

Arbeit & Wirtschaft

Herausgegeben von AK und ÖGB

www.arbeit-wirtschaft.at



90 Jahre AK: Und nicht leise

ab Seite 8

Interview:
Kampf um soziale Gerechtigkeit

BAK-Präsident Herbert Tumpel zu den Aufgaben von AK und Sozialpartnerschaft 8

Schwerpunkt:
Die Minimalgesellschaft

Philosoph Robert Pfaller mit einem Artikel aus der AK-Festschrift 18

Sozialpartnerdialog:
Demografie im Wandel

Verschiedene Artikel zur Bad Ischler Konferenz ab Seite



© Markus Zahradnik



© Robert Köntzner/SOZAK



© ÖGB-Verlag/Pa. Sturm



© ÖGB-Verlag/Michael Mazohl

Schwerpunkt:

Nützliche Gefährten 12

Warum eine gute Zusammenarbeit der österreichischen Sozialpartner im politischen System immer schwieriger wird.

„Die Drei“ – ein untrennbares Team 14

Ein Bericht über 90 Jahre Zusammenarbeit von Arbeiterkammern, Gewerkschaften und BetriebsrätInnen.

90 Jahre Arbeiterkammern – Zukunft gestalten 16

Zum Geburtstag der Arbeiterkammern erscheint eine etwas andere Jubiläumsfestschrift mit Blick in die Zukunft.

Die Minimalgesellschaft 18

Robert Pfaller philosophiert über das neue Verständnis der Aufgaben des Staates und einer neuen Minimalgesellschaft.

Weil Bildung weiterbringt 20

Seit mehr als sechzig Jahren gibt es die Sozialakademie der Arbeiterkammer, um BetriebsrätInnen für deren Aufgaben zu rüsten.

AK im Gegenwind 22

Vor 15 Jahren gelang durch Mitgliederbefragungen ein wichtiger Sieg gegen ein neoliberales Dauerfeuer.

Beratung boomt 24

AK-ExpertInnen berichten über Probleme des niederösterreichischen Arbeitsmarkts von 2010 bis heute.

Guter Rat ist nicht teuer 26

Beratung ist ein wichtiger Bestandteil der AK. Wie läuft ein Tag in der Rechtsberatung der AK Wien ab?

Sinn und Unsinn der Integration 28

Die AK OÖ startete ein wichtiges Integrationsprojekt mit dem ÖGB OÖ für gleiche Chancen in der Gesellschaft.

Wer versetzt hier wen? 30

AK/ÖGB Salzburg untersuchten, wie Betriebsratskörperschaften den Versetzungsschutz in der Praxis wahrnehmen.

Interview:

90 Jahre Arbeiterkammer 8

BAK-Präsident Herbert Tumpel beantwortet zum 90. Geburtstag der AK Fragen von TeilnehmerInnen der Sozialakademie.

Standards:

Standpunkt: Kein bisschen leise ... 4

Veranstaltung: 1. #sbsmTaalk 5

Aus AK & Gewerkschaften 6/7

Historie: Die vornehmste Aufgabe 11

Zahlen, Daten, Fakten 42

Man kann nicht alles wissen 46

Erklärungen aller grün-markierten Worte.

Sozialpartnerdialog:Dialog in Tracht und Dirndl 10
Der Bad Ischler Dialog der Sozialpartner behandelt jährlich gesellschaftspolitische Themen.„Neue Ära sozialer Gerechtigkeit“ 32
ILO-Generaldirektor Juan Somavia präsentiert bei der IAK einen Bericht mit dem Appell zu mehr Fairness.Herausforderung Demografie 34
Gravierende Änderungen in der Altersstruktur der Bevölkerung erfordern entsprechende Anpassungen.Immer mehr werden immer älter 36
Vollbeschäftigung und gute Einkommen sind die zentralen Antworten auf die demografische Herausforderung in Europa.EU-Nulldefizite als Krisenlösung? 38
Sogenannte Schuldenbremsen in nationalen Verfassungen sind keine Antwort auf die immer noch schwelende Finanzkrise.Wer die Kosten der Krise trägt, und wer sie tragen sollte 40
Markus Marterbauer analysiert die Elemente emanzipatorischer Wirtschaftspolitik.**Gesellschaftspolitik:**

Nachhaltigkeit ist nichts für Öko-Freaks 44

www.arbeit-wirtschaft.at

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

Dieser Code kann mit einem internet-fähigen Kamera-Handy abfotografiert werden. Ein »Reader« entschlüsselt den Code und führt Sie auf die gewünschte Website. Die Reader-Software erhalten Sie zum Beispiel hier: www.beetagg.com/downloadreader**Alles Gute, liebe Arbeiterkammer ...**

Redaktion intern

„Der Kampf um soziale Gerechtigkeit muss immer wieder aufs Neue geführt werden“, betont BAK-Präsident Herbert Tumpel im Interview mit der „A&W“ 10/2011 zum Schwerpunktthema „90 Jahre AK: Und nicht leise ...“. Die Fragen zu diesem Interview wurden auch von zwei TeilnehmerInnen des 61. Lehrgangs der Sozialakademie (SOZAK), Helmut Sauer und Elfriede Schober, gestellt.

Die SOZAK (S. 20) ist nur eine der Errungenschaften der „großen Drei“ der ArbeitnehmerInnenvertretungen, Arbeiterkammern, Gewerkschaften und Be-

triebsrätInnen, (S. 14) zur besseren Wahrung der ArbeitnehmerInnenrechte. Der runde Geburtstag der AK wird auch mit einer Festschrift gefeiert (S. 16), aus der wir einen Artikel des Philosophen Robert Pfaller (S. 18) vorabdrucken durften. Den gesamten Artikel finden Sie übrigens auf unserer Homepage im Internet.


AK-ExpertInnen spielen auch eine bedeutende Rolle bei den Bad Ischler Sozialpartnergesprächen (S. 10), bei denen dieses Heft aufliegt. Ihre Positionen zum aktuellen Thema dort: „Auswirkungen der demografischen Entwicklung auf Arbeits-

markt und soziale Systeme“ finden Sie ab Seite 34. Auf Seite 44 stellen wir Ihnen die Nachhaltigkeitsstrategie der Bundesregierung vor.

Im Web 2.0 finden Sie uns auf Facebook, es gibt einen Produktionsblog prodblog.arbeit-wirtschaft.at und natürlich unsere Homepage www.arbeit-wirtschaft.at.

Dort besteht außerdem die Möglichkeit, E-Cards zu versenden. Wir freuen uns stets über Kritik und Anregung: aw@oegb.at

Für das Redaktionskomitee
Katharina Klee



Katharina Klee
Chefredakteurin

© ÖGB-Verlag/Paul Sturm

Standpunkt

Kein bisschen leise ...

Als ich eine junge Radiojournalistin war, war die Arbeiterkammer eine Institution von vielen, die wir bei Pressekonferenzen abklapperten. Die Themen waren interessant, Konsumentenschutz und spannende Studien, und das Buffet war gut. Was Aufgaben und Funktion der AK waren, war mir nicht ganz klar, aber eine Ahnung sollte ich schon bald bekommen. Spätestens als ich wie so viele ArbeitnehmerInnen in Österreich erstmals die Rechtsberatung dort in Anspruch nehmen musste.

Hier riet man mir auch, der Gewerkschaft beizutreten. Seither hat mir die AK viel Geld erspart, ganz egal, ob ich an den Lohnsteuerausgleich erinnere und dabei unterstützt wurde, oder ob ich mir via Handytarifrechner den günstigsten Anbieter ausgesucht habe.

Die richtigen Fragen und Antworten

In all den Jahren meiner Arbeit für Gewerkschafts- und AK-Medien habe ich die Arbeiterkammer immer besser kennengelernt – hinter dem umfassenden Service und der Unterstützung von ArbeitnehmerInnen, beruflich und privat, steckt nämlich noch viel mehr: Jede Menge engagierte Menschen, die die richtigen Fragen aus Arbeit und Wirtschaft stellen, die unsere Zeit und ihre Entwicklungen be-

obachten und mit wissenschaftlich fundierten Studien die anderen PartnerInnen in der ArbeitnehmerInnenvertretung – nämlich Gewerkschaften und BetriebsrätInnen – in ihrer Arbeit unterstützen.

Als die „Arbeit & Wirtschaft“ zwei Jahre nach Gründung der Arbeiterkammer am 1. Jänner 1923 zum ersten Mal erschienen ist, fungierten der Gewerkschafter Anton Hueber und der 1. AK-Präsident Franz Domes als Herausgeber. In ihrem Geleitwort schrieben sie: „Die Kammern für Arbeiter und Angestellte haben schon durch ihre bisherige Tätigkeit bewiesen, dass sie, das Sprachrohr der Gesamtheit der arbeitenden Menschen, mehr als sonst eine Körperschaft in unserem wirtschaftlichen Leben berufen und befähigt sind, Wegweiser der Zukunft zu sein. Welch Fehler, welches Vergehn wäre es, auf diese an Menge wie an Güte gleich wertvollen Möglichkeiten zu verzichten!“ Und unsere Arbeitswelt wäre eine andere, hätten wir darauf verzichtet. Denn rasch machten die ExpertInnen die Arbeiterkammern zu einem unentbehrlichen Lobbyinstrument für die Interessen der ArbeitnehmerInnen. Und wenn ich hier ExpertInnen schreibe, dann ist das nicht übertriebener Hang zum „gendern“, sondern entspricht den Tatsachen. Käthe Leichter etwa, damals regelmäßig Autorin dieser

Zeitung, war Leiterin der ersten Frauenabteilung, die 1925 in Wien geschaffen wurde. Oder die große Marie Jahoda, bekannt geworden durch die berühmte sozialwissenschaftliche Studie „Die Arbeitslosen von Marienthal“ war vorher Mitarbeiterin bei einer AK-Hilfsaktion für Arbeitslose.

Alles Gute zum Geburtstag

Viele dieser Frauen und Männer, PionierInnen der Arbeiterkammern, zahlten nach 1938 teuer für ihr Engagement, wie Käthe Leichter, die vom NS-Regime 1942 im KZ-Ravensburg ermordet wurde. Die Arbeiterkammer wurde abgeschafft. Nach 1945 wurde sie aber wiedererrichtet – und zwar mit mehr gesellschaftlichem Einfluss und politischem Gewicht als je zuvor, unter anderem der Pflichtmitgliedschaft und dem Begutachtungsrecht für Gesetzesentwürfe. Das war – und ist – nicht allen recht.

Für mich ist es eine große Ehre, Chefredakteurin der „Arbeit&Wirtschaft“ zu sein und damit im Dienst der „großen Drei“ der ArbeitnehmerInnenvertretung – Arbeiterkammern, Gewerkschaften und vor allem BetriebsrätInnen – zu stehen. Der AK wünsche ich alles Gute, und möge sie auch in Zukunft kein bisschen leise sein.

1. #sbsmTaalk

Die etwas andere Buchpräsentation „Soziale Bewegungen und Social Media“, die Ende September in der ÖGB-Fachbuchhandlung in Wien stattfand.

Eine Buchpräsentation der anderen Art fand unter der Moderation von Sonja Fercher am 21. September 2011 in der ÖGB-Fachbuchhandlung statt. Mit „Soziale Bewegungen und Social Media“ wurde das erste Handbuch zum Einsatz von Web 2.0 vorgelegt, das für ArbeitnehmerInnen und BetriebsrätInnen, Bürgerinitiativen, NGOs und Gewerkschaften geschrieben ist. Im Fokus stehen kooperatives gesellschaftliches Engagement, Informations- und Kampagnenarbeit im Sinne autonomer Gegen-

öffentlichkeit sowie (transnationale) Vernetzung und Zusammenarbeit. Die Buchpräsentation und Diskussion mit den Herausgebern und AutorInnen lockte viele Interessierte in die ÖGB-Fachbuchhandlung. Thema war das umfassende #sbsm-Cross-Media-Projekt aus Handbuch, Web-Plattform und #sbsmCamp, die Themen des Buchs und das #sbsmCamp im Oktober. Die Buchpräsentation wurde per Live-Stream übertragen und im Netz auf den Plattformen Twitter und Facebook moderiert. Fragen

zu Buch, Website, #sbsmCamp und Thesen zu „Sozialen Bewegungen und Social Media“, die via WWW an die AutorInnen, die Herausgeber und die Verantwortlichen des Verlags gingen, wurden in den 1. #sbsmTaalk miteinbezogen.

Alle Infos dazu unter:

www.oegbverlag.at/sbsm

www.oegbverlag.at/sbsmcamp

www.tv.sozialebewegungen.org

www.sozialebewegungen.org

www.camp.sozialebewegungen.org



Hans Christian Voigt, einer der beiden Herausgeber, hat mehr als ein Jahr mit zahlreichen AutorInnen an dem 400 Seiten dicken Handbuch gearbeitet.



Die vielen Interessierten waren begeistert von der außergewöhnlichen Präsentation. Links vorne Moderatorin Sonja Fercher, rechts Herausgeber Thomas Kreiml, GPA-djp.



Der Leiter der GPA-djp-Bildungsabteilung Werner Drizhal, im Bild mit Mikrofon, unterstützte das Projekt „Soziale Bewegungen und Social Media“ (#sbsm) von der ersten Stunde an.



„Soziale Bewegungen und Social Media“ – das Handbuch für den Einsatz von Web 2.0, ist ab sofort nicht nur in der ÖGB-Fachbuchhandlung in der Wiener Rathausstraße erhältlich.

IMPRESSUM

Redaktion »Arbeit&Wirtschaft«:

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

E-Mail: sonja.adler@oegb.at

Internet: www.arbeit-wirtschaft.at

Abonnementverwaltung und Adressänderung:

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

Redaktionskomitee:

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

Redaktionsmitglieder:

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

MitarbeiterInnen dieser Ausgabe:

Katharina Klee (Chefredaktion), Sonja Adler, Neda Bei,
Margit Epler, John Evers, Astrid Fadler, Georg Feigl,
Wolfgang Goricnik, Wolfgang Greif, Stefan Kronister, Nani Kauer,
Markus Marterbauer, Klaus-Dieter Mulley, Gabriele Müller,
Brigitte Pellar, Robert Pfaller, Christian Resei, Helmut Sauer,
Elfriede Schober, Robert Stöger, Paul Sturm,
Dennis Tamesberger, Erik Türk, Thomas Varkonyi, Josef Wöss

Herausgeber:

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

Medieninhaber:

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

Hersteller: Verlag des ÖGB GmbH

Verlagsort: Wien

Herstellungsort: Wien

Preise (inkl. MwSt.):

Einzelnummer: € 2,-; Jahresabonnement Inland € 20,-;
Ausland zuzüglich € 12,- Porto; für Lehrlinge, Studenten und
Pensionisten ermäßigtes Jahresabonnement € 10,-.
Bestellungen an den Verlag des ÖGB, 1020 Wien,
Johann-Böhm-Platz 1, Tel.: (01) 662 32 96-39738 Dw.,
E-Mail: karin.stieber@oegbverlag.at

ZVR-Nr. 576439352 • DVR-Nr. 0046655

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

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

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

GPA-djp:

Petition – SOS Ungarn

Gegen Einschränkungen der ungarischen Medien- und Meinungsfreiheit.

Unterschreiben Sie jetzt! Seit April 2010 regiert in unserem Nachbarland die neu angetretene Fidesz-Regierung unter Viktor Orban mit einer verfassungsgebenden 2/3-Mehrheit im ungarischen Parlament. Ungarn steht im Zeichen der Wende. In atemberaubender Geschwindigkeit wurde begonnen, die satte parlamentarische 2/3-Mehrheit dafür zu nutzen, die politischen Spielregeln im Land im Sinne der Regierungspartei zu ändern. Die Journalistengewerkschaft in der GPA-djp wendet sich daher mit einer Petition an die österreichische Bundesregierung, um zu verdeutlichen, dass die ungarische Regierung die verfassungsgebende Mehrheit in keiner Weise mit der notwendigen Verantwortung gegenüber Demokratie und Rechtsstaatlichkeit ausübt.

Angesichts der bedrohlichen Entwicklung in unserem Nachbarland fordern wir die Verantwortungsträger in Österreich auf, bei jeder gebotenen Gelegenheit, im Namen der Republik Österreich in deutlicher Art und Weise zu den bedenklichen und Demokratie und Meinungsfreiheit gefährdenden Entwicklungen in Ungarn Stellung zu beziehen.

Unterstützen Sie bitte die Petition der Journalistengewerkschaft in der GPA-djp, in der die österreichische Bundesregierung aufgefordert wird, zu den bedrohlichen Entwicklungen in unserem Nachbarland Stellung zu beziehen.

Link zur Online-Unterschrift:
tinyurl.com/6kozut8

vida – GPA-djp:

Soziale Arbeit ist mehr wert!

Jetzt aktiv werden für gute Pflege und Betreuung.

Es ist schön, dass die Menschen in Österreich immer länger leben. Gleichzeitig steigt dadurch der Bedarf an Pflege und Betreuung. Der Pflegefonds, den die Regierung beschlossen hat, stellt bis 2014 die Finanzierung der Pflege sicher. Was danach kommt, ist ungewiss.

Helfen Sie mit! GPA-djp und vida haben ein Modell für eine langfristige und solidarische Absicherung von Pflege und Betreuung ausgearbeitet. Helfen Sie mit, dieses Modell durchzusetzen. Schicken Sie unseren gemeinsamen Aufruf an die verantwortlichen PolitikerInnen.

Jetzt das Mail mit unserem gemeinsamen Aufruf verschicken!

tinyurl.com/69htntm

Sie sind noch nicht bei der Gewerkschaft? Nützen Sie die Gelegenheit und werden Sie jetzt Mitglied. Denn je mehr wir sind, umso besser können wir

uns gemeinsam für die langfristige Finanzierung der Pflege und für gute Arbeitsbedingungen der Beschäftigten einsetzen.

Zur Online-Anmeldung unter:
tinyurl.com/64an92h



ÖGB:

#sbsmCamp

Die Messe für den Einsatz von Web 2.0 in der betrieblichen Praxis und im politischen Aktivismus.

In Form einer zweitägigen partizipativen Veranstaltung werden die Inhalte des Buchs „Soziale Bewegungen und Social Media“ aufgegriffen und entsprechendes Wissen vermittelt. Die Veranstaltung – zwischen Camp, Messe, Festival und Kongress – ist offen und gratis.

Eingeladen sind also alle Interessierten. Gemeinsam wird diskutiert, ausprobiert, trainiert und entworfen werden, was die TeilnehmerInnen auf das Programm heben. Ein Vernetzen, Diskutieren und Begegnen mit Menschen und Organisationen soll dazu dienen, ihr Wissen miteinander zu teilen, um die täglichen Anforderungen im Alltag von interessen- und sozialpolitischen Organisationen zu lösen und zu lernen, wie Soziale Medien dafür eingesetzt werden können.

Die Workshops bearbeiten Themen rund um Fragen und Problemstellungen bei der spezifischen Nutzung von Social Media:

Wissensmanagement und Vernetzung in Organisationen; internationale Vernetzung und Solidarität; Öffentlichkeits-, Bildungs- und Kampagnenarbeit; Datensicherheit und Datenschutz; Betriebsrats-Realitäten; Selbstorganisation der Prekarisierten; WatchBlogs, Twitter-Netzwerke und die Arbeitsteilung für Foto- und Videodokumentation; taktische Medien; Politikverdrossenheit versus Partizipation und Basisdemokratie; Basisinformationen zu Facebook, Twitter, YouTube & Co. u. v. m.

Das #sbsmCamp ist ein BarCamp – eine offene Tagung mit offenem Workshop –, das so einen Ort bieten kann, an dem interessierte Menschen einander begegnen, sich austauschen, miteinander diskutieren und ihr Wissen miteinander teilen.

Mit ExpertInnen aus ÖGB, AK, DGB, österreichischen und deutschen Gewerkschaften sowie AutorInnen und mitwirkenden Organisationen des

Buchs „Soziale Bewegungen und Social Media“, weiters u. a.: Ani Degirmencioglu (AK, Europeans for financial reform, Brüssel), Werner Drizhal (GPA-djp-Geschäftsbereichsleiter Bildung, Gewerkschafts- & Personalentwicklung, Wien), Dani Fels (Institut für Sozialen Raum, St. Gallen), Barbara Hackenjos (ver.di-Bundesverwaltung – Mitgliedernetz, Berlin), Wolfgang Lieb (NachDenkSeiten, Köln), Willi Mernyi (ÖGB – Leiter Referat für Organisation, Koordination, Service, Wien), Robert Misik (Publizist, Wien), Richard Ondraschek (ÖGB-Referat für Organisation, Koordination, Service, Wien), Andrea Schober (santa precaria, work@flex, GPA-djp, Wien), Philipp Sonderegger (AntiRa- & NGO-Kampagnenarbeit, Wien), Jens Wernicke (GEW – Die Bildungsgewerkschaft, Mainz), Dieter Wesp (IG Metall, Vorstand, Frankfurt am Main), Mag Wompel (Industriesoziologin, Labournet, ver.di, Bochum), TeilnehmerInnen der Sozialakademie und der Gewerkschaftsschulen u. v. m.

Das Camp wurde vom ÖGB-Verlag initiiert. In Kooperation mit ÖGB, VÖGB, Gewerkschaften, Sozialakademie, EDVS und FH St. Pölten.

Mittwoch 19. Oktober, 8.30–19 Uhr und Donnerstag, 20. Oktober 2011, von 9–17 Uhr, Veranstaltungszentrum Catamaran, Johann-Böhm-Platz 1, 1020 Wien – U2 Donau-marina.



Anmeldung:
camp@sozialebewegungen.org

Weitere Infos:
www.oegbverlag.at/sbsmcamp
www.camp.sozialebewegungen.org

INFO & NEWS

ÖGB und AK Wien suchen die besten Kommunikationsideen und -lösungen in kleinen, mittleren und großen Betrieben bzw. Organisationen in Wien.

Eine Möglichkeit, ein Konzept zu erarbeiten, bietet das #sbsmCamp.

Einreichfrist ist der 30. November 2011. Die Abschlussveranstaltung mit Preisverleihung findet Ende Jänner 2012 statt. Alle TeilnehmerInnen erhalten eine schriftliche Einladung.

Alle Informationen unter www.bestkom.at

90 Jahre Arbeiterkammer

BAK-Präsident Herbert Tumpel beantwortete zum runden Geburtstag der AK Fragen von TeilnehmerInnen der Sozialakademie.

ZUR PERSON

Herbert Tumpel



Geboren 9. März 1948 in Wien, verheiratet mit Gertrude Tumpel-Gugerell
Höhere Bundeslehr- und Versuchsanstalt für Textilindustrie (1962–1967). Studium der Volkswirtschaftslehre an der Universität Wien

1973–1983: Mitarbeiter im Volkswirtschaftlichen Referat des ÖGB

1983–1987 Leiter des Volkswirtschaftlichen Referates

1987–1997 Leitender Sekretär des ÖGB. Seit 1997 ist er Präsident der AK Wien und der Bundesarbeitskammer

Helmut Sauer



45 Jahre alt, aus Wien, BRV-Stv. bei den Vereinigten Bühnen Wien, gewerkschaftlich der GdG-KMSfB zugehörig (hier ist anzumerken, dass seine Stammgewerkschaft die KMSfB ist), Teilnehmer des 61. SOZAK-Lehrgangs

Elfriede Schober



41 Jahre alt, aus Oberösterreich, BR von Miba Sinter Austria GmbH, gewerkschaftlich der PRO-GE zugehörig, Teilnehmerin des 61. SOZAK-Lehrgangs

Dieses Interview wurde gemeinsam mit Elfriede Schober und Helmut Sauer konzipiert, beide nehmen am 61. Lehrgang der Sozialakademie (SOZAK) teil. Das Interview konnte aufgrund des dichtgedrängten Terminkalenders von BAK-Präsident

Herbert Tumpel nur schriftlich geführt werden.

Arbeit & Wirtschaft: Kollege Herbert Tumpel, die Arbeiterkammer feiert ihren 90. Geburtstag – sie ist unentbehrlicher Teil der Sozialpartnerschaft – wie siehst du aktuell die Rolle der Sozialpartnerschaft?

Herbert Tumpel: Der Grundgedanke der Sozialpartnerschaft besteht darin, dass die grundlegenden Ziele der Wirtschafts-, Sozial- und Bildungspolitik, wie Erhöhung von Realeinkommen, Wohlstand, soziale Sicherheit und gleichmäßige Teilhabe an Vollbeschäftigung und Bildung besser erreicht werden können.

Durch Zusammenarbeit, koordiniertes Handeln und bei Übereinstimmung wird das bei Zukunftsfragen auch möglich sein. Das ist Basis für den Erfolg der Sozialpartnerschaft, auch in der Zukunft.

Die Leistungsfähigkeit des österreichischen politischen Systems mit der starken Einbindung der Interessenvertretungen hat sich in der Wirtschaftskrise des Jahres 2009 neuerlich gezeigt. Die Krise hat aber ebenfalls gezeigt, dass sich auch die Sozialpartnerschaft nicht mehr nur mit nationalen Anliegen auseinandersetzen muss. Das ist die aktuelle Herausforderung.

SOZAK: Steuergerechtigkeit, das forderst du immer wieder vehement. Gerade die ArbeitnehmerInnen stöhnen unter der hohen Steuerlast. Wel-

che Maßnahmen sind notwendig, damit auch ArbeitnehmerInnen eine Entlastung spüren?

Der Vizekanzler und die Finanzministerin sagen immer, wegen der höheren Staatsschulden durch die Krise wäre kein Geld für eine Steuerentlastung der ArbeitnehmerInnen da. Das stimmt so nicht. Alle wissen, die Steuerlast ist ungerecht verteilt. Arbeit ist in Österreich hoch besteuert, Reiche zahlen im internationalen Vergleich wenig Steuer. In einem gerechteren Beitrag der Reichen sehe ich eine Möglichkeit, die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu entlasten.

Und um das Defizit abzubauen, darf nicht nur bei den Ausgaben gekürzt werden. Es gibt auch die Möglichkeit für zusätzliche Einnahmen, zum Beispiel durch eine rigorose Bekämpfung der Steuerhinterziehung. Das ist kein Kavaliersdelikt. Da entgehen dem Staat Mittel in Milliardenhöhe.

Arbeit & Wirtschaft: Die EU-Kommission hat die Einführung einer Finanztransaktionssteuer angekündigt. Zufrieden?

Grundsätzlich ja, aber mit Vorsicht. Jahrelang hat die AK gemeinsam mit den Gewerkschaften in ganz Europa eine Finanztransaktionssteuer gefordert. Dass sie jetzt kommen wird, ist ein Erfolg von uns und ein gutes Beispiel für das richtige und wichtige Engagement der ArbeitnehmerInneninteressenvertretungen auf europäischer

§ 1 AKG: "Die Kammern für Arbeiter

Die Verbesserung der wirtschaftlichen und sozialen Lage der ArbeitnehmerInnen ist eine der zentralen politischen Aufgaben der Arbeiterkammern seit ihrer Gründung durch das Arbeiterkammergesetz.



Ebene. Aber diese Steuer darf keine Beruhigungsspielle sein. Sie muss mehr sein. Sie muss die Finanzmärkte spürbar regulieren und darf keine Schlupflöcher für die Spekulanten lassen, die die Krise maßgeblich verursacht haben. Die Finanztransaktionssteuer muss auch die preistreibende Spekulationslust an den Börsen bremsen.

SOZAK: Die Lohnverhandlungen der Metallindustrie haben bereits begonnen. Wie stehst du zur heurigen Forderung nach einer Erhöhung der Löhne, die deutlich spürbar sein soll?

Ich unterstütze die Gewerkschaften in ihrem Bemühen, damit die ArbeitnehmerInnen ihren gerechten Anteil am wirtschaftlichen Erfolg und mehr Lohn erhalten. Das ist nur gerecht. Für die Ausschüttung von enormen Dividenden ist immer Geld da. Das war vor der Krise so, während der Krise so und das ist auch heuer so.

SOZAK: Am 4. Oktober 2011 war Equal Pay Day. Heuer arbeiten Frauen statistisch gesehen 89 Tage unbezahlt. Warum ist es aus deiner Sicht so schwierig, dass Frauen für die gleiche Leistung gleich bezahlt werden?

Die Ursachen für die Lohnunterschiede setzen sich aus vielen Faktoren zusammen. Es beginnt bei der Bildungs- und Berufswahl, reicht von der ungleichen Verteilung von Betreuungspflichten über die geringere Bewertung der Be-

rufe, in denen überwiegend Frauen arbeiten, die schlechteren Chancen bei Teilzeitarbeit bis hin zu Nachteilen bei beruflichen Karrieremöglichkeiten.

Es passiert einiges, aber es geht zu langsam. So wird etwa viel getan, um Mädchen entsprechende Angebote abseits traditioneller Berufs- und Bildungswahl zu machen. Damit das wirklich erfolgreich ist, muss sich aber auch das Einstellungsverhalten der Betriebe ändern.

Es gibt jetzt die gesetzliche Verpflichtung zu betrieblichen Einkommensberichten. Die müssen kommen, und es müssen die richtigen Schlüsse daraus gezogen werden. Aber eines ist offenkundig: Es wird nicht ausreichen, nur auf Freiwilligkeit zu setzen. Das zeigt sich etwa bei der Zahl der Frauen in Führungspositionen. Unsere jährlichen Untersuchungen zeigen, dass es auf freiwilliger Basis kaum zu Veränderungen kommt. Auch die Verpflichtung, bereits im Stelleninserat das zu erwartende Einkommen anzugeben, wird ignoriert. Derzeit können das die Unternehmen noch ungestraft tun. Erst ab dem kommenden Jahr wird es Sanktionen geben. Dann werden wir genau darauf achten und bei Nichteinhaltung unsere Unterstützung anbieten, dass dies auch zur Anzeige kommt.

Arbeit & Wirtschaft: Kollege Tumpel, 90 Jahre AK, was wünschst du dir für die AK zum runden Geburtstag?

Die Verbesserung der wirtschaftlichen und sozialen Lage der ArbeitnehmerIn-

nen ist eine der zentralen politischen Aufgaben der Arbeiterkammern seit ihrer Gründung durch das Arbeiterkammergesetz.

Dieses Ziel haben wir seither gemeinsam mit den BetriebsrätInnen, mit den Gewerkschaften und dem ÖGB konsequent verfolgt. Aber der Kampf um soziale Gerechtigkeit muss immer wieder aufs Neue geführt werden. Verteilungsgerechtigkeit war in der Vergangenheit ein zentraler Punkt für politische Auseinandersetzungen, ist das auch heute und wird es auch in Zukunft sein. Den Kampf um Verteilungsgerechtigkeit müssen wir aber nicht nur bei uns in Österreich und in Europa führen. Verteilungsgerechtigkeit ist ein globales Thema. Dabei geht es nicht nur um Gerechtigkeit bei Einkommen und Vermögen, da geht es auch um Werte wie Bildung oder Umwelt. Ich wünsche mir, dass wir diese gewaltigen Herausforderungen erfolgreich bewältigen.

Wir danken für das Gespräch.

Internet:

Homepage der Bundesarbeitskammer:
www.arbeiterkammer.at

Biografie von BAK-Präsident Herbert Tumpel auf Wikipedia:
de.wikipedia.org/wiki/Herbert_Tumpel

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

Dialog in Tracht und Dirndl

Der Bad Ischler Dialog der Sozialpartner behandelt jährlich gesellschaftspolitische Themen.

Autorin: Nani Kauer

Leiterin der Presseabteilung im ÖGB

Das malerische Bad Ischl im Oberösterreichischen Salzkammergut bildet die Kulisse für das jährliche herbstliche Treffen der heimischen Sozialpartnerspitzen.

Der „Bad Ischler Dialog“ sieht sich als Plattform der österreichischen Sozialpartner, Jahr für Jahr werden künftige Herausforderungen der Wirtschafts- und Gesellschaftspolitik mit VertreterInnen aus Politik und Wissenschaft vor dem Hintergrund der Entwicklung eines europäischen Wirtschafts- und Sozialmodells diskutiert. Für die vier großen Interessenverbände Österreichischer Gewerkschaftsbund (ÖGB), Wirtschaftskammer Österreich (WKÖ), Bundesarbeitskammer (BAK) und Landwirtschaftskammer Österreich (LK) ist diese Konferenz längst zum unentbehrlichen Pflichttermin geworden. Chance Bildung, Soziales Europa, Wachstum – Beschäftigung – Integration, Wege aus der Krise, Auswirkungen der demografischen Entwicklung auf Arbeitsmarkt und soziale Systeme – das waren bzw. sind die Themen, die die Sozialpartner in den vergangenen Jahren im Rahmen des Bad Ischler Dialogs diskutierten.

Demografie und Sozialsysteme

Am 10. und 11. Oktober 2011 wird darüber diskutiert, wo in den nächsten zwei Jahrzehnten die künftigen demografischen Herausforderungen in Österreich und in Europa liegen, und mit welchen

Konsequenzen für Arbeitsmarkt und soziale Systeme zu rechnen ist. Ausgehend von der aktuellen demografischen Entwicklung soll geklärt werden, wie sich das Arbeitskräftepotenzial verändert, welche Maßnahmen zur Aktivierung dieses Potenzials ergriffen werden können, und wie die sozialen Systeme (Gesundheit, Pflege, Pensionen) zukunftsicher gemacht werden können. Es geht dabei um altersgerechtes Arbeiten ebenso wie um Migration und Integration. Neben dem ÖGB-Präsidenten Erich Foglar, BAK-Präsidenten Herbert Tumpel, WKÖ-Präsidenten Wolfgang Leitl und LKÖ-Präsidenten Gerhard Wlodkowski diskutieren heuer Bundeskanzler Werner Faymann, Vizekanzler Michael Spindelegger, die Minister Rudolf Hundstorfer und Reinhold Mitterlehner mit VertreterInnen aus der universitären Welt.

Offener Diskurs

Basis für die jährlichen Veranstaltungen sind gemeinsame Positionierungen, die der Beirat für Wirtschafts- und Sozialfragen erarbeitet. Im Dialog mit der heimischen, immer wieder auch europäischen Politik und mit WissenschaftlerInnen österreichischer und internationaler Universitäten und Institute werden die Themen aus unterschiedlichen Perspektiven beleuchtet und durchaus auch kontroversiell diskutiert.

Die Vorarbeiten zu den Themen des Bad Ischler Dialogs leistet der österreichische „Beirat für Wirtschafts- und Sozialfragen“. Der Beirat wurde im Jahr 1963 auf Basis einer informellen Verein-

barung der Sozialpartnerverbände ins Leben gerufen. Der Vorsitz rotiert halbjährlich innerhalb der Sozialpartnerorganisationen.

Der Beirat bereitet nicht nur den Bad Ischler Dialog vor, er erarbeitet außerdem Studien und Gutachten zu wirtschafts- und sozialpolitischen Fragestellungen, die gemeinsame, also einvernehmliche Empfehlungen der vier Sozialpartnerverbände an die Bundesregierung oder andere Entscheidungsträger der Wirtschafts- und Sozialpolitik enthalten. Im Lauf seiner Tätigkeit wurde der Auftrag des Beirats ausgeweitet, er umfasst heute auch generell Beiträge zur Wirtschafts- und Sozialpolitik, also über makroökonomische Themenbereiche hinausgehend auch Fragen der Strukturentwicklung und mikroökonomische Themen.

Internet:

Informationen über den Bad Ischler Dialog und den Beirat für Wirtschafts- und Sozialfragen:

www.sozialpartner.at

Die Sozialpartner:

www.arbeiterkammer.at

www.oegb.at

www.wirtschaftskammer.at

www.lk-oe.at

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

Die vornehmste Aufgabe

Bei der ersten Konstituierung der AK-Vollversammlungen 1921/22 war die Unterstützung der Gewerkschaftsbewegung das zentrale Thema.

Nach den ersten Arbeiterkammerwahlen konstituierten sich 1921 – in Kärnten 1922 – erstmals AK-Vollversammlungen. Die Präsidenten nannten in ihren Antrittsreden die organisatorische und inhaltliche Unterstützung der Gewerkschaftsarbeit als wichtigsten Grundsatz für die jetzt beginnende Tätigkeit. So auch Hans Pregant, Metaller und erster oberösterreichischer AK-Präsident:

Der Aufgabenkreis der Kammer, der in die Dienste der Organisationsbestrebungen der Arbeiterklasse gestellt werden soll, ist kein gesetzgeberischer. Wir werden vielmehr als selbstbewusstes Organ der arbeitenden, werktätigen Klassen zu kontrollieren haben, dass in allen Akten der Gesetzgebung und Verwaltung der Geist der Rechtsgleichheit und der Organisation zur Geltung kommt. ... Organisation ist der Hebel unserer fortschreitenden Befreiung, des Aufstieges der Arbeiterklasse und die Bürgschaft ihrer Zukunft. Ein Stück Organisation ist auch diese Kammer, deren Aufgabe es sein wird, das Netz aller anderen Organisationen örtlich zusammenzufassen, zu verteidigen und auszugestalten, und die Organisationen mit dem notwendigen geistigen Rüstzeug zu versehen.

Vor den zweiten Arbeiterkammer-Wahlen, die 1926 stattfanden, zog der Erste Sekretär, also der Direktor der Arbeiterkammer in Wien Edmund Palla Bilanz. Er zeigte, dass die enge und gezielte Zusammenarbeit tatsächlich zustande gekommen war, warnte aber auch vor offenbar doch vorhandenen Tendenzen, die Kammern als eine Art Ersatzgewerkschaft zu betrachten:

Die Gewerkschaften sind heute vielfach durch die Behandlung von Tagesfragen, insbesondere durch die Lohnbewegungen, derart in Anspruch genommen, dass sie sich den großen Aufgaben des Arbeiterbildungswesens, der Sozial- und Wirtschaftspolitik nicht im vollen Umfange widmen können. In allen diesen, für die Fortbildung der Arbeiterschaft so überaus wichtigen Arbeiten werden die Gewerkschaften nunmehr durch die Arbeiterkammern unterstützt.

Durch die Errichtung der Arbeiterkammern wurde der Gedanke des Mitbestimmungsrechtes an der Arbeitsverfassung aus der engeren Gemeinschaft des Betriebes auf die des ganzen Landes und in weiterer Auswirkung auf die des ganzen Staates übertragen. Dadurch ergibt sich eine ideelle und organisatorische Verbindung zwischen den Kammern und den Betriebsräten, die ebenso wie für die Gewerkschaften nunmehr auch für die Kammern den notwendigen Unterbau bilden. ... Die österreichischen Gewerkschaften haben es von vornherein verstanden, sich die Einrichtungen der Betriebsräte für ihre Zwecke dienstbar zu machen, und die Betriebsräte zu Organen der Gewerkschaften auszubilden. Ebenso ist auch das Einvernehmen zwischen den seit mehr als einem halben Jahrhundert bestehenden Fachverbänden und der jungen Institution der Kammern ... stets gewahrt worden.

Die Kammern müssen ihre vornehmste Aufgabe darin erblicken,



© Historisches Archiv der AK Oberösterreich

Hans Pregant (rechts), erster Präsident der Arbeiterkammer in Linz (1921–1934), mit zwei Kollegen und einem Gast aus Afrika. Der südafrikanische Gewerkschafter wurde 1928 ermordet.

die Tätigkeit der Gewerkschaften mit allen Kräften zu unterstützen und zu fördern, sie müssen es aber unter allen Umständen vermeiden, den Wirkungskreis der Gewerkschaften zu beeinträchtigen oder zu ersetzen.

Unter diesen Umständen wurde der Eintritt der Arbeiterkammern in die Arbeiterbewegung von den bisher bestandenen Interessenvertretungen nicht als Störung, sondern als naturgemäße Ergänzung und Förderung der einheitlichen Arbeiterbewegung empfunden.

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

Nützliche Gefährten

Über Jahrzehnte hin war das gute Klima der österreichischen Sozialpartner Zeichen des politischen Systems. Erst als Einzelinteressen im Vordergrund standen, kriselte es.

Autor: Christian Resei
Freier Journalist

Besondere Gesprächs- und Verhandlungskultur als Kennzeichen der Sozialpartnerschaft: Die Erfahrungen aus dem Zweiten Weltkrieg ließen Arbeiterkammer, ÖGB, Wirtschaftskammer und Landwirtschaftskammer die großen Gegensätze aus der Zwischenkriegszeit überwinden. Kooperation unter den Sozialpartnern, der „Geist der Lagerstraße“ – Synonym für die notwendige Verdrängung des Bürgerkriegs von 1934 – als Mittler. Tragbare Kompromisse nach beiden Seiten nebst Zielen im gesamtgesellschaftlichen Interesse prägten das Arbeitsverhältnis.

Wiederaufbau gemeinsam bewältigt

Eine Herausforderung, die vor allem auch gelingt, wenn es ein gutes Gesprächsklima gibt. Schließlich konnte der Wiederaufbau nur gemeinsam bewältigt werden. Die ersten Vereinbarungen der Sozialpartner kamen von 1947 bis 1951 zustande, nämlich die fünf Preis-Lohnabkommen. „Das Ziel war, bei drohender Nachkriegsinflation die Preise niedrig zu halten und durch moderate Lohnforderungen nicht zu sehr hinaufzutreiben“, erklärt Thomas Delapina, Arbeiterkammer-Experte und Geschäftsführer des Beirats für Wirtschafts- und Sozialfragen. Der Versuch, eine Verhandlungsrunde (mit Beteiligung einiger Minister) als „Wirtschaftskommission“ gesetzlich zu verankern, scheiterte am Verfassungsgerichtshof – das Gremium wurde als verfassungswidrig eingestuft und

aufgehoben. Ab 1957 kamen die Sozialpartner also wieder informell zusammen. Die Paritätische Kommission wurde gebildet, dazu im Laufe der Jahre auch vier Unterausschüsse (Beirat für Wirtschafts- und Sozialfragen, Unterausschuss für internationale Fragen, Lohnunterausschuss sowie Wettbewerbs- und Preisunterausschuss). In weiterer Folge kümmerten sich die Sozialpartner nicht bloß um Tarifverträge und Arbeitsrecht, sondern auch um weite Teile der gesamten wirtschaftlichen Willensbildung.

Thomas Delapina: „Österreich war in den 1950er-Jahren eine wirtschaftlich weitgehend geschlossene Welt.“ Der Preisunterausschuss (wurde später zum Wettbewerbs- und Preisunterausschuss erweitert) musste Preiserhöhungen für alle in Österreich standardisiert hergestellten Produkte genehmigen. Heute kaum mehr vorstellbar. Ebenso wurden die Preise in der Agrarpolitik kontrolliert. Große Leistung: Im neu zu organisierenden Sozialversicherungssystem wurde die Selbstverwaltung so geregelt, dass die Versichertenvertreter von den Sozialpartnern bestimmt wurden. Impulsgeber: In vielen Bereichen der Wirtschaftspolitik wurden Empfehlungen der Sozialpartner übernommen oder auf Basis ihrer Informationen entschieden. Die klassische Phase, in der die Sozialpartner am Höhepunkt ihres Einflusses standen, wurde von ÖGB-Präsident **Anton Benya** (ab 1963) und Wirtschaftskammerpräsident **Rudolf Sallinger** (ab 1964) geprägt.

Mit einer Organisationsdichte von über sechzig Prozent verfügte der ÖGB über ein beachtliches Durchsetzungsvermögen. Die Freundschaft der Patri-

archen Benya und Sallinger hielt allen Belastungsproben stand, ihr Wort galt – auch in der jeweiligen Partei. Damit waren auch Streiks in Österreich so gut wie ausgeschlossen. Anton Benya galt als kluger Verhandler, hatte ein Gespür dafür, was er seinem Gegenüber zumuten konnte. Menschlich: Bahnte sich eine Sackgasse an, half eine Kartenpartie über Meinungsverschiedenheiten hinweg. Gemeinsam schnapsen für den Wirtschaftsaufschwung. Entsprechend positiv hat sich diese Zusammenarbeit auf die gesamte Wirtschaft ausgewirkt. „Der Austrokeynesianismus, eine wesentliche Säule des rasanten Aufholprozesses der österreichischen Wirtschaft, war ohne funktionierende Sozialpartnerschaft nicht denkbar“, weiß Arbeiterkammer-Experte Delapina. Als Säule fungierte die Hartwährungspolitik, die Bindung des Schillings an die D-Mark. „Die Strategie war erfolgreich, weil die Sozialpartner Gesamtverantwortung übernahmen und bei den Lohnabschlüssen auf die Wettbewerbsfähigkeit Rücksicht nahmen.“

Sozialpartner und EU-Beitritt

Anton Benya blieb bis 1987 an der Spitze des ÖGB, Rudolf Sallinger bis 1990 am Ruder der Wirtschaftskammer. Obwohl sich ihre Nachfolger Fritz Verzetnitsch und Leopold Maderthaler persönlich nicht besonders gut verstanden, funktionierte die Zusammenarbeit zwischen den Verbänden weiterhin gut. Das zeigte sich auch beim EU-Beitritt Österreichs. Die Sozialpartner bekamen die Aufgabe, den Beitritt wirtschaftlich zu beurteilen.

Bahnte sich eine Sackgasse an, half eine Kartenpartie über Meinungsverschiedenheiten hinweg. Gemeinsam schnapsen für den Wirtschaftsaufschwung.



Klar war, dass sich in einem freien Binnenmarkt die Einflussmöglichkeiten der Sozialpartner spürbar verringern würden, etwa in der Preispolitik und in der Beeinflussung der gesetzlichen Rahmenbedingungen. Der Beitritt wurde trotzdem empfohlen, das Gemeinwohl über das eigene Wohl gestellt.

AK-Reformen

Beinahe zeitgleich kündigten sich Reformen in der Arbeiterkammer an. Durch die Fälle **Zacharias** und **Rechberger** Anfang der 1990er-Jahre geriet die AK unter Druck, die Pflichtmitgliedschaft wurde in Frage gestellt. Die AK nutzte diese Krise, um ihr Service grundlegend auszubauen. Entscheidende Neuerungen: Rechtsschutz für jedes Kammermitglied und weitschichtiges Beratungsangebot. Eine Reform mit Erfolg, denn die Position der ArbeitnehmerInnen war durch die hohe Arbeitslosigkeit mittlerweile geschwächt. Immer mehr arbeitsrechtliche Streitigkeiten mussten nun im Rechtsweg geschlichtet werden. Bis zum Antritt der schwarz-blauen Regierung galt: Die Sozialpartnerschaft funktioniert unabhängig von der Regierungskonstellation. Mit dem Jahr 2000 kam der brutale Einschnitt. Damals kam in der Politik eine „the winner takes it all“-Stimmung auf, die im kooperativen Klima der Zweiten Republik bis dahin unbekannt war. Dazu schickte die Wirtschaftskammer, nun unter der Führung von Christoph Leitl, eine ganze Generation von erfahrenen Experten und Verhandlern in Pension. Sie wurden von jungen Fachkräften ersetzt, die viel eher zu neoliberalen Werten tendierten. Die tra-

ditionell gute Basis zwischen den Verhandlungspartnern war nun empfindlich gestört. Werner Muhm, Direktor der AK, schrieb 2002 über das Klima in der Sozialpartnerschaft: „Die verstärkte Hinwendung auf Arbeitgeberseite zu einer überwiegend angebotsseitigen Orientierung in der Wirtschaftspolitik und zu einem sozialpolitischen Minimalismus haben allerdings zur Folge, dass die gemeinsame konzeptionelle Grundlage der Sozialpartnerschaft schmaler geworden ist. Die als Alternativmodell präsentierte ‚Sozialpartnerschaft light‘ ist jedoch keine stabile Konstellation, sondern würde sich weiter in Richtung eines bloßen Lobby-Systems entwickeln, in dem die starken **Partikularinteressen** dominieren.“

Werner Teufelsbauer, immerhin bis 2002 Leiter der Abteilung Wirtschaftspolitik der Wirtschaftskammer, beschrieb 2005 die Änderung der Verhandlungskultur folgendermaßen: „Es bedeutet u. a., dass in der Gesamtdiskussion ein Verlust der makroökonomischen Betrachtung stattgefunden hat. ... Wir haben es zu tun mit einer **Hybris** der Betriebswirte und der Juristen – sie dominieren nun die Diskussion. ... Aber eigentlich hat sie, die Betriebswirtschaft, kein Gegengewicht mehr, nämlich in Sinne kreislauftheoretischer oder makropolitisch-Überlegungen, die vorgebracht werden könnten. Und das ist meinem Gefühl nach eine sehr starke Verarmung der Diskussion.“

Nunmehr wurden Einzelinteressen vermehrt in den Vordergrund gestellt, die Regierung versuchte, den Einfluss der ArbeitnehmerInnen zurückzudrängen. Das Recht der Kammern, Ge-

setze zu begutachten, wurde teilweise sogar umgangen. Dennoch waren – trotz der verschärften Rahmenbedingungen unter Schwarz-Blau – die wesentlichen Kräfte in den Sozialpartnervereinigungen um eine grundsätzliche Aufrechterhaltung der Kooperation und der gemeinsamen Gesprächsbasis bemüht, wie etwa die kontinuierliche Arbeit im Beirat für Wirtschafts- und Sozialfragen zeigt.

Stark in schwierigen Zeiten

Eine Verbesserung der Verhandlungsbasis hat die große Koalition 2006 geschaffen. Und mit der tiefen Wirtschaftskrise kamen auch viele andere politische Akteure wieder auf die Idee, dass eine funktionierende Sozialpartnerschaft allen nutzen kann. AK-Experte Delapina: „Ab Herbst 2008 haben die Sozialpartner mit einer Reihe von Maßnahmen, etwa durch die Kurzarbeit, wesentlich dazu beigetragen, dass in Österreich der Einbruch bei Wachstum und Beschäftigung deutlich geringer war als im europäischen Durchschnitt.“ In schwierigen Zeiten konnten die ÖsterreicherInnen wieder ihre alten Stärken nutzen.

Internet:

Beirat für Wirtschafts- und Sozialfragen:
www.sozialpartner.at/beirat/beirat_start.htm

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

„Die Drei“ – ein untrennbares Team

*90 Jahre Zusammenarbeit von Arbeiterkammern, Gewerkschaften
und BetriebsrätInnen.*

Autor: Klaus-Dieter Mulley
*Institut für Geschichte
der Gewerkschaften und AK
Kammer für Arbeiter und Angestellte
für Wien*

Über Selbstverständlichkeiten zu schreiben ist nicht leicht, sind sie doch oft den Beteiligten unbewusst. Dennoch erscheint es – gerade im Hinblick auf das 90-jährige Jubiläum der Arbeiterkammern – wichtig, auf einige Stationen in der langen Geschichte erfolgreicher Zusammenarbeit hinzuweisen.

„Zukunftsprojekt Arbeiterkammer“

Als gegen Ende November 1917 die Reichskonferenz der Freien (sozialdemokratischen) Gewerkschaften die Forderung nach Errichtung von Arbeiterkammern aufstellte, ging es darum, den Mitte des 19. Jahrhunderts gegründeten Handels- und Gewerbekammern eine mit ähnlichen Kompetenzen ausgestattete gesetzliche Interessenvertretung für ArbeitnehmerInnen gegenüberzustellen. Mit der Errichtung von Einigungsämtern durch das Kollektivvertragsgesetz, dem Betriebsrätegesetz und dem am 26. Februar 1920 von der Nationalversammlung beschlossenen Arbeiterkammergesetz wurden unter Staatssekretär Ferdinand Hanusch die Grundlagen des modernen österreichischen Sozialstaates geschaffen.

Die Aufgaben der Arbeiterkammern waren durch den gesetzlichen Auftrag zur „Förderung der wirtschaftlichen und sozialen Lage der Arbeiter“ breit gehalten. Während die Lohn- und Tarifpolitik, die Verhandlung und der Abschluss von Kol-

lektivverträgen auf ArbeitnehmerInnen-Seite zentrale Aufgabe der Gewerkschaften als „Kampforganisationen“ zu sein hatten, war es Aufgabe der Arbeiterkammern, die Interessen der ArbeitnehmerInnen „in innigster Verbindung mit den Gewerkschaften und Betriebsräten“ gegenüber Bürokratie und Staat zu vertreten. Darüber hinaus sollten die Kammern für Arbeiter und Angestellte – wie es 1923 in der ersten Nummer der von Gewerkschaftskommission und Arbeiterkammer gemeinsam herausgegebenen Zeitschrift „Arbeit und Wirtschaft“ hieß – „Wegweiser der Zukunft zu“ sein.

Der erste „Kammertag“ fand nach den ersten AK-Wahlen am 14. und 15. Oktober 1921 in Wien statt. Es war eine Arbeitssitzung, die neben politischen Fragen vor allem der Zusammenarbeit mit den Gewerkschaften gewidmet war. Die Wiener AK, die mit der laufenden Geschäftsführung betraut war, wurde beauftragt, gemeinsam mit der Gewerkschaftskommission ein Bildungsprogramm für Betriebsräte auszuarbeiten. Darüber hinaus galt es, gemeinsame Aktionen zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit, der Förderung des Arbeiterbildungswesen und der Lehrlingsfürsorge sowie eine Zusammenarbeit im Bereich der Wirtschaftsstatistik zu vereinbaren. Als es im Rahmen der Lösung der wirtschaftlichen Probleme der Nachkriegszeit, gedrängt von den Siegermächten, durch die bürgerlichen Regierungen zu wirtschaftlichem und sozialem Kollaps kam, waren es die Arbeiterkammern, die zusammen mit allen Gewerkschaften in umfangreichen Stellungnahmen die sogenannten „Reform- und

Sanierungsprogramme“ der Regierung geißelten.

„Die Drei“ in der Ersten Republik

Im politisch aufgeheizten Klima der 1. Republik waren die Arbeiterkammern nahezu der einzige Ort, an dem die sich bekämpfenden Richtungsgewerkschaften zu gemeinsamen Beschlüssen kamen. Bei sachbezogenen Maßnahmen, Studien, Stellungnahmen und Aktionen kam es kaum zu politischen Differenzen. Darüber hinaus wurde die Zusammenarbeit zwischen den Freien Gewerkschaften und den von ihr politisch dominierten Arbeiterkammern in vielen Bereichen intensiver. Beispiele sind die gemeinsame Ausbildung von BetriebsrätInnen und FunktionärInnen, Lehrlings- und Jugendschutz und auch die von Käthe Leichter ab 1926 zusammen mit Anna Boschek und Wilhelmine Moik getragene Frauenpolitik.

Als nach der Ausschaltung des Parlaments auch die Selbstverwaltung der Arbeiterkammern zerstört und die Kammern ministeriellen Verwaltungskommissionen unterstellt wurden, hagelte es Proteste aus den Betrieben. Im Jänner 1934 kam es in ganz Österreich zu Demonstrationen, Vorsprachen von BetriebsrätInnen bei den Landeshauptleuten und zu Protestschreiben. Über 1.100 Betriebe mit rund 171.000 Beschäftigten protestierten gegen die Entfernung sozialdemokratischer FunktionärInnen aus den Arbeiterkammern. Doch das austrofaschistische Regime unter Dollfuß blieb hart: Für eine demokratische Interessenvertretung der ArbeitnehmerInnen gab es keinen Platz mehr.

Das gemeinsame Auftreten von AK und ÖGB, gestützt auf die Erfahrungen von BetriebsrätInnen in allen die Interessen der ArbeitnehmerInnen berührenden Fragen, war nicht nur Grundlage für den erfolgreichen österreichischen Weg, sondern ist auch ein Zukunftsmodell. Gäbe es „die Drei“ nicht, man müsste sie erfinden!



Die Gründung des überparteilichen österreichischen Gewerkschaftsbundes 1945 brachte eine neue Qualität in die Zusammenarbeit zwischen den wiedererrichteten Arbeiterkammern, dem ÖGB und den Gewerkschaften und den Betriebsratskörperschaften. Als am 20. Juli 1945 im Kabinettsrat das Gesetz zur Wiedererrichtung der Arbeiterkammern verabschiedet wurde, setzte der Gründer und Präsident des ÖGB, Johann Böhm, Staatssekretär für soziale Verwaltung, die Verabschiedung des Gesetzes mit den Worten durch: „Entweder wird das Kammergesetz verabschiedet, oder ich lege meine Stelle als Staatssekretär für soziale Verwaltung zurück.“

Sozialpartnerschaft nach 1945

In der nach 1945 entstandenen „Sozialpartnerschaft“ stehen ÖGB und AK gemeinsam den gesetzlichen Interessenvertretungen der Wirtschaft und Landwirtschaft gegenüber. Nahezu alle modernen sozial- und wohlfahrtsstaatlichen Regelungen, die weit über die Grenzen Österreichs hinaus Beachtung fanden und finden, gehen auf Initiativen der Arbeiterkammern und Gewerkschaften zurück und sind unter ihrer Mitwirkung zustande gekommen. Mit dem AK-Gesetz 1992 wurde diese engen Bande auch rechtlich normiert, so steht in § 6 AKG, dass die Arbeiterkammern berufen sind, „die kollektivvertragsfähigen freiwilligen Berufsvereinigungen und die Organe der betrieblichen Interessenvertretung zu beraten sowie zur Förderung der sozialen, wirtschaftlichen, beruflichen und kulturellen Interessen der Arbeitnehmer zu

unterstützen und mit ihnen zusammenarbeiten“.

Die enge Kooperation zwischen den AK, Gewerkschaften und BetriebsrätInnen zeigt sich tagtäglich nicht nur bei gemeinsamen Veranstaltungen, sondern auch bei der Aus- und Weiterbildung von BetriebsrätInnen. Die BetriebsrätInnen-Akademien (BRAK) der Arbeiterkammern werden ergänzt durch ein umfangreiches Aus- und Fortbildungsprogramm sowie durch eine Reihe von Spezialkursen, wie etwa jene für betriebsrätliche Aufsichtsratsmitglieder. Die Spitzenausbildung für FunktionärInnen der Gewerkschaftsbewegung – die von der AK geleitete Sozialakademie – führt 2011/12 erfolgreich bereits den 61. Jahrgang durch. Die Stärkung gewerkschaftspolitischer Handlungskompetenz ist das Hauptziel dieser Hochschule der ArbeitnehmerInnen-Vertretungen.

Die Pensionsreform 2003 war einer der schärfsten Angriffe der blau-schwarzen Bundesregierung auf den Sozialstaat. Vorgeschlagen wurde damals eine drastische Kürzung der Pensionen. Dies konnten und durften die ArbeitnehmerInnenvertretungen nicht hinnehmen. Auch in den Betrieben regte sich Unmut und Widerstand. Dem ÖGB und allen Gewerkschaften gelang es, alle Widerstandskräfte im Lande zu bündeln. Die Organisation des größten Streiks seit Jahrzehnten lief auf Hochtouren. Die Arbeiterkammern zeigten durch von allen Medien übernommene Rechenbeispiele den geplanten Kahlschlag der Bundesregierung schonungslos auf und konnten dadurch das Meinungsklima im Lande

entscheidend beeinflussen. Die Bundesregierung wurde zum Einlenken gezwungen und musste Abstriche ihrer Pläne hinnehmen. Das „Doppelpass-Spiel“ (es war allerdings kein „Spiel“, sondern ein beinhardter Kampf um ArbeitnehmerInnenrechte) kann als nahezu „klassisches Beispiel“ für die Unverzichtbarkeit der österreichischen Interessenvertretungen der ArbeitnehmerInnen gesehen werden. Hätte es die Mobilisierungsstärke von ÖGB und Gewerkschaften einerseits, und die Beeinflussung des Meinungsklimas durch die Expertisen der AK andererseits nicht gegeben, wären die Absichten der Bundesregierung beschlossen worden.

Gemeinsam in die Zukunft

Es kann hier nicht auf zahlreiche weitere Aktionen bis hin zum aktuellen Kampf um die Einführung einer Finanztransaktionssteuer auf europäischer Ebene eingegangen werden, denn die Liste der Kooperationen ist schier endlos. Das gemeinsame Auftreten von AK und ÖGB gestützt auf die Erfahrungen von BetriebsrätInnen in allen die Interessen der ArbeitnehmerInnen berührenden Fragen war nicht nur Grundlage für den erfolgreichen österreichischen Weg, sondern ist ein Zukunftsmodell. Gäbe es „die Drei“ nicht, man müsste sie erfinden!

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

90 Jahre Arbeiterkammern – Zukunft gestalten

Eine etwas andere Jubiläumsfestschrift mit Blick nach vorne.

Autor: Klaus-Dieter Mulley

*Institut für Geschichte der Gewerkschaften
und AK. Kammer für Arbeiter und
Angestellte für Wien*

Jubiläen werden zumeist als Leistungsschau zelebriert. Nostalgische Rückblicke in eine „glorreiche“ Vergangenheit sollen dazu beitragen, die Akzeptanz des Jubilars zu stärken. Die Arbeiterkammern, deren Leistungen gegenwärtig stärker denn je in Anspruch genommen werden, beschlossen im Zuge der Vorbereitung der Veranstaltungen anlässlich des 90. Jahrestages ihrer Konstituierungen, einen anderen Weg zu gehen. Als „Zukunftsprojekt“ in der wirtschaftlichen und sozialen Umbruchszeit nach dem Ersten Weltkrieg konzipiert und errichtet, galt es einmal mehr, den Blick nach vorne, in die nahe und weitere Zukunft zu richten. Angesichts des nach Jahrzehnten neoliberalen Regimes hinterlassenen Scherbenhaufens, der sich in vielfältigen Problemlagen und Krisen zeigt, ist es für die Arbeiterkammern Gebot der Stunde – wie in der Vergangenheit –, aus der Analyse der Gegenwart Handlungsperspektiven für die zukünftige Gestaltung unserer Gesellschaft zu entwickeln.

Zukunft gestalten – Visionen denken

Die Kammerleitung hat beschlossen, zum 90-jährigen Jubiläum keine „Festschrift“ im landläufigen Sinn herauszugeben, sondern sich vielmehr brennenden Fragen unserer Gegenwart und Zukunft zu widmen. Die inhaltlichen Schwerpunkte von „Zukunft gestalten – Visionen denken“ (so der Titel der „Zu-

kunftschrift“) sollten denn auch der gegenwärtigen und zukünftigen Entwicklung unserer Gesellschaft, unseres Staates und der Europäischen Gemeinschaft gewidmet sein. Namhafte österreichische WissenschaftlerInnen und PublizistInnen wurden eingeladen, ihre Analysen und Visionen in Form eines kurzen Essays zu Papier zu bringen. Dieser „Außensicht“ unserer Gegenwart und möglichen Zukunft wurden die Forderungen von ExpertInnen der Büros der BAK gegenübergestellt. Damit sollte ein Teil jener KollegInnen zu Wort kommen, die überwiegend im Hintergrund die Grundlagen der Entscheidungen der FunktionärInnen der BAK erarbeiten. Weder den KammermitarbeiterInnen noch den „externen“ AutorInnen wurden die Themen, Inhalte und Texte der anderen bekannt gegeben. Damit sollte bewusst eine gewisse Spannung erzeugt werden, die zum Weiterdenken anregt und damit den Weg für eine neue, gerechte und faire Gestaltung unserer Gesellschaft ebnet. Ohne nun auf einzelne Beiträge des Bandes einzugehen, ohne Namensnennung der AutorInnen und ohne Anspruch auf Vollständigkeit seien einige in der Publikation näher ausgeführte zentrale Gedanken benannt.

Im Maßstab von Jahrhunderten gemessen leben wir in einer Übergangsphase. Das „Modell Neuzeit“, jene in der Zeit der Aufklärung entstandene Wissenschaftsgläubigkeit, scheint am Ende. Notwendig erscheint ein neues Denken, welches sich von der Logik der Wissenschaft löst und alternativen Betrachtungsweisen Raum gibt. Denn Globalisierung bedeutet „Ent-Grenzung“. Wo

BUCHTIPP

Redaktion:

Günther Chaloupek/
Karin Fendrich/
Klaus-Dieter Mulley

**Zukunft gestalten,
Visionen denken**

ÖGB-Verlag, 2011, 340 Seiten, € 36,-
ISBN 978-3-7035-1508-8

Bestellung:

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

sich einst Ost und West, Nord und Süd in Konflikten befanden, schwirren heute in Sekundenbruchteilen Datenströme. Und die Informationstechnologie entwickelt sich rasant weiter. Die Folgen sind demokratiepolitisch, menschen- und arbeitsrechtlich kaum abschätzbar, aber gestaltbar.

Neoliberalismus

Die Herrschaft des Neoliberalismus – so die überwiegende Meinung der AutorInnen – zerstörte die fundamentalen Gerechtigkeitsprinzipien als Grundgerüst des Zusammenlebens. Und die Politik spielte mit. Während die Freiheit für das Individuum propagiert wurde, führte etwa der Staat unter dem Vorwand die Menschen zu schützen neue Verbote ein, während er die mächtigen Konzerne ungeschoren ließ. Der Mythos, Eigentum fördere sittliches Handeln, zerstörte jedes Streben nach Gerechtigkeit. Der Glaube an die selbstheilenden Mächte des Mark-



Mit neuen Gesprächsformen und Diskussionsrunden zwischen ExpertInnen der AK, BetriebsrätInnen und GewerkschafterInnen sowie VertreterInnen von NGOs wird versucht, Bewegung in Richtung einer Humanisierung der Gesellschaft zu bringen.

tes erwies sich spätestens nach den Finanz- und Wirtschaftskrisen der vergangenen Jahre als Betrug an der Bevölkerung, die nun Folgen und Kosten zu tragen hat. Und doch erscheint es zu früh, das Totenlied auf die gerechtigkeitsverachtende Ideologie der vorigen Jahrzehnte zu singen. Vielmehr sind wir alle gefordert, neue Modelle einer fairen, gerechten Gesellschaft zu entwickeln.

Auf „Megatrends“ eingegangen

Wenn auch zugegebenermaßen die „große umfassende Zukunftsidee“ fehlt, so gibt es doch „Megatrends“. Es sind dies die Trends zu mehr Bildung, zur Aufhebung nationaler Grenzen und sozialer Unterschiede zwischen den Geschlechtern sowie der Trend zu einer Neuformierung von Arbeit. Es geht dabei um die Überwindung sozialer Schranken, den Verlust traditioneller Staatlichkeit, um eine Feminisierung als Überwindung einer männerdominierten Gesellschaft und um eine Stärkung des Arbeitsmarktes bei gleichzeitiger Humanisierung der Arbeitswelt. Jedoch: Trends und Veränderungen in unserer Gesellschaft folgen keinen „Naturgesetzen“, geschehen nicht von selbst, sondern sind politisch beeinflussbar und gestaltbar. Wenn durch die Politik auch nur langsame Schritte gesetzt werden, so muss immer das Postulat einer nachhaltigen sozialen Gerechtigkeit höchste Priorität haben.

Die genannten „Megatrends“ sind nicht nur im Bewusstsein der AK-ExpertInnen verankert, sondern vielmehr Inhalt ihrer täglichen Arbeit. Es geht dabei weniger um die großen gesellschaftspoli-

tischen Entwürfe, als vielmehr um aktuelle, verhandel- und durchsetzbare Forderungen, um die Lage der ArbeitnehmerInnen zu verbessern. Die „Mühen der Ebene“ bedeuten einen steten Kampf um die richtigen Argumente, um durchsetzbare Verhandlungsgegenstände, um Paragrafen. In den Beiträgen der AK-MitarbeiterInnen geht es um die Notwendigkeit sozialer Ausgewogenheit bei der Lösung ökologischer und ökonomischer Fragen, um Verteilungsgerechtigkeit, um die Schaffung eines zeitgemäßen Arbeitsrechtes oder um Strategien gegen das ungehemmte Treiben von ManagerInnen.

Die in einigen Beiträgen „externer“ AutorInnen geforderte Umorientierung von Politikbereichen in der EU wird auch von den AK-ExpertInnen geteilt. Das BAK-Büro in Brüssel und das Europabüro des ÖGB begreifen sich als Reformkraft und versuchen, durch strategische Allianzen dem in der EU vorherrschenden neoliberalen Regime Paroli zu bieten. Zur Stärkung gewerkschaftlicher Handlungskompetenz wird an der Sozialakademie der europäischen und internationalen Gewerkschaftsarbeit in Zukunft breiterer Raum gegeben.

Gilt es die ständig im Wandel begriffene Arbeitswelt auf Ungleichgewicht zuungunsten der ArbeitnehmerInnen zu überprüfen, so liegen künftige Herausforderungen besonders auch darin, die ökonomische Situation von Frauen zu verbessern, bezahlte und unbezahlte Arbeit zwischen den Geschlechtern gerechter zu verteilen und Einkommensunterschiede aufgrund des Geschlechts zu beseitigen. Integrations- wie Migrati-

onspolitik wird immer „work in progress“ bleiben. Geht es doch darum, für alle Menschen die gleichen Chancen zu schaffen. Bildungsökonomie wird – wie die Situation der Universitäten zeigt – immer wichtiger zur Durchsetzung bildungspolitischer Forderungen. Bildung muss unterschiedslos allen zugänglich sein und darf keinem anderen Zweck, als dem demokratisch begründeten dienen.

Mit neuen Gesprächsformen und Diskussionsrunden zwischen ExpertInnen der AK, BetriebsrätInnen und GewerkschafterInnen sowie VertreterInnen von NGOs wird versucht, Bewegung in Richtung einer Humanisierung der Gesellschaft zu bringen.

Gerechtigkeit muss sein

Das Leitmotiv der aktuellen Kampagne der Arbeiterkammern „Gerechtigkeit muss sein“ kann nur – so wie bisher – im erfolgreichen Zusammenspiel zwischen einem starken ÖGB, durchschlagskräftigen Gewerkschaften, gut ausgebildeten BetriebsrätInnen und PersonalvertreterInnen und leistungsfähigen Arbeiterkammern zum Erfolg führen. Denn der Kampf um gleiche Rechte, gleiche Chancen, faire Verteilung und soziale Sicherheit wird nie aufhören. Er begleitet uns als Aufgabe und immer neue Herausforderung in die Zukunft.

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

Die Minimalgesellschaft

Dieser Artikel wurde mit Einverständnis des Autors gekürzt. Er ist in voller Länge in der AK-Festschrift und auf www.arbeit-wirtschaft.at zu lesen.

Autor: Robert Pfaller
Philosoph

Am 15. März 1989 wurde auf der Federal Plaza in New York die Skulptur „Tilted Arc“ des Bildhauers **Richard Serra** auf Anordnung einer lokalen Behörde entfernt. „Tilted Arc“ war eine etwa 40 Meter lange und vier Meter hohe, selbsttragende gekrümmte Wand aus Stahl, die dort 1981 mit öffentlichen Mitteln errichtet worden war. In einer öffentlichen Anhörung nach AnrainerInnenbeschwerden hatten 58 Menschen sich gegen die Skulptur ausgesprochen, 122 aber für sie.¹

Öffentlicher Raum

Dieser Fall bezeichnet wohl, abgesehen von der Frage der plebiszitären Beurteilbarkeit von Kunst, einen Wendepunkt in der Funktionsweise von Öffentlichkeit. Es ist der sichtbare Beginn eines neuen Verständnisses von der Aufgabe des Staates – sowie davon, was der öffentliche Raum für die Menschen leisten soll bzw. leisten darf. Alle Elemente scheinen hier versammelt, die auch in ganz anderen Zusammenhängen seither immer wieder zusammen auftreten, als charakteristische Merkmale einer neoliberalen, postmodernen Ordnung: ein Eingreifen der öffentlichen Hand, um ein bislang verfügbares öffentliches Gut zu entfernen; eine überproportionale Sensibilität der Behörden für die Beschwerden einer Minderheit; die gleichzeitige Bereitschaft, über die Wünsche und Interessen einer großen betroffenen Gruppe hinwegzugehen, und

dies gestützt auf die Auffassung, dass eine Beschwerde ernster zu nehmen sei als ein Wunsch.

Die staatliche oder die kommunale Behörde übernimmt nun die Mission der Beseitigung von Störendem, und das Prinzip, das hier zur Anwendung gelangt, ist – wie der Philosoph **Slavoj Žižek** es treffend nannte – „das postmoderne universelle Menschenrecht“, von nichts und niemandem belästigt zu werden.² Die Folge, die das für den öffentlichen Raum mit sich bringt, ist klar: Über kurz oder lang wird dieser Raum nur noch ein negativ bestimmter Raum sein, ein Raum ohne jegliche positive Qualitäten, da die Staatsgewalt alles polizeilich entfernt haben wird, was jemals irgendjemanden gestört hat. Ein Raum, in dem nichts mehr da ist – außer einer Polizei, die dafür sorgt, dass es so bleibt: Nennen wir diesen Raum den Schauplatz einer auf ihr Minimum heruntergewirtschafteten Gesellschaft – einer Minimalgesellschaft. Das ökonomische Prinzip der Minimalgesellschaft besteht in der Privatisierung des öffentlichen Raumes. Alles Positive, das sich darin zeigt, wird als privates Eigentum oder als private Eigenschaft definiert. Alles, was jemand tut, ist dessen private Aktivität, und alles, was jemand sagt, ist dessen private Meinung. Wenn jemand vom öffentlichen Raum irgendeine Leistung erwartet, dann ist dies von nun an eine irri- ge, private Erwartung. Für jede Leistung (...) sollen die interessierten Individuen –

¹ Zu diesem Fall siehe tinyurl.com/cyxcb

² S. dazu Slavoj Žižek: Die Revolution steht bevor. Dreizehn Versuche über Lenin, Frankfurt/M.: Suhrkamp, 2002: 21f.

BUCHTIPP

Robert Pfaller

**Wofür es sich
zu leben lohnt**

Elemente materialis-
tischer Philosophie
Fischer Verlag, 2011,
314 Seiten, € 20,60,
ISBN 978-3-100-59033-6



Bestellung:

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

und nur diese – von nun an privat bezahlen und sich in private Räume (...) begeben. (...)

Dem ökonomischen Prinzip der Abwirtschaftung zur Minimalgesellschaft folgt auch die sogenannte „Bologna-Reform“ der europäischen Universitäten. Wer heute studieren möchte, bekommt kein ordentliches Studium mehr, sondern nur noch ein Bachelorstudium finanziert, worin man keine Gelegenheit mehr hat, aktuelle Forschung kennenzulernen und eigene Fragen und Forschungsinteressen zu entwickeln. Wer so etwas Extragavantes will, soll sich das gefälligst selbst bezahlen und einen Masterstudiengang besuchen. (...)

Gesundheit ist Privatsache

Wenn in einer Minimalgesellschaft jemand klug wird, dann ist das seine private Klugheit. Sie wird privaten Verwertungszwecken dienen, und ihr Erwerb muss privat finanziert werden. Ebenso ist



Eine Politik, die in einer solchen Situation, in der das multinationale Kapital mit einer Aggressivität auftritt, die wenigstens der Ersten Welt bereits für etliche Jahrzehnte unbekannt geworden war, nichts anderes zu tun hat, als Trauerränder auf die Zigarettenschachteln zu kleben, (...) betreibt einen groben Missbrauch der Instrumente des Staates.

es mit der Gesundheit. Auch sie wird Privatsache, und ihr Erwerb muss privat bezahlt werden. Wenn jemand krank wird, ist es von nun an dessen eigene, private Schuld, und nicht etwa ein Unglücksfall, gegen den eine gesellschaftliche Solidarität die Individuen abzusichern hätte. Darum sucht die Minimalgesellschaft nach individuellen Verfehlungen bei der Entstehung von Krankheit: Raucher sind selber schuld, wenn sie erkranken, dicke Menschen natürlich auch. Diejenigen, die keinen Sport treiben ebenso. Und die SportlerInnen, die sich beim Sport verletzen, selbstverständlich auch. Wer also irgendeine Krankheit hat, für die man ihn oder sie scheinbar persönlich haftbar machen kann, soll auch selbst für die Heilung zahlen. So entstehen staatlich versorgte MinimalpatientInnen – sozusagen der kleine Rest, der übrig bleibt, wenn man alle privat verursachten Leiden abgezogen hat. Es kann freilich sein, dass auch gar nichts übrigbleibt.

Aktuelle Verbotspolitiken

Das kulturelle Prinzip der Minimalgesellschaft besteht darin, dass von niemandem mehr etwas erwartet wird – außer dass er den sich immer mehr ausbreitenden Kontroll- und Zwangsapparaten gehorcht und für alles, was er sonst braucht, selbst bezahlt. (...)

Bei den aktuellen Verbotspolitiken geht es allerdings um sehr viel mehr, als nur um Rauchen, Trinken, fett Essen etc. Was auf dem Spiel steht, ist vor allem die Frage, ob ein Staat sich nicht um etwas ganz anderes zu kümmern hätte als darum, den Individuen solche

Dinge zu verbieten. Gibt es nicht gegenwärtig, da immer mehr Menschen auch in reichen Gesellschaften in die Nähe der Armut geraten, sehr viel wichtigere Aufgaben?

Davon lenkt eine Pseudopolitik ab, die gouvernementhaft das Beste für die Individuen zu tun behauptet, indem sie ihnen kleinliche Verbote aufbrummt, während sie im selben Zug den multinationalen Konzernen und Investoren großzügigste freie Hand lässt. Denn es ist genau derselbe Staat, der dicke Menschen schikaniert und sie für ihr mangelndes Ernährungsbewusstsein zur Kasse bittet, und der auf der anderen Seite die Kontrollen für Lebensmittelproduktion der Konzerne unterlässt und dadurch zum Beispiel die Beimengung von Hormonen erlaubt, welche die Leute erst dick werden lässt. Die Verbotspolitiken der Minimalgesellschaft geben vor, die Individuen zu schützen. Unter diesem Vorwand aber tun sie genau das Gegenteil. Sie machen die Leute privat haftbar für die Unterlassungen des Staates.

Eine Politik, die in einer solchen Situation, in der das multinationale Kapital mit einer Aggressivität auftritt, die wenigstens der Ersten Welt bereits für etliche Jahrzehnte unbekannt geworden war, nichts anderes zu tun hat, als Trauerränder auf die Zigarettenschachteln zu kleben, (...) betreibt einen groben Missbrauch der Instrumente des Staates. Die entscheidende und dringliche Aufgabe der Politik hingegen ist es jetzt, angesichts der aktuellen gewaltigen Umverteilungen und Kaputtsparmaßnahmen, jede weitere Schwächung des Staates abzufangen – und jede Ablenkung von die-

ser Aufgabe zu vermeiden. Es wird nicht leicht sein, gegenüber diesem Kapital, das sich an unsere Harmlosigkeit gewöhnt hat und seit dem Wegfall seines realsozialistischen Widersachers so gut wie gar keine Hemmungen mehr auferlegt, wieder eine ernstzunehmende Drohung aufzubauen. Das wird vielleicht noch lange dauern. Einen wirksamen ersten Schritt in diese Richtung aber kann man immerhin jetzt schon setzen: nämlich indem man alles beseitigt, was den aktuellen, schlimmen Entwicklungen noch eine ablenkende, pseudopolitische Hülle verleiht. (...)

Einbildungen bekämpfen

Das Prinzip muss sein: So lange die Lage so schlimm ist, werden wir nichts mehr tun, was sie besser aussehen lässt und sie dadurch noch zusätzlich verschlimmert. Wie die antiken **Stoiker** lehrten: Erst wenn man zu einem Übel noch eine Einbildung hinzufügt, dann wird es zu einem wirklichen Problem. Heute bedeutet das, politisch gelesen: Wenn wir zu den aktuellen Umverteilungen noch die Einbildung hinzufügen, wir würden geschützt oder befreit, dann werden sie zu einem wirklichen Problem. Wenn wir aber diese Einbildungen bekämpfen, dann werden die wirklichen Probleme uns klar vor Augen treten und vor unserem Zorn nicht mehr lange sicher sein.

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

Weil Bildung weiterbringt

Seit mehr als sechzig Jahren gibt es die Sozialakademie der Arbeiterkammer, die BetriebsrätInnen mit dem nötigen Rüstzeug für ihre Aufgaben versorgt.

Autorin: Astrid Fadler
Freie Journalistin

Seit mehr als 60 Jahren bietet die Sozialakademie der Arbeiterkammer (SOZAK) engagierten BetriebsrätInnen das nötige Know-how, um in allen Bereichen der modernen Gesellschaft die Interessen der Beschäftigten noch besser vertreten zu können. Am 14. April 1949 kündigte Karl Mantler, Präsident der AK Wien, in der Arbeiterzeitung die Gründung einer Arbeiterhochschule an, um das durch Naziherrschaft und Krieg „entstandene Vakuum an Funktionären möglichst rasch wieder aufzufüllen und der Interessenvertretung der Arbeiterschaft und dem Gewerkschaftsbund neue, geschulte Kräfte zur Bewältigung ihres Aufgabenkreises zuzuführen.“ Nur sieben Monate später, im November 1949 startete der erste Lehrgang der neuen Sozialakademie.

Ab 1950 Karl-Weigl-Bildungsheim

Anfangs waren die 30 männlichen und vier weiblichen TeilnehmerInnen aus ganz Österreich interimistisch im ÖGB-Bildungsheim Neuwaldegg untergebracht. Das für die SOZAK vorgesehene Karl-Weigl-Bildungsheim Mödling/Hinterbrühl war dann rechtzeitig zu Beginn des zweiten Jahrgangs im September 1950 bezugsfertig. Es war im Übrigen nicht nur mit einem Lehrsaal, Bibliothek und Studierzimmern ausgestattet, sondern auch mit Wohnräumen für die LehrgangsteilnehmerInnen und das Personal. Der Frauenanteil blieb mit durchschnittlich acht Prozent während der ersten

50 Jahre sehr niedrig, was vermutlich unter anderem auch damit zusammenhing, dass das Höchstalter der TeilnehmerInnen anfangs mit 35 Jahren beschränkt war, und zehn Monate Abwesenheit von zu Hause für Frauen mit Kindern nur schwer machbar war. Seit einigen Jahren gibt es durchaus auch AbsolventInnen jenseits der 40. Ab etwa 1990 stieg der Frauenanteil kontinuierlich bis auf den aktuellen Stand von rund einem Drittel.

Heute werden die Lehrgänge im Bildungszentrum der AK Wien abgehalten, und wie vor 60 Jahren erhalten die TeilnehmerInnen eine umfassende fachliche Ausbildung in Volkswirtschaft, Betriebswirtschaft, politischer Ökonomie, Sozialpolitik/Sozialversicherung, Politik, Arbeitsrecht und Arbeitsverfassung. Die zehnmonatigen Lehrgänge werden ganztätig geführt, die gesamten Kosten werden von den Arbeiterkammern übernommen. Gewerkschaften und der ÖGB nominieren in den einzelnen Bundesländern KandidatInnen aus ganz Österreich. Die Arbeiterkammern übernehmen auch den Verdienstentgang der nominierten TeilnehmerInnen (bis zur Grenze der Höchstbeitragsgrundlage der gesetzlichen Krankenversicherung). BewerberInnen sollten Erfahrungen in der betrieblichen und/oder überbetrieblichen Interessenvertretung sowie gewerkschaftliche Vorbildung (Grundkurse der Gewerkschaften, Gewerkschaftsschule etc.) vorweisen können. Ebenfalls erforderlich: hohe Lernmotivation und große Leistungsbereitschaft. Neue Managementstrategien sowie gesellschaftliche und politische Veränderungen stellen die ArbeitnehmerInnen-

BUCHTIPP

Walter Göhring, Claudia Jandl
50 Jahre Sozialakademie – Für Demokratie und sozialen Fortschritt
ÖGB-Verlag, 2000,
288 Seiten, € 29,80,
ISBN 978-3-7035-0817-2



Bestellung:

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

organisationen vor besondere Herausforderungen. Die SOZAK will mit ihrem Ausbildungsprogramm den aktuellen Veränderungen begegnen. Dementsprechend breit gestreut sind Themen und Ziele der Lehrgänge. Die TeilnehmerInnen lernen dort, komplexe politische, gesellschaftliche und wirtschaftliche Prozesse, deren Ursachen und Auswirkungen auf die Arbeitswelt zu analysieren. Sie lernen, Instrumente der Interessendurchsetzung effizient einzusetzen, politische Interessen, Werte und Ideologien zu reflektieren sowie in kritischer Identifikation mit den ArbeitnehmerInnenorganisationen die eigene Rolle als ArbeitnehmervertreterIn zu gestalten. SOZAK-AbsolventInnen sollen strategisch denken und handeln, Interessen organisieren und mobilisieren können, kurz gesagt, mit den immer differenzierteren Interessenlagen von ArbeitnehmerInnen umgehen können. Schon bei der Gründung der Sozialakademie stand fest, dass kein reiner Vorlesungsbetrieb gewünscht wird, sondern die Teilnehmenden vieles selbst

erarbeiten sollen. Diese Idee wurde im Laufe der Zeit ausgebaut. Bei Diskussionen, Projektarbeiten oder dem kritischen Frühstücksdiskurs mit JournalistInnen und ExpertInnen können die TeilnehmerInnen selbst aktiv werden. In jedem Lehrgang gibt es außerdem spezielle Schwerpunktthemen (Bildungsbau- steine) wie Migration, Gender, Medien etc., die besonders intensiv behandelt werden.

Erfahrungen im Ausland

Um auf internationaler und vor allem europäischer Ebene kompetent gewerkschaftlich agieren zu können, wird seit einigen Jahren verstärkt auf internationale Umstände eingegangen. Allerdings sollen dabei nicht nur Englischkenntnisse und theoretisches Wissen vermittelt, sondern auch praktische Erfahrungen gesammelt werden. Bestandteil dieses Schwerpunkts war im vorigen Lehrgang etwa eine EU-Intensivwoche inklusive Studienreise nach Brüssel. Die Studienreise war auch eine Vorbereitung auf eine wichtige Neuerung, denn die 24 TeilnehmerInnen des 60. Jahrgangs 2010/11 waren die ersten, die im Rahmen ihrer Ausbildung unter dem Titel „Hinterm Horizont geht's weiter“ auch ein einmonatiges Auslandspraktikum absolvierten. Georg Sever, Abteilung Weiterbildung für ArbeiternehmervertreterInnen AK Wien: „Dieses Praktikum ist keineswegs nur ein Anhängsel an neun Monate Unterricht, sondern integraler Bestandteil des SOZAK-Gesamtkonzepts. Die TeilnehmerInnen wurden intensiv vorbereitet und jede/r erhielt für den Auslandsaufenthalt einen speziellen Arbeitsauftrag.“ Allen PraktikantInnen wurden während des Auslandsmonats von der Lehrgangsleitung und der Gewerkschaft ausgewählte BetriebsrätInnen oder GewerkschaftssekretärInnen der jeweiligen ausländischen Organisation zur Seite gestellt. Diese fachkundige Betreuung und gegebenenfalls auch Unterstützung in organisatorischen Angelegenheiten sind wichtige Bestandteile, denn nur so kann gewährleistet werden, dass das SOZAK-Auslandspraktikum den größtmöglichen Mehrwert für die TeilnehmerInnen und die entsendenden Organisationen mit sich bringt.

In insgesamt zehn europäischen Ländern (Schweden, Finnland, England, Türkei, Irland, Deutschland, Polen, Belgien, Niederlande, Schweiz) konnten die PraktikantInnen vor Ort erfahren, unter welchen Bedingungen KollegInnen dort arbeiten, wie die ArbeitnehmerInnenvertretungen organisiert sind etc. Christian Biegler, Landesjugendsekretär von PRO-GE Niederösterreich, war in Brüssel bei der **AK Europa**: „Ohne dieses gut ausgestattete Büro in Brüssel wäre es sehr viel neoliberaler in der EU. Ich bin davon überzeugt, dass in einer globalisierten liberalen Welt die internationale Gewerkschaftsbewegung wichtiger ist als am Anfang des vorigen Jahrhunderts.“

Auf dem Programm standen neben dem Austausch mit ausländischen KollegInnen unter anderem auch Betriebsbesichtigungen, Gespräche mit PolitikerInnen, GewerkschaftsfunktionärInnen etc. Sabine Schwarzendorfer, Regionalsekretärin in der oberösterreichischen GPA-djp, konnte beispielsweise bei ver.di in München sogar einen Streik- und Aktionstag live miterleben: „Bei strömendem Regen haben rund 500 ArbeitnehmerInnen bzw. BetriebsrätInnen von H&M, REWE, Dehner, Karstadt etc. an der Kundgebung teilgenommen. Es hat mich sehr gefreut, dass ich als Vertreterin der österreichischen Gewerkschaft begrüßt wurde, das machte natürlich Eindruck bei den Beschäftigten, dass auch jemand aus Österreich am Streik beteiligt ist.“ Profitiert haben alle von ihrem Praktikum, sie haben nicht nur viel gelernt, sondern auch Ideen gesammelt (etwa punkto Mitgliedergewinnung), neue Kontakte geknüpft und Impulse für die zukünftige länderübergreifende Zusammenarbeit bekommen. Die Erfahrungen der 24 AuslandspraktikantInnen sollen bald in einem Buch veröffentlicht werden.

Internet:

Die AbsolventInnenplattform:
www.ichwardabei.at/sozak

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



Christian Biegler, Landesjugendsekretär von PRO-GE Niederösterreich, war in Brüssel bei der AK Europa. „Ohne dieses gut ausgestattete Büro in Brüssel wäre es sehr viel neoliberaler in der EU.“

AK im Gegenwind

Vor 15 Jahren gelang den Arbeiterkammern durch Mitgliederbefragungen ein wichtiger Etappensieg gegen ein neoliberales Dauerfeuer.

Autor: John Evers

Leiter des Bereichs Bildungsabschlüsse, Basisbildung und Beratung, Historiker und Erwachsenenbildner

(John Evers erhielt für seine Studie zum Verhältnis der FPÖ zum ÖGB das Johann-Böhm-Stipendium und wurde mit dem Wissenschaftspreis der AK OÖ ausgezeichnet)

Sind Sie dafür, dass die Kammer für Arbeiter und Angestellte als gesetzliche Interessenvertretung aller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bestehen bleibt? Bereits die Frage, welche die Arbeiterkammern 1996 ihren Mitgliedern stellte, wies auf eine bedrohliche Lage für die Interessenvertretungen hin. Diese – in der Geschichte einmalige – Abstimmung war letztlich die Reaktion auf ein mehrjähriges Dauerfeuer, welches sich u. a. gegen die AK als Institution richtete.

Neoliberaler Zeitgeist

Ab der zweiten Hälfte der 1980er-Jahre begannen sich – auch in Österreich – die gesellschaftlichen Rahmenbedingungen nachhaltig zu verändern. Privatisierung und Sanierung, als Folge von konjunkturellen Problemen und steigenden Defiziten, betrafen nicht nur die arbeitende Bevölkerung negativ.

Europaweit brach die Verankerung der Interessenvertretungen in der Bevölkerung nachhaltig ein. Solche strukturellen Probleme waren eng mit neuen politischen Herausforderungen verknüpft. Marktradikale Ideologen ge-

wannen mit ihren Parolen gegen den Sozialstaat überall an Unterstützung. Die Interessenvertretungen der ArbeitnehmerInnen galten überall plötzlich als „Bremsen“ und standen daher bald selbst im neoliberalen Fadenkreuz.

Mitte der 1990er-Jahre war das entsprechende Gedankengut bereits tief bis in die damals amtierende große Koalition vorgedrungen. So wollte etwa der amtierende ÖVP-Vorsitzende und Vizekanzler **Erhard Busek** 1994 keine erkennbare Aufgabe mehr für die Arbeiterkammern erkennen. Bereits zwei Jahre zuvor hatte Andreas Kohl bedauert, dass man Themen, die in Europa an sich mit neokonservativen PolitikerInnen wie Margret Thatcher verbunden waren, in Österreich einer anderen politischen Kraft überlassen hatte.

Haiders FPÖ ab 1986

Rechtsextrêmes Fundament, neoliberale Substanz und markgerechte Präsentation: So fasst der Wirtschaftswissenschaftler Herbert Schui die Neuausrichtung der FPÖ unter Jörg Haider – also ab 1986 – zusammen. Während Haiders Partei damit in Europa zum Modellfall eines modernen Rechtsextrémismus wurde, fungierten die Freiheitlichen in Österreich mit ihren Kampagnen gegen angebliche „Sozialschmarotzer“ zunächst vor allem als „Eisbrecher“ (Mölzer 1990) für neoliberale Positionen. Bereits die erste große Kampagne der „FPÖ neu“ – das „**Antiprivilegienvolksbegehren**“ (1987) – forderte aber auch ein Ende der AK-Pflichtmitgliedschaft. Nach dem relati-

ven Misserfolg des Volksbegehrens (nur 250.000 unterschrieben) griff die FPÖ stärker innere Problemfälle der Interessenvertretungen auf.

Der Mann mit dem Taferl

Legendär wurde in diesem Zusammenhang etwa der Fall des steirischen AK-Präsidenten Alois Rechberger, dessen Spesen Jörg Haider 1989 anprangerte. Fünf Jahre später hielt Haider in der TV-Konfrontation mit Franz Vranitzky das „Taferl“ mit den Einkünften des AK-Direktors Kurt Zacharias in die Kamera. Grundverständnis und Zielsetzungen der FPÖ gegenüber AK und ÖGB blieben über die Jahre unverändert. Interessenvertretungen wie die AK wurden im Grunde schlicht als maföse Strukturen betrachtet. Für eine derartige Behauptung in der Öffentlichkeit wurde die FPÖ 1992 sogar rechtskräftig verurteilt.

1994 gingen nur noch 31 Prozent der Wahlberechtigten bei den AK-Wahlen zu den Urnen. Waren die traditionellen Interessenvertretungen überhaupt noch zeitgemäß? So lautete zumindest die Frage, welche inzwischen nicht nur von der FPÖ, sondern auch von liberalen Journalisten immer häufiger gestellt wurde. Gleichzeitig gelang es gerade den Freiheitlichen, erstmals massiv ArbeitnehmerInnenstimmen bei Wahlen auf sich zu ziehen. Dabei spielte nicht nur das sich allgemein verschärfende Klima in der „Ausländerfrage“ eine Rolle, welches die FPÖ optimal für ihre typische Art der entsolidarisierenden „Interessenvertretung“ nutzen und weiter schüren konnte. So schwäch-

Interessenvertretungen wie die AK wurden im Grunde schlicht als mafiöse Strukturen betrachtet. Für eine derartige Behauptung in der Öffentlichkeit wurde die FPÖ 1992 sogar rechtskräftig verurteilt.



te die ausgabenseitige Budgetkonsolidierung 1995/96 – Stichwort: „Sparpakete“ – das Vertrauen in AK und ÖGB. Hinzu kamen hausgemachte Probleme. Wie die FPÖ hier methodisch vorgeht, bringt ein Kommentar zur Konsum-Krise auf den Punkt: „Jörg Haider hingegen war vor Ort. In der Pause der von ihm angezettelten Parlamentssitzung machte er Blitzbesuche in vier Konsum-Filialen im traditionellen Arbeiterbezirk Favoriten. Das Übliche: Herein mit dem ganzen Troß, ein paar Sprüche, eine Käsesemmel gekauft und wieder hinaus. Aber er war da. Hingegen hat sich, soweit sich das feststellen läßt, kein SPÖ-Vorsitzender, haben sich keine Generalsekretäre, keine Minister, auch keine Spitzengewerkschafter seit dem Ausbruch der Krise beim Konsum blicken lassen. Kein beruhigendes Wort für die Belegschaft, keine Geste.“ (Kurier, 22. März 1995).

Gescheiterter Versuch FGÖ

Gleichzeitig waren und blieben die Widersprüche und Probleme der FPÖ, sich tatsächlich organisatorisch unter ArbeitnehmerInnen zu verankern, offensichtlich. Vordergründig strebte sie seit 1986 eine stärkere Position in den Gremien an; durch die weitere Beteiligung bei AK-Wahlen oder der Forderung nach Fraktionsstatus im ÖGB. Parallel dazu testeten die Freiheitlichen in den 1990er-Jahren immer wieder das Feld für eigene, blaue „Interessenvertretungen“ ab. Entsprechende Ansätze mündeten allerdings im Fiasko. Das galt vor allem für den Versuch mit der Gründung „FGÖ“ (1998) eine

Konkurrenz zu AK und ÖGB schaffen zu wollen. Statt den erwarteten 100.000 Personen, folgten nur knapp 6.000 Menschen dem Ruf einer „Gewerkschaft“, welche per Bittbrief verschiedene UnternehmerInnen um finanzielle Unterstützung gebeten hatte und Kollektivverträge als unwichtig erachtete. Tatsächlich war die FGÖ-Gründung damit auch der gescheiterte Versuch, die inzwischen erfolgreiche AK-Mitgliederbefragung 1996 mittels einer neuen Organisation offensiv zu beantworten.

Gute Vernetzung hat gegriffen

90 Prozent der abstimmenden Mitglieder sprachen sich bei dieser Abstimmung für die Beibehaltung der AK als gesetzliche Interessenvertretung aus. Besonders bemerkenswert: Die über Jahre hindurch gesunkene Beteiligung bei AK-Wahlen wurde bei dieser Befragung ebenfalls durchbrochen. Zwischen 56,1 (Vorarlberg) und 79,1 (Tirol) Prozent der Basis beteiligten sich an dem speziellen Urnengang. Der damals amtierende AKNÖ-Chef Staudinger kommentiert die Hintergründe des Erfolges: „Die gute Vernetzung mit Gewerkschaft und Betriebsräten hat damals voll gegriffen.“ (60 Jahre AKNÖ, S. 85). Dass konkret die AK als Institution durch die massive Mobilisierung in den Betrieben einen wichtigen Etappensieg errungen hat, steht außer Zweifel. Entspannung war für die Interessenvertretungen allerdings auch in dieser Frage weiter nicht angesagt.

Mit Hubert Gorbach und Susanne Riess-Passer überlegten zwischen 2000

und 2006 nämlich erstmals (FPÖ-)Regierungspolitiker die Abschaffung von Gewerkschaften. Die FPÖ erwies sich bei allen Versuchen der Wenderegierung, den Einfluss der Interessenvertretungen zu schwächen, als Motor und strategischer Partner.

Wachsam bleiben

Mittels Urabstimmung aber auch den Kampfmaßnahmen 2003 gelang es ÖGB und AK zwar erneut, dieser Strategie der Delegitimierung entgegenzutreten. Die Drohung bleibt trotzdem aufrecht. Der freiheitliche Landeshauptmann Dörfler forderte erst unlängst nichts weniger als die Auflösung des ÖGB.

Gleichzeitig findet sich der Wunsch nach dem Ende der AK-Pflichtmitgliedschaft auch im aktuellen „Handbuch freiheitlicher Politik“. Chancen für eine Umsetzung kann es allerdings nur dort geben, wo ÖGB und AK Schwächen zeigen. Zu solchen gehören nicht nur die Gefahren, soziales Protestpotenzial rechten Demagogen zu überlassen. Auch der Umgang mit freiheitlichen Funktionären und deren Inhalten in den eigenen Reihen – also in AK und ÖGB – bedarf einer permanenten Beobachtung bzw. einer entschlossenen (Gegen-)Positionierung.

Schreiben Sie Ihre Meinung
an den Autor
john.evers@vhs.at
oder die Redaktion
aw@oegb.at

Beratung boomt

Der niederösterreichische Arbeitsmarkt war 2010 weiterhin von der Wirtschaftskrise geprägt. AK-ExpertInnen berichten aus ihrer Beratungspraxis.

Autorin: Gabriele Müller
Freie Journalistin

Niederösterreich ist ein Land großer Vielfalt und zahlreicher Naturschönheiten. Doch im **Rubrum** Bruttoregionalprodukt (Statistik Austria 2011 für das Jahr 2008) liegt es im Ranking der Bundesländer mit 28.000 Euro (vor dem Burgenland) nur an achter Stelle. (Zum Vergleich BRP Wien: 44.700 Euro). Laut AK NÖ lag die Anzahl der Beschäftigten 2010 mit 0,14 Prozent noch unter den Werten des konjunkturell schlechten Jahres 2009, während sie bundesweit um 0,79 Prozent gestiegen war.

Große regionale Unterschiede

Niederösterreich? Hinter den blau-gelben Landesfarben treten große regionale Unterschiede zu Tage: Das Wald- ist anders als das Mostviertel, das Wein- gleicht nicht dem Industrieviertel und alle unterscheiden sich vom sogenannten Zentralraum um Wien. Auch innerhalb der einzelnen Regionen sind die Gegebenheiten der Bezirke differenziert zu betrachten. Mit der Broschüre „Meine Region Waldviertel: Zahlen Fakten 2010“, bietet die AK NÖ eine detaillierte Studie zur nördlichsten Region des Landes, aufgeteilt auf die Bezirke Gmünd, Horn, Waidhofen/Thaya und Zwettl. Die Broschüre liegt in fünf regionalen Ausgaben für alle genannten „Vierteln“ Niederösterreichs vor, die wesentliche Wirtschaftskennzahlen zu Beschäftigung, Einkommen und Arbeitsmarkt, Pendler-

strukturen und zur Wohn- und Bildungssituation liefern. Denn „Zahlen und Daten zeigen Veränderungen auf und helfen Entwicklungen zu erkennen“, ist AK NÖ-Präsident Hermann Haneder überzeugt. Die Zahlen aus der Beratung sprechen für sich: Rund 100.000 ArbeitnehmerInnen wurden 2010 von der AK Niederösterreich persönlich oder telefonisch beraten. Außergerichtlich konnten 3,3 Mio. Euro an ausständigen Löhnen und Gehältern erzielt werden, weitere zehn Mio. wurden vor Gericht erstritten. Über 31 Mio. Euro konnten bei Insolvenzen mit Hilfe der AK für die ArbeitnehmerInnen gesichert werden.

Grenzregion

Spezielle Probleme wegen der Grenze zum tschechischen Nachbarn oder wegen des seit 1. Mai 2011 offenen Arbeitsmarktes gebe es nicht, betont Leopold Kapeller, AK-Bezirkstellenleiter Waidhofen/Thaya. Das Leben in der sogenannten Peripherie berge andere Probleme: niedriges Lohnniveau etwa, fehlende Arbeitsplätze oder Pendeln mit langen Wegen bis Wien oder St. Pölten. Manchmal gebe es Druck vonseiten der ArbeitgeberInnen, der „dann erduldet wird oder erduldet werden muss. Denn zwischen Recht haben und Recht bekommen stellt sich oft die Frage: Tu ich mir das an?“. Kapeller, seit 25 Jahren in der AK-Beratung tätig, rät: „Wer krank wird, soll sich nicht unter Druck setzen lassen und keiner ‚einvernehmlichen‘ Dienstauflösung zustimmen.“ Schließlich ist Krankengeld nur halb so hoch wie die Lohnentgeltfortzahlung. Durch intensive Beratungs-

INFO & NEWS

Die Broschüren zu den fünf Regionen Niederösterreichs können Sie kostenlos unter Tel. 05 71 71-1212 bestellen oder als pdf downloaden unter:
noe.arbeiterkammer.at/publikationen

tätigkeit gelingt es den AK-ExpertInnen, viele Beschäftigte vor finanziellen Schäden zu bewahren. Bei Krankenständen, die länger als elf Tage dauern, gibt es eine teilweise Rückerstattung an die ArbeitgeberInnen vonseiten der Allgemeinen Unfallversicherungsanstalt. Leopold Kapeller: „Das ist leider vielen ArbeitgeberInnen nicht bekannt, sodass die Kostenersparnis auf dem Rücken der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen ausgetragen wird.“

Im ersten Halbjahr 2011 forderte die AK-Waidhofen für 21 Beschäftigte ausstehende Löhne und Gehälter ein. Insgesamt wurden 23.284 Euro an Entgeltanzahlungen im Bezirk erkämpft. „Leider lassen es einige Arbeitgeber auch auf eine gerichtliche Auseinandersetzung ankommen“, so die Bezirksstellenleitung. Von Jänner bis Juni mussten sieben Fälle dem zuständigen AK-Rechtsbüro in Krems übertragen werden, das die Klagen beim Arbeitsgericht einbringt.

Problemzone

Mit dem Niedergang der Textilindustrie Ende der 90er-Jahre wurde die ehemals prosperierende Region zur Problemzone. Seit einigen Jahren erhole sich der Ar-

Die Abwanderung der jungen, gut ausgebildeten Menschen ist ein zusätzliches Problem. Ein aktuelles Problem, das weit in die Zukunft reicht. Bis 2050, so die Prognose der Statistik Austria, wird das Waldviertel rund ein Viertel seiner jungen Bevölkerung verlieren.



beitsmarkt, berichtet Kapeller, AK-Bezirkstellenleiter von Waidhofen. „Wir sind nun nicht mehr auf den letzten Rängen in der Statistik. Das ist aber auch ein wenig zynisch: Denn mehr Arbeitsplätze gibt es auch nicht.“ Zwar verzeichnet die Statistik einen Rückgang der Arbeitslosigkeit von zwischen –5,6 Prozent im Bezirk Horn und –12,4 Prozent in Waidhofen. Ein verändertes Bild ergibt sich jedoch, rechnet man die Teilnehmenden von Schulungsmaßnahmen des Arbeitsmarktservice (AMS) hinzu. Noch aussagekräftiger zur Beschreibung der regionalen Arbeitsmärkte ist die Arbeitslosenquote: Sie wird definiert als Anteil der Arbeitslosen an den Erwerbspersonen (Arbeitslose plus Beschäftigte). Diese lag im Waldviertel im Jahr 2010 zwischen 5,4 Prozent (Horn) und 9,2 Prozent (Gmünd).

Problem Abwanderung

Die Abwanderung der jungen, gut ausgebildeten Menschen ist ein zusätzliches Problem. Ein aktuelles Problem, das weit in die Zukunft reicht. Bis 2050, so die Prognose der Statistik Austria, wird das Waldviertel rund ein Viertel seiner jungen Bevölkerung verlieren.

Kontinuierlich ist auch der Rückgang der Anzahl von Jugendlichen in der Lehrlingsausbildung. Die Zahlen sprechen für sich: Wurden 1980 noch 3.339 Lehrlinge von Betrieben ausgebildet, waren es 2000 nur noch 2.271 und im Jahr 2010 schließlich 1.986 Jugendliche. Aber Zahlen können auch täuschen: Seit 2009 werden auch jene Lehrlinge dazugerechnet, die keine betrieb-

liche Lehrstelle haben, sondern im Rahmen einer Maßnahme des „Auffangnetzes“ im Auftrag des AMS ausgebildet werden. Hier setzen sich AK und ÖGB, mit Sitz und Stimme im AMS-Regionalbeirat, ein.

Abgemeldet

Auch für die KollegInnen aus Tschechien gibt es einiges zu tun. Etwa für die Kellnerin, die täglich aus Znaim zur Arbeit in ein Waldviertler Burgrestaurant pendelte, bis sie eines Tages erkrankte. Die Reaktion auf ihre Krankmeldung: „Du bist nicht krank. Du bist abgemeldet.“ Durch Vermittlung der AK-Horn kam es schließlich doch noch zu einer korrekten Beendigung des Dienstverhältnisses. Auch wenn dieser Fall gut ausgegangen ist, appelliert Robert Fischer, Leiter der AK-Bezirksstelle Horn, an die ArbeitgeberInnen, „Krankstände nicht zum Anlass für Kündigungen zu nehmen“.

Besonders im oberen Waldviertel sind Arbeitsplätze rar. So ertrug eine 47-jährige Textilarbeiterin jahrelang die Schreiatteckten ihres Chefs. Ende April wurden ihr die Wutausbrüche des Vorgesetzten jedoch zu viel. Herzrasen und Atemnot führten sie schließlich zum Arzt. Die Leiterin der AK-Bezirksstelle Gmünd, Elisabeth Zellhofer, erinnert sich an die Beratung und was danach geschah: „Der Arztbesuch wurde als unerlaubtes Entfernen vom Arbeitsplatz bewertet. Statt die Krankmeldung entgegenzunehmen, wurde die fristlose Entlassung gleich zu Beginn des Krankenstandes ausgesprochen.“ Die Textil-

arbeiterin würde die Entgeltfortzahlung und sechs Monate Abfertigung verlieren. Eine Summe, die nunmehr von der AK-Gmünd eingefordert wird.

Entlassungen im Krankenstand sind in der Region Waldviertel „ein Dauerbrenner“. Eine negative Entwicklung sieht Elisabeth Zellhofer auch bei den sogenannten All-inclusive-Dienstverträgen. „Durch das vermeintlich höhere Entgelt sind alle möglichen Stunden abgedeckt. Wo es keine Zeitaufstellungen mehr gibt, gibt es auch keine Kontrolle über geleistete Mehrarbeit und Überstunden.“

Sprachprobleme

Seit 1. Mai 2011 arbeiten rund 5.000 UngarInnen in der östlichen Grenzregion, vor allem in den Bezirken Schwechat und Wr. Neustadt. Eine Studie der AK NÖ zeigt, dass die Arbeitskräfte häufig überqualifiziert sind. Sie beherrschen die Sprache oft nur unzureichend oder sind nicht über ihre Rechte informiert. Mit einer Kampagne will die AK NÖ die „Beschäftigten direkt im Land ansprechen und sie ermutigen, sich rechtzeitig an uns zu wenden, weil sie Ungerechtigkeiten nicht hinnehmen müssen“, so AKNÖ-Präsident Hermann Haneder.

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

Guter Rat ist nicht teuer

250.000 ArbeitnehmerInnen haben sich 2010 bei der Rechtsberatung der AK Wien Rat geholt – wir haben die ExpertInnen dort einen Tag lang begleitet.

Autor: Thomas Varkonyi
Freier Journalist

Kurz vor acht Uhr früh treffe ich Birgit Ceplak, Teamleiterin der Abteilung Arbeitsrecht, im AK-Hauptgebäude in der Prinz-Eugen-Straße. Sie ist heute meine Ansprechpartnerin in allen Dingen, die die AK-Rechtsberatung betreffen. Punkt acht Uhr beginnen die Termine bei den BeraterInnen, die vorher telefonisch vereinbart wurden. Die Beratungen sind in verschiedene Fachgebiete aufgeteilt, darunter die allgemeine Beratung, wo es in erster Linie um Beendigungen, also beispielsweise fristlose Entlassungen, Kündigungen im Krankenstand, Überprüfung der Lohnabrechnungen etc. geht. Weiters gibt es speziellere Beratungen, wie zum Beispiel im Bereich Mutterschutz und Elternteilzeit oder auch im Lehrlings- und Jugendschutz. In welchen Dimensionen das abläuft, stellen die folgenden Zahlen dar: Im Jahr 2010 gab es bei der AK 250.000 persönliche Beratungen, 190.000 telefonische Beratungen und es wurden 63 Millionen Euro für die ArbeitnehmerInnen erstritten.

Knifflige Fälle werden diskutiert

Während Ceplak mir die Arbeitsweise der Rechtsabteilung erklärt, kommen immer wieder KollegInnen, um diverse knifflige Sachverhalte aus laufenden Beratungsgesprächen zu diskutieren. Dadurch werden Unklarheiten schnell beseitigt, und den ArbeitnehmerInnen kann besser geholfen werden. Im konkreten Fall geht es um eine Arbeitnehmerin, der die Handkasse

abhanden gekommen ist, die in einer Schreibtischlade im Büro aufbewahrt wurde. Diese Praxis war in der betreffenden Firma schon vor Dienst Eintritt der Arbeitnehmerin Usus. Nach einem Gespräch, in dem das Für und Wider geklärt wird, kommen die BeraterInnen zur Auffassung, dass die Arbeitnehmerin nicht für den gesamten Schadensbetrag haftbar gemacht werden kann.

Dann wechsele ich zur allgemeinen Rechtsberatung, da ich bei einem Beratungsfall zuhören darf: Ein Arbeitnehmer wurde falsch gekündigt und hat daher als Schadenersatz Anspruch auf Gehalt bis zum Jahresende, obwohl er seit September nicht mehr dort arbeitet. Jetzt möchte die Firma dies nicht zahlen. Durch die lückenlose Dokumentation der Vorfälle ist neben der Rechtslage auch die Beweislage klar und die AK Wien wird mit dem Arbeitnehmer bis vor das Arbeitsgericht gehen, sollte der Arbeitgeber trotz Intervention der AK Wien nicht zahlen. In den kurzen Pausen zwischen den Beratungen klärt mich der AK-Berater über einige weit verbreitete Irrtümer im Arbeitsrecht auf: „Kündigungen im Krankenstand sind möglich. Die meisten Leute wissen das nicht, aber es ist so. Man muss auch für einen Krankenstand, der bloß einen Tag dauert, eine Krankenstandsbestätigung bringen, wenn es der Chef verlangt. Dass dies erst nach drei Krankenstandstagen erforderlich ist, gilt nur dann, wenn es so vereinbart wurde oder im Betrieb üblich ist.“

Meinen Tag in der AK Wien setze ich bei der Erstberatung im Hauptfoyer fort. Hier geht es darum, Menschen, die ohne Termin bei der AK vorbeikommen, in

dringenden Fällen sofort zu helfen. Schon wird der erste Arbeitnehmer aufgerufen: Es ist ein in der Backwarenproduktion tätiger Mann, der nach über vier Jahren von einem Tag auf den anderen gekündigt wurde. Er möchte vor allem wissen, warum er gekündigt wurde. Den Grund für die Kündigung muss der Arbeitgeber jedoch nicht angeben. Der Berater empfiehlt dem Arbeitnehmer, einen Brief an den Arbeitgeber zu richten, um die offenen Ansprüche wie Urlaubs- und Weihnachtsgeld sowie Urlaubstage einzufordern, und unterstützt ihn bei der Formulierung dieses Schreibens. „Die eintägige Kündigungsfrist ist nach der Gewerbeordnung von 1859 zulässig“, erklärt mir der AK-Rechtsexperte. „Diese und auch einige andere Bestimmungen sind nicht mehr zeitgemäß. Die AK fordert daher vom Gesetzgeber diese veralteten Gesetzespassagen anzupassen.“

Einvernehmliche Auflösung

Der nächste Fall ist ein Elektroinstallateur, der im Krankenstand ist, aber noch nicht beim Arzt war, weil dieser erst am Nachmittag ordiniert. Der Arbeitgeber möchte, dass der Arbeitnehmer eine einvernehmliche Auflösung des Arbeitsverhältnisses unterschreibt. Der Arbeitnehmer befürchtet nun, dass ihm der Arbeitgeber einen Strick daraus drehen könnte, dass er noch nicht beim Arzt war. Der Berater kann beruhigen – es besteht keine Gefahr für den Ratsuchenden, wenn der Arzt tatsächlich nur am Nachmittag ordiniert. Dann kommt jedoch noch der wichtigste Tipp: „Unterschreiben Sie bitte nichts, was Sie

Im Jahr 2010 gab es bei der AK Wien 250.000 persönliche Beratungen, 190.000 telefonische Beratungen und es wurden 63 Mio. Euro für die ArbeitnehmerInnen erstritten.



nicht verstehen. Nehmen Sie es lieber mit und lassen sie es von uns anschauen. Wenn Sie nämlich bereits etwas unterschrieben haben, dann ist das schwer wieder rückgängig zu machen. Von einer einvernehmlichen Lösung im Krankenstand raten wir dringend ab, da der Arbeitgeber den Krankenstand dann nicht mehr bezahlen muss. Sie erhalten zwar Krankengeld von der Krankenkasse, das ist aber weniger als Ihr Lohn. Es geht daher um bares Geld!“

Tiefenberatung

Es geht zurück zur Tiefenberatung. Die Beraterin klärt eine Verkäuferin darüber auf, dass Teilzeitbeschäftigte dieselben Rechte wie Vollzeit-MitarbeiterInnen haben. Als nächstes kommt ein Ehepaar, die Frau fungiert als Übersetzerin für den Mann. Die beiden vermuten, dass bei der Kündigung nicht alles korrekt abgelaufen ist. Leider haben die beiden die notwendigen Unterlagen, wie etwa das Kündigungsschreiben, nicht mit. Die Expertin formuliert nach den Angaben des Arbeitnehmers einen Brief an den Arbeitgeber mit allen Forderungen und gibt diesen dem Paar mit. Außerdem vereinbart sie mit den beiden einen neuen Beratungstermin, zu dem sie alle Papiere mitbringen sollen, um den Sachverhalt abschließend klären zu können.

Nächste Station Lehrlingsberatung. Dort sitzt ein junger Mann, der seit Juni keine Lehrlingsentschädigungen bekommen hat. Er wird über einen berechtigten Austritt aus dem Lehrverhältnis aufgeklärt. Nach schriftlicher Androhung des Austritts unter Setzung einer Nachfrist an den Arbeitgeber, kann der Lehrling

seinen Austritt erklären und muss nicht mehr arbeiten gehen. Der Austritt berechtigt ihn zu einer Entschädigungszahlung durch den Arbeitgeber, der Lehrling kann in diesem Fall jedoch trotzdem bereits zur Lehrabschlussprüfung antreten. „Nicht bezahlte Lehrlingsentschädigungen gehören zu den häufigsten Problemen, mit denen die AK Wien in der Lehrlingsberatung zu tun hat“, berichtet mir der Berater.

Bei der Telefonberatung, die als nächstes dran ist, geht es darum, kurze rechtliche Fragen der AK-Mitglieder zu beantworten. Meistens sind auch hier Mythen zu bekämpfen. Viele glauben, es gäbe einen besonderen Kündigungsschutz für ältere ArbeitnehmerInnen, dem ist aber nicht so. Auch ältere ArbeitnehmerInnen können jederzeit gekündigt werden, die Kündigungen sind allenfalls anfechtbar. Eine Arbeitnehmerin, die drei Monate vor der Pensionierung steht, möchte nicht in einen anderen Bereich versetzt werden und hat ein geharnischtes Schreiben an die Firma aufgesetzt. Die Rechtsexpertin schafft es, die Anruferin davon zu überzeugen, dass es äußerst kontraproduktiv wäre, dieses Schreiben abzuschicken. Sie rät der Arbeitnehmerin mündlich, in umgänglicher Art und Weise ihre Bedenken zu äußern, und die Hilfe des Betriebsrates in Anspruch zu nehmen.

Zu guter Letzt ist die Beratung bei Mutterschutz- und Elternteilzeit an der Reihe. Hier berät die AK-Mitarbeiterin gerade ein junges Paar. Die Frau ist hochschwanger und bei einer Reinigungsfirma tätig. Es werden ihr seitens des Arbeitgebers strapaziöse Tätigkeiten zugemutet.

Die Arbeitsrechtsexpertin klärt die Arbeitnehmerin über die Schutzbestimmungen für Schwangere auf und stellt klar, welche Anweisungen des Arbeitgebers sie nicht zu befolgen braucht. Um den Arbeitgeber auf seine Fürsorgepflicht aufmerksam zu machen, gibt die Beraterin der Ratsuchenden eine Broschüre der AK Wien, in der die gesetzlichen Bestimmungen festgehalten sind, mit.

Spiegel der Probleme

Mein Tag in der AK Wien zeigte mir die breite Palette der Anliegen, mit denen sich die ArbeitnehmerInnen an ihre AK wenden. Ceplak: „Die Beratungen spiegeln genau die Probleme, mit denen die ArbeitnehmerInnen in den Betrieben täglich konfrontiert sind. Wir klären unsere Mitglieder über die rechtlichen Bestimmungen auf, unterstützen sie bei einzelnen Schritten, geben Tipps und schreiten für sie ein, wenn sie sich selbst nicht mehr helfen können. So versuchen wir täglich gemeinsam mit engagierten BetriebsrätInnen und den KollegInnen der Fachgewerkschaften die Lage der österreichischen ArbeitnehmerInnen zu verbessern.“

Internet:

Mehr Infos unter:
www.arbeiterkammer.at

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

Sinn und Unsinn der Integration

Die Länder-Arbeiterkammern nehmen verschiedenste Aufgaben wahr. So hat die AK OÖ zusammen mit dem ÖGB OÖ ein wichtiges Integrationsprojekt gestartet.

Autoren:
Stefan Kronister
ÖGB OÖ

Dennis Tamesberger
AK OÖ

Integration ist in aller Munde und entsprechend vieldeutig sind die Vorstellungen darüber. Für die Betroffenen ändert sich jedoch wenig. Im Migrationskontext kommen alltagsweltliche und politische Debatten ohne diesen Begriff, so scheint es, nicht aus. Dabei wird zumindest eines deutlich: Die Tatsache der Migration und damit einhergehende Phänomene (wie Ein- und Auswanderung, Sprachenvielfalt, sozioökonomische und soziokulturelle Differenzen etc.) beeinflussen das gesellschaftliche Miteinander, die betriebliche Zusammenarbeit oder die betriebsrätliche Interessenvertretung. Aber macht es aus ArbeitnehmerInnen-Sicht überhaupt Sinn, von Integration zu sprechen? Oder sollte über etwas anderes gesprochen werden?

Beispiel für Integration

Politisch gesehen ist die ArbeiterInnenbewegung ein historisches Beispiel für Integration. Ende des 19. Jahrhunderts strebten ArbeiterInnen fast aller industrialisierter Staaten nach politischer Teilhabe. Aufgrund ihrer ökonomischen Stellung war die Arbeiterklasse politisch und oftmals auch sozial ausgegrenzt. Menschen, die körperlich/manuell arbeiteten waren kein guter gesellschaftlicher Umgang. In den großen Industriestädten bildeten sich Wohnviertel heraus, wo ArbeiterInnen

getrennt vom Rest der Gesellschaft lebten. Die Kämpfe der ArbeiterInnen, oft von Gewalt und Repression begleitet, führten letztendlich zu einem Demokratisierungsprozess in den Industriestaaten. Ein Prozess, der im Nachhinein als Integration bezeichnet werden kann.

Benachteiligungen am Arbeitsmarkt

Österreich ist ein Einwanderungsland und wird dies auch in der Zukunft bleiben. Der Anteil der Menschen ohne österreichische Staatsbürgerschaft stieg von zwei Prozent im Jahr 1960 auf elf Prozent im Jahr 2011. Der Anteil der Menschen mit Migrationshintergrund (wenn beide Elternteile im Ausland geboren sind) ist in Österreich mit 18,6 Prozent noch deutlich höher. Trotz der langen Tradition als Einwanderungsland, sind MigrantInnen am österreichischen Arbeitsmarkt stark benachteiligt. So war das Arbeitslosigkeitsrisiko im Jahr 2010 in Österreich mit 9,6 Prozent bei nicht-österreichischen StaatsbürgerInnen deutlich höher als bei InländerInnen (6,5 Prozent). Hinzu kommt, dass das mittlere Einkommen (Median) von ausländischen Beschäftigten im Jahr 2008 bei 1.848 Euro und somit um 17,3 Prozent unter dem der österreichischen StaatsbürgerInnen (2.235 Euro) lag. Die schwierige Arbeitsmarktsituation von MigrantInnen kann nur zu einem Teil auf das im Durchschnitt niedrigere Qualifikationsniveau von Zugewanderten zurückgeführt werden. Neben direkter Diskriminierung, die auf Ressentiments und Ausländerfeindlichkeit basiert, erzeugen auch bestimmte Gesetze bzw. Regelungen strukturell eine diskri-

BUCHTIPP

Mark Terkessidis
Interkultur
edition suhrkamp, 2010,
220 Seiten, € 13,40,
ISBN 978-3-518-12589-2



Bestellung:

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

minierende Wirkung. Der Aufenthaltsstatus und die Art der Arbeitsbewilligung haben einen deutlichen Einfluss auf die Möglichkeiten am österreichischen Arbeitsmarkt. Oftmals werden äußerst schlechte Arbeits- und Lohnbedingungen akzeptiert und/oder eine Beschäftigung unter der eigenen Qualifikation angenommen, um Beschäftigungs- und Aufenthaltsbewilligung nicht zu verlieren.

Arbeitsmarkt – Integration fordern

Aus Sicht der Arbeiterkammer macht es Sinn, am Arbeitsmarkt von Integration zu sprechen und sie zu fordern. Integration am Arbeitsmarkt verlangt Chancengleichheit und gleiche Rechte. Erfolgreiche Arbeitsmarktintegration drückt sich in der Angleichung der klassischen arbeitsmarktpolitischen Kennzahlen zwischen österreichischen StaatsbürgerInnen und Menschen ohne österreichischen Pass aus. Dieses Ziel kann nur erreicht werden, indem es gelingt die strukturellen Probleme bestimmter Branchen zu lösen, Diskriminierung abzubauen und allen ArbeitnehmerInnen zu ihren Rech-

Österreich ist ein Einwanderungsland und wird dies auch in der Zukunft bleiben. Der Anteil der Menschen ohne österreichische Staatsbürgerschaft stieg von zwei Prozent im Jahr 1960 auf elf Prozent im Jahr 2011.



ten zu verhelfen. Bei alledem werden die Gewerkschaften und die Interessenvertretungen der ArbeitnehmerInnen eine entscheidende Rolle spielen. Offensichtlich ist, dass jede Form der Ausgrenzung und Diskriminierung die Position der ArbeitnehmerInnen als Ganzes schwächt. Der Einsatz von AK und Gewerkschaften für die Rechte von zugewanderten Menschen ist somit auch ein Kampf für die Interessen aller ArbeitnehmerInnen.

Schluss mit der Integrationsdebatte

Im vergangenen Jahr forderte eine Gruppe von Intellektuellen ein Ende der „Integrations-Debatte“. Durch das ständige Sprechen über Integration wird das Anderssein hochgespielt und ein Teil der Gesellschaft unter Generalverdacht gestellt, so der Vorwurf. Für Gewerkschaften und AK geht es hingegen vielmehr um die Frage, um welche Art der Integration es sich handelt. Die Frage wird hier also deshalb gestellt und diskutiert, weil der Integrationsbegriff im öffentlichen Diskurs trotz oder gerade wegen diffuser und vieldeutiger Auffassungen oft Anpassung an eine Aufnahmegesellschaft bedeutet. Der Begriff stellt Standards auf, die selbst für die Aufnahmegesellschaft selten gelten. Mit dieser Thematik setzt sich etwa Mark Terkessidis in seinem aktuellen Buch Interkultur auseinander.

Allgemein wird unter dem Begriff der Integration die gesellschaftliche Einbeziehung von MigrantInnen über wechselseitige Prozesse von Teilhabe und Angleichung verstanden. Die Wechselseitigkeit meint die Notwendigkeit gesellschaftlicher und individueller An-

strengungen sowie struktureller Veränderungen. Integration setzt Bewegung voraus und schließt MigrantInnen sowie Nicht-MigrantInnen mit ein. Das Problem dabei ist allerdings, dass das Nicht-Gelingen dieser Prozesse meist einem (kulturell geschuldetem) Unvermögen der MigrantInnen zugeschoben wird, während gesellschaftliche Strukturen und (Ausschluss-)Mechanismen aus dem Blickfeld geraten. Kulturelle Differenzen werden als natürlich gegeben angenommen und gleichzeitig als unüberwindbare Hürden aufgebaut, während die gesellschaftlichen Prozesse der Herstellung von sozialen, rechtlichen, kulturellen Differenzen unberücksichtigt bleiben.

Es geht um Demokratie und Teilhabe

Integration schafft es damit nicht, diese sozialen, rechtlichen und kulturellen Unterschiede zu überwinden, sondern verstärkt diese noch. Notwendig ist daher eine Politik, die imstande ist, Barrierefreiheit herzustellen, die näher am Verständnis einer interkulturellen Öffnung liegt, als an Integration und der Idee einer gleichen Gesellschaft. Mark Terkessidis schlägt deshalb vor, von den tatsächlich vorhandenen Organisationskulturen in Institutionen auszugehen, und diese als Ausgangspunkt von gesellschaftlichen Veränderungen zu sehen.

Das ÖGB-Kompetenzzentrum Migration in Oberösterreich stellt ein mögliches Beispiel dar, das von der Wirklichkeit einer vielfältigen ArbeitnehmerInnenschaft ausgeht. Indem hier zwar Differenzen entlang von Migrati-

onserfahrungen betont werden, diese aber dafür genützt werden, um MigrantInnen an innergewerkschaftlichen Entscheidungsprozessen teilnehmen zu lassen. Über den Weg formaler Veränderung werden demokratischere Strukturen und Mitentscheidungsmöglichkeiten geschaffen. Inwiefern damit die Organisationskultur, informelle Abläufe und Denkweisen verändert werden können bleibt abzuwarten. Das Entscheidende im Zusammenhang von Migration und gewerkschaftlicher Arbeit ist, dass Möglichkeiten einer gleichberechtigten Teilhabe geschaffen werden, die Selbstbefähigung und -ermächtigung fördern. Das würde letztlich Demokratie auszeichnen, was aber auch so benannt werden sollte.

Internet:

Quartalsanalyse der AK Oberösterreich/
Februar 2011. Schwerpunkt: MigrantInnen auf
dem Arbeitsmarkt:
tinyurl.com/6atrxxv

Das Projekt „Vielfalt schätzen. Vielfalt nutzen!“:
www.vielfalt-ooe.at

Petition Ausschluss Basta!
Wir wollen in einer Gesellschaft leben, in der es
selbstverständlich ist, dass alle Menschen die
gleichen Rechte teilen.
ausschlussbasta.wordpress.com

Schreiben Sie Ihre Meinung
an die Autoren
Stefan.Kronister@oegb.at
tamesberger.d@akooe.at
oder die Redaktion
aw@oegb.at

Wer versetzt hier wen?

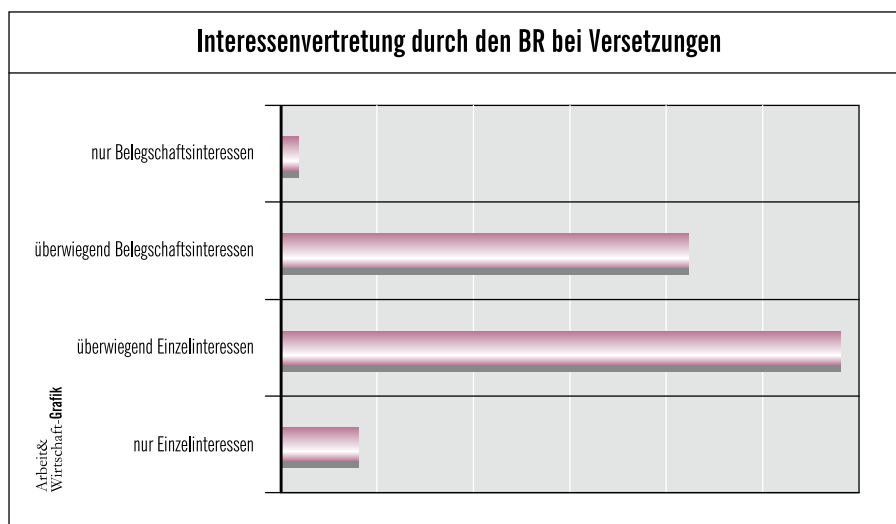
AK/ÖGB Salzburg untersuchten, wie Betriebsratskörperschaften den betriebsverfassungsrechtlichen Versetzungsschutz in der Praxis wahrnehmen.

Autor: Wolfgang Goricnik
Akademischer Wirtschaftsjurist
der AK Salzburg

In Zeiten, in denen Schlagworte wie **Reengineering** und sonstige (vorwiegend anglistische) Bezeichnungen für Umstrukturierungsmaßnahmen von Unternehmen einerseits, und solche wie „Privatisierung“ oder „Flexibilisierung“ andererseits nicht nur in aller Munde, sondern vielmehr schon Paradigmen des Weltwirtschaftssystems sind, kommen im Gefolge diesbezüglicher Maßnahmen, wie überhaupt der zunehmenden Mobilität des Kapitals (Stichwort „Globalisierung“), natürlich auch erhöhte Mobilitäts- und sonstige Flexibilitätsanforderungen auf einzelne ArbeitnehmerInnen, ja sogar ganze Belegschaften zu. Daraus resultieren nun natürlich vielfältigste rechtliche Problematiken und soziologische Fragestellungen, die ihre Wurzeln grundsätzlich im „kapitalismusspezifischen Transformationsprozess“ haben, d. h. der innerbetrieblichen Transformierung der auf dem Arbeitsmarkt von Unternehmen gekauften Arbeitskraft in tatsächlich verausgabte Arbeit.

Versetzungproblematiken

Da es beim Abschluss des Arbeitsvertrages schlichtweg unmöglich ist, alle zukünftig notwendigen Arbeitsleistungen detailliert festzulegen, werden ArbeitgeberInnen deshalb bestrebt sein, durch unbestimmte Regelungen im Arbeitsvertrag prinzipiell eine flexible Einsatzbereitschaft der ArbeitnehmerInnen sicherzustellen; daraus resultieren vor allem Versetzungproblematiken



(hinsichtlich Arbeitsort – Arbeitszeit – Tätigkeitsinhalt). Für das Bundesland Salzburg untersuchten AK/ÖGB Salzburg diesbezüglich in einer Studie (mittels standardisiertem Fragebogen an die einzelnen Betriebsratskörperschaften, Gruppendiskussion und Interviews mit Betriebsratsvorsitzenden) für den Zeitraum 2007 bis 2010, ob der betriebsverfassungsrechtliche Versetzungsschutz des § 101 Arbeitsverfassungsgesetz (ArbVG) auch in der betrieblichen Realität zu befriedigenden Lösungen für derartige Versetzungproblematiken führt. Dabei wurde besonderes Augenmerk auf die spannende Frage gelegt, wessen Interessen die Betriebsratskörperschaft im Rahmen ihrer diesbezüglichen Befugnisse wahrnimmt, nämlich die des einzelnen betroffenen Arbeitnehmers, der betroffenen ArbeitnehmerIn oder die der Belegschaft, zumal selbst die juristische Dogmatik diese Frage nicht eindeutig zu beantworten weiß.

Die Zielbestimmung der betrieblichen Interessenvertretung des § 39 Abs. 1 ArbVG ist bei der Ausübung der konkreten Mitwirkungsbefugnisse und damit auch des Versetzungsschutzes gemäß § 101 ArbVG zu beachten. Der dort normierte Interessenausgleich zum Wohle der ArbeitnehmerInnen und des Betriebes hat dabei einerseits den Betrieb als wirtschaftliche Grundlage für die Beschäftigten, und andererseits die Belegschaft als Kollektiv im Auge; bei manchen Entscheidungen kann eine Vorgehensweise zum Wohle aller ArbeitnehmerInnen des Betriebes damit auch gegenüber einzelnen ArbeitnehmerInnen eine gegen ihre Interessen gerichtete Handlung der Betriebsratskörperschaft als dem Vertretungsorgan der Belegschaft erfordern. Mit anderen Worten ist die dem Betriebsverfassungsrecht zugrunde liegende Konzeption der Interessenvertretung nach hier vertretener Ansicht

Da es beim Abschluss des Arbeitsvertrages schlichtweg unmöglich ist, alle zukünftig notwendigen Arbeitsleistungen detailliert festzulegen, werden ArbeitgeberInnen bestrebt sein, eine flexible Einsatzbereitschaft der ArbeitnehmerInnen sicherzustellen; daraus resultieren vor allem Versetzungsproblematiken.



eine kollektive und kann lediglich **subsidiär** Individualinteressen in den Fällen berücksichtigen, in denen die Interessen anderer Belegschaftsangehöriger nicht nachteilig berührt werden können oder die Individualinteressen mit den Interessen der Gesamtheit der Beschäftigten konform gehen.

Soll-Vorgabe und Wirklichkeit

Diese hier so verstandene Soll-Vorgabe des Gesetzgebers sollte nun mit der gegenständlichen empirischen Untersuchung in Bezug auf die tatsächliche Wahrnehmung des Mitwirkungsrechtes der Betriebsratskörperschaft gemäß § 101 ArbVG kritisch hinterfragt werden. Gesamt wurden 803 Versetzungsfälle für die untersuchten drei Jahre rückgemeldet, wobei sich die meisten absoluten Versetzungsfälle auf die Branchen „Handel“, „Herstellung von Waren/Reparatur“, „Sozialversicherung“ und „Finanz- und Versicherungsdienstleistungen“ verteilten. Die relative „Versetzungsquote“ (d. h. Verhältnis durchschnittliche Versetzungsfälle pro Jahr : ArbeitnehmerInnenzahl) war in den Branchen „Callcenter“ (betroffen: Angestellte), „Handel“ und „Herstellung von Waren/Reparatur“ (betroffen: ArbeiterInnen) am größten (eine entsprechende Rückkennung ergab z. B. eine Quote in einem Callcenter von über 0,5; „übersetzt“ bedeutet dies, dass statistisch gesehen gut jede/r zweite Angestellte mit einer Versetzung pro Jahr rechnen musste!).

Die Fragestellung: „Wenn an die konkreten Versetzungen gedacht wird, welche Interessen hat die Betriebsratskörperschaft bei ihrer Interessenvertre-

tungstätigkeit vertreten?“ erbrachte folgendes Bild: siehe Grafik. Die Gruppendiskussion ergab dazu als übereinstimmenden Tenor, dass es für die Betriebsratskörperschaft eine sehr schwierig zu handhabende Problemlage darstellt, wenn sich Individualinteressen und Gruppeninteressen sowie (objektiv verstandene) Belegschaftsinteressen gegenüberstehen oder sogar widersprechen.

In diesen Fällen sprach sich die Betriebsratskörperschaft konkret dann nicht gegen Versetzungen (weg vom innegehabten Arbeitsplatz) der einzelnen ArbeitnehmerInnen aus, wenn diese „keine Teamplayer“ waren und sich die betroffenen Belegschaftsangehörigen gegen diese Personen wandten und (auch) die Betriebsratskörperschaft um Abhilfe ersuchten; war die Betriebsratskörperschaft hingegen der Ansicht, dass ein einzelner Arbeitnehmer, eine Arbeitnehmerin zu Unrecht beschuldigt wurde und Mobbingtendenzen seitens einer ArbeitnehmerInnen-Gruppe auftraten, setzte die Betriebsratskörperschaft dieses Gruppeninteresse dann nicht mit einem (objektiv verstandenen) Belegschaftsinteresse gleich und vertrat den einzelnen Beschäftigten.

Resümierend sprechen die Studienergebnisse zur Wahrnehmung des betriebsverfassungsrechtlichen Versetzungsschutzes sohin einerseits für eine primäre Orientierung an individuellen Belangen der zu versetzenden ArbeitnehmerInnen (was natürlich die Abgrenzung zum individualrechtlichen bzw. dienstrechtlichen Versetzungsschutz – auch seitens der Judikatur – erschwert), und andererseits für seitens der Betriebsratskörperschaft

schwierig zu handhabende Interessenkonflikte, wenn die Interessenlagen auf der ArbeitnehmerInnenseite divergieren.

Warten auf Antwort aus dem BMASK

Konkreter Ausfluss der Studie war übrigens der anhand der Rückmeldungen hinsichtlich der Fragestellung nach einem „Handlungsbedarf des Gesetzgebers aus Sicht der Betriebsratskörperschaft“ seitens der Kammervollversammlung im Mai 2011 einstimmig verabschiedete Antrag einer „Verbesserung des betriebsverfassungsrechtlichen Versetzungsschutzes“ an das BMASK dergestalt, dass

- » auch reine Entgeltkürzungen dem Versetzungsschutz unterliegen;
- » „Kettenversetzungen“, d. h. die Aneinanderreihung kurzfristiger Versetzungen, geregelt werden;
- » die Nicht-Einhaltung der entsprechenden Informationspflicht verwaltungsstrafrechtlich sanktioniert wird.

Auf die Antwort des Ministeriums darf man gespannt sein, wiewohl klar ist, dass eine gesetzliche Ausweitung und Befestigung dieses starken Mitbestimmungsrechtes nicht über Nacht erreichbar sein wird.

Schreiben Sie Ihre Meinung
an den Autor

wolfgang.goricnik@ak-salzburg.at
oder die Redaktion
aw@oegb.at

„Neue Ära sozialer Gerechtigkeit“

Bei der 100. Tagung der Internationalen Arbeitskonferenz (IAK) präsentierte ILO-Generaldirektor Juan Somavia einen Bericht mit dem Appell zu mehr Fairness.

Autorin: Neda Bei

Mitarbeiterin der AK Wien,
Bereichsleitung Soziales

Oslo, September 2010. Noch ist Dominique Strauss-Kahn geschäftsführender Direktor des Internationalen Währungsfonds (IWF). Mit dem Generaldirektor der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO), **Juan Somavia**, präsentiert er als Ergebnis einer gemeinsamen Konferenz zur Politikentwicklung zwei Eckpunkte einer Vereinbarung zwischen beiden Organisationen: IWF und ILO werden das Konzept eines sozialen Basisschutzes für Menschen prüfen, die in Armut und ungeschützt leben; den Zusammenhang soll ein mittel- bis langfristiger strategischer makroökonomischer Rahmen herstellen. Zweiter Schwerpunkt der vereinbarten Zusammenarbeit ist eine Politik, die Beschäftigung schafft, um nachhaltiges Wachstum zu fördern – die Antwort auf die Krise, die seit 2008 die Arbeitslosigkeit vor allem in den entwickelten Ländern ansteigen ließ und weltweit auf 30 Mio. Menschen geschätzt wird, muss beschäftigungsorientiert sein.

100. IAK-Tagung

Genf, Juni 2011. Die **Internationale Arbeitskonferenz** (IAK) tritt zu ihrer 100. Tagung zusammen. ILO-Generaldirektor Juan Somavia präsentiert dem Konferenzplenum seinen Bericht „Eine neue Ära sozialer Gerechtigkeit“ – dazu ein kurzer Überblick: Schlüsselfragen für die kommenden Jahre ergeben sich, so

der ILO-Generaldirektor, aus einem ineffizienten Wachstumsmuster, das die Ungleichheit in den vergangenen Jahren weltweit vergrößert habe. Festzustellen sei ein weltweiter, durchaus auch von Wut getragener Vertrauensverlust in die Systeme der Regierungs- und Verwaltungsführung, in Politik, Wirtschaft und das globale Finanzsystem: „Die Welt braucht eine neue Ära sozialer Gerechtigkeit, die durch eine Vision nachhaltiger Entwicklung beflügelt wird.“ Weltweit werde die Last der Krise arbeitenden Familien aufgebürdet, während andere AkteurInnen weitermachten wie bisher. Die neue Weltära habe schon begonnen. Die enge Logik des **Konsenses von Washington** sei zusammengebrochen, das Zentrum der Wirtschaftspolitik habe sich von den G8-Staaten zum Aufschwung großer Schwellenwirtschaften verlagert. Die Werte der IAO würden mehr denn je im Übergang zu einem neuen, effizienten globalen Wachstum gebraucht.

Soziale Gerechtigkeit untergraben

Im zweiten Teil seines Berichts ging Somavia näher auf gegebene Ungleichgewichte und ihr Potenzial ein, Wirtschaft, Gesellschaft und politische Systeme zu destabilisieren. Soziale Systeme seien bedeutende Instrumente der Umverteilung: Länder müssten nicht auf Reichtum „warten“, vielmehr könnten sie durch frühzeitige Investitionen in sozialen Schutz ein breites nachhaltiges Wachstum erzielen. Neben dem nur sehr langsamen Abnehmen der Armut mit 1,25 US-Dollar pro Tag – 2005: 1,4 Mrd.

Menschen; 1990: 1,8 Mrd. Menschen – könne eine „stille Revolution“ der Fortschritte bei der weltweit stetigen, doch zu langsamen Ausweitung des sozialen Schutzes verzeichnet werden.

Soziale Gerechtigkeit – Weg nach vorn

Im dritten Teil seines Berichts entwarf der ILO-Generaldirektor die Umrisse eines neuen, effizienten Wachstumsmodells: „Das Hauptziel besteht somit darin, die Politiken so zu gestalten, dass ein hohes Wachstum erzielt wird, aber mit anderen Marktergebnissen: Marktergebnissen im Bereich der menschenwürdigen Arbeit“. Er umriss fünf Bereiche von Maßnahmen:

- 1.** den Rahmen für produktive Investitionen stärken;
- 2.** das Finanzsystem in den Dienst der realen Wirtschaft stellen, so durch das Eindämmen „spekulativer“ Kapitalströme insbesondere durch eine Finanztransaktionssteuer, wie vom IWF angeregt;
- 3.** integrative und gerechte Arbeitsmärkte, einschließlich internationaler Arbeitsnormen: Die ILO habe stets vor der Meinung gewarnt, dass integrative Arbeitsmärkte – das heißt: qualitativ gute Arbeitsplätze, sozialer Schutz, Rechte von ArbeitnehmerInnen – schlechte wirtschaftliche Ergebnisse brächten. Vielmehr seien sogenannte flexible Arbeitsmärkte ein entscheidendes Merkmal ineffizienten Wachstums. Die in den Kernarbeitsnormen der ILO verankerten

Rechte seien nicht nur Menschenrechte, sondern auch der Rahmen für ein effizientes und faires Wirken der Marktkräfte; dies zeigt nicht zuletzt der Trend zu Arbeitsrechtsklauseln in regionalen, insbesondere Süd-Süd-Handelsabkommen;

4. solide makroökonomische Politiken einschließlich einer progressiven Fiskalpolitik zur Finanzierung von Schlüsselprogrammen, die Umverteilungsziele unterstützen, so in den Bereichen Bildung und sozialer Schutz. Auch ein beschäftigungsintensiver Ausbau der Infrastruktur für Unternehmen ist hier zu nennen. Im Sinn des 2009 auf der 98. Tagung der Internationalen Arbeitskonferenz beschlossenen Globalen Beschäftigungspaktes sollten die Sozialpartner am Ausarbeiten und Festlegen solcher grundsatzpolitischen Strategien und Programme beteiligt sein;

5. Förderung multilateraler Politikkoherenz: Der ILO-Generaldirektor kann nicht nur auf die Erklärung des **G20-Gipfels** von 2009 (Pittsburgh) zum Globalen Beschäftigungspakt verweisen, sondern mittlerweile eben auch auf die Ergebnisse der eingangs erwähnten mit dem IWF abgehaltenen Konferenz in Oslo zu „Herausforderungen des Wachstums, der Beschäftigung und des sozialen Zusammenhalts“. Somavia unterstrich vor dem Plenum der 100. Tagung der Internationalen Arbeitskonferenz, dass die von IAO und IWF vereinbarte Zusammenarbeit nicht nur einen verstärkten Sozialen Dialog umfasse, sondern auch die Zusage des IWF, seine makroökonomischen Politiken zu überdenken. Abschließend wies der ILO-Generaldirektor noch einmal auf die notwendige Abkehr der Dogmen im Konsens von Washington hin: „Ich bin der festen Überzeugung, dass die IAO in diesen unruhigen Zeiten über die Werte verfügt, um eine Abkehr von einem Politikparadigma zu unterstützen, das sowohl diskreditiert als auch ineffizient ist.“

ILO und G20

2011 fand parallel zur dritten Woche der 100. Tagung der Internationalen Arbeitskonferenz ein Treffen von MinisterInnen

der G20-Staaten in Genf statt. Unter anderem richteten der Präsident der Republik Indonesien, die Bundeskanzlerin der Republik Deutschland und der Premierminister der Russischen Föderation Ansprachen an das Konferenzplenum. Die zunehmende Orientierung der ILO an G20 und IWF, für die Generaldirektor Somavia steht, beobachten manche GewerkschafterInnen im Bewusstsein einer altbekannten strategischen Zweischneidigkeit: Einerseits ist man durch Teilnahme besser informiert, andererseits wird man auch dann für die Politik verantwortlich gemacht, auch wenn man die Beschlüsse gar nicht mitgetragen hat.

Auf ihrer 100. Tagung hat die IAK im Normenausschuss einen umfassenden Bericht über soziale Sicherheit beraten; der Zugang zu Systemen sozialer Sicherheit soll auf Rechtsansprüchen einschließlich sozialer Grundrechte beruhen.

2012 nächste IAK-Tagung in Genf

Ein eigener Konferenzausschuss beriet Fragen des sozialen Basisschutzes und schlug vor, Beratungen über eine diesbezügliche Empfehlung auf die nächste Tagesordnung zu setzen. Der Verwaltungsrat ist diesem Vorschlag nachgekommen.

Das **Internationale Arbeitsamt** hat vor kurzem Fragebögen an die Mitgliedsstaaten ausgesendet, eine Empfehlung über soziale Basisschutzniveaus wird jedenfalls 2012 auf der nächsten Tagung der IAK in Genf beraten werden.

Internet:

Diskussionspapier zur ILO/IWF-Konferenz (Oslo, September 2010): The Challenges of Growth, Employment and Social Cohesion
tinyurl.com/34kj3od

Bericht des ILO-Generaldirektors
„Eine neue Ära sozialer Gerechtigkeit“
tinyurl.com/5wfvjp8

Schreiben Sie Ihre Meinung
an die Autorin
neda.bei@akwien.at
oder die Redaktion
aw@oegb.at



Die Welt braucht eine neue Ära sozialer Gerechtigkeit, die durch eine Vision nachhaltiger Entwicklung beflügelt wird.

Herausforderung Demografie

Gravierende Änderungen in der Altersstruktur der Bevölkerung haben massive Auswirkungen in vielen Bereichen und erfordern entsprechende Anpassungen.

Autoren: Erik Türk

Mitarbeiter der Abteilung Sozialpolitik
der AK Wien

Josef Wöss

Leiter der Abteilung Sozialpolitik
der AK Wien

Die Steigerung der Beschäftigung ist „die beste Strategie mit der sich Länder auf den demografischen Wandel vorbereiten können“. Diese sehr richtige Einschätzung aus dem Demografie-Report 2008 (EU-Kommission) hat bisher leider bei vielen PensionsexpertInnen und PolitikerInnen noch nicht das nötige Gehör gefunden.

Abhängigkeitsquoten-Rechner

Die AK Wien hat einen „Abhängigkeitsquoten-Rechner“ entwickelt, mit dem der ganz wesentliche Unterschied zwischen demografischen und ökonomischen „Abhängigkeitsquoten“ und der Einfluss der Arbeitsmarktentwicklung auf die letztlich entscheidenden ökonomischen Abhängigkeitsquoten aufgezeigt werden kann. Zentrale Botschaft: Hohe Beschäftigung auf Basis hochwertiger Arbeitsplätze und die effektive Bekämpfung der Arbeitslosigkeit und der bestehenden Beschäftigungsbarrieren (Mängel bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Fehlen altersgerechter Arbeitsplätze etc.) sind die zentralen Stellenschrauben im Umgang mit dem demografischen Wandel.

Nach der aktuellen Bevölkerungsvorausschätzung von Statistik Austria wird die Gesamtbevölkerung in Österreich in den kommenden Jahrzehnten beträcht-

lich wachsen, von derzeit 8,39 Mio. auf 9,02 Mio. im Jahr 2030 und auf 9,45 Mio. im Jahr 2050.

Mehr Menschen werden allerdings nur in der Altersgruppe 65plus erwartet. Dort wird ein Anstieg von derzeit 1,48 Mio. auf 2,14 Mio. bis 2030 und auf 2,64 Mio. bis 2050 in Aussicht gestellt. Weitgehend konstante Zahlen zeigen die Vorausschätzungen bei den Kindern und Jugendlichen im Alter bis 14 und im Erwerbsalter 15 bis 64.

Die Gegenüberstellung der Zahl der Menschen im Alter ab 65 mit der Zahl der Menschen im Alter 15 bis 64 ergibt die sogenannte Altenquote bzw. demografische Abhängigkeitsquote. Diese Quote liegt derzeit bei 26 Prozent, bis 2050 wird ein Anstieg auf 48 Prozent erwartet. Oder anders ausgedrückt: Die Relation zwischen den Altersgruppen 15 bis 64 und 65plus wird sich nach den Vorausschätzungen der Demografen zwischen 2010 und 2050 von 4:1 auf 2:1 verschieben.

Auch innerhalb der Gruppe der Menschen im Erwerbsalter wird es eine erhebliche Änderung der Altersstruktur geben. Die sehr stark besetzten „Baby-Boom-Jahrgänge“ (Geburtsjahrgänge ab Mitte der 1950er-Jahre bis 1970) erreichen in den kommenden Jahren die Alterszone 55 bis 64. Die Zahl der Menschen in dieser Gruppe wird bereits bis 2020 um 280.000 höher liegen als heute. In näherer Zukunft ist das die bei weitem massivste demografische Verschiebung, die es zu bewältigen gilt.

Klar ist, dass derart gravierende Änderungen in der Altersstruktur der Bevölkerung massive Auswirkungen in vielen Bereichen haben und entsprechende

Anpassungen erfordern – in den Sozialsystemen, am Arbeitsmarkt, in der Wirtschaft, in der Gesellschaft als Ganzes. Das Finden richtiger Antworten muss deshalb in der Prioritätenliste ganz oben gereiht werden.

Umso bedauerlicher ist es, dass in der Berichterstattung zum demografischen Wandel immer wieder falsche Behauptungen, Analysen, Schlussfolgerungen auftauchen. Bezeichnend ist dabei der oft sehr fahrlässige Umgang mit den Unterschieden zwischen demografischen und ökonomischen „Abhängigkeitsquoten“ und zwischen „Erwerbstätigen“ und „Menschen im Erwerbsalter“.

Tückischer Pensionsreport

Ein Beispiel unter vielen bietet ein Special Report über Pensionen, der Anfang April im weltweit renommierten britischen Wirtschaftsmagazin „The Economist“ unter dem reißerischen Titel „70 or bust! Why the retirement age must go up“ erschienen ist. Die zentrale Behauptung ist, dass die Pensionssysteme zusammenbrechen, wenn das Pensionsalter nicht auf 70 Jahre (!) angehoben wird. Begründet wird das mit der Behauptung, die Relation zwischen Erwerbstätigen und PensionistInnen würde sich in den kommenden Jahrzehnten in unhaltbarem Ausmaß verschlechtern. Dazu wird auf Grafiken verwiesen, die allerdings etwas ganz anderes abbilden! Die Grafiken beziehen sich einzig und allein auf die Relation zwischen verschiedenen Altersgruppen. Ohne den Unterschied auch nur anzudeuten, wird in beiden Fällen der Begriff Abhängigkeitsquote („support ratio“) verwendet.

Die Relation zwischen den Altersgruppen 15 bis 64 und 65plus wird sich nach den Vorausschätzungen der Demografen zwischen 2010 und 2050 von 4:1 auf 2:1 verschieben.



Der „Fehler“ bleibt nicht ohne Folgen: Als einziger Rettungsanker zur Eindämmung des Anstiegs der „Abhängigkeitsquote“ wird die Verschiebung der Altersgrenze zwischen Pensionsalter und Erwerbsalter dargestellt.

Ignorierte Potenziale

In einer im Juli 2011 verfassten Stellungnahme des Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschusses zur Zukunft des europäischen Arbeitsmarkts und zur demografischen Entwicklung wurde das Problem derartiger Fehldarstellungen aufgegriffen und auf die sehr problematischen Konsequenzen hingewiesen: „Die irreführende Verwendung der demografischen Abhängigkeitsquote und die oftmalige Gleichsetzung der Zahl der Menschen im Erwerbsalter mit jener der Erwerbstätigen geht an der Realität vorbei und verstellt den Blick auf problemadäquate Lösungsansätze.“ Am schlimmsten ist, dass zentrale Stellschrauben zur Verbesserung der Relation zwischen LeistungsbezieherInnen und Erwerbstätigen von vornherein nicht ins Blickfeld geraten, wenn nur die zahlenmäßige Besetzung verschiedener Altersgruppen und die Grenzziehung zwischen diesen Gruppen im Fokus der Aufmerksamkeit stehen.

Schlichtweg ignoriert werden damit die enormen Potenziale zur Dämpfung des Anstiegs der ökonomischen Abhängigkeitsquote durch Maßnahmen wie

- » Abbau der Arbeitslosigkeit,
- » bessere Arbeitsmarktintegration der Jugendlichen,

» bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie,

» bessere Invaliditätsprävention,

» Überführung prekärer Arbeitsformen in „gute“ Arbeitsplätze,

» Schaffung alternsgerechter Arbeitsplätze etc.

In der AK Wien wurde ein „Abhängigkeitsquoten-Rechner“ entwickelt, der die Unterschiede zwischen demografischen und ökonomischen Abhängigkeitsquoten und die zentrale Bedeutung des Arbeitsmarktes in diesem Zusammenhang anschaulich macht.

Die Gegenüberstellung der LeistungsbezieherInnen auf der einen und der Erwerbstätigen auf der anderen Seite ergibt für Österreich im Jahr 2008 eine ökonomische Abhängigkeitsquote von 61 Prozent. Das heißt, dass auf 1.000 Erwerbstätige 610 Personen entfallen, die entweder eine Pension oder eine Geldleistung aus dem Titel Arbeitslosigkeit beziehen. Ausgangsbasis dafür ist eine Beschäftigungsquote von 66 Prozent.

Im vorliegenden Zusammenhang ist vor allem der enorme Unterschied zwischen demografischer und ökonomischer „Abhängigkeit“ von Interesse (26 Prozent/61 Prozent).

Wie wird sich das in der Zukunft darstellen? Die demografischen Projektionen wurden oben geschildert. Viel wichtiger ist aber, wie sich die ökonomische Abhängigkeitsquote entwickeln wird. Der AK-Rechner zeigt, dass dabei – je nach Entwicklung des Arbeits-

marktes – eine erhebliche Bandbreite besteht. In einfachen Worten: Je höher die Zahl der Erwerbstätigen sein wird, desto weniger stark wird der Anstieg der ökonomischen Abhängigkeitsquote ausfallen. Das lässt sich durch Gegenüberstellung verschiedener Szenarien demonstrieren. Unter anderem zeigt sich dabei, dass bei Erreichung ambitionierter Beschäftigungsziele (z. B. 76 Prozent Beschäftigungsquote wie in den besten EU-Ländern) die ökonomische Abhängigkeitsquote in längerfristiger Perspektive viel weniger stark steigen würde als in den Szenarien-Rechnungen der Pensionskommission angenommen. Evident ist im Sinne der Generationengerechtigkeit, dass angesichts des massiv steigenden Anteils Älterer an der Gesamtbevölkerung künftig auch ein größerer Anteil des erwirtschafteten Wohlstands für Zwecke der Absicherung der älteren Bevölkerung Verwendung finden muss. Die zentrale Aufgabe besteht darin, diesen Kostenanstieg durch sozial vertretbare und ökonomisch sinnvolle Maßnahmen einzudämmen. Der Arbeitsmarkt bietet dazu ein erhebliches Potenzial.

Internet:

„Abhängigkeitsquoten im demografischen Wandel. Arbeitsmarkt hat zentrale Bedeutung“:

www.etui.org

Schreiben Sie Ihre Meinung an die Autoren
josef.woess@akwien.at
erik.tuerk@akwien.at
 oder die Redaktion
aw@oegb.at

Immer mehr werden immer älter

Vollbeschäftigung und gute Einkommen sind die zentralen Antworten auf die demografische Herausforderung in Europa.

Autor: Wolfgang Greif

*Leiter der Abt. Europa, Konzerne
& Internationale Beziehungen in der
GPA-djp*

In den kommenden Jahrzehnten wird es EU-weit zu einem deutlichen Anstieg der Zahl älterer Menschen sowie zu einem Rückgang der Personen im Erwerbsalter kommen. Dies wird oft allzu schnell mit einem entsprechenden Anstieg der Belastung der Sozialsysteme gleichgesetzt. Die bestehenden Rentensysteme – so gängige Schlussfolgerungen – sollen nicht mehr zukunftsfähig sein. Stimmt so nicht – so der **Europäische Wirtschafts- und Sozialausschuss** (EWSA) in einer aktuellen Stellungnahme zu den Auswirkungen der demografischen Entwicklung auf die Arbeitsmärkte in Europa.

Botschaften des EWSA

Die wichtigsten deutlichen Botschaften des EWSA, in dem u. a. Arbeitgeber- und ArbeitnehmervertreterInnen aller EU-Mitgliedsstaaten in beratender Funktion für die EU-Institutionen tätig sind:

» Für die Meisterung der demografischen Herausforderung ist letztlich weniger das Alter als vielmehr der tatsächliche Erwerbsstatus der Personen im Erwerbsalter von Bedeutung. Davon hängt auch die nachhaltige Sicherstellung der Renten ab.

» Die bei weitem effektivste Strategie im Hinblick auf die Alterung in Europa liegt in der größtmöglichen Nutzung vorhandener Beschäftigungspotenziale. Vollbe-

schäftigung und gute Einkommen sind somit die beste Sicherung des Pensionsystems.

» Die zentrale Antwort auf eine steigende Altenquote kann daher nur lauten: Wachstumspolitik und Erhöhung der Beschäftigung. Das erforderliche Arbeitskräftepotenzial ist vorhanden. Es geht in erster Linie darum, den Integrationsprozess am Arbeitsmarkt in adäquater Weise anzustoßen und zu begleiten.

Rentenalter nicht anheben

Wohltuend, in einem offiziellen EU-Dokument zu lesen, dass allen Vorschlägen eine deutliche Absage erteilt wird, die für Anhebung des gesetzlichen Rentenantrittsalters sind: „Der vielfach propagierte Umstieg auf kapitalgedeckte Pensionssysteme als Antwort auf die Alterung der Gesellschaft geht ins Leere. Dadurch werden weder Kosten gespart noch Risiken vermindert. Ein derartiger Umstieg bringt keine Kosteneinsparung, sondern im Regelfall Mehrkosten, bestenfalls Kostenverlagerungen, und schafft auch kein Mehr an Sicherheit, sondern eine Abhängigkeit von den Kapitalmärkten und damit beträchtlich erhöhte Risiken in der Alterssicherung.“ Nicht demografische Relationen zwischen Älteren und Menschen im Erwerbsalter bestimmen den künftigen Finanzierungsbedarf der Rentensicherung. Vielmehr ist die Entwicklung der ökonomischen Abhängigkeitsquote, also die Relation von LeistungsbezieherInnen zu aktiv Beschäftigten, von entscheidender Bedeutung. Dies untermauert auch der von der AK Wien entwickelte und bereits in

Brüssel erfolgreich präsentierte Abhängigkeitsquotenrechner, der es ermöglicht, eine anschauliche Darstellung der Unterschiede zwischen demografischen und ökonomischen Abhängigkeitsquoten grafisch darzustellen, und die Wirkung unterschiedlicher Arbeitsmarktszenarien auf die Entwicklung der ökonomischen Abhängigkeitsquote darzulegen. Die Nutzung bestehender Beschäftigungspotenziale beschränkt sich nicht auf Ältere, sondern betrifft sämtliche Altersgruppen. Dazu braucht es intensive Anstrengungen zur Verbesserung der Erwerbchancen aller benachteiligten Personengruppen am Arbeitsmarkt. Gelingt es in den kommenden Jahrzehnten, EU-weit zu einer deutlich verbesserten Arbeitsmarktintegration der Menschen im Erwerbsalter zu kommen, dann wird sich der Anstieg der ökonomischen Abhängigkeit durch eine älter werdende Gesellschaft in bewältigbaren Grenzen halten.

Verbesserte Arbeitsmarktintegration

Das erfordert freilich eine konsequente Verfolgung einer Politik und Unternehmenspraxis, die Teilhabechancen am Arbeitsmarkt eröffnet, nicht schmälert:

» Prävention von Arbeitslosigkeit und Ausgrenzung gerade auch Älterer;

» Eröffnung verbesserter Einstiegschancen und Jobperspektiven für jüngere Benachteiligte;

» Sicherstellung einer flächendeckenden, auch berufsbegleitenden Aus- und Weiterbildung;

Nicht demografische Relationen zwischen Älteren und Menschen im Erwerbsalter bestimmen den künftigen Finanzierungsbedarf der Rentensicherung. Vielmehr ist die Entwicklung der ökonomischen Abhängigkeitsquote, also die Relation von LeistungsbezieherInnen zu aktiv Beschäftigten, von entscheidender Bedeutung.



» Senkung der Invalidisierungsrate durch hochwertigen betrieblichen und überbetrieblichen Gesundheits- und ArbeitnehmerInnenschutz sowie umfassende Maßnahmen der Gesundheitsförderung, Prävention und Rehabilitation;

» vermehrte Anstrengungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie Verbesserung der partnerschaftlichen Aufteilung von Familienpflichten.

Längere Beschäftigung

Wer will, dass Menschen später in Pension gehen, muss dafür sorgen, dass sie länger arbeiten können, meint der EWSA: „Es geht nicht nur darum, Arbeitsplätze für Ältere zu schaffen und gezielt auf diese abzustimmen, sondern auch darum, die Arbeit während der gesamten Berufskarriere so zu organisieren, dass sie dem Prozess des Alterns in allen Phasen der Berufskarriere gerecht wird, insbesondere dass Risiken und schädliche Auswirkungen auf die Gesundheit früh vermieden werden. Davon profitieren Beschäftigte in jeder Phase ihres Lebensalters.“

Diskriminierungen und negative Klischees insbesondere gegenüber Älteren müssen bekämpft werden. Gefordert ist eine umfassende Adaptierung der Arbeitswelt. Obgleich auch die Eigenverantwortung zählt, die wesentlichen Ursachen des vorzeitigen Ausscheidens aus dem Erwerbsleben sind gesundheitlicher Verschleiß durch physisch und psychisch belastende Arbeitsbedingungen, hohe Arbeitsintensität, frühzeitige Entlassungen Älterer, aber auch mangelnde Fortbildung.

Dazu kommt, dass neue Formen der Arbeitsorganisation Möglichkeiten zur Weiterbeschäftigung Älterer im Unternehmen in weniger belastenden Bereichen zunehmend einschränken. Überall hier gilt es anzusetzen. In diesem Sinn unterbreitet der EWSA ein umfassendes Paket konkreter Vorschläge auf dem Weg zu einer altersgerechten Arbeitswelt:

» Anreize für Unternehmen zur Schaffung altersgerechter Arbeitsplätze und Stabilisierung bestehender Beschäftigung;

» offensive Arbeitsmarktpolitik zur Wiedereingliederung älterer Arbeitsloser ins Erwerbsleben sowie Reduzierung des Risikos der Langzeitarbeitslosigkeit;

» umfassende Beratung und Begleitung Arbeitsuchender sowie maßgeschneiderte Vermittlungsunterstützung sowie Prävention und Rehabilitation zur Wiedereingliederung;

» Maßnahmen um länger im Erwerbsleben verbleiben zu können, v. a. Leistungsdruck verringern und altersgerechte Gestaltung der Arbeitsbedingungen;

» Entwicklung und sozialpartnerschaftliche Aushandlung gesundheitsfördernder Arbeitszeitmodelle über die gesamte Berufslaufbahn hinweg;

» Maßnahmen zur stärkeren Beteiligung Älterer an Weiterbildung;

» breite gesellschaftliche Sensibilisierung, um Vorurteile gegenüber älteren Beschäftigten abzubauen;

» Beratung und Unterstützung von Unternehmen insbesondere KMU bei vorausschauender Personalplanung und Entwicklung einer altersgerechten Arbeitsorganisation;

» Ausbau innovativer und attraktiver Modelle zum gleitenden Übergang vom Erwerbsleben in die Altersversorgung.

Verantwortung wahrnehmen

Die Förderung eines längeren Arbeitslebens erfordert Anstrengungen des Staates, der ArbeitgeberInnen und der Beschäftigten selbst. Diese Verantwortung muss von allen Seiten wahrgenommen werden. Den Sozialpartnern kommt bei allen Anstrengungen eine besondere Bedeutung zu. Das Potenzial, wie auf kollektivvertraglicher und betrieblicher Ebene unter Einbindung der Sozialpartner auf sozialverträglichem Weg ein funktionierender Arbeitsmarkt für Ältere mit hoher Stabilität der Beschäftigung und auch ein hohes Maß an Erwerbsfähigkeit und Erwerbstätigkeit Älterer geschaffen werden kann, zeigen jedenfalls erfolgreiche Modelle vor allem in nordischen Mitgliedsstaaten der EU.

Internet:

Der EWSA in Internet:
www.eesc.europa.eu

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

EU-Nulldefizite als Krisenlösung?

Sogenannte Schuldenbremsen in nationalen Verfassungen festzuschreiben ist gefährlich und keine Antwort auf die immer noch schwelende Finanzkrise.

Autor: Georg Feigl

*BA – Mitarbeiter der Abteilung
Wirtschaftswissenschaft und Statistik in der
AK Wien*

Am 16. August 2011 trafen sich die deutsche Bundeskanzlerin und der französische Präsident, um ein Signal zur Beruhigung der Lage in der Eurozone zu senden. Das Ergebnis enttäuschte, da nicht viel mehr als alter Wein in neuen Schläuchen mit modriger neoliberaler Note geboten wurde. Wichtigste Einzelmaßnahme: die Verankerung struktureller Nulldefizite in allen nationalen Verfassungen der Eurozone-Mitgliedsstaaten. Bisher gibt es eine solche Regelung, die unter dem Namen „Schuldenbremse“ besser bekannt ist, lediglich in Deutschland – wo sie allerdings erst 2020 zur Gänze in Kraft tritt.

Seit ihrer Verabschiedung wird sie vor allem wegen der einhergehenden Einschränkung des politischen Gestaltungsspielraums, ihrer möglichen negativen wirtschaftlichen Auswirkungen gerade in der Einführungsphase, ihrer unklaren Berechnungsmethode und ihrer Tendenz zur Wirkung als „Investitionsbremse“ kritisiert.

Facts and Fiction

Warum sich die Schuldenbremse trotzdem großer Beliebtheit erfreut, dürfte vor allem politstrategische Gründe haben. Sie „klingt gut“, ist trotz ihrer Komplexität einfach zu kommunizieren und passt ideal zur Interpretation, dass die Krisenschulden eigentlich fahrlässig verursacht worden sind bzw. Regierungen schon sparen

könnten, wenn sie nur wirklich wollten. Damit dient sie als Ablenkungsmanöver von der wahren Schuldenursache, nämlich die durch die steigende Vermögenskonzentration mitverursachte Finanz- und Wirtschaftskrise. So stört es dann wenig, dass die empirischen Fakten mit ihren Heilsversprechungen nicht in Einklang zu bringen sind. Ein paar Beispiele:

» Der Schuldenstand in der Eurozone ist vor der Krise gesunken (von 72,8 Prozent vor ihrer Gründung 1999 auf 66,1 Prozent des BIP 2007; rechnet man die „Vorkrisen-Verschuldungssünder“ Deutschland, Frankreich, Griechenland und Portugal heraus, so ergibt sich sogar ein rekordverdächtiger Rückgang der Verschuldungsquote um 21,5 Prozentpunkte in den anderen 13 Mitgliedsstaaten der Eurozone). Erst die Krise zerstörte diese Erfolge, nicht plötzliche „unverantwortliche Ausgabenpolitik“. Eine solche wäre vielmehr der Versuch gewesen, den Schuldenanstieg durch sofortige radikale Einsparungen zu stoppen, und damit die Rezession zu verschärfen.

» Die einzigen Eurozone-Mitgliedsstaaten, die in den 2000er-Jahren über mehrere Jahre die Vorgaben der deutschen Schuldenbremse erfüllt haben, sind – neben Finnland und Luxemburg – Irland und Spanien, also Staaten, die nun als Problemfälle gehandelt werden.

» Wäre die Schuldenbremse in Deutschland bereits 2007 in Kraft getreten, hätte sie nicht eingehalten bzw. die erfolgreichen Maßnahmen zur Konjunkturbelebung kaum gesetzt werden können. All-

gemein berücksichtigt die Schuldenbremse den Zusammenhang zwischen wirtschaftlicher und budgetärer Entwicklung nur unzureichend. ExpertInnen des Internationalen Währungsfonds schätzten zuletzt, dass ein Sparpaket im Ausmaß von ein Prozent der Wirtschaftsleistung diese um durchschnittlich mehr als 0,6 Prozent schwächt – was in Folge wiederum das Defizit um etwa 0,3 Prozent des BIP verschlechtert. Griechenland bestätigt unfreiwillig diesen engen Zusammenhang: Milliarden schwere Sparpakete ließen die Wirtschaft massiv schrumpfen, wodurch Steuereinnahmen wegbrechen und die Kosten für die Arbeitslosigkeit steigen – was am Ende den Staatshaushalt neuerlich belastet. Diese Zusammenhänge werden in der öffentlichen Debatte gerne ausgeblendet – lieber bedient man sich dem Klischee fortgesetzter griechischer Verantwortungslosigkeit. Und das, obwohl die griechische Entwicklung zumindest deutschen PolitikerInnen sehr vertraut sein sollte: deren Konsolidierungsversuche 2002 folgend scheiterten ebenfalls. So ernteten sie am Ende die schwächste Wirtschaftsentwicklung in der EU und ein Verfahren wegen Überschreitung der Maastricht-Defizitgrenze. Sowohl heute in Griechenland als auch damals in Deutschland hätte eine Schuldenbremse in der Verfassung daran nichts geändert.

Schuldenbremsen im Eilverfahren

Trotzdem wurden „Schuldenbremsen“ nun im Eilverfahren in der spanischen und italienischen Verfassung verankert. Frankreich soll demnächst folgen. Dieser Trend stellt eine Bedrohung für Wohlstand, Be-

schäftigung und Stabilität in Europa dar. Diese drei Länder plus Deutschland umfassen bereits mehr als drei Viertel der Wirtschaftsleistung der Eurozone. Versuchen alle gleichzeitig einen scharfen Sparkurs einzuschlagen, werden sich auch andere Länder von den dort zu erwartenden negativen Auswirkungen kaum abkoppeln können. Das gilt insbesondere für die österreichische Wirtschaft, die etwa 17 Prozent aller Güter und Dienstleistungen dort absetzt. Nun forderte auch die österreichische Finanzministerin eine Schuldenbremse für Österreich, allerdings in einer etwas eigenartigen Form. Sie möchte per Gesetz beschließen, dass die Staatsverschuldung bis 2020 auf 60 Prozent des BIP gedrückt werden sollte. Woher die dafür notwendigen über 40 Mrd. Euro – die Hälfte des gesamten Bundesbudgets – kommen sollen, bleibt gerade angesichts eingetrübter Wachstumsaussichten und mit einer ebenso angekündigten radikalen Senkung der Steuer- und Abgabenquote ein Rätsel.

Demokratiepolitisches Problem

Die Schuldenbremse ist aber nicht nur ein wirtschaftliches Problem, sondern auch ein demokratiepolitisches, wie etwa das spanische Beispiel zeigt: Innerhalb nur einer Woche erfolgte gegen den Widerstand der kleineren Parteien, Gewerkschaften, sozialen Bewegungen und selbst Teilen der regierenden SozialdemokratInnen die erste substanzielle Verfassungsänderung seit der Rückkehr zur Demokratie. Pikantes Detail: Dieses problematische Vorgehen war umsonst, denn sowohl am Tag des Beschlusses als auch danach stiegen die Zinsen für spanische Staatsanleihen erneut. Offensichtlich dürften hier die FinanzmarktakteurInnen die Maßnahme realistischer einschätzen als die spanische Regierung.

Da Schuldenbremsen zur Lösung der neuerlichen Finanz- und Wirtschaftskrise in Europa kaum etwas beitragen können, braucht es andere Maßnahmen. Kurzfristig wird es notwendig sein, dass die Europäische Zentralbank (EZB) direkt oder indirekt als Finanzier von Staaten einspringt, wenn private InvestorenInnen ausfallen bzw. zu hohe Zinsen verlangen. Mittelfristig bedarf es einer Reduktion der Krisenanfälligkeit durch

eine egalitäre Verteilung der Einkommen, effektive Finanzmarktregulierung sowie höhere vermögensbezogene Steuern, aber auch durch eine sanfte Beschränkung des Ausgabenwachstums und des Unternehmenssteuerwettbewerbs. Die Belastungen sind auf die Wohlhabendsten zu konzentrieren, die ansonsten – zugespitzt formuliert – dieses Geld ohnehin den Staaten gegen hohe Zinsen verborgen (oder den Finanzmärkten zuführen), anstatt es nachfragewirksam auszugeben.

Statt an Schuldenbremsen sollte deshalb an einer möglichst europaweiten Einführung/Erhöhung von Finanztransaktions-, Kapitalertrags-, Spitzeneinkommens-, Vermögens-, Erbschafts- und Schenkungssteuern gearbeitet werden. Zudem wäre es an der Zeit, die direkte und indirekte Förderung der privaten Pensionsvorsorge einzuschränken, die mitverantwortlich ist für das Aufblähen der Finanzmärkte und damit die Krisenanfälligkeit erhöhen. Ein solches Programm würde solide Staatsfinanzen ermöglichen. Die Fallbeispiele Schweden oder Finnland zeigen, dass eine hohe Steuer- und Abgabenquote ein gutes Mittel gegen Budgetdefizite und Staatsverschuldung ist.

Positiver Nebeneffekt

Ein weiterer positiver Nebeneffekt vermögensbezogener Steuern: Die moralisch richtige Beteiligung des Privatsektors bei der Entschuldung kann so – ohne problematische Nebenwirkungen wie bei echten Schuldenschnitten (neue Bankenkrise und höhere Zinsen) – gewährleistet werden.

Internet:

Horn, Gustav (2011):
Schöne neue Welt ohne Schulden?
www.boeckler.de/imk_33663_37948.htm

Truger, Achim (2010): Alternative Strategien der
Budgetkonsolidierung.
tinyurl.com/69xgrwd

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



Die Belastungen sind auf die Wohlhabendsten zu konzentrieren, die ansonsten – zugespitzt formuliert – dieses Geld ohnehin den Staaten gegen hohe Zinsen verborgen (oder den Finanzmärkten zuführen) anstatt es nachfragewirksam ausgeben würden.

Wer die Kosten der Krise trägt, und wer sie tragen sollte

Eine Analyse des neuen Leiters der AK-Wirtschaftswissenschaft und Statistik.

Autor: Markus Marterbauer

AK Wien – Abteilung Wirtschaftswissenschaft und Statistik

Europa steht im Bann der Staatsschuldenkrise. Die von der EU geforderten Sparprogramme treffen besonders jene Bevölkerungsgruppen, die auf den Sozialstaat angewiesen sind. Diese Politik übersieht, dass der rasche Anstieg der Staatsschulden in ganz Europa meist nicht die Folge überbordender sozialer Großzügigkeit, sondern das Ergebnis der von Banken und Finanzmärkten ausgelösten Finanz- und Wirtschaftskrise ist. Sie hat einerseits enorme Budgetkosten für die Rettung der Banken verursacht, in der EU insgesamt deutlich mehr als 300 Mrd. Euro, und andererseits hat die von ihr ausgelöste Rezession in allen Ländern die Steuereinnahmen verringert und das Budgetdefizit nach oben getrieben.

Zahl der Arbeitslosen gestiegen

Die Finanzkrise erhöhte nicht nur die Staatsverschuldung, sondern auch die Zahl der Arbeitslosen: In Österreich liegt sie noch immer um 50.000 über dem Niveau vor der Krise, in der Europäischen Union sogar um sieben Mio. Besonders dramatisch ist die Lage für Jugendliche: In 17 Mitgliedsländern der EU liegt die Arbeitslosenquote von Jugendlichen bei über 20 Prozent der Erwerbspersonen, in Griechenland beträgt sie nahezu 40 Prozent, in Spanien sogar 46 Prozent. Die arbeitslosen Jugendlichen tragen die höchsten Kosten der Finanzkrise, ohne in irgendeiner Weise zu ihrem Entstehen beigetragen

zu haben. Eine Wirtschaftspolitik, die die Kosten der Krise fair verteilen will, muss deren Ursachen genau analysieren: Die Finanzkrise ist vor allem das Ergebnis von zwei Entwicklungen, der Liberalisierung des Finanzsektors und der Ungleichheit der Verteilung des Wohlstandes. Der seit den 1980er-Jahren verfolgte Abbau staatlicher Regulierungen basierte auf der neoliberalen Ideologie der Selbststeuerungsfähigkeit der Finanzwirtschaft. Er führte zu einer enormen Aufblähung des spekulativen Finanzsektors und schließlich zum Zusammenbruch der Spekulationsblasen mit schweren realwirtschaftlichen Folgeschäden.

Deshalb muss der Finanzsektor deutlich verkleinert und auf seine ursprüngliche Rolle als Diener der Realwirtschaft zurückgeführt werden. Hier sind durch die Stärkung der EU-Finanzaufsicht und die Erhöhung der Eigenkapitalerfordernisse für Banken („Basel III“) einige positive Schritte gelungen. Eine stärkere Besteuerung durch Bankenabgaben und Finanztransaktionssteuer wäre ein wirkungsvolles Instrument zur Begrenzung der Finanzaktivitäten.

Die enorme Zunahme der Ungleichheit der Verteilung von Vermögen und Einkommen hat in den vergangenen Jahrzehnten die wirtschaftliche Lage jener schmalen Bevölkerungsschicht eklatant verbessert, die zu besonders risikoreichen Finanzanlagen neigt. So entstand das Spielkapital für das weltweite Finanzcasino. Eine gerechtere Verteilung des Wohlstandes könnte dazu beitragen, eine nächste Finanzkrise zu verhindern und die Krisenlasten fair zu verteilen. Drei konkrete Maßnahmen bilden die Kern-

BUCHTIPP

Markus Marterbauer

Zahlen bitte!

Deuticke Verlag, 2011,
253 Seiten, € 18,40,
ISBN 978-3-552-06173-6



Bestellung:

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

elemente eines emanzipatorischen Projektes, das sich zum Ziel setzt, Freiheit und Sicherheit der Menschen zu erhöhen: der Ausbau des Sozialstaates, die Ausweitung der Besteuerung von Vermögen und die Verkürzung der Arbeitszeit.

Sozialstaat hat sich bewährt

Der Sozialstaat hat sich in der Krise bewährt: Er hat den Menschen Sicherheit gegeben und dadurch die Konjunktur stabilisiert, dabei hat er seine Überlegenheit gegenüber privaten Vorsorgesystemen eindrucksvoll bewiesen. Dennoch steht er vor großen Herausforderungen: Der Beschäftigungsrückgang in der Wirtschaftskrise hat die Einnahmen der Sozialversicherung merklich gedämpft, und die demografische Verschiebung wird langfristig wachsende Finanzierungskosten mit sich bringen. Vor allem wandeln sich die Anforderungen an den Sozialstaat, etwa weil geänderte Familienstrukturen wie die Zunahme der AlleinerzieherInnenfamilien die Erbringung von Dienstleistungen für Kinder und Pflegebedürftige in den Familien immer schwieriger machen; oder weil bei zuneh-

Unsere Gesellschaft honoriert derzeit soziale Dienstleistungen, die für den sozialen Zusammenhalt genauso wie für ein erfolgreiches Wirtschaften so wichtig sind, viel schlechter als den Finanzbereich, dessen Wertschöpfung in den vergangenen Jahren so sehr zu wünschen übrig ließ.



mender Ungleichheit der Erwerbseinkommen ein Sozialstaat, der primär auf dem Versicherungsprinzip basiert, die Ungleichheit perpetuiert, statt sie zu verringern. Ein Sozialstaat, der diese Herausforderungen meistern will, muss vor allem in den Ausbau sozialer Dienste investieren. Soziale Dienstleistungen, von Kindergärten und Krippen über Ganztagschulen bis zu Heimhilfen und Pflegeplätzen, stellen eine soziale Grundversorgung für die gesamte Bevölkerung dar, die besonders den Armen und der Mittelschicht zugute kommen, die sich derartige Dienstleistungen hoher Qualität privat finanziert nicht leisten könnten. In den skandinavischen Ländern wurde ein sozialer Dienstleistungsstaat aufgebaut, in dem für soziale Sachleistungen zugunsten von Kindern und Pflegebedürftigen vier- bis sechsmal so viel ausgegeben wird als bei uns. Dänemark und Schweden zeigen aber auch, dass ein gut entwickelter Sozialstaat nicht gratis ist, er kann nur durch ein relativ hohes Niveau an Abgaben finanziert werden.

Soziale Dienstleistungen fair bewerten

Ein moderner Sozialstaat muss auch die Leistungen der in diesem Sektor Beschäftigten höher bewerten. Gesellschaftliche Wertschätzung kommt in Anerkennung und Einkommen zum Ausdruck. Unsere Gesellschaft honoriert derzeit soziale Dienstleistungen, die für den sozialen Zusammenhalt genauso wie für ein erfolgreiches Wirtschaften so wichtig sind, viel schlechter als den Finanzbereich, dessen Wertschöpfung in den vergangenen Jahren so sehr zu wünschen übrig ließ. Ein zweites Element emanzipatorischer Wirtschafts-

politik, das eine soziale Investitionsstrategie in idealer Weise ergänzt, ist die Ausweitung der Besteuerung von Vermögenseinkommen und Vermögensbeständen. Die Vermögen sind außerordentlich ungleich verteilt, ihre Besteuerung ist die einzige Möglichkeit, die Reichen an der Finanzierung des Sozialstaates zu beteiligen. Zudem würde die Belastung leistungsloser Einkommen die Leistungsanreize verbessern. Selbst niedrige Steuersätze würden aufgrund der großen Volumina an Vermögen zu erheblichem Steueraufkommen führen.

Die Reichen haben 770 Mrd. Euro

Das Vermögen der privaten Haushalte beträgt in Österreich etwa 1.400 Mrd. Euro, davon sind ein Drittel Finanzvermögen, zwei Drittel Immobilienvermögen. Das oberste Zehntel der Haushalte, das sind die reichen Bevölkerungsschichten, die vom Einkommen aus Vermögen leben könnten, verfügen über ein Vermögen von 770 Mrd. Euro. In dieser sozialen Schicht besitzen mehr als 80 Prozent Aktien, 85 Prozent des Immobilienbesitzes, der nicht auf Hauptwohnsitze entfällt, wird in diesem Segment gehalten.

Sinnvoll sind eine allgemeine Vermögenssteuer auf sehr hohe Vermögensbestände, die der Konzentration des Vermögens entgegenwirkt; eine Erhöhung der Grundsteuer, deren Aufkommen für die Finanzierung des Ausbaus sozialer Dienstleistungen der Gemeinden und Städte zweckgebunden wird; die Wiedereinführung einer Erbschaftssteuer, die einen Beitrag zur Verbesserung der Chancengleichheit zwischen Kindern

aus unterschiedlichen sozialen Schichten leistet.

Ein drittes Element emanzipatorischer Wirtschaftspolitik bildet die Verkürzung der geleisteten Arbeitszeit. Viele EU-Länder haben mit Maßnahmen der Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie Beruf und Weiterbildung in den vergangenen Jahren innovative Formen der Arbeitszeitpolitik umgesetzt. Die Verkürzung der Arbeitszeit leistet einen Beitrag zur Erreichung von Vollbeschäftigung und stellt die wichtigste Möglichkeit dar, den hohen gesellschaftlichen Wohlstand für die ArbeitnehmerInnen in Form von mehr Freizeit und besserer Lebensqualität zu nutzen.

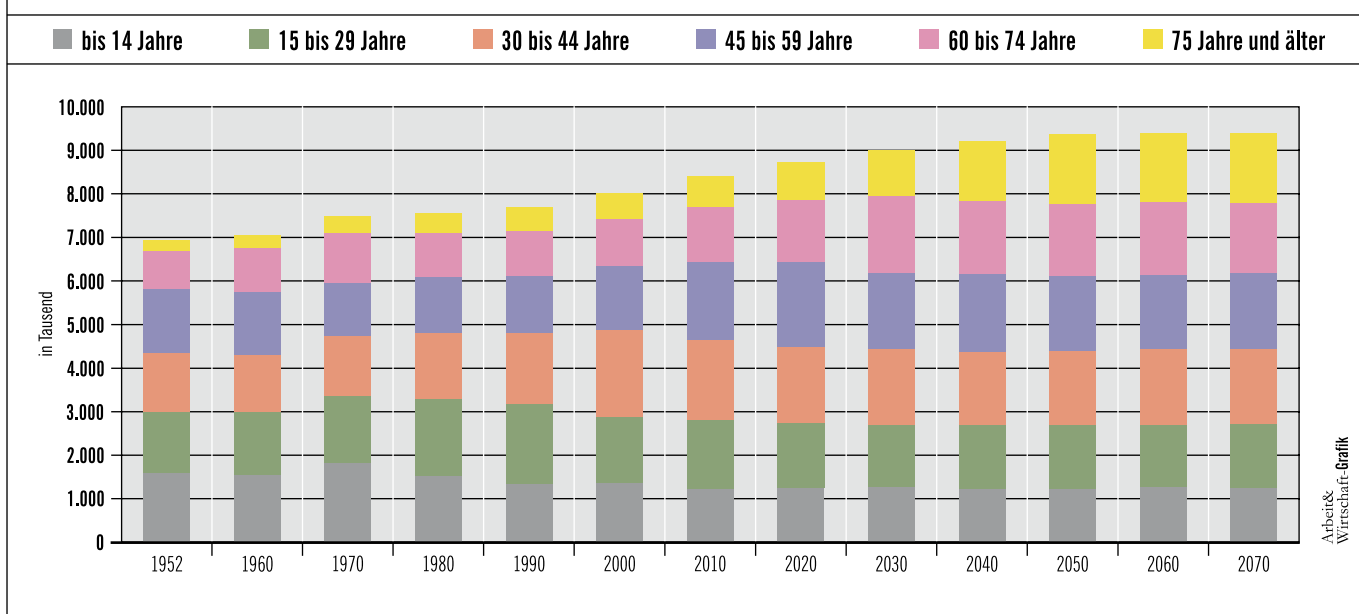
Sozialer Fortschritt möglich

Die von Banken und Finanzmärkten ausgelöste Finanzkrise hat gezeigt, wie instabil eine deregulierte und von Finanzmärkten dominierte Marktwirtschaft ist. Doch selbst nach der Finanzkrise ist der Wohlstand in unserer Gesellschaft so hoch, dass sozialer Fortschritt für alle Menschen möglich ist: Eine merkliche Besteuerung von Vermögensbeständen, der Ausbau des Sozialstaates und die Verkürzung der Arbeitszeit bilden die richtigen Antworten auf die Krise und sind die wichtigsten Elemente eines emanzipatorischen politischen Projekts.

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

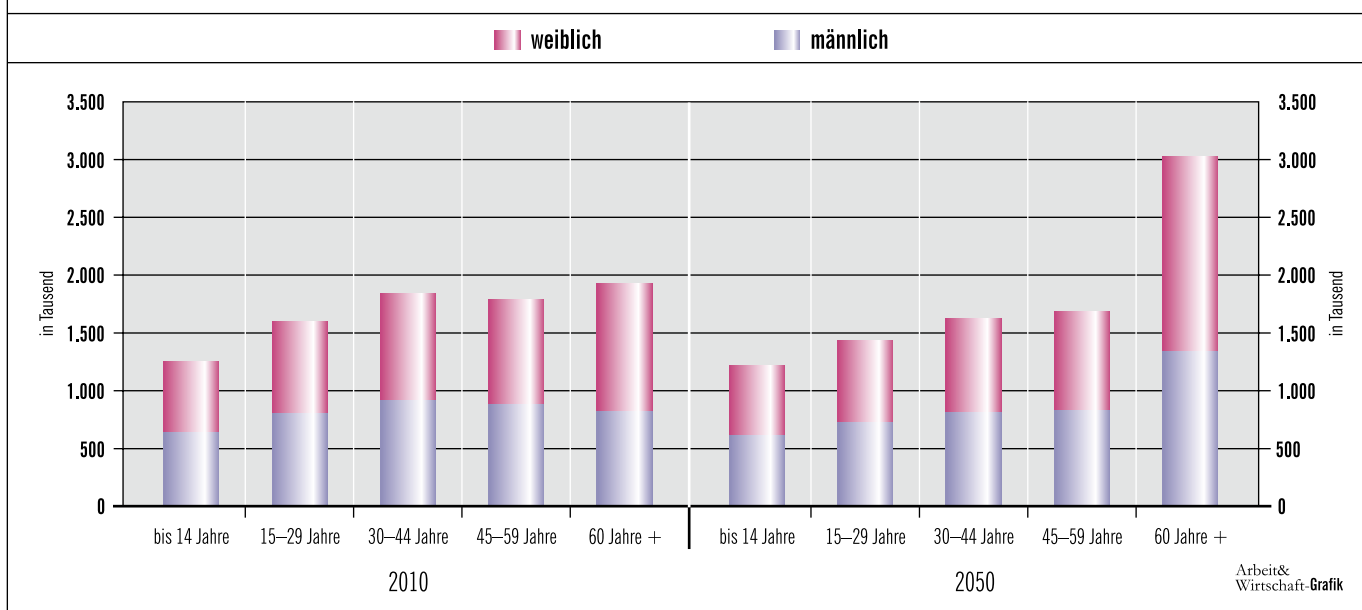
Zahlen, Daten, Fakten

Bevölkerung im Jahresdurchschnitt 1952–2070



Quelle: Statistik Austria, Bevölkerungsprognose 2011, Hauptvariante

Erwerbspersonen nach Alter im Jahr 2010 und Prognose 2050



Quelle: Statistik Austria, Erwerbsprognose 2011, Hauptvariante

Familienprojektion: Familien im Jahresdurchschnitt 2010 bis 2050				
	Ehepaar	Lebensgemeinschaft	alleinerziehender Vater	alleinerziehende Mutter
2010				
Burgenland	63.905	7.490	1.847	9.892
Kärnten	106.078	21.874	3.700	24.494
Niederösterreich	340.222	50.987	11.117	54.777
Oberösterreich	276.057	50.550	7.186	43.474
Salzburg	100.367	18.610	3.079	20.656
Steiermark	234.053	47.579	7.670	47.634
Tirol	134.102	25.492	4.188	27.656
Vorarlberg	71.694	12.628	2.061	13.799
Wien	272.939	69.167	14.972	74.815
Österreich	1.599.417	304.377	55.820	317.197
2020				
Burgenland	62.492	10.620	1.977	10.505
Kärnten	99.043	26.302	3.830	24.163
Niederösterreich	339.041	69.572	11.999	58.460
Oberösterreich	265.916	62.670	7.713	44.475
Salzburg	97.777	23.619	3.409	21.069
Steiermark	223.898	58.665	8.128	48.387
Tirol	132.549	32.691	4.685	29.125
Vorarlberg	71.091	16.432	2.285	14.699
Wien	266.849	86.533	16.055	76.785
Österreich	1.558.656	387.104	60.081	327.668
2030				
Burgenland	64.198	10.707	2.172	10.959
Kärnten	98.295	25.110	3.967	23.866
Niederösterreich	353.481	71.391	12.918	61.263
Oberösterreich	269.478	61.246	8.291	44.879
Salzburg	98.156	23.107	3.626	21.045
Steiermark	225.932	57.296	8.649	48.501
Tirol	135.224	32.293	5.120	29.844
Vorarlberg	73.048	16.442	2.488	15.205
Wien	275.704	89.112	16.879	79.947
Österreich	1.593.516	386.704	64.110	335.509
2040				
Burgenland	64.772	10.585	2.403	11.499
Kärnten	95.557	23.923	4.126	23.796
Niederösterreich	363.045	72.286	13.827	64.258
Oberösterreich	267.235	59.564	8.807	45.647
Salzburg	96.660	22.337	3.801	21.113
Steiermark	224.076	55.663	9.170	48.977
Tirol	135.340	31.575	5.476	30.600
Vorarlberg	73.705	16.213	2.667	15.716
Wien	284.443	90.738	17.559	82.520
Österreich	1.604.833	382.884	67.836	344.126
2050				
Burgenland	64.555	10.507	2.571	11.977
Kärnten	91.586	23.057	4.228	23.692
Niederösterreich	368.386	73.037	14.670	67.342
Oberösterreich	262.518	58.419	9.149	46.567
Salzburg	94.088	21.777	3.928	21.159
Steiermark	219.358	54.424	9.557	49.561
Tirol	133.647	31.090	5.811	31.220
Vorarlberg	73.353	16.023	2.830	16.169
Wien	290.850	92.505	18.237	85.587
Österreich	1.598.341	380.839	70.981	353.274

Nachhaltigkeit ist nichts für Öko-Freaks

Oder: Warum die NSTRATneu die ArbeitnehmerInnen angeht.

Autor: Robert Stöger

Mitarbeiter im Bundeskanzleramt,
Sektion Koordination

Nachhaltigkeit (NH) wird zwar vielerorts als eines der zahlreichen sinnentleerten Modewörter unserer Zeit wahrgenommen, richtig verstanden berührt sie jedoch ein Grundproblem allen menschlichen Wirtschaftens: In welcher Weise können wir die Natur und ihre Ressourcen für unsere Zwecke nutzen, ohne jene längerfristig zu zerstören und damit unsere eigene Lebensgrundlagen und die der folgenden Generationen zu unterminieren? In dieser Form hat die Frage die Menschheit schon lange vor Beginn der industriellen Revolution beschäftigt und bildete in den 1970er-Jahren mit dem Bericht des **Club of Rome** „Die Grenzen des Wachstums“ den Ausgangspunkt für den modernen Diskurs zu diesem Thema.

Ökologische NH allein unmöglich

Dieser hat sich mittlerweile weit über die ökologische Fragestellung hinaus entwickelt und erkannt, dass er ohne die Einbeziehung anderer Dimensionen, vor allem der sozialen und wirtschaftlichen, unzulänglich und abstrakt bliebe. Ökologische NH allein ist letztlich unmöglich, wenn ihr gesellschaftliche und wirtschaftliche Prozesse zuwiderlaufen. Und sie wird inhuman, wenn sie nicht auf die Menschen und ihre Bedürfnisse Bezug nimmt. Dem hat in den 1980er-Jahren die „**Brundtland-Kommission**“ der UN mit ihrer Definition „Entwicklung ist nachhaltig, wenn sie gewährleistet, dass die

Bedürfnisse der heute lebenden Generationen befriedigt werden, ohne die Möglichkeiten künftiger Generationen zur Befriedigung ihrer eigenen Bedürfnisse zu beeinträchtigen“ Rechnung getragen.

Die vielfach in der Öffentlichkeit noch immer vorhandene Gleichsetzung von NH mit Verhindern des Klimawandels greift daher bei weitem zu kurz. Schon rein ökologisch geht es um wesentlich mehr. Etwa um Ressourcenschonung, um Schutz und Erhaltung von Naturräumen und Landschaften (nicht nur im Fremdenverkehrsland Österreich), um lebenswerte Städte, die nicht unter Abgaswolken und Autolawinen leiden. Auf Soziales bezogen bedeutet NH vor allem die Erhaltung des gefährdeten gesellschaftlichen Zusammenhalts, die Sicherstellung von Chancengleichheit oder die Garantie, dass die Menschen von ihrer Arbeit auch leben können. Auch werden von nicht-nachhaltigem Umgang mit der Umwelt vorrangig die Schwächsten in Mitleidenschaft gezogen. Sei es, dass der Raubbau an der Natur Hand in Hand geht mit dem an den dazu vergatterten Arbeitskräften, sei es, dass die unteren Einkommensschichten von Preiserhöhungen bei knapp werdenden Brennstoffen und Nahrungsmitteln am härtesten getroffen werden. Schließlich ist auch entscheidend, von welchen Kräften die Wirtschaft bestimmt wird, und welche Anreize für umwelt- und menschenfreundliche Produktionsmethoden und Produkte sie erhält oder nicht erhält. Mit anderen Worten: NH darf nicht den Öko-Freaks und einigen betuchten Schöngestirnen überlassen werden, son-

dern ist eine Angelegenheit von allgemeinem Interesse.

Einbindung der Sozialpartner

Auch in Österreich hat die NH-Diskussion in den vergangenen Jahrzehnten Fuß gefasst. Meilensteine auf der politischen Ebene im vorigen Jahrzehnt waren dabei die NH-Strategie der Bundesregierung aus dem Jahr 2002 (NSTRAT 2002) und die 2006 beschlossene „Österreichische Strategie Nachhaltige Entwicklung (ÖSTRAT)“ als Handlungsrahmen für Bund und Länder sowie deren Neustrukturierung durch den Ministerrat (MR) im Jahr 2010. Durch Letztere wurde im Koordinierungsprozess ein Ko-Vorsitz von Bundeskanzleramt (BKA) und dem bisher allein dafür verantwortlichen Umweltministerium (BMLFUW) eingerichtet. Gleichzeitig wurde die Einbindung der Sozialpartner bekräftigt. Neben „klassischen“ NH-Zielen wurden die Erreichung der Beschäftigungsziele, ein hohes Niveau an sozialer Sicherheit wie auch die Prävention und Bekämpfung von Armut als zentrale Anliegen der ÖSTRAT festgeschrieben.

Erst vor wenigen Wochen wurde in diesem Rahmen vom Ministerrat ein Arbeitsprogramm Nachhaltige Entwicklung für die kommenden Jahre beschlossen, das in weiten Teilen auch von den Bundesländern mitgestaltet wurde und mitgetragen wird. Die nächste wichtige Etappe im erneuerten ÖSTRAT-Prozess wird nun die erneuerte Fassung der NH-Strategie von 2002 (Arbeitstitel NSTRATneu) bilden, für die schon einige Vorarbeiten geleistet wurden und

Ökologische Nachhaltigkeit allein ist letztlich unmöglich, wenn ihr gesellschaftliche und wirtschaftliche Prozesse zuwiderlaufen. Und sie wird inhuman, wenn sie nicht auf die Menschen und ihre Bedürfnisse Bezug nimmt.



die im kommenden Juni vorgelegt werden soll.

Die Neufassung der NSTRAT 2002 scheint aus verschiedenen Gründen notwendig. Es gilt einmal, die neueren Entwicklungen im österreichischen und internationalen NH-Prozess auf wissenschaftlicher, politischer und gesellschaftlicher Ebene einzuarbeiten. Darüber hinaus gehört auch den neuen Anforderungen, die sich aus der ökologischen, sozialen und wirtschaftlichen Entwicklung der vergangenen Jahre für die NH-Politik ergeben, sowie den Erfahrungen aus dem ÖSTRAT-Prozess selbst mit einer strategischen Neujustierung Rechnung getragen. Schließlich kann die NSTRAT aus 2002 nicht verleugnen, unter welcher Regierungskonstellation sie entstanden ist, und weist schon daher viele nicht mehr zeitgemäße Züge auf.

Grundlegende Aufgaben

Die Übung steht vor folgenden grundlegenden Aufgaben:

» **Definition und Eingrenzung:** Wie bereits skizziert, kann sich NH nicht auf ökologische Aspekte beschränken. Sie darf aber auch nicht zur Beliebigkeit ausufern, in der alles und jedes, was nur ein wenig über den Tag hinausgeht, untergebracht wird. Auf dieser Gratwanderung gehören vor allem Trends erkannt, die in längerer Perspektive schädliche Wirkungen auf Umwelt, Menschen und Gesellschaft haben. Außerdem ist es unerlässlich, darunterliegende Kräfte und Entwicklungen zu erfassen, die NH gefährden oder sogar

verunmöglichen (etwa das aktuelle Wirken der Finanzmärkte).

» **Mehrdimensionalität in der Sache:** Die drei bereits angeführten Dimensionen müssen nicht nur als gleichrangig anerkannt, sondern auch in ihren gegenseitigen Wechselwirkungen und bezogen auf ihre Konsequenzen für die Menschen begriffen werden.

» **Mehrdimensionalität der Umsetzung:** NH kann nur realisiert werden, wenn gängige Politikmuster überwunden werden. Daher sind generationenübergreifende statt kurzfristiger, kreative statt trendfortschreibender, regionale und nationale Grenzen überwindende sowie offene, mehrere Lösungsmöglichkeiten einbeziehende Denk- und Handlungsansätze vonnöten.

» **Politikrelevanz:** NSTRATneu soll die vorhandenen Probleme richtig darstellen und analysieren. Sie soll aber keine akademische Studie werden, sondern für Politik und Verwaltung umsetzbare Handlungsanleitungen und eine mittelfristige Perspektive anbieten.

Daneben gilt es auch, unterschiedliche gesellschaftliche Interessen auf einen Nenner zu bringen. Diese reizvolle, aber wahrhaft nicht leichte Aufgabe wird vom Komitee NHÖ, in dem neben den Bundesministerien auch die Sozialpartner vertreten sind, geleistet werden. Es wird vom ExpertInnenbeirat Forum NHÖ fachlich beraten. Die Erfahrungen der Vergangenheit haben gezeigt, dass angesichts ihres gesellschaft-

lichen Gewichts und ihres Know-hows gerade die aktive Mitarbeit der Sozialpartner entscheidend für die praktische Relevanz der Strategie sein wird. Aufseiten der VertreterInnen der ArbeitnehmerInnen wird es dabei Voraussetzung sein, nicht von den als wenig positiv empfundenen Erfahrungen aus der NSTRAT-2002-Zeit auf die anstehende Aufgabe zu schließen.

Die Bundesregierung ist nun anders zusammengesetzt als vor neun Jahren. Der per MR-Beschluss festgelegte Ko-Vorsitz des BKA bei der Steuerung des ÖSTRAT-Prozesses hat bereits im vorigen Jahr zur beabsichtigten Verbreiterung der inhaltlichen Basis und zu geänderten strategischen Akzenten geführt. Sichtbarster Ausdruck dessen ist die Aufnahme der Themenfelder „Öffentliche Gesundheit, Prävention und Altern“ und „Arbeit unter fairen Bedingungen für alle“ im erwähnten Arbeitsprogramm. Dies wird auch für NSTRATneu gelten. Um dies zu verwirklichen, ist die Beteiligung der ExpertInnen aus den ArbeitnehmerInnen-Organisationen nicht nur willkommen, sondern notwendig.

Internet:

Mehr Infos unter:

www.nachhaltigkeit.at

Schreiben Sie Ihre Meinung
an den Autor

robert.stoeger@bka.gv.at

oder die Redaktion

aw@oegb.at

AK-Europa: Das Büro der AK in Brüssel repräsentiert die österreichische Arbeiterkammer gegenüber den Europäischen Institutionen und den in Brüssel basierten Interessengruppen. www.akeuropa.eu (Seite 21)

Anti-Privilegien-Volksbegehren: 1987 von der FPÖ initiiertes Volksbegehren mit rund 251.000 Eintragungen. (Seite 22)

Basel III: Reformpaket des Basler Ausschusses der Bank für Internationalen Zahlungsausgleich (BIZ) für die bereits bestehende Bankenregulierung Basel II. Als Reaktion auf die von der weltweiten Finanz- bzw. Wirtschaftskrise ab 2007 offengelegten Schwächen der bisherigen Bankenregulierung geht es um eine verbesserte Risikodeckung (erhöhte Standards für die Offenlegung und für Überprüfungen durch die Bankenaufsicht etc.), die Einführung einer Verschuldungsgrenze, verbessertes Liquiditätsmanagement der (globalen) Banken sowie die Stärkung antizyklischer Aktivitäten. Im Dezember 2010 wurde die vorläufige Endfassung veröffentlicht, ab 2013 wird Basel III schrittweise in Kraft treten. Die Umsetzung in Europa muss vom EU-Parlament abgesegnet werden, auch die nationalen Parlamente müssen zustimmen. (Seite 40)

Benya, Anton: österreichischer Gewerkschafter und SP-Politiker (1921–2001), wegen seiner Gewerkschaftstätigkeit 1934 und 1937 inhaftiert, 1963–1987 ÖGB-Präsident, 1971–86 Präsident des Nationalrates. Bekannt wurde vor allem die sogenannte Benya-Formel zur Lohnfindung, nach der sich Lohnerhöhungen an Inflations- und Produktivitätserhöhungen orientieren sollten. (Seite 12)

Brundtland-Kommission: 1983 von der UNO gegründete Weltkommission für Umwelt und Entwicklung (Vorsitzende: die ehemalige norwegische Ministerpräsidentin Gro Harlem Brundtland), die 1987 einen Bericht mit dem Titel „Our Common Future“ („Unsere gemeinsame Zukunft“) verfasste. Wegen dieses Brundtland-Berichts, der den Begriff nachhaltige Entwicklung prägte, berief die UNO-Generalversammlung die Konferenz über Umwelt und Entwicklung (UNCED) ein. Die Konferenz, bekannt als Erdgipfel, fand im Juni 1992 in Rio de Janeiro statt. Sie war der Wendepunkt in den internationalen Verhandlungen über Fragen von Umwelt und Entwicklung. (Seite 44)

Bürgerkrieg 1934: Von 12. bis 15. Februar 1934 fanden zwischen dem (seit 1933 verbotenen) Republikanischen Schutzbund (der Sozialdemokratischen Arbeiterpartei) und den Vertretern des austrofaschistischen Ständestaates (Heimwehr, Bundesheer etc.) bewaffnete Kämpfe statt. Auslöser war der gewaltsame Widerstand des Linzer Schutzbundes gegen eine von Bundeskanzler Dollfuß angeordnete Waffensuchaktion im Parteiheim im Hotel Schiff. Es gab in mehreren Teilen Österreichs blutige Kämpfe, Zentren waren Wiener Gemeindebauten und Arbeiterheime. Insgesamt forderte dieser Bürgerkrieg mehrere Hundert Tote. Vergeblich hatten die Schutzbündler auf Unterstützung durch einen

Generalstreik gehofft. Danach wurden alle sozialdemokratischen Organisationen und die Gewerkschaften verboten. (Seite 12)

Busek, Erhard: österreichischer VP-Politiker, geb. 1941, 1991–95 Vizekanzler in der großen Koalition, seine Hauptanliegen waren und sind bis heute Europa- und Kulturpolitik, u. a. 2002–2008 Sonderkoordinator des Stabilitätspakts für Südosteuropa. (Seite 22)

Club of Rome: 1968 gegründeter internationaler Think Tank, der 1972 mit dem Buch „Die Grenzen des Wachstums“ an die Öffentlichkeit trat. Darin wurden erstmals computerberechnete Szenarien ausgearbeitet, welche die weitere Entwicklung bei gleich bleibendem Ressourcenverbrauch und bei nachhaltigem Konsum skizzierten. Bisher hat der Club of Rome 33 Reports zu wichtigen Themen der Menschheit veröffentlicht. Das Europabüro des Club of Rome befindet sich in Wien. (Seite 44)

Europäischer Wirtschafts- und Sozialausschuss (EWSA): 1957 etabliertes beratendes EU-Organ, das sich als Brücke zwischen Europa und der organisierten Zivilgesellschaft versteht. Die 344 Mitglieder, die entweder der Gruppe ArbeitgeberInnen, ArbeitnehmerInnen oder verschiedener Interessen angehören, vertreten eine breite Palette an wirtschaftlichen, sozialen und kulturellen Interessen in ihren Mitgliedsstaaten. (Seite 36)

G20: seit 1999 bestehende informelle Gruppe der 19 wichtigsten Industrie- und Schwellenländer und der EU als Forum für Fragen des internationalen Finanzsystems. An den Treffen nehmen jeweils die Finanzminister und Zentralbankchefs der 19 Staaten sowie u. a. Vertreter von Weltbank, IWF und EZB teil. (Seite 33)

Geist der Lagerstraße: Synonym für die notwendige Verdrängung des Bürgerkriegs von 1934, beschworen etwa auch von Leopold Figl, der selbst im KZ Dachau inhaftiert war, in seiner parlamentarischen Antrittsrede als erster Bundeskanzler der Zweiten Republik. (Seite 12)

Hybris: Selbstbeweihräucherung, Vermessenheit (Seite 13)

Internationale Arbeitskonferenz: oberstes Organ der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO), in der sich jährlich die VertreterInnen aller Mitgliedsstaaten versammeln. Die Delegationen der Länder bestehen jeweils aus VertreterInnen der Regierung, der ArbeitgeberInnen und der ArbeitnehmerInnen. (Seite 32)

Internationales Arbeitsamt (IAA): einziges permanentes Organ der ILO, das IAA beschäftigt FunktionärInnen aus allen Mitgliedsstaaten, die von ihren Regierungen unabhängig sind. Es hat jedoch keine Entscheidungskompetenz, diese liegt bei den repräsentativen Organen der ILO, der internationalen Arbeitskonferenz (IAK) und beim administrativen Rat des IAA. (Seite 33)

Konsens von Washington: Sammlung von wirtschaftspolitischen Maßnahmen (Kürzung der

Staatsausgaben, Deregulierung, Privatisierung etc.), die IWF und Weltbank von den lateinamerikanischen Staaten verlangten, als diese im Laufe der lateinamerikanischen Schuldenkrise Kredite vom IWF erhalten hatten. (Seite 32)

Partikularinteressen: Einzelinteressen (Seite 12)

Rechberger, Alois: österreichischer SP-Politiker (1935–2009), 1987–1990 Präsident der AK Steiermark, wegen der missbräuchlichen Verwendung von Kammergeldern für den Wahlkampf zu einer hohen Geldstrafe und bedingter Haft verurteilt. 1995 kandidierte er mit seiner Namensliste für den Gemeinderat in Kapfenberg und schaffte auf Anhieb fünf Mandate. Der Fall von Rechberger, der auch wegen seiner Mehrfachbezüge angegriffen worden war, veranlasste die AK zu umfassenden Reformen. (Seite 13)

Reengineering: Konzept für die durchgreifende Änderung von Produktions- beziehungsweise Geschäftsprozessen, wobei es vor allem darum geht, die Arbeit, die in Produkten oder Dienstleistungen eines Unternehmens steckt, aus neuen Blickwinkeln zu betrachten. Ziele sind messbare Verbesserungen punkto Qualität, Zeitaufwand etc. Kritiker wenden ein, dass es dabei oft zu Personalkürzungen kommt, aber letztendlich nicht viel erreicht wird. (Seite 30)

Rubrum: einem Schriftstück vorangestellte kurze Inhaltsangabe (Seite 24)

Sallinger, Rudolf: österreichischer VP-Politiker (1916–1992), 1964–1990 war der gelernte Maurer und Steinmetzmeister Präsident der Bundeskammer der gewerblichen Wirtschaft, 1966–80 Obmann des österreichischen Wirtschaftsbundes und Nationalratsabgeordneter. (Seite 12)

Serra, Richard: US-amerikanischer Bildhauer, geb. 1939, weltweit berühmt vor allem für seine Stahlskulpturen. (Seite 18)

Somavia, Juan: chilenischer Jurist und Wirtschaftswissenschaftler, geb. 1941, seit 1998 Generaldirektor der ILO. (Seite 32)

Stoiker: hier: Anhänger der griechischen Philosophielehre Stoa, deren oberste Maxime es war, mit sich selbst und der Natur im Einklang zu leben, und Leidenschaften und ähnliche Emotionen als Hindernis für die Einsicht zu betrachten. (Seite 19)

subsidiär: unterstützend, behelfsmäßig (Seite 31)

Zacharias, Kurt: Der steirische Kammeramtsdirektor und Rechberger-Nachfolger kam durch sein hohes Gehalt, basierend auf einem alten Vertrag, ins Gerede (unter anderem durch Jörg Haiders Tafel-Outing). 1994 wurden daher alle noch bestehenden AK-Verträge an die neuen Regelungen angepasst. (Seite 13)

Žižek, Slavoj: slowenischer Philosoph und Kulturkritiker, geb. 1949. In seiner Eigenschaft als Psychoanalytiker beschäftigt er sich vor allem mit der Entstehung von Identitäten unter dem Einfluss von Ideologien, mit Symbolen u. Ä. Für den populärwissenschaftlichen Stil seiner zahlreichen Bücher wurde Žižek allerdings manchmal kritisiert. (Seite 18)

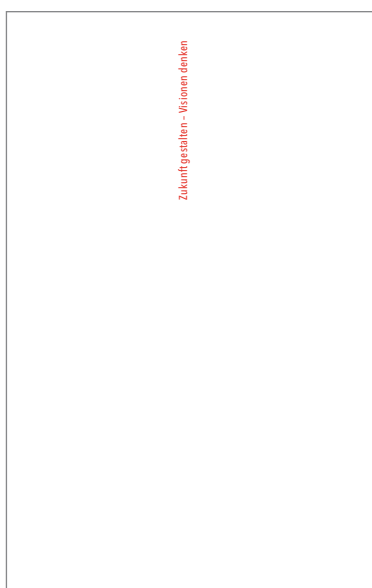
Verlag des Österreichischen
 Gewerkschaftsbundes GmbH
 Kontaktadresse: Fachbuchhandlung
 Rathausstraße 21 | 1010 Wien
 Telefon: +43 1 405 49 98-132
 Fax: +43 1 405 49 98-136
 fachbuchhandlung@oegbverlag.at
 www.oegbverlag.at

OGB VERLAG

garantiert gut informiert

ZUKUNFT GESTALTEN – VISIONEN DENKEN

90 Jahre Konstituierung der Arbeiterkammern



Redaktion: Günther Chaloupek/Karin Fendrich/Klaus-Dieter Mulley

ÖGB-Verlag 2011 || 340 Seiten || Euro 36,-

ISBN: 978-3-7035-1508-8

AutorInnen:

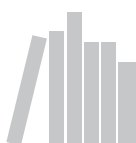
Bernhard Achitz, Silvia Angelo, Heinz Faßmann, Christian Felber, Peter Filzmaier, Jörg Flecker, Sibylle Hamann, Peter Heintel, Bernhard Hofer, Peter Hoffmann, Ines Hofmann, Irene Holzbauer, Ferdinand Karlhofer, Eva Kreisky, Heinz Leitsmüller, Sylvia Leodolter, Markus Marterbauer, Corinna Milborn, Ingrid Moritz, Werner Muhm, Wolfgang Müller-Funk, Heinrich Neisser, Markus Oberrauter, Günther Ogris, Anton Pelinka, Johannes Peyrl, Robert Pfaller, Manfred Prisching, Oliver Rathkolb, Peter Rosner, Birgit Sauer, Alexander Schneider, Adrian Schnitzler, Ulrich Schönbauer, Stephan Schulmeister, Martin Schürz, Georg Sever, Agnes Streissler, Emmerich Tálos, Herbert Tumpel, Julia Vazny-König, Petra Völkerer, Valentin Wedl, Peter Weinberger, Christina Wieser, Josef Wöss, Gabriele Zgubic-Engleder, Sepp Zuckerstätter.

BESTELLUNG:

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

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

direkt in der Fachbuchhandlung des ÖGB-Verlags



JA, ICH BESTELLE ...

Anzahl der Exemplare

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

Mitglied werden und vernetzen!

www.facebook.com/oegj.at

www.oegj.at



RASSISMUS IST SO WEIT VERBREITET WIE SCHNUPPFEN!



GEGEN RASSISTISCHE VORURTEILE.

Österreichische
Gewerkschaftsjugend



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

Straße/Gasse

Haus-Nr./Stiege/Stock/Tür

Postleitzahl

Ort

Besten Dank

AW

02Z031759M

P. b. b. Erscheinungsort Wien VERLAGSPOSTAMT 1230 WIEN