

Verstaatlichte:

ÖIAG-Privatisierungen

Personal wird abgebaut, Manager-Gagen steigen

14

Feminismus:

Stadtgespräch Alice Schwarzer

Die »Emma«-Herausgeberin im Dialog mit Peter Huemer

26

International:

Australien vor der Wahl

Chance auf Regierungswechsel in »Down Under«

48

Arbeit & Wirtschaft

Herausgegeben von AK und ÖGB

Nº 9–10 | September–Oktober 2007 | 61. Jahrgang | € 2,- | www.arbeit-wirtschaft.at

Sozialpartnerabkommen:

Arbeitsmarkt – Zukunft 2010

Seite 8



Schwerpunkt:

Konjunktur allein reicht nicht

8

Herbert Tumpel ist seit 1997 Präsident der Bundesarbeitskammer: Im jüngst präsentierten Maßnahmenpaket der Sozialpartner sieht er eine große Chance für die Zukunft des Arbeitsmarkts.

Hintergrund:

ÖIAG: Schuldenfrei, aber nicht schuldlos

14

Vor 60 Jahren wurden die beiden Verstaatlichungsgesetze beschlossen. Heute sind fast alle Unternehmen privatisiert.

Vollbeschäftigung – was ist das?

20

In Österreich hat die Arbeitslosigkeit nie solche Dimensionen erreicht wie zumindest vorübergehend in fast allen Ländern der Europäischen Union seit dem Wachstumsknick 1975.

Flexicurity – ein politisches Konzept erobert Europa

30

Bereits seit Jahren wird ein neues Gleichgewicht von Flexibilität und Sicherheit für die europäischen Arbeitsmärkte diskutiert. Nun bekommt die Debatte konkrete politische Züge.

Konjunkturaufschwung mit Schattenseiten

36

Seit gut einem Jahr brummt die Wirtschaft in Österreich, in Deutschland und in der Europäischen Union insgesamt. Die Jubelmeldungen überschlagen sich. Aber geht es der Wirtschaft gut, geht es noch lange nicht uns allen gut.

Demokratischer Maßstab Mitbestimmung

52

Die Geschichte zu einem fast vergessenen Doppeljubiläum: 60 Jahre Betriebsrätegesetz und 60 Jahre Kollektivvertragsgesetz in der Zweiten Republik.

Otto Neurath und die Demokratisierung des Wissens

58

Bildung und Wissen sind längst zu Schlüsselbegriffen in den postindustriellen Gesellschaften geworden. Zumindest ein bestimmtes Reservoir fachlicher Kenntnisse und Ausbildungsnachweise zu besitzen oder über sie zu verfügen, ist unbedingte Voraussetzung dafür, an einer immer härter werdenden Wettbewerbsgesellschaft teilhaben, vielleicht sogar in ihr bestehen zu können.

8



26



52



Meinung

- 4 | Standpunkt: Was ist Arbeit?
- 5 | Leserforum
- 11 | Kommentar: Einmalige historische Chancen für den Arbeitsmarkt
- 13 | Kommentar: Zeit zum Leben, Lernen und Regenerieren ...
- 18 | Kommentar: Ein Eisberg kommt selten allein
- 24 | Kommentar: MitarbeiterInnenbeteiligung – Möglichkeiten sind begrenzt
- 40 | Kommentar: (K)eine private Zukunftsvorsorge ...
- 56 | Kommentar: Kollektivvertrag aktuell

Aus Arbeiterkammern&Gewerkschaften

- 6 | Mobiltelefon: Abhilfe gegen teure SMS
- 6 | Callcenter-Aktion: Kostenloser Beratungsscheck
- 7 | Handy-Betrug: Achtung vor SMS-Kostentricks
- 7 | Seminar: Betriebsarbeit und Atypische
- 7 | Generationen-Management

Wirtschaft&Arbeitsmarkt

- 34 | Langfinger unter uns
- 44 | Aufgeben streng verboten
- 57 | Verbraucherpreise

Kultur Bildung Medien

- 26 | Stadtgespräch mit Alice Schwarzer
- 28 | Die Technik ist weiblich
- 42 | Wissenschaft und Kunst

Internationales

- 46 | Ecuador: Bittere Bananen
- 48 | Australien: Vor den Herbst-Wahlen
- 51 | Asien/Malaysia: Billigflieger unter Druck
- 51 | APEC: Fern der Realität
- 51 | Zentralamerika: Schutz der Menschenrechte

Bücher

- 61 | Günther Sandner: Engagierte Wissenschaft

Veränderungen

Redaktion intern

Wenn Sie eine Seite weiterblättern, werden Sie das vertraute Gesicht und den Standpunkt unseres langjährigen Chefredakteurs Siegfried Sorz vermissen. Auf ihn warten neue Aufgaben und ich habe die Ehre, sein Werk fortzusetzen. Jeder Mensch hat seine eigene Handschrift und so werden Sie vielleicht die eine oder andere sanfte Änderung in dieser Zeitschrift bemerken. Aber eines kann ich Ihnen versprechen: »Arbeit&Wirtschaft« bietet Ihnen auch weiterhin eine Diskussionsplattform und fundierte Hintergrundinformationen zu Themen, die die ArbeitnehmerInnen bewegen. Und da bemerken Sie wahrscheinlich schon die erste Änderung: In Zukunft legen wir in dieser Zeitschrift Wert auf geschlechtergerechte Sprache, **Gender Mainstreaming** hält Einzug. Und dazu gehört nun einmal auch das

gerne geschmähte sogenannte Binnen-I. Ich habe nämlich die Erfahrung gemacht, dass bei der ausschließlichen Verwendung der männlichen Form, Frauen nicht immer automatisch mitgedacht werden. Gender Mainstreaming ist eine Strategie zur Chancengleichheit und daher der Arbeiterkammer und dem ÖGB ein großes Anliegen. Und diese Strategie beginnt nun einmal mit dem Sichtbarmachen beider Geschlechter – auch in unseren Medien.

Ihnen ist sicher auch aufgefallen, dass »Gender Mainstreaming« farblich hervorgehoben ist – und vielleicht wissen Sie auch nicht recht, was diese häufig gebrauchte Wendung genau bedeutet. **Man kann nicht alles wissen** (Seite 62). Daher werden wir auch in Zukunft, schwierige Begriffe und historische Ereignisse auf der vorletzten Seite unserer Zeitschrift erklä-

ren. Damit Sie aber gleich wissen, was Sie dort nachlesen können, haben wir beschlossen, diese grün hervorzuheben.

Das Internet gewinnt in unserer Welt immer mehr an Bedeutung, wir geben Ihnen die Möglichkeit weiterzulesen. Sie finden in Zukunft bei jedem unserer Artikel, sofern vorhanden, nützliche Weblinks. Weil Ihre Meinung und Ihre Fragen unseren ExpertInnen und AutorInnen sehr wichtig sind, stellen wir Ihnen in Zukunft bei jedem Artikel deren E-Mail-Adressen zur Verfügung. So können Sie Ihnen jederzeit schreiben.

Apropos schreiben: Schreiben Sie uns doch, wie Sie sich die »Arbeit&Wirtschaft« wünschen. Wir freuen uns über jede Anregung: aw@oegb.at

Für das Redaktionskomitee
Katharina Klee

Standpunkt

Katharina Klee



Darf Arbeit Spaß machen?

Als ich Anfang September die »Arbeit&Wirtschaft« übernommen habe, war mir klar, dass ich früher oder später hier einen Standpunkt beziehen muss. Und doch habe ich das bis zur letzten Minute hinausgezögert. Aber nun, wo das Heft auf 64 Seiten gefüllt ist, komme ich wohl nicht mehr aus. Also, an die Arbeit.

Ist es denn überhaupt Arbeit, hier eine Seite lang über die eigene Meinung zu schreiben? Muss man bei richtiger Arbeit ins Schwitzen kommen, wie meine Mutter glaubt? Oder sollte man sich nicht wenigstens die Finger dabei schmutzig machen?

Das tu ich doch gern

Kann es überhaupt Arbeit sein, sich über die Arbeit den Kopf zu zerbrechen? Was ist eigentlich Arbeit? Darüber machte sich vor gar nicht langer Zeit auch die deutsche Popgruppe »Wir sind Helden« in ihrer »Ode an die Arbeit« Gedanken. Schnell stellen sie darin die flapsige These auf: »Generell alles, was Spaß macht – keine Arbeit.« Und irgendwo habe ich das schon vorher gehört: »Das tu ich doch gerne. Das ist doch keine Arbeit.« Meist sagt das eine Frauenstimme, eine Mutter-, Tanten-, Schwiegermutter-Stimme und meist geht es dabei um Hausarbeit, also Arbeit, die auch nicht bezahlt wird – und nur selten bedankt. Vielleicht liegt auch darin die Wurzel dieser Abwehrformel in vorausseilendem Gehorsam.

Ist es aber wirklich so? Ist das, was Spaß macht, was wir gerne tun, keine Arbeit? Und liegt dann der Umkehrschluss nahe, dass Arbeit keinen Spaß machen kann, darf, muss? Wann ist Arbeit mehr, wann weniger wert? Hat der Bauarbeiter mehr Spaß am Arbeitsplatz als der ÖIAG-Manager, tut die Heimhilfe ihre Arbeit lieber als die Hotelmanagerin?

Haben Frauen überhaupt mehr Freude an der Arbeit und müssen daher weniger verdienen? Immerhin arbeiten seit dem 27. September 2007 – dem sogenannten Equal Pay Day – die Frauen in Österreich für den Rest dieses Jahres quasi gratis, rechnet man den durchschnittlichen Einkommensunterschied zwischen Frauen und Männern auf Arbeitstage um. Und dieser Einkommensunterschied liegt in Österreich laut EU-Berechnungen bei 26,4 Prozent – also haben Frauen ein Viertel mehr Spaß im Beruf?

Ich habe Spaß an meiner Arbeit, wahrscheinlich nicht viel mehr oder nicht viel weniger als die meisten meiner männlichen Kollegen. Ich liebe es, zu schreiben, und es ist mir eine Ehre, Ihnen hier meinen Standpunkt mitteilen zu können. Ich habe mittlerweile auch gelernt, mir meine Arbeit bezahlen zu lassen. Das war nicht immer selbstverständlich.

Mein erster richtiger, angemeldeter Job beim Radio hat mir so viel Spaß gemacht, dass ich dafür gezahlt hätte. Und eigentlich habe ich dafür auch

gezahlt: unbezahlte Arbeitsstunden, die nicht immer nur Spaß machten, fehlende Zeiten für die Pension, Diäten in slowakischen Kronen und noch einiges mehr. Und trotzdem hatte ich Glück, ich stolperte ins Arbeitsleben und hatte wenigstens gleich meinen Traumjob.

Viele gerade junge Menschen bekommen aber gar nicht erst die Chance, Feuer zu fangen für einen Beruf. Sie finden keinen Ausbildungsplatz, wagten noch nie, an den Traumjob zu glauben und können nicht ganz verstehen, dass Arbeit auch Spaß machen darf.

Ohne Arbeit ist das Leben öde

Eine Tragödie, denn wie singen die jungen Deutschen im Refrain ihrer Ode: »Ohne Arbeit ist das Leben öde«. Wer je das Arbeits-Los in unserer sogenannten Spaßgesellschaft gezogen hat, wird das wohl bestätigen können.

Geben wir diesen jungen Menschen keine Arbeit, kann es sehr rasch sein, dass sie sich ihren Spaß woanders holen – und das sollten wir uns wahrscheinlich nicht wünschen. Insofern ist das Arbeitsmarktpaket der Sozialpartner mit seiner Ausbildungsgarantie für alle unter 18 Jahren nicht nur das Versprechen von mehr Arbeit, sondern auch ein Versprechen von mehr Spaß, mehr Freude, mehr Vergnügen für uns alle.

Das war jetzt aber eine ganz schöne Arbeit!

Arbeit&Wirtschaft } – Leserforum

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

Danke für »Deine Solidarität«

Betreff: »Was ist Solidarität?, A&W 7–8/2007, Seite 4

Lieber Kollege Sorz, ich möchte mich bei dir für den Artikel zum Thema »Solidarität« bedanken. Heute wird ja oft unter Gewerkschaftern die mangelnde Solidarität bejammert. Mit dem Hinweis auf die gute alte Zeit, wo es diese echte Solidarität noch gegeben hat, glauben viele, dass dies heute nicht mehr möglich ist, weil jeder zu sehr an sich selbst denkt. Gemeint wird bei dieser Solidarität aber oft die selbstlose

Aufopferung und der Einsatz für andere, ohne an seinen eigenen Vorteil zu denken. Diese Form der Solidarität hat es meiner Meinung nach in keiner Zeit sehr verbreitet gegeben. Immer waren die Leute daran interessiert, auch und vermutlich vor allem ihre eigene Situation zu verbessern. Dass man, wie von dir beschrieben, erkannt hat, dass eben dieses Einzelinteresse sehr oft dem einer größeren Gruppe gleicht, und dieses gemeinsam leichter zu erreichen ist, ist aber meiner Meinung nach nicht eine Solidarität zweiter Klasse. Sie ist eigentlich Erfolgsfaktor der Ge-

werkschaftsbewegung und kann es auch in Zukunft sein. Genau diese Solidarität bietet uns auch die Chance, sie den ArbeitnehmerInnen heute wieder schmackhaft zu machen, indem wir ihnen erklären, dass es kein romantischer Begriff aus früheren Tagen ist, der eben Verzicht und Selbstaufopferung verlangt, sondern der Erfolg versprechendste Weg zur Erreichung der eigenen Interessen ist. Vielleicht kommt so die Solidarität wieder mehr in Mode.

*Frederik Schmidberger
ÖGB Vöcklabruck*



manches möglich machen ...

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


österreichische
LOTTERIEN

IMPRESSUM

Redaktion »Arbeit&Wirtschaft«:

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

E-Mail: aw@oegb.at

Internet: www.arbeit-wirtschaft.at

Abonnementverwaltung und Adressänderung:

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

Redaktionskomitee

Arthur Ficzeko (Vorsitz), Annemarie Kramser (Stellvertretender Vorsitz), Thomas Angerer, Monika Bachhofer, Lucia Bauer, Günther Chaloupek, Thomas Fessler, Andreas Gjecaj, Katharina Klee (Chefin vom Dienst), Karl Kollmann, Georg Kovarik, Barbara Lavaud, Sabine Letz, Ruth Naderer, Katharina Painer, Brigitte Pellar, Johannes Richarz, Alexander Schneider, Erik Türk

Redaktionsmitglieder

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

Mitarbeiter/-innen dieser Ausgabe:

Katharina Klee (Chefin vom Dienst), Bernhard Achitz, Sonja Adler, Kai Biehl, Martin Bolkovac, Frank Braßel, Günther Chaloupek, Thomas Delapina, Astrid Fadler, Stefan Greimel, Christoph Herzeg, Wolfgang Katzian, Christoph Klein, Karl Klein, Wilfried Leisch, Gabriele Müller, Karl Kollmann, Brigitte Pellar, Thomas Plaßmann, Oliver Röpke, Reinhold Russinger, Günther Sandner, Manfred E. A. Schmutzer, Ulrich Schönbauer

Herausgeber:

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

Medieninhaber:

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

Hersteller:

Verlag des ÖGB GmbH

Verlagsort: Wien

Herstellungsort: Wien

Preise (inkl. MwSt.):

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

ZVR-Nr. 576439352 • DVR-Nr. 0046655

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

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

Mobiltelefon:

Abhilfe gegen teure SMS

Immer öfter erhalten HandynutzerInnen SMS, die sie gar nicht wollen, werden aber dafür trotzdem von den Telefonanbietern zur Kasse gebeten. Die AK fordert mehr Schutz.

Dass diese Praktiken für die KonsumentInnen nicht nur lästig sind, sondern auch ins Geld gehen können, wissen die AK-KonsumentenschützerInnen zu berichten. Denn oft werden nicht nur unbestellte SMS – zum Teil mit aufdringlicher Werbung – geschickt und verrechnet. Zudem kann es sein, dass HandynutzerInnen in den Nachrichten befindliche Web-Push-Links ungewollt aktivieren und dann Kosten anfallen. Obwohl die Kosten pro SMS nicht sehr hoch sind, kann sich doch bald eine Summe von 20 bis 30 Euro ansammeln. »Kontrollieren Sie Ihre nächste Telefonrechnung, und lassen Sie eventuell 09x-Nummern kostenlos bei ihrem Netzbetreiber sperren«, raten die AK-Konsu-

mentenschützerInnen. Beträge nicht bestellter Mehrwertdienste müssen schriftlich und rechtzeitig beim Netzbetreiber beansprucht werden. Die AK empfiehlt Absender unseriöser SMS bei den Fernmeldebüros zur Anzeige zu bringen: **fb.wien@bmvit.gv.at**, Fax 01 33 42 761. Wird der Absender ausfindig gemacht, drohen hohe Verwaltungsstrafen. Die Netzbetreiber sollen mehr kontrollieren und sich nicht mehr auf die Mehrwertdienstanbieter ausreden, fordert die AK. Wird der Rufnummern-Missbrauch nicht eingedämmt, verlangt die AK die Verschärfung der Mehrwertdienst-Verordnung.

www.arbeiterkammer.at/www-192-IP-23980.html

W. L.

Callcenter-Aktion:

Kostenloser Beratungsscheck

Die Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier (GPA-DJP) verteilte im Sommer an Tausende Callcenter-Beschäftigte in Wien kostenlose Erstberatungsschecks.

Schon im Vorjahr hat sich die GPA-DJP in einer Aktion gezielt die Arbeitsverhältnisse in Callcentern angeschaut. Ergebnis: Viele freie Dienstverträge sind rechtlich gesehen Anstellungsverhältnisse, angestellte Callcenteragents sind oft nicht korrekt eingestuft und das entsprechende Mindestgrundgehalt wird ihnen vorenthalten. Zusätzlich existierten in vielen Callcentern kaum Betriebsräte. Mittlerweile finden in etlichen Callcentern Betriebsratswahlen statt.

Mit der Aktion »Erstberatungsscheck« wurde nun ein Angebot für Callcenteragents eröffnet, ihre Arbeitsverhältnisse von der Gewerkschaft überprüfen zu lassen. Durch ähnliche Initiativen der

GPA-DJP im Bereich der Callcenter wurden in den vergangenen Monaten bereits Hunderte freie Dienstverträge in Anstellungsverhältnisse umgewandelt und Gehaltsansprüche rückwirkend geltend gemacht.

»Mit unserer Aktion wenden wir uns direkt an die Betroffenen, damit sie mit Unterstützung ihrer Gewerkschaft ihre Ansprüche durchsetzen. Mit unserer Beratungsoffensive wollen wir erreichen, dass die Beschäftigten in Callcentern nicht weiter als Beschäftigte zweiter Klasse behandelt werden und zu den ihnen zustehenden Rechten kommen«, so der Regionalgeschäftsführer der GPA-DJP Wien, Karl Proyer. W. L.

Handy-Betrug:

Achtung vor SMS-Kostentricks

Nicht nur SMS von kostenpflichtigen Mehrwertnummern (0900, 0930), sondern immer öfter auch normale SMS mit Mehrwertnummern im Hintergrund landen am Handy.

Vorsicht ist geboten, wenn Sie derzeit eine SMS von der Teling-Nummer 0650/666 50 40 mit diesem oder ähnlichen Wortlaut erhalten: »Sag mal, kennen wir uns? ...« »Keinesfalls die Nummer anrufen oder eine SMS zurückschicken«, warnt Heimo Typpl, Experte von der AK Salzburg. Dahinter steckt eine unsichtbare Mehrwertnummer, bei der man gleichzeitig eine Art Abo durch einen Rückruf oder eine Retour-SMS abschließt. Auf Initiati-

ve der AK hat die Firma Teling zugesichert, diese Praktiken abzustellen. Die AK-KonsumentenschützerInnen empfehlen überdies: Prinzipiell auf SMS unbekannter Herkunft nicht antworten bzw. diese sofort löschen! Bei der Telefonrechnung darauf achten, dass der Empfang einer Mehrwert-SMS nicht in Rechnung gestellt wird; bei einem Gebühreneinspruch an die Schlichtungsstelle der Telekom Regulierungs-Behörde (RTR) wen-

den; Anzeige beim Fernmeldebüro in Linz, um nicht geordnete SMS abzuwehren: Telefon 0732/74 85-10 bzw. fb.linz@bmvit.gv.at. Viele Infos zum Thema finden sich auch auf der AK-Jugendwebsite www.ak4u.at. Wegen der ansteigenden unseriösen SMS-Praktiken verlangt die AK von den Handy-Betreibern, die kostenlose Rufnummernsperre, die im Telekommunikationsgesetz geregelt ist, auch umgehend für SMS-Services anzuwenden. W. L.

Seminar:

Betriebsratsarbeit und Atypische

Atypische Beschäftigung nimmt in Österreich immer mehr zu. Die so Beschäftigten haben keine soziale Absicherung. Ein Seminar des ÖGB dazu behandelt neue Formen des Widerstandes.

Unter dem Titel »Neue Formen des Widerstands« wird das Seminar zunächst eine kurze Begriffsklärung zu atypischer Beschäftigung mit Fallbeispielen von Arbeitskämpfen atypischer Beschäftigter und die Entwicklung eigener Strategien zur Interessendurchsetzung bieten. Oft werden entgegen der Arbeits- und Sozialgesetzgebung Beschäftigte als freie DienstnehmerInnen angeheuert. Sie haben keine soziale Absicherung. Den Firmen kom-

men sie billiger als Angestellte und drücken so das Gehaltsniveau der fix angestellten. Ziel des Seminars, das BetriebsrätInnen und atypisch Beschäftigte zusammenbringen und die Problematik der atypischen Beschäftigung für die Betriebsarbeit bewusst machen will, ist es, wesentliche Rechtsnormen atypischer Beschäftigung kennenzulernen sowie Handlungsideen, Erfahrungen und Initiativen für kreativen Widerstand zu hören und zu

entwickeln. Als ReferentInnen stehen Karin Hinteregger vom ÖGB sowie BetriebsrätInnen und ExpertInnen aus der Praxis zur Verfügung. Das Seminar findet vom 22. bis 23. Oktober 2007 im ÖGB-Seminarzentrum Strudlhof in Wien statt.

Nähere Informationen und Anmeldung: VÖGB-Seminar- und Veranstaltungsbüro, Tel.: 01/534 44/129; Fax: 01/534 44/582; E-Mail: bildung@oegb.at W. L.

Ältere ArbeitnehmerInnen:

Generationen-Management

Vorurteile gegenüber älteren ArbeitnehmerInnen gibt es viele: zu teuer, zu oft krank, weniger belastbar usw. Die AK Vorarlberg geht mit einer Umfrage den Vorurteilen nach.

Glaubt man den Prognosen, wird die Lebenserwartung der Menschen steigen. Das Pensionsantrittsalter von 65 Jahren steht immer häufiger zur Diskussion, eine längere Lebensarbeitszeit wird von der Wirtschaft angestrebt. Derzeit arbeiten aber nur wenig ältere Beschäftigte in Vorarlberger Betrieben. In der Bau-, Eisen- und Metallbranche im Ländle sind aktuell nur 43 Arbeiter älter als 60. Im Textilbereich fallen 26, in der Kunststoff-

industrie neun und im Gesundheits- und Sozialwesen gerade einmal 20 Beschäftigte in diese Altersgruppe. Nicht viel höher liegen die Beschäftigtenzahlen für die über 60-jährigen in der Gastronomie, Hotellerie, im Handel bzw. bei den Angestellten dieser Wirtschaftszweige. Insgesamt sind von den in Vorarlberg in diesen Branchen rund 70.000 Beschäftigten nur 648 Menschen zwischen 61 und 70 und 4.500 zwischen 56 bis 60 Jahre alt.

Deshalb führt die AK Vorarlberg zum Schwerpunkt-Thema »Generationen-Management« eine Internet-Befragung durch. Onlineumfrage: www.grd.at/umfrage/ticket.php?M-233-AK-VO-HPRWGHPQWC

Die Ergebnisse werden in der nächsten Ausgabe der AK-Zeitung »AKtion« zusammengefasst und veröffentlicht: <http://vbg.arbeiterkammer.at/www-792-IP-37177.html> W. L.

Konjunktur allein reicht nicht

Herbert Tumpel ist seit 1997 Präsident der Bundesarbeitskammer. Im jüngst präsentierten Maßnahmenpaket der Sozialpartner sieht er eine große Chance für die Zukunft des Arbeitsmarkts.

Arbeit&Wirtschaft: Kollege Herbert Tumpel, die Arbeitslosigkeit geht leicht zurück, trotz Turbulenzen auf den internationalen Finanzmärkten schätzen Wirtschaftsforscher die heimische Konjunktur als weiterhin dynamisch ein, wie siehst du die aktuelle Lage?

Herbert Tumpel: Ich freue mich über jeden Arbeitssuchenden weniger. Aber zum Jubeln ist es noch zu früh. Wir müssen die gute Konjunktur nützen und an der positiven Entwicklung des Arbeitsmarktes intensiv arbeiten.

Manche sprechen bereits von Vollbeschäftigung?

Davon sind wir jedenfalls noch weit entfernt. Zusätzlich zu den Arbeitsplätzen für die aktuell über 277.000 Arbeitssuchenden werden wir in den nächsten zwei bis drei Jahren rund 120.000 weitere Arbeitsplätze brauchen, um die Wirkungen der demografischen Entwicklung und der Anhebung des Pensionsantrittsalters zu bewältigen. Da muss schon mehr passieren, als nur auf die gute Konjunktur zu bauen.

Die Regierung muss die gute Wirtschaftslage für tiefgreifende Strukturreformen auf dem Arbeitsmarkt nutzen: mehr und bessere Aus- und Weiterbildung der Jugend und der Arbeitssuchenden sowie eine deutlich verbesserte, maßgeschneiderte Beratung und Vermittlung durch das AMS. Alles wesentliche Punkte,

die auch im aktuellen Maßnahmen-Paket der Sozialpartner gefordert werden. Das dafür notwendige Geld wäre jedenfalls gut investiert, wenn wir daran denken, dass uns etwa die Arbeitslosigkeit im Jahr 2006 rund sieben Milliarden Euro gekostet hat.

Die gute Konjunktur allein – sagst du – reicht nicht, was braucht es noch?

Wir müssen auch die Inlandsnachfrage stärken, damit der Konjunkturmotor angekurbelt wird.

Das Wirtschaftsforschungsinstitut kritisiert in diesem Zusammenhang richtigerweise die stagnierenden Realeinkommen bei den ArbeitnehmerInnen. Daher brauchen wir eine Steuerreform, die massiv die kleinen und mittleren Einkommen entlastet und so die Kaufkraft stärkt.

Du hast das Maßnahmen-Paket der Sozialpartner angesprochen – deine Einschätzung dieses Pakets?

Dieses Maßnahmen-Paket enthält wichtige Vorschläge, um auf die Versäumnisse der letzten Jahre in der Arbeitsmarktpolitik erfolgreich zu reagieren. Ich habe immer gesagt: Wer morgen gut ausgebildete Fachkräfte will, muss heute mehr für die Ausbildung der Jungen tun. Und da haben die Unternehmen schwer ausgelassen.

In den letzten zwei Jahrzehnten hat die Wirtschaft 50.000 Lehrstellen abgebaut. Alle Anreize für die Betriebe, mehr

Lehrlinge auszubilden, haben nichts oder fast nichts gefruchtet, denn sonst würden nicht 17.000 Jugendliche ohne betrieblichen Ausbildungsplatz dastehen. Das ist das eine.

Das andere ist, dass die Wirtschaft immer behauptet, es bestehe ein enormer Bedarf an Fachkräften, der in Österreich nicht gedeckt werden kann und daher die Grenzen geöffnet werden müssen, damit die benötigte Anzahl ins Land geholt werden kann.

Wollte die Wirtschaft damit die Übergangsfristen kippen?

Ja, diese Gefahr besteht tatsächlich. Ich war immer dagegen, jeden Bedarf der Wirtschaft auf Zuruf zu erfüllen. Das verleitet die Unternehmen nur, weiterhin die betriebliche Aus- und Weiterbildung sträflichst zu vernachlässigen. Und nur weil die Wirtschaft angeblich Hunderte oder Tausende Fachkräfte braucht, dürfen wir nicht für zigtausende den Arbeitsmarkt öffnen.

Es wäre ein verhängnisvoller Fehler, die gute Konjunkturlage nicht zur Senkung der bestehenden Arbeitslosigkeit in Österreich zu nutzen. Nach wie vor sitzen in diesem Jahr im Durchschnitt über 277.000 Arbeitssuchende auf der Wartebank.

Die Übergangsfristen sollen laut Sozialpartner zwar bis 2011 bleiben, aber Fachkräfte sollen bereits früher ins Land dürfen ...



AK Wien

Herbert Tumpel: »Uns von den Gewerkschaften und der AK war immer wichtig, dass es nicht zu einem ungezügelter Zustrom auf den österreichischen Arbeitsmarkt und zu Sozial- und Lohndumping kommt, und das steht auch weiter im Vordergrund.«

WEBLINKS

Mehr Infos und Maßnahmen-Paket
im Volltext:

[http://www.arbeiterkammer.at/
www-11812.html](http://www.arbeiterkammer.at/www-11812.html)

... aber nur nach einer präzise festgelegten Vorgangsweise. Grundsätzlich sind sich die Sozialpartner einig darüber, dass die Übergangsbestimmungen für den österreichischen Arbeitsmarkt bis 2011 geltend bleiben sollen.

Das muss Österreich – also die Regierung – bei der EU auch vehement vertreten. Um den Fachkräftebedarf der Wirtschaft abzudecken, sollen nur jene Arbeitskräfte früher ins Land dürfen, die in Österreich nicht verfügbar sind. Und dafür schlagen die Sozialpartner Spielregeln vor: Das Verhältnis zwischen Arbeitsuchenden und offenen Stellen wird für jeden Beruf laufend beobachtet. Das ergibt dann die sogenannte Stellenandrangsziffer.

Sie spiegelt wieder, wie viele Arbeitssuchende in Österreich auf eine freie Stelle am Arbeitsmarkt kommen. Wenn im Quartal statistisch höchstens 1,5 Arbeitssuchende auf eine Stelle, für die mindestens ein Lehrabschluss benötigt wird, kommen, ist ein erleichterter Zugang zu einer Beschäftigungsbewilligung möglich. Das AMS muss prüfen, ob ein Arbeitssuchender – auch jemand, der in Kürze den entsprechenden Kurs abschließen wird – für die Stelle zur Verfügung steht. Wenn ja, gibt es keine Beschäftigungsbewilligung, wenn nein, dann schon. Und natürlich muss laut Kollektivvertrag entlohnt werden.

Uns von den Gewerkschaften und der AK war immer wichtig, dass es nicht zu einem ungezügelter Zustrom auf den österreichischen Arbeitsmarkt und zu Sozial- und Lohndumping kommt, und das steht auch weiter im Vordergrund.

Was bedeuten diese Vorschläge für die Arbeit des AMS?

Das AMS hat in den letzten Jahren falsche Vorgaben von der Politik bekommen. Vorrang hatte eine möglichst rasche Vermittlung, ohne Rücksicht auf Qualifikation. Gut qualifizierte Arbeitssuchende

sind unabhängig vom angebotenen Job eher nachgefragt als weniger qualifizierte. Das hatte zur Folge, dass viele Qualifikationen und Entwicklungschancen von Arbeitssuchenden auf der Strecke geblieben sind. Für eine rasche Vermittlung auch in Stellen deutlich unter den Möglichkeiten des Arbeitssuchenden wurde also Dequalifikation in Kauf genommen.

Und jene, die nicht vermittelt werden konnten, wurden in Maßnahmen gesteckt, die oft gar nicht zu einer Höherqualifikation beigetragen haben. Jetzt muss sich das umdrehen: Passende Schulungen in nachgefragten Fachkenntnissen und passgenaue Vermittlung für bis zu 10.000 Fachkräfte pro Jahr. Dafür braucht das AMS mehr Personal und mehr Geld. Die Sozialpartner sind sich darüber einig: Diese erforderlichen Mittel soll das AMS bekommen.

Welche Botschaft hat der Präsident der Arbeiterkammer für die Jungen?

Meine Botschaft lautet: Es gibt eine Ausbildungsgarantie für alle – so steht es im Regierungsübereinkommen, und die Sozialpartner haben jetzt aufgezeigt, wie das gehen kann. Niemand soll Angst davor haben, auf der Strecke zu bleiben. Grundsätzlich ist der betrieblichen Lehrstelle der Vorzug zu geben.

Gibt es aber keinen entsprechenden Lehr- oder Schulplatz, muss eine gleichwertige Ausbildungsmöglichkeit bis zum Lehrabschluss angeboten werden. Das provisorische Auffangnetz soll durch eine reguläre überbetriebliche Ausbildung ersetzt werden.

Also Ausbildung bis zum Abschluss und mit der gleichen Existenzsicherung wie in den klassischen überbetrieblichen Ausbildungseinrichtungen.

Statt bisher 150 Euro monatlich für die jugendlichen Ausbildungsteilnehmerinnen und Teilnehmer gibt es 240 Euro und ab dem dritten Lehrjahr sogar 555 Euro.

Du hast es bereits angesprochen, die Wirtschaft hat sich immer mehr aus der Ausbildung der Jungen zurückgezogen – trotz Ausbildungsprämien, trotz Blum-Förderung. Was macht Dich so sicher, dass es jetzt besser werden kann?

Wie bereits gesagt: Wir wollen die Möglichkeiten, eine Berufsausbildung erfolgreich bewältigen zu können, großzügig ausgebaut wissen. Und die Sozialpartner haben sich darüber hinaus auf einen »Zukunftsfonds« verständigt, der alle bisherigen Förderungen ablösen soll.

Es wird eine Basisförderung pro Lehrjahr geben und zwar im Nachhinein, damit nicht für etwas kassiert wird, was nicht stattfindet.

Daraus wird es stark qualitätsbezogene Förderungen geben. So sollen Ausbildungsverbände extra unterstützt werden, genauso wie Betriebe, deren Lehrlinge die Lehrabschlussprüfung mit Auszeichnung oder gutem Erfolg abgelegt haben.

Es wird geförderte Maßnahmen zugunsten lernschwacher Jugendlicher geben oder eine Förderung von Zusatzausbildungen, die über das Berufsbild hinausgehen und einiges mehr.

Kurz: Wir wollen Anreize schaffen, damit den Jugendlichen wirklich eine fundierte, qualitativ hochstehende Ausbildung vermittelt wird. Engagierte und innovative Betriebe werden das hoffentlich schätzen und davon profitieren.

Wie stehen aus deiner Sicht die Chancen, dass die Regierung diese Sozialpartnervorschläge aufgreifen wird?

Bundeskanzler und Vizekanzler haben gemeinsam mit ÖGB, Wirtschafts- und Landwirtschaftskammer und der AK dieses Maßnahmen-Paket präsentiert. Daraus schließe ich, dass diese Anliegen auch Anliegen der Bundesregierung sind. Das stimmt mich optimistisch. Ich werde aber darauf achten, dass hier zügig die Umsetzung vorangetrieben wird.

Kollege Tumpel, wir danken für das Gespräch.

KONTAKT

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

**Christoph Klein**

Dr., Bereichsleiter
Soziales
der AK Wien

Kommentar

Bernhard Achitz

Mag., Leiter des
sozialpolitischen
Referats im ÖGB



Einmalige historische Chance für den Arbeitsmarkt

Am 2. Oktober 2007 wurde von den Sozialpartnern eines der größten Arbeitsmarktpakete aller Zeiten präsentiert. Aus Sicht des ÖGB ein besonders guter Tag für eine sichere Zukunft der Jugend.

Ziel der Vorschläge ist es, die noch immer zu hohe Arbeitslosigkeit in Österreich senken, gute Chancen für unsere Jugend zu bieten und, dass die heimische Wirtschaft gut ausgebildete Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer hat.

AK, ÖGB, WKO und LKÖ haben sich auf ein Maßnahmenpaket geeinigt, das einen wesentlichen Beitrag zur Senkung der Arbeitslosigkeit leistet, das die Ausbildungsgarantie bis zum 18. Lebensjahr sicherstellt und das die Voraussetzungen schafft, dass der Fachkräftebedarf vorrangig im Inland gedeckt werden kann: Die jetzige Mischung aus Fachkräftebedarf, Hochkonjunktur und noch aufrechter Übergangsfrist auf dem Arbeitsmarkt ist eine einmalige historische Chance. Wir können so die Arbeitslosigkeit senken und einen entscheidenden Beitrag für die Zukunft unserer Jugend leisten. In dieser Situation dürfen wir weder am Ausmaß noch an der Qualität der erforderlichen Maßnahmen sparen.

Die Zukunftsförderung für die betriebliche Lehrausbildung ist für den ÖGB das Herzstück des Pakets. Die Gewerkschaftsbewegung hat seit Generationen dafür gekämpft – eine faire Finanzierung der Lehrlingsausbildung wird jetzt endlich

Wirklichkeit. Die Zukunftsförderung enthält zwei Förderschienen: die Basisförderung und Qualitätsförderung. Die Basisförderung tritt an die Stelle der bisherigen Lehrlingsausbildungsprämie von pauschal 1000 Euro jährlich pro Lehrstelle. Anstatt dieser unterschiedslosen Förderung pro Lehrling und Kalenderjahr soll die neue Basisförderung pro Lehrjahr bezahlt werden und sich nach der Höhe der kollektivvertraglichen Lehrlingsentschädigung richten. Der Vorteil: Die Ausbildung in besser bezahlten Berufen wird höher gefördert.

Anstelle der bisherigen Förderung zusätzlicher Lehrlinge – Stichwort Blum-Bonus – soll es nach Ansicht der Sozialpartner stark qualitätsbezogene Förderkriterien geben, etwa für:

- Ausbildungsverbände,
- Betriebe, deren Lehrlinge die Lehrabschlussprüfung mit Auszeichnung oder gutem Erfolg bestehen,
- Maßnahmen zugunsten von lernschwachen Jugendlichen,
- erstmaliges Ausbilden von Lehrlingen,

- AusbilderInnenkurse,
- Betriebe, deren AusbilderInnen sich weiterbilden,
- Zusatzausbildungen, die über das Berufsbild hinausgehen.

Die Vermittlung auf betriebliche Lehrstellen ist weiterhin das wichtigste Ziel. Die Sozialpartner wollen aber, dass Jugendliche die Sicherheit haben, dass sie auch dann einen hochwertigen Abschluss machen können, wenn sie keinen Ausbildungsplatz in einem Betrieb bekommen.

Das dafür nötige Angebot an überbetrieblichen Ausbildungseinrichtungen, Implacementstiftungen und FacharbeiterInnenintensivausbildungen ist zu schaffen und zu finanzieren.

Aber auch die Erwachsenen müssen auf die Öffnung des Arbeitsmarktes vorbereitet werden.

Zusätzlich zu den 10.000 Fachkräfteausbildungsplätzen im Metallbereich sollen weitere 10.000 Plätze pro Jahr kommen – und zwar nicht vorfixiert auf bestimmte Branchen und Berufe, sondern flexibel orientiert am jeweiligen Bedarf der regionalen Wirtschaft und an den Potenzialen der Arbeit Suchenden. Besonderer

Finanzierungsübersicht in Millionen Euro

	2008	2009	2010	Paket 2008 bis 2010
Bedarf:				
Jugendausbildung	40	55	75	170
Fachkräfteausbildung	40	70	100	210
Maßnahmen für ältere ArbeitnehmerInnen	20	35	55	110
Kombilohn	10	10	10	30
Zukunftsförderung	260	260	260	780
Summe:	370	430	500	1.300
Aufbringung:				
Zweckwidmung 0,2 % aus IAF	130	130	130	390
Abnehmende Mittel aus dem Blum-Bonus	40	80	100	220
Beiträge Sozialpartner + Bund	230	230	230	690
Summe:	400	440	460	1.300

Bedacht ist dabei auf Arbeit suchende Frauen, vor allem auch Wiedereinsteigerinnen zu nehmen. Die Zeit bis zum Ende der Übergangsfristen muss noch optimal genutzt werden: Einerseits um in der österreichischen Gesetzgebung Normen zum Schutz vor Lohn- und Sozialdumping zu beschließen und ihre Umsetzung durch beauftragte Behörden vorzubereiten; andererseits müssen wir alle uns im Rahmen der EU dafür einsetzen, dass europäische Normen für einen wirksamen grenzüberschreitenden Vollzug geschaffen werden.

Um das zu ermöglichen – Qualifikationsoffensive und Maßnahmen gegen Lohndumping –, bleiben die Übergangsfristen grundsätzlich bis 2011 aufrecht.

Kann das AMS aber einen von einem Unternehmen gemeldeten Fachkräftebedarf in bestimmten definierten Mangelberufen nicht mit im Inland Arbeit Suchenden abdecken – auch nicht mit solchen, die in Kürze eine der beschriebenen Qualifizierungsmaßnahmen abschließen werden –, soll das Unternehmen einen erleichterten Zugang zu einer Beschäftigungsbewilligung für eine entsprechende Fachkraft aus einem der neuen Beitrittsländer erhalten. Die Sozialpartner wollen mit ihrem Zukunftspaket insgesamt 1,3 Milliarden Euro an zusätzlichem Geld für die Jugendausbildung, die Qualifizierungsoffensive und die älteren ArbeitnehmerInnen in Bewegung setzen. 0,2 Pro-

zentpunkte der Lohnsumme aus Insolvenzversicherungsbeiträgen werden in Zukunftsförderungsbeiträge umgewidmet.

Die bis 31. 12. 2007 beantragten Blum-Förderungen werden weiter über das AMS abgewickelt und finanziert. Da ab 1. 1. 2008 aber keine neuen Förderfälle mehr anfallen, weil ja an die Stelle der Blum-Förderung die zusätzliche Förderung aus der Zukunftsförderung tritt, können die für den Blum-Bonus veranschlagten 100 Millionen Euro nach und nach für die aktive Arbeitsmarktpolitik verwen-

det werden. Die Aufbringung von weiteren 230 Millionen Euro jährlich ist zwischen dem Bund und den Sozialpartnern noch zu verhandeln. Die Sozialpartner schlagen vor, dass für erwerbstätige Personen bis zum 60. Lebensjahr wieder Arbeitslosenversicherungsbeiträge geleistet werden. Diese Mittel sollen für aktive Arbeitsmarktpolitik eingesetzt werden und die aus Arbeitgeberbeiträgen finanzierte Förderung der betrieblichen Lehrlingsausbildung – die »Zukunftsförderung« – soll damit verdoppelt werden. Ziel ist es also, Gießkannenförderung durch gezielte Förderung mit hohem Beschäftigungseffekt zu ersetzen.

Die Vorschläge der Sozialpartner müssen jetzt möglichst rasch umgesetzt werden. Dabei steht uns noch viel Arbeit bevor, weil manche glauben, es ginge auch billiger und mit geringerem Aufwand. Wir aber meinen, dass man sich bei diesem Thema nicht mit halben Lösungen zufriedengeben darf. Es geht um die Zukunft unserer Jugend.

KONTAKT

Schreiben Sie uns Ihre Meinung
an die Autoren
bernhard.achitz@oegb.at
christoph.klein@akwien.at
oder die Redaktion
aw@oegb.at

Beispiel: Lehrlingsförderung alt – neu

Lehrbetrieb im Gastgewerbe mit drei Lehrlingen im 1. Lehrjahr, 2 Lehrlingen im 2. Lehrjahr und zwei Lehrlingen im 3. Lehrjahr, es werden jedes Jahr zwei neue Lehrlinge aufgenommen

DERZEIT	1. Lehrjahr	2. Lehrjahr	3. Lehrjahr
Lehrlingsprämie	7.000,-	7.000,-	7.000,-
Blum-Förderung für 1 Lehrling	4.800,-	2.400,-	1.200,-
	11.800,-	9.400,-	8.200,-
NEU	1. Lehrjahr	2. Lehrjahr	3. Lehrjahr
Basisförderung	7.775,-	7.416,-	6.992,-
Lernschwach	1.000,-	1.000,-	1.000,-
Ausbilderfortbildung	500,-	0,-	0,-
Fachfranzösisch	2.000,-	3.000,-	2.000,-
Ausgezeichneter Abschluss	0,-	1.000,-	1.000,-
	11.275,-	12.416,-	10.992,-

Kommentar

Wolfgang Katzian

Vorsitzender der Gewerkschaft
der Privatangestellten, Druck,
Journalismus, Papier



Zeit zum Leben, Lernen, Regenerieren ...

... bleibt für alle, wenn wir die Arbeitszeit auf maximal 40 Stunden pro Woche, 40 Wochen im Jahr und 40 Jahre im Leben beschränken.

Wenn wir wollen, dass die Menschen länger berufstätig und dabei gesund, leistungsfähig, motiviert und kreativ bleiben, dann müssen die Arbeitsbiografien in Zukunft völlig anders aussehen. Dann brauchen die ArbeitnehmerInnen längere Auszeiten, die sie für Weiterbildung, Regeneration oder familiäre Aufgaben nutzen können. Dann muss das für alle erreichbar und nicht wie derzeit vom Goodwill der ArbeitgeberInnen abhängig sein.

Im Sinne von mehr Work-Life-Balance habe ich bei der Vorbereitung auf die Wirtschaftsgespräche beim [Europäischen Forum Alpbach](#) ein neues unkonventionelles Arbeitszeitmodell zur Diskussion gestellt. Die Wirtschaftsgespräche standen unter dem Motto: Perspektive 2020 – Nie wieder Vollbeschäftigung? Das Modell mit der plakativen Formel „40 – 40 – 40“ sieht vor, dass die Menschen in ihrem Leben 40 Jahre, pro Jahr 40 Wochen und pro Woche maximal 40 Stunden (einschließlich Mehr- und Überstunden) arbeiten. Wenig überraschend hat dieser Vorschlag genau den Nerv der Zeit getroffen. Dies zeigte sich im großen Medienecho und an den positiven Kommentaren vieler Mitglieder und FunktionärInnen ebenso, wie an den nervösen Reaktionen aus Teilen der Wirtschaft, die sofort versuchten den Vorschlag ins Reich der Träume zu verbannen.

Tatsache ist, dass wir uns in einer höchst unbefriedigenden Situation befinden, die rasches Handeln notwendig

macht: Denn es kann doch nicht sein, dass die Produktivität immer mehr steigt, die Unternehmen immer größere Gewinne verbuchen und gleichzeitig immer mehr Menschen durch ihre Arbeit ausgebrannt und arbeitsunfähig werden. Die Zahl der Invaliditätspensionen erreichte heuer im Juni mit fast 430.000 den höchsten Wert aller Zeiten. Obwohl die Lebenserwartung kontinuierlich steigt, waren 2006 gerade einmal 35,5 Prozent der Menschen zwischen 55 und 64 erwerbstätig. Schon jetzt liegen wir damit deutlich unter dem Schnitt der EU-15 von 45,3 Prozent.

Kein Ausweg aus dieser Sackgasse ist der Vorschlag der Industrie, das gesetzliche Pensionsalter auf 67 Jahre zu erhöhen. Wie die Pensionskürzungsreformen der vergangenen Regierungen würde das am faktischen Pensionsalter nichts ändern. Wir sollten uns hüten, uns immer mehr derselben wirkungslosen Medizin zu verordnen und lieber offen sein für die Diskussion über grundlegend neue Ideen.

Das Modell „40 – 40 – 40“ wäre eine solche Idee, weil es bei den Wurzeln des Problems ansetzt:

In einer Wissensgesellschaft, in der die Menschen immer später in den Arbeitsalltag einsteigen und daher bis jenseits der 60 Jahre arbeiten sollen, können sie nicht alle Pläne auf die Zeit der Pension verschieben. Schon während des Berufslebens muss es möglich sein, Leben und Beruf in Einklang zu bringen. Es geht dabei nicht um eine bloße Verlängerung des Urlaubes,

sondern um gezielte Handlungen, die eine längere aktive Teilhabe am gesellschaftlichen Leben ermöglichen.

Durch das Mehr an Freizeit könnten die ArbeitnehmerInnen nachhaltig an der steigenden Produktivität und den wachsenden Unternehmensgewinnen beteiligt werden. Konkret würde die Normalarbeitszeit pro Jahr je Beschäftigtem um knapp zehn Prozent reduziert. Zum Vergleich: Die reale Wertschöpfung hat allein in den fünf Jahren von 2001 bis 2006 um zehn Prozent zugenommen.

Durch Umverteilung der Arbeit würden mehr Personen Arbeit finden. Wenn man pro Jahr drei Monate nicht im Betrieb ist, kann dies nicht über Verdichtung der Arbeit, sondern nur über zusätzliche MitarbeiterInnen kompensiert werden. Längere Regenerationszeiten würden die Krankenstände und die Zahl der krankheitsbedingten Pensionen deutlich reduzieren. Das wiederum würde die Pensions- und Arbeitslosenversicherung und damit die öffentlichen Haushalte finanziell entlasten und eine Lohnnebenkostensenkung ermöglichen. Auch eine Verschiebung der Abgabenbelastung von Arbeit auf Vermögen und Gewinne würde so erleichtert.

Ich bin Realist genug, zu wissen, dass so ein Vorschlag nicht von heute auf morgen umsetzbar ist. Wichtig ist mir aber, die Diskussion über mehr Verteilungsgerechtigkeit und mehr Arbeits- und Lebensqualität zu forcieren und neue Impulse zu setzen.

ÖIAG: Schuldenfrei, aber nicht schuldlos

*Vor 60 Jahren wurden die beiden Verstaatlichungsgesetze beschlossen.
Heute sind fast alle Unternehmen privatisiert.*

Autor: Wilfried Leisch

*Politologin und freier Journalist
und Publizist in Wien*

Die ÖIAG-Privatisierungen zwischen 2000 und 2006 brachten 6,368 Milliarden Euro. Gleichzeitig wurden für externe Berater eine Viertelmilliarde Euro ausgegeben. Das sei zuviel, sagt der Rechnungshof (RH) in seinem Prüfbericht¹.

Nur Expertisen zu Spezialproblemen wären wirtschaftlich gerechtfertigt gewesen. Zudem wurden laut RH »unnötig« Prämien in Höhe von 3,51 Millionen Euro für Vorstände, Geschäftsführer und 0,91 Millionen Euro für MitarbeiterInnen von privatisierten Unternehmen bezahlt; auch dann, wenn ein Verlustgeschäft getätigt wurde.

Kritisiert wird vom RH der Verkauf der Austria Tabak an den Gallaher-Konzern (zu früh, ohne Bewertungsgutachten und ohne Information des Aufsichtsrates) und der VA Tech an den Siemens-Konzern. Obwohl der Privatisierungsauftrag neben der Erzielung eines möglichst hohen Erlöses auf Erhaltung einer österreichischen Kernaktionsstruktur, Aufrechterhaltung der Entscheidungszentrale und Arbeitsplätze in Österreich, Wahrung der Einheit des Unternehmens lautete, stand laut RH »für die ÖIAG bei der Privatisierung die Erlöserzielung im Vordergrund«.²

Die ÖIAG ist heute schuldenfrei, Vorstand Peter Michaelis ist stolz: »Dies alles, ohne dass der österreichische Steuerzahler auch nur mit einem Cent belastet worden wäre.«³

Wirklich? Die Auswirkungen der ÖIAG-Privatisierungen gehen weit über das vom Rechnungshof kritisierte Ausmaß hinaus. Was umfasste die sogenannte »Verstaatlichte«, wer waren und sind die NutznießerInnen, wer die Opfer? Von der Verstaatlichung 1946/47 erfasst waren Unternehmen aus den Bereichen Bergbau, Eisen, Stahl, Chemie, Erdöl, Erdgas, Verkehr, Lokomotiv-, Waggon- und Schiffsbau, Elektrizitätsversorgung, Metallindustrie, Maschinen- und Stahlbau, Elektroindustrie, Großbanken.

Geschichte der ÖIAG

Bevor die ÖIAG (Österreichische Industrieholding AG) 1986 gegründet wurde, waren von 1946 bis 1966 für verstaatlichte Banken, Industrie und Elektrizitätswirtschaft verschiedene Ministerien (Vermögenssicherung und Wirtschaftsplanung, Elektrifizierung und Energiewirtschaft, Finanzen, Verkehr) zuständig. 1966 wurde die »Österreichische Industrieverwaltungs-Gesellschaft m.b.H.« (ÖIG) gegründet, die ab 1967 die Anteilsrechte des Bundes an verstaatlichten Unternehmen treuhändisch verwaltete.

1970 (noch unter ÖVP-Alleinregierung, aber in der Folge durch die SPÖ-Minderheits- bzw. -Alleinregierung nicht aufgehoben) wurde per Bundesgesetz die ÖIG in die »Österreichische Industrieverwaltungs-Aktiengesellschaft« (ÖIAG) umgewandelt, die von der Republik das Eigentum an den verstaatlichten Unternehmen übertragen bekam.

1986 wurde unter der SPÖ-geführten großen SPÖ/ÖVP-Koalition die ÖIAG tatsächlich eine Holding mit den Namen: »Österreichische Industrieholding AG«. Drei Jahre später wurde die »Austrian Industries AG« (AI) als 100-prozentige Tochter der ÖIAG gegründet. In die AI wurden die wichtigsten ÖIAG-Beteiligungen an der verstaatlichten Industrie (VI) eingebracht. Ziel war es, die AI mehrheitlich zu privatisieren. Da dieses Konzept nicht funktionierte, wurde mit dem ÖIAG-Gesetz 1993 die AI in die ÖIAG rückaufgelöst und die ÖIAG erhielt einen echten Privatisierungsauftrag. Die ÖIAG war fortan eine Privatisierungsagentur und Beteiligungsholding. In der Zeitspanne von 1994 bis 1999 fielen diesem »Auftrag« 14 Unternehmen(-steile) zum Opfer, die mehrheitlich oder ganz privatisiert wurden und in Summe einen einmaligen Privatisierungserlös von rund 4,787 Milliarden Euro erbrachten.

Mit dem ÖIAG-Gesetz 2000, das die im Februar 2000 angetretene schwarzblaue Regierung als eine ihrer ersten Taten gleich am 26. April 2000 beschloss, wurde praktisch die Privatisierung aller restlichen ÖIAG-Beteiligungen in Auftrag

¹ www.rechnungshof.gv.at/fileadmin/downloads/Teilberichte/Bund/Bund_2007_12/Bund_2007_12_2.pdf

² ebenda, Seite 64

³ ÖIAG-Geschäftsbericht 2006, Seite 6

gegeben. Zuletzt aktualisiert wurde der Privatisierungsauftrag im Mai 2003. Von 2000 bis 2006 wurden 15 Unternehmen (-steile) mehrheitlich oder ganz privatisiert. Der Einmal Erlös dafür machte knapp 6,368 Milliarden Euro aus.⁴

(Teil-)Privatisierungen durch die ÖIAG

Schon in den 1960er und 1970er Jahren wurde zum Beispiel die verstaatlichte Elektroindustrie (z. B. Elin und Siemens Österreich) teils durch sogenannte Kooperationsverträge teils durch gegenseitige Beteiligungen (wieder) an Siemens ausgeliefert. Im Gegenzug dazu sogar Siemens an der ÖIAG beteiligt. Die meisten Konzernbetriebe der ehemals verstaatlichten Großbanken wurden ebenfalls bereits in den **1970er und 1980er Jahren** an vor allem ausländische Private verkauft. Beispiele gefällig? Steyr-Daimler-Puch, Jenbacher, Andritz, Austria Email, Semperit, Stölzle Oberglas, Leykam, Wienerberger, Waagner Biro, Voith, Steyrmühl, Lenzing, Perlmöser, Treibacher usw.

1994 bis 1999: OMV, SGP Verkehrstechnik, VAE, Austria Mikro Systeme, AT&S, Böhler Uddeholm, Voest-Alpine Stahl, VAMED, AMAG, Schiffswerften, AUA, Salinen, Austria Tabak usw.

2000 bis 2006: Telekom Austria, PSK, Staatsdruckerei, Flughafen Wien, VA Stahl, Austria Tabak, Dorotheum, Strohal, VA Tech, Postbus, voestalpine, Böhler-Uddeholm, Bergbauholding, Post usw.

ÖIAG-Beteiligungen 2007

Die Österreichische Industrieholding AG (ÖIAG) ist die Holding großer Unternehmen in österreichischem Staatsbesitz bzw. mit staatlicher Beteiligung. Die Eigentümerrechte des Bundes in der ÖIAG-Hauptversammlung werden durch den Finanzminister ausgeübt. Der ÖIAG-Aufsichtsrat besteht aus 15 Mit-

gliedern, davon fünf von ArbeitnehmerInnenseite. Die Kapitalvertreter im Aufsichtsrat werden aus dem Kreis dieser zehn Aufsichtsratsmitglieder selbst bestellt oder abberufen. Folgende Beteiligungen hält die ÖIAG derzeit:

AUA: Austrian Airlines AG, vereinigt die Marken »Austrian«, »Austrian arrows« und »Lauda Air«. ÖIAG-Anteil: 42,7 Prozent.

Österreichische Post AG: Die Österreichische Post AG ist Österreichs führender Postdienstleister. ÖIAG-Anteil: 51 Prozent.

OMV: Die OMV AG (früher: Österreichische Mineralöl Verwaltung) ist einer der führenden Erdöl- und Erdgaskonzerne in Mittel- und Osteuropa mit weltweiten **Explorations-** und Produktionsaktivitäten. Die integrierten Chemieunternehmen in der OMV produzieren **Melamin** und Geotextilien. Gemessen am Konzernumsatz und der Marktkapitalisierung ist die OMV das größte börsennotierte Industrieunternehmen Österreichs. ÖIAG-Anteil: 31,5 Prozent.

Telekom Austria AG: Die Telekom Austria AG ist der größte Telekommunikationsanbieter Österreichs. ÖIAG-Anteil: 27,4 Prozent.

GKB: Die GKB-Bergbau GmbH (Graz Köflacher Bergbau) ist der Rechtsnachfolger der früheren ÖIAG-Bergbauholding (ÖBAG) und eine 100-prozentige Beteiligungsgesellschaft der ÖIAG. Die GKB führt den Rückzug der ÖIAG aus dem Bergbaubereich durch und hatte 2006 nur noch 15 MitarbeiterInnen, die für die »Schließungs- und Rekultivierungsarbeiten« sowie für die »Abwicklung des Bergbau-Erbes« erforderlich sind. ÖIAG-Anteil: 100 Prozent.⁵

Nutznieser und Opfer

Waren zu Beginn der Verstaatlichung in der verstaatlichten Industrie und in den Konzernbetrieben der verstaatlichten Banken Ende der 1950er Jahre in Summe etwa 275.000 Menschen beschäftigt, sind es heute laut Beschäftigtenstand der ÖIAG-Beteiligungen in Österreich nicht einmal mehr 50.000.⁶

Mit dem Ausverkauf der Betriebe an meist ausländische Private (z. B. Voestalpine samt der von ihr aufgekauften Böhler-Uddeholm oder die VA-Tech, die nun

Siemens gehört) ging vor allem bei den größten Betrieben, den sogenannten »Flaggschiffen« wie Voestalpine, Böhler-Uddeholm, VA-Tech oder OMV, eine exorbitante Gewinnentwicklung einher und wurden nach Berechnungen von Miron Passweg von der Abteilung Wirtschaftspolitik der AK Wien die Verkäufe meist zu billig, das heißt unter dem realen Firmenwert, getätigt.⁷

Vorwand Schuldenabbau

Der für die Privatisierungen als Grund viel bemühte »Schuldenabbau« war und ist ein Vorwand, um Widerstand von ArbeitnehmerInnenseite den Wind aus den Segeln zu nehmen. Denn die viel zitierten »Schulden« der Verstaatlichten waren in der Regel die Gewinne der Kredit gebenden Banken, weil die Verstaatlichten eben von ihrem Eigentümer, der Republik Österreich, keine entsprechenden Finanzmittel erhielten. Ganz verschwiegen wurde und wird bis heute in der Debatte, dass die verstaatlichten Betriebe über Jahrzehnte Milliarden an Steuern und Dividenden in das Budget zahlten, aber eben nicht die entsprechende Kapitalaus-



Gottfried W. Sommer, Sekretär der ARGE

⁴ www.oia.at (Juli 2007); Konzernbetriebsrat der voestalpine AG (Hg.), Gesamtkoordination/Redaktion: G. Weissengruber, W. Leisch: du voest mir: Das Buch wider das Vergessen zur Voest-Privatisierung, Wien 2004, S 18–27)

⁵ ÖIAG-Geschäftsbericht 2006 bzw. www.oia.at (Juli 2007)

⁶ H. Hautmann und M. Passweg, in: M. Mugrauer (Hg.): Öffentliches Eigentum – eine Frage von gestern? Wien, 2007, Seite 14 und 122

⁷ siehe: A&W 11/2003: Wilfried Leisch, Voestalpine: Vekauft ist verkauft; siehe Online im A&W-Archiv: www.arbeit-wirtschaft.at



Ludwig Schedl – echomedia

Alfred Junghans, Vorsitzender des Betriebsrates der kaufmännischen Angestellten und des technischen Personals der AUA AG

stattung erhielten. Ja im Jahr 2000 wurden der ÖIAG auch noch die durch eine ähnliche Politik bei der Post entstandenen Schulden umgehängt.⁸

ARGE ÖIAG

Dies ist vorweg keine Wertung des bisher gesagten, doch kann sich jede/r aufgrund der Faktenlage selbst einen Reim darauf machen. Hier ist mit ARGE ÖIAG die Arbeitsgemeinschaft der Betriebsräte der ÖIAG-Unternehmen gemeint.

Mit dem Beginn der Aufsplitterung der verstaatlichten Unternehmen gründete sich vor 20 Jahren die Arbeitsgemeinschaft der BetriebsrätInnen und PersonalvertreterInnen der ÖIAG-Betei-

lungen, weiß Gottfried W. Sommer, Sekretär der ARGE. Die ARGE ÖIAG koordiniert die Belegschaftsvertretungen der einzelnen Firmen unter dem ÖIAG-Dach. Aus diesem Kreis werden auch die fünf ArbeitnehmerInnenvertreter für den ÖIAG-Aufsichtsrat vorgeschlagen. Das Nominierungsrecht hat die Bundesarbeitskammer. Vorsitzender der ARGE ÖIAG ist Leopold Abraham, Konzernvertretungsvorsitzender der OMV AG.

Des weiteren sind von der ArbeitnehmerInnenseite entsandt: Gerhard Fritz (Vorsitzender des Zentralausschusses der Bediensteten der Österreichischen Post AG), Michael Kolek (Vorsitzender des Zentralausschusses der Bediensteten der Telekom Austria AG), Alfred Junghans (Vorsitzender des Betriebsrates der kaufmännischen Angestellten und des technischen Personals der AUA AG) sowie Markus Simonovsky (Vorsitzender des ArbeiterInnenbetriebsrates der OMV AG).

Die ArbeitnehmerInnenvertreter

Und wie stellt sich die Situation für die beiden neuen ArbeitnehmerInnenvertreter im ÖIAG-Aufsichtsrat, Junghans und Simonovsky, dar?⁹

Weshalb sind sie als ARGE-Vertreter in den ÖIAG-Aufsichtsrat gegangen?

Markus Simonovsky: »Im Aufsichtsrat der ÖIAG werden entscheidende Beschlüsse für die beteiligten Unternehmen beschlossen. Als Betriebsrat ist es mir wichtig, bei diesen Entscheidungsfindungen anwesend zu sein und dabei die Interessen der ArbeiternehmerInnen zu vertreten.«

Alfred Junghans: »Zum einen ist es eine sehr interessante Aufgabe, die Zukunft einiger enorm wichtiger Unternehmen Österreichs mitgestalten zu können. Zum anderen wurde die Anzahl der Firmen in der ÖIAG durch Ausverkauf immer weiter reduziert, wodurch sich ein Mandat für die AUA rechnerisch aufdrängte.«

Wie soll es mit der ÖIAG weitergehen?

Simonovsky: »Die Privatisierungspolitik der letzten Jahre ist nun endlich zu Ende.

In diesen Jahren wurde ein großer Teil des Staatsvermögen verkauft. In einigen Fällen kann man bereits nachrechnen, dass diese Vorgangsweise nicht immer zum Vorteil der Steuerzahler war. Ich denke es ist wichtig, dass der Staat zumindest jene Unternehmensanteile, die er jetzt hat, auch in Zukunft im Besitz der öffentlichen Hand hält.«

Junghans: »Meine Ansicht ist seit Jahren unverändert. Die ÖIAG hätte bei keinem der ausverkauften Unternehmen unter

Markus Simonovsky, Vorsitzender des ArbeiterInnenbetriebsrates der OMV AG



Markus Simonovsky

⁸ siehe: A&W 9/2000, Wilfried Leisch, ÖIAG-Rausverkauf – der letzte Akt?, siehe Online im A&W-Archiv: www.arbeit-wirtschaft.at

⁹ Gespräch mit Alfred Junghans, Markus Simonovsky, Gottfried W. Sommer, Juli 2007

WEBLINKS

Mehr Infos:
www.oiag.at

25 Prozent und 1 Aktie gehen sollen! Auch die immer wieder kolportierten »Privatisierungserfolge« ändern diese Meinung nicht, denn diese wurden durch die Managements in den Firmen erzielt und keinesfalls wegen der ÖIAG-Führung. Außerdem, bin ich überzeugt, wären sie auch beim Erhalt der ÖIAG als **Kernaktionär** zu erzielen gewesen. Die wahren Auswirkungen dieses Ausverkaufs werden erst in den kommenden Jahren spürbar sein.«

Die Betriebsräte haben recht. Ja noch mehr, schon heute machen sich die Auswirkungen bemerkbar.

Die Demontage des verstaatlichten Sektors hat vielleicht die österreichischen SteuerzahlerInnen im Sinne von ÖIAG-Chef Michaelis keinen Cent gekostet.

Um den Zynismus des Herrn Michaelis auf die Spitze zu treiben, könnte man ja sogar behaupten, die Zehntausenden Menschen, die durch die Privatisierung und den Ausverkauf der ÖIAG-Betriebe in Österreich ihre Arbeitsplätze verloren haben, zahlen vielleicht sogar noch weniger Steuer als früher, denn mit einem neuen Job mit weniger Gehalt oder ohne Job macht auch die Steuer weniger aus.

Hohe Gagen der ÖIAG-Lenker

Eines ist jedenfalls immer hoch geblieben oder gar noch gestiegen, die Gagen der ÖIAG-Lenker.¹⁰ Je mehr Personal in den Betrieben abgebaut, je mehr Betriebe verkauft wurden, desto höher deren Prämien. Es wäre aber zu einfach, der ÖIAG die »Schuld« an dieser Entwicklung zu geben. Sie war und ist bloß das Vehikel einer an den Geschäftsinteressen der privaten Privatwirtschaft orientierten Politik.

¹⁰ siehe div. Rechnungshofberichte, www.rechnungshof.gov.at

¹¹ siehe H. Tieber/R. Spitzer: Verstaatlichte Industrie. Was gesagt und was verschwiegen wird, Wien-München 1983

¹² Kronen-Zeitung, 8. April 2006

¹³ Kronen-Zeitung, Wirtschafts-Magazin, 13. Jänner 2007

¹⁴ Kurier, 27. Juli 2007

¹⁵ Kurier, 20. Jänner 2007

¹⁶ APA, 12. Juli 2007

Diese stimmte der Verstaatlichung nur aus der Not der Situation (politische und wirtschaftliche Schwäche des Kapitals nach dem 2. Weltkrieg, Kapitalmangel, Besetzung Österreichs) zu.¹¹

Seitdem unternahm sie vor allem mit Hilfe der ÖIAG und den in ihre Organe gehieften Vertretern des in und ausländischen Privatkapitals alles, um diese Unternehmen und deren Wertschöpfung profitträchtig wieder in die Hände der Privatwirtschaft zu transferieren.

Kein Ende

Der bis 2013 bestellte ÖIAG-Aufsichtsratschef, Vorstandsvorsitzende der MIBA AG und frühere Präsident der Industriellenvereinigung, Peter Mitterbauer, hat schon ein halbes Jahr vor der Nationalratswahl 2006 klargestellt: »Eines wird es sicher nicht geben, egal wie die Wahlen im Herbst ausgehen, eine Rückkehr zu alten Verstaatlichten-Ideen.« Und er schlägt die ÖIAG für die Zukunft gleich als Privatisierungsagentur für Länder und Gemeinden vor.¹²

In die gleiche Kerbe schlägt Veit Sorger, Präsident der Industriellenvereinigung, früheres (bis April 2006) Aufsichtsratsmitglied der ÖIAG sowie zweiter stellvertretender Vorsitzender der Europapier AG, Aufsichtsratsvorsitzender der Mondi Business Paper AG, der Mondi Packaging AG und der Constantia Industries AG: »Ein Privatisierungsstopp auf Dauer wäre ein Rückschritt ... Ich gebe die Hoffnung nicht auf, dass es zu weiteren Privatisierungen zur gegebenen Zeit kommen wird.«

Konkret bezeichnet Sorger weitere Privatisierungsschritte bei OMV, Post und ÖBB als wünschenswert und meint, dass es auch bei den Ländern noch sehr viel zu privatisieren gäbe: »Wenn ich an manche Banken und Energieunternehmen denke, da ist schon unternehmerische Phantasie drin.«¹³

Dabei würden neue Vorhaben zur Privatisierung österreichischen öffentlichen Eigentums wiederum von Vertretern betrieben, die im ÖIAG-Aufsichtsrat dem in- aber auch ausländischen Privatkapital angehören, so z. B. Vertreter der deutschen Volkswagen AG, der Sappi Europe S.A., dem deutschen Energieriesen RWE, Daimler-Chrysler oder Magna Interna-

tional. Wenngleich es derzeit keinen neuen ÖIAG-Auftrag gibt, wird im Hintergrund an der weiteren Privatisierung der Telekom Austria, oder von Teilen von ihr, gebastelt. Lautete doch der ÖIAG-Privatisierungsauftrag von ÖVP/FPÖ aus 2003 für die Telekom Austria »bis zu 100 Prozent« und ist die ÖVP heute ja nach wie vor, diesmal in einer SPÖ/ÖVP Regierung, vertreten.

Aber auch im Bereich der Infrastruktur wird zum Beispiel eine Teilprivatisierungen bei den ÖBB (z. B. Güterbereich) nach 2010, oder werden im Bereich des Straßenbaus (Asfinag) gemischte öffentlich-private Projekte nicht mehr abgeschlossen.¹⁴

Düstere Prognosen

Die Arbeiterkammer befürchtet gar für die ÖBB für 2014 die Insolvenz, wenn es nicht zu einer raschen Lösung der prekären finanziellen Situation kommt. Ansonsten wären die ÖBB wegen der notwendigen Kosten für den Infrastrukturausbau nämlich bis 2030 mit einer Überschuldung von 30 Milliarden Euro konfrontiert, was eben den Ruf nach Privatisierungen – ähnlich wie schon früher bei der Verstaatlichten oder bei der Post – laut werden ließe.¹⁵

Für die AUA sehen gemäß einer Online-Umfrage des Interessensverbands für Anleger (IVA) zwei Drittel der Kleinanleger das wirtschaftliche Heil der AUA vorrangig in der Entmachtung des AUA-Betriebsrats, 52,1 Prozent sehen im Verkauf der AUA die beste Lösung.¹⁴

Nicht zu übersehen sind auch diverse Pläne für Teilprivatisierungen bzw. Privatisierungsbegehrlichkeiten im Bereich der Daseinsvorsorge wie etwa im Bereich von Wasser- (z. B. Kärnten) und Elektrizitätsversorgung (z. B. Estag, Steiermark; EAG, Oberösterreich).

KONTAKT

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

Kommentar

Manfred E. A. Schmutzer

Univ.-Prof. Dipl.-Ing. Dr. phil. Er war bis 2004 Vorstand des »Instituts für Technik und Gesellschaft« an der TU Wien und lehrt zurzeit an der TU Graz.



Ein Eisberg kommt selten allein

Über Universitäten und Bildungspolitik

Der neue Wissenschaftsminister spricht in letzter Zeit gerne von der notwendigen und anstehenden Evaluierung (Der Standard, 14. Mai 2007, Seite 7) des UG (Universitätsgesetz) 2002, wobei er nicht vergisst festzuhalten, dass es verschiedentlich notwendig sein dürfte, einige kleinere »Nachbesserungen« des Jahrhundertwerkes anzupeilen.

Diesbezüglich ist Bundesminister Hahn zuzustimmen, zu fragen bleibt allerdings, wie »klein« oder »groß« solche Nachbesserungen ausfallen dürfen? Zweifellos wird sich die letztgültige Antwort auf diese Frage aus mehreren Komponenten zusammensetzen müssen, da es sich um komplexe Zusammenhänge handelt. Im Folgenden kann allerdings nur auf einige Aspekte eingegangen werden.

Nur wenig Positives

Das UG 2002 trat mit dem Anspruch an, überholte Strukturen an den Universitäten abzuschaffen und durch bessere zu ersetzen. Im Zuge dessen wurden grundlegende Strukturen des UOG 1975 demontiert. In einer gewissen Hinsicht war dies ein löbliches Unterfangen. Die starke Bindung an politische Vorgaben etwa im Kontext von Studienplänen war längst überholt und reformbedürftig.

Einzelne Universitäten sollten z. B. alternative Lehr- und Forschungsbereiche entwickeln können, die, weil eben in einem Entwicklungsstadium, prinzipiell nicht gesetzlich festgeschrieben werden

können. Das solcherart von einzelnen Universitäten angebotene »Menü« würde damit auch zugleich zu deren Visitenkarte und wie bei einem Restaurant zum Qualifikations- oder, um im Jargon zu bleiben, Evaluationskriterium.

Es würde also einen Fortschritt darstellen, wenn Universitäten und Fakultäten über ihre Ausrichtungen selbst entscheiden können und deren Beurteilung dem Spiel von Angebot und Nachfrage unterwerfen.

Diese Möglichkeit wird inzwischen durch den sogenannten »Bologna-Prozess« kräftig konterkariert.

Alles Gute kommt aus den USA?

Der Bologna-Prozess ist das Ergebnis einer Initiative einer Handvoll von europäischen WissenschaftsministerInnen, die zwar wohlmeinend, aber kurzfristig bemüht waren, das Hochschulwesen in Europa vergleichbar zu machen, um so zu erhöhter Mobilität, internationaler Wettbewerbsfähigkeit und flexibler Berufsausübung über Ländergrenzen hinweg beizutragen.

Allerdings ist diese zunächst positiv erscheinende Grundtendenz anscheinend keiner adäquaten Analyse unterzogen worden, sondern überwiegend nach dem schlichten Muster »alles Gute kommt aus den USA« (oder dem anglikanischen Raum) gestrikt worden. Ohne weitere Überlegungen wurde so deren dreistufiges Ausbildungssystem (Bachelor, Master,

PhD) abgepaust, wobei z. B. die Differenzen in der vorausgehenden Schulausbildung keine entsprechende Berücksichtigung fanden.

Auch die Idee nach diesem Muster das Studium zu verkürzen, wurde aus überwiegend wirtschaftlichen Überlegungen kopiert, ohne zu bedenken, dass etwa in Österreich eine Matura annähernd ähnliche Resultate zeigt wie ein BA in USA oder GB.

Rückschritte

Die damit in diesem Umwandlungsprozess angesteuerte Verkürzung des Studiums wurde nun im Sinn des UG den einzelnen Universitäten übertragen.

Wiederum wurde dabei etwas vergessen, nämlich dass solche Veränderungsprozesse nicht nur aus einer einzigen Position betrachtet werden dürfen.

In dieser Hinsicht hat das UG allerdings mit fadenscheinigen Begründungen einen beachtlichen Schritt zurück getan, denn grundlegende Entscheidungen über Studienordnungen werden zwar heute nicht mehr im Parlament getroffen, aber von einem sehr kleinen Zirkel – ergo, nicht unähnlich der Situation vor 1975 – vorgeblicher »Expertinnen«. Diese sind allerdings meistens nur VertreterInnen einseitiger Interessen, die vor allem »ihre Interessenschwerpunkte« durchsetzen wollen.

Das gilt für Universitätsräte nicht weniger als für jenen kleinen Klügel universitärer »Exekutive«, die dem beschluss-

WEBLINKS

Mehr Infos unter:
www.unigesetz.at

fassenden Organ, dem Senat an den Universitäten, vorlegen, was sie zu beschließen haben.

Im Bereich der Universitäten erweist sich dieses System als Werkzeug engstirniger und einseitiger Interessendurchsetzung, welches bereits heute zeigt, dass die ursprünglich oben angedeuteten Ziele in ihr Gegenteil verwandelt wurden: Die Mobilität der Studierenden nimmt ab statt zu, die Entwicklung eigener und somit innovativer Interessenschwerpunkte unter den Studierenden wird durch zeitlichen Druck und Standardisierung behindert, wenn nicht gar unterbunden, und die angestrebte Vergleichbarkeit der Studien nimmt aufgrund der durch den übertriebenen Wettbewerb forcierten **Diversifizierung** ab statt zu.

Monokratische Universitäten

Die als Patentlösung im UG inthronisierten »monokratischen Organe«, die in allen Entscheidungsgremien das Abstimmungsergebnis zumindest so lange beherrschen, solange nicht interne Machtkämpfe eine Öffnung erzwingen, sind – wie vorhersehbar gewesen wäre – überwiegend persönlichen Interessen verpflichtet, egal, ob es sich dabei um eigene Forschungsaufträge oder Gutachten handelt oder um die Förderung vorgeblich selbstloser, nutzenmaximierender Sponsoren. In Ermangelung einer durch das UG eliminierten Opposition werden diese Interessen auch widerstandslos umgesetzt. Anderes zu erwarten, wäre auch schlicht naiv.

Neue Vergaberichtlinien

Wissenschaftliches Engagement oder »forschende Neugierde« um der Sache willen sind an den heutigen Universitäten nur noch in mikroskopischen Quantitäten zu finden, dafür sorgten auch die diversen neu gestalteten Vergaberichtlinien wissenschaftlicher Fonds oder vergleichbarer

Einrichtungen EU-weit. Deren Prinzipien wurden gleichfalls aus den USA »importiert« und entsprechen haargenau dem »neoliberalen« Credo, das rasche Profite einfordert. Forschungsthemen, wo sich nach ersten Anfangserfolgen Widerstände zeigen, werden in den Staaten gerne wie »heiße Kartoffel« in dem Augenblick fallengelassen, wo sich auf einen neuen »Band Waggon« aufspringen lässt.

In absehbarer Zeit wird sich dieses Prinzip der Erzeugung von »Monokulturen« in negativer Weise unübersehbar bemerkbar machen, u. a. durch Mangel an spezifischen Fachkräften, die an neuen Themenstellungen arbeiten können.

Ausbildungsdefizite

Universitäten, die sich den durch Bologna und UG untermauerten, vordergründigen Nutzensvorstellungen in der Lehre unterwerfen, egal, ob es in der Form zeitlichen »Streamlinings« (schnell studieren) praktiziert wird oder in der Form eines gerade im Schwang befindlichen »Hypes« universitärer Studiengänge, bilden notwendig einseitig und engstirnig aus.¹

Dieser Einschränkung des Horizonts der AbsolventInnen, glaubt man heute durch die geniale Idee des »lebenslangen Lernens« begegnen zu können. Dass solches verordnetes »lebenslanges Verschulen« ein Unfug ist, war von Anfang an abzusehen, doch die »Macher« der Welt glaubten es besser zu wissen. Dabei sei der Unterschied zwischen »Lernen« und »Schule« betont. Selbst in jenen Bereichen, wo permanente Entwicklung zur Tagesordnung zählt und folglich Flexibilität gleichfalls, wird inzwischen die Frage gestellt, »ob Weiterbildung die Lösung oder das Problem« darstellt.

Sackgasse der Spezialisten

Denn, wie eine in der VDI-Zeitschrift »Technik in Bayern« (2/2007) publizierte Studie zeigt, herrscht allgemeine Ratlosigkeit darüber, wie Weiterbildung effektiv betrieben werden kann, da offenkundig niemand weiß, in Hinblick worauf vorausschauend weitergebildet werden soll. Hier-

¹ Zu dieser Thematik siehe: »Ein Bachelor-Arzt? Niemals!«, Spiegel Online, Uni Spiegel, 18. Mai 2007

² Diese Erfahrung hat Österreich vor Jahren ja selbst gemacht.

in manifestiert sich augenscheinlich das »Drama des Spezialisten« (ebd.) mit seinem hohen Arbeitsplatzrisiko, das gleich in »mehreren Akten« dargeboten wird. In anderen Worten ein, an »Hypes« und »Streamlining« orientiertes Ausbildungsprogramm bedient zwar die momentanen Interessen der Wirtschaft, schafft aber zugleich die zukünftigen Probleme, mit denen sich in der Folge, nach dem Prinzip der Kosten- und Risikoauslagerung die Öffentlichkeit herumschlagen hat.

Die zurzeit gängige Forderung, solchen Defiziten mit erhöhten Einwanderungsquoten zu begegnen, beweist die Kurzsichtigkeit in der eigenen Planung, wie auch die Rücksichtslosigkeit gegenüber jenen Ländern, die den »Brain-drain« verkraften sollen.²

Öffentliche Interessen

Ob also eine derartige Universitätsreform, die solche Ergebnisse verspricht, im Interesse der Öffentlichkeit als zukunftsweisend zu verstehen ist, darf angezweifelt werden. Wenn also das UG inklusive des Bologna-Prozesses evaluiert werden soll, was eine vorzügliche Idee ist, dann müssten endlich auch die Interessen der Studierenden und der gesamten Öffentlichkeit berücksichtigt werden und von durchsetzungskräftigen, »non-profit«-Interessenvertretungen vertreten werden.

Denn eines ist gewiss: Die hier angesprochenen Probleme sind nur die Spitze eines Eisbergs, aber ein Eisberg kommt selten allein. Außerdem gilt der aus den USA übertragene Slogan »Was gut ist für General Motors, ist gut für Amerika« weder auf der anderen Seite des Ozeans und schon gar nicht in Österreich, auch wenn in der Wirtschaftskammer und ähnlichen Interessenvertretungen diese Formel gebetsmühlenhaft ohne Unterlass vor laufenden Kameras herunterbetet wird.

KONTAKT

Schreiben Sie uns Ihre Meinung
an den Autor
mschmut@pop.tuwien.ac.at
oder die Redaktion
aw@oegb.at

Vollbeschäftigung – was ist das?

In Österreich hat die Arbeitslosigkeit nie solche Dimensionen erreicht wie zumindest vorübergehend in fast allen Ländern der Europäischen Union seit dem Wachstumsknick 1975.

Autor: Günther Chaloupek

Leiter der wirtschaftswissenschaftlichen
Abteilung der AK Wien

Besonders in der ersten Phase der heute von Wirtschaftskreisen als »Schuldenpolitik« schlecht geredeten Vollbeschäftigungspolitik der Ära Kreisky hielt sich die Zunahme der Arbeitslosigkeit im Vergleich zum europäischen Durchschnitt in engen Grenzen. Zu Beginn der Neunzigerjahre – 1992 – betrug die Arbeitslosenrate nach der Eurostat-Definition in Österreich 3,4 Prozent, im EU-Durchschnitt hingegen fast neun Prozent. Besonders nach dem Antritt der »Wenderegierung« 2000, als die keynesianische Wirtschaftspolitik offiziell verabschiedet wurde, hat sich die Arbeitsmarktlage in Österreich dem EU-Durchschnitt immer mehr angenähert – 2005 war der Abstand der österreichischen Arbeitslosenrate mit 5,2 Prozent zum EU-Durchschnitt mit 7,9 Prozent stark zusammengeschnitten – ein Ergebnis der angeblich »hervorragenden« Wirtschaftsentwicklung in unserem Land, die von den Wählern allerdings nicht honoriert wurde.

Wichtigstes Regierungsziel

Erfreulicherweise hat die im Jänner 2007 angetretene neue Bundesregierung die

Wiedererreichung der Vollbeschäftigung zu ihrem wichtigsten Ziel erklärt, das sie möglichst noch bis zum regulären Ende der Legislaturperiode 2010 verwirklichen möchte.

Mit dem noch vor einem Jahr in dieser Stärke nicht erwarteten Konjunkturaufschwung in Europa und in Österreich ist die Beschäftigung stark gestiegen und auch die Arbeitslosenrate fühlbar zurückgegangen. Wenn die Bad Ischler Deklaration der Sozialpartner vom Oktober 2006 die Erreichung der Vollbeschäftigung bis 2016 als Ziel definierte, so erscheint sie aus heutiger Sicht – September 2007 – manchen Politikern schon zum Greifen nahe zu sein und jedenfalls innerhalb eines kürzeren Zeitraums reali-

sierbar. Spätestens an dieser Stelle stellt sich allerdings die Frage, unter welchen Bedingungen, vor allem: bei welchem Stand der Arbeitslosenrate man legitimerweise von Vollbeschäftigung sprechen kann.

Besonders die Unternehmenseite hat es eilig mit Feststellungen, dass »der Arbeitsmarkt leer gefegt sei«, oder damit, einen »Mangel an FacharbeiterInnen« zu beklagen. Aussagen des Wirtschaftsministers und des Sozialministers lassen die Absicht erkennen, die Vollbeschäftigung bei einer Arbeitslosenrate von unter vier Prozent anzusetzen und die Erreichung des Zieles zu proklamieren, sobald bei der Arbeitslosenrate eine drei vor dem Komma steht.

Arbeitslosenrate EU-15-Länder

	Durchschnitt 1992–1996	2006
Belgien	8,9	8,2
Deutschland	7,8	8,4
Irland	13,9	4,4
Griechenland	8,8	8,9
Spanien	17,7	8,6
Frankreich	11,1	9,4
Italien	10,3	6,8
Luxemburg	2,7	4,7
Niederlande	6,2	3,9
Österreich	3,9	4,8
Portugal	6,3	7,7
Finnland	14,9	7,7
Dänemark	7,8	3,9
Schweden	8,5	7
Großbritannien	9,1	5,3
Eurozone	..	7,9

Europäischer Vergleich

Als wichtigstes Argument wird der europäische Vergleich angeführt, in dem Österreich seit seinem EU-Beitritt in der Rangliste der Arbeitslosenraten immer ganz oben rangiert hat (**siehe Tabelle: »Arbeitslosenraten EU-15-Länder«**).

Diese Methode kann schon deswegen nicht überzeugen, da in einem Land nicht deswegen schon Vollbeschäftigung herrscht, weil seine Arbeitslosenrate deutlich unter einem Durchschnittwert liegt, der ein sehr hohes und daher unakzeptables Ausmaß an Arbeitslosigkeit anzeigt. Dazu kommt noch, dass das Vollbeschäftigungsniveau nicht in allen EU-Mitgliedsländern beim selben Wert der Arbeitslosenrate liegt, sondern aus wirtschaftlichen, sozialen und politischen Gründen hier sicher Unterschiede zwischen den Ländern anzunehmen sind.

Entwicklung der Arbeitslosigkeit

Einen wichtigen Anhaltspunkt dafür, wie niedrig die Arbeitslosenrate sein kann, bzw. wie hoch sie war, als in Österreich ein Zustand der Vollbeschäftigung geherrscht hat, kann ein historischer Rückblick liefern. Dafür existiert keine Datenreihe nach den Definitionen von Eurostat, sondern nur für die in Österreich immer noch verwendete Definition der sog. »Registerarbeitslosigkeit«, also Arbeitslosigkeit in Prozent der unselbstständig Erwerbstätigen nach den Meldungen beim Arbeitsmarktservice (früher Arbeitsamt).

Zuerst fällt auf, dass die Arbeitslosenrate nach der in Österreich üblichen Definitionen im Jahr 2006 mit 6,8 Prozent nicht unwesentlich höher ist als nach der Eurostat-Definition mit 4,8 Prozent (über die verschiedenen Definitionen der Arbeitslosenrate, ihre Erhebung und ihre Berechnung siehe Kasten). Dies hat zum Teil rein rechnerische Gründe (die Selbstständigen vergrößern in der Eurostatversion den Nenner des Bruches), zum Teil aber auch materielle: Denn in der Eurostatversion werden saisonale und andere temporäre Beschäftigungslosigkeit nicht als Arbeitslosigkeit gewertet, wenn in dieser Zeit von den arbeitslosen Personen keine aktive Arbeitssuche betrieben wird. Weiters sind z. B. Arbeitslose, die

erlaubtweise einer geringfügigen Beschäftigung nachgehen, nicht als Arbeitslose gewertet. Es zeigt sich schon an dieser Stelle, dass die Eurostat-Arbeitslosenrate weniger »streng« zählt, also im Verhältnis zur Registerarbeitslosigkeit das Ausmaß unterschätzt (**siehe Grafik: »Arbeitslosenrate Österreich und EU-15, 1980–2006«**).

Österreichs Golden Age

In der Zeit, wo Vollbeschäftigung und Wirtschaftswachstum unbestritten die obersten Zielsetzungen der Wirtschaftspolitik waren, nämlich in den drei Jahrzehnten nach dem Zweiten Weltkrieg, herrschte nach einer Faustregel des englischen Ökonomen Beveridge Vollbeschäftigung, sobald die Arbeitslosigkeit drei Prozent unterschreitet. Dies deshalb, weil auch bei guter Wirtschaftsentwicklung Veränderungen in der Branchenstruktur und in der Regionalstruktur nicht ganz ohne vorübergehende Arbeitslosigkeit vor sich gehen und bei Arbeitsplatzwechsel aus anderen Gründen eine geringe Sucharbeitslosigkeit in Kauf genommen werden muss. Wie die **Grafik »Arbeitslosenrate nach AMS-Definition 1900–2006«** zeigt, waren so innerhalb von mehr als hundert Jahren etwa ein Viertel davon Jahre der Vollbeschäftigung, der Großteil im Golden Age der Wirtschaftsgeschichte Österreichs von etwa 1960 bis knapp nach 1980.

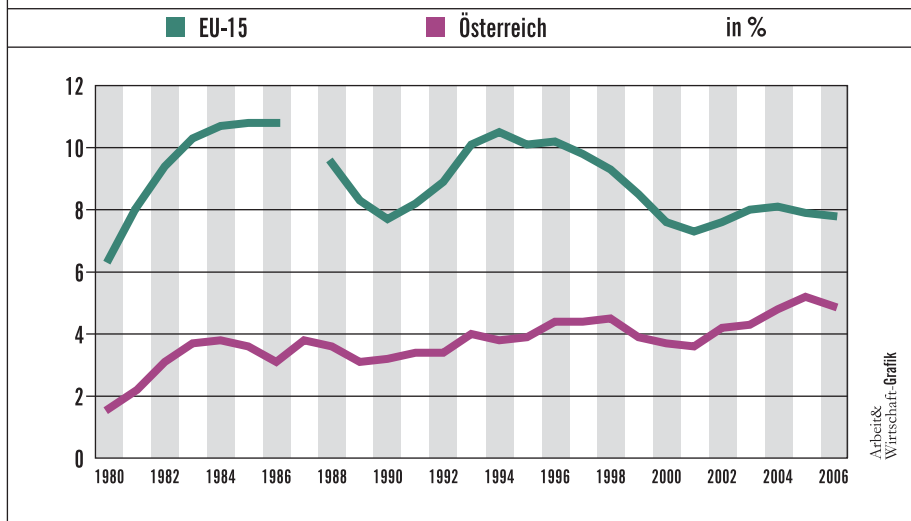
Daraus kann man einerseits den Schluss ziehen, dass ein gewisses, mehr oder weniger großes Ausmaß der Unterbeschäftigung in einer Marktwirtschaft »normal« ist; andererseits aber auch, dass unter bestimmten Bedingungen ein Beschäftigungsniveau nachhaltig erreichbar ist, bei dem die Arbeitslosigkeit deutlich unter der derzeitigen liegt. Was vor 25 Jahren möglich war, sollte wirtschaftspolitisch auch heute nicht völlig außer Reichweite liegen. Auch wenn die Registerarbeitslosenrate in den nächsten Jahren unter sechs Prozent sinken sollte, hat Österreich damit noch lange nicht einen Zustand der Vollbeschäftigung erreicht.

Leichter zu realisieren wäre das Drei-Prozent-Ziel nach der Eurostat-Definition. Die Relation der beiden Arbeitslosenraten ist nicht stabil, 1986 und 1989 entsprach eine Arbeitslosenrate von jeweils



Günther Chaloupek:
Um den Aufschwung zu verlängern, bedarf es einer expansiven Wirtschaftspolitik.

Arbeitslosenrate Österreich und EU-15 1980–2006



frühere Jahre gibt es diese Zahlen gar nicht) zum Ausdruck.

Zum Teil ist diese höhere Fluktuation sicherlich eine Konsequenz der gestiegenen bzw. nun schon längere Zeit andauernden hohen Arbeitslosigkeit. Denn solange die Arbeitslosigkeit hoch ist, gehen die Unternehmungen ein verhältnismäßig geringes Risiko ein, einen zusätzlichen Arbeitskräftebedarf nicht durch Neuaufnahmen rasch decken zu können. Umgekehrt ist bei zunehmender Knappheit von Arbeitskräften das Risiko größer, dass bei steigender Auftragslage die zusätzlichen Arbeitskräfte nicht oder nur unter hohen Kosten auf dem Arbeitsmarkt zu bekommen sind – unter solchen Bedingungen werden Unternehmungen aber weniger dazu geneigt sein, bei jedem Auftragsrückgang gleich auch die Beschäftigung zu reduzieren, weil sie diese Arbeitskräfte möglicherweise bei Bedarf nicht wieder bekommen. Ein sinkendes Niveau der Arbeitslosigkeit in einem längeren Konjunkturaufschwung hat als Sekundäreffekt auch eine Reduktion der fluktuationsbedingten Arbeitslosigkeit zur Folge. Es ist daher nicht von vornherein einleuchtend, dass die Gewerkschaften sich damit begnügen sollen, ihr Vollbeschäftigungsziel bescheidener zu definieren.

Gewandelt hat sich ohne Zweifel auch das Meinungsklima. Markus Marterbauer hat in dem kürzlich in dieser Zeitschrift veröffentlichten Interview¹ sehr treffend

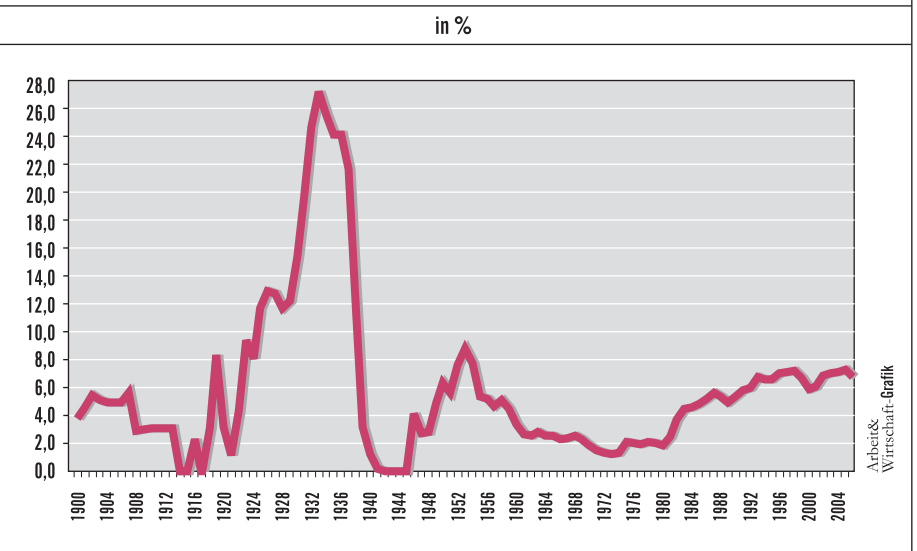
3,1 Prozent einer Registerarbeitslosenrate von ca. fünf Prozent – letzteres liegt erheblich über dem Vollbeschäftigungswert der Sechziger- und Siebzigerjahre. Drei Prozent würden gegenüber derzeit 4,3 Prozent (Prognose 2007) eine fühlbare Verbesserung der Arbeitsmarktsituation anzeigen, aber keine Vollbeschäftigung – und daher erst recht nicht 3,9 Prozent.

Aspekte der Vollbeschäftigung

Nach etwa zehn Jahren mit für österreichische Verhältnisse hoher Arbeitslosigkeit mit fühlbaren Auswirkungen für die ArbeitnehmerInnen und für die ganze Bevölkerung stellt sich die Frage, inwieweit Veränderungen in der Wirtschaftsstruktur, in den Verhaltensweisen von Unternehmungen und ArbeitnehmerInnen, in den Beschäftigungsformen, in der Qualifikationsstruktur der Arbeitskräfte etc., neue Tatsachen geschaffen haben, die für die zahlenmäßige Festlegung des Vollbeschäftigungszieles relevant sind. Immer wieder wird argumentiert, dass die Unternehmungen heute die Beschäftigung viel rascher an kurzfristige Schwankungen der Auftragslage anpassen als vor 20 oder 30 Jahren, dass dafür auch Formen des Arbeitsverhältnisses zur Anwendung kommen, die früher keine Rolle gespielt haben (z. B. die Leiharbeit, die sog. »freien Dienstverträge«), dass die Gestaltung der Arbeitszeiten wesentlich flexibler geworden ist, und dass insgesamt

aus diesen Änderungen im Durchschnitt ein höheres Maß an Fluktuation resultiert, und dies auch in Zeiten guter Konjunktur zu einer höheren Arbeitslosenrate führt als wir bis in die Achtzigerjahre, als zuletzt Vollbeschäftigung herrschte, gewohnt waren. Das erhöhte Ausmaß an Fluktuation kommt etwa in dem starken Anstieg der Zahl der jährlichen An- und Abmeldungen von Beschäftigungsverhältnissen oder der Zahl der von Arbeitslosigkeit betroffenen Personen im Verhältnis zum Beschäftigtenstand (2006: 802.500 oder 25,4 Prozent, im Vergleich zu 627.000 oder 21,2 Prozent 1992 – für

Arbeitslosenrate nach AMS-Definition 1900–2006



INFORMATION

Verschiedene Definitionen der Arbeitslosenrate

Die seit Jahrzehnten in Österreich in der öffentlichen Diskussion verwendete Arbeitslosenrate erfasst die vom Arbeitsmarktservice erfassten Arbeitslosen (sogenannte »Registerarbeitslosigkeit«) und die sozialversicherungspflichtig unselbstständig Beschäftigten ohne geringfügig Beschäftigte, wobei sich die Rate ergibt aus: Arbeitslose dividiert durch Beschäftigte plus Arbeitslose. Dies ist aber nur eine von vielen möglichen Definitionen, da unterschiedlich definiert werden kann, wer als »beschäftigt« und wer als »arbeitslos« gezählt wird.

Rechnet man die Selbstständigen (388.000 im Jahr 2006) zu den Beschäftigten dazu, so senkt dies statistisch die Arbeitslosenrate von 6,8 Prozent auf 6,1 Prozent. Die von Eurostat verwendete Definition betrachtet aber jemanden nur dann als arbeitslos, wenn konkrete Suchaktivitäten gesetzt werden. Damit werden Personen mit Wiedereinstellungszusage und viele Saisonarbeitslose nicht erfasst. Andererseits werden in der Eurostat-Definition die geringfügig Beschäftigten zu den Beschäftigten gezählt, was den Nenner des Bruches vergrößert und damit die Arbeitslosenrate senkt. Aus diesen und weiteren Unterschieden in den Definitionen ergibt sich, dass die Arbeitslosenrate nach AMS-Definition erheblich höher ist als die Arbeitslosenrate nach Eurostat-Definition. Für Zwecke des internationalen Vergleichs sind aber die Eurostat-Arbeitslosenraten heranzuziehen, da diese am ehesten noch eine gewisse Einheitlichkeit in der Erfassung gewährleisten.

festgestellt, dass früher Arbeitskräfteknappheit (= Vollbeschäftigung) als etwas sehr Positives galt, während heute schon bei bescheidenen Rückgängen der Arbeitslosenraten in den Medien sofort laut über FacharbeiterInnenmangel und Arbeitskräfteengpässe lamentiert wird. Als Konsequenz fordern die UnternehmerInnen und ihre politischen VertreterInnen dann eine Erleichterung des Zu-

ganges für AusländerInnen zum österreichischen Arbeitsmarkt, um diesen Mangel zu beheben. Die Wahrnehmung und Widerspiegelung der – aus ArbeitnehmerInnen­sicht erfreulichen – Zunahme der Arbeitskräfteknappheit spielt für die politischen Entscheidungen in dieser Frage eine bedeutende Rolle.

Wie die Erfahrungen aus der jüngsten Diskussion über FacharbeiterInnenmangel in der Metallindustrie zeigen, bringt die Bewilligung von zusätzlichen Kontingenten für die Beschäftigung von Arbeitskräften dort keine rasche Lösung, wo tatsächlich punktuell Mangel an gut qualifizierten Arbeitskräften herrscht. Nur durch vermehrte Anstrengungen bei Aus- und Weiterbildung kann hier das zusätzliche Angebot bereitgestellt werden.

Migration hat zugenommen

Der wichtigste Grund dafür, warum heute die Vollbeschäftigung schwieriger zu erreichen ist als in den achtziger Jahren ist der Umstand, dass die Migration seit etwa zehn Jahren Dimensionen angenommen hat, die das Arbeitskräfteangebot jedes Jahr um ca. 0,5 Prozent zunehmen lassen. In den letzten Jahren kam der stärkste Zustrom aus Deutschland – eine Entwicklung, die beim EU-Beitritt Österreichs überhaupt nicht vorstellbar war. Zusammen mit zunehmenden Erwerbsquoten der inländischen Erwerbsbevölkerung führt dies zu einer Steigerung des Arbeitskräfteangebots, deren Absorption bereits ein BIP-Wachstum von 2,5 Prozent pro Jahr erfordert. Im Unterschied zu früheren Perioden ist nur noch ein geringer Teil der Zuwanderung kontrollierbar. Ab 2011 wird auch der ungehinderte Zugang zum österreichischen Arbeitsmarkt den Arbeitskräften aus den Beitrittsländern² offenstehen. Bis dahin sollten jedenfalls Beschränkungen aufrecht bleiben – auch wenn die Arbeitslosenrate unter vier Prozent sinken sollte, denn dies bedeutet noch lange keine Vollbeschäftigung.

Bis auf Weiteres bleibt das Ziel der Vollbeschäftigung sehr ambitioniert. Eine Reduktion der Arbeitslosenrate nach Eurostat-Definition von derzeit 4,3 Prozent auf drei Prozent würde zweifellos Österreich diesem Ziel schon recht nahe bringen. Inwieweit dies tatsächlich gelingt, wird unter den gegebenen Bedin-

gungen vom Wirtschaftswachstum abhängen bzw. vom Erfolg der Wirtschaftspolitik, dieses zu stimulieren.

Durch Wachstum mehr Beschäftigung wurde die grundlegende Leitvorstellung der Wirtschaftspolitik im Programm der seit Jahresbeginn amtierenden Bundesregierung. In diesem Zusammenhang wird immer wieder eingewendet, dass Wachstum nicht mehr genügend Beschäftigung schafft – Stichwort »jobless growth«. Es handelt sich bei dieser Behauptung allerdings um ein grobes Missverständnis. Tatsächlich war die Zunahme der Beschäftigung zuletzt auch bei relativ geringen Wachstumsraten erstaunlich groß – 2005 bei zwei Prozent BIP-Wachstum stieg die Beschäftigung um ein Prozent, 2006 bei 3,1 Prozent BIP-Wachstum um 1,7 Prozent. Bei den derzeit gegebenen Zuwachsraten des Arbeitskräfteangebots sinkt die Arbeitslosenrate allerdings erst dann merklich, wenn das Wachstum über drei Prozent liegt. Eine fühlbare weitere Reduktion der Arbeitslosenrate würde daher eine Fortsetzung des gegenwärtigen Aufschwungs über mehrere Jahre – wie zuletzt 1988 bis 1992 – erfordern.

Vollbeschäftigung nicht aufgeben

Um den gegenwärtigen Aufschwung zu verlängern, bedarf es einer expansiven Wirtschaftspolitik nicht nur auf nationalstaatlicher, sondern vor allem auf europäischer Ebene, die auf der Angebots- wie auf der Nachfrageseite das Wachstum fördert. Auch wenn es bis zum Ende dieses Jahrzehnts kaum gelingen wird, die Arbeitslosenrate auf drei Prozent herunterzudrücken, sollte das Ziel der Vollbeschäftigung deswegen nicht aufgegeben werden. Bei Knappheit an Arbeitskräften lebt es sich für die meisten Menschen besser, als wenn sie mit der ständigen Sorge um die Sicherheit ihres Arbeitsplatzes leben müssen.

KONTAKT

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

¹ Siehe »Es gibt Alternativen zum Neoliberalismus«. Interview mit Markus Marterbauer, in Arbeit&Wirtschaft Heft 6/2007, S. 24.

² Für solche aus Bulgarien und Rumänien erst 2014.

**Christoph Herzeg**

Mag., Wissenschaftlicher Mitarbeiter, Institut für Arbeits- und Sozialrecht, Karl-Franzens-Universität Graz

Kommentar

Stefan Greimel

MMag., Wissenschaftlicher Mitarbeiter, Institut für öffentliches Recht, Karl-Franzens-Universität Graz



MitarbeiterInnenbeteiligung – Möglichkeiten sind begrenzt

Aufgrund rechtlicher und tatsächlicher Schwierigkeiten können bei weitem nicht alle ArbeitnehmerInnen von Beteiligungsmodellen profitieren, außerdem ist deren volkswirtschaftlicher Nutzen zweifelhaft.

Modelle der MitarbeiterInnenbeteiligung erleben in Österreich eine wellenförmige Entwicklung mit steigender Tendenz und rücken durch die aktuelle Diskussion nun wieder ins Zentrum des politischen Interesses.

Erklärtes Ziel der ÖVP ist es, die Quote der Beschäftigten mit Beteiligung am Unternehmen bis 2010 von sechs auf zwölf Prozent zu erhöhen. Bislang werden Beteiligungsmodelle vorwiegend bei größeren (oft börsennotierten) Aktiengesellschaften angeboten, da hier sowohl das Gesellschaftsrecht als auch das Steuerrecht relativ klare und transparente Regelungen vorsehen. Beteiligungsmodelle bei Klein- und Mittelbetrieben hingegen sind in der Praxis kompliziert.

Als Rechtsgrundlagen für die Einführung von Beteiligungsmodellen kommen der Arbeitsvertrag, der Kollektivvertrag (§ 2 Abs 2 Z 2 ArbVG – »Inhaltsnormen«) und die Betriebsvereinbarung in Betracht. § 97 Abs 1 Z 16 ArbVG gibt BetriebsinhaberIn und Betriebsrat aber nur die Möglichkeit, im Rahmen einer freiwilligen Betriebsvereinbarung »Systeme der Gewinnbeteiligung« festzulegen. In einer Betriebsvereinbarung ist daher eine Bezugnahme

auf andere betriebswirtschaftliche Kennzahlen (z. B. Umsatz, Zahl von Geschäftsabwicklungen) oder eine Regelung über sonstige Beteiligungen am Unternehmen nicht möglich. Weiters ist festzuhalten, dass den Unternehmen durch derartige Modelle immer zusätzliche Kosten entstehen.

Will man daher die Zahl jener ArbeitnehmerInnen, die von Beteiligungsmodellen profitieren, erhöhen, so kann dies langfristig wohl nur zulasten der »regulären« kollektivvertraglichen Lohn-erhöhungen gehen, womit der Gewinn der ArbeitgeberInnen zu einem immer wichtigeren, aber unsicheren Faktor des zu erwartenden Lohns für die ArbeitnehmerInnen werden würde.

Sozialversicherungspflichtig

Grundsätzlich stehen als Beteiligungsmodelle zwei Varianten zur Verfügung: Die Beschäftigten werden entweder am Erfolg (Gewinn oder ähnliche Kennzahl) oder am Kapital, also an der Substanz des Unternehmens, beteiligt.

Bei der Erfolgsbeteiligung erhalten die Beschäftigten neben ihrem fixen Entgelt zusätzliche Einkommenselemente, die von der Erreichung gewisser Unterneh-

menskennzahlen abhängig sind. Erfolgsabhängige Prämien müssen daher als sonstige Bezüge gemäß § 67 EStG versteuert werden. Ebenso sind sie unter dem weiten Entgeltbegriff des § 49 ASVG zu subsumieren und damit sozialversicherungspflichtig. Gleichzeitig erhöhen sie arbeits- und sozialrechtliche Bemessungsgrundlagen (etwa die der Abfertigung, der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall oder des Arbeitslosengeldes).

Die häufigste Form der Erfolgsbeteiligung ist die Gewinnbeteiligung. Diese wirft allerdings Probleme auf: Einerseits gibt es rechtlich keinen einheitlichen Gewinnbegriff und andererseits erzielen bei Weitem nicht alle ArbeitgeberInnen Gewinn bzw. sind ganze Branchen (und freilich auch die öffentliche Verwaltung) überhaupt nicht auf Gewinn ausgerichtet. Außerdem ist es für ArbeitnehmerInnen oft schwierig, Zugang zu den Unternehmenskennzahlen zu erhalten, überhaupt haben UnternehmerInnen bei der Gestaltung des Gewinns einen nicht unerheblichen Spielraum. Es wird außerdem angenommen, dass etwa die Hälfte aller Erwerbstätigen mangels Vorhandensein von Unternehmensgewinnen niemals an solchen partizipieren könnten.

Kapitalbeteiligungen basieren auf einer Kapitaleinlage; die Beschäftigten sind also direkt oder indirekt am Unternehmen beteiligt. Relativ einfach ist die Situation bei Aktiengesellschaften: Hier können (vergünstigte) Aktien an MitarbeiterInnen ausgegeben werden. Kommt es zu einer unentgeltlichen oder verbilligten Abgabe von Kapitalanteilen (»zwei für drei«), so sind diese Vorteile gemäß § 3 Abs 1 Z 15 lit b EStG bis zu einem gewissen Freibetrag steuerfrei. Seit dem Inkrafttreten des Kapitalmarktöffensivgesetzes ist jeder derartige Vorteil weiters von der sozialrechtlichen Beitragspflicht ausgenommen. Dividenden aus Aktien wiederum unterliegen gemäß § 93 EStG der Kapitalertragsteuer, sind damit aber endbesteuert. Arbeitsrechtlich werden Zuwendungen aus Kapitalbeteiligungen – im Gegensatz zu »normalen« Entgelt-erhöhungen – weder in die Beendigungsansprüche (etwa Abfertigung, Kündigungsentschädigung) noch in die Bemessungsgrundlage für Entgeltfortzahlungsansprüche einbezogen (§ 2a AVRAG).

Schwieriger ist die Situation bei einer GmbH, da gemäß § 76 Abs 2 GmbHG jede Übertragung von Geschäftsanteilen eines Notariatsaktes bedarf. Aufgrund der Vielzahl der notwendigen Transaktionen ist eine unmittelbare Beteiligung der ArbeitnehmerInnen an einer GmbH unpraktikabel, auch wenn man bedenkt, dass die Durchschnittsdauer von Arbeitsverhältnissen zum/r selben ArbeitgeberIn stetig im Sinken begriffen ist. Für Personengesellschaften ist eine stille Gesellschaft die einzige sinnvolle Form der Kapitalbeteiligung, da ArbeitnehmerInnen bei direkter Beteiligung in der Regel ihre Stellung als ArbeitnehmerInnen und damit den Schutz des Arbeitsrechts verlieren würden. Geht man davon aus, dass es in Österreich »nur« etwa 2000 Aktiengesellschaften gibt, zeigt sich, dass unkomplizierte Kapitalbeteiligungsmodelle nur für wenige ArbeitgeberInnen in Betracht kommen.

Bei einer Forcierung von Erfolgs- und Kapitalbeteiligungsmodellen müssten darüber hinaus die Mitspracherechte der ArbeitnehmervertreterInnen massiv ausgeweitet werden, schließlich würden die Beschäftigten doch teilweise zu »UnternehmerInnen«. Wenn ein Teil der Löhne

der ArbeitnehmerInnen direkt vom wirtschaftlichen Schicksal der ArbeitgeberInnen abhängt, muss ihnen daher auch das entsprechende Instrumentarium zur Verfügung gestellt werden, um diese Größe maßgeblich beeinflussen zu können. Einen Beitrag dazu kann sicher die eigene Arbeitsleistung darstellen, größere Bedeutung kommt aber etwa der Preis-, Produkt- und Distributionspolitik zu. Also Bereiche, die Unternehmer wohl zu ihren ureigensten zählen. Es darf daher zumindest bezweifelt werden, dass die ArbeitgeberInnen hier zur Einräumung notwendiger Mitspracherechte bereit sind.

ArbeitnehmerInnen tragen Risiko

Kritisch zu betrachten ist in diesem Zusammenhang auch das Risiko, das ArbeitnehmerInnen in Verlustzeiten bzw. bei sinkenden Börsenkursen eingehen. In diesem Fall würde zu der Gefahr des Verlustes des Arbeitsplatzes auch das Risiko hinzutreten, dass unselbstständige Beschäftigte (wesentlich) niedrigere Löhne als in vergangenen Perioden ausgezahlt bekommen bzw. Unternehmensanteile beträchtlich an Wert verlieren. Hinzu kommt, dass die Frage, ob ArbeitnehmerInnen auch an Verlusten »beteiligt« werden sollten, nicht geklärt ist.

Dieser Gedanke erscheint zwar zunächst abwegig, (zumindest zeitweilige) Einbußen sind bei einer Kapitalbeteiligung in Form eines sinkenden Aktienkurses des Unternehmens aber keinesfalls ausgeschlossen. Eine wesentliche Beteiligung der MitarbeiterInnen an der Entwicklung des Unternehmenserfolges würde daher wohl auch dem Gebot einer möglichst breiten Risikostreuung widersprechen.

In diesem Zusammenhang sei nur auf Fälle wie Enron oder Worldcom verwiesen, wo ArbeitnehmerInnen nach der Insolvenz der Unternehmen nicht nur ihren Arbeitsplatz verloren haben, sondern auch einen, teilweise beträchtlichen, Teil ihres Vermögens, weil sie etwa zu Zwecken der Pensionsvorsorge Kapitalanteile an den Unternehmen (die nach der Insolvenz faktisch wertlos waren) besaßen. Bei beiden Beteiligungsformen ist der sogenannte arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz zu beachten.

Das bedeutet, dass ein/e ArbeitgeberIn nicht willkürlich bestimmte ArbeitnehmerInnen von derartigen Modellen ausnehmen oder sie diesbezüglich schlechter stellen darf.

Gleichheitsgrundsatz beachten

Selbstverständlich darf es durch das Einräumen einer MitarbeiterInnenbeteiligung auch keinesfalls zu einer Entlohnung unter dem Kollektivvertrag kommen. In diesem Fall würde der Mindestlohn zustehen, und ArbeitnehmerInnen könnten darüber hinaus ihre Ansprüche aus der MitarbeiterInnenbeteiligung gerichtlich geltend machen.

Abgesehen von praktischen und rechtlichen Schwierigkeiten bei der Umsetzung von MitarbeiterInnenbeteiligungsmodellen ist es fraglich, ob deren Forcierung aus volkswirtschaftlicher Sicht überhaupt wünschenswert ist: Während in Zeiten der Hochkonjunktur die Ausschüttung hoher Gewinnbeteiligungen für breite Bevölkerungsschichten zusätzlich stimulierend für die Wirtschaft wirkt (und so unter Umständen die Inflation »anheizt«), käme es in Phasen konjunktureller Schwächen zu Lohneinbußen der Beschäftigten, die ein ohnehin geringes Wachstum noch zusätzlich dämpfen würden.

Keine antizyklischen Anreize

Nicht zu verachten dürfte in diesem Zusammenhang auch der negative psychologische Effekt der zunehmenden Verunsicherung der ArbeitnehmerInnen und KonsumentInnen sein, den das auf die Binnennachfrage haben dürfte. Abschließend betrachtet ist wohl davon auszugehen, dass die von Beteiligungsmodellen profitierenden ArbeitnehmerInnen auch in Zukunft eine Minderheit darstellen werden.

KONTAKT

Schreiben Sie uns Ihre Meinung
an die Autoren
christoph.herzeg@uni-graz.at
stefan.greimel@uni-graz.at
oder die Redaktion
aw@oegb.at



Fotos: AK Wien/C. Fischer

Stadtgespräch:

Alice Schwarzer in Wien

Deutschlands Parade-Feministin lockte mehr als 700 Menschen ins AK-Bildungszentrum

Gehen Sie auch zur Frau Schwarzer?« Gleich zehn junge Mädchen, Anfang 20, mit Haartracht vom braven Blond bis zum wilden Pink, stiegen aus dem Bus aus und machten sich auf den Weg ins AK-Bildungszentrum. Die Wiener Arbeiterkammer und der Falter hatten die wohl berühmteste Feministin des deutschsprachigen Raums zum Stadtgespräch eingeladen. Ausgerechnet am 27. September, dem Equal Pay Day, also dem Tag, ab dem die Frauen in Österreich für den Rest dieses Jahres quasi gratis arbeiten, rechnet man den durchschnittlichen Einkommensunterschied zwischen Frauen und Männern – in Österreich laut EU-Berechnungen 26,4 Prozent – auf Arbeitstage um.

Alice Schwarzer erwies sich als echtes Zugpferd, mehr als 700 Menschen, Frauen und auch viele Männer, wollten die EMMA-Herausgeberin im Gespräch mit

Peter Huemer erleben. Weil gar nicht alle im großen Saal Platz hatten, eröffneten die Veranstalter eine Außenstelle samt Vidi-Wall im Café des Bildungszentrums. Frau Schwarzer ließ es sich nicht nehmen, ihre Fans dort persönlich zu begrüßen.

»Tabus im Denken, kann man sich schenken«, mit diesem Zitat von Elfriede leitete GPA-Bundesgeschäftsführerin Dwora Stein den Abend ein. Und »die Schwarzer« bewies, dass es für sie noch immer keine solchen Tabus gibt. Auch wenn der Feminismus, für den sie seit mehr als 30 Jahren kämpft, mittlerweile in der Mitte der Gesellschaft angekommen ist. Mittlerweile gibt es einige Kinderwagen schiebende Väter, die Alice Schwarzer auf der Straße stolz anschauen, schmunzelt sie: »Der denkt sich dann, Glück gehabt, Schwarzer getroffen. Und ich lächle zurück.« Aber die Themen gehen der Journalistin und Autorin noch

lange nicht aus. In ihrem neuen Buch »Die Antwort« macht sie sich Gedanken über, Pornographie und Prostitution, Islamismus und Kopftücher. Noch zwei Stunden nach Ende der Veranstaltung wurde im AK-Bildungszentrum heftig diskutiert. Und Alice Schwarzer signierte immer noch Bücher und Ausgaben ihrer Zeitschrift »Emma«. In der Schlange wartete ein Mädchen mit pinken Haaren. Der Feminismus lebt.

BUCHTIPP

Alice Schwarzer
Die Antwort
 ISBN: 978-3462037739
 Kiepenheuer & Witsch
 208 Seiten,
 Gebunden,
 Euro 18,40





Viele waren neugierig auf Alice Schwarzers Antwort.



Alice Schwarzer: In der Mitte angekommen.



Der Zustrom war so groß, dass eine Aussenstelle im Café des Hauses eröffnet wurde. Per Video war das buntgemischte Publikum live dabei.

Ein gelungener Abend:
Der ehemalige Club2- und jetzige
Stadtgespräch-Moderator Peter Huemer,
GPA-Bundesgeschäftsführerin
Dwora Stein, Alice Schwarzer und
AK-Direktor Werner Muhm.



Die Technik ist weiblich

Die FH Campus Wien hat in den letzten zwei Jahren 3100 Schülerinnen über Ausbildung, Tätigkeitsfelder und neue Karrieremöglichkeiten im Bereich Technik und Naturwissenschaften informiert. Jetzt wurde das Projekt abgeschlossen.



FH Campus Wien

Gender-Expertin Ursula Pasero: »Reines Technikwissen reicht nicht mehr.«

Frauen hätten ja heutzutage alle Möglichkeiten, sie nutzen sie bloß nicht – lautet nach wie vor ein gerne gepflegtes Vorurteil. Dem wollte die Fachhochschule (FH) Campus Wien etwas entgegensetzen und startete vor zwei Jahren das Projekt »Die Technik ist weiblich«. »Neben allgemeinen Faktoren, wie den kaum zu übersehenden Fachkräftemangel oder der wachsenden Bedeutung der sozialen Komponente auch in technischen Berufen, braucht es Projekte wie unseres, die bei der Sozialisation von Schülerinnen in den Schulen ansetzen«, erklärte Projektleiterin Ulrike Alker bei der Abschlussveranstaltung Ende September. Bei einer Podiumsdiskussion anlässlich des Projektabschlusses nahmen neben Alker, die Gender-Mainstreaming- und Diversity-Management-Beauftragte der FH Campus Wien ist, hochkarätige Expertinnen teil: Wirtschaftsforscherin Gudrun Biffel (WIFO), Kommunikationsberaterin In-

grid Mylena Kösten, Erika Jungmayer, Absolventin des Diplomstudiums »Informationstechnologie und Telekommunikation« und IT-Spezialistin, sowie Ursula Pasero, Leiterin Gender Research Group, Institut für Sozialwissenschaften, Christian-Albrechts-Universität, Kiel.

»Reines Technikwissen reicht nicht mehr. Gefordert ist eine über die Fachkompetenz hinausgehende Qualifikation: Sozial- und Gender-Kompetenz«, sieht Ursula Pasero in naher Zukunft bessere Chancen für Frauen in ihrem Impulsreferat. Denn viele Männer haben einen Nachholbedarf beim Erwerb dieser Fähigkeiten. Frauen hingegen werden zunehmend motiviert, eine Technik-Karriere einzuschlagen. Allerdings, so Pasero weiter, ist der Anteil von Frauen in naturwissenschaftlichen Berufen nach wie vor zu gering. Zwar seien viele neue BiologInnen weiblich. Frauen besetzen immer öfter das Feld der Gen- und Biotech-

nologie und auch der Anteil an Chemie- und Mathematik-Studentinnen sei im Steigen, aber noch immer entscheiden sich relativ wenig junge Frauen für ein Studium der Physik oder Informatik.

Immerhin konnte aber der Anteil der weiblichen FH-Studierenden im Bereich Technik und Ingenieurwissenschaften laut statistischem Jahrbuch Österreich 2006 zwischen 1998/99 und 2005/06 nahezu verdoppelt werden, lag damit im Vorjahr dennoch erst bei 20,2 Prozent. Dem versuchte die FH Campus Wien in den letzten beiden Jahren mit zahlreichen Beratungs- und Infoangeboten für 18 kooperierende AHS und BHS entgegenzuwirken.

Erika Jungmayer, Absolventin des FH-Studiums »Informationstechnologien und Telekommunikation«, berichtete bei der Podiumsdiskussion, sie habe bei IBM keine »geschlossene Techniker-gesellschaft« vorgefunden. Trotz positiver Erfahrungen dieser Art müssten AbsolventInnen technischer Studienrichtungen laut Pasero am Arbeitsmarkt insgesamt noch immer mit einem – im Vergleich zu Männern – höherem Risiko der Arbeitslosigkeit, Arbeit in berufsfremden Bereichen und Einkommensunterschieden rechnen. Ulrike Alker, Projektleiterin von »Die Technik ist weiblich«, wünscht sich abschließend, dass Schulen dafür zukünftig mehr Ressourcen zur Verfügung haben. »Es ist unser Ziel, mehr Frauen für technische Berufe – mit Karriereperspektiven und Aufstiegschancen – zu motivieren. Wenn das erreicht ist, ist besonders darauf zu achten, dass gleiche Bezahlung für gleichwertige Arbeit gewährleistet ist.«

Mehr Informationen über »Die Technik ist weiblich« und über das Studienangebot im Bereich Technik und Management an der FH Campus Wien auf www.die-technik-ist-weiblich.at und www.fh-campuswien.ac.at. Dort finden Sie auch einen gendergerechten Sprachleitfaden der FH Campus Wien zum Download. *Katharina Klee*

Flexicurity – ein politisches Konzept erobert Europa

Bereits seit Jahren wird ein neues Gleichgewicht von Flexibilität und Sicherheit für die europäischen Arbeitsmärkte diskutiert. Nun bekommt die Debatte konkrete politische Züge.

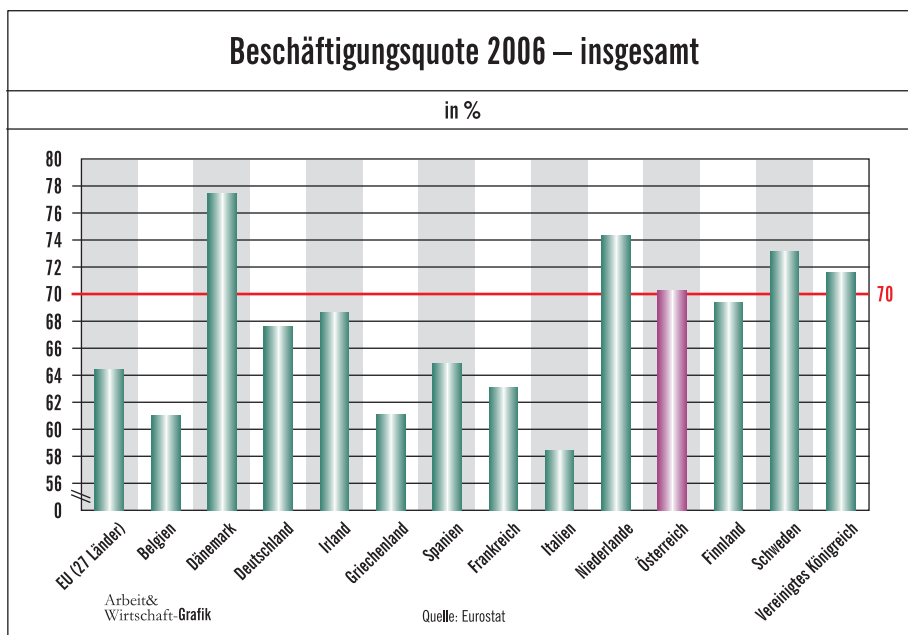
Autor: Oliver Röpke

Experte für europäische Sozialpolitik im
ÖGB-Europabüro in Brüssel

Vorweg: Es gibt nicht das Konzept von Flexicurity im Sinne einer Einheitslösung für alle Arbeitsmärkte. Vielmehr wird ein Gleichgewicht von Sicherheit und Flexibilität von den jeweiligen Voraussetzungen der (nationalen) Arbeitsmärkte, den wirtschaftlichen Strukturen sowie nicht zuletzt der Stärke des sozialen Dialogs in einem Mitgliedsstaat abhängen. Dennoch versucht die Kommission in ihrer Mitteilung¹ auch inhaltliche Vorgaben herauszuarbeiten, die bei der Gestaltung der nationalen Politik zukünftig berücksichtigt werden sollen. Und genau hier liegen auch aus Sicht der ArbeitnehmerInnen Herausforderungen und Gefahren des Konzepts: Denn in welcher Weise soll »Flexicurity« nun verstanden werden – als umfassende Strategie, die den Aspekt sozialer Sicherheit gleichberechtigt beinhaltet, oder doch nur als ein weiteres neoliberales Deregulierungsinstrument?

¹ Mitteilung der Kommission vom 4. Juli 2007: Gemeinsame Grundsätze für den Flexicurity-Ansatz herausarbeiten: Mehr und bessere Arbeitsplätze durch Flexibilität und Sicherheit, KOM(2007) 359 endgültig.

² Vergleiche Maarten Keune/Maria Jepsen, Not balanced and hardly new: the European Commission's quest for flexicurity, Brüssel 2007.



Die politische Debatte wurde maßgebend von den Reformen in Dänemark und den Niederlanden in den 1990er Jahren stimuliert. In den Niederlanden bedeutete Flexicurity vor allem die Förderung atypischer und flexibler Beschäftigungsformen. Gleichzeitig wurden diese flexiblen Arbeitsformen jedoch konventionellen Arbeitsverhältnissen rechtlich weitgehend gleichgestellt, sowohl hinsichtlich der Arbeitsbedingungen als auch der sozialen Sicherungssysteme. Tatsächlich führten die Reformen in den Niederlanden seit Mitte der 1990er Jahre zu einem deutlichen Rückgang der Arbeits-

losigkeit und zu einer Steigerung der **Beschäftigungsquoten (siehe Grafik: »Beschäftigungsquote insgesamt«)**. Dennoch relativieren sich die angeblichen Erfolge der Flexibilisierung bei genauerem Hinsehen ganz erheblich: Sie basieren in den Niederlanden hauptsächlich auf einer Ausweitung der Teilzeitbeschäftigung, die gegenwärtig fast 50 Prozent der gesamten Arbeitsverhältnisse ausmacht. Rechnet man die Beschäftigungsquoten in Vollzeitäquivalente um, sind die Ergebnisse verblüffend gegensätzlich: Dann liegen die Beschäftigungsquoten der Niederlande gleichauf mit jenen Deutschlands.² Das

heißt: Das angebliche Flexicurity-Wunderland hat insgesamt keine bessere Beschäftigungsperformance als der angeblich verkrustete und unflexible deutsche Arbeitsmarkt! Bei einer Umrechnung in Vollzeitstellen werden die niederländischen Beschäftigungsquoten von Ländern wie Spanien, Frankreich oder Griechenland sogar noch übertroffen.

In Dänemark basiert der Flexicurity-Ansatz eher auf flexiblen Standardarbeitsverhältnissen mit geringem Kündigungsschutz, hohen Sozialleistungen bei Arbeitslosigkeit sowie einer aktiven Arbeitsmarktpolitik im Sinne eines »Förderns und Forderns«. So genießen dänische ArbeitnehmerInnen eine hohe Einkommenssicherheit im Falle eines Arbeitsplatzverlustes (bis zu 90 Prozent Nettoersatzrate, die allerdings betragsmäßig begrenzt ist). Intensive Weiterbildungsmaßnahmen einerseits, und strikte Vorgaben für Arbeitslose zur raschen Reintegration in den regulären Arbeitsmarkt andererseits sind ebenfalls charakteristisch für das dänische Modell. Dennoch werden die dänischen Reformen von ArbeitgeberInnenverbänden häufig verkürzt dargestellt: Es handelt sich eben nicht um ein schlichtes Deregulierungsprogramm.

Neben hohen Sozialleistungen basieren sie auf einer starken Stellung der Kollektivvertragspartner, die traditionell einen Großteil der sozialpolitischen Regelungen über Tarifverträge gestalten. Mit anderen Worten: Das häufige Fehlen gesetzlicher Mindeststandards in Dänemark bedeutet nicht, dass diese gar nicht existieren. Schließlich darf nicht verschwiegen werden, dass die Besteuerung in Dänemark relativ hoch ist, sodass auch die Einkommensunterschiede (nach Steuern) vergleichsweise gering ausfallen, wie auch die Differenz zwischen Löhnen und Arbeitslosengeld. Die gerühmte dänische Beschäftigungssicherheit, also das relativ einfache und rasche Finden eines neuen Arbeitsplatzes, ist ebenfalls kein reines Ergebnis der Flexicurity-Politik, sondern wird maßgeblich von wirtschaftspolitischen Rahmenbedingungen beeinflusst. Am Rande sei bemerkt, dass Dänemark als Musterbeispiel für funktionierende Flexicurity mit über 50 Prozent eine der höchsten Staatsquoten in der EU aufweist. Diese Aspekte müssen bei einer

fairen Gesamtbeurteilung verschiedener nationaler Systeme stets mitberücksichtigt werden, andernfalls droht eine Verkürzung der Sichtweise auf reine Deregulierungsmaßnahmen wie den Abbau des Kündigungsschutzes zulasten der Beschäftigten.

Flexicurity als Kernelement

Vor allem unter der österreichischen Präsidentschaft im ersten Halbjahr 2006 wurde die Debatte um Flexicurity intensiviert. Die Arbeits- und SozialministerInnen der EU berieten im Jänner 2006 dieses Thema ausführlich bei ihrem informellen Rat in Villach. Schon damals wurde Einvernehmen über die Grundthese hergestellt, dass eine entsprechende soziale Sicherung eine wesentliche Grundvoraussetzung für Flexibilität auf den Arbeitsmärkten darstellt. Minister Martin Bartenstein ließ bereits vor über zwei Jahren im Vorfeld des österreichischen EU-Ratsvorsitzes verlauten, er wolle Flexicurity zu einer EU-Priorität machen.³ Angesichts der Erfahrungen mit der Sozialpolitik der damaligen Bundesregierung musste diese Ankündigung von den ArbeitnehmerInnen eher als Drohung aufgefasst werden.

Nach einer Reihe von Veranstaltungen, Debatten und dem Bericht einer Expertengruppe brachte die Kommission nun die Mitteilung zu Flexicurity heraus. Sie analysiert zunächst die Veränderungen durch Globalisierung und Wandel für die europäischen BürgerInnen. Ähnlich wie im Grünbuch Arbeitsrecht im November 2006 wird die zunehmende »Segmentierung« der Arbeitsmärkte in vielen Ländern beklagt, in denen sowohl »verhältnismäßig geschützte« als auch ungeschützte Beschäftigte koexistieren (sogenannte »Insider« und »Outsider«). Gemeint ist damit die Zunahme der atypischen Beschäftigungsformen und damit zusammenhängend der rasante Anstieg prekärer Arbeitsverhältnisse in vielen Mitgliedsstaaten. Hingegen wird es immer schwieriger, einen unbefristeten regulären »Standardarbeitsvertrag« zu erhalten. Erklärtes Ziel der Kommission ist der Abbau »segmentierter Arbeitsmärkte und unsicherer Arbeitsplätze« – doch die von

³ APA-Meldung vom 21. August 2005.



öBB-Brüssel

Oliver Röpke: Beschäftigungssicherheit kann nicht allein durch Flexicurity erreicht werden.

der Kommission vorgeschlagenen Wege sind durchaus nicht unproblematisch.

In der Mitteilung wird die Wichtigkeit erfolgreicher »Übergänge« in allen Lebensabschnitten betont – von der Schule ins Arbeitsleben, von einem Arbeitsplatz zum nächsten oder von der Arbeitslosigkeit in Beschäftigung. Die Kommission geht von der These aus, dass durch Flexicurity ein hohes Maß an Beschäftigungssicherheit für die ArbeitnehmerInnen in der EU gewährleistet werden

kann: Statt eines sicheren Arbeitsplatzes wird der problemlose Wechsel von einem Beschäftigungsverhältnis in das nächste propagiert. Umgekehrt wird deutliche Kritik an angeblich zu »strengen Beschäftigungsschutzvorschriften« geübt: Gemeint ist damit der Kündigungsschutz, wie er in einer Vielzahl der EU-Mitgliedsstaaten besteht. Dieser Kündigungsschutz erschwert nach Ansicht der Kommission insbesondere für Arbeitslose den Eintritt in den Arbeitsmarkt, da Unternehmen aus Angst vor hohen Kosten einer möglichen Kündigung vor einer Neueinstellung zurückschrecken. Dieses Argument der Kommission ist weder neu noch wirklich richtig: Tatsächlich haben viele Länder die Probezeiten für ArbeitnehmerInnen verlängert, großzügige Möglichkeiten für befristete Arbeitsverhältnisse geschaffen oder den Schwellenwert der Beschäftigten erhöht, ab dem der Kündigungsschutz überhaupt greift.⁴ Dazu kommt z. B. in Österreich eine Wartezeit von sechs Monaten, bevor der allgemeine Kündigungsschutz überhaupt Anwendung findet.

Streitpunkt Kündigungsschutz

Die Kommission muss selbst einräumen, dass der Kündigungsschutz insgesamt nur eine begrenzte Auswirkung auf die Gesamtarbeitslosigkeit hat. Schließlich hatte die OECD in einer viel beachteten Studie bereits 1999 festgestellt, dass es keinen Zusammenhang zwischen einer starken Regulierung der Arbeitsmärkte und der Höhe der Arbeitslosigkeit gibt. Dennoch fordert die Kommission nachdrücklich die Einschränkung des Kündigungsschutzes! Sie argumentiert, dass benachteiligte Gruppen am Arbeitsmarkt – wie Frauen, jüngere Menschen, Langzeitarbeitslose oder ältere ArbeitnehmerInnen – bei schwächerem Kündigungsschutz bessere Chancen auf eine Anstellung haben. Das heißt aber: Die Kommission fordert einen Abbau des Kündigungsschutzes, also eine Absenkung des sozialen Schutzniveaus für alle ArbeitnehmerInnen, obwohl sie zugibt, dass damit insgesamt keine nennenswerte Verringerung der Gesamtarbeitslosigkeit

erreicht werden kann. Diese Position kann aus gewerkschaftlicher Sicht nur als starr und ideologisch bezeichnet werden. Die Probleme am Arbeitsmarkt sind mit einer derartigen Strategie sicher nicht zu lösen. Schon im Vorfeld gab es heftige Auseinandersetzungen zwischen der Kommission und einigen Mitgliedsstaaten über die Relevanz des Kündigungsschutzes. Als ein Entgegenkommen an ihre Kritiker nahm die Kommission deshalb auch einen Satz über die positiven Auswirkungen stabiler Beschäftigungsverhältnisse auf: Sie fördern die Loyalität und die Produktivität der Beschäftigten und regen Unternehmen stärker dazu an, in Aus- und Weiterbildung ihrer MitarbeiterInnen zu investieren.

Vier Flexicurity-Komponenten

Allerdings umfasst das Flexicurity-Konzept der Kommission deutlich mehr Aspekte als den Kündigungsschutz. In der Mitteilung werden vier Bestandteile genannt:

- Flexible vertragliche Vereinbarungen durch Gesetze, Kollektivverträge und die Arbeitsorganisation.
- Umfassende Strategien des lebenslangen Lernens, um die Anpassungsfähigkeit der ArbeitnehmerInnen zu gewährleisten.
- Aktive und wirksame Arbeitsmarktpolitik, um Arbeitslosigkeit zu verkürzen und Übergänge in neue Arbeitsverhältnisse zu erleichtern.
- Moderne Systeme der sozialen Sicherheit, die eine »angemessene Einkommenssicherung« bieten, Beschäftigung fördern und Mobilität erleichtern.

Ein wichtiges Element fehlt in dieser Aufzählung: der soziale Dialog. Zwar wird eingeräumt, dass sich integrierte Flexicurity-Strategien häufig in Ländern mit ausgeprägter Sozialpartnerschaft finden (siehe Dänemark), dennoch ist sie für die Kommission kein Kernbestandteil von Flexicurity. Hier setzt ein weiterer Kritikpunkt der Gewerkschaften an: Starke Sozialpartner und deren Einbeziehung in Entscheidungsprozesse sind Vorausset-

zung für ausgewogene und innovative Lösungen zur Förderung von Flexibilität und Sicherheit auf dem Arbeitsmarkt. Es ist kein Zufall, dass die Regelung der »Abfertigung neu«, die maßgeblich von den österreichischen Sozialpartnern ausgearbeitet wurde, in der Mitteilung als ein gelungenes Beispiel für Flexicurity gelobt wird. Ähnliches gilt für die kürzlich erfolgte Einigung zwischen ÖGB und WKÖ im Arbeitszeitbereich. Diese Beispiele zeigen: Die Kommission muss in die Verantwortung genommen werden, um auch in jenen Ländern einen starken sozialen Dialog zu fördern, in denen sozialpartnerschaftliche Strukturen (noch) unterentwickelt sind.

Das wirklich Neue an der vorliegenden Mitteilung ist die Herausarbeitung von Prinzipien, die die Kommission zur Richtschnur für die Politik aller EU-Mitgliedsstaaten machen möchte. Neben dem Abbau der Segmentierung des Arbeitsmarktes in In- und Outsider gehört dazu auch die Förderung sowohl der internen Flexibilität (innerhalb des Unternehmens) als auch der externen Flexibilität (bei einem Wechsel zwischen zwei Unternehmen). Erfreulicherweise wird die Gleichstellung der Geschlechter auf dem Arbeitsmarkt sowie die bessere Vereinbarkeit von Berufs- und Familienleben zu einem expliziten Ziel von Flexicurity gemacht.

Gemeinsame Grundsätze

Doch wie sollen diese Grundsätze eines neuen Gleichgewichts von Flexibilität und Sicherheit in der Praxis in den Mitgliedsstaaten umgesetzt werden? Die Kommission schlägt vier sogenannte »Optionen« vor, in denen »typische« Maßnahmenbündel für eine Flexicurity-Politik genannt werden, und die von den Mitgliedsstaaten ausgewählt werden können. So wird zur Bekämpfung der Segmentierung der Arbeitsmärkte ein »sowohl als auch« angeregt: Einerseits die Verbesserung der Situation atypisch Beschäftigter, wie z. B. befristet Beschäftigter, LeiharbeiterInnen, Arbeit auf Abruf etc. Andererseits wird die »Neugestaltung« (!) unbefristeter Arbeitsverträge empfohlen, um deren Attraktivität auch für die Unternehmen zu erhöhen. In der Mitteilung wird konkret von einem »Grundniveau« des Arbeitsschutzes ge-

⁴ So haben in Deutschland ab dem 1.1.2004 neu eingestellte ArbeitnehmerInnen in Betrieben bis zehn MitarbeiterInnen keinen Kündigungsschutz mehr.

sprochen, das sich mit zunehmender Dauer des Beschäftigungsverhältnisses verstärkt, bis schließlich irgendwann ein »vollständiger« Schutz erreicht wird. Mit anderen Worten: Die Kommission fordert Verbesserungen für atypisch Beschäftigte, aber gleichzeitig ein Absenken des Schutzniveaus für Standardarbeitsverhältnisse. Im Übrigen soll bei Kündigungen aus betriebsbedingten Gründen »übertriebener Verwaltungsaufwand« für die Unternehmen in Zukunft vermieden werden ...

Optionen als Richtschnur

Weiters werden lebenslanges Lernen, aktive Arbeitsmarktpolitik, moderne Sozialversicherungssysteme, die auch den Interessen der »Atypischen« besser gerecht werden, als Elemente dieser Option genannt. Ein weiteres vorgeschlagenes Muster für Flexicurity ist die Förderung von Arbeitsmobilität, sowohl innerhalb des Unternehmens als auch im Falle des Arbeitsplatzverlustes infolge von Umstrukturierungen. Dies betrifft insbesondere (vertragliche) vorbeugende Konzepte zu Aus- und Weiterbildung und die Verhinderung von Langzeitarbeitslosigkeit durch bessere und frühzeitige Interventionen aller Betroffenen wie ArbeitgeberInnen und -nehmerInnen, Sozialpartner, Arbeitsmarktservice, Zeitarbeitsfirmen). In der dritten Option werden Maßnahmen zur Verbesserung der Qualifizierung der Beschäftigten genannt und wiederum die Bekämpfung der Segmentierung der Arbeitsmärkte durch aktive Arbeitsmarktpolitik, bessere Weiterbildung, aber auch »Arbeitsverträge light« empfohlen. Weniger Qualifizierten würde somit ein Einstieg in ein (später) stabiles Arbeitsverhältnis ermöglicht, so die Hoffnung der Kommission. Die vierte und letzte Option betrifft Strategien für eine bessere (Re-)Integration von Sozialleistungsempfängern und illegal Beschäftigten in den regulären Arbeitsmarkt.

Konkrete Auswirkungen

Schon bis Jahresende soll der Europäische Rat gemeinsame Flexicurity-Grundsätze beschließen, die dann in die sogenannten integrierten Leitlinien für Wachstum und Beschäftigung einfließen sollen. Mit diesen Leitlinien werden den Mitglieds-

staaten konkrete Maßnahmen im Bereich ihrer Beschäftigungspolitik »empfohlen«, die durch die jeweiligen nationalen Reformprogramme umgesetzt werden sollen. Die Kommission kündigt an, die jeweiligen nationalen Flexicurity-Strategien zu bewerten und darüber zu berichten. Mit anderen Worten: Trotz formell fehlender Kompetenzen der EU wird Flexicurity zu einem Kernbestandteil der EU-Politik und die nationale Beschäftigungspolitik immer stärker beeinflussen. Auch die europäischen Sozialpartner werden aufgefordert, den Dialog über die künftigen gemeinsamen Flexicurity-Grundsätze aufzunehmen.

Kein beschränkter Ansatz

Die Gewerkschaften müssen nun sowohl auf nationaler als auch auf EU-Ebene darauf drängen, das Konzept möglichst ausgewogen und arbeitnehmerInnenfreundlich zu gestalten. Vor dem Europäischen Rat und der folgenden Drei-Jahres-Periode für die integrierten Leitlinien muss die Zeit genutzt werden, für ein unideologisches Flexicurity-Konzept zu werben, das ArbeitnehmerInnenrechte nicht vernachlässigt. Das heißt insbesondere, dass es keinen beschränkten Flexicurity-Ansatz geben darf, der einseitig auf Deregulierung und Abbau des Beschäftigungsschutzes gerichtet ist. Vielmehr muss die zunehmende Spaltung in reguläre und atypische Arbeitsverhältnisse, die in der Mitteilung zum Teil durchaus treffend beschrieben wird, durch eine weitgehende rechtliche Gleichstellung aktiv bekämpft werden. Aus gewerkschaftlicher Sicht muss der Schwerpunkt auf die Verstärkung aktiver arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen, die ständige Aus- und Weiterbildung von ArbeitnehmerInnen sowie eine faire Beteiligung der Unternehmen an den Kosten dieser Flexicurity-Maßnahmen gelegt werden. Die von der Kommission versprochene, bessere soziale Sicherheit für alle wird es jedoch nicht geben, wenn verschiedene Gruppen von Beschäftigten gegeneinander ausgespielt und bestehende Schutzniveaus abgesenkt werden sollen. Die bereits in vielen Mitgliedsstaaten vorgenommenen Flexibilisierungsmaßnahmen auf den Arbeitsmärkten werden in der Mitteilung weitgehend ignoriert. Statt-

dessen wird der Kündigungsschutz völlig irrational zu dem Haupthindernis dynamischer Arbeitsmärkte erklärt.

EGB übt Kritik

Aus gewerkschaftlicher Sicht ist davor zu warnen, angeblich »überholte« Kündigungsschutzregelungen einfach abzuschaffen. Zum einen ist der Kündigungsschutz in Österreich ohnehin eher schwach ausgeprägt, wie die Kommission selbst einräumt. Zum anderen würde damit eine grundlegende Änderung unserer Arbeitswelt herbeigeführt werden, die derzeit von Mitbestimmung und der ständigen Suche nach Kompromisslösungen im betrieblichen Alltag beherrscht wird. Ein Übergang in eine hire-and-fire-Mentalität würde das selbstbewusste Auftreten von ArbeitnehmerInnen und die Einforderung ihrer Rechte deutlich schwächen. Moderner Kündigungsschutz ignoriert zwar nicht betriebliche Notwendigkeiten, muss aber die Willkür von Unternehmen in der für ArbeitnehmerInnen existenziellen Frage des Arbeitsplatzverlustes unterbinden. In diesem Sinne besteht in Österreich beim Kündigungsschutz sicher kein Bedarf nach weiteren »Flexibilisierungen«. Auch der Europäische Gewerkschaftsbund (EGB) setzt sich in einer ersten Stellungnahme für eine andere Prioritätensetzung ein. So könne die von der Kommission in Aussicht gestellte »Beschäftigungssicherheit« nicht allein durch Flexicurity erreicht werden. Eine beschäftigungswirksame Wirtschaftspolitik ist dafür ebenso notwendig wie ein makroökonomischer Ansatz auf europäischer Ebene. Die endgültige EGB-Position wird Anfang Oktober festgelegt werden, aber, so der EGB, »dies wird nicht das Ende, sondern erst der Anfang unserer Überzeugungsarbeit gegenüber den europäischen EntscheidungsträgerInnen sein«.

KONTAKT

Schreiben Sie uns Ihre Meinung
an den Autor
oliver.roepke@oegb-eu.at
oder die Redaktion
aw@oegb.at

Langfinger unter uns

Nur ein Bruchteil der Gesellschaft ist gegen wirtschaftskriminelle Handlungen völlig immun. So ist es auch in Unternehmen, meint der Sachverständige Matthias Kopetzky.

Kein Unternehmen, keine Organisation ist gegen Wirtschaftskriminelle gefeit. Studien haben gezeigt, dass nur rund zehn Prozent der Gesellschaft gegen wirtschaftskriminelle Handlungen »immun« sind und auch bei größter Versuchung keine derartigen Taten begehen würden. Weitere zehn Prozent sind »sehr offen« dafür, ihr Unternehmen wirtschaftlich zu ihrem eigenen Vorteil zu schädigen und würden dies bei jeder sich bietenden Gelegenheit tun.

Bei uns nicht

»Es wird wohl niemand annehmen, dass nur die honorigen zehn Prozent der Gesellschaft im eigenen Unternehmen tätig sind. Daher ist früher oder später mit einem oder mehreren Fällen von Wirtschaftskriminalität zu rechnen«, warnt Matthias Kopetzky, Sachverständiger und geschäftsführender Gesellschafter der Business Valuation GmbH, die im Bereich Wirtschaftskriminalität Aufklärungs- und Präventionsarbeit leistet.

Dabei müssen es nicht immer gleich kapitale Verbrechen sein, die das Unternehmen oder die Organisation an den Rand der Existenz treiben. Auch die Entwendung von Kopierpapier für den Eigengebrauch gehört eigentlich zum komplexen Gebiet der Wirtschaftsdelikte. Laut Definition des deutschen Bundeskriminalamtes in Wiesbaden sind Wirtschaftsdelikte solche, die »im Rahmen tatsächlicher oder vorgetäuschter Betätigung begangen werden und über eine Schädigung von Einzelnen hinaus das Wirtschaftsleben beeinträchtigen oder die Allgemeinheit schädigen können und/oder deren Aufklärung besondere kaufmännische Kenntnisse erfordert«. Die Gesellschaft entwickelt sich weiter. So auch ihre kriminellen Handlungen: Die Tatbilder scheinen sich zunehmend einer einheitlichen Definition zu entziehen.

Wirtschaftskriminalität im eigenen Unternehmen bzw. in der eigenen Organisation reicht vom ausgefeilten Anlage-

betrug bis zum Griff in die Handkassa und verursacht rund die Hälfte der Gesamtschadenssumme aller Straftaten. Die Anzahl der Delikte der Wirtschaftskriminalität entspricht dabei nur rund circa 1,5 bis zwei Prozent (80.000 bis 100.000 Fälle) der in der (deutschen) Polizeistatistik erfassten Gesamtstraftaten. Zu den Tatbildern der Wirtschaftsdelikte reihen Kriminologen den »Occupational Fraud«, zu Deutsch: Vermögensmissbrauch im eigenen Unternehmen, Geldwäsche, Korruption, die eher seltene Wirtschaftsspionage und das häufigere Steuervergehen. Das Strafgesetz listet einen umfangreichen Katalog von Möglichkeiten auf, darunter Veruntreuung, Betrug, Untreue, wie Geschenkannahme, Sozialversicherungsbetrug, organisierte Schwarzarbeit, betrügerische Krida, Begünstigung eines Gläubigers oder grob fahrlässige Beeinträchtigung von Gläubigerinteressen.

Laut Erhebung der US-amerikanischen »Association of Certified Fraud Examiners« (Verband zertifizierter Prüfer von Vermögensdelikten) gehören zur Tätergruppe vorrangig MitarbeiterInnen (67,8 Prozent), ManagerInnen (34 Prozent) und EigentümerInnen (12,4 Prozent). Die Angaben überschreiten die 100-Prozent-Marke, weil Mehrfachnennungen möglich waren und die »Kollusion« berücksichtigt wurde, das heißt mehrere TäterInnen des Unternehmens, aber auch Außenstehende »arbeiten« zusammen.

Schadensumme

Der Schaden steht in umgekehrtem Verhältnis. So verursachen Mitarbeiter mit US\$ 62.250 den geringsten Schaden pro Fall, das Management mit US\$ 140.000 mehr als das Doppelte und die Eigentümer im Schnitt US\$ 900.000.

Männer – so belegt die Untersuchung – richten zweimal so hohe Schäden an wie Frauen, wobei das Geschlechterverhältnis der HaupttäterInnen relativ ausgewogen ist (53 Prozent Männer, 47 Pro-

zent Frauen). Die gefährlichste Gruppe sind 40- bis 50-jährige Männer. »In dem Alter entscheidet sich die Karriere, ob man befördert wird oder in eine Sackgasse gerät«, berichtet Matthias Kopetzky aus der Praxis. Ein bedeutender Faktor ist der Frustrationsgrad im Privatleben, häufig ist Scheidung ein Auslöser, das Unternehmen wirtschaftlich zu schädigen. Kopetzky: »Manchmal spielt auch ein bisschen Nervenkitzel mit.«

Ein sorgfältigeres Aussuchen der MitarbeiterInnen hat, wirtschaftskriminologisch betrachtet, relativ geringen Wert. Es ist unüblich, dass Neue gleich auf die schiefe Bahn geraten. 83 Prozent der Erst- oder Wiederholungstäter waren nie angeklagt bzw. hatten keine Vorstrafen. Denn um ein guter Wirtschaftskrimineller zu sein, muss man das Unternehmen kennen. Am effizientesten sind alte Hasen. Sie kennen gewisse Abläufe, verheimlichen gezielt bestimmte Sachverhalte. All das braucht Zeit und Erfahrung.

»Doloses Dreieck«

Ein unter Fachleuten bekanntes Modell zur Erklärung der Entstehung von Wirtschaftskriminalität ist das »dolose Dreieck«, das vom US-Kriminologen Donald R. Creese 1973 erstmals veröffentlichte wurde. Creese war fasziniert von Unterschlagungstätern, die er »Vertrauensbrecher« nannte. Ihn interessierte, was die Täter dazu gebracht hatte, die eigene Zurückhaltung aufzugeben und er befragte rund 200 in Gefängnissen im Mittelwesten der USA einsitzende TäterInnen. Eine Seite des »dolosen Dreiecks« repräsentiert ein empfundenes, mit anderen nicht kommunizierbares finanzielles Bedürfnis. »Natürlich gibt es Wirtschaftsdelikte, die ohne Not begangen werden«, weiß Kopetzky. Diese wären aber meist außerhalb des Unternehmens im Bereich der organisierten Kriminalität und mafiosen Strukturen angesiedelt. Nicht nur wirtschaftlicher Druck, auch familiäre Probleme oder Gruppenzwang und Status-

WEBLINKS

Skriptum
Matthias Kopetzky:

http://wien.arbeiterkammer.at/pictures/d54/Skriptum_WiKri.pdf

dünnel können derartig belasten, dass der Betroffene in kriminelle Handlungen flüchtet.

Die zweite Seite des wissenschaftlichen Erklärungsmodells stellt die Gelegenheit zur Tat dar, wie schwache Kontrollstellen oder ungesicherte Wertgegenstände. Die dritte schließlich steht für die Versuche, die Tat vor sich selbst zu rechtfertigen. Unrechtsbewusstsein fehlt sehr häufig, die TäterInnen »zimmern« sich ihre Begründungen zurecht. So mancher, der bei einer Gehaltserhöhung übergangen wurde, leitet daraus ab, dass ihm »etwas zustünde«. Vor allem in frühen Stadien sind viele TäterInnen der Ansicht, sich »nur etwas geborgt« zu haben.

Aufdeckung

Als wesentlichste Quellen zur Aufdeckung von Wirtschaftsverbrechen im eigenen Unternehmen nennt Kopetzky die Innenrevision (23,8 Prozent), gefolgt von Hinweisen von MitarbeiterInnen mit 28,6 Prozent, wobei auch der Zufall mit 21,3 Prozent eine nicht unbeträchtliche Trefferquote aufweist. Durch das interne Kontrollsystem von Unternehmen werden immerhin 18,4 Prozent der Wirtschaftsverbrechen aufgedeckt, gefolgt von der Arbeit durch Wirtschaftsprüfer, Hinweise durch Kunden oder Lieferanten.

Ab einer gewissen Größe gibt es kein Unternehmen ohne Wirtschaftskriminalität. »Man hat das faule Ei nur noch nicht gefunden«, meint Kopetzky. Bei »normalem« Einbruch oder Diebstahl merkt das Opfer meist sofort, dass etwas fehlt. Wirtschaftskriminalität ist komplizierter. Die Eisberg-Theorie besagt, dass nur die kleine Spitze von Delikten bekannt wird. Die große Masse bleibt im Dunklen. »Ab einer gewissen Größe, und das sind zweifelsfrei solche mit einem Aufsichtsrat, haben Unternehmen ohne bekannte Fälle von Wirtschaftskriminalität möglicherweise ein gravierendes Problem im Be-

reich Aufdeckung und Prävention«, betonte Matthias Kopetzky im Mai in seinem Vortrag zur Wirtschaftskriminalität in der Fachhochschule des bfi Wien.

Die meisten Fälle wurden von den MitarbeiterInnen zwar lange erkannt oder zumindest geahnt: Die richtige Stelle, ihr Wissen gefahrlos zu deponieren aber fehlt. In den USA gibt es dafür die »Whistleblower«-Hotline, wo MitarbeiterInnen anrufen und über Unregelmäßigkeiten im Unternehmen berichten können.

Betriebsrat als Kontrolle

Eine wesentliche Rolle in der Prävention und auch der Aufdeckung von Wirtschaftsdelikten könnte der Betriebsrat spielen. Insbesondere wenn er von der ArbeitnehmerInnenschaft in den Aufsichtsrat entsandt worden ist. Betriebsräten und anderen Interessierten ist das Handbuch »Wirtschaftskriminalität in Unternehmen. Aufklärung und Prävention«, von Joseph T. Wells und Matthias Kopetzky zu empfehlen. Unter Berücksichtigung der Situation im deutschsprachigen Raum wurde das Standardwerk der US-Fachliteratur nunmehr auch der österreichischen LeserInnenschaft verfügbar gemacht.

In fast allen großen Fällen von Wirtschaftskriminalität der letzten Jahre kam es zu einer unmittelbaren Bestandsgefährdung des Unternehmens. Eine signifikante Restrukturierung, wenn nicht gar der totale Kollaps, sind die Folgen. Kriminalität ist ansteckend. Wenn das Unternehmen nichts dagegen unternimmt, laufen immer mehr MitarbeiterInnen in Gefahr, hineingezogen zu werden. Überzogene Gegenreaktionen, wie verstärkte Überwachung, Einschränkung der Mitbestimmung oder rigide Zeitkontrolle sind die Folge.

Die großen Korruptionsfälle in Deutschland (VW, Siemens), in die auch die ArbeitnehmerInnenvertretung verstrickt war, gefährden die Mitbestimmung allerdings massiv.

Zunehmend kommt auch der Aufsichtsrat ins Visier von Gerichten und Polizei. Das Verblüffende an den meisten großen Fällen ist, dass sie überraschend lange Zeit unbehelligt laufen konnten, ohne dass die vorgesehenen Sicherheitsinstanzen, wie der Aufsichtsrat, eingegrif-

fen hätten. »Hier ergeben sich aus dem Studium der Aufsichtsratsprotokolle oft dramatische und recht eindeutige Entwicklungen. Beim Lesen der Protokolle stellt man fest, Sitzungsunterlagen werden, wenn überhaupt, viel zu spät übermittelt, sodass eine seriöse Vorbereitung und sinnvolle Fragen unmöglich sind«, berichtet der Sachverständige Kopetzky. Betriebsräten, die in den Aufsichtsrat entsandt wurden, rät er, von ihrem Frage-recht Gebrauch zu machen. »Man kann möglicherweise bestimmte Informationen nicht erzwingen, doch ist bereits der ‚Druck der Protokollisierung‘ nicht zu unterschätzen. Welcher Vorstand möchte sich schon nachsagen lassen, bereits Jahre vor dem ‚großen Kriminalfall‘ mehrfach auf Defizite angesprochen worden zu sein, ohne effektive Gegenmaßnahmen gesetzt zu haben?«

Überlastete Ermittler

Der »Fall Siemens« hat in Deutschland immerhin zur Einrichtung einer Schwerpunktstaatsanwaltschaft für Korruption geführt. Der »Fall Bawag« in Österreich zeigt die zahlreichen Lücken im heimischen System zur Bekämpfung von Wirtschaftskriminalität. »Österreichs Korruptionsermittler brauchen richtige Unabhängigkeit und mehr Personal«, schreibt Florian Klenk in der ersten Augustwoche im Falter. Die Korruptionsspezialisten in der Staatsanwaltschaft seien überlastet, politischen Wünschen ausgesetzt und zudem die am schlechtesten bezahlten Wirtschaftsspezialisten des Landes.

Justizministerin Maria Berger hat immerhin angekündigt, eine weisungsfreie Sonderstaatsanwaltschaft für Korruptionsdelikte einzurichten, die ähnlich wie die Finanzmarktaufsicht – zwar weisungsfrei, aber dem Parlament verantwortlich – organisiert sein soll. *Gabriele Müller*

KONTAKT

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

Konjunkturaufschwung mit Schattenseiten

Seit gut einem Jahr brummt die Wirtschaft in Österreich, in Deutschland und in der Europäischen Union insgesamt. Die Jubelmeldungen überschlagen sich. Aber geht es der Wirtschaft gut, geht es noch lange nicht uns allen gut.

Autor: Thomas Delapina

Mitarbeiter der Abteilung Wirtschaftswissenschaft und Statistik der Arbeiterkammer Wien

Nicht nur bei uns in Österreich mussten die Wirtschaftsforschungsinstitute ihre Wachstumsprognosen von Quartal zu Quartal aufwärts revidieren, auch internationale Konjunkturprognosen wie von der EU-Kommission oder von der OECD werden seit über einem Jahr regelmäßig von der realen Entwicklung übertroffen und zwingen zu Nachbesserungen auf der positiven Seite. Selbst die Wirtschaft in Deutschland, über viele Jahre großes Sorgenkind der Eurozone, ist kräftig in die Gänge gekommen.

Nach dem schwachen Wirtschaftswachstum im bisherigen Verlauf des Jahrzehnts begannen wir bereits, uns an bescheidene Wachstumsraten um oder knapp über ein Prozent zu gewöhnen. Manche meinten sogar, durch Globalisierung und steigende Billigkonkurrenz aus dem näheren und fernen Osten wäre gar kein stärkeres Wachstum mehr möglich, der Trend habe sich eben verlangsamt. Doch nun läuft das Wachstum wieder auf Hochtouren.

Weltweit gehen derzeit die stärksten Wachstumsimpulse von Schwellenländern wie China und Indien aus. Dort

muss sich die Wirtschaftspolitik sogar darum bemühen, das Wachstum zu drosseln, um eine Überhitzung der Konjunktur zu verhindern und um Verknappungen, zum Beispiel bei Rohstoffen, zu vermeiden. Dies allerdings mit wenig Erfolg, wie die Wachstumsraten von weiterhin um zehn Prozent und der hohe Erdölpreis zeigen. Auch die von hohen Rohstoffpreisen profitierenden, insbesondere Erdöl produzierenden Länder unterstützen das Wachstum in den hoch entwickelten Industrieländern, da sie von dort mit ihren Petrodollars Konsum- und Investitionsgüter importieren. Aber auch der Anteil der Erdöleinkommen, der nicht ausgegeben wird, stimuliert das globale Wachstum, indem die internationalen Finanzmärkte mit zusätzlichen Mitteln versorgt werden und damit zu günstigen Finanzierungsbedingungen beitragen. Der drastische Ölpreisanstieg konnte daher bisher die globale Wachstumsdynamik kaum beeinträchtigen, und auch die Inflationsraten zeigen sich nur wenig beeindruckt.

Nur die Entwicklung der US-Wirtschaft bereitet einige Sorgen. Die seit vier Jahren kräftig wachsende US-Wirtschaft ist ins Stottern geraten, da dem Boom bei den Wohnbauinvestitionen ein Platzen der Blase folgte. Viele Wohnungsbesitzer können sich die Rückzahlungen ihrer Kredite nicht mehr leisten, und viele Banken sitzen nun auf uneinbringlichen Krediten. Die Korrektur von Preisen und

Investitionen bei Immobilien sollte in den USA aber nun langsam auslaufen, der Markt sollte sich somit langsam stabilisieren und 2008 wieder eine Belebung des BIP-Wachstums auf knapp drei Prozent ermöglichen. An den Börsen muss jedoch immer mit überzogenen Reaktionen gerechnet werden. Sollte sich die Verunsicherung der Anleger fortsetzen oder tauchen weitere schlechte Nachrichten aus dieser Branche auf, so könnte auch ein grober Einbruch der Börsenkurse eine Rezession mit weltweiten Folgen einleiten.

Wiedererstarke Eurozone

Nachdem die Eurozone seit Beginn des Jahrzehnts mit weit unterdurchschnittlichem Wirtschaftswachstum konfrontiert war, wurde 2006 mit 2,7 Prozent erstmals seit vielen Jahren wieder ein BIP-Wachstum über dem längerfristigen Durchschnitt erreicht, und 2007 könnte mit einem ähnlichen Wert sogar die USA überholt werden. Denn seit dem Konjunkturerstbruch zu Beginn des Jahrzehnts war Europa nur Trittbrettfahrer der Weltwirtschaft. In anderen Weltregionen kurbelte die Wirtschaftspolitik kräftig an, während in Europa – zumindest in den großen Ländern der Eurozone – die Politik passiv blieb und zuschaute, wie die Binnennachfrage schwach blieb. Hier waren es nur die Exporte, die infolge der Dynamik außerhalb Europas über-

haupt ein Wachstum ermöglichen. Die Entwicklung in Deutschland, das zusätzlich noch mit Altlasten der Wiedervereinigung, ganz besonders an der Lage der Bauwirtschaft ersichtlich, zu kämpfen hatte, kann als beispielhaft für die ganze Eurozone betrachtet werden. Eine gnadenlos auf internationalen Kostenwettbewerb ausgerichtete Strategie hatte eine Zerteilung der Wirtschaft zur Folge. Die Panikmache vor einer Abwanderung zu teurer Produktionen in den Osten führte zu Umstrukturierungen, die zwar einerseits Deutschland wieder zum Exportweltmeister machten und den Unternehmen Rekordgewinne bescherten. Andererseits wurde aber die Binnennachfrage durch einen Mangel an Kaufkraft der Haushalte massiv gedämpft, da die Arbeitslosigkeit hoch und die Einkommensentwicklung der Unselbstständigen schwach war. Doch 2006 schien man es geschafft zu haben.

Euphorie folgt Depression

Ein Wachstum von fast drei Prozent zeigte endlich auch positive Wirkungen auf Beschäftigung und Konsumnachfrage. Dabei müssen aber die Vorzieheffekte der Mehrwertsteuererhöhung um drei Prozentpunkte ab Jahresbeginn 2007 inkalkuliert werden. Denn im letzten Quartal 2006 tätigten die Haushalte noch rasch massive Anschaffungen, die sonst erst nach dem Jahreswechsel vorgenommen worden wären. Und Anfang 2007 schlug natürlich das Pendel zurück, denn der Bedarf war ja bereits gedeckt. Derzeit sieht es aber danach aus, dass diese Mehrwertsteuererhöhung in Deutschland 2007 keinen Abbruch des Aufschwunges, sondern bloß eine Delle im Konjunkturverlauf verursacht. Erst für 2008 wird wieder eine leichte Wachstumsabschwächung, sowohl für Deutschland als auch für die Eurozone, prognostiziert, aber immerhin noch auf Raten knapp über zwei Prozent.

Es ist zwar seit langem bekannt, dennoch aber immer wieder erstaunlich zu beobachten, wie sehr die öffentliche Wahrnehmung von massenpsychologischen Faktoren geprägt wird. Betrachten wir wieder die Lage in Deutschland als wichtigste EU-Wirtschaft. Viele Jahre hinweg herrschten aufgrund der wenig

rosigen Lage kollektive Depression und Pessimismus. Im Jahr 2006 änderte sich das Bild schlagartig: Mit 2,9 Prozent wuchs die Wirtschaft etwas über dem langfristigen Durchschnitt, und schon schlug der kollektive Pessimismus in kollektive Euphorie um. Nach den Schlagzeilen auf den Titelseiten der Medien zu schließen, scheint die deutsche Wirtschaft aus allen Nähten zu platzen.

In der gesamten ersten Hälfte des Jahrzehnts wuchs die deutsche Wirtschaft mit Jahresraten um ein kümmerliches Prozent. Im Jubeljahr 2006 wurde – nicht zuletzt wegen der Vorzieheffekte der Mehrwertsteuererhöhung und eines extrem milden Winters – ein leicht überdurchschnittliches BIP-Wachstum erzielt. Es erreicht aber nicht einmal die drei-Prozent-Vorgabe, welche die europäischen Staats- und Regierungschefs in der »Strategie von Lissabon« vereinbarten (und zwar nicht als Spitzen-, sondern als mittelfristigen Durchschnittswert)! Und in den Jahren danach folgt schon wieder eine Wachstumsabschwächung auf nur noch knapp über zwei Prozent. Als großen Erfolg können dies wohl nur diejenigen bejubeln, deren historisches Denkvormögen auf das laufende Jahrzehnt beschränkt ist.

Auch die Tatsache, dass endlich wieder Arbeitsplätze, zum Teil sogar reguläre Vollzeitarbeitsplätze, entstehen, ist zwar grundsätzlich erfreulich, aber nicht wirklich verwunderlich und kein Grund für überbordende Begeisterung, hält man sich die Arbeitsmarktentwicklung des letzten Jahrzehnts vor Augen. Denn seit dem Jahr 2000 ist die Zahl der Vollzeitarbeitsplätze Jahr für Jahr gesunken!

Der Euro: erfolgreiche Währung ...

In jüngerer Vergangenheit wurden vielerorts auch Bilanzen über die Zeit seit der Einführung der Gemeinschaftswährung erstellt. Die meisten davon fallen äußerst positiv aus. So ist in zahlreichen offiziellen Dokumenten zu lesen: *Der Preisanstieg sei geringer als in den Jahren zuvor, der Euro sei tatsächlich eine starke und stabile Weltwährung geworden, der Teufelskreis von Währungsabwertungen konnte durchbrochen werden, Kosten wurden gesenkt. Wie der massive Anstieg des Ölpreises bewältigt wurde, ohne massiven Inflationsdruck und*



Thomas Delapina: Einkommensverteilung muss korrigiert werden damit auch die ArbeitnehmerInnen angemessen am wirtschaftlichen Erfolg teilhaben.

eine Lohn-Preis-Spirale auszulösen, wie es bei früheren Ölpreisschocks der Fall war, sei ein deutliches Zeichen für die Leistungsfähigkeit der Währung, also der Währungsunion und deren Geldpolitik.

Dass der Euro für manche Exporteure vielleicht etwas zu stabil ist, müsse angesichts des hervorragenden Exportwachstums verkraftet werden können. Auch die Tatsache, dass einige schwarze Schafe, insbesondere in der Gastronomie und anderen Dienstleistungen, die Währungsumstellung für saftige Preiserhöhungen nutzten, und daher zu dessen Ruf als »Teuro« führten, solle nicht von der generell preisdämpfenden Wirkung der neuen Währung ablenken. Und wenn darauf hingewiesen wird, dass auch Länder wie etwa Dänemark oder Schweden eine äußerst erfolgreiche Entwicklung zeigen, ohne der Eurozone anzugehören, dann müsse klargestellt werden, dass dies nicht ihrer Euro-Abstinenz zuzuschreiben sei, sondern – ganz im Gegenteil – der Tatsache, dass sie quasi als Trittbrettfahrer kräftig an den Vorteilen der Gemeinschaftswährung partizipieren, ohne Mitglied in der Eurozone zu sein und daher etwaigen negativen Wirkungen nicht ausgesetzt seien. Auch für die nicht der Eurozone angehörigen Länder innerhalb und außerhalb der Europäischen Union wirke der Euro somit als Stabilitätsanker.

Auf den ersten Blick – und angesichts der momentanen Wachstums- und Beschäftigungsentwicklung – scheint der Euro also durchaus eine Erfolgsstory zu sein. Aber hält diese Beurteilung auch einem zweiten, kritischeren Blick stand?

... aber erfolglose Wirtschaftspolitik

Aus monetärer Sicht hat der Euro im Großen und Ganzen tatsächlich die Erwartungen erfüllt. Insbesondere die Skepsis gegenüber einer möglicherweise zu geringen Stabilität der neuen Währung war offensichtlich unbegründet. Die reale Entwicklung bietet dagegen, wie weiter oben beschrieben, trotz der gegenwärtig durchaus erfreulichen Wirtschaftsdaten weniger Grund zum Jubeln. Man könnte dazu provokant die These vertreten, der momentane Aufschwung sei trotz und nicht wegen der Wirtschaftspolitik in der EU zu verzeichnen.

Selbst die EU-Kommission beurteilt die Lage recht skeptisch. In ihrer »Bilanz

2006«¹ wird »nach wie vor verhaltenes Wachstum« beklagt und festgestellt, »dass der Euro noch nicht in der Lage war, hohes Wirtschaftswachstum und hohe Beschäftigung über einen längeren Zeitraum zu erreichen«. Jede andere Institution würde sich angesichts einer solchen enttäuschenden Bilanz die Fragen stellen, ob die Konzeption der Politik angemessen war oder ob Fehler gemacht wurden, ob man etwas hätte besser machen können, und welche Änderungen notwendig wären, um in Zukunft erfolgreicher zu sein.

Doch die Europäische Kommission ist anders. Sie hält unverändert an ihrer jahrelang propagierten Strategie fest, Stabilität und Kostensenkung seien die einzigen Schlüssel zu Wachstum und Beschäftigung, also Budgetkonsolidierung, Strukturreformen und eine mit beiden Füßen auf der Bremse stehende Europäische Zentralbank. Stellt sich der gewünschte Erfolg nicht ein, zweifelt man nicht an der verschriebenen Rezeptur, nur die Dosierung müsse erhöht werden. Dabei liegt das Hauptproblem der Wirtschaftspolitik in der EU darin, dass gesamtwirtschaftliches Verständnis durch mikroökonomisches Denken ersetzt wurde, womit die Kreislaufzusammenhänge der Volkswirtschaft und die Bedeutung der Nachfrage ausgeblendet bleiben. So ist etwa das Wort »Nachfrage« im neunseitigen Kommissionsdokument nur gezählte zweimal zu finden.

Die EU-Politikempfehlungen berücksichtigen somit weiterhin nicht das Kernproblem, nämlich dass Wachstum und Beschäftigung durch eine schwache Binnennachfrage gebremst werden. Die Konsumlust der Haushalte ist verständlicherweise wegen der schlechten Einkommensentwicklung und Arbeitsmarktlage sowie wegen der Verunsicherung durch zahlreiche sogenannte Strukturreformen gedämpft. Und dies bremst natürlich die Absatzerwartungen und damit die Investitionsbereitschaft der Unternehmen.²

Überhaupt wird von der Kommission dieses mysteriöse Zaubermittel »Strukturreformen« offensichtlich als Geheimrezept gegen jedes Übel angesehen, sei es Wachstumsschwäche, Arbeitslosigkeit,

Cholera oder Heuschreckenplage – allerdings ohne näher darzustellen, was darunter verstanden werden soll. Von den Sozialpartnern verlangt die Kommission aber im zitierten Dokument: »Die Implikationen der Währungsunion müssen sich im Lohnsetzungsverhalten niederschlagen«, und es »... muss sichergestellt werden, dass die Implikationen und Konsequenzen verschiedener Handlungsoptionen den am Lohnfindungsprozess Beteiligten bewusst sind. Damit sollte in erster Linie besser beurteilt werden können, ob die derzeitigen und absehbaren Lohn- und Preisentwicklungen mit Blick auf die Anpassungserfordernisse unproblematisch sind.« Im Klartext bedeutet dies: Während die Budget- und Geldpolitik engstirnig unverändert an ihrem Nachfrage bremsenden Kurs festhalten, ohne dessen Wirkungen auf Wachstum und Beschäftigung zu bedenken, sollen die Sozialpartner gefälligst die gesamtwirtschaftlichen Erfordernisse berücksichtigen, also durch noch mehr Flexibilität in der Lohnpolitik die Fehler der anderen Bereiche der Wirtschaftspolitik ausbessern. Soll das etwa die dringend notwendige bessere Koordination der Wirtschaftspolitik sein? Erlaubt diese Einstellung einen dringend notwendigen, offenen Dialog zwischen den verschiedenen Trägern der Wirtschaftspolitik?

Gefordert sind ein Politikwechsel

Die Freude über das momentan kräftige Wirtschaftswachstum und die Verbesserung der Arbeitsmarktlage wird also durch die schwache Einkommensentwicklung und den gebremsten Konsum, was zum für 2008 prognostizierten Rückgang der BIP-Wachstumsraten beitragen wird, gedämpft. Wie könnte also die konjunkturelle Dynamik gestärkt werden?

Von der europäischen Wirtschaftspolitik ist jedenfalls kaum der notwendige Kurswechsel weg von ihrer Nachfrage bremsenden Politik, geprägt durch Inflationsangst und Strukturreformen, zu erwarten. Auch dass angesichts einer bevorstehenden Verlangsamung des Wirtschaftswachstums die Europäische Zentralbank offensichtlich weitere Schritte der Zinsanhebung plant, erscheint paradox und könnte die EZB wieder einmal

¹ Dokument der EU-Kommission: Kom(2006) 714.

² Eine ausführliche Analyse und Kritik der europäischen Wirtschaftspolitik findet sich im Beitrag »Schwache Lohnentwicklung bremst Wirtschaftswachstum in Europa« in Arbeit&Wirtschaft 5/2006.

gefährlich in die Nähe der Rolle eines Konjunkturkillers rücken.

Ein weiterer Hemmschuh für ein anhaltendes, nachhaltig kräftiges Wachstum liegt in der Entwicklung der Einkommensverteilung. Zwar hat sich in jüngster Vergangenheit die Lage am Arbeitsmarkt spürbar verbessert, kaum aber die finanzielle Situation der Haushalte. Wenn es der Wirtschaft gut geht, dann geht es offenbar noch lange nicht allen gut! Die Unternehmen jammern zwar über den kaum noch bewältigbaren Konkurrenzdruck durch die Globalisierung, welcher zu radikalen Kostensenkungen zwingt, um im internationalen Wettbewerb bestehen zu können und um Auslagerungen zu vermeiden. Wie die seit Jahren in Österreich, Deutschland, der gesamten Eurozone und auch in den USA eingefahrenen Rekordgewinne mit diesem Globalisierungsdruck zusammenpassen, bleibt dabei allerdings offen. Beachtlicherweise ist dies auch schon den Spitzen der EU bewusst geworden, heißt es doch

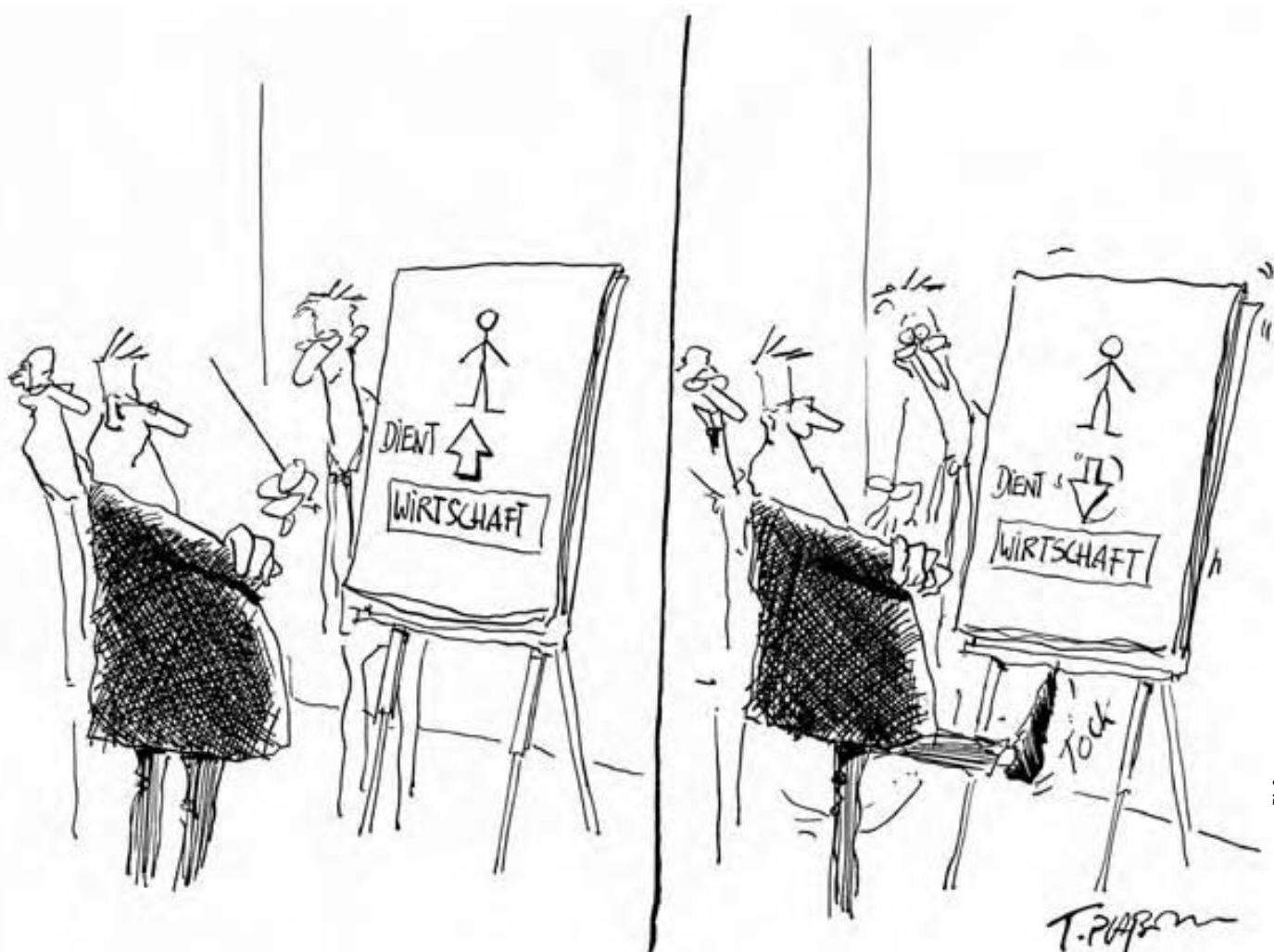
in den Schlussfolgerungen des Rates »Beschäftigung« vom Januar 2007 sowie in den Schlussfolgerungen der Eurogruppe vom Februar 2007, dass annehmbare Lohnbedingungen geschaffen und die Früchte des Wachstums besser verteilt werden müssen.

Da nicht anzunehmen ist, dass sich diese hohen Gremien allzu sehr um die ungerechte Verteilung sorgen, kann daraus gefolgert werden, dass mittlerweile durch das jahrelange Ignorieren der Bedeutung der Nachfrage, durch Lohnzurückhaltung und Umverteilung der Einkommen hin zu den Gewinnen, ein massives, reales ökonomisches Problem entstanden ist. Wie formulierte es das WIFO in seiner Frühjahrsprognose 2007 so treffend: »Die Beschleunigung (des privaten Konsums) fällt allerdings für diese Phase des Konjunkturzyklus relativ schwach aus. Erst wenn die Konsumnachfrage kräftig zu wachsen beginnt, kann von einem vollständigen Aufschwung gesprochen werden«.

Dazu bedürfte es allerdings entsprechender Lohnsteigerungen sowie einer Lohnsteuerentlastung, um die Einkommen der Unselbstständigen nicht nur brutto, sondern auch netto kräftig zu stärken. Überhaupt besteht im Steuersystem größerer Reparaturbedarf. Denn es kann nicht sein, dass die Besteuerung des Vermögens sinkt, während die Steuerlast auf den Faktor Arbeit ständig steigt. Neben einer Änderung des europäischen Policy-mix ist also eine Korrektur der Einkommensverteilung erforderlich, welche auch die ArbeitnehmerInnen angemessen am wirtschaftlichen Erfolg teilhaben lässt.

KONTAKT

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



Kommentar

Karl Kollmann

Titularprofessor der WU
und Abteilungsleiter-
stellvertreter Konsumenten-
politik in der AK-Wien



(K)eine private Zukunftsvorsorge ...

In den Medien, der Politik oder von Finanzdienstleistungsunternehmen wird die »Private Zukunftsvorsorge« als wichtige und strahlende Alternative zu den Pensionsängsten der Bevölkerung beschworen.

In der gegenwärtigen Diskussion ist von den drei Säulen der Zukunftsvorsorge für Menschen die Rede. Die erste Säule: Das klassische gemeinschaftliche (staatliche) Pensionsmodell des Umlageverfahrens. Die zweite Säule: betriebliche Altersvorsorge, etwa durch Pensionskassen. Und schließlich die dritte Säule: das von Finanzunternehmen (Versicherungen) angebotene Rentenmodell im Kapitaldeckungsverfahren. Hier zahlt man Prämien an die Versicherung, spart also an und hat dann im Alter Anspruch auf eine aus dem Ersparten gezahlte Rente.

Diese dritte Säule ist ideal für kommerzielle Anbieter, denn damit verdienen sie Geld. Je mehr Menschen in diese dritte Säule geschoben werden desto besser für sie. Der Markt gewissermaßen auch als ideale Lösung fürs Alter, und am besten das Umlageverfahren, also die klassische Pension gleich abschaffen.

Möglichkeiten von Menschen

Bevor über kommerzielle private Altersvorsorge diskutiert wird, sollte man sich die Lebensverhältnisse der Menschen ansehen. Hier stellen uns Mainstream-Politiker und -Wissenschaftler eine rapide Alterung der Bevölkerung einerseits und sinkende Kinderzahlen andererseits als Rute ins Fenster.



Es gibt keinen Beleg dafür, dass die Lebenserwartung der Menschen weiter steigen wird. Außer einem prognostischen Rückschluss aus der Vergangenheit. Dem stehen neue Untersuchungsergebnisse aus den USA und England gegenüber, die von einer Abflachung der Lebenserwartung sprechen: der Gipfel wäre erreicht, jetzt gehe es wieder bergab, trotz aller Fortschritte einer Medizin, die sich immer weniger Menschen leisten können.

Die Geschichte mit der sinkenden Kinderzahl stimmt dagegen. Es gibt weit weniger Kinder als vor 40, 50, 60 Jahren.

Kinder kosten Eltern Geld, ein Kind in Österreich bzw. Deutschland im Schnitt 500 Euro im Monat, der Staat legt noch einmal rund 500 Euro dazu. Ein Kind weniger finanziert jedoch über den Daumen gepeilt (aus ersparten Kosten und ohne Qualitätsverlust für die Beteiligten, die offensichtlich weniger Kinder wollen) einen zusätzlichen Pensionisten.

Soziale Trends ...

Geringere Kinderzahl und kleinere bzw. weniger Familien sind die Antwort der

Menschen auf die Realität. Die ist gar nicht human. In der Erwerbsarbeit gibt es mehr Druck, Mobilität und Flexibilität werden gefordert, wir werden kontrolliert, belasteter und mehr reglementiert. Atypische Beschäftigung explodiert: Von den 3,1 Millionen ArbeitnehmerInnen 2005 waren über 700.000 in Teilzeit, über 200.000 geringfügig beschäftigt. Rund eine halbe Million arbeitet regelmäßig am Abend, ebenso viele am Sonntag, 900.000 am Samstag, eine Viertel Million in der Nacht. Keine heile Arbeitswelt also. Der Preis dafür sind hohe Scheidungsraten (knapp 50 Prozent), weniger Kinder und weniger persönliche Zufriedenheit.

Konsummöglichkeiten

»Soziale Teilhabe« ist in unserer Gesellschaft heute praktisch nur über Konsum möglich. Freizeit ist mit Konsum verbunden: ob der Kaffee im Kaffeehaus, die Autofahrt zu Freunden, oder zum Verwandtenbesuch. Dazu kommt, dass Konsum als eine Art persönliche Entschädigung für Frust im Job, für Stress im Alltag zunimmt. Das zeigt sich auch an der hohen Kaufsuchtgefährdung in Österreich: ein Viertel der Gesamtbevölkerung, bei jungen Frauen sind es gleich zwei Drittel.

Die Konsumbudgets der österreichischen Haushalte sind von 2000 auf 2005 zwar von 2440 auf 2540 Euro gewachsen, also um vier Prozent in fünf Jahren – aber zugleich gab es in diesem Zeitraum etwas mehr als elf Prozent Inflation. Das heißt, real (in handfesten Werten) sind die Konsumbudgets um mehr als sechs Prozent gefallen!

Das ist der Durchschnitt, er gilt nicht für alle gleich. Die wirtschaftlich Schwächeren traf es mehr, die Starken gar nicht. Arm und Reich driften immer mehr auseinander.

Vorsorgemöglichkeiten

Sehen wir uns die Möglichkeiten für private Vorsorge bei einem durchschnittlichen Haushalt, bei dem nichts schief geht – weder Scheidung noch Arbeitslosigkeit – an. Das ist heute eher der Ausnahmefall: Irgendwann beschließt ein Paar, einen eigenen Haushalt zu gründen, dann bekommen sie ein Kind. Das zieht

nach langer Zeit der Ausbildung und prekärer Berufslage aus und gründet selbst einen Haushalt. Das Paar geht in Pension, der Mann stirbt, schließlich die Frau und dann existiert der Haushalt nicht mehr.

Auffällig ist, dass oft eine Finanzierungslücke in der Haushaltsgründungsphase – eigener Haushalt, Wohnung, Einrichtung, Kind – entsteht. Hier springen Eltern und Schwiegereltern ein, um den Kindern eine eigene Wohnung zu ermöglichen. Sparmöglichkeiten gibt es erst ab einem Lebensalter von 50, 55 Jahren – beim Auszug des Kindes. Und das braucht dann oft noch Unterstützung für die eigene Wohnung.

Schließlich kann es zu einem hohen Finanzbedarf bei Pflegebedürftigkeit im Alter kommen. Im Regelfall springt hier ein Kind finanziell ein, wenn der betroffene Elternteil nicht ins Pflegeheim verschoben wird.

Private Vorsorgewirklichkeit

Möchte sich eine Frau heute eine zusätzliche Altersrente von 550 Euro im Kalendermonat ab Pensionsantritt erwirtschaften, dann

- sollte sie ab ihrem 20. Geburtstag, 45 Jahre lang monatlich 88 Euro beiseite legen,
- beginnt sie mit 45, muss sie über 20 Jahre hinweg monatlich einen Betrag von 225 Euro beiseite legen,
- beginnt sie mit 55, muss sie über zehn Jahre hinweg monatlich einen Betrag von 715 Euro beiseite legen.

Wir haben hier noch gar nicht von ihrem Mann gesprochen, der das vielleicht auch möchte – das kostet dann doppelt. Für den Durchschnittshaushalt geht das nicht. Die finanziellen Spielräume sind zu eng.

Dazu kommt noch, dass die angepeilten 550 Euro nominell sind, durch die Inflation aber immer weniger werden. Die 550 Euro monatlich sind real (abzüglich Inflation):

- nach 10 Jahren nur noch 450 Euro wert,
- nach 20 Jahren nur noch 330 Euro wert,
- nach 45 Jahren nur noch 220 Euro wert.

FAZIT

In Hinblick auf die Einnahmen- und Bedarfssituation besteht auch für die meisten ÖsterreicherInnen unter 50 bis 55 Jahren kaum Möglichkeit, Geld für private Vorsorge zu verwenden – ohne sich nicht massiv in ihren Konsummöglichkeiten einzuschränken. Für die wirtschaftlich schlechter gestellten besteht wohl auch ab 50 bis 55 Jahren keine Möglichkeit dazu.

Dazu kommt es bei der Hälfte der Haushalte zu Trennungen. Aus einem Haushalt werden zwei, die Folge sind schwere Beeinträchtigungen der Finanzsituation. Dazu kommen Schuldenlasten bzw. neue Haushaltsgründungskosten. Und: Arbeitsplätze und damit Einkommensquellen sind nicht sicher genug, um bei knapper Haushaltskasse langfristig Anspannpläne zu machen.

Kommerzielle Finanzunternehmen sind nicht hundertprozentig sicher. Die Versicherungsskandale in Großbritannien, wo schon früh auf »private Vorsorge« gesetzt wurde, oder die Pensionskassenskandale in den USA haben das deutlich gezeigt.

»Kapitalgedeckte Altersvorsorge ist keine Garantie für eine lebensstandardsichernde Altersversorgung. In Zeiten schlechter Verfassung der Kapitalmärkte können große Teile des angesparten Vermögens verlorengehen.«

(Axel Thomas Rüttler: Staatliche Förderung von Lebensversicherungen als Säule der privaten Altersvorsorge, Dissertation Universität Regensburg, Regensburg 2006)

Umlageverfahren: Ein Teil des Lohnes wird an die Pensionsversicherung gezahlt, die daraus die Pensionen der jetzigen PensionistInnen finanziert.

KONTAKT

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

Wissenschaft und Kunst

Der Theodor-Körner-Preis fördert junge ForscherInnen und Kreative, die bereits erste herausragende Arbeiten in ihrem Fach geleistet haben.

Was haben der Germanist Wendelin Schmidt-Dengler, der Maler Gottfried Helnwein, die Mikrobiologin Renee Schröder und die Schriftstellerin Zdenka Becker gemeinsam? Sie alle haben im Lauf ihrer Karriere einen Preis aus dem Theodor-Körner-Fonds erhalten.

Becker war eine der 45 PreisträgerInnen im April diesen Jahres, die aus dem Fonds zwischen 1500 und 3000 Euro Starthilfe erhalten haben. 3300 junge Menschen am Anfang ihrer Karriere wurden seit 1953 so unterstützt und ermutigt, ihre wissenschaftlichen und künstlerischen Arbeiten durchzuführen und fertigzustellen.

»Meiner Ansicht nach ist die Symbolkraft noch weit wichtiger, als die finanzielle Zuwendung«, betont Prof. Dr. Dr. Oliver Rathkolb, der seit zwei Jahren dem wissenschaftlichen Beirat des Fonds vorsitzt. Der Zeithistoriker freut sich, dass mit diesem Preis Wissenschaft und Kunst

gefördert werden: »Das ist das Außergewöhnliche und Wertvolle an diesem Preis. Und das ist auch im Sinn Körners.« Der Fonds wurde 1953 anlässlich des 80. Geburtstages von Bundespräsident Dr. Theodor Körner von AK und ÖGB initiiert. »Schon als Bürgermeister von Wien hat Theodor Körner dem Stadtrat und Volksbildner Viktor Matejka den Rücken freigehalten und so eine unorthodoxe Kulturpolitik ermöglicht«, ergänzt Rathkolb: »Später als Bundespräsident hat er erkannt, dass ÖVP und SPÖ bei der Forschungsförderung Irrwege gehen. Ich glaube, Körner wäre auch heute – 50 Jahre nach seinem Tod – zufrieden darüber, wie sich der Preis entwickelt hat.«

Faszinierende Vielfalt

Der Körner-Fonds wird ausschließlich aus Spenden verschiedener Einrichtungen und Institutionen gespeist. Gefördert werden NachwuchswissenschaftlerInnen aus den Gebieten der Geistes-, Rechts- und Sozialwissenschaften, der Grund- und Integrativwissenschaften, der Medizin, Naturwissenschaften und Technik sowie der Wirtschaftswissenschaften. Aber auch junge KünstlerInnen aus den Bereichen Bildende Kunst und Kunstfotografie, Literatur sowie Musik.

Der Förderpreis ist projektgebunden. Dabei dürfen die eingereichten Arbeiten noch nicht fertiggestellt sein. Das Projekt muss in der im Antrag vorgegebenen Frist abgeschlossen werden, die Durchführung ist nachzuweisen.

100.000 Euro wurden 2007 vergeben. Faszinierend am Theodor-Körner-Fonds ist die Vielfalt: Zu den geförderten Projekten gehört eine Untersuchung der Auswirkungen atypischer Beschäftigung auf die Lebenskonzepte der Betroffenen, ein Fotoprojekt zur Dokumentation atypischer Industriebetriebe der österreichischen Bundesländer oder die Erforschung von Grundlagen für neue Thera-

pieansätze gegen besonders aggressive Hirntumore.

Letztere untersucht z. B. der Genetiker und Mikrobiologe Dietmar Payrhuber. Mit der atypischen Beschäftigung setzt sich die Soziologin Claudia Schwarz auseinander. Sie erforscht wie sich die Folgen von Leiharbeit, Teilzeitbeschäftigung, geringfügiger Beschäftigung und Arbeit auf Werkvertrag oder freiem Dienstvertrag in Bezug auf Lebenssituation und Zukunftsvorstellungen verschiedener Generationsgruppen bemerkbar machen – und auch, inwiefern sich bei der jungen Generation atypisch Beschäftigter die berufliche Unsicherheit etwa auf die Familiengründung auswirkt.

Der technische Mathematiker Rudolf Stoffner arbeitet an der Innsbrucker Universitätsklinik für Radiodiagnostik an der Verbesserung der Planung von Eingriffen in den Körper, bei denen mit Nadeln gearbeitet wird. Ziel des Projektes: Die Positionierungsprobleme bei derartigen Eingriffen sollen computerunterstützt gelöst, das Risiko von Verletzungen im Körper verringert werden.

Wichtige Unterstützung

Die Politikwissenschaftlerin Beatrix Beneder untersucht das Mobiltelefon als Werkzeug des Selbstmanagements für ArbeitnehmerInnen, um vor dem Hintergrund erhöhter Flexibilitätsanforderungen die Balance zwischen Arbeit und Leben aufrechtzuerhalten. Im Bereich Geistes- und Kulturwissenschaften wird z. B. der Politikwissenschaftler Rudolf Werneth gefördert. Er erforscht die Schriften des englischen Aufklärers Thomas Paine, um Paines Auffassungen von Demokratie, politischer Bildung und Sozialstaat als noch heute wichtige Beiträge für das Politikverständnis zu präsentieren.

Der Historiker Herwig Czech untersucht, ob und wie stark im Wien der Zwischenkriegszeit bereits eugenisches und rassenhygienisches Denken im Bereich



Prof. Dr. Dr. Oliver Rathkolb:
Meiner Ansicht nach ist die
Symbolkraft noch weit wichtiger,
als die finanzielle Zuwendung.

der universitären Medizin und des Gesundheits- und Wohlfahrtswesens verankert waren. Die Sprachwissenschaftlerin Teresa Schweiger, Mitarbeiterin der Universität Salzburg, dokumentiert und analysiert erstmals die noch vorhandenen Reste gesprochener jiddischer Sprache und Kultur in Wien.

Der Vorsitzende des wissenschaftlichen Beirats, Oliver Rathkolb betont die Bedeutung dieser Unterstützung für junge Forschungspersönlichkeiten: »Ich finde es besonders spannend, wie junge WissenschaftlerInnen mit ihrer prekären Arbeitssituation umgehen und das kommunizieren. Sie sind fast gezwungen, sogenannte Ich AGs zu bilden und das ist nur ein Euphemismus für Selbstausbeutung.«

Im Bereich Kunst entschied sich das Kuratorium ebenfalls für sehr verschie-

denartige Projekte. Ob nun Carla Bobadillas Fotodokumentation, Zdenka Beckers Romanprojekt »Taubenflug«, eine Komposition für ein großes Ensemble mit Volksinstrumenten von Elia Marios Joannou, die Installation »Die Gesellschaft« von Misha Stroy oder Julia Novaks Forschungsarbeit über britische »Poetry Performance«, die Renaissance des Gedichts nicht auf dem Papier, sondern vor dem Mikrofon.

Spezialpreise der Stadt Wien

Zusätzlich überreichte 2007 die Stadt Wien erstmals zwei Spezialpreise: Einer davon erging an Claudia Czimek für ihr Kunst-Projekt »Laboratoire Nomade«, bei dem Wohnwägen und Wohnmobile auf dem Weg von Barcelona nach Linz zu

fahrenden Ausstellungsräumen werden.

»Ich bin sehr stolz darauf, den wissenschaftlichen Beirat dieses spannenden Fonds zu leiten«, betont Professor Oliver Rathkolb: »Und ich hoffe, dass es uns auch 2008 gelingen wird mit Hilfe dieses Preises WissenschaftlerInnen und KünstlerInnen, vielleicht auch aus nicht privilegierten Verhältnissen und anderen sozialen Schichten beim Karrierestart zu unterstützen. Die Arbeits- und Lebenssituation dieser jungen Menschen ist schwer genug.«

Projekte für den Theodor-Körner-Fonds 2008 können bis 30. November (Datum des Poststempels) eingereicht werden. Alle Informationen, und die Möglichkeit sich zu bewerben im Internet unter www.theodorkoernerfonds.at.

Katharina Klee

Bewerbung & Voraussetzungen zur Einreichung

Gefördert werden Arbeiten in folgenden Bereichen:

I. Wissenschaft

- Geistes- und Kulturwissenschaften
- Medizin, Naturwissenschaften und Technik
- Rechts-, Sozial- und Wirtschaftswissenschaften

II. Kunst

- Bildende Kunst und Kunstfotografie
- Literatur
- Musik (Komposition)

Der Förderungspreis ist projektgebunden

Die Arbeit muss innerhalb der im Antrag vorgesehenen Frist abgeschlossen werden. Die PreisträgerInnen sind verpflichtet, die Durchführung des Projektes nachzuweisen bzw. bei Nichtdurchführung die empfangenen Mittel zurückzuzahlen.

Zwei Drittel des Preisgeldes werden zum Verleihungstermin und ein Drittel bei nachgewiesener Fertigstellung des Projektes bezahlt.

Ein Beirat beurteilt die Projekte

Die eingereichten Projekte beurteilt ein Beirat, der sich aus ExpertInnen aus Wissenschaft und Kunst zusammensetzt. Aufgrund der Empfehlungen des Beirates legt das Kuratorium den Kreis der PreisträgerInnen fest. Die Höhe der Preise richtet sich nach den vorhandenen Geldmitteln und der Anzahl der eingereichten, förderungswürdigen Arbeiten. Derzeit wird ein Betrag von 1500 € und 3000 € pro Preis gewährt.

Die Verleihung der Theodor-Körner-Förderungspreise findet einmal jährlich im feierlichen Rahmen statt und erfolgt durch den Präsidenten der Bundesarbeitskammer im Beisein des Rektors der Universität Wien. Es ist Tradition, dass die PreisträgerInnen im Anschluss an die Festveranstaltung in der Universität Wien zu einem Empfang beim Bundespräsidenten der Republik Österreich geladen werden.

Voraussetzungen für die Einreichung Ihrer Arbeit

1. Die eingereichte Arbeit darf noch nicht fertiggestellt sein.

2. Ausschlaggebend ist ihre allgemeine wissenschaftliche/künstlerische Qualität und gesellschaftliche Relevanz.
3. Der Preis des Theodor-Körner-Fonds soll vor allem jungen, noch nicht etablierten WissenschaftlerInnen und KünstlerInnen zugute kommen. BewerberInnen sollen bei Antragstellung nicht älter als 40 Jahre alt sein. (Ausnahmen: BewerberInnen, die nachweislich ihre (schulische und) akademische Ausbildung im Zuge des zweiten Bildungsweges absolviert haben sowie BewerberInnen aus dem Bereich der nicht akademischen Forschung.

INFORMATION

Bewerbung für den Theodor-Körner-Fonds 2008 bis 30. November 2007
(Datum des Poststempels)
Geschäftsstelle des Theodor-Körner-Fonds
Tel.: 01/505 56 89
Adresse:
AK Wien – Theodor-Körner-Fonds
1040 Wien, Prinz-Eugen-Straße 20–22
Onlinebewerbung unter:
www.theodorkoernerfonds.at

Aufgeben streng verboten

Die Generali-Belegschaft zeigte, wie man drohende Kündigungen abwenden und obendrein eine Beschäftigungsgarantie bekommen kann: Mit Dickschädlichkeit, viel Disziplin und unkonventionellen Ideen.

Was hat Peter Sima nicht alles getan, um nur ja nicht aus seinem bösen Traum aufzuwachen: Er hat zugehört. Er hat sich die Haare wachsen lassen. Er hat überall kleine Erinnerungsstücke verstreut – nur, um ja nicht zu vergessen. Wenn er sich in den Spiegel schaute, sagt Sima heute, wollte er daran erinnert werden, was vor mittlerweile fünf Jahren in seinem Unternehmen, dem Generali Konzern, passiert ist – und was er, der heutige Konzernbetriebsratsvorsitzende, nicht verhindern konnte. Über 400 Vollzeit-Arbeitsplätze gingen damals verloren, weil das Unternehmen auf »Einsparungen« und damit »Umstrukturierungen« bestand. Den Arbeitnehmer-Vertretern legte der Vorstand damals ruck-zuck einen »Sozialplan« vor, die akzeptierten – und weg waren die Arbeitsplätze.

Sima weiß heute: »Das ging damals leicht, weil wir uneinig waren.« Und er beschloss: »Das soll uns nicht mehr passieren.« Peter Sima schwor sich das, jeden Tag in der Früh, wenn er im Badezimmer seinen länger werdenden Zopf betrachtete. Er konnte nicht ahnen, dass er dazu schon bald die Gelegenheit bekommen sollte.

Im Juni 2006 informierte der damalige Chef der österreichischen Generali, Karl Stoss, den Betriebsrat erneut von geplanten »Umstrukturierungen«, von denen »mehrere hundert Leute betroffen« sein sollten. Stoss' Begründung: Die Generali müsse »auf dem Weg zur Nummer 1« schlanker werden. Nicht, dass es Generali damals schlecht gegangen wäre – aber es seien eben »neue Organisationsstrukturen« notwendig, hieß es knapp. Derzeit arbeiten in Österreich 5500 Menschen in der Generali Gruppe, allein 4500 davon im Versicherungsbereich. In diesem Moment, sagt Sima, habe es in ihm »klick« gemacht: »Ich sagte zu meinen Kollegen: Leute, das unterschreiben wir nicht!« Man habe lange diskutiert und sei dann zu dem Schluss gekommen: »Wenn wir uns jetzt nicht wehren, wann dann?« Gesagt, getan. Das

Wehren hat sich ausgezahlt, die Geschäftsleitung hat eingelenkt: Niemand wird gekündigt, es gibt sogar eine Beschäftigungsgarantie bis zum 31. Dezember 2008. Und bis dahin, so hofft Sima, werde »der Betriebsrat weiter so stark sein, dass das wieder verlängert wird«.

Der Weg zu diesem, in Zeiten von Globalisierung und grassierendem Neoliberalismus, sehr beachtlichem Erfolg war alles andere als leicht, und er führte – zunächst einmal – über Gesprächsverweigerung und die Gewerkschaftsbewegung.

»Wir haben uns geweigert, mit der Geschäftsleitung zu verhandeln«, erzählt Sima, »und zwar standhaft.« Nach der ersten Ankündigung folgten schon konkrete Angebote: Die Generali-Führung war bereit, vielen der betroffenen »Hundertern MitarbeiterInnen« (laut Geschäftsleitung maximal 390, laut Betriebsrat bis zu 700) Übergangsgehälter zu zahlen – eine bestimmte Zeit lang, bis diese in Pension (mit Abschlägen) gehen konnten. Der Betriebsrat reagierte nicht auf die Vorschläge und machte stattdessen eigene, in gewisser Weise sportliche, Pläne. Dazu war jedoch die beratende dauernde Begleitung durch das ÖGB-Kampagnenreferat notwendig, sprich Willi Merny und sein Team.

Protest in Kitzbühel

Die Generali-Gruppe sponsert das Tennisturnier in Kitzbühel, das jeden Juli stattfindet – mit prominenten TeilnehmerInnen sowohl auf dem als auch um den Court. Eine gute Gelegenheit für ein Unternehmen, sein Image aufzupolieren, meinen alle Unternehmens-Strategen dieser Welt – und meinten auch die Generali-Betriebsräte. Um hier kein »falsches Bild« ihrer Firma entstehen zu lassen, arrangierten sie ein »Familientreffen« in Kitzbühel – und zwar auf dem Court 2 des Tennisclubs Kitzbühel. Die GPA Tirol half dem Tiroler Betriebsrat bei dieser spektakulären Aktion, bei der 700

Generali-MitarbeiterInnen aus ganz Österreich in Bussen nach Kitz gekarrt wurden, die Pass-Thurn-Bundesstraße 30 Minuten lang blockierten (Sima: »Wir mussten ja ein- und aussteigen«) und es sichtlich genossen, wie sehr die Turnier-Veranstalter bemüht waren, nur ja keine »Brösel« aufkommen zu lassen. Die »Brösel« gab es natürlich dann doch, in Form der Medien, die über die friedliche Kundgebung auf Court 2 fast genauso ausführlich berichteten wie über das Damen-Semifinalspiel auf Court 1. Die Geschäftsleitung gab sich freilich unbeeindruckt – da fuhren die Betriebsräte nach Italien.

»Gleiche Gruppe, gleiche Rechte!«

Am 19. September sprachen 53 österreichische BetriebsrätInnen, begleitet von einem Kameramann des ÖGB, bei der Welt-Firmenzentrale der Generali im Hafenviertel von Triest vor. Sie wurden freudig empfangen – nicht unbedingt von der Firmenleitung des italienischen Konzerns, aber von den italienischen KollegInnen. Die Finanzdienstleister-Gewerkschaft »fisac-cgil« hatte sich spontan mit den KollegInnen aus Österreich solidarisiert und eine Demo vor dem Generali-Firmenfoyer organisiert, bei der die TeilnehmerInnen laut und unmissverständlich skandierten: »Mamma Generali, alle deine Kinder sind gleich!« und »Gleiche Gruppe, gleiche Rechte!« Sima lacht heute noch das Herz, wenn er an diese Begebenheit denkt: »Es war schön einmal zu sehen, dass nicht nur Unternehmen global agieren, sondern dass das auch ArbeitnehmerInnen können.« Die fisac-FunktionärInnen hatten, extra für die ÖsterreicherInnen, eine für denselben Tag in Mailand geplante Versammlung spontan nach Triest verlegt.

So wurden denn die unbequemen ÖsterreicherInnen auch recht bald zum Personalchef der italienischen Gruppe vorgelesen, dem sie ihre Petition übergaben. Inhalt: Keine Kündigungen, statt dessen Beschäftigungsgarantien für die österrei-



53 österreichische Generali-BetriebsrätInnen demonstrierten vor einem Jahr vor der Zentrale des Versicherungskonzerns in Triest.

chischen Generali-MitarbeiterInnen. Der Personalchef war freundlich, aber unbestimmt – und die ÖsterreicherInnen fuhrten mit gemischten Gefühlen nach Hause. Dort erfuhren sie bald vom Wunsch von Karl Stoss, die Generali demnächst Richtung Casinos Austria verlassen zu wollen.

Betriebsrat ständig auf Achse

Als der Herbst ins Land zog, sei es »immer schwieriger« geworden, alle BelegschaftsvertreterInnen hinter der unachgiebigen Haltung des Konzernbetriebsratsvorsitzenden zu versammeln, gibt Sima heute zu: »Die Menschen haben eben Angst um ihre Arbeitsplätze, das macht unruhig und auch zu faulen Kompromissen bereit.« Er sei ständig auf Achse gewesen, habe alle »seine« BetriebsrätInnen umkreist und »wie eine Gebetsmühle« wiederholt: »Wir dürfen uns nicht auseinander dividieren lassen.«

Sima muss überzeugend gewesen sein. Denn am 17. Oktober richteten die Ge-

nerali-BetriebsrätInnen dann noch einen österreichweiten »europäischen Aktionstag« aus, bei dem sie die MitarbeiterInnen auf Postkarten abstimmen ließen: 1900 MitarbeiterInnen unterstützten die drei Forderungen des Betriebsrats an die Unternehmensleitung, davon sogar 1500 auch mit ihrer Unterschrift: Beschäftigungsgarantie bei Umstrukturierungen, Einhaltung der Kollektivverträge in allen Ländern, in denen die Generali vertreten ist (vor allem in Osteuropa wichtig), Einhaltung internationaler Mindeststandards (keine Kinderarbeit, etc.). Sima holte der Aktionstag aus dem Stimmungstief: »Wir haben so viel Zuspruch erhalten, das war sehr positiv.«

Diese Zähigkeit war es offenbar, welche die Generali-Leitung am Ende mürbe machte. Schon im September lud der scheidende »General« Karl Stoss die Betriebsräte sowie den GPA-Vorsitzenden Wolfgang Katzian und die GPA-Bundesgeschäftsführerin Dwora Stein zum »runden Tisch«. Betriebswirtschafts-Experten der Arbeiterkammer berieten die Arbeit-

nehmervorteilerInnen im Aufsichtsrat – das tat ein Übriges, die Stimmung positiv zu verändern. Fünfundzwanzig wirtschaftliche Fragen wurden dem Vorstand medienwirksam vor laufender ZIB1-Kamera übergeben – und bis heute nicht beantwortet. Man stritt sich zusammen – und im Jänner 2007 war die Sache mit den Kündigungen vom Tisch und die Beschäftigungsgarantie bis 2008 auf dem Tisch.

Die Freude bei der Belegschaft war groß. Und die BetriebsrätInnen waren »müde, aber überglücklich«, sagt Sima. Und die Moral von der Geschichte' ist für den hemdsärmeligen Belegschaftsvertreter eine zutiefst Wienerische: »Aufgeben tut man einen Brief.« *Paula Pöschl*

KONTAKT

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

Ecuador:

Bittere Bananen

In Ecuador treten Gewerkschaften, Nichtregierungsorganisationen, Regierungsstellen und die Internationale Arbeitsorganisation ILO gemeinsam gegen Kinderarbeit auf den Bananenplantagen an.

Bananen waren im vergangenen Jahr mit gut 1,2 Milliarden US-Dollar der zweitwichtigste Devisenbringer Ecuadors nach dem Erdöl. Fast eine halbe Million Arbeitsplätze hängen von der goldgelben Frucht ab. Ecuador ist Weltmarktführer, liefert fast jede dritte Banane. Was den einen Gewinne bringt, bedeutet für andere: Hungerlöhne, fehlende Sozialleistungen, Gesundheitsgefahren durch Agrarchemie und Unterdrückung freier Gewerkschaften. Daher sind bei uns auch die exotischen Bananen preisgünstiger als die einheimischen Äpfel.

Human Rights Watch

Leider haben sich Europas KonsumentInnen daran gewöhnt. Proteste hagelte es, als 2002 ein Bericht der US-Menschenrechtsorganisation **Human Rights Watch** auf die massive Ausbeutung von Kindern in Ecuadors Bananenplantagen hinwies. Der Bericht schlug in den USA und Europa hohe Wellen – und fiel in eine günstige Konjunktur.

Die Internationale Arbeitsorganisation ILO (International Labour Organisa-

tion) hatte mit ihrem Einsatz für das Verbot ausbeuterischer Kinderarbeit nicht nur Aufmerksamkeit, sondern auch Finanzen mobilisiert. Und in Ecuador war die größte Einzelgewerkschaft treibende Kraft gegen die Kinderarbeit. Die 1969 gegründete FENACLE (Federacion Nacional de Trabajadores Agroindustriales Campesinos e Indigenas Libres – Nationaler Zusammenschluss der freien Landarbeiter, Bauern und Indios) hat ihren Schwerpunkt an der Pazifikküste des Landes, wo sich riesige Bananenplantagen ausdehnen.

FENACLE hat eine breite Kampagne gegen Kinderarbeit in Ecuadors Bananenindustrie in Gang gebracht. Die Zahlen sind dramatisch – nicht nur in der Bananenindustrie. Im Jahr 2001 ging mehr als jedes fünfte Kind zwischen fünf und 17 Jahren regelmäßig arbeiten, die meisten sind jünger als 15 Jahre. Die Folgen: Die Kinder beenden die Schule nicht, sind extrem harten Bedingungen und Gesundheitsgefahren ausgesetzt, verlieren ihre Kindheit und leben oft lebenslang am Rande des Existenzminimums. Die Kampagne löste vor fünf Jahren ei-

nen Aufschrei der Empörung aus und trug zu einem Rückgang der Kinderarbeit um gut ein Drittel bei. Insbesondere große Unternehmen, die ein Image auf dem Weltmarkt zu verlieren haben, wie beispielsweise Dole, beschäftigen heute keine Kinder mehr. Doch die vielen mittleren und Kleinbetriebe sehr wohl – und diese sind nur zu oft Zulieferer für die Großen. Konservative Schätzungen sprechen von immer noch 12.000 Kinderarbeitern in Ecuadors Bananenplantagen.

160 Dollar im Monat

FENACLE-Chef Guillermo Touma weist darauf hin, dass der Kampf gegen die Kinderarbeit sehr schwer ist, solange der Mindestlohn so niedrig bleibt: 160 Dollar im Monat. Nach Regierungsstatistiken braucht eine Familie 455 Dollar, um die Armutsgrenze zu erreichen. Und dieser Mindestlohn wird oft nicht gezahlt.

Die Nichtregierungsorganisation DyA (Desarrollo y Autogestion – Entwicklung und Selbstverwaltung) koordiniert mit FENACLE ein Projekt gegen Kinderarbeit in der Bananenindustrie in der südecuadorianischen Provinz El Oro. Im ersten Jahr hatte das Projekt in den beiden Pilotbezirken deutliche Erfolge: 431 KinderarbeiterInnen wurden von den Plantagen geholt, 951 potenziell gefährdete Kinder in Schul- und Ausbildungsprogrammen aufgefangen. Ersteres wurde mit scharfen Kontrollen durchgesetzt, an denen FENACLE-Mitglieder teilnehmen.

Rosalía Montesdeoca ist Gewerkschaftsaktivistin und erläutert den Prozess: »Zuerst waren die Kontrollen der Arbeitsinspektion angekündigt gewesen – die Kinder und Jugendlichen hatten an dem Tag immer frei. FENACLE hat durchgesetzt, dass es nur noch unangekündigte Inspektionen gibt. Und immer noch sehen wir oft, wie Vorarbeiter die Kinder schnell wegschicken, wenn wir kommen. Aber wir kennen die Situation genau und besuchen dann die Kinder zu



Frank Bräbel

Alternativen zur Kinderarbeit sind notwendig: Schulen und Ausbildungsmöglichkeiten

ES REICHT NICHT ...

Interview mit Guillermo Touma, Vorsitzender der ecuadorianischen Landarbeitergewerkschaft FENACLE.

Arbeit&Wirtschaft: Wie entstand die Kampagne gegen die Kinderarbeit in Ecuadors Bananenindustrie?

Guillermo Touma: Wir haben seit den Neunzigerjahren immer wieder die Regierung aufgefordert, ihre eigenen Gesetze durchzusetzen. Arbeit von Kindern unter 15 Jahren ist laut ecuadorianischem Arbeitsgesetz verboten. Doch die Regierung hat zu wenig getan. Da haben wir diesen Skandal öffentlich gemacht, die US-Menschenrechtsorganisation Human Rights Watch hat das Thema aufgegriffen und im Jahr 2002 einen detaillierten Bericht vorgelegt. Das wurde zu einem Skandal, insbesondere im internationalen Rahmen, auf den Absatzmärkten ecuadorianischer Bananen in Nordamerika und Europa. Viele Gewerkschaften und Nichtregierungsorganisationen wurden dort aktiv – und schließlich auch unsere Regierung.

Warum arbeiten Kinder in den Bananenplantagen, anstatt zur Schule zu gehen?

In erster Linie sind daran die miserablen Löhne in vielen Plantagen schuld. Oft verdienen die Erwachsenen nur 20 bis 22 Dollar in der Woche, das ist weit unter dem Existenzminimum. Es reicht nicht, um eine Familie zu ernähren, ganz zu schweigen von Grundbedürfnissen im Bereich von Kleidung, Wohnen und Gesundheit. Da müssen also alle in der Familie arbeiten. Oft werden die Eltern auch nicht per Tag, sondern per Stück bezahlt. Die vorgegebene Leistung ist für eine Person unerreichbar, also bringen die Erwachsenen ihre Kinder mit auf die Plantage. Der Unternehmer kann dann sagen: Ich beschäftige keine Kinder, schuld sind die Eltern.

Erhalten denn nun die Eltern, deren Kinder aus der Schufferei befreit wurden, die gesetzlich vorgeschriebenen Mindestlöhne?

Nicht zwangsläufig. Das ist das Problem. Viele Eltern wurden durch unsere Kampagne gegen die Kinderarbeit gegen unsere Gewerkschaft aufgebracht. Sie sagten: FENACLE ist schuld, dass unsere Kinder nicht mehr arbeiten dürfen, dass wir nun noch weniger Geld in der Familienkasse haben. Da ist viel Aufklärungsarbeit nötig. In erster Linie kommt es darauf an, unsere gewerkschaftliche Organisation auszubauen. Inzwischen ist es so, dass viele Unternehmer sagen: Die Gewerkschaft kommt, zahlen wir den Mindestlohn, um Ärger zu vermeiden.

Setzt sich dieses Problem der Kinderarbeit und die Missachtung der Mindestlohngesetzgebung denn auch unter der neuen Regierung fort?

Wir hatten kürzlich ein Gespräch mit dem neuen Arbeitsminister. Natürlich kann er nicht von heute auf morgen alles ändern. In den lokalen Arbeitsinspektionen gibt es viel Korruption. Der Minister hat aber zugesagt, in den kommenden Monaten hier energische Schritte einzuleiten. Wir glauben allerdings, dass grundsätzliche Entscheidungen nötig sind. FENACLE schlägt deshalb vor, das System der Subunternehmer zu verbieten.

(Das Interview führte Frank Braßel Ende April in Quito.)

Hause.« Kontrollen sind gut, aber man muss den Kindern und Jugendlichen auch Alternativen bieten können. In ihrem Regionalbüro in der Provinzhauptstadt Machala erläutern Rosalia und ihre Kollegen »Arbeit&Wirtschaft« das von der ILO und internationalen Gewerkschaften unterstützte Programm. Die MitarbeiterInnen gehen in ausgesuchten Orten von Haus zu Haus, um genaue Daten zu erheben und Aufklärung zu betreiben. Seminare werden durchgeführt, mit den Kindern und Jugendlichen, aber auch mit

den Eltern und Behördenvertretern. »Wir müssen uns nichts vormachen«, sagt DyA-Vetreter Gustavo Guerra, »in vielen Familienbetrieben ist es ganz normal, dass Kinder Bananen ernten, verpacken und so mit Chemikalien in direkten Kontakt kommen. Sogar FENACLE-Mitglieder haben ein Stück Land und lassen ihre Kinder darauf arbeiten, anstatt sie zur Schule zu schicken. Auch Betriebe mit Biosiegel kümmern sich zu wenig um das Problem der Kinderarbeit.« Natürlich ist es eine Frage von Alternativen. »Wir su-

chen bessere Ausbildungsmöglichkeiten für die ehemaligen KinderarbeiterInnen und Stipendien – die Eltern können das Schulgeld nicht aufbringen, sondern brauchen das zusätzliche Einkommen«, erklärt Rosalia.

Hier sind dem Projekt Grenzen gesetzt, wie Guerra weiß. »Die ILO bewilligt Gelder immer nur für ein Jahr, andere Geber wie UNICEF auch. Was sollen wir, wenn das Projekt ausläuft, den Kindern und Jugendlichen anbieten, um zu vermeiden, dass sie wieder Arbeit in den Bananenplantagen suchen?«

Waffen gegen Gewerkschaften

FENACLE und DyA versuchen deshalb, staatliche Institutionen in Präventivmaßnahmen einzubeziehen. Von der neuen Regierung unter dem populären Präsidenten Rafael Correa erhofft man sich zukünftig mehr Unterstützung und effektivere Gesetze. FENACLE hat Correa beim Wahlkampf unterstützt, nicht zuletzt weil sein stärkster Rivale Alvaro Noboa war, der reichste Mann Ecuadors und größter Bananenunternehmer des Landes, der von seinen Plantagen Gewerkschafter mit Waffengewalt hat vertreiben lassen.

Es ist erfreulich, die konkreten Verbesserungen im Kampf gegen die Kinderarbeit in einigen Provinzen Ecuadors zu sehen. Ein schaler Beigeschmack bleibt, wenn man von den Finanzengpässen in den Projekten hört. Denn Geld ist in dem Geschäft genug vorhanden – im Übrigen nicht nur auf ecuadorianischer Seite. Die EU kassiert für Bananen aus dem südamerikanischen Land einen Zoll, der fast so hoch ist wie die gesamten Produktionskosten. Wäre es nicht eine gute Idee, auch nur die Hälfte der EU-Bananen-Zolleinnahmen im Kampf gegen Kinderarbeit und für bessere Arbeitsbedingungen zu investieren? Solange dies noch nicht Realität ist, bleibt den VerbraucherInnen vorerst nur, beim Bananenkauf auf das Siegel einer Fair-Trade-Organisation zu achten. *Frank Braßel*

WEBLINKS

Mehr Infos unter:
www.fairtrade.at

Australien:

Vor den Herbst-Wahlen

Nach elf Jahren Regierung der Liberal Party unter Premierminister John Howard zeichnet sich in »Down Under« wieder eine Chance auf einen Regierungswechsel ab.

»Die sozialpolitische Ausrichtung der Howard-Regierung war sehr konservativ«, resümiert Arnie Olbrich das letzte Jahrzehnt australischer Politik. Olbrich, der mir in einem Hotelzimmer in Sydney ein Interview gibt, war in den 80er Jahren unter anderem Berater der Labor-Regierung des ehemaligen Gewerkschaftspräsidenten Bob Hawke. Die australische Gewerkschaft hat gerade durch die Einführung von Individualabkommen anstelle der traditionellen Kollektivverträge einen schweren Dämpfer erlitten. Neben der Schwächung der ArbeitnehmerInnenvertretung sollten auch Verschärfungen im Bereich der Arbeitslosenversicherung zu besseren Ergebnissen am Arbeitsmarkt, sprich weniger Arbeitslosigkeit, beitragen. »Die haben doch nur die Statistik aufgepoliert«, sagt dazu Olbrich, während er nach seiner Tasse Kaffee greift. »In Australien giltst du schon als beschäftigt, wenn du nur eine Stunde pro Woche arbeitest. In Wahrheit haben wir die höchste Arbeitslosigkeit seit 30 Jahren!« Trotzdem wird die Arbeitslosenhilfe bereits nach einer einzig versäumten Jobbewerbung gestrichen.

Starker Norden

Anders sieht das sein Landsmann Paul Fraser. Ich treffe Fraser zufällig in einem schmutzigen Hotel in Darwin, der Hauptstadt der tropischen Northern Territories. Fraser gehört zu jenen jungen australischen Arbeitern, die auf der Suche nach gut bezahlten Jobs aus Regionen mit hoher Arbeitslosigkeit in den wirtschaftlich starken Norden abwandern. »Ich bin erst seit ein paar Tagen hier und die haben mich hier bereits nach meinem ersten Vorstellungsgespräch genommen«, erklärt mir Fraser. »Ich habe einen Job am Hafen bekommen. In ein bis zwei Wochen kann ich aus diesem Hotel ausziehen und mir eine Wohnung nehmen. Wer wirklich Arbeit sucht, bekommt sie auch. Aber unsere Sozialleistungen sind einfach zu groß-

zügig. Viele Leute kassieren lieber die Arbeitslosenhilfe und bleiben daheim. Je mehr Kinder sie haben, desto mehr bekommen sie.« Frasers Stimme scheint sich bei diesem Thema immer mehr mit Zorn zu füllen: »Und das macht mich wirklich wütend! Die faulenzten, während Leute wie ich 1500 Kilometer durchs Land fahren, um zu arbeiten. Die Jobs kommen nicht zu dir, du musst zu den Jobs gehen!« Meinen Einwand, dass die Leistungen bei Arbeitslosigkeit in Australien zu den niedrigsten in der industrialisierten Welt gehören, ignoriert er geflissentlich. Schließlich hört und liest man fast täglich das Gegenteil. Amüsiert lese ich die Leserbriefe in der Tageszeitung »Northern Territory News«. Einige Nordaustralier beschwerten sich dort über die vielen Südaustralier, die immer zahlreicher in den Norden kämen, um gutes Geld zu machen, aber viel weniger leisten würden.

Erste soziale Reformen

Wie kam es in einem Land, das immerhin die erste gewählte sozialistische Regierung der Welt hervorbrachte, zu dieser Entwicklung? Premierminister Andrew Fisher, ein schottischer Minenarbeiter und Gewerkschafter, bestimmte ab 1908 die Geschicke des damals erst sieben Jahre jungen Landes und initiierte erste soziale Reformen wie das Pensionsgesetz. Die kurze Blütephase des australischen Sozialismus war jedoch bald vorbei. Zwischen 1916 und 1972 war die Labor Party nur zehneinhalb Jahre in Regierungsverantwortung. Der internationale Ruf nach Vollbeschäftigung und sozialem Fortschritt, der im Zuge der 1968er Bewegung durch Europa und Nordamerika hallte, erreichte aber letztendlich auch Australien. Labor-Premierminister Gough Whitlam trieb in seiner Amtszeit (1972–75) die bisher umfassendsten sozialen Reformen voran. Bis heute bedauern viele linke und liberale AustralierInnen, dass er seine überaus knappe

Mehrheit schon bald wieder verlor und ihm dadurch zu wenig Zeit blieb, mehr seiner nachhaltigen Projekte voranzutreiben. Man denke hierbei vergleichsweise nur an Olof Palme in Schweden, der über neun Jahre lang regierte oder Bruno Kreisky, der hierzulande sogar über 13 Jahre lang im Amt verweilte.

Einfluss der USA

Zu den wesentlichen Reformen dieser Zeit zählen unter anderem die Schaffung einer universalen Krankenversicherung und einer Grundpension, die Abschaffung der Studiengebühren und der Wehrpflicht sowie die Anerkennung und finanzielle Förderung der australischen UreinwohnerInnen. Für die kurze Amtszeit, die der Regierung Whitlam zur Verfügung stand, waren das durchaus beachtliche Reformen. Nach Whitlam folgten einige Jahre konservativer Vorherrschaft, bevor die Labor Party von 1983 bis 1996 zum ersten Mal seit den Vierzigerjahren über einen längeren Zeitraum hinweg den Premierminister stellen konnte. Ausgerechnet diese Labor-Regierungen waren es jedoch, die dem ohnehin nur rudimentär ausgebauten australischen Sozialstaat mit massiven Einsparungen und Privatisierungen die Luft abschnürten. Der Einfluss der USA war nun nicht mehr bloß außenpolitisch, sondern auch sozial- und wirtschaftspolitisch unübersehbar, und vor allem spürbar.

Harter Kurs gegen Gewerkschaften

Der konservative Premierminister Howard ist seit 1996 Regierungschef und hat bereits vier Wahlen hintereinander gewonnen.¹ Von Anfang an praktizierte er einen harten Kurs gegen Gewerkschaften,

¹ In Australien wird alle drei Jahre gewählt. Das Repräsentantenhaus, die untere Kammer des Parlamentes, wird jeweils komplett gewählt, während der Senat nur zur Hälfte erneuert wird. Wie in den USA müssen Gesetzesvorschläge in beiden Kammern beschlossen werden.



Die Lebenserwartung australischer Aboriginals liegt fast 20 Jahre unter der der Weißen. Die Arbeitslosenraten sind hoch.

MigrantInnen und Aboriginal-Organisationen. Seine radikalen Privatisierungsmaßnahmen waren zwar alles andere als populär, doch wurde die Kritik seitens der Labor-Opposition von vielen als ziemlich unglaublich eingeschätzt. Waren es doch die der Howard-Ära vorausgegangenen Regierungen der Labor Party, die die wesentlichsten Elemente des Privatisierungskurses auf die Schiene brachten. Auch bei der »Entschlackung« der Sozialpolitik waren sie federführend.

Ähnlich wie das australische Arbeitslosensystem mit seinen erschreckend niedrigen Ersatzraten ist auch das Pensionssystem in erster Linie eine Art Sozialhilfeprogramm für Bedürftige.

Problematisches Pensionssystem

Noch in den Achtzigerjahren war die staatliche Säule der Altersvorsorge die Haupteinnahmequelle für PensionistIn-

nen. Leistungen aus Betriebsrentenprogrammen ließ man sich, da diese Variante steuerbegünstigt war, auszahlen. Nur sehr selten wurden damit zusätzliche Pensionsversicherungsleistungen angekauft. 1984 wurde die von der Whitlam-Regierung abgeschaffte Vermögensabklärung wieder eingeführt, strenge Bedürftigkeitsprüfungen folgten.

Das bedeutet nichts anderes, als dass die 1. Säule, die ohnehin für alleinstehende PensionistInnen nur 25 Prozent des Durchschnittslohnes beträgt, auch bei Zusatzeinkünften oder geringem Vermögen gekürzt wird, bis sie schließlich ganz wegfällt.

Die betriebliche Säule wurde ab 1986 durch die Einführung einer obligatorischen betrieblichen Altersvorsorge aufgewertet. Das frühest mögliche Entnahmearter wird schrittweise von 55 auf 60 Jahre erhöht. Bei DurchschnittsverdienerInnen beträgt die Ersatzquote der

betrieblichen Altersvorsorge und der öffentlichen Altersrente zusammen etwa 70 Prozent nach 30 Jahren Beitragszahlung. Theoretisch. In der Praxis führten schlechte Kursentwicklungen in den letzten Jahren zu negativen Renditen. Weitere Verluste von Ersparnissen wurden durch die hohen Verwaltungsgebühren der Betriebsrentenfonds verursacht.

Flying Doctors

Nach einer jüngsten Umfrage unterstützen dennoch bloß 55 Prozent der AustralierInnen die staatliche Verantwortung für die Altersvorsorge. Anders verhält es sich im Gesundheitsbereich. Hier unterstützen 80 Prozent der Befragten das öffentliche Gesundheitssystem, das erst sehr spät, nämlich 1975, eingeführt worden ist. Im Gegensatz zu Österreich, wo beachtliche 2,4 Prozent der Bevölkerung über 15 Jah-

ren nicht versichert sind, erfasst das australische System alle EinwohnerInnen. Es ist primär steuerfinanziert². Besonders stolz sind die AustralierInnen auf ihre »fliegenden Ärzte« (»Flying doctors«), die mit kleinen Flugzeugen auch die abgelegensten Wüstenregionen des Landes ansteuern. Arztbesuche und Krankenhausaufenthalte sind im ganzen Land gratis, allerdings gibt es recht hohe Selbstbehalte bei Medikamenten. Derzeit müssen pro Verschreibung € 13,60 hingeklappert werden. Dieser Selbstbehalt ist gedeckelt. Wenn die jährlichen Ausgaben eines Haushaltes ca. € 420,- übersteigen kosten alle zusätzliche Medikamente nur noch € 2,17.

Ein wirklicher Minuspunkt ist jedoch die Krankengeld-Regelung. Diese Leistung wird bloß für maximal 13 Wochen lang ausbezahlt und beträgt nach einer Warteperiode von sieben Tagen für Alleinstehende ca. € 480,- pro Monat. Ebenfalls nicht unproblematisch ist der Ausschluss von zahnärztlichen Leistungen aller Art bzw. die recht hohen Krankentransportgebühren. Im Jahre 2005 hatten bereits mehr als 43 Prozent der AustralierInnen eine Privatversicherung abgeschlossen, vor allem um die langen Wartezeiten in den öffentlichen Spitälern zu umgehen. Die Howard-Regierung fördert diese privaten Gesundheitsanbieter. Beispielsweise sind Privatversicherungen steuerlich absetzbar.

Wahlkampf ohne Sozialpolitik

Die Sozialpolitik spielt trotz aller Probleme insgesamt keine große Rolle im australischen Wahlkampf. Auf die Frage ob er sich von einem etwaigen Regierungswechsel wesentliche Änderungen im Sozialbereich erwarte, meint folglich auch Arnie Olbrich: »Sozial- und wirtschaftspolitisch sind die Weichen bereits gestellt. Weder im Bereich der Arbeitslosenunterstützung noch bei der Gesundheit oder den Pensionen wird sich etwas ändern. Allerdings würde (Anm. Labor-Oppositionsführer) Kevin Rudd die drakonischen neuen Arbeitsplatzübereinkommen zu-

rücknehmen.« Auch in Unternehmen, in denen Kollektivverträge in Kraft sind, dürfen ArbeitgeberInnen im Rahmen dieser Übereinkommen neuen Beschäftigten individuelle Verträge anbieten. In diesen Verträgen kann zum Beispiel festgelegt werden, dass Überstunden, Krankheits- oder Urlaubstage gegen höhere Löhne eingetauscht werden können. Wer keinen individuellen Vertrag unterzeichnen möchte, dem kann der Arbeitsplatz verweigert werden.

3800 € Strafe für Streiks

Zwar bietet der Australische Gewerkschaftsdachverband ACTU für ArbeitnehmerInnen, die vor der Vertragsunterzeichnung stehen, intensive Beratungsleistungen an, doch allzu oft werden diese von der Arbeitgeberseite über den Tisch gezogen. Arnie Olbrich wirkt nachdenklich und zieht an seiner Zigarette: »Wie soll denn irgendein junger Arbeiter, mit dem ein solcher Vertrag abgeschlossen werden soll, das nötige Know-how und die nötige Macht haben, einen guten Vertrag mit seinem Arbeitgeber abzuschließen?«. Weitere »Reformen« der Howard-Regierung waren die Abschaffung jeglichen Kündigungsschutzes für Unternehmen mit bis zu 100 Beschäftigten sowie die Einführung hoher Strafen bei Streiks, die die Regierung nicht anerkennt. Auch einzelne ArbeitnehmerInnen, die sich an Streikaktivitäten beteiligen, müssen mit Strafen bis zu € 3800,- rechnen!

1600 Soldaten im Nahen Osten

Neben den dringend nötigen Änderungen bei den Arbeitsbeziehungen erwartet sich Arnie Olbrich auch einen neuen Kurs in der Außen- und Migrationspolitik: »Kevin Rudd ist eigentlich auch ein konservativer Typ. Aber er wird zumindest in diesen Bereichen eine etwas humanere Politik betreiben als John Howard.« Olbrich lacht hämisch: »Howard wird ja nicht zu unrecht als George Bushs Hilfssheriff im Südpazifik bezeichnet!« John Howard war tatsächlich von Anfang an ein treuer Verbündeter der USA. Er schickte nicht nur Truppen nach Afghanistan, sondern beteiligte sich auch 2003 bei der Invasion des Iraks.

Immer noch versehen an die 1600 australische Soldaten ihren Dienst im Nahen Osten. »Die Labor Party würde unsere Truppen aus dem Irak abziehen«, ergänzt Olbrich.

Aboriginals im Elend

Auch Howards Migrationspolitik ist umstritten. Flüchtlinge, die mit dem Boot nach Australien gelangen wollen, haben de facto keine Chance mehr auf Asyl. Vielmehr werden sie in Anhaltelager auf der Pazifikinsel Nauru und in Papua Neuguinea gesteckt. Die australische Regierung überweist den beiden Staaten riesige Geldsummen für die Aufrechterhaltung der Flüchtlingslager. Ein weiteres Lager auf den Christmas Inseln ist gerade in Bau.

Im Gegensatz zu einer Kursänderung in den Bereichen Migrations- und Außenpolitik wird nicht erwartet, dass sich bei einem Regierungswechsel für die sozial Schwächsten der Gesellschaft, nämlich die australischen UreinwohnerInnen, viel zum Besseren wendet. Die Lebenserwartung der Aboriginals liegt immer noch fast 20 Jahre unter der der Weißen. Das Bildungsniveau ist gering, die Arbeitslosenraten dagegen sehr hoch. Ganze Aboriginal-Kommunen befinden sich in einem Teufelskreislauf aus Armut, Alkoholismus und Gewalt. In vielen Kommunen gibt es kein fließend Wasser, keine Toiletten und keine Gesundheitsversorgung. Einziger Hoffnungsschimmer: Erfolgloser als die jetzige Regierung könnte in diesem Bereich auch eine etwaige Labor-Regierung nicht mehr agieren.

Arnie Olbrich nimmt einen weiteren Zug von seiner Zigarette. »Das letzte Jahrzehnt war sehr dynamisch. Ich hoffe wirklich, dass es bald einen Wechsel gibt. Wenn ich im Ausland unterwegs bin, sage ich mittlerweile schon, dass ich aus Neuseeland oder Deutschland bin, nicht aus Australien.« *Martin Bolkovac*

KONTAKT

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

² »Primär steuerfinanziert« bedeutet, dass der Großteil der öffentlichen Aufwendungen für Gesundheit aus dem allgemeinen Steueraufkommen getragen wird. Zusätzlich gibt es aber ArbeitnehmerInnenbeiträge von ein Prozent bzw. 2,5 Prozent für besser Verdienende.

Asien/Malaysia:

Billigflieger unter Druck

Gewerkschaften in Malaysia vereinbaren Kooperation zum Schutz der Beschäftigten.

Asiens Billigflieger stehen unter hartem Konkurrenzdruck. Darunter auch der bekannteste unter ihnen: Der malaysische Jungunternehmer Tony Fernandes, der mit seiner Air Asia die erste Billigfluggesellschaft gegründet hat, die sich nun auch durch Langstreckenflüge am Markt behaupten will. Gewerkschaften gibt es bei Air Asia noch keine. Zum Schutz der Beschäftigten im turbulenten Markt haben Gewerkschaften in Malaysia nun beschlossen, miteinander zu kooperieren.

Im September unterzeichneten die Mitgliedsorganisationen der Internationalen Transportarbeiter-Föderation (ITF), die Malaysian Airline System Employees' Union und die Airod Employees' Union eine gemeinsame Absichtserklärung. Dadurch sollen die Beschäftigten bei Air Asia mit ihren Kolleginnen und Kollegen in den südostasiatischen Ländern, in denen sich das Unternehmen betätigt, in Kontakt treten. »Nun verfügen die Beschäftigten bei Air Asia über eine gemeinsame

Anlaufstelle, die sie bei der Verbesserung von Arbeitsbedingungen und Bezahlung unterstützt«, erklärte ITF-Generalsekretär David Cockroft. Die gewerkschaftliche Zusammenarbeit sei »der einzig richtige Schritt für eine florierende Luftverkehrswirtschaft nicht nur in dieser Region, sondern überall auf der Welt«. Zur Unterstützung der Beschäftigten bei Air Asia hat die ITF eine Kampagnenwebseite eingerichtet (vorerst auf Englisch):

www.AKstaff-connect.org

G. M.

Asiatisch-Pazifische Wirtschaftsgemeinschaft:

Fern der Realität

Beim massiv abgeriegelten APEC-Gipfel in Sydney wurden keine verbindlichen Ziele festgelegt.

Mit einem Appell zum dringenden Abschluss der Doha-Welthandelsrunde endete in Sydney das Gipfeltreffen der 21 Pazifikanrainernstaaten (APEC). Zuvor war ein umstrittener Klimaplan verabschiedet worden. Die »Sydney-Erklärung« sieht zudem eine Anhebung der Energieeffizienz im APEC-Raum bis 2030 um mindestens ein Viertel vor.

Bekräftigt wurde auch die Unterstützung der Staats- und Regierungschefs für die in Genf auf der Stelle tretenden

Gespräche der Welthandelsorganisation (WTO).

»Wieder haben die Staats- und Regierungschefs der APEC über verstärkte Zusammenarbeit gesprochen«, kommentierte Guy Ryder, Generalsekretär des Internationalen Gewerkschaftsbundes (IBG), »aber praktisch keine der wesentlichen Fragen ist behandelt worden.« Der APEC gehören unter anderem die Vereinigten Staaten, Russland, Japan, China, Mexiko, Malaysia, Peru, Indonesien, die

Philippinen und das Gastgeberland des Gipfels, Australien, an.

Die gesamte APEC-Region leide an der wirtschaftlichen Ungleichheit, meinte Guy Ryder, unternehme aber nichts dagegen.

Die Asiatisch-Pazifische Wirtschaftsgemeinschaft APEC war 1989 auf Initiative von Australien, Japan und den USA mit dem Ziel gegründet worden, im pazifischen Raum eine Freihandelszone einzurichten.

G. M.

Zentralamerika:

Appell zum Schutz der Menschenrechte

Wer sich in Guatemala und Honduras für die Menschenrechte einsetzt, gefährdet sein Leben.

In Guatemala hat mit der Präsidentenwahl am 9. September der blutigste Wahlkampf der jungen Demokratie geendet. Rund 50 PolitikerInnen kamen dabei ums Leben. Morde, Gewalt und Einschüchterungsversuche gehören zum traurigen Alltag von AktivistInnen, die sich für die Menschenrechte einsetzen.

Auch im benachbarten Honduras ist die Lage nicht besser. Amnesty international fordert, dass die Regierungen beider Länder endlich Maßnahmen zum

Schutz von MenschenrechtsaktivistInnen treffen. Sie erhalten Drohanrufe, sind schikanösen behördlichen Untersuchungen und Strafanzeigen ausgesetzt und werden überwacht. Immer wieder müssen AktivistInnen ihre Arbeit einstellen, den Wohnort wechseln oder sogar das Land verlassen. Nach gewalttätigen Übergriffen entgeht der Großteil der Täter der Justiz. Das liegt unter anderem an den völlig unzureichenden strafrechtlichen Ermittlungen.

Die Regierungen von Guatemala und Honduras haben sich völkerrechtlich verpflichtet, die Menschenrechte einzuhalten und sind somit auch für die Sicherheit jener verantwortlich, die aktiv für die Menschenrechte arbeiten. Amnesty international fordert, dass die Regierungen der beiden Länder ihrer Verantwortung gerecht werden.

(Unter www.amnesty.at/aktionen/2007/guatemalahonduras/index.htm können auch Sie aktiv werden.)

G. M.

Demokratischer Maßstab Mitbestimmung

Die Geschichte zu einem fast vergessenen Doppeljubiläum: 60 Jahre Betriebsrätegesetz und 60 Jahre Kollektivvertragsgesetz in der Zweiten Republik.

Autorin: Brigitte Pellar

Institut für Gewerkschafts- und AK-Geschichte
in der AK Wien

Kollektivverträge und Betriebsräte sind die Basis für die wirtschaftliche Mitbestimmung im Interesse der ArbeitnehmerInnen – sozusagen der Fuß der Demokratie in der Tür der Wirtschaft. All dies erhielt 1947 eine moderne gesetzliche Grundlage. Hier soll speziell die Entwicklung des Netzwerks aus betrieblicher und überbetrieblicher Mitbestimmung beleuchtet werden, das es heute im Interesse der ArbeitnehmerInnen zu stärken und zu verteidigen gilt. Die Personalvertretungen, ein ebenso unverzichtbarer Bestandteil dieses Netzwerks, bleiben in der folgenden Darstellung ausgeklammert, da sie ihre eigene Geschichte haben.

Das Parlament von 1947 konnte an eine Entwicklung anknüpfen, die mit der Ausrufung der demokratischen Republik begonnen hatte, mit dem politischen Ruck nach rechts gebremst und durch den Faschismus unterbrochen worden war. Ihre Grundlagen waren das Betriebsrätegesetz vom 15. Mai 1919 und das Gesetz über die Einführung von Einigungsämtern vom 18. Dezember 1919, beschlossen durch die **Konstituierende Nationalversammlung**, das »Verfassungsparlament« der Republik Österreich.

Die gesetzlich vorgesehene Möglichkeit für ArbeitnehmerInnen, einen von

der Unternehmensleitung unabhängigen Betriebsrat zu wählen, war eine Pionierleistung der demokratischen österreichischen Sozialpolitik: Keine andere Demokratie konnte damals etwas Vergleichbares vorweisen, auch das deutsche Betriebsrätegesetz folgte erst nach dem österreichischen.

Pionierleistung Betriebsrätegesetz

Das im Mai 1919 beschlossene Betriebsrätegesetz war ein Kompromiss zwischen den Parteien, die nach Ende der Habsburgermonarchie die Gründungsregierung der Ersten Republik bildeten: Sozialdemokraten, Christlichsoziale und die Großdeutschen. Die Ausarbeitung erfolgte unter Beteiligung von Gewerkschaftsseite und Unternehmerseite, und die ursprünglich vorgesehene Mitbestimmung im Unternehmensmanagement konnte nicht durchgesetzt werden. Trotzdem protestierten die Arbeitgeberorganisationen heftig gegen den Beschluss: Der Unternehmer hätte nun »endgültig aufgehört, Herr in seinem Hause« zu sein. Selbst die eingeschränkten Mitbestimmungs- und Kontrollmöglichkeiten der neuen Institution »Betriebsrat« waren für viele nur schwer zu akzeptieren. Denn das Gesetz ging – wie fast ein Jahr später das Arbeiterkammergesetz – davon aus, dass grundsätzliche Interessenunterschiede zwischen ArbeitnehmerInnen einerseits, BetriebsinhaberInnen, AktionärInnen und dem Management andererseits bestehen. Daher war die »Wahrung und Förderung der wirtschaftlichen, sozialen

und kulturellen Interessen der Arbeiter und Angestellten« im Betrieb ab nun Sache der unabhängigen Belegschaftsvertretung. Eine Änderung der Arbeitsordnung bedurfte jetzt der Zustimmung des Betriebsrats. Er hatte das Recht, Lohnlisten und Lohnauszahlungen zu kontrollieren, bei der Festlegung des Stücklohns mitzureden sowie Kündigungen aus politischen und gewerkschaftlichen Gründen anzufechten. Einsicht und Kontrolle über Produktion und Geschäftsgebarung sowie Einsicht in Bilanz, Gewinn- und Verlustrechnung standen ihm ebenfalls zu.

Gewerkschaftliches Basisnetzwerk

Eine der Aufgaben der Betriebsratskörperschaften war die Überwachung der Durchführung und Einhaltung der Kollektivverträge (KV). Damit war auch indirekt der Auftrag zur engen Zusammenarbeit mit den Gewerkschaften gegeben. Das Mitbestimmungskonzept der Gewerkschaftsbewegung war schon in der Ersten Republik auf die Einbindung der Betriebsräte in die Gewerkschaften und auf eine starke Loyalitätsbindung zur gewerkschaftlichen Organisation aufgebaut. Die Zusammenarbeit der Betriebsratsmitglieder mit ihrer Gewerkschaft und ihre gleichzeitige Aktivität als FunktionärInnen bildeten über Jahrzehnte das Basisnetzwerk, auf dem die gewerkschaftliche Organisation aufbaute.

Bis zum Dezember 1919 konnten die Gewerkschaften KV nur auf privatrechtlicher Basis abschließen. Auch wenn etwa die Innung die Verhandlungspartnerin

war, galt der KV nur für jene Betriebe, die sich dazu bekannten – sei es freiwillig, sei es durch gewerkschaftliche Kampfmaßnahmen, sei es auf Druck der Arbeitgeberorganisation. In der Praxis bedeutete das, dass zum Beispiel ein von der freien (sozialdemokratischen) Gewerkschaft der LebensmittelarbeiterInnen abgeschlossener KV für die Wiener Bäckereibetriebe nur für Gewerkschaftsmitglieder in »tariffreien« Betrieben angewendet wurde.

Erstes »Kollektivvertragsgesetz«

Das änderte sich mit der Beschlussfassung des Gesetzes über die Einführung von paritätischen (aus Gewerkschafts- und Unternehmensvertretungen zusammengesetzten) Einigungsämtern kurz vor Weihnachten 1919, das man auch als erstes »Kollektivvertragsgesetz« bezeichnen könnte.

Die bisher nur als Schlichtungsstellen für Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis provisorisch errichteten Einigungsämter wurden jetzt auch bevollmächtigt, als »Tarifämter« Kollektivverträge auf Antrag einer Behörde oder »Berufsorganisation« zur bindenden Norm für alle innerhalb eines bestimmten Geltungsbereiches abgeschlossenen Einzelverträge zu erklä-



Erster KV für Wiener Bäckereibetriebe.

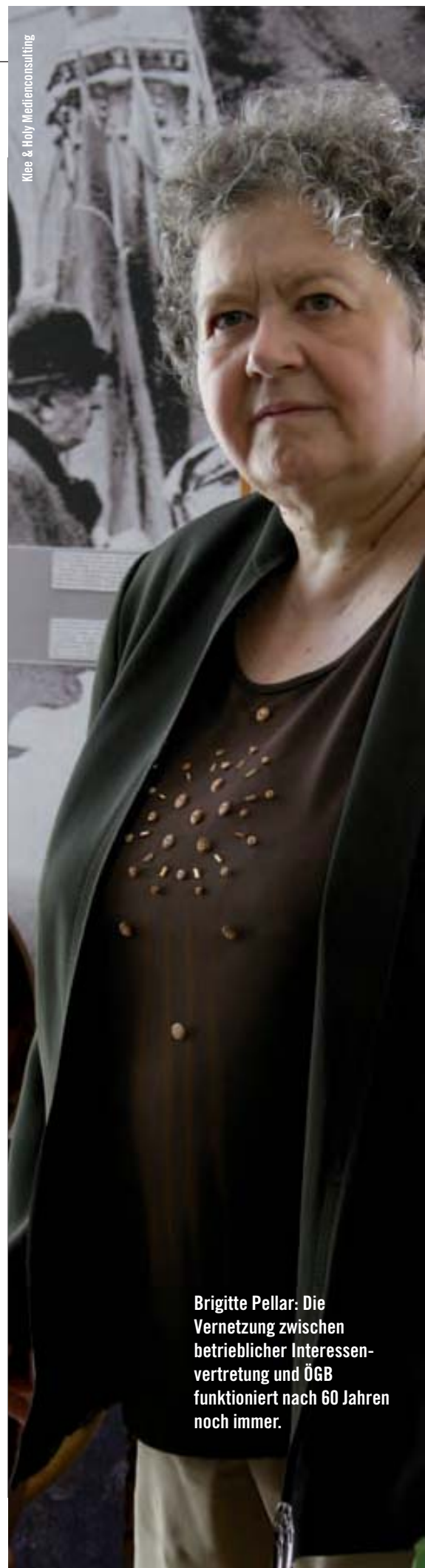
ren. Damit waren die KV aus der »Grauzone zwischen privatem und öffentlichem Recht« herausgeholt und als eigene Rechtsmaterie anerkannt. Um bei unserem Beispiel zu bleiben: Der KV für die Wiener Bäckereibetriebe galt ab jetzt zwingend für alle Mitglieder der Freien Gewerkschaft, die dort arbeiteten. Dies bedeutete eine entscheidende Stärkung der gewerkschaftlichen Position.

Es war nur konsequent, dass die Einigungsämter ebenfalls die Aufgabe zugewiesen erhielten, als Recht sprechende Organe Differenzen zu bereinigen, die sich aus der Tätigkeit der Betriebsräte, der Kontrollinstanzen für die Einhaltung der Kollektivverträge in den Betrieben, ergeben konnten. Und Auseinandersetzungen gab es oft auch dort, wo die Errichtung eines Betriebsrats durchgesetzt werden konnte, auch wenn vielfach gute Kompromisse geschlossen werden konnten.

Allerdings bestanden nicht in allen Betrieben, wo dies möglich gewesen wäre, Betriebsratskörperschaften. Denn ihre Einrichtung war nicht zwingend vorgeschrieben und manche Unternehmensleitungen nutzten das aus.

Weltwirtschaftskrise

Sie verhinderten die Wahl von Betriebsräten und schafften sich damit die lästige Kontrolle vom Hals oder gründeten eine »gelbe« vom Management abhängige Betriebsgewerkschaft. Deren Mitglieder standen nicht unter dem Schutz der Kollektivverträge der Freien oder auch der Christlichen Gewerkschaften. In den wirtschaftlich und politisch extrem schwierigen Jahren der Weltwirtschaftskrise um 1930 befanden sich Gewerkschaften und Betriebsräte immer mehr im Abwehrkampf. Vor allem die Freien Gewerkschaften verloren als Folge der hohen Arbeitslosigkeit viele Mitglieder, obwohl es ihnen bis 1933 gelang, die kollektiven Arbeitsverträge in größerem Umfang aufrechtzuerhalten. Die Position der Betriebsräte wurde geschwächt, manche Unternehmensleitungen wandten gegen sie Terrormethoden an. Es gab größere Industriebetriebe, in denen sich die Direktoren – entgegen den gesetzlichen Bestimmungen – in die Betriebsratswahlen einmischten. Gleichzeitig resignierten viele ArbeitnehmerInnen angesichts der hohen



Brigitte Pellar: Die Vernetzung zwischen betrieblicher Interessenvertretung und ÖGB funktioniert nach 60 Jahren noch immer.

INFORMATION

Betriebliche Interessenvertretung in der EU

Da immer mehr Unternehmen über nationale Grenzen hinweg agieren, reichen nationale Regelungen nicht aus. Für den Bereich der Europäischen Union setzte der Europäische Gewerkschaftsbund nach jahrelangen Bemühungen 1994 eine Richtlinie des Europäischen Rates über die Einsetzung eines Europäischen Betriebsrats durch. Sie musste ab 1996 in das Recht aller EU-Staaten übernommen werden.

Eurobetriebsrat

Etwa 40 österreichische und mehr als 250 internationale Konzerne mit Standort in Österreich fielen unter die Richtlinie und in 40 Prozent von ihnen hatten sich bis 1999 »Eurobetriebsräte« gebildet.

Das war immerhin ein erster Schritt, aber von den Mitbestimmungsrechten des österreichischen Betriebsrats ist der Europäische Betriebsrat sehr weit entfernt. Ursprünglich hatte er überhaupt nur das Recht, über die wirtschaftliche Situation des Konzerns und Entwicklungen, die für die Beschäftigten von Bedeutung sind, informiert zu werden. Mit der am 17. Dezember 2001 verabschiedeten Richtlinie »über die Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer in der EU« gelang es endlich, eine regelmäßige Kommunikationspflicht gegenüber allen Belegschaftsvertretungen in Betrieben mit mindestens 50 Beschäftigten zu verankern. Davon profitieren natürlich auch die »Eurobetriebsräte«. Bessere Möglichkeiten, gegenüber dem zentralen Management zu agieren, verstärken die Motivation, diesen Schritt zu wagen.

Große Unterschiede

Die betriebliche Interessenvertretung ist in den EU-Staaten höchst unterschiedlich organisiert. Betriebsräte, wie wir sie in Österreich kennen, gibt es ähnlich sonst nur in Deutschland und den Niederlanden. In allen Staaten, die an das Mittelmeer grenzen, sind die betrieblichen Gewerkschaftsgruppen weit wichtiger als »Betriebsräte«. Und gänzlich unbekannt sind sie in angelsächsischen Ländern, wo die Belegschaftsvertretung ausschließlich von den gewerkschaftlichen Vertrauensleuten wahrgenommen wird. In Skandinavien hat sich eine Mischform zwischen dem österreichischen-deutschen-niederländischen Modell und dem angelsächsischen Modell herausgebildet. In den neuen EU-Staaten Mittelosteuropas entstanden ab 1992 nach und nach »Betriebsräte« oder gewerkschaftliche Betriebsvertretungen, die sich mehr oder weniger an die verschiedenen Modelle der »alten« EU-Staaten anlehnen. Auf jeden Fall gab es in fast allen Mitgliedstaaten der EU 2006 gesetzliche Grundlagen für die Vertretung der Interessen der ArbeitnehmerInnen im Betrieb, oft ergänzend zu kollektivvertraglichen Regelungen. Nur in Dänemark, Malta und Zypern setzt man bei der Betriebsvertretung in erster Linie auf kollektivvertragliche Absicherung, in Irland bilden ausschließlich betriebliche Vereinbarungen die Grundlage.

»Standes« oder der »Volksgemeinschaft« Interessengegensätze zwischen unselbstständig Erwerbstätigen, Unternehmen und Kapital für nicht existent erklärten, stellten sie die betriebliche Vertretung der ArbeitnehmerInnen unter die Kontrolle der Unternehmensleitungen. Die österreichische Ständestaat-Diktatur erschwerte erfolgreiche KV-Abschlüsse, unter der Herrschaft des Nationalsozialismus gab es überhaupt nur noch »Tarifordnungen«.

Betriebsrätegesetz 1947

1945, als die österreichische Republik wiedererstand, wählten die ArbeitnehmerInnen spontan Vertrauensleute und BetriebsrätInnen nach dem Muster des Gesetzes aus der Ersten Republik. In einigen Bundesländern konnten sie sich aufgrund ihrer Leistungen aber einen Einfluss in den Unternehmen sichern, der deutlich über die alten Bestimmungen hinausging. Auch das neue Betriebsrätegesetz, das der Nationalrat im März 1947 beschloss, bestätigte einen Teil dieser erweiterten Rechte. Die Mitwirkung bei Aufnahmen, Versetzungen und Entlassungen wurde ausgeweitet.

Die Mitbestimmung wurde zudem auf die Führung und Verwaltung des Betriebes ausgedehnt. Neu war überdies die Möglichkeit der Freistellung von einem Betriebsratsmitglied oder mehreren Betriebsratsmitgliedern ab einer bestimmten Zahl von vertretenen Beschäftigten. Mit einem besonderen Kündigungs- und Entlassungsschutz sollte der Druck »von oben« verringert werden.

Jugendvertrauensräte

Bis zur Beschlussfassung des Arbeitsverfassungsgesetzes am 14. Dezember 1973

Aktion *)
Stichtag 15. Februar 1972
51 243 haben unterschrieben
 für ein **Jugendvertrauensrätegesetz**
 *)  wie Mitbestimmung

Vor 35 Jahren: Jugend fordert Mitbestimmung.

Arbeitslosigkeit und waren nicht mehr bereit, für Einrichtung oder Beibehalten eines Betriebsrats zu kämpfen.

Dort, wo die betriebliche Interessenvertretung bestehen blieb, konnte sie ihre Aufgabe der Überwachung von KV-Vereinbarungen immer schwerer erfüllen. Denn bei den unzähligen Arbeitslosen fiel es den Unternehmen immer leichter, freigewerkschaftlich Organisierte zu entlassen, während Beschäftigte mit einem schlechteren KV oder Unorganisierte ihren Job eher behielten. Aufgrund dieser Erfahrung wurden die Kollektivverträge

ab 1947 mit den entsprechenden Vertretungseinheiten der gesetzlichen Interessenvertretung der Unternehmerschaft, der Handelskammer (der heutigen Wirtschaftskammer) abgeschlossen. Damit kamen alle Beschäftigten in den betreffenden Betrieben unter KV-Schutz, auch wenn die Gewerkschaft formal bis heute nur für ihre Mitglieder verhandelt.

Doch blicken wir noch einmal 15 Jahre zurück: Nach 1930 nutzten autoritäre und faschistische Bewegungen die Gunst der Stunde, die sich durch die Weltwirtschaftskrise bot. Weil die Ideologien des

kam es noch zu zwei wichtigen Verbesserungen bei der Interessenvertretung der ArbeitnehmerInnen im Betrieb. 1971 gelang es, eine zweiwöchige, in Ausnahmefällen vierwöchige Bildungsfreistellung für Betriebsräte durchzusetzen. Und nach einer großen Kampagne der Gewerkschaftsjugend erhielten Lehrlinge und jugendliche ArbeitnehmerInnen Jugendvertrauensräte auf gesetzlicher Grundlage.

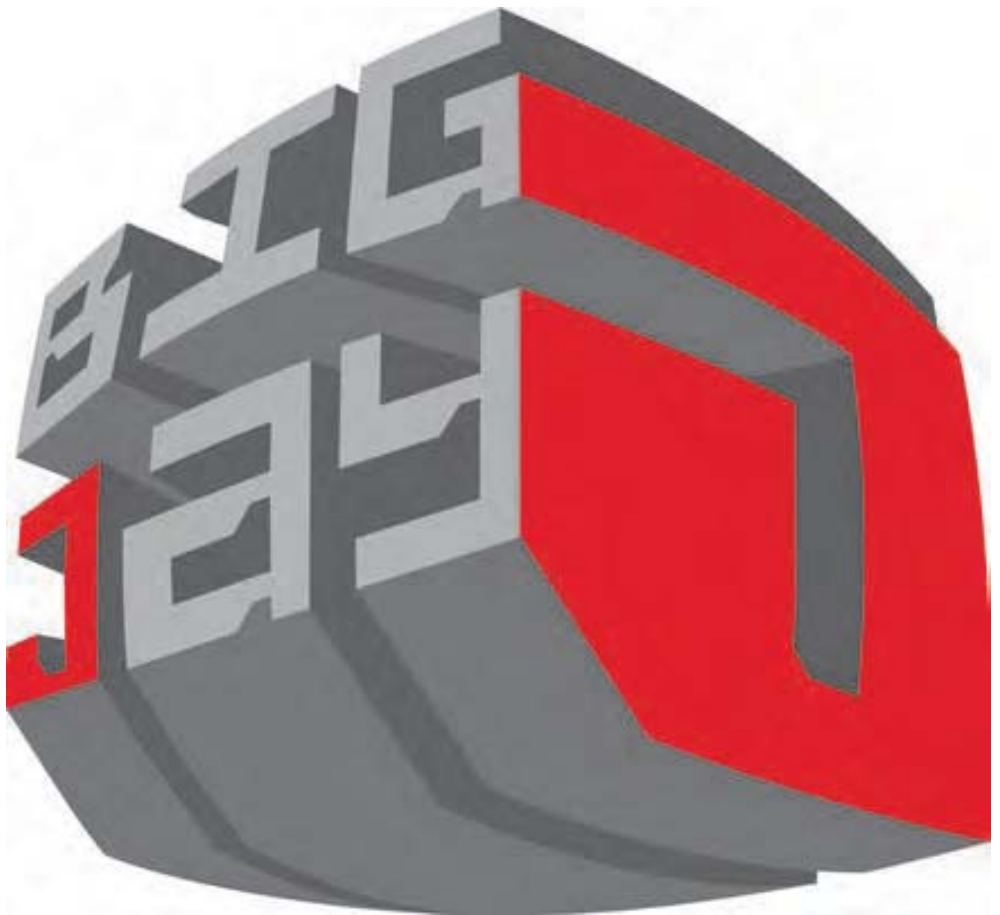
Das Arbeitsverfassungsgesetz

Das Arbeitsverfassungsgesetz fasste wichtige Bestimmungen, die bisher in unterschiedlichen Gesetzen enthalten gewesen waren, zusammen und verbesserte viele von ihnen. Auch das Betriebsrätegesetz ging in ihm auf. Gleichzeitig wurden die Befugnisse der Betriebsratskörperschaften ausgeweitet. Das Arbeitsverfassungsgesetz erweiterte unter anderem den Raum für Betriebsvereinbarungen mit kollektivvertragsähnlichen Wirkungen beträchtlich, etwa im Hinblick auf die Arbeitszeiteinteilung. Doch der Vorrang des (überbetrieblichen) Kollektivvertrags bei der Regelung der Arbeitsbedingungen blieb weiterhin erhalten.

Das am 26. Februar 1947 beschlossene Kollektivvertragsgesetz, das die nationalsozialistischen »Tarifordnungen« abgelöst hatte, wurde ebenfalls zu einem Teil des Arbeitsverfassungsgesetzes. Der mögliche Inhalt von Kollektivverträgen wurde in diesem Zusammenhang erheblich erweitert. Erst ab dem 1. Juni 1974, als das neue Gesetz in Kraft trat, konnten zum Beispiel auch ein Sozialplan oder vom Gesetz dem KV übertragene Angelegenheiten wie Arbeitszeitregelungen vereinbart werden.

Die Praxis, dass der KV für alle ArbeitnehmerInnen gilt und nicht nur für Gewerkschaftsmitglieder erhielt jetzt eine Rechtsgrundlage.

Auch die Zusammenarbeit von Betriebsräten und Gewerkschaften wurde



Heute sind Kampagnen zur Jugendvertrauensratswahl selbstverständlich.

nun rechtlich verankert: Der gewählten Belegschaftsvertretung steht es zu, zu ihren Beratungen in allen Angelegenheiten VertreterInnen der zuständigen Gewerkschaft beizuziehen. Und bei mindestens vier zu wählenden Betriebsratsmitgliedern können auch Vorstandsmitglieder und Angestellte von Gewerkschaften in den Betriebsrat gewählt werden.

Neue Herausforderungen

Heute, 33 Jahre nach der Beschlussfassung des Arbeitsverfassungsgesetzes, steht die Gewerkschaftsbewegung vor der Herausforderung, die Mitbestimmungsrechte im Betrieb unter den Bedingungen des Strukturwandels abzusichern oder überhaupt erst zu ermöglichen. Fusionen, Betriebsübernahmen, Ausgliederungen, Konzernumstrukturierungen und Globalisierung kennzeichnen den Umbruch.

Um der Flexibilisierungsstrategie der Großbetriebe im Interesse der Mitbestimmung etwas entgegenzusetzen, wurde

Mitte der 1990er Jahre die Möglichkeit geschaffen, einen Konzernbetriebsrat zu bestellen.

Der Österreichische Gewerkschaftsbund ging auch unter dem Druck eines neoliberalen Gegenwindes nicht von seinem Prinzip der Vernetzung zwischen einer auf solider gesetzlicher Grundlage agierenden betrieblichen Interessenvertretung und der Gewerkschaftsorganisation ab.

Im Gegenteil: Die neu geschaffenen Funktionen der Behindertenvertrauenspersonen und der Sicherheitsvertrauenspersonen sind als zusätzliche PartnerInnen in den Aktionsradius einbezogen.

WEBLINKS

Alle Infos zur Betriebsratswahl:

www.betriebsraete.at

Alle Infos zur Jugendvertrauensratswahl:

www.oegj.at

KONTAKT

Schreiben Sie uns Ihre Meinung
an die Autorin

brigitte.pellar@akwien.at

oder die Redaktion

aw@oegb.at

Kommentar

Karl Klein

Leiter des Referates für
Kollektivverträge, Vizepräsident
a. D. des ÖGB



Kollektivvertrag aktuell

*Die aktuelle Situation der Kollektivvertragspolitik in Österreich.
Mehr als nur eine Mindestlohnvereinbarung.*

Wir sind Weltmeister in der Kollektivvertragsdichte. Das bestätigt uns die OECD noch immer. Österreichs Gewerkschaften bewegen eine Summe von nahezu der Hälfte des Bruttoinlandsproduktes, wenn sie zu den sogenannten »Lohnrunden« antreten. Im September beginnen meist die KollegInnen in der Industrie und dann folgt eine Branche nach der anderen. Vergleicht man Österreich mit anderen OECD-Ländern, so sieht man, dass trotz eines Ungleichgewichtes in der Einkommensverteilung wir in unserem Lande noch immer die »ärmsten Reichen und die reichsten Armen« haben. Dazu trägt unsere KV-Politik ganz wesentlich bei. Wir haben uns immer an der Produktivität einer Branche und an der Inflationsrate orientiert. Das hat für alle Beteiligten längerfristige Vorteile, sichert Kaufkraftzuwächse, berücksichtigt Lohnstückkosten und garantiert die Konkurrenzfähigkeit der Unternehmen einer Branche ohne Lohndumping.

Unsere Branchenlohnpolitik hat eine koordinierende und ordnende Funktion und bringt so einen ganz großen volkswirtschaftlichen Vorteil für Österreich. Die Art und Weise, wie hierzulande Sozialpartnerschaft gelebt und KV-Politik betrieben wird, prägt unsere stabile wirtschaftliche Situation stark.

Weil man von Hungerlöhnen nicht leben kann, reißt auch in Österreich die Diskussion um einen gesetzlichen Min-

destlohn nicht ab. Je größer der Anteil der Schattenwirtschaft wird und je mehr sich in manchen Branchen sogenannte prekäre Arbeitsverträge durchsetzen, desto lauter wird der Ruf nach allgemeinen Mindestlohnregelungen. Aus allen OECD- und ILO-Studien geht hervor, dass gesetzliche Mindestlöhne nur Sinn machen, wo die Sozialpartnerschaft funktioniert. Das wäre bei uns der Fall. Gesetzliche Mindestlohnregelungen sind aber in der Anpassung schwerfällig. Außerdem hat KV-Politik in den Parlamenten nichts verloren und auch der Artikel 11 der Europäischen Menschenrechtskonvention gibt der Tarifautonomie der Sozialpartner besondere Bedeutung.

Die sich laufend ändernde Wirtschaftslandschaft stellt die KV-Politik vor neue Aufgaben. Was früher ein produzierender Industriebetrieb mit einem Handelsunternehmen und einer kleinen »Hausbank« war, ist heute eine Bank, die noch eine Reparaturwerkstätte und eine Beteiligung an einer Handelskette hat. Die Industriegesellschaft ändert sich in Richtung Dienstleistungsgesellschaft und der sogenannte »quartäre Sektor« (Gesundheitsversorgung und Pflege) wird immer wichtiger. Das bedeutet, dass wir uns anpassen und über neue KV-Formen nachdenken müssen. So kann in manchen Bereichen z. B. ein Flächenkollektivvertrag für Branchen sinnvoll sein. Außerdem entstehen neue Branchen (z. B. Abfallentsorgung

und Recycling), die einen gemeinsamen Kollektivvertrag brauchen. Unsere Gewerkschaften wissen das und arbeiten gemeinsam an der Anpassung.

Der KV ist deshalb so ein »Wunderding«, weil er in relativ kurzer Zeit tragfähige ArbeitgeberInnen- und ArbeitnehmerInnen-Vereinbarungen ermöglicht. Ganz Europa beneidet uns aber um unsere gesetzliche Basis für Kollektivverträge. Normwirkung, Außenwirkung und Nachwirkung ermöglichen eine gesamtwirtschaftliche Vereinbarungsmethode, die auch einmal für einzelne Betriebe wirken kann, aber im Wesentlichen kartellierend wirkt. In Österreich findet der Wettbewerb weitgehend über Qualität und Innovation und nicht über Arbeitszeit- und Lohndumping statt. Was gelingen muss ist, die »schwarzen Schafe« in der Wirtschaft zu dezimieren, damit sie sich nicht zur Herde auswachsen und volkswirtschaftlichen Schaden anrichten. Unser KV-System ist ausbaufähig, stabil und »flexibel«, um dieses »Unwort« am Ende auch noch zu nennen!

KONTAKT

Schreiben Sie uns Ihre Meinung
an den Autor
karl.klein@oegb.at
oder die Redaktion
aw@oegb.at

Statistiken sind Argumente

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

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

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

Der Arbeitsmarkt im Juli 2007					
	Stand Juli 07	Veränderung zum Vormonat	Vorjahresmonat		
Unselbstständige Beschäftigung ohne KUG/Präsenzdiener	3.436.808	75.602	56.395		
Arbeiter	1.388.492	44.442	15.940		
Angestellte u. Beamte	2.048.316	31.160	40.455		
Männer	1.856.979	41.160	26.339		
Frauen	1.579.829	34.442	30.056		
Ausländer	428.756	7.763	20.413		
Inländer	3.008.052	67.839	35.982		
Vorgemerkte Arbeitslose	185.420	1.776	-11.279		
Männer	94.298	-684	-5.948		
Frauen	91.122	2.460	-5.331		
Ausländer	28.218	-2.555	-1.505		
Inländer	157.202	4.331	-9.774		
Jugendliche (bis unter 19)	7.987	1.034	-655		
Jugendliche (19 bis unter 25)	22.281	931	-1.657		
Ältere (50 bis unter 55)	17.909	-173	-619		
Ältere (55 bis unter 60)	14.344	-181	-1.075		
Ältere (über 60)	3.757	9	45		
Arbeitslosenquote	5,1	-0,5	-0,5		
Offene Stellen	43.060	168	5.567		
Lehrstellen Suchende	10.019	6.080	-623		
Offene Lehrstellen	4.263	1.166	131		
Geringfügige Beschäftigung *	244.124	-3.982	8.829		
Männer	74.086	-2.105	3.499		
Frauen	170.038	-1.877	5.330		
Arbeiter	138.009	452	3.237		
Angestellte	106.115	-4.434	5.592		

* nicht in der unselbstständigen Beschäftigung enthalten

Otto Neurath und die Demokratisierung des Wissens

Bildung und Wissen sind längst zu Schlüsselbegriffen in den postindustriellen Gesellschaften geworden. Zumindest ein bestimmtes Reservoir fachlicher Kenntnisse und Ausbildungsnachweise zu besitzen oder über sie zu verfügen, ist unbedingte Voraussetzung dafür, an einer immer härter werdenden Wettbewerbsgesellschaft teilhaben, vielleicht sogar in ihr bestehen zu können.

Autor: Günther Sandner

ist Politikwissenschaftler und leitet derzeit das Forschungsprojekt »Demokratisierung des Wissens« des Österreichischen Wissenschaftsfonds (FWF)

Bildung ist noch viel mehr als eine bloße ökonomische Qualifikation. Sie ermöglicht zumindest theoretisch die Mitwirkung an grundlegenden Meinungsbildungs- und Entscheidungsprozessen, sie eröffnet Einflussmöglichkeiten. Wer grundlegende wirtschaftliche, soziale und politische Prozesse versteht, wer sich präzise artikulieren kann, der wird eher gehört werden. An der Verfügbarkeit von allgemein zugänglichem Wissen und der Transparenz des Bildungs- und Kommunikationssystems kann daher auch die Qualität eines politischen Systems, die Demokratiequalität, gemessen werden. Ob der Zugang

zu Ausbildung – beruflicher wie allgemein bildender Natur – für alle offen steht, oder ob es Barrieren gibt, ist eine entscheidende Frage. Denn nicht zuletzt solche Rahmenbedingungen sind Indikatoren für Chancengleichheit und Gerechtigkeit; kaum ein politischer Akteur möchte sie nicht auf seine Fahnen heften. Doch wie so oft fallen Theorie und Praxis auseinander.

Bildungsunterschiede und kulturelle Klassenbildung wurden in Österreich von liberalen Reformern, vor allem aber von den Austromarxisten früh als Problem erkannt. Einer der wohl weitest reichenden Ansätze aus diesem politischen und intellektuellen Milieu geht auf den Ökonomen und Soziologen Otto Neurath zurück.

Otto Neurath – ein Name, der beinahe in Vergessenheit geraten wäre. Sein Werk und auch sein Leben blieben noch Jahrzehnte nach seinem Tod im Jahr 1945 weitgehend unbeachtet. Und das, obwohl Neurath zu den wahrhaft schillernden Gestalten im Roten Wien der Zwischenkriegszeit zählte. Ausgehend vom angelsächsischen Raum begann erst in den 1970er Jahren eine Rezeption seiner Schriften, die sich insbesondere seit den 1980er Jahren auch auf Österreich erstreckt. Mittlerweile befassen sich ForscherInnen in vielen Ländern – in England, den USA, Italien, Deutschland oder eben auch Österreich – mit dem Werk des »Universalgenies«, wie ihn William

Johnston in seiner österreichischen Kultur- und Geistesgeschichte genannt hat.

Neben seinen Aktivitäten im Wiener Kreis und seinen soziologischen und ökonomischen Schriften ist es vor allem sein bildpädagogisches Programm, das zu faszinieren vermag.

Biografischer Abriss

Otto Neurath wurde 1882 in Wien als Sohn des Ökonomen Wilhelm Neurath geboren. Sein Studium führte ihn bald nach Berlin. Nach Philosophie und Mathematik konzentrierte er sich auf Ökonomie und Geschichte. In dieser Zeit intensivierte sich auch die Bekanntschaft zum berühmten Soziologen Ferdinand Tönnies (Gemeinschaft und Gesellschaft). Mit seiner Dissertation »Zur Anschauung der Antike über Handel, Gewerbe und Landwirtschaft« promovierte er 1906. Zurück in Wien, unterrichtete Neurath zunächst an der Handelsschule. 1909/10 debütierte er mit einem Vortrag über »Krieg und Wirtschaft« im Volkshaus Ottakring.

Die Beziehung zur Arbeiterbildung sollte sich in der Folge weiter intensivieren. Das Thema Kriegswirtschaft verfolgte Neurath auch bei seinen Studienreisen auf dem Balkan. Sein Grundgedanke bestand darin, dass bestimmte Aspekte der Ökonomie in Kriegszeiten (wie etwa zentrale Planung, Naturalwirtschaft etc.) mit positiven Folgen auf die

WEBLINKS

Mehr Infos unter:

<http://homepage.univie.ac.at/guenther.sandner/>
www.oegwm.ac.at/oegwm.htm
www.univie.ac.at/ivc/
www.neurath.at

Wirtschaftssysteme in Friedenszeiten übertragen werden könnten. Nicht zu letzt sein Engagement für dieses Thema führte schließlich dazu, dass er 1917 zum Direktor des Kriegswirtschaftlichen Museums in Leipzig bestellt wurde. Im Jahr davor habilitierte sich Neurath in Heidelberg.

Das Ende des Krieges brachte eine entscheidende Wende in Neuraths Leben. Er wurde in München zum Leiter eines sogenannten Zentralwirtschaftsamtes ernannt. Der Spagat, nun ein Amt im Rahmen einer sozialdemokratischen Regierung, die bald von einem Räteregime abgelöst wurde, zu übernehmen und gleichzeitig »unpolitischer« Gesellschaftstechniker zu bleiben, gelang ihm nicht. Die gewaltsame Niederschlagung der Münchener Räterepublik (April bis Mai 1919) führte zu seiner Inhaftierung.

Zwar kam er, unter anderem auch wegen der Hilfe des österreichischen Staatssekretärs für Äußeres, Otto Bauer, nach etwa 40 Tagen wieder frei. Doch er durfte nun nicht mehr nach Deutschland einreisen. In Wien betätigte sich Neurath unter anderem in der Siedlerbewegung, er gründete ein Museum für Siedlungs- und Städtebau und konnte dies schließlich zum Gesellschafts- und Wirtschaftsmuseum erweitern, das 1925 eröffnet wurde.

Gemeinsam mit dem Grafiker Gerd Arntz, Marie Reidemeister und anderen entwickelte er die Wiener Methode der Bildstatistik, deren deklariertes Ziel es war, soziale und wirtschaftliche Zusammenhänge auch den wenig gebildeten Schichten unmittelbar verständlich zu machen.

Die Wiener Methode sollte eine »Aufklärung der Massen über die Massen« darstellen, ein Instrument in den Händen der Arbeiterklasse werden. Die Wiener Arbeiterkammer und die Stadt Wien unterstützten dieses Projekt. Darüber hinaus betätigte er sich im Wiener Kreis (unter anderem mit Moritz Schlick, Rudolf Carnap und Philipp Frank) und übernahm ab 1928 eine führende Rolle im Verein Ernst Mach, als dessen Ziel die Popularisierung der »wissenschaftlichen Weltanschauung« erschien.

Als im Jahr 1934 die Demokratie zerstört und die Arbeiterbewegung endgültig verboten wurde, befand sich Neurath



Piktogramme, wie sie Otto Neurath gefordert hat, gehören heute zum Alltag.

im Ausland. Nach Österreich sollte er nie wieder zurückkehren. Das von ihm in Den Haag (Holland) gegründete Mundaneum Institut wurde nun die Basis seiner Arbeit, die sich stark auf die (Weiter-)Entwicklung der Bildstatistik konzentrierte. Die Wiener Methode wurde zu Isotype transformiert, zu einem International System of Typographic Pictorial Education.

Als 1940 die Wehrmacht in Holland einmarschierte, konnten Otto Neurath und Marie Reidemeister in letzter Minute nach England fliehen. Hier konnte er auch als Emigrant seine Arbeit nach einer Unterbrechung fortsetzen, vor allem we-

gen schon lange gepflegter wissenschaftlicher Kontakte wie etwa jenem zur Philosophin Susan Stebbing. Als Vortragender an der Universität Oxford und als Leiter des Isotype-Instituts verfolgte er eine Reihe bemerkenswerter Projekte zur Demokratisierung des Wissens. Sein plötzlicher Tod am 22. Dezember 1945 beendete dieses Werk.

Demokratie durch Visualisierung

Was aber bedeutete Wissensdemokratisierung? Neurath war davon überzeugt, dass eine demokratische Gesellschaft dafür Sorge tragen musste, die BürgerInnen mit

den grundlegenden sozialen, wirtschaftlichen, politischen und kulturellen Tatsachen, Zusammenhängen und Strukturen vertraut zu machen. Auch wenn seine Arbeit oft auch (implizit) Zustimmung für die Politik der Stadt Wien erreichen wollte oder sich mitunter mit etwas hohlen Schlagworten einer klassenkämpferischen Agitation unterordnete: Letztlich ging es ihm um die Möglichkeit zur Selbstbestimmung, die Befähigung, als autonomes Individuum in einer Gesellschaft zu leben und diese mitzugestalten.

Die Grundprinzipien seiner bildpädagogischen Methode sind leicht erklärt: Eine Anzahl wirklicher Gegenstände, so formulierte er es immer wieder, sollte durch die gleiche Anzahl von Zeichen wiedergegeben werden – und eine im Vergleich größere Anzahl eben nicht durch größere Zeichen (Flächen, Längen, Volumina), sondern durch mehrere gleichgroße Zeichen.

Die Zeichen sollten wiederum einfach und möglichst charakteristisch sein; sie sollten – einmal festgelegt – gleich bleiben und in den Bildstatistiken immer wiederkehren. Zu diesem Zweck plante Neurath auch ein Lexikon der Isotype-Zeichen als Basis einer international gültigen Bildersprache. Farben wurden einheitlich eingesetzt, Männer zum Beispiel dunkler

dargestellt als Frauen. Die BeschauerInnen konnten so mit immer größerer Sicherheit die Bilder lesen. Durch eine kurze Notiz sollte jeweils deutlich gemacht werden, wie viele Einheiten ein Bild bedeutete. Neuraths Leitspruch: Worte trennen, Bilder verbinden.

Neurath bezeichnete diesen auf seiner Methode basierenden Bildungsprozess an manchen Stellen als Demokratisierung des Wissens, niemals aber als dessen »Popularisierung«.

Die Übereinstimmung des Wissens mit dem den Menschen vertrauten Vokabular sollte den Ausgangspunkt bilden, um schrittweise auch komplexe Zusammenhänge einzuführen. Umfassendes Wissen konnte aufgebaut werden, indem die Alltagssprache und ihre allgemeinen Formen verwendet wurden; indem man vom Einfachsten zum Kompliziertesten fortschritt. Popularisierung hingegen bezeichnete für ihn die bloße Übersetzung wissenschaftlicher Sprache in populäre Ausdrücke, des Komplizierten ins Einfache.

Worte trennen, Bilder verbinden

Dabei hatte er auch keine Scheu vor jenen Medien, denen die Menschen in den 1920er, 1930er und 1940er Jahren als »neuen Medien« begegneten. Bald schon wollte er Trickfilme und soziale Aufklärungsfilmchen nach den Grundsätzen der Pädagogik und (Werbe-)Psychologie in den Dienst seines Demokratisierungsprojektes stellen. In England produzierte er auch in Kooperation mit Leuten wie Paul Rotha eine Reihe von Filmen.

Aber was ist eigentlich aus Neuraths Werk geworden? In der sozialwissenschaftlichen Statistik finden wir heute wieder viel häufiger die von Neurath wenig geschätzten Kreis- und Balkendiagramme als seine bildpädagogischen Kreationen. Dennoch haben die Piktogramme überlebt: Als unauffällige Begleiter unseres Alltags führen sie uns durch den Verkehr, machen uns auf Denkmäler aufmerksam, bringen uns zu Toiletten, weisen uns die Fluchtwege und erteilen uns Rauchverbote.

Zumindest in diesem Punkt konnte Neurath sein Ziel beinahe erreichen: eine Sprache ohne Worte, international, universell, global. Mindestens genau so



Wiener Methode der Bildstatistik.

wichtig ist aber noch ein Zweites: Neurath erfasste ein beträchtliches Spannungsfeld, das moderne Demokratien durchdringt. Denn in einer demokratischen, sozial und kulturell differenzierten, arbeitsteiligen Gesellschaft werden immer ExpertInnen und Fachleute benötigt. Doch es sollte ihnen, wie wir heute vielleicht noch besser wissen, auch nicht blind vertraut werden.

Die Beteiligung und Mitbestimmung bei Projekten, die Kommunikation des dafür notwendigen Wissens, ist eine wesentliche Voraussetzung dafür, dass sich Fachleute und BürgerInnen auf Augenhöhe begegnen können. Es sollte möglich sein, zu vertrauen, ohne deswegen auf kritische Mitgestaltung verzichten zu müssen.

Neurath hat damit einen Weg jenseits von Wissenschaftsfeindlichkeit, aber auch jenseits der Expertokratie, der weit verbreiteten, unkritischen Begeisterung für »neutrale« Fachleute, gewiesen. Nicht zuletzt darin liegt die Bedeutung seines Werkes auch heute noch begründet.



Gesundheitsinfo durch Bildsprache.

KONTAKT

Schreiben Sie uns Ihre Meinung
an den Autor
guenther.sandner@univie.ac.at
oder die Redaktion
aw@oegb.at

Der dritte Weg

Engagierte Wissenschaft nennt Günther Sandner sein Buch über eine parteilich positionierte Wissenschaft als Gegenstück zu einer betont neutralen Forschung und Lehre.

Was auf den ersten Blick vielleicht etwas sperrig daherkommt, ist in der Tat eine der spannendsten gesellschaftspolitischen Analysen eines österreichischen Autors in den letzten Jahren. Im Zentrum steht der Austromarxismus – der Theoriehöhepunkt der österreichischen Sozialdemokratie in der Zwischenkriegszeit – der in seinem kulturpolitischen Zugang mit den frühen Cultural Studies in Großbritannien bis zur Gründung der sogenannten Birmingham School im Jahre 1964 verglichen wird. Gemeinsam ist beiden Denkansätzen, dass sie einen dritten Weg versuchen wollten, jenseits der Ausrichtung von Labour und (deutscher) Sozialdemokratie, aber auch jenseits des kommunistischen Zugangs.

Sandners Arbeit besticht durch ihre akribisch ausgearbeitete Analyse, in der zunächst die beiden Denkansätze vorgestellt werden. Immer wieder werden auch biografische Bezüge zu den wichtigsten VertreterInnen hergestellt, was dem Buch eine besondere Lebendigkeit verleiht. Auf der einen Seite sind das die vier Gründungsväter der Birmingham School (Richard Hoggart, Raymond Williams, Edward P. Thompson und Stuart Hall), auf der anderen Seite die austromarxistischen Intellektuellen Otto Neurath, Edgar Zilsel, Marie Jahoda und Paul F. Lazarsfeld.

Die anderen beiden großen Themenfelder, denen sich Sandner widmet, sind die Frage der Institutionalisierung – wo haben die Arbeiten dieser beiden »unorthodoxen« Schulen konkreten Niederschlag gefunden? – und ein konzeptueller Vergleich: Wo gab es Gemeinsamkeiten, wo Unterschiede?

Gemeinsam ist beiden Schulen die Suche nach etwas Neuem, dem dritten Weg eben, und ihr emanzipatorisches Kulturverständnis: Kultur hat sich nicht darauf zu beschränken, das, was wenige Kulturschaffende produzieren auf möglichst viele zu verteilen, sondern Kultur ist auch das, was von den Menschen gelebt und praktiziert wird. Gemeinsam ist beiden Denkrichtungen auch, dass sie im herrschenden Wissenschaftsbetrieb ein

Außenseiterdasein, jenseits der Universitäten, fristeten. Die Hauptunterschiede bestehen im gesellschaftspolitischen Veränderungsanspruch: Begnügte sich die britische New Left damit, die Bedrohung der Arbeiterkultur durch eine eigenständige Erwachsenenbildung abwehren zu wollen – England gilt als das Ursprungsland der popular education –, so hatten die Austromarxisten wesentlich weiter reichende Ziele: Es ging um die Schaffung eines »neuen Menschen« (Max Adler), indem das Proletariat durch eine umfassende Bildungs- und Kulturarbeit für den Sozialismus gewissermaßen »reif« gemacht werden sollte.

Was wir aus der Geschichte lernen

Aus heutiger Sicht mag dieser Anspruch höchst ambitioniert erscheinen, immerhin waren aber die austromarxistischen Intellektuellen, trotz einiger Flügelkämpfe und inhaltlicher Kontroversen, vollständig in die große sozialdemokratische Arbeiterpartei integriert. Damit stand ihnen auch das weitläufige institutionelle Geflecht des Roten Wien zur Verfügung. Darin unterschieden sie sich von der britischen Neuen Linken, die über weit weniger institutionelle Möglichkeiten verfügte. Das mag auch erklären, warum der Austromarxismus, trotz oder vielleicht auch wegen der Ungleichzeitigkeit, für die britische Linke keine Rolle spielte: Es fehlten einfach die institutionellen Voraussetzungen.

Bei einer zeitgeschichtlichen Kultur- und Wissenschaftsforschung wie jener Günther Sandners stellt sich natürlich die unvermeidliche Frage: Was können wir aus der Geschichte lernen? Nicht viel, auf den ersten Blick. Erst auf den zweiten Blick wird klar, dass die alten Kämpfe heute eine ungeahnte Aktualität haben: Der Kampf um den Zugang zu Wissen, Bildung und Ausbildung als zentrale Bedingung von Chancengleichheit und Chancengerechtigkeit. Bei den ausbildungsbedingten neuen gesellschaftlichen Fragmentierungen treten uns die alten

WEBLINKS

Mehr Infos unter:
www.lit-verlag.de

Erfordernisse in neuem Gewand entgegen: Die Demokratisierung des Wissens erscheint als die wohl wichtigste Komponente jeder Verteilungspolitik.

Natürlich lässt das Buch Günther Sandners das eine oder andere offen. Insbesondere hätte man sich vielleicht einen noch stärkeren Bezug zu den gegenwärtigen Anforderungen an ein emanzipatorisches Bildungs- und Kulturverständnis gewünscht. Andererseits wären ohne seine Arbeit diese Wünsche wohl gar nicht erst geweckt worden. Hier gibt es noch genügend Platz für einen, zwei oder mehrere Fortsetzungsbände. Eines tut aber auf jeden Fall gut: In Zeiten der Theorielosigkeit der Linken von linker Theorie zu lesen.

Ulrich Schönbauer



Günther Sandner: Engagierte Wissenschaft – Austromarxistische Kulturstudien und die Anfänge der britischen Cultural Studies. Wien, ISBN 3-8258-8523-2, Berlin: Lit Verlag 2006, € 29,90

APEC: Asia-Pacific Economic Corporation (Regionalforum für Asiatisch-Pazifische Wirtschaftliche Zusammenarbeit), gegründet 1989 mit dem Ziel, bis 2010 bzw. (für die weniger entwickelten Mitgliedsländer) 2020 im pazifischen Raum eine Freihandelszone zu schaffen. In den 21 APEC-Mitgliedstaaten leben 40 % der Weltbevölkerung, es werden 50 % des Welthandels und fast 60 % der Weltwirtschaftsleistung erbracht. (Seite 51)

Beschäftigungsquote: Anteil der Erwerbstätigen an der Bevölkerung oder an einer bestimmten Bevölkerungsgruppe. Als erwerbstätig werden sowohl Voll- als auch Teilzeitbeschäftigte gezählt, ebenso Personen, deren Arbeitsverhältnis gerade ruht, zum Beispiel wegen Elternteilzeit. (Seite 30)

Betrügerische Krida: Wenn ein Schuldner einen Bestandteil seines Vermögens verheimlicht, beiseite schafft, verkauft oder beschädigt, eine nicht bestehende Zahlungsverpflichtung vortäuscht oder sonst sein Vermögen wirklich oder zum Schein verringert. (Seite 34)

Correa, Rafael: Ecuadorianischer Wirtschaftswissenschaftler und Politiker (geb. 1963), 2005 Wirtschafts- und Finanzminister, seit Anfang 2007 ist der studierte Wirtschaftswissenschaftler und Linksnationale Präsident Ecuadors. Er sieht sich als Vorkämpfer für eine südamerikanische Nation, in der breite Bevölkerungsschichten an Demokratie und Wohlstand teilhaben und der Einfluss von Weltbank, Währungsfonds und USA möglichst gering ist. Seit seinem Antritt befindet sich Correa ständig in (medialem) Schlagabtausch mit den anderen Parteien, die unter anderem gegen seine Verfassungsreform waren. Nach zahlreichen – zum Teil chaotischen – Ab- und Neubesetzungen verfügt Correa jetzt über eine Mehrheit im Parlament, die allerdings auf wackeligen Beinen steht. (Seite 47)

Diversifizierung: Auch Diversifikation, Ausweitung eines Unternehmens auf neue, bis dahin nicht erzeugte Produkte; Abwechslung, Vielfalt. (Seite 19)

Diversity Management (englisch; sprich: deiwörsiti): Wörtlich Vielfaltsmanagement; Konzept für eine Unternehmensführung, welche die Verschiedenheit der ArbeitnehmerInnen (bezüglich Alter, Geschlecht, ethnischer Herkunft etc.) nicht nur berücksichtigt, sondern auch positiv wertschätzt. (Seite 28)

Doha-Runde: Bezeichnung für ein Paket von Aufträgen, welche die Wirtschafts- und Handelsminister der WTO-Mitgliedsstaaten 2001 auf ihrer vierten Konferenz in Doha (Hauptstadt von Katar im persischen Golf) bearbeiten und bis 2005 abschließen sollten. Wegen zu großer Meinungsunterschiede kam es aber bisher zu keinem Abschluss. Im Konkreten geht es unter anderem darum, den Entwicklungsländern einen besseren Marktzugang zu ermöglichen sowie um die Themen Patentrechte

(z. B. Lockerung des Patentschutzes bei Medikamenten) und geistiges Eigentum. (Seite 51)

dolos: mit bösem Vorsatz, arglistig (Seite 34)

Ecuador: Republik im Nordwesten Südamerikas, 14 Mio. Einwohner, Hauptstadt: Quito; klimatisch, landschaftlich und ethnisch eines der vielfältigsten Länder der Welt. Die politisch instabile Lage und der Drogenhandel zählen nach wie vor zu den Hauptproblemen. (Seite 46)

eugenisch: von Eugenik. Erbgesundheitslehre mit dem Ziel, das Erbgut schädigende Einflüsse zu vermeiden und Erbkrankheiten zu verhindern. (Seite 42)

Europäisches Forum Alpbach: Alljährlich seit 1945 findet dieses Forum im August im Tiroler Bergdorf Alpbach statt. Während der knapp drei Wochen kommen dort ExpertInnen, WissenschaftlerInnen, WirtschaftsexpertInnen und PolitikerInnen, aber auch Studierende aus allen Teilen der Welt zusammen, um aktuelle Fragen der Zeit zu diskutieren und interdisziplinäre Lösungsansätze zu finden. Am letzten Forum im vergangenen August nahmen mehr als 2500 Menschen aus über 50 Staaten teil. www.alpbach.org (Seite 13)

Eurozone: Derzeit haben nur 13 der insgesamt 27 EU-Länder den Euro tatsächlich eingeführt, ab 1. Jänner 2008 kommen Malta und Zypern zur Eurozone dazu. (Seite 36)

Exploration: Untersuchung, Nachforschung (Seite 15)

Gender Mainstreaming: Bedeutet, dass bei allen (gesellschaftlichen) Vorhaben die unterschiedlichen Lebenssituationen und Interessen von Frauen und Männern von vornherein und regelmäßig berücksichtigt werden. (Seite 28)

Grünbuch: Diskussionspapier der Europäischen Kommission zu bestimmten Themen (z. B. Auswirkungen des Verkehrs auf die Umwelt). Der nächste Schritt ist meist ein Weißbuch, in dem offizielle Vorschläge zusammengefasst sind. (Seite 31)

Human Rights Watch: Nichtstaatliche Menschenrechtsorganisation mit Sitz in New York, ursprünglich 1978 als Helsinki Watch gegründet, um die Einhaltung der Schlussakte von Helsinki durch die Sowjetunion zu dokumentieren. Hauptanliegen der Organisation ist das Verhindern sozialer oder geschlechterbezogener Diskriminierung, Korruption in Regierungen und Missbrauch staatlicher Gewalt. Eine eigene Unterabteilung beschäftigt sich ausschließlich mit Menschenrechtsverletzungen an Frauen. (Seite 46)

Implikation: Verflechtung, (logische) Einbeziehung einer Sache in eine andere. (Seite 38)

Kernaktionär: Dabei handelt es sich um große Unternehmen wie Versicherungen oder Banken, die

als Aktionäre an einer Aktiengesellschaft langfristiges Interesse haben. Sie wollen entscheidend an der Unternehmenspolitik beteiligt sein und sind nicht in erster Linie an schnellen Gewinnen interessiert. (Seite 17)

Konstituierende Nationalversammlung: Erste gewählte Volksvertretung der Ersten Republik (1918–1933), mit dem Auftrag, eine republikanische Verfassung auszuarbeiten. Diese Verfassung trat am 1. Oktober 1920 in Kraft. (Seite 52)

Kollusion: betrügerische Verabredung, sittenwidrige Absprache (Seite 34)

Matejka, Viktor: Österreichischer Kulturpolitiker und Schriftsteller (1901–1993), obwohl er aus ärmlichen Verhältnissen stammte, studierte Matejka Geschichte und Geografie, 1936–38 Bildungsreferent der AK-Wien, warnte schon 1932 vor der Kriegsgefahr. Matejka kam 1938 mit dem sogenannten Prominententransport nach Dachau. 1945 bis 1949 KPÖ-Stadtrat für Kultur und Volksbildung, in dieser Eigenschaft sprach er seine berühmt gewordene Einladung an die vom NS-Regime Vertriebenen aus, aus dem Exil nach Österreich zurückzukehren. 1966 trat Matejka aus der KPÖ aus. (Seite 42)

Melamin: Weißes Pulver, das aus Harnstoff gewonnen und als Basis für Kunstharze eingesetzt wird, zum Beispiel zur Herstellung feuchtigkeitsbeständiger Oberflächen. (Seite 15)

Monokratie: Alleinherrschaft (Seite 19)

Schwellenländer: Staaten der dritten Welt, welche die typischen Merkmale der Entwicklungsländer überwinden konnten und an der Schwelle zum Industriestaat stehen. Über die genauen Kriterien, was ein Schwellenland ausmacht, sind OECD, Weltbank und IWF nicht ganz einig. Die OECD bezeichnet deutlich mehr Staaten als Schwellenländer. Um diesen Status zu erreichen, sind allerdings so gut wie immer ausländische Direktinvestitionen, repressive Staatsstrukturen und sehr niedrige Löhne erforderlich. Die Kluft zwischen Arm und Reich ist in den Schwellenländern oft besonders groß. Die soziale Entwicklung hinkt der politischen oft hinterher. (Seite 36)

Ständestaat: Ursprünglich Bezeichnung für den Staat des Spät-Mittelalters und der frühen Neuzeit, in dem die Stände Inhaber unabhängiger Herrschaftsgewalt waren und politische Rechte hatten. In Anlehnung daran entstand Mitte des 19. Jahrhunderts das Konzept einer staatlichen Ordnung, in der die Berufsstände als Repräsentanten des Volkes staatstragende Aufgaben übernehmen sollten. Das Parteiensystem würde dadurch abgeschafft. Österreich hatte 1934 bis 1938 eine diesen Vorstellungen nahekommende Staatsform. (Seite 54)

Neuerscheinung

Reihe:
Studien und Berichte

OGB VERLAG



Das Streikjahr 2003

Von der sozialpartnerschaftlichen
Konsens- zur Konfliktdemokratie?
Die politischen Auswirkungen der
Streiks 2003 unter besonderer
Berücksichtigung des ÖGB

Die vorliegende Studie ist eine aktuali-
sierte Fassung einer Diplomarbeit am In-
stitut für Politikwissenschaften der Uni-
versität Wien. Die Arbeit setzt sich mit den

beiden Streiks aus dem Jahre 2003 (Streik gegen die Pensionsreform, Ei-
senbahnerstreik) auseinander.

Autorin:
Mag. Christina (Nina) Horaczek
Politologin, Journalistin (Falter, Redaktion Politik)

Nina Horaczek

Das Streikjahr 2003

172 Seiten, € 24,80
ISBN 978-3-7035-1310-7

GARANTIERT GUT INFORMIERT
www.oegbverlag.at

BESTELLSERVICE
In jeder Buchhandlung
oder direkt bei der ...

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

Verlag des Österreichischen Gewerkschaftsbundes GmbH
Fachbuchhandlung
Rathausstraße 21, 1010 Wien

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

Ja, ich bestelle _____ Exemplar/e von **Das Streikjahr 2003**

à € 24,80

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

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

AW 9-10/07

Die Jugend von heute? Garantiert qualifiziert!

Hart erkämpft – endlich da: Ausbildungsgarantie bis 18!

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

Unser Erfolg.

OGB

www.oegb.at

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

Straße/Gasse Haus-Nr./Stiege/Stock/Tür
/

Postleitzahl Ort

Besten Dank

AW