

Interview:

Tatort Arbeitsplatz

Kriminalpsychologe Thomas Müller
über Menschen in der Arbeitswelt 8

Aus AK und ÖGB:

Unsere Forderungen

Arbeitsaufträge der Arbeiterkammern
an die kommende Regierung 30

Wirtschaft&Arbeitsmarkt:

Schattenwirtschaft

Universitätsprofessor Arno Tausch
über Sozialbetrug und die Folgen 40

Arbeit & Wirtschaft

Herausgegeben von AK und ÖGB

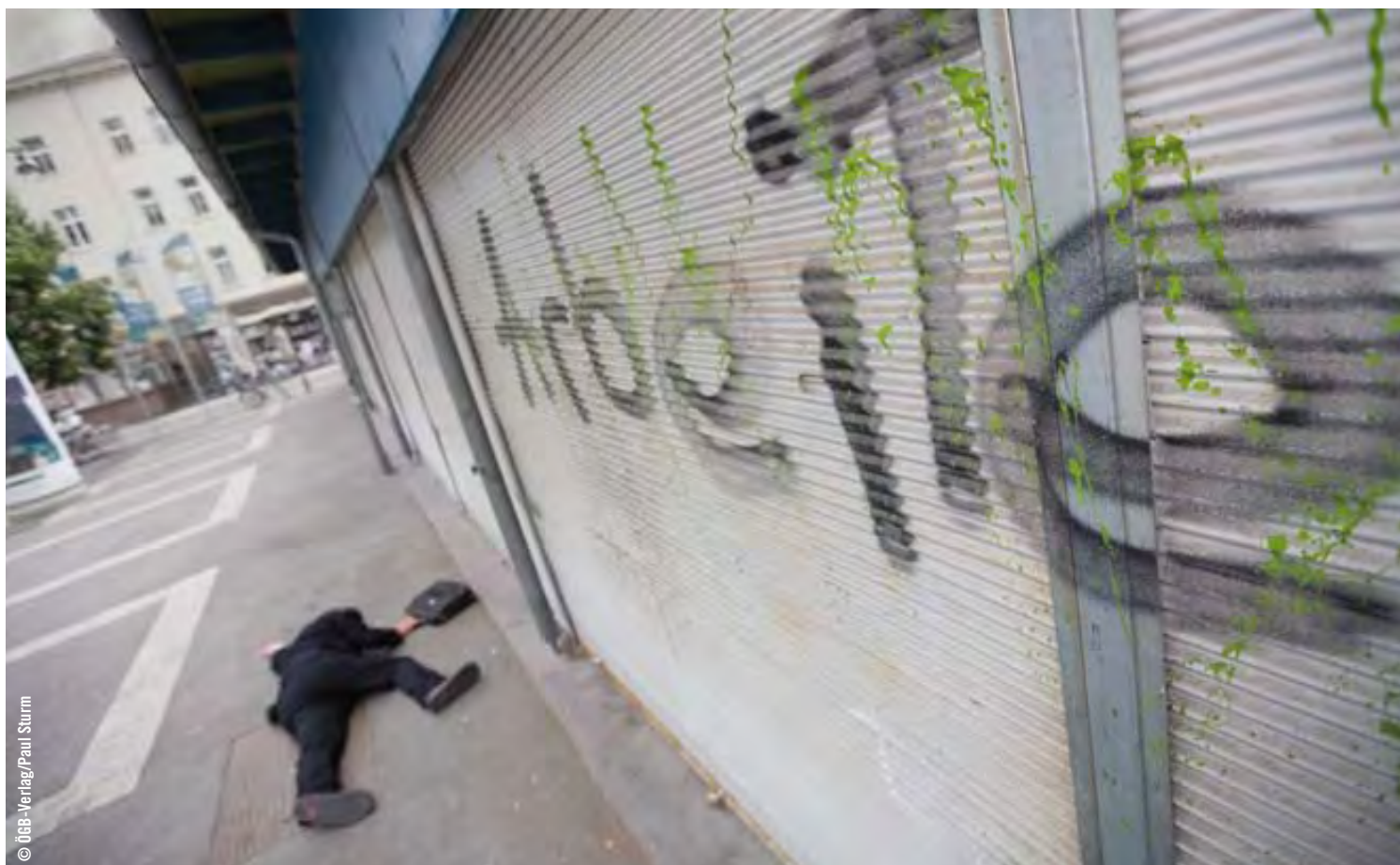
N° 9 | 2008 | 62. Jahrgang | € 2,-

www.arbeit-wirtschaft.at

Schwerpunktthema:

Arbeit unter Druck

ab Seite 8





8



19



25



35

Schwerpunkt:

Der Arbeitsdruck steigt **11**

Seit Jahren steigt der Arbeitsdruck in der Europäischen Union vor allem im Dienstleistungssektor konstant an.

Gesundheit ist mehr **13**

Auch in der betrieblichen Gesundheitsvorsorge wird Gesundheit nicht mehr lediglich als das Fehlen von Krankheit gesehen.

Ausgebrannt **15**

Immer mehr Menschen leiden unter Burn-out. Wie es entsteht, wen es trifft, und was zu tun ist.

Stress und Burn-out **18**

Ein Handbuch für Führungskräfte, BetriebsrätInnen und ArbeitsmedizinerInnen gibt wertvolle Tipps zur Prävention in Betrieben.

Unter Konkurrenzdruck **20**

Beschäftigte in der Telekommunikations-Branche erkranken überdurchschnittlich oft an Burn-out.

Ausgegrenzt und isoliert **22**

Nicht alles, was einem die Arbeit vermiest, ist Mobbing. Aber es kommt immer öfter vor. Und hat schreckliche Folgen.

Gesundheit erhalten **24**

Der Zugang zur Berufsunfähigkeits- und Invaliditätspension ist nach wie vor äußerst schwierig.

In der Textilindustrie **26**

Aus Studien zur Arbeit über Zeitdruck und Stress in der Arbeitswelt anlässlich des ÖGB-Bundeskongress 1991.

Recht auf Gesundheit **27**

Historischer Abriss über den Aufbau des ArbeitnehmerInnenschutzes in Österreich, der den Beginn der Sozialgesetzgebung darstellt.

Deadline **28**

Der Abgabetermin ist fällig und Sie haben das Werk kaum begonnen? Wie Sie die Panik bekämpfen bzw. vermeiden.

Gesundheitsrisiko Arbeit **30**

Laut Statistik Austria leidet mehr als die Hälfte der Erwerbstätigen unter belastenden Arbeitsbedingungen.

Interview:**Die Reset-Gesellschaft 8**

Der Kriminalpsychologe Dr. Thomas Müller analysiert, warum der Arbeitsplatz immer öfter zum Tatort wird.

Koste es, was es wolle! 34

Filmemacher Erwin Wagenhofer beschäftigt sich nach »We feed the world« in seinem neuesten Streifen mit der Geldwirtschaft.

Standards:**Standpunkt: 4****Aus AK & Gewerkschaften 6/7****Internationale Meldungen 45****Buchtipps 5****Man kann nicht alles wissen 46**

Erklärungen aller grün-markierten Worte.

Gesellschaftspolitik:**Paläste des Proletariats 36****Wirtschaft & Arbeitsmarkt:****KonsumentInnen 2008 38****Die im Dunkel ... 40****Trübe Aussichten 42****Verbraucherpreise 44****Aus AK und Gewerkschaften:****Und nun an die Arbeit 32****GEWINNEN SIE MIT UNS**

Schreiben sie uns, welche Themenschwerpunkte Sie sich für die Arbeit&Wirtschaft wünschen würden. Unter allen EinsenderInnen verlosen wir fünf Bände des Buchs: Karl-Marx-Hof Versailles der Arbeiter.

Laurenzerberg 2, 1011 Wien bzw.E-Mail: aw@oegb.at

www.arbeit-wirtschaft.at

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

Krank durch Arbeit?**Redaktion intern**

Mehr als die Hälfte der Erwerbstätigen in Österreich leidet unter belastenden Arbeitsbedingungen – das hat eine aktuelle Untersuchung der Statistik Austria ergeben (Seite 30). Allzu oft bleibt es nicht bei der Belastung, dann macht Arbeit krank. Und schon sind wir mitten im Schwerpunkt »Arbeit&Wirtschaft«, Nr. 9/2008: »Arbeit unter Druck«.

In seinem jüngsten Buch »Gierige Bestie« setzt sich Kriminalpsychologe und Profiler Thomas Müller mit der sogenannten »Workplace Violence« auseinander. Wir haben mit ihm am Rand der Kinderuniversität in Steyr über den Tatort Arbeitsplatz gesprochen (ab Seite 8).

Aktuelle Untersuchungen beweisen, dass psychische Belastungen durch Arbeit wachsen, mehr darüber ab Seite 13. Stress gehört dazu und führt immer öfter zu Burn-out. Lesen Sie ab Seite 15 wie Burn-out entsteht, wen es trifft, und was zu tun ist. Aber nicht nur dieser Zeitdruck und hohes Arbeitstempo machen den Beschäftigten – z. B. in der Handybranche (Seite 20) – zu schaffen. Auch Mobbing kränkt und macht krank (Seite 22).

Weitere Themen der aktuellen A&W sind: Die AK-Forderungen an die neue Regierung (Seite 32), die aktuelle Verbraucherstudie (Seite 38), Schattenwirtschaft (Seite 40), Konjunkturprognosen

(Seite 42). Außerdem finden Sie in dieser Ausgabe ein Interview mit Filmemacher Erwin Wagenhofer (Seite 34) und eine Buchrezension über das »Versailles der Arbeiter« (Seite 36). Bei uns können Sie fünf Exemplare dieses schönen Bildbandes gewinnen, wenn Sie uns ihre Wunschschwerpunktthemen verraten. Sie finden uns auch im Internet: Auf unserer Homepage www.arbeit-wirtschaft.at haben Sie die Möglichkeit, Artikel zu kommentieren und E-Cards zu versenden. Wir freuen uns übrigens stets über Kritik und Anregung: aw@oegb.at

Für das Redaktionskomitee
Katharina Klee

Standpunkt

Katharina Klee
Chefredakteurin



Unter Druck

Es fühlte sich an, als würde sich mein Magen zur Faust ballen und kurz darauf bittere Galle meine Kehle hinaufpressen. Fast ein Jahr lang wurde ich Montag bis Freitag noch vor dem Weckerläuten von diesem Gefühl geweckt. Bis ich kündigte und die Symptome von heute auf morgen verschwanden. An meinem damaligen Arbeitsplatz wechselten sich Unter- und Überforderung ab. Das hing auch damit zusammen, dass ich mir neue Arbeitsgebiete suchte, wenn ich zu viel Zeit hatte, und sie zu Ende brachte, selbst wenn die Zeit knapp wurde. Der Lohn waren oft Neid und Missgunst. Gelobt wurde nie.

Unterwegs ins Burn-out

Das Betriebsklima war nicht das Beste. Eine Kollegin wurde in Ansätzen gemobbt. Ich tat nicht mit, konnte, wollte oder wagte es aber nicht, ihr zu helfen. Mir selbst blieb dieses Schicksal erspart, wohl weil ich die Kollegen regelmäßig zum täglichen Bier nach Feierabend begleitete – aus dem auch einmal zwei oder drei wurden, begleitet von Monologen. Ich hörte zu und bemühte mich da und dort um Lösungen. Verändert hat sich nichts. Nur mir ging es schlechter. Jede Grippe erwischte mich.

Auch bei Freundeskreis und Familie konnte ich nicht wirklich auf Unterstützung hoffen. Sie hatten kein Verständnis für meine Arbeit – und auch kein Ohr für mein Gejammer. Irgendwann hörte ich auf zu erzählen. Bei neuen Bekannten vermied ich es, über meinen Job zu sprechen. Mein Selbstwertgefühl sank, mein Zynismus stieg. Ich fühlte mich leer. Das, wofür ich mich begeistert hatte, wofür ich gebrannt

hatte, erschien mir wertlos. Als schließlich von mir sehr geschätzte Kolleginnen die Firma verließen, zögerte ich nicht, das Angebot zur Veränderung anzunehmen.

Es hat lange gedauert, bis ich begriff, dass ich damals schon bis über die Knie im Burn-out war. Erst Jahre später habe ich in meiner Arbeit mit BetriebsrätInnen die Symptome wiedererkannt: Feuer und Asche. Auch sie waren für ihren Beruf und für ihre Berufung entflammt. Wenn die Anerkennung ausbleibt und das Selbstwertgefühl in den Keller sackt, ist das Risiko auszubrennen sehr hoch. Dann reicht oft nur ein Windstoß – ein Problem in der Familie, ein Unfall – und sie verbrennen. Burn-out.

Prävention spart Geld

Arbeit ist kein Zuckerlecken. Sie ist körperlich, geistig und/oder seelisch anstrengend. Arbeit kann krank machen. Muss sie aber nicht. Die Gewerkschaftsbewegung hat sich schon früh für den Schutz der ArbeitnehmerInnen eingesetzt. Gemeinsam mit den Sozialversicherungsträgern setzt sie auf Prävention. Und so wie heute Schutzbekleidung in vielen Berufen unumgänglich ist, können wir uns auch gegen die psychischen Belastungen am Arbeitsplatz rechtzeitig wappnen. Das zu verabsäumen kostet uns alle Millionen. Denn wer krank ist, kann nicht arbeiten und verursacht dem Gesundheits- und Pensionssystem Kosten.

Während aber die körperlichen Belastungen durch Arbeit in den letzten 15 Jahren fast gleich geblieben sind, steigen die psychischen. Grund dafür sind Arbeitstempo und -druck, die stetig wachsen. Und

mit der raschen Zunahme der Kommunikationsmöglichkeiten nimmt die direkte Kommunikation ab. »Wir fragen zu selten ernsthaft nach, wie es jemandem geht, und wir sagen zu selten Danke«, meint der Kriminalpsychologe Thomas Müller.

Wir haben die Wahl

Unter Hochdruck stehen derzeit ja auch die PolitikerInnen und deren WahlhelferInnen. Der Wahlkampf bedeutet für sie Stress und konfliktfrei ist der Arbeitsplatz ersterer auch nicht unbedingt. Sonst hätten wir wohl keine Neuwahlen. Diese Männer und Frauen werden in den kommenden vier Jahren über unsere Arbeitsplätze mitentscheiden, sie werden unsere Arbeitswelt durch Gesetze und Vorgaben mitgestalten. Aber vorher müssen sie von uns gewählt werden.

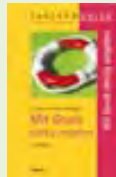
Das Leben ist keine Aneinanderreihung von Schicksalsschlägen, wie es uns immer dann erscheinen mag, wenn wir besonders unter Druck stehen. Dann sollten wir ausatmen, innerlich einen Schritt zur Seite gehen und uns bewusst werden, dass es an uns ist, Entscheidungen zu treffen: Wir sind verantwortlich für unser Selbstwertgefühl, indem wir unsere Werte leben und unser Leben wertvoll gestalten. Wenn wir um Hilfe fragen, bekommen wir sie meistens. Wir haben in unserer demokratischen Gesellschaft immer wieder die Wahl, nicht nur am 28. September. Wir können unsere Welt täglich verändern, durch engagiertes Eintreten für unsere Werte, aber auch durch ein Lächeln von Zeit zu Zeit, durch die Frage »Wie geht es dir?« und durch ein Danke, wenn jemand seinen Job gut gemacht hat.

BUCHTIPPS

Friedel John/Gabriele Peters-Kühlinger
Mit Druck richtig umgehen

128 Seiten
Verlag Haufe, 2006
978-3-448-07335-5
EUR 7,10

Immer mehr Verantwortung, ein schwieriger Chef, drohender Arbeitsplatzverlust – der Druck steigt. Mit diesem Druck richtig umzugehen und sowohl privat als auch im Beruf mehr Souveränität und Ruhe zu gewinnen, dabei hilft Ihnen dieser TaschenGuide.

**Jakob Schrenk**
Die Kunst der Selbstaubeutung

Wie wir vor lauter Arbeit unser Leben verpassen
224 Seiten
DuMont Buchverlag, 2007
978-3-8321-8027-0
EUR 17,40

Dieses Buch beschreibt die neue Arbeitswelt. Wir können immer schlechter zwischen Freizeit und Job unterscheiden, sind dank Handy und Computer rund um die Uhr erreichbar, unser soziales Leben findet weitgehend in der Firma statt. Wann, wo und wie wir arbeiten, dürfen wir zunehmend selbst entscheiden.



Doch dahinter steht oft ein einziger Befehl: »Macht, was ihr wollt. Aber seid profitabel.« Und so geben wir Tag für Tag das Letzte, arbeiten bis zum Burn-out. Wir lassen uns nicht länger vom Vorgesetzten ausbeuten; wir übernehmen diesen Job gleich selbst. Jakob Schrenk zeigt klug, pointiert und unterhaltsam, wie uns die neue Arbeitswelt formt.

Bärbel Kerber
Die Arbeitsfalle: Wie man sein Leben zurückgewinnt

Strategien gegen die Selbstaubeutung und für ein wertvolles Leben
240 Seiten
Verlag Walhalla und Praetoria, 2008
978-3-8029-3383-7
EUR 10,30

Weil wir nicht leben, um zu arbeiten!

Wer sich dauerhaft fremd- und selbstverursachtem Stress aussetzt, riskiert seine Gesundheit. Allzu leichtfertig vernachlässigen wir Partner, Familie, soziale Kontakte und kulturelle Interessen – unsere Persönlichkeit verkümmert. Gewinnen Sie Ausgeglichenheit und Lebensfreude, innere Ruhe und Wohlbefinden zurück.

**Philipp Löpfe/Werner Vontobel**
Arbeitswut

Warum es sich nicht lohnt, sich abzuheizen und gegenseitig die Jobs abzuzeigen
170 Seiten, Campus Verlag, 2008
978-3-593-38566-2
EUR 18,40

Die einen arbeiten immer mehr, während andere keine Chance haben, einen Job zu finden. Philipp Löpfe und Werner Vontobel erläutern das Dilemma unserer modernen Arbeitswelt und zeigen, wie Arbeit für uns alle wieder befriedigend werden kann. Die Wirtschaftsjournalisten Philipp Löpfe und Werner Vontobel bringen das Dilemma unserer heutigen Arbeitswelt auf den Punkt. Zu viele Menschen arbeiten mehr als es volkswirtschaftlich nötig wäre und mehr als sie für den eigenen Konsumbedarf brauchen. Arbeitskultur und wirtschaftliche Realität sind aus dem Gleichgewicht geraten.

**Christa Langheiter**
Mut zur Auszeit

Mit Sabbatical, Langzeiturlaub und Ausstieg auf Zeit zu mehr Lebensqualität und neuen Perspektiven
208 Seiten, Verlag REDLINE, 2006
978-3-636-01378-1
EUR 18,90

Reisen, Romanschreiben, Rosenzüchten? Nur wer seine Auszeit perfekt plant, kann sie auch genießen. Was es alles zu beachten gilt, weiß Christa Lang-



heiter, die selbst mal »ausgestiegen« ist. Welche rechtlich-organisatorischen Möglichkeiten gibt es in Österreich für längere Urlaubszeiten? Wie arrangiere ich mich mit dem Arbeitgeber, mit Partner und Kindern? Wie überbrücke ich die Versorgungslücke, wie reduziere ich Fixkosten? Wie finde ich danach einen guten Einstieg? Und nicht zuletzt: Wie und wo nutze ich die kostbare Zeit sinnvoll?

Mit Erfahrungsberichten von Aussteigern und Arbeits-Sinnsuchenden, Burn-out-KandidatInnen und ArbeitgeberInnen.

Natascha Wendt
Stress- und Burn-out-Prävention im Betrieb

Handbuch für Führungskräfte, Betriebsräte und Arbeitsmediziner
148 Seiten, ÖGB-Verlag, 2008
978-3-7035-1327-5
EUR 21,00

Burn-out ist ein Belastungssyndrom, das von emotionaler, geistiger und körperlicher Erschöpfung geprägt ist. Es entwickelt sich über Monate, manchmal sogar über Jahre. Innerer Leistungsdruck und zunehmende Belastung am Arbeitsplatz sind verantwortlich für diesen Teufelskreis. Verstärktes Engagement am Arbeitsplatz verknüpft mit der Vernachlässigung eigener Bedürfnisse bilden das Kernsegment des Problems. Depression und im schlimmsten Fall Zusammenbruch sind die Folgen. Beim Burn-out-Syndrom handelt es sich längst um keine Managerkrankheit mehr. Ganz im Gegenteil: TechnikerInnen mit Rufbereitschaft und Erfolgsdruck, MitarbeiterInnen im Tourismus, BerufskraftfahrerInnen, PolizistInnen, MitarbeiterInnen in Callcentern – das sind nur einige Beispiele für Betroffene. Entflammt und ausgebrannt, so beschreiben Angestellte immer öfter ihre Probleme am Arbeitsplatz.

**Bestellung:**

Die Bücher sind erhältlich in der ÖGB-Fachbuchhandlung, Rathausstraße 21, 1010 Wien, Tel.: 01/405 49 98/132
fachbuchhandlung@oegbverlag.at
www.oegbverlag.at

IMPRESSUM

Redaktion »Arbeit&Wirtschaft«:

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

E-Mail: aw@oegb.at

Internet: www.arbeit-wirtschaft.at

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), Zsuzsanna Biehl, Mag. Renate Czeskleba, Mag. Thomas Delapina, Günther Chaloupek, Thomas Fessler, Andreas Gjecaj, Elisabeth Glantschnig, Katharina Klee (Chefredakteurin), Karl Kollmann, Georg Kovarik, Barbara Lavaud, Sabine Letz, Ruth Naderer, Katharina Painer, Brigitte Pellar, Alexander Schneider, Erik Türk

Redaktionsmitglieder

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

Mitarbeiter/-innen dieser Ausgabe:

Katharina Klee (Chefredaktion), Sonja Adler, Mag. Lucia Bauer, Mag. Kai Biehl, Mag. Renate Czeskleba, Mag. Thomas Delapina, Astrid Fadler, Dr. Sibylle Fritsch, Dagmar B. Gordon, Mag. Isabel Koberwein, Univ. Prof. Ing. Dr. Karl Kollmann, Dr. Michael Lenert, Georg Michenthaler, Mag. Gabriele Müller, Dr. Brigitte Pellar, Mag. Reinhold Russinger, Dr. Arno Tausch, Dr. Natascha Wendt, Mag. Karin Zimmermann

Herausgeber:

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

Medieninhaber:

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

Hersteller:

Verlag des ÖGB GmbH

Verlagsort: Wien

Herstellungsort: Wien

Preise (inkl. MwSt.):

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

ZVR-Nr. 576439352 • DVR-Nr. 0046655

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

Die Redaktion übernimmt keine Gewähr für unverlangt eingesandte Manuskripte.

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

Arbeiterkammer:

MieterInnen entlasten

Der Preisschub bei den Wohnungsmieten der letzten Jahre muss endlich gestoppt werden, fordert die AK.

Die Arbeiterkammer verlangt jetzt einen gesetzlichen Stopp der Anhebung der Kategorie- und Richtwertmieten, Hausverwaltungskosten und Erhaltungsbeiträge durch eine sofortige Umstellung auf einen zehnprozentigen Indexschwellenwert.

Denn schon ab Oktober soll die nächste Belastungswave auf die MieterInnen zurollen – sie sollen für ihre Kategoriemieten um rund sechs Prozent mehr zahlen, auch Hausverwaltungskosten und Erhaltungsbeiträge würden dadurch in die Höhe schnalzen.

Besonders hart treffen würde dieser Preisschub vor allem ältere Menschen, Familien und DurchschnittsverdienerInnen, die sich ohnehin jede Ausgabe zweimal überlegen müssen. Denn neben den reinen Kategoriemieten müssen MieterInnen auch noch die Grundsteuer, die Hausverwaltungs- und Versicherungskosten des Hausherrn zahlen.

Die Gesamtmiete beträgt deshalb bei einer Wohnung mit Bad und Gasetagen-

heizung rund fünf bis sechs Euro pro Quadratmeter und Monat (rund 440 Euro für 80 Quadratmeter). Viele MieterInnen von sogenannten Kategoriemietwohnungen haben überdies meist auch die vollständige Renovierung der oft desolaten Wohnung zahlen müssen. Dafür erhalten sie beim Auszug keinen Cent, die HausherrInnen kassieren jedoch ständig höhere Mieten.

Die geplante Umstellung der Kategoriemietanpassungen auf einen Zehn-Prozent-Sprung würde zumindest bedeuten, dass jetzt im Oktober keine Erhöhung dieser Mieten kommt, sondern erst um rund drei Jahre später. Durch die spätere Anhebung der Miete und Hausverwalterkosten könnten sich die Haushalte eine Menge Geld sparen, sagt die AK, in Summe geschätzte rund 120 Millionen Euro.

Mehr Infos:
www.arbeiterkammer.at/www-192-IP-42318.html

GBH und GMTN:

Stoppt Steuerschikanen!

BauarbeiterInnen und MonteurInnen brauchen steuerliche Entlastung – nicht ein schwereres Leben!

BauarbeiterInnen sind bei ihrer Arbeit besonderen Belastungen ausgesetzt. Witterung, Staub, Lärm, Gefahren, Termindruck, ständig wechselnde Arbeitsorte, tage- und wochenlange Abwesenheiten von den Familien und damit verbundene Probleme bestimmen ihren Alltag. Umso ärgerlicher ist es, dass Finanzminister Molterer ihr Leben mit bürokratischen Hürden zusätzlich unnötig erschwert. Dabei könnten die Probleme mit etwas politischem Willen gelöst werden.

Wir verlangen, dass

- die bis 31.12.2009 befristete Montageverordnung für Fahrtkosten unbefristet verlängert wird,

- auch pauschale Nächtigungsgelder bis zu 15 Euro zeitlich unbefristet steuerfrei bleiben,
 - die Besteuerung der Taggelder auf Bauhöfen rückgängig gemacht wird und
 - die schikanösen Kontrollen bei den Nächtigungen der BauarbeiterInnen und MonteurInnen eingestellt werden. Die Erklärung, tatsächlich genächtigt zu haben, muss reichen!
- Für diese Ziele setzen wir uns ein – gib uns deine Unterstützung!
Mehr Infos und Unterschriftenlisten zum Download:
www.gbh.at bzw. www.gmtn.at

Arbeiterkammer:

Schluss mit der Preistreiberei!

»Sinkende Inflation heißt leider nicht niedrigere Lebensmittelpreise«, sagt AK-Präsident Herbert Tumpel.

Die Preise sind auf einem hohen Niveau, und im Vergleich zum Vorjahr noch immer überdurchschnittlich teuer sind vor allem Produkte, die jeder braucht: Öle, Milch, Brot, Teigwaren. Auch die Heizölpreise sind auf einem extrem hohen Stand. Vorteile sinkender Rohölpreise werden nicht schnell genug weitergegeben.

Kampf den hohen Preisen, fordert die AK Preisminister Bartenstein erneut auf, endlich was zu tun. Außerdem muss die Bundeswettbewerbsbehörde im Zuge der Branchenuntersuchung bei den Benzinpreisen auch den Heizölmarkt unter die Lupe nehmen – die AK ortet ähnliche

Wettbewerbsprobleme wie am Treibstoffmarkt. Gegenüber Juli 2007 sind Lebensmittel um 7,1 Prozent teurer. So kosten Teigwaren um 43,5 Prozent mehr als noch im Juli 2007, Gouda um 20,8 Prozent, sortenreines Pflanzenöl um 30,3 Prozent, Milch um 1,5 Prozent und Mischbrot um 8,4 Prozent. Trotz fallender Rohölpreise ist auch Heizöl extrem teuer. Gegenüber Juli 2007 kostet Heizöl noch immer um die Hälfte mehr. Eine AK-Analyse zeigt: Seit Juli 2008 ist der für Österreich relevante Rohölpreis der Sorte Brent um elf Euro (11,3 Prozent) gesunken. An den Heizölpreisen ist diese Preissenkung fast

spurlos vorbeigegangen. Erst seit Anfang August gehen die Heizölpreise langsam auf knapp unter einen Euro pro Liter zurück, allerdings auf eben einem sehr hohen Preisniveau. So zahlt eine Familie in einem Einfamilienhaus mit 3.000 Liter Verbrauch im Juli im Vergleich zum Vorjahr um 1.100 Euro mehr.

Die Preistreiberei muss endlich gestoppt werden. Daher verlangt Tumpel: Minister Bartenstein muss als Preisminister seine Möglichkeiten nutzen und Betriebsprüfungen durchführen.

Mehr Infos unter:

www.arbeiterkammer.at/www-2837.html

ÖGB und MKÖ:

UnSer(?) Amerika

Kostenlose Jugendveranstaltung zur US-Wahl von 8. bis 26. September 2008 im Forum Volkstheater.

Die vom Österreichischen Gewerkschaftsbund (ÖGB) und Mauthausen Komitee Österreich (MKÖ) organisierte Veranstaltung nimmt die amerikanische Präsidentschaftswahl zum Ausgangspunkt, um eine differenzierte Sichtweise der Vereinigten Staaten von Amerika herzustellen. Um den Jugendlichen neue Blickwinkel zu eröffnen, werden folgende Themenbereiche blitzlichtartig beleuchtet:

- Leben in Amerika
- Bürgerrechtsbewegungen

- American Cars
- Amerikanische Sportarten
- Österreich und Amerika

Diese unterschiedlichen Perspektiven verschränken und verdichten sich immer wieder an Knotenpunkten, die mit Leitobjekten in der Ausstellung markiert sind. Eine überdimensionale Postkarte, auf die die Jugendlichen Wünsche und Anregungen schreiben können, wird Ende September an den neuen US-Präsidenten gesendet.

- Termin und Anmeldung
- Von 8. bis 26. September 2008
- Forum Volkstheater, Wien
- Montag bis Freitag von 8 bis 18 Uhr
- Dauer: ca. 90 Minuten
- Sprachen: Deutsch und Englisch
- Kostenlose Teilnahme, Anmeldung erforderlich

Für Rückfragen und Anmeldung steht Ihnen das MKÖ gerne zur Verfügung.

E-Mail: info@mkoe.at

Tel.: 0650/2117085

Wiener Stadtgespräch 8

Peter Huemer im Gespräch mit André Heller

Ein Gespräch über Kind sein, über katholisch sein, über Nationalratswahlen und vieles mehr am 2. Oktober.

Multimediakünstler André Heller ist anlässlich seines neuesten Buchs »Wie ich lernte, bei mir selbst Kind zu sein: Eine Erzählung« Gast bei den Wiener Stadtgesprächen. Er wird mit Peter Huemer über seine Jugend in einem Jesuiteninternat sprechen, seine abwechslungsreiche Karriere, aber auch über aktuelle politische Themen.

Donnerstag, 2. Oktober 2008, 19 Uhr, AK Wien, Bildungszentrum, Großer Saal, Theresianumgasse 16–18, 1040 Wien

Eine Veranstaltung der AK Wien und der Stadtzeitung Falter.

Eintritt frei

Um Anmeldung bis 25. September wird gebeten

Telefon (01) 501 65 DW 2146

Im Anschluss gibt es ein kleines Buffet und die Möglichkeit der Buchsignierung

stadtgesprach@akwien.at

Mehr Infos: www.wienerstadtgesprach.at

w i e n e r -
s t a
d
t g e s p r ä
c h

Die Reset-Gesellschaft

Der Kriminalpsychologe Dr. Thomas Müller analysiert im Gespräch mit der A&W, warum Menschen am Arbeitsplatz zu Verbrechern werden.

ZUR PERSON



Dr. Thomas Müller

Geboren: 4. August 1964 in Innsbruck

1982–1992 Bundespolizeidirektion Innsbruck

1984–1991 Studium der Psychologie, Universität Innsbruck; Abschluss Mag. phil.

1993–2004 Leiter des Kriminalpsychologischen Dienstes im Bundesministerium für Inneres, Wien

1993–2003 Zahlreiche Spezialausbildungen in den Bereichen Bearbeitung von Tötungsdelikten, Sexualverbrechen, Bedrohungsanalysen, Workplace Violence, Einvernahmetechnik und Geiselnahmesituationen in den USA und Kanada
seit 1997 Gerichtlich beeideter und zertifizierter Sachverständiger, Bereich Kriminalpsychologie

1997–2003 Ausbildungsprogramme zu Tatortanalyse und Täterprofilerstellung für Staatsanwälte, Richter, Exekutivbeamte etc.

seit 1998 Lehraufträge alternierend an den Universitäten Hamburg, Essen, Wien, Salzburg, Innsbruck, Dundee/Schottland, Krakau/Polen sowie Western University, Perth/Australien

2002 Promotion zum Dr. rer. nat.: Kriminalpsychologie und Forensische Psychiatrie

seit 1. 1. 2005 Mitarbeiter am Institut für Wissenschaft und Forschung der österreichischen Sicherheitsakademie des Innenministeriums

Arbeit&Wirtschaft: *Herr Dr. Thomas Müller, Sie referieren auf der Kinderuni Steyr über Spuren am Tatort. Können Sie in den 12- bis 14-Jährigen schon Vorzeichen der »Bestie Mensch« sowie der »Gierigen Bestie«, wie Ihre Bestseller heißen, erkennen?*

Dr. Thomas Müller: Ich glaube nicht, dass ein Mensch böse auf die Welt kommt, sondern ich gehe davon aus, dass es doch immer noch ein Zusammenspiel mehrerer Faktoren ist, das böse macht. Zweifelsohne ist ein bisschen was genetisch bedingt. Andererseits sind die ersten fünf, sechs Lebensjahre extrem wichtig

– in welcher Form Kinder sozialisiert werden, und wie sie zwischen Ursache und Wirkung unterscheiden können – aber in weiterer Folge, und das wird sicher auch 20 bis 30 Prozent ausmachen, ist die spätere Entwicklung von Menschen ausschlaggebend: Kindheit, Jugend, Pubertät und schließlich der Arbeitsprozess.

Was ist notwendig, um jemanden über die schmale Grenze zwischen Böse und Gut zu stoßen?

Niemand wacht in der Früh auf und sagt sich: Heute ist ein schlechter Tag, heute

mache ich am Arbeitsplatz Wirbel, ich bring jemanden um oder raub eine Bank aus und am Abend geht er ins Bett und sagt, es war ein schlechter Tag, ich mach es nie mehr wieder. In der Regel ist es eine **progre**diente Entwicklung. Man muss in der Kriminalpsychologie achtgeben, dass man sich nicht auf eine allgemeine Diskussion zwischen Böse und Gut einlässt, sondern dass man sich die Motive ansieht. Es ist ja doch ein Unterschied, ob man tagelang hungert und einen Brotlaib stiehlt, oder ob jemand aus nahezu nicht nachvollziehbaren Gründen Kinder über Tage, Wochen oder Jahre in einem Keller einsperrt. Die **Crux** an

Thomas Müller:
 »Behandle Menschen
 am Arbeitsplatz so,
 wie du selbst
 gerne behandelt
 werden möchtest.«



meinem Beruf ist, ich bin immer erst damit befasst, wenn schon etwas passiert ist. Die Kinder haben mich eben gefragt: Kann man denn schon etwas tun, bevor die ganze Sache beginnt?

Und kann man?

Es gibt drei Bereiche, da halte ich es für extrem fahrlässig zu sparen: Erstens Bildung, zweitens ist die Gesundheit, drittens ist die Sicherheit. Zwar ist in jedem dieser Bereiche auch jeder für sich selbst verantwortlich, aber was die Bildung betrifft, muss ich sagen: Menschen heute und gerade Kinder von Wissen und Information auszugrenzen – aus welchen Gründen auch immer – halte ich für gefährlich. Bildung und Wissen sind Formen der Prävention, weil es möglich ist, logisch auftauchende negative und destruktive Gedanken in Form eines verbalen Disputes auszugleichen und nicht eskalieren zu lassen.

In der Arbeitswelt nehmen Druck und Gewalttätigkeit zu – sollte auch dort mehr auf Bildung und Wissen gesetzt werden?

Ich glaube nicht, dass der Druck in der Arbeitswelt zunimmt, sondern ich bin davon überzeugt, dass die Kommunikation abnimmt. Zumindest die vernünftige Form. Dafür nimmt die Anzahl der Ebenen der Kommunikation zu, und wir können das nicht mehr abarbeiten. Mit E-Mail, Handy, Fax etc. haben wir ein Überangebot von Information am Arbeitsplatz, und die Frage ist, sind wir

überhaupt in der Lage, dieses Überangebot psychologisch abzuarbeiten. Die psychologische Form der Kommunikation – sich gegenüberzusetzen, in die Augen zu schauen, verstehen versuchen – ist langsam wie eine Dampflokomotive versus der technischen, die rasend schnell ist wie ein D-Zug.

Ich bin davon überzeugt, dass viele Menschen den Fehler begehen und versuchen, ihre psychologischen Fähigkeiten an die technische Geschwindigkeit anzupassen. Das geht nicht, wir werden oberflächlicher, bearbeiten Problemstellungen nicht mehr in der Tiefe. Da kommt es zu einem Phänomen, das Ursache nicht Wirkung ist: dem Abbruch der Kommunikation. Das führt zur Angst, und aus Angst entsteht Aggression. Es haben schon Kriege begonnen, weil die Kommunikation beendet wurde. Ich bin kein Gegner moderner Kommunikationsmittel, man muss das nur bedenken. Die Technik darf nicht Ersatz für unsere klassischen Kommunikationsformen sein.

Das ist leider oft verführerisch.

Früher haben Kollegen an die Bürotür geklopft und gefragt, gehst du mit mir Mittagessen – heute schreiben sie ein E-Mail mit derselben Frage. Das ist eine Form der Bequemlichkeit, aus der ein Mangel an negativen Rückmeldungen entsteht. Und ich werde ja nicht weise, indem ich ständig Erfolg habe, sondern indem ich lerne, mit Misserfolg umzugehen. Wir leben aber heute in zunehmendem Maße in einer Art Reset-Gesellschaft: Wenn es nicht funktioniert, drück

ich auf einen Knopf und fange wieder von vorne an. Da brauch ich nicht den elektronischen Spielen der Kinder die Schuld geben, sondern muss den Verantwortlichen sagen: Macht Spiele, wo man mit den Negativfolgen seiner Entscheidungen konfrontiert ist.

Ist das nicht eine Haltung, die man auch immer wieder im hohen und mittleren Management beobachten kann, dieses Gefühl, ich kann Reset drücken?

BUCHTIPP

Thomas Müller:

»Gierige Bestie«

In seinem Buch geht Thomas Müller anhand eines wahren Falls der Frage nach, wie und warum der Mensch am Arbeitsplatz zum Verbrecher, ja sogar zum



Mörder wird – und damit kein Einzelfall ist. In einer Arbeitswelt, die immer anonym wird, stellt die sogenannte Workplace Violence eine der größten Herausforderungen unserer Zeit dar.

191 Seiten, Format 15 x 21,5, gebunden mit Schutzumschlag, € 22,- ISBN 978-3-902404-32-9

Bestellung:

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

Wenn mich Leute aus der Wirtschaft einladen, um einen Vortrag über die Auswüchse von Arbeitsplatzkriminalität zu halten, sage ich immer, ich bin Psychologe, ich kann einen Vortrag über Ursache und Wirkung halten, aber das den Leuten zu vermitteln und die Ursachen aufzulösen, das müsst ihr machen. Es reicht nicht, einmal im Jahr zu Weihnachten zu erklären, meine MitarbeiterInnen sind das wertvollste Produktionsgut.

Sie halten ja auch Seminare »Risiko-faktor Mitarbeiter« – haben Führungskräfte Angst vor den Beschäftigten?

Ich glaube nicht, dass das Angst ist, sondern das primäre Interesse gewisse Dinge zu erkennen. Dort, wo noch nichts passiert ist, ist das Interesse relativ gering. Dort, wo Leute in Betrieben gerade in sensiblen Bereichen mitbekommen haben, dass Gefahren nicht allein von außen drohen, sondern auch und gerade von innen, ist das Interesse sehr groß – auch die »Lernbereitschaft«. Wenn man den Zahlen der letzten großen Studie von Price Waterhouse Cooper glauben darf, haben mehr als 50 Prozent der Betriebe im deutschsprachigen Raum mit dem »Tatort Arbeitsplatz« zu tun gehabt: Tendenz steigend. Die Schadenssummen gehen in die Millionenhöhe.

Um welche Art von Delikten geht es dabei?

Das fängt beim bewussten Abbrechen der Kommunikation – sprich bei Mobbing – an und geht schließlich über kleine Sachbeschädigungen, Nötigungen bis hin zu schwersten Fällen von Datendiebstahl bzw. schwere Fälle von körperlicher Gewalt. Denken Sie nur an den 4. Juli 2004 in der Züricher Kantonalbank, wo ein frustrierter Arbeitnehmer zwei seiner Chefs erschossen hat.

Der Arbeitsplatz wird immer mehr zu einer Örtlichkeit, wo das eigene Selbstwertgefühl gedämpft oder nach oben gebracht wird. Je mehr ich mich mit derartigen Fällen beschäftige, desto mehr kristallisiert sich für mich die Frage des Selbstwertgefühles als Kernfrage heraus.

Sehen Sie also das Selbstwertgefühl als die Wurzel des Handelns?

Es gibt verschiedene Möglichkeiten auf ein Sinken des Selbstwertgefühles zu reagieren: Ich kann depressiv werden und mir was antun. Die zweite Möglichkeit ist, mich zu betäuben, Alkohol und Drogen. Eine dritte Möglichkeit ist, dass ich eine Neurose bekommen. Eine andere, dass ich das Selbstwertgefühl anderweitig stütze. Aber eine Möglichkeit ist eben auch zu sagen: Mir geht es nicht gut, aber wenn es den anderen schlechter geht, geht es mir besser. Das ist die Basis für destruktive Handlungen am Arbeitsplatz.

Wie kann man das verhindern?

Wenn ich zu solchen Fällen gerufen werde, stelle ich oft fest, dass jeder im Umfeld der Betroffenen ein bisschen was gewusst hat, aber keiner alles. Dieses Zusammenführen von Einzelbausteinen führt im schlechtesten Fall dazu, dass man sagt »Ändern Sie sich oder es gibt Konsequenzen«, im günstigsten Fall zur Frage: »Wie kann ich helfen?« Und diese Frage ist extrem wichtig. Sie ist die Kernmöglichkeit zur Prävention.

Und wird das angenommen?

Personalchefs und Manager wollen oft Rezepte von mir. Eines der wichtigsten ist: Unterschätzen Sie niemals die Lebenserfahrung von Menschen. Lebenserfahrung kann man nicht auf einer Universität lernen. Sie hat nichts mit Fachwissen zu tun, sondern damit, dass man gelernt hat, Misserfolge einzustecken. Ältere ArbeitnehmerInnen können mit Krisen umgehen. Außerdem sollte es ab einer gewissen Größe einen unabhängigen Beschwerdeweg geben, sodass Menschen nicht in eine Isolation geraten.

Was macht für Sie eine gute Führungskraft aus?

Das hat mich vor nicht allzu langer Zeit ein Journalist in Bezug auf die Politik gefragt. Ich habe geantwortet, die Fragestellungen: Was haben Sie in Ihrem Leben geleistet? Wie viele Bäume haben Sie gepflanzt? Wie vielen Sterbenden haben Sie die Hand gehalten? Wie vielen Kindern etwas vorgelesen? Wie viele Ziegel aufgesetzt? Wie viele Entscheidungen haben Sie gefällt, wo Sie zum Nutzen und zum Wohl

mehrerer anderer etwas vorangebracht haben? Zu Leuten, die all das nicht kennen, kann ich nur wenig Vertrauen aufbauen.

Was können Betriebsräte tun, um »Workplace Violence« zu verhindern?

Wie schon erwähnt, kommt es nicht plötzlich zur Eskalation, das dauert. Betriebsräte können die Warnsignale erkennen: Menschen verändern sich. Wenn drei Dinge zusammenkommen, wird es kritisch. Erstens: Böser, unkontrollierbarer Stress über mehr als sechs Monate, ist gefährlich. Zweitens: Das Fehlen der Identifizierung mit dem eignen Betrieb, also z. B. nichts Persönliches am Schreibtisch. Das ist auch oft die Folge der vielen Umstrukturierungen, Zusammenlegungen etc., vor allem dann, wenn diese Prozesse zu rasch oder schlecht kommuniziert über die Bühne gehen. Und dann braucht es nur noch einen Auslöser, auf den Betriebsrat oder Firma meist keinen Einfluss haben: ein privates Problem. Das kann ein krankes Kind, eine schlimme Scheidung oder der Verlust des Führerscheins sein.

Kommt Ihre Botschaft an?

Meiner Meinung nach haben Menschen das Recht darauf, dass sie arbeiten dürfen. Und sie haben das Recht auf einen gesunden, sauberen und sicheren Arbeitsplatz. Manchmal nach Vorträgen kommen Personalchefs zu mir und sagen, morgen hätte ich zwei Leute entlassen, nach ihrem Vortrag werde ich morgen noch ein Gespräch führen.

Man kann die Botschaft in einem Satz zusammenfassen – dem kategorischen Imperativ von Immanuel Kant: Behandle Menschen am Arbeitsplatz so, wie du selbst gerne behandelt werden möchtest. Nur diesen Satz umzusetzen ist für viele viel schwieriger als man glaubt.

Das Interview führte Katharina Klee für Arbeit&Wirtschaft.

KONTAKT

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

Der Arbeitsdruck steigt

Seit Jahren steigt der Arbeitsdruck in der Europäischen Union vor allem im Dienstleistungssektor konstant an.

Autor: Dr. Michael Lenert

Abteilung Sicherheit, Gesundheit und Arbeit /
Psychologischer ArbeitnehmerInnenschutz /
Arbeitspsychologischer Dienst in der AK Wien

Seit dem Jahr 1991 steigt in der Europäischen Union (EU) die Arbeitsintensität kontinuierlich an. Untersuchungen der Arbeitsbedingungen, die seither in Abständen von fünf Jahren von der Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen¹ durchgeführt werden, ergaben, dass 48 Prozent der Erwerbstätigen im Jahr 1991 zumindest während der Hälfte der Arbeitszeit mit sehr hohem Tempo arbeiten mussten. 50 Prozent hatten knappe, unaufschiebbare Termine vorgegeben.

Hohes Arbeitstempo

Im Jahr 2005 waren 60 Prozent der ArbeitnehmerInnen durch sehr hohes Arbeitstempo und 62 Prozent durch knappe, unaufschiebbare Termine belastet. Parallel dazu ging eine erhebliche Verringerung des Anteils an Beschäftigten, die nie mit hohem Tempo arbeiten mussten (von 36 Prozent im Jahr 1991 auf 21 Prozent im Jahr 2005) bzw. die nie an knappe Termine gebunden waren (von 31 Prozent im Jahr 1991 auf 19 Prozent im Jahr

2005), einher. Das bedeutet, dass die Arbeit immer schneller und unter größerem Zeitdruck bei gleichzeitig immer weniger Möglichkeiten zeitweise unter geringerem Druck zu arbeiten, ausgeführt werden muss. Wir haben es also – zumindest seit 1991 – mit zunehmender Arbeitsverdichtung bei fortschreitender Arbeitsintensivierung zu tun.

Steigende Anforderungen

Steigende Arbeitsanforderungen geben jedoch nicht allein Anlass zur Sorge um den gesundheitlichen Zustand der ArbeitnehmerInnen in der EU. In vielen Fällen treten sie nämlich in Verbindung mit geringen Entscheidungsspielräumen auf und bewirken damit die ungünstigsten, Stress verursachenden Belastungen für die ArbeitnehmerInnen. Davon sind FacharbeiterInnen und angelernte ArbeiterInnen in Industriebereichen und in der Sachgüterproduktion besonders betroffen, weil an diesen Arbeitsplätzen die Bindung an maschinenabhängige Arbeitsabläufe weit verbreitet ist. Auch die im Bauwesen Beschäftigten sind hohen Arbeitsanforderungen bei eher mäßig ausgeprägten Entscheidungsspielräumen ausgesetzt. Im **tertiären** Wirtschaftssektor stehen besonders ArbeitnehmerInnen im Gaststätten- und Beherbergungswesen aber auch im Transport- und Kommunikationswesen unter einem großen, Stress verursachenden Arbeitsdruck.

Im Jahr 2000 gab ein Drittel der ArbeitnehmerInnen in der EU an, keinen Einfluss auf das Arbeitstempo zu haben. Im Jahr 2005 waren dies ca. 35 Prozent.

WEBLINKS

Europäische Agentur für Sicherheit
und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz:
<http://osha.europa.eu/de/>

European Working Conditions Survey
(EWCS)

[www.eurofound.europa.eu/ewco/
surveys/index.htm](http://www.eurofound.europa.eu/ewco/surveys/index.htm)

Artikel im Forum Gesundheitspolitik:
[www.forum-gesundheitspolitik.de/
artikel/artikel.pl?artikel=0587](http://www.forum-gesundheitspolitik.de/artikel/artikel.pl?artikel=0587)

Für den überwiegenden Teil der ArbeitnehmerInnen (68 Prozent) waren Personen von außerhalb des Unternehmens wie Kunden/Kundinnen, KlientInnen oder PatientInnen der das Arbeitstempo bestimmende Faktor. Für 47 Prozent war das Tempo abhängig von der Arbeit von KollegInnen. Als weitere, das Arbeitstempo bestimmende Faktoren erwiesen sich die direkte Kontrolle von Vorgesetzten (41 Prozent), zahlenmäßig vorgegebene Produktionsziele (39 Prozent) und die automatischen Bewegungen einer Maschine bzw. eines Produkts (18 Prozent).

Fremdbestimmtheit

Für diese Situation ist die vorherrschende Bedeutung des Dienstleistungssektors verantwortlich. Die Kontrolle über das Arbeitstempo wird in erster Linie durch direkte Anforderungen von Kunden/Kundinnen, KlientInnen, PatientInnen etc. und – in geringerem Umfang – innerhalb

¹ First (1991), Second (1995), Third (2000) and Fourth (2005) European Working Conditions Survey (EWCS), European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin.

der KollegInnenschaft ausgeübt. Besonders ausgeprägt ist die Fremdbestimmtheit des Arbeitstempos durch Personen von außerhalb des Unternehmens im Gaststätten- und Beherbergungswesen, im Gesundheitswesen und im Handel.

Leistungsdruck im Team

Unter diesen Bedingungen ist die direkte Kontrolle des Arbeitstempos durch Vorgesetzte oft nicht mehr nötig. Kunden/Kundinnen bestimmen allein durch ihre Anwesenheit, ob und wann Pausen gemacht werden können bzw. wie sehr man sich beeilen muss. Innerhalb eines Teams sind es oft die Teammitglieder selbst, die – unter dem Einfluss von Kundenwünschen – einen mitunter beträchtlichen Leistungsdruck aufbauen, weil ein Teammitglied die anderen nicht »hängen« lassen will. Das führt gelegentlich dazu, dass Beschäftigte krank in die Arbeit kommen, weil sie ihre KollegInnen nicht im Stich lassen wollen. Da kann es auch vorkommen, dass reguläre Arbeitszeiten nicht eingehalten werden.

Interessant ist auch, dass sich seit dem Jahr 1991 die Verbreitung körperlicher und physikalischer Arbeitsbelastungen kaum verändert hat. EU-weit waren im Jahr 2005 30 Prozent (1991: 27 Prozent) der ArbeitnehmerInnen durch starken Lärm, 45 Prozent (1991: 43 Prozent) durch Arbeit in beschwerlichen Körperhaltungen und 34 Prozent (1991: 31 Prozent) durch die Handhabung schwerer Lasten belastet. Das widerspricht der Annahme, dass es aufgrund des technischen Fortschritts zu einer Abnahme körperlich-physikalischer Arbeitsbelastungen kommen würde. Diese Belastungen sind eher gleich geblieben und psychisch wirksame Arbeitsbelastungen haben zugenommen. Österreich ist von diesem Trend nicht ausgenommen. Es gehört noch vor Deutschland, Holland, Frankreich und Großbritannien zu den sieben EU-Mitgliedsstaaten mit der größten Arbeitsintensität. Mehr als die Hälfte der Arbeitszeit wurde 2005 in Österreich unter einer Kombination von sehr hohem Arbeitstempo und knappen, unaufschiebbaren Terminen gearbeitet. Im EU-Durchschnitt waren es nicht ganz 45 Prozent der Arbeitszeit. In einem Teil der Länder, in denen mit einer noch größeren Arbeitsintensität als in Österreich gearbei-

tet wird, stehen den ArbeitnehmerInnen jedoch ausgeprägte Entscheidungsspielräume bei Inhalt und der Organisation der eigenen Arbeit zur Verfügung, was negative Konsequenzen hoher Arbeitsanforderungen mildert. Dabei wurden vorwiegend die nordischen Länder, untersucht. In Österreich ist die Situation weniger günstig. Hier verbinden sich hohe Arbeitsanforderungen mit (relativ) geringen betrieblichen Handlungsspielräumen für die Beschäftigten. Dadurch entstehen negative Belastungswirkungen und Stress.

Interessant ist, dass ein geringer Arbeitsdruck – also relativ niedrige Arbeitsanforderungen in Verbindung mit hoher Arbeitsautonomie – wie in Belgien, Luxemburg und den Niederlanden – durchaus nicht zu geringer Leistung führen muss. Diese Länder weisen nämlich ein sehr hohes Produktivitätsniveau auf.

Zu wenig Zeit

Von den österreichischen ArbeitnehmerInnen dürfte im Vergleich mit dem EU-Durchschnitt auch mehr Arbeit verlangt werden. Während EU-weit etwa 30 Prozent der Befragten angeben, nicht ausreichend Zeit für die Erledigung der verlangten Arbeit zu haben, geben das in Österreich etwa 40 Prozent an. Besonders betroffen von dieser Situation dürften in Österreich Unternehmen der Informationstechnologiebranche sein. Einer aktuellen Untersuchung zufolge werden in den Unternehmen dieser Branche regelmäßig Überstunden gemacht, und dementsprechend hoch ist auch das Burn-out-Risiko. Aus der Zunahme der Arbeitsintensität ergeben sich zwei problematische Konsequenzen. Erstens steigt die Stressbelastung aller ArbeitnehmerInnen und damit generell das Risiko für stressbedingte Erkrankungen wie **psychosomatische** (z. B. Herz-Kreislaufkrankungen, Magen-Darmerkrankungen, Schlafstörungen) und psychiatrische Erkrankungen (z. B. Störungen der Stimmungslage, Angststörungen) sowie Burn-out.

² Bödeker, W., Friedel, H., Röttger, C., Schröer, A., »Kosten arbeitsbedingter Erkrankungen«, Schriftenreihe der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, Dortmund/Berlin, 2002.

³ Bödeker, W., Friedel, H., Friedrichs M., Röttger, C., »Kosten der Frühberentung. Abschätzung des Anteils der Arbeitswelt an der Erwerbs- und Berufsunfähigkeit und der Folgekosten«, Schriftenreihe der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, Dortmund/Berlin/Dresden, 2006.

Zweitens sind von steigender Arbeitsintensität vor allem ältere ArbeitnehmerInnen betroffen, da es ihnen schwerer fällt, mit Stress umzugehen. Daher besteht angesichts alternder Belegschaften in Zukunft ein zunehmender Handlungsbedarf für eine alters- und altersgerechte betriebliche Arbeitsorganisation.

Vor diesem Hintergrund ist es nicht erstaunlich, dass EU-weit etwa jede/jeder fünfte Erwerbstätige über allgemeine Erschöpfung und Stress klagt. Organisationsbedingte und psychosoziale Arbeitsbelastungen beeinträchtigen nicht nur vorübergehend die Gesundheit, sondern tragen auch maßgeblich zum Eintritt einer dauerhaften Arbeitsunfähigkeit vor Erreichen des Pensionsalters (Invaliditätspension) bei. Dies haben Untersuchungen in Deutschland ergeben, die eine zum Teil erhebliche Beteiligung von psychisch wirksamen Arbeitsfehlbelastungen an den gemeinwirtschaftlichen Kosten für Krankenstände und Invaliditätspensionen nachweisen konnten.^{2 3}

Zukunftserfordernisse

Es wird daher erforderlich sein, Arbeitsbedingungen, die Arbeitsdruck und Stress verursachen, deutlich zu verbessern. Hohes Arbeitstempo sowie kurzfristig gesetzte und unaufschiebbare Terminvorgaben müssen entschärft sowie Entscheidungsspielräume für die ArbeitnehmerInnen erweitert und der zunehmenden Arbeitsverdichtung entgegengesteuert werden. Dies ist vor allem in der Sachgüterproduktion aber auch im Dienstleistungssektor, im Gaststätten- und Beherbergungswesen sowie im Transport- und Kommunikationswesen und besonders in der IT-Branche erforderlich, um stressbedingte Erkrankungen der ArbeitnehmerInnen erst gar nicht entstehen zu lassen und ihre Gesundheit zu fördern.

KONTAKT

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

Gesundheit ist mehr

Auch in der betrieblichen Gesundheitsvorsorge wird Gesundheit nicht mehr lediglich als das Fehlen von Krankheit gesehen.

Autor: Georg Michenthaler

IFES – Institut für empirische Sozialforschung

Die Gesundheit ihrer Beschäftigten war verantwortungsvollen Unternehmensführungen immer schon ein wichtiges Anliegen. Der ökonomische Erfolg in einer wettbewerbsorientierten Wirtschaft erfordert motivierte und leistungsfähige MitarbeiterInnen und darf nicht durch Ausfälle – insbesondere von Schlüsselpersonen – aufs Spiel gesetzt werden. Mit der Reduktion krankheitsbedingter Fehlzeiten allein ist es allerdings auch nicht getan, wenn die MitarbeiterInnen zwar da, aber nicht »bei der Sache« sind, weil sie vielleicht schon resigniert haben.

Einschlägige IFES-Forschungen der letzten zehn Jahre – seien es MitarbeiterInnenbefragungen in heimischen Betrieben, sei es der im Auftrag der AKOÖ erhobene und analysierte Arbeitsklimaindex – zeigen, dass sich die Schwerpunkte des Themas »betriebliche Gesundheit« merklich verschoben haben. Im Folgenden sollen nun einige zentrale Aspekte dieses Wandels und sich abzeichnende Weiterentwicklungen dargestellt werden.

1. Wandel der Arbeit

Der Fokus der herkömmlichen betrieblichen Gesundheitsvorsorge richtete und richtet sich stark auf körperliche Gesundheitsgefährdungen durch industrielle und gewerbliche Produktion sowie Dienstleistung. Gesetzliche Schutzmaßnahmen sollen Gefahren für Leib und Leben der

Beschäftigten minimieren; eigens eingerichtete Arbeitsinspektorate sind berechtigt, ihre Einhaltung jederzeit zu kontrollieren. Die größte Schutzbedürftigkeit wird demnach bei jenen Personen, etwa ArbeiterInnen, gesehen, die in ihrer beruflichen Tätigkeit besonderen körperlichen Beanspruchungen (Hitze, Staub, Lärm usw.) oder Gefährdungen ausgesetzt sind. Die Gesundheit von Büroangestellten wiederum sieht man hauptsächlich in einer inadäquaten Arbeitsplatzgestaltung, etwa in einer falschen Sitzposition des Bürosessels und – seit neuerem – etwa in den Belastungen für die Augen durch PC-Arbeit gefährdet – siehe Bildschirmpause. Gesetzliche Arbeitszeit- und Urlaubsregelungen sollen überdies die Regeneration von ArbeitnehmerInnen ermöglichen. All diesen sinnvollen und notwendigen Schutzmaßnahmen ist gemeinsam, dass sie fast ausschließlich körperliches Wohlbefinden und Unversehrtheit im Auge haben und psychosomatische Befindlichkeitsstörungen vernachlässigen.

Als in den 1970er Jahren die Gewerkschaften unter der Losung »Humanisierung der Arbeitswelt« zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen aufriefen, war die Arbeitswelt in vieler Hinsicht noch von körperlicher Schwerarbeit geprägt.

In der Zwischenzeit ist nicht nur der Anteil an manuellen Tätigkeiten kontinuierlich zurückgegangen, die Tätigkeitsfelder von ArbeiterInnen unterscheiden sich in vielen Bereichen von jenen früherer Tage. So ist etwa ein besonders risikoreicher Berufszweig, der Bergbau, in Österreich fast völlig ausgestorben. ArbeiterInnen in der modernen industriellen Produktion sind vielfach zu Steuerungs-

WEBLINKS

Institut für empirische Sozialforschung
(IFES)
www.ifes.at

technikerInnen komplizierter Maschinen geworden, bei denen statt Kraft gleichbleibende Konzentration gefordert wird. Damit verändert sich das hergebrachte Belastungs- und Beanspruchungsprofil und damit die Art des Gesundheitsrisikos.

2. Neue Gesundheitsgefährdungen

Einschlägige Forschungen des IFES zeigen, dass immer mehr Beschäftigte durch Gesundheitsrisiken betroffen sind, die weniger deren körperliche als vielmehr psychische, seelische und soziale Befindlichkeit berühren. Als besonders markante Risikofaktoren seien an dieser Stelle nur Folgende genannt:

■ Belastungen durch Arbeitsstress und Zeitdruck: Diese nehmen – wie fast alle unsere betrieblichen Längsschnittuntersuchungen zeigen, tendenziell zu und haben in bestimmten Gruppen, insbesondere bei qualifizierten Angestellten und bei solchen mit Führungsfunktionen, teilweise schon ein »krank machendes« Niveau erreicht. Die tatsächlich geleisteten Arbeitszeiten liegen, wie der Arbeitsklimaindex zeigt, durchwegs um 10 bis 15 Prozent über dem vereinbarten Niveau, die modernen Technologien der Bürokommunikation ermöglichen eine Rundum-Verfügbarkeit und lassen die



tungen finanziell abzugelten, oder den MitarbeiterInnen Stresstests oder Zeitmanagement-Seminare anzubieten.

4. Fazit und Perspektiven

Unsere Forschungsprojekte in österreichischen Unternehmen zeigen, dass das Problembewusstsein für berufliche Gesundheitsrisiken sowohl bei den Interessenvertretungen, den Beschäftigten, aber auch den Personalverantwortlichen – jenseits der rein körperlichen Gefährdungen – wächst. In der Regel bestehen die Maßnahmen darin, potenziell krank machende Faktoren zu identifizieren und die MitarbeiterInnen dabei zu unterstützen, besser mit diesen Bedingungen leben zu können. Ein nächster Schritt müsste jedoch sein, diese Faktoren zu beseitigen, Belastungen möglichst auszuschalten oder zumindest zu reduzieren.

Gesundheit ist allerdings weit mehr als nur das Fehlen von Krankheit! Nach der allgemein anerkannten Definition der Weltgesundheitsorganisation (WHO) beinhaltet Gesundheit eine Reihe von Positivindikatoren wie z. B. soziale Partizipation, Selbstwirksamkeit und Sinnfindung, also Rahmenbedingungen und Ressourcen, die Gesundheit in einem umfassenden Sinne überhaupt erst hervorbringen.

Zentral gehören dazu etwa im sozialen Gefüge »Arbeit«:

- ein wertschätzender Umgang miteinander und herrschaftsfreie Kommunikation zwischen allen Ebenen der betrieblichen Hierarchie,
- tatsächliche Entscheidungs- und Gestaltungsspielräume für die Beschäftigten und nicht nur »Scheinautonomie« und
- und eine Arbeitszeitgestaltung, die, als Work Life Balance, ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Arbeit und Freizeit ermöglicht.

Grenzen zwischen Arbeit und Freizeit bisweilen verschwinden. Entsprechende Dienstvereinbarungen – Stichwort »All-Inclusive« – tragen dazu bei.

■ Kennzeichnend für moderne Unternehmensphilosophien ist auch die Tendenz zur Delegation von – auch wirtschaftlicher – Verantwortung von den oberen zu den mittleren und unteren Managementebenen – ja, bis hin zu den MitarbeiterInnen selbst. Was auf der einen Seite als mehr Autonomie und Selbstbestimmung am Arbeitsplatz durchaus zu begrüßen wäre, birgt aber auf der anderen Seite das Risiko zunehmender »Selbst«-ausbeutung, zumal dann, wenn für die übernommenen Verantwortungsbereiche und Zielvorgaben nicht ausreichende Kompetenzen, und Arbeitszeit-Ressourcen zur Verfügung stehen. Mit der Losung »Die Arbeit muss gemacht werden, egal wie!«, versuchen Heerscharen »selbst bestimmter« Angestellter tagtäglich dem Arbeitstag mehr Zeit abzupressen und verzichten allzu oft auf die ihnen zustehenden Arbeitspausen, wie eine von IFES jüngst im Auftrag der GPA-DJP erstellte Studie festgestellt hat.

Die gesundheitlichen Folgen dieser – und anderer – Entwicklungen äußern sich vielfach nicht so offensichtlich wie die Staublunge des Bergmanns oder die Rückenschmerzen des Büroangestellten. Bevor etwa bei einem/einer chronisch überlasteten MitarbeiterIn ein Burn-out-Syndrom diagnostiziert wird, hat sie/er möglicherweise bereits eine jahrelange Krankheitsgeschichte hinter sich, die im Betrieb nicht aufgefallen ist, weil die Leistung scheinbar ja immer gestimmt hat.

Unsere Forschungen der letzten Jahre deuten – zusammengefasst – darauf hin,

- dass psychosomatische Beschwerden bei Beschäftigten generell zunehmen,
- und dass davon nicht nur Angestellte, sondern auch ArbeiterInnen betroffen sind.

3. Neue Lösungen

Diese Erkenntnisse verdanken wir nicht zuletzt dem Umstand, dass in vielen Betrieben die Sensibilisierung für diese »neuen« Gesundheitsgefährdungen gewachsen ist, und dass gesundheitsbezogene Fragestellungen ein immer wichtigerer Bestandteil von MitarbeiterInnen-Befragungen werden. Es besteht also ein sichtlich gesteigertes Interesse seitens der Personalverantwortlichen, einen umfassenden Blick auf die gesundheitliche Situation ihrer Beschäftigten zu gewinnen.

Zunehmender Druck entsteht aber auch seitens der innerbetrieblichen Interessenvertretungen, wie etwa das Beispiel einer aktuellen, von den Personalvertretungen und Betriebsräten aus sechs Telekommunikations-Unternehmen initiierten, betriebsübergreifenden Gesundheits-erhebung zeigt. Motor einer veränderten Problemwahrnehmung und einer stärkeren Fokussierung auf psychosomatische Gesundheitsrisiken ist jedoch auch ein gestiegenes Gesundheitsbewusstsein der Beschäftigten selbst.

Wenn »Befunde« aus spezifischen Gesundheitserhebungen nun einmal auf dem Tisch liegen, ist seitens der Unternehmen das Bemühen zu erkennen, korrigierend einzugreifen. Vielfach dringt man aber nicht bis zum Kern der Problematik vor und glaubt, mit Oberflächenkosmetik das Auslangen zu finden. Keine nachhaltigen Lösungen sind etwa unzumutbare Belas-

KONTAKT

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

Ausgebrannt

Immer mehr Menschen leiden unter Burn-out. Wie es entsteht, wen es trifft, und was zu tun ist.

*Autorinnen: Mag. Renate Czeskleba
und Mag. Karin Zimmermann*

*Fachbereich Sozialpolitik – Gesundheitspolitik
im ÖGB*

Nichts macht mehr Freude, weder im Beruf noch im Privatleben. Die Arbeit geht nicht mehr so von der Hand, die Fehler häufen sich. Der Umgang mit Kunden/Kundinnen wird zur Last. So, oder so ähnlich, empfinden Menschen im Burn-out.

Burn-out entsteht nicht über Nacht, sondern entwickelt sich über einen längeren Zeitraum, in dem ein Ungleichgewicht zwischen großer Anstrengung und dem damit erzielten Effekt erlebt wird – oder anders gesagt: Verausgabung gepaart mit Frustration.

Psychische Belastungen und Burn-out sind Themen, die uns in der Arbeitswelt in den nächsten Jahren vermehrt beschäftigen werden – das zeigen uns sowohl Statistiken als auch zahlreiche Gespräche mit BetriebsrätInnen. Menschen, die aufgrund von psychischen Erkrankungen in Invaliditäts- und Erwerbsunfähigkeitspension gehen, sind mit ca. 30 Prozent bereits die größte Krankheitsgruppe, knapp gefolgt von Muskel- und Skeletterkrankungen, die auch zu einem beträchtlichen Teil Folgeerscheinungen von psychischen Belastungen sind.

Arbeit kann krank machen

Aus dem ersten österreichischen Fehlzeitenreport 2007 geht hervor, dass 40 bis 50 Prozent der Krankenstandstage ar-

beitsbedingt sind. Psychische Erkrankungen verursachen vier Prozent der Fehlzeiten – sie sind aber die am schnellsten wachsende Gruppe der Erkrankungen. Wir können wohl davon ausgehen, dass die Fehlzeiten aufgrund psychischer Belastungen in den nächsten Jahren weiter ansteigen.

Burn-out entsteht oft, wenn Menschen über längere Zeit den beruflichen und privaten Anforderungen nicht mehr nachkommen können. Der Anstieg der beruflichen Anforderungen ist ein allgemeiner Trend – wir sollen immer und überall erreichbar sein, mit Handy, Laptop und **Blackberry** allzeit bereit. Wenn dann noch die privaten Anforderungen steigen, zum Beispiel durch Probleme mit den Kindern, Beziehungskrisen oder Pflegebedarf in der Familie, brennen Menschen förmlich aus.

Von den steigenden Anforderungen im beruflichen Alltag sind alle ArbeitnehmerInnen betroffen. Es gibt aber Persönlichkeiten, die eher dazu neigen, sich mit den beruflichen Anforderungen auch zu überfordern. Burn-out trifft vor allem Menschen, die in ihrem Beruf ein überaus starkes Engagement zeigen, sich selbst unter hohen Erfolgs- und Durchhalte- druck setzen und somit an die Grenzen ihrer Kräfte gehen bzw. diese letztendlich überschreiten. Das Phänomen zieht sich zunehmend durch alle Berufsgruppen und steht auch in einem Zusammenhang mit dem jeweiligen sozialen Umfeld.

Für Burn-out-Gefährdete ist Leistung wichtig. Wenn zu dieser persönlichen Einstellung der Leistungsdruck durch das Unternehmen dazu kommt, wird es gefährlich. Vorgesetzte und KollegInnen erkennen das Problem nicht und schau-

WEBLINKS

Weitere Einblicke in die Ergebnisse der Burn-out-Umfrage des ÖGB sowie persönliche und betriebliche Beratungsangebote auf www.gesundearbeit.at

feln den/die KollegIn noch weiter mit Arbeit zu. Es scheint einfach schick zu sein, viel und bis zur Erschöpfung zu arbeiten.

Die Burn-out-Spirale

Bis zur völligen Burn-out-Erschöpfung gibt es zwölf Stufen, der Übergang ist aber fließend und nicht bei allen Betroffenen gleich. Abhängig davon, in welcher Stufe die Betroffenen sich befinden, ist ein Ausstieg aus der Burn-out-Spirale leichter bzw. schwerer zu bewältigen.

Wenn Menschen vom beginnenden Burn-out über viele Zwischenstufen (Arbeit überbewerten, keinen Urlaub mehr machen, ständig an die Leistung denken, keine Pausen machen, Freunde und Familie vernachlässigen usw.) in eine totale Erschöpfung geraten, werden sie für sehr lange Zeit krank. Sie brauchen dann medizinische und psychotherapeutische Unterstützung, es kommt häufig zu längeren Krankenhausaufenthalten bis hin zu Berufsunfähigkeit. Burn-out ist längst keine ManagerInnen-Krankheit mehr und ist inzwischen leider auch viel zu häufig unter ArbeiterInnen zu finden.

Aus Gesprächen mit BetriebsrätInnen und Mitgliedern ist schon seit Längerem

klar, dass Burn-out bereits ein Problem des betrieblichen Alltags ist. Dennoch fehlen in Österreich statistische Aussagen, wie viele Menschen denn eigentlich davon betroffen sind, und was denn nun genau zu Burn-out führt. Deshalb hat sich der ÖGB dazu entschlossen, gemeinsam mit den Business-Doctors und Karmasin Motivforschung eine österreichweite Online-Umfrage zu Burn-out durchzuführen.

Die Befragung erfolgte im Winter 2007/2008. Die ersten Ergebnisse der Auswertung liegen nun vor und geben einen guten Einblick, welche Arbeitsbedingungen Burn-out fördern beziehungsweise entgegenwirken können.

ÖGB: Burn-out-Umfrage

Die Burn-out-Umfrage hat anhand eines international anerkannten Testverfahrens (MBI: Maslach Burn Out Inventory) drei Dimensionen untersucht:

- Emotionale und körperliche Erschöpfung
- Zynismus – darunter ist der Verlust der Sinnhaftigkeit und der Freude an der Arbeit zu verstehen
- Einschätzung der eigenen beruflichen Leistungsfähigkeit

Sind Erschöpfungszustand und Zynismus verstärkt ausgeprägt, die berufliche Leistungsfähigkeit aber eingeschränkt, sprechen wir von einer Burn-out-Gefährdung. Das traf bei 19 Prozent aller Befragten zu. Oder anders gesagt: fast jede/r fünfte der Befragten ist Burn-out-gefährdet. Fast die Hälfte aller Befragten (nämlich 49 Prozent) zeigen eine hohe Ausprägung auf den Dimensionen Erschöpfung und Zynismus. 31 Prozent zeigen eine geringe berufliche Leistungsfähigkeit.

Weiters haben wir untersucht, was nun Burn-out-Gefährdete (also Personen mit zunehmender Erschöpfung, verstärktem Zynismus und eingeschränkter Leistungsfähigkeit) von nicht Burn-out-gefährdeten Befragten unterscheidet – einerseits haben wir soziodemographische Merkmale (wie Alter, Geschlecht, Kinder usw.) abgefragt, und andererseits hat uns interessiert, welche Arbeitsbedingungen nun Burn-out verstärken bzw. vorbeugen

können (z. B. Arbeitszeiten, Handlungsspielräume, Entscheidungsmöglichkeiten usw.).

Soziodemographische Erkenntnisse:

- Je höher das Einkommen und je höher der Bildungsgrad, desto geringer ist die Burn-out-Gefahr.
- Kinder im Haushalt erhöhen das Burn-out-Risiko.
- Zwischen Männern und Frauen ist in der Häufigkeit der Burn-out-Gefährdung kein Unterschied erkennbar.

Arbeitsbedingungen und Burn-out?

- Schichtdienst wirkt sich besonders gravierend auf das Burn-out-Risiko aus. Jeder/jede dritte (31 Prozent) SchichtarbeiterIn ist Burn-out-gefährdet! Genauso führen Arbeitszeiten, die sich sehr kurzfristig ändern, zu einem erhöhten Burn-out-Risiko.
- Beschäftigte in nichtleitenden Funktionen sind stärker von Burn-out betroffen als Beschäftigte in leitenden Funktionen.
- Ein hohes Maß an Selbstbestimmung, Erfolgserlebnisse und Wertschätzung der Leistung sowie abwechslungsreiche und interessante Arbeit sind wichtige Faktoren, die das Burn-out-Risiko verringern.
- Hingegen haben Burn-out-Gefährdete ein weniger gutes Verhältnis zu ihren ArbeitskollegInnen und Vorgesetzten, sie sind mit ihrer Arbeit weniger zufrieden.
- Burn-out-Gefährdete fühlen sich durch ihre Freizeit weniger erholt und ihr Privatleben bereitet ihnen weniger Freude.

Handlungsmöglichkeiten

Wie diese Studie zeigt, kann Burn-out nicht nur auf persönliche Verhaltensweisen reduziert werden. Besonders bei den Arbeitsbedingungen kann ein Betrieb vorbeugen. Betriebe sollten daher – im Sinne der Fürsorgepflicht der ArbeitgeberInnen – auf zwei Ebenen ansetzen:

1. Bei den betroffenen Personen selbst durch individuelle Unterstützungsangebote im Umgang mit Stress und konkrete Hilfsangebote im Akutfall. Wichtig ist auch der Umgang mit Burn-out-Betroffenen, die nach einer längeren Abwesenheit wieder in den Betrieb zurückkommen (sensible Wiedereingliederungsmanagement).

2. Bei den Arbeitsbedingungen, wie zum Beispiel den Informations- und Mitsprachemöglichkeiten, dem persönlichen Handlungsspielraum der MitarbeiterInnen, beim Feedback und der Anerkennung, aber auch bei Arbeitszeit, der mengenmäßigen Arbeitsbelastung oder bei der Über- bzw. auch Unterforderung bei den Arbeitsaufgaben.

Unterstützung in diesem Prozess können ArbeitspsychologInnen bieten. Sie müssen im Bedarfsfall im Rahmen der gesetzlich vorgeschriebenen Präventionszeit (ArbeitnehmerInnenschutzgesetz § 82a, Absatz 5) eingesetzt werden.

Nur die Spitze des Eisbergs

Der Großteil des Eisbergs schwimmt unter Wasser. Prävention durch Aufklärung und Änderungen der Arbeitsbedingungen können hier am meisten bewirken und schlimme persönliche Schicksale vermeiden.

Denn Personen mit diagnostiziertem Burn-out sind meist für längere Zeit (meist sechs Monate bis ein Jahr) nicht mehr arbeitsfähig, brauchen psychotherapeutische Betreuung und einen gut begleiteten Wiedereinstieg ins Arbeitsleben.

Ein Prozess, der nicht nur persönliches Leid verursacht, sondern auch viele Kosten für Betrieb und Gesellschaft.

KONTAKT

Schreiben Sie Ihre Meinung
an die Autorinnen
karin.zimmermann@oegb.at
renate.czeskleba@oegb.at
oder die Redaktion
aw@oegb.at

TIPPS GEGEN BURN-OUT IM BETRIEB

MitarbeiterInnen, die ein Burn-out erleiden, sind weniger belastbar, häufiger krank und weniger engagiert. Wenn MitarbeiterInnen „ausbrennen“, ist der wirtschaftliche Schaden für das Unternehmen nur noch eine Frage der Zeit. Aber nicht die Betroffenen selbst sind schuld daran, sondern sehr oft spielt auch die Situation am Arbeitsplatz eine wichtige Rolle. Hier finden Sie einige Empfehlungen und Maßnahmen, wie auf betrieblicher Ebene vorbeugende Maßnahmen gegen Burn-out gesetzt werden können:

1. Burn-out zum Thema des ArbeitnehmerInnenschutzes machen

Burn-out ist bei ArbeitgeberInnen und Belegschaft oft ein Tabuthema. Vor allem die Beschäftigten haben Angst, Burn-out-Symptome einzugestehen, da sie mit geringer Belastbarkeit gleichgesetzt werden. Umso wichtiger ist es, dass sich der betriebliche ArbeitnehmerInnenschutz um das Thema Burn-out kümmert.

2. Geschäftsführung und Belegschaftsvertretung informieren sich selbst

GeschäftsführerInnen und BelegschaftsvertreterInnen sollten über Vorgänge und Belastungen im Unternehmen Bescheid wissen. Immerhin geht es bei Burn-out-Prävention um die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers. Und auch der Betriebsrat oder die PersonalvertreterIn brauchen ein Grundwissen, um ArbeitgeberInnen bei Burn-out-Prävention zu unterstützen und notfalls Maßnahmen einzufordern.

3. Führungskräfte schulen

Ein logischer zweiter Schritt ist dann die Schulung der Führungskräfte. Sie sind jedenfalls – genauso wie die BelegschaftsvertreterInnen – notwendige PartnerInnen für alle funktionierende Maßnahmen gegen Burn-out und für ein gesundheitsförderliches Arbeiten.

4. Die Arbeitsorganisation überdenken und verändern

Um herauszufinden, wo die Burn-out-Gefährdungen im Betrieb liegen, müssen die Beschäftigten ermuntert werden, offen und ohne Nachteile zu befürchten, Defizite in der Arbeitsorganisation darzulegen. Nur so kann die Arbeitsorganisation verbessert werden.

5. Wertschätzung ausdrücken

Neben der Arbeitslast und der Qualität des Teamgefühls ist die Wertschätzung, die MitarbeiterInnen von ihren Vorgesetzten wie auch von ihren KollegInnen erfahren, einer der wichtigsten Faktoren zur Verhinderung von Ausbrennen am Arbeitsplatz.

6. Teamprozesse unterstützen und begleiten

Es ist erwiesen, dass ein gutes Betriebsklima und die Unterstützung von Vorgesetzten Stress und Burn-out mindern. Burn-out sollte aktiv im Team angesprochen werden.

7. Arbeitspensum prüfen – Überstunden abbauen

Im Rahmen seiner Fürsorgepflicht muss der Arbeitgeber darauf achten, dass das Arbeitspensum nicht zu einer dauerhaften Überlastung führt und Beschäftigte zunehmend Überstunden leisten. Vorgesetzte sollten zum Beispiel auch mal die zu eifrigen MitarbeiterInnen anweisen, ihre Urlaube zu konsumieren.

8. MitarbeiterInnen qualifizieren und fördern

Im Arbeitsalltag vieler Beschäftigter stehen neue Anforderungen immer wieder auf der Tagesordnung. Das heißt aber auch, dass sie dafür qualifiziert werden müssen.

9. Hierarchische Strukturen abbauen

Bürokratische und hierarchische Strukturen begünstigen Burn-out, setzen der Kreativität und Motivation immer wieder Grenzen und führen zu Frustrationen. Stattdessen sollten Spielräume angeboten werden, die eigenständiges Denken, Planen und Entscheiden ermöglichen.

10. Entlastung schaffen

Emotionale Erschöpfung und geringere Leistungsfähigkeit machen sich in Burn-out-Krisen auch im Kundenkontakt bemerkbar. Eine Betroffene, ein Betroffener kann das ganze Betriebsklima negativ beeinflussen. Gemeinsam sollte mit Offenheit und Taktgefühl nach Lösungen gesucht werden: Möglicherweise bringen die zeitweilige Zuweisung einer anderen Arbeit, ein Kuraufenthalt, ein Stress- und Kompetenztraining oder therapeutische Beratung Entlastung und Hilfe.

11. Umstrukturierungen transparent machen

Unsicherheit, Angst vor „Freisetzung“ und steigende Arbeitsanforderungen können dazu beitragen, dass sich Stress- und Burn-out-Symptome verstärken. Werden die Beschäftigten aber an den Prozessen der Umorganisation beteiligt, können diffuse Ängste und Befürchtungen reduziert und auf eine realistische Basis gestellt werden.

12. Fair bleiben

Das Erleben unfairer Situationen, das Begünstigen Einzelner, sei es durch Gehaltsunterschiede oder unterschiedliche Behandlung der Urlaubswünsche, wird von den andern sehr belastend erlebt.

Stress und Burn-out

Ein Handbuch für Führungskräfte, BetriebsrätInnen und ArbeitsmedizinerInnen, gibt wertvolle Tipps zur Prävention in Betrieben.

Autorin: Dr. Natascha Wendt

*Lebens- und Sozialberaterin, Körperarbeit,
Meditationstechniken.*

Stress- und Burn-out-Prävention in Betrieben

Fühlen Sie sich oft erschöpft und können trotzdem nicht schlafen, weil Sie ständig an den morgigen Termin denken müssen?

Fühlen Sie sich wie ein Hamster im Laufrad, der immer schneller läuft und trotzdem nicht ans Ziel kommt?

Haben Sie oft den Eindruck, dass sie sich allein auf weiter Flur abstrampeln und keinerlei Hilfestellung von Vorgesetzten und/oder KollegInnen erwarten können? Diese Lebensumstände können starken Stress auslösen und zu Burn-out führen.

Was ist Burn-out?

»Ausbrennen kann nur, wer einmal gebrannt hat.« Burn-out (ausgebrannt sein) ist in allen Arbeitsbereichen und in allen Gesellschaftsschichten verbreitet, und die Zahl der Betroffenen steigt stetig vor allem bei jenen Menschen, die sich stark engagieren oder in unsicheren Arbeitsverhältnissen stehen.

Hintergrund dieser Entwicklung ist die Verschlechterung der Arbeitsbedingungen durch lange Arbeitszeiten, steigenden gesellschaftlichen und persönlichen Leistungsdruck, unsichere Arbeitsverhältnisse (freie Dienstverträge und Werkverträge) etc. Die Folge sind chronische körperliche Symptome aufgrund

enormer Stressbelastung und dadurch eine Burn-out-Gefährdung. Wer seine/ ihre Ziele erreichen kann, wer genügend Anerkennung von Vorgesetzten und KollegInnen erhält, wer eine angemessene faire Bezahlung bekommt und – das ist sicherlich einer der wichtigsten Faktoren – wer neben den Zeiten der Anspannung und Hochleistung auch Erholungsphasen hat, ist trotz hohem Engagement noch lange nicht durch Burn-out gefährdet.

Umgekehrt sind jene ArbeitnehmerInnen, die sich »ins Zeug legen«, aber ihre Vorstellungen nicht umsetzen können, die wenig über ihre Arbeitsmethoden bestimmen können und zugleich hohe Verantwortung für das Ergebnis haben und finanziell als auch emotionell keine Anerkennung für ihre Leistungen bekommen, höchst burn-out-gefährdet.

Die Tätigkeit als Faktor

Nicht nur die organisatorischen und sozialen Rahmenbedingungen der Arbeit, sondern auch die Tätigkeit selbst spielt bei der Entstehung von Burn-out eine wesentliche Rolle. Gerade jene KollegInnen, die in der Arbeit die Rolle des »Puffers« zwischen verschiedenen Wünschen und Interessen haben (z. B. zwischen Kunden/Kundinnen und Geschäftsführung, zwischen KollegInnen, AbteilungsleiterInnen zwischen Geschäftsführung und ArbeitnehmerInnen), sind sehr stark gefährdet. Unschwer ist zu erkennen, dass Frauen mit ihrer Doppelbelastung im Arbeits- und Privatleben besonders betroffen sind.

Wichtig ist, dass sich die Stress-Überlastung bei jedem Menschen in individu-

BUCHTIPPS

Natascha Wendt, Michael Enslie:
Stress- und Burn-out-Prävention in Betrieben.
Handbuch für Führungskräfte, Betriebsräte und Arbeitsmediziner.
ÖGB Verlag 2008, 147 Seiten,
€ 21,60
ISBN 3-7035-1327-6



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

ellen Symptomen zeigt (z. B. Schlafstörungen, Kopfschmerzen, Angstzustände, Flucht aus der Firma etc.) und daher die Vorphase zu Burn-out oft zu spät wahrgenommen wird. Im Grunde muss es im Interesse des Arbeitgebers liegen, die Burn-out-Gefährdung im Betrieb zu verringern. Burn-out schafft nämlich nicht nur persönlichen psychischen und physischen Schaden, sondern mindert die Qualität der Arbeit.

Wer unter Stress arbeitet, macht zwangsläufig Fehler. Das Betriebsklima verschlechtert sich. Überstunden und Krankenstände häufen sich. Im schlimmsten Fall scheiden die Betroffenen gänzlich aus dem Betrieb aus. Für kostensparend kalkulierende und verantwortungsbewusste UnternehmerInnen sollte eine Burn-out-**Prophylaxe** daher zum täglichen Geschäft dazugehören.



Burn-out ist in allen Arbeitsbereichen und in allen Gesellschaftsschichten verbreitet und die Zahl der Betroffenen steigt stetig.

Ursachen für Burn-out

Die Grundursache von Burn-out in Betrieben liegt oft in einer »Störung« von Informations- und Kommunikationsprozessen wie z. B.:

- Unklare Zielvorgaben und Auftragsvergabe sind eine der häufigsten Ursachen für Überlastung.
- Stetiger Zeit- und Leistungsdruck von der Geschäftsführung auf die ArbeitnehmerInnen.
- Das eigene Selbstbild verzerrt die Aufmerksamkeit und Informationsverarbeitung.
- Unter Gleichgesinnten werden Meinungsunterschiede aus Harmonie- und Zeitgründen nicht ausdiskutiert.
- Informationen werden zurückgehalten oder verfälscht, um Machtvorsprünge zu erreichen.
- Konkurrenzen und Rivalitäten zwischen Abteilungen schüren Ängste, die einen offenen Meinungsaustausch verhindern.
- Die Art der Beziehungen, das heißt die Form des Umgangs und Arbeitens miteinander, spiegelt sich im Kommunikationsstil. Sind die Beziehungen entlang der Hierarchie durch einen autoritären Stil geprägt, der Geringschätzung transportiert, dann ist es nicht verwunderlich, wenn niemand mehr redet.
- Ein stark bevormundender und kontrollierender Umgangsstil von Vorgesetzten behindert selbstständiges Handeln, Motivation und Kreativität.

■ Imponier- und Profilierungsgehebe dient der Selbstaufwertung. Ist die Selbstdarstellungsseite durch solchen Geltungsdrang überhöht, geraten die Sachaspekte in den Hintergrund und Sitzungen oft zu ineffektiver Zeitverschwendung.

■ Fassadenhaftes Verhalten verweist auf Angst vor dem offenen Ausdrücken von Schwächen. Typisch dafür ist, dass häufig »man«, »wir«, »es« benutzt wird oder Fragen gestellt werden. Damit entsteht Distanz und zwischenmenschliche Sympathie und Solidarität in der Gruppe wird behindert.

Harmoniebedürfnis und Konfliktvermeidungsstrategien lassen Angst vor Misserfolg und Unsicherheit vermuten. Unbekannte Aufgabengebiete und Herausforderungen werden umgangen, neue Erfahrungen vermieden. So entsteht keine kreative Dynamik und die persönliche Entwicklung stagniert.

Wenn die zwischenmenschliche Kommunikation erfolgreich verbessert werden soll, muss beim Verhalten des Einzelnen, bei den Umgangsformen in der Gruppe und bei den Beziehungen, Stil und Regeln der Organisation angesetzt werden. Ursachen für »Störungen« liegen niemals allein beim Einzelnen. Betriebsspezifische Formen der Kooperation, Führung, Qualifikation oder Hierarchie bestimmen das persönliche Verhalten mit.

Angebote für individuelle Verhaltensänderungen wie Erlernen von Entspannungstechniken, Rauchen aufhören, gedanklich anderer Umgang mit belastenden Situationen (z. B. sie als Herausforderung interpretieren) etc. sind zwar für ein Stück des Weges zielführend, jedoch

WEBLINKS

Homepage von Natascha Wendt
www.seelenraum.org

in den seltensten Fällen eine nachhaltige Strategie für die Ursachenbewältigung. Denn: Was nützen die Entspannungstechniken, wenn sich am Arbeitsdruck und an der Organisationsstruktur nichts ändert?

Kommunikationstrainings, Organisationsentwicklung, Teamentwicklung und Einzelcoachings stärken die kommunikativen und sozialen Kompetenzen des Einzelnen und von Gruppen. Damit sind eine Reihe von Fähigkeiten gemeint, die die Bewältigung sozialer Situationen verbessern helfen. Sensibilität für alle Aspekte der Kommunikation bei sich selbst und anderen gehört dazu. Toleranz, Offenheit und Konfliktfähigkeit sind ebenfalls soziale Kompetenzen.

Eine nachhaltige Prävention von Burn-out muss daher nicht nur individuell ansetzen, sondern ein längerer Prozess sein, der vor allem die Rahmenbedingungen und die eingefahrenen Muster in der Betriebsstruktur berücksichtigt.

KONTAKT

Schreiben Sie Ihre Meinung
 an die Autorin
natascha.wendt@gpa-djp.at
 oder die Redaktion
aw@oegb.at

Unter Konkurrenzdruck

Beschäftigte in der Telekommunikations-Branche erkranken überdurchschnittlich oft an Burn-out. Mitverantwortlich ist der Kampf um Kunden/Kundinnen.

Autorin: Mag. Lucia Bauer

Büro des Vorsitzenden GPA-DJP

Die KonsumentInnen freuen sich. Wenn man glaubt, billiger geht jetzt aber wirklich nicht mehr, kommt ein neues Dumping-Angebot und Telefonieren wird noch billiger. Kein Wunder, denn mittlerweile gibt es kaum noch Menschen zwischen acht und 80, die kein Mobiltelefon besitzen.

Der Mobilfunkmarkt in Europa ist längst gesättigt. Neue Kundschaft gewinnt man nur noch, indem man die Preise der Konkurrenz unterbietet. Der beinharte Kampf zwischen den Anbietern geht auch an den MitarbeiterInnen nicht spurlos vorüber. »Die Arbeitsbedingungen unter dem extremen Wettbewerbsdruck in der Telekom-Branche machen die Beschäftigten krank«, formulieren es mobilkom-Betriebsratschef Werner Luksch und der Obmann des Zentralbetriebsrats von T-Mobile, Johannes Hofmeister.

Arbeitszeitgesetz nicht eingehalten

Was Gewerkschaften und BetriebsrätInnen schon lange vermuten, bestätigt nun eine Umfrage des Instituts für **Empirische Sozialforschung** (IFES). Die Ergebnisse sind alarmierend: Die Häufigkeit, mit der MitarbeiterInnen der Telekom-Unternehmen über burn-out-artige Beschwerden klagen, liegt um ein Vielfaches über dem allgemeinen Gesundheitsmonitor der AK Oberösterreich. Die ArbeitnehmerInnen in den Tele-

komunternehmen stehen unter enormen Arbeitsdruck. Zeit zum Ausspannen bleibt kaum, stattdessen ist Mehrarbeit an der Tagesordnung. Für rund ein Viertel aller Beschäftigten in der Telekom-Branche sind zwei oder sogar mehr Zehn-Stunden-Tage in der Woche die Regel. Fast die Hälfte arbeitet zumindest einmal in der Woche länger als zehn Stunden. Damit wird in den Telekom-Unternehmen das Arbeitszeitgesetz fortlaufend gebrochen. Mit mehr als 42 Stunden im Schnitt arbeiten Telekom-Beschäftigte rund fünf Stunden mehr als ArbeitnehmerInnen in Österreich generell. Für viele von ihnen ist die Arbeitszeit auch schwer berechenbar. Etwa 20 Prozent der Befragten klagen über unregelmäßige Arbeitszeiten.

Stressintensive Arbeit

Zu den Mehrstunden kommt, dass die Tätigkeit selbst oft als belastend wahrgenommen wird. Stress ist an der Tagesordnung. Zwar ist knapp die Hälfte der Beschäftigten in der Branche mit dem Arbeitsumfang zufrieden, bei der Arbeitsbelastung herrscht hingegen eine hohe Unzufriedenheit. Jede/r zweite Beschäftigte klagt über sehr starken oder starken Stress, hervorgerufen durch technische Probleme. Ein knappes Drittel meint, oft seien die Zeitvorgaben zur Erfüllung der gestellten Aufgaben einfach zu knapp. Neben Stress durch technische Probleme und Zeitdruck wird auch die ununterbrochene Bildschirmarbeit als krankmachend empfunden. Etwa die Hälfte der Befragten empfindet diese Belastung als stark oder sehr stark. Ein

BUCHTIPPS

Jürgen Tenckhoff Alter(n) in globalen Unternehmen der Telekommunikationsbranche

Aus der Reihe:

»Gesellschaft und Kommunikation. Soziologische Studien«
LIT Verlag, € 34,90
ISBN-10:
3-8258-9593-9



Bestellung:

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

Drittel fühlt sich besonders unter Druck gesetzt durch die Notwendigkeit, sich permanent zu konzentrieren.

Erhebliche Gesundheitsprobleme

Der hohe Stressfaktor ist für die Beschäftigten nicht nur unangenehm, sondern hat für viele ernsthafte Auswirkungen: Sie leiden an Gesundheitsproblemen. Die Werte liegen hier zum Teil erheblich über denen des aktuellen Gesundheitsmonitors, einer repräsentativen Erhebung über die Gesundheitsprobleme aller ArbeitnehmerInnen Österreichs. Besonders häufig klagen die Befragten über Beschwerden durch Muskelverspannungen im Schulterbereich. Die Hälfte aller Beschäftigten ist davon betroffen. Im Vergleich dazu liegt dieser Wert im allgemeinen Gesundheitsmonitor nur bei 14 Prozent. Auch Rücken- und Kreuzschmerzen



Der hohe Stressfaktor ist für die Beschäftigten nicht nur unangenehm, sondern hat für viele ernsthafte Auswirkungen: Sie leiden an Gesundheitsproblemen.

sind unter den BildschirmarbeiterInnen der Handy-Branche überdurchschnittlich weit verbreitet. 37 Prozent der Befragten leiden darunter. (Monitor: 16 Prozent). Fast ein Drittel der MitarbeiterInnen leidet zudem an Augenproblemen (Monitor: vier Prozent). Dazu kommen verstärkt Kopfschmerzen und Migräne: 23 Prozent (Monitor: acht Prozent), Erschöpfung, Mattigkeit, rasche Ermüdung und Niedergeschlagenheit: 41 Prozent (Monitor: acht Prozent). Besonders besorgniserregend ist, dass auch Burn-out-Symptome übermäßig stark verbreitet sind. Etwa ein Drittel fühlt sich von der Arbeit ausgeleugert, abends verbraucht oder müde und angespannt (Monitor: etwa 15 Prozent).

Einkommen nicht leistungsgerecht

Wer unter Hochdruck und auf Kosten der eigenen Gesundheit arbeitet und regelmäßig Mehrstunden leistet, möchte zumindest ordentlich bezahlt werden. So empfinden das auch die Beschäftigten in der Telekommunikation. Angesichts ihrer Kompetenz und der stressintensiven Arbeit fühlen sich zwei Drittel der Beschäftigten nicht angemessen entlohnt.

Wenn der Markt gesättigt ist, wird aus dem Konkurrenzkampf der Unternehmen leicht ein Überlebenskampf und ein beinharder Verdrängungswettbewerb. Das wissen auch die Beschäftigten in der Telekom-Branche. Fast die Hälfte von ihnen sorgt sich daher um die Sicherheit ihres Arbeitsplatzes. Auch die Hoffnung, dass sich diese Situation entspannen könnte, ist gering. Nur 16 Prozent rechnen damit, dass ihre Arbeitsplätze in Zukunft sicherer sein werden. Ganz im Gegenteil: Jede/r Zwei-

te ist sicher, dass der jetzt schon hohe Arbeitsstress weiter zunehmen wird. Mit verbesserten Aufstiegsmöglichkeiten und wachsender Einflussnahme auf das Arbeitsgeschehen rechnet nur jede/r Vierte.

Vertrauensdefizit

Wer mit den Arbeitsbedingungen unzufrieden ist und um den Arbeitsplatz fürchtet, verliert am Ende oft das Vertrauen in den/die ArbeitgeberIn. Jede/r dritte Beschäftigte der Telekombranche misstraut der Geschäftsführung. Ganz oder einigermaßen zufrieden ist nur ein Drittel. Nicht als Verantwortliche, sondern offenbar als selbst Betroffene werden die unmittelbar Vorgesetzten wahrgenommen. Mit ihnen sind fast zwei Drittel sehr oder einigermaßen zufrieden.

Für die BetriebsrätInnen der Telekomunternehmen ist die Situation klar. Das Management sei gefordert, hier Abhilfe zu schaffen, sagen sie und fordern Schutz der Gesundheit und mehr Personal: »Wenn die Geschäftsführungen die Ergebnisse der Befragung ernst nehmen, dann müssen sie zunächst einmal dafür sorgen, dass das Arbeitszeitgesetz eingehalten wird.« Mehr und regelmäßiger Überprüfungen durch die Behörden könnten dazu beitragen, die Verstöße abzustellen. Gleichzeitig könne es nicht sein, dass die MitarbeiterInnen den Wettbewerbsdruck ausbaden müssen, und die gleiche Arbeit auf immer weniger Köpfe aufgeteilt wird. Wenn die Arbeit in der Telekom-Branche nicht krank machen soll, dann brauchen die Unternehmen mehr MitarbeiterInnen. Als berechtigt und als Auftrag für die kommende Lohn-

W E B L I N K S

Mehr Infos unter:
GPA-DJP Interessengemeinschaft
Work@IT
www.gpa-djp.at/it

und Gehaltsrunde sehen sie auch die Einkommensforderungen der Beschäftigten. Leistungsgerechte Löhne werden daher eine zentrale Forderung von BetriebsrätInnen und Gewerkschaft sein. Insgesamt sehen sie ihre schon bisher vertretenen Verhandlungspositionen gestärkt.

Die Unsicherheiten wirken sich auch nachteilig auf die Unternehmen aus. Sie führen zu starker Personalfuktuation, die mit hohen Kosten für die Unternehmen verbunden ist, weil Ausbildungsleistungen und Imagewerte verloren gehen. Nur eine Belegschaft, die an die Zukunft des Unternehmens und die Qualität des Managements glaubt, bringt kontinuierlich hohe Leistungen. Es muss daher auch im Interesse der ManagerInnen aller Telekom-Unternehmungen liegen, die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten zu verbessern und eine Kommunikationskultur des Vertrauens zu schaffen.

K O N T A K T

Schreiben Sie Ihre Meinung
an die Autorin
lucia.bauer@gpa-djp.at
oder die Redaktion
aw@oegb.at

Ausgegrenzt und isoliert

*Nicht alles was einem die Arbeit vermiest, ist Mobbing.
Aber es kommt immer öfter vor. Und hat schreckliche Folgen.*

Autorin: Dagmar B. Gordon

Freie Journalistin

Die Kollegin schneidet mich an der Kaffeemaschine. Niemand will mit mir in die Kantine gehen. Anrufe werden nicht ausgerichtet. Unterlagen verschwinden scheinbar. Hinter meinem Rücken wird getuschelt. Es ist Sand im Getriebe. Jede Aktion für sich genommen ist zwar nicht nett und auch nicht professionell, kann aber vorkommen und ist vielleicht nur Ausdruck eines schlechten Betriebsklimas oder eines unaufgearbeiteten Konfliktes.

»Es hat alles ganz harmlos angefangen«, berichtet eine, die selbst Opfer war: »Irgendwie sind Zettel mit Nachrichten verschwunden, und ich bin daher immer

öfter mit meiner Arbeit nicht zeitgerecht fertig gewesen oder habe Fehler gemacht, aber ich dachte, das war nur ein Versehen.« Die Fehler häuften sich, niemand in der Abteilung half, niemand gab Auskunft. Die gemobbte Frau S. fing an, sich einzuigeln und auf Ansprache heftig zu reagieren. Die Zimmerkollegin verlangte mit einer Ausrede bei passender Gelegenheit ihre Versetzung in ein anderes Zimmer. Der Bitte wurde stattgegeben. Jetzt saß Frau S. allein im Zimmer und war noch mehr vom Informationsfluss und jeglichem Kontakt zu den KollegInnen abgeschnitten. Das war der Zeitpunkt als sich die Migräneanfälle häuften, und die Schilddrüse verrückt zu spielen begann. Frau S. wurde immer öfter krankgeschrieben und begann Fehler zu machen, die nicht ohne Folgen blieben,

Mobbing hat Methode

Statt spätestens jetzt zum Betriebsrat oder Vorgesetzten zu gehen, igelte S. sich ein, hatte noch weniger Kontakt und auch bei unbeteiligten KollegInnen eine »schlechte Nachred«. Erst nach ihrer Kündigung wandte sie sich an eine Beratungsstelle und arbeitete das Geschehen auf. Geblieben ist ein labiler Gesundheitszustand und die Erfahrung, dass es schon reichte, im privaten Gespräch nicht immer mit dem Strom geschwommen zu sein. Sie wurde zum Opfer, weil sie andere Interessen und Vorlieben hatte als die anderen KollegInnen und das auch artikulierte.

Dr. Brigitte Schmiedl-Mohl, seit 1992 mit dem Phänomen Mobbing befasst, sieht genau hier einen entscheidenden Unterschied zu anderen unfreundlichen

INFO & NEWS

Wie erkenne ich Mobbing

Der Arbeitspsychologe Heinz Leymann hat folgende Kennzeichen festgelegt:

- Die Schikanen passieren mindestens einmal pro Woche
- Die Situation zieht sich mindestens über ein halbes Jahr hin
- Die Schikane erfolgt nicht zufällig, sondern geplant
- Das Opfer kann sich nur ungenügend wehren
- Mobbing ist gezielt gerichtet

Vorkommnissen am Arbeitsplatz und auch zum sogenannten eskalierten Konflikt, bei dem beide Seiten verlieren: »Mobbing ist immer zielgerichtet und hat Methode. Es geht darum, jemanden zu entfernen. Auch ›Unterwerfungsgesten‹ des Gemobbten helfen nichts. Letztendlich gewinnt eine Seite und die andere verliert.« Die Folgen des Mobbings sind für die Betroffenen verheerend: »Das Spektrum ist sehr breit und da Mobbing immer starke Persönlichkeiten trifft, halten es viele auch sehr lange aus. Ich kenne Fälle, da hat das Mobbing acht Jahre gedauert.« Die Expertin: »Das Spektrum der gesundheitlichen Störungen ist breit: Meist beginnt es mit einer akuten Belastungsreaktion, manche Menschen sind wie starr vor Entsetzen, wenn sie begreifen, was ihnen da widerfährt, manche kippen in nahezu ›hysterische‹ Verhaltensweisen.« Klassisch sind Schlafstö-

WEBLINKS

Mehr Infos unter:

ÖGB-Mobbingberatung:

www.oegb.at/servlet/ContentServer?pagename=OEGBZ/Page/OEGBZ_Index&n=OEGBZ_6.8

Arbeiterkammer FAQ
zum Thema Mobbing

www.arbeiterkammer.at/www-413-IP-938-AD-938.html

Hier gibt es Hilfe

mobbing.fida-taumer.at/mbstellen.htm

Netzwerk gegen Mobbing:

mobnet.at/

Mobbing ist immer zielgerichtet und hat Methode. Es geht darum, jemanden zu entfernen. Auch Unterwerfungsgesten des Gemobbten helfen nichts.



rungen. In den durchwachten Nächten gehen die Opfer das Geschehen immer wieder in Gedanken durch und suchen einen Ausweg. Dieser Schlafentzug zehrt zusätzlich an den Ressourcen. Wer bis hierher noch keine Fehler gemacht hat, wird nun beginnen welche zu machen.

In der Mobbingfalle

Nach und nach eskaliert die Lage und das Opfer hat immer weniger Kontakte im Beruf – die totale Isolation beginnt: »Mit der Zeit reagieren die Opfer schon auf kleine Reize enorm.« Dazu kommen für die meisten Menschen, die in die Mobbingfalle geraten sind, Alpträume. Viele Opfer entwickeln im Laufe des Mobbingverlaufs Depressionen oft mit extremen Panikattacken oder anderen Angststörungen kombiniert. Was wie eine Reise durch ein psychologisches Lehrbuch klingt, ist nur ein Ausschnitt aus dem unsäglichen Leid, das Mobbingopfern und ihren Familien zugefügt wird. Denn dass bei derartigen Verläufen Partnerschaften zerbrechen und Kinder leiden können, liegt auf der Hand. Neben psychischen Schäden zeigen sich mit Fortdauer des Mobbing auch schwere Erkrankungen, wie Hochdruckerkrankungen, Diabetes und anderes. »Wenn ein Mobbingverlauf bis zum Ende geführt wird, dann entstehen beim Opfer so gut wie immer Spätschäden in körperlicher wie auch in psychopathologischer Sicht.«

Auffällig ist, dass Mobbing häufiger im öffentlichen Dienst und in solchen Bereichen auftritt, in denen ein geringeres Kostenbewusstsein in der Leitungsebene herrscht: »Richtiges Mobbing ist ein Full-

time-Job, der der eigentlichen Arbeit abgeht. Mobbing kostet die Firmen vom ersten Tag an viel Geld.« Das sei auch ein Grund, so Dr. Schmiedl-Mohl, warum in privatwirtschaftlichen Unternehmen Mobbing immer nur zeitlich sehr begrenzt vorkommt: »Das wird von Firmenleitungen manchmal ›zugelassen‹, wenn zum Beispiel Unternehmen oder Abteilungen zusammengelegt werden und man damit spekuliert, dass Einzelne nicht ins Team passen und daher entfernt werden.« Danach wird das aber ganz schnell und sehr radikal beendet.

Wo es aber keine klare Kostenrechnung gibt, kommt Mobbing immer wieder vor, wenn jemand nicht ins Team zu passen scheint, sich die politischen Verhältnisse ändern, Änderungen schlecht gemanagt werden, oder wenn Jobverlust droht und keine schnelle und klare Kommunikation von oben erfolgt.

Bewusstsein entwickeln

In Skandinavien und Frankreich steht Mobbing unter Strafe. In Österreich gibt es diesen Tatbestand in den Gesetzbüchern nicht, allerdings kann man bei gut dokumentierten Mobbingverläufen den Dienstgeber, der es zugelassen bzw. nicht verhindert hat – und somit seiner Fürsorgepflicht nicht nachgekommen war –, zur Verantwortung ziehen. Vor den Gerichten Recht zu bekommen, ist für Mobbingopfer allerdings alles andere als leicht.

Verbessern kann sich das Klima in Unternehmen und Organisationen nur dann, wenn Vorgesetzte ein Bewusstsein entwickeln, dass Mobbing auch in ihrem Un-

ternehmen auftreten kann und sofort darauf reagieren. Die Botschaft muss klar sein: Mobbing wird nicht geduldet und hat Folgen für die, die mobben. Um es erst gar nicht so weit kommen zu lassen, ist es wichtig, auch erste Anzeichen ernst zu nehmen: »Auch Dahingesagtes wie ›den mach ma fertig‹ oder ›die muss weg‹ muss man ernst nehmen«, so Schmiedl-Mohl und sie betont: »Jeder kann zumindest Mitläufer werden, weil so gut wie jeder in so einer Situation Angst hat, selbst zum Opfer zu werden.«

Opfer können am Anfang eines Mobbingverlaufs noch etwas tun, um das Ruder herumzureißen: sich dem Betriebsrat oder, falls nicht vorhanden, dem Vorgesetzten anvertrauen, von Anfang an ein Mobbingtagebuch führen, im dem alle Vorkommnisse dokumentiert werden (ist auch im Fall gerichtlicher Verfahren als Beweismittel hilfreich) oder sich an eine der Hilfsorganisationen wenden. Um nicht total zusammenzubrechen, sollten sie sich in der Freizeit ausgiebig einem entspannenden Hobby widmen: Gartenarbeit und Spaziergänge in der Natur helfen ebenso wie Sport, Stress abzubauen und füllen die leeren Speicher – zumindest vorübergehend – wieder auf.

KONTAKT

Schreiben Sie Ihre Meinung
an die Autorin
d.gordon@ideenmanufactur.at
oder die Redaktion
aw@oegb.at

Gesundheit erhalten

Der Zugang zur Berufsunfähigkeits- und Invaliditätspension ist nach wie vor äußerst schwierig.

Autorin: Mag. Isabel Koberwein

Mitarbeiterin der Grundlagenabteilung in der GPA-DJP

Dass die abgeschaffte Frühpension zu einer regelrechten Flucht in die **Invaliditätspension** bzw. in die **Berufsunfähigkeitspension** geführt habe, ist eine weit verbreitete Auffassung. Sie wird auch oft als Argument gebraucht, um eine Reform bzw. vielmehr eine Verschärfung der Anspruchsvoraussetzungen dieser Pensionsart zu fordern.

Berufsunfähigkeit kein Schlupfloch

Zahlen und Fakten bestätigen die behauptete Zunahme nicht. Eine von der Arbeiterkammer im Zusammenhang mit der von Sozialminister Erwin Buchinger initiierten Reform der Invaliditätspension erstellte Studie kommt zur Erkenntnis, dass die Zahl der gesundheitsbedingten Pensionen sogar gesunken ist. Nämlich um insgesamt rund 20.000 im Zeitraum zwischen 2000 bis 2006. Die Zahl der Neuzuerkennungen ist in derselben Zeit um ca. 2.000 zurückgegangen. Und das, obwohl gleichzeitig das Antrittsalter für die vorzeitige Alterspension angehoben worden ist.

Diese Entwicklung macht deutlich, dass der Zugang zu dieser Pensionsart keineswegs einfach ist und von einem ausufernden Anstieg keine Rede sein kann. Mit jedem Pensionsantrag auf Invaliditäts- bzw. Berufsunfähigkeitspension ist eine genaue medizinische Prüfung

der Anspruchsvoraussetzungen verbunden, und die Zahl der über diesen Weg zuerkannten Pensionen widerspiegelt vielmehr die massiven Belastungen und gesundheitlichen Beeinträchtigungen durch die gegenwärtige Arbeitswelt. Jeder krankheitsbedingten Pension liegt also eine massive Erkrankung oder Beeinträchtigung zugrunde. Konkret erfordert die Zuerkennung einer Berufsunfähigkeitspension bzw. einer Invaliditätspension, dass die Arbeitsfähigkeit eines/einer Versicherten so weit gesunken ist, dass sie weniger als die Hälfte gesunder Versicherter mit vergleichbarer Berufsausbildung sowie gleichwertigen Fähigkeiten und Kenntnissen beträgt bzw. im Falle von angelernten Berufen weniger als die Hälfte einer zumutbaren Tätigkeit. Menschen, die über diesen Weg aus dem Erwerbsleben ausscheiden müssen, den Vorwurf zu machen, sie würden ein Schlupfloch nutzen, um nicht mehr arbeiten zu müssen, ist durchaus als zynisch zu bezeichnen.

Schwerarbeitspension

Gesundheitliche Dauerbelastungen am Arbeitsplatz gehören heute immer mehr zum beruflichen Alltag. Eine Pensionierung vor dem Regelpensionsalter begründen sie jedoch keineswegs. So wird etwa durch die restriktive Regelung der Schwerarbeitspension, nur für eine kleine Gruppe Schwerarbeit leistender Menschen ein Ausscheiden vor dem Regelpensionsalter ermöglicht. Beispielsweise profitieren Frauen, bevor ihr gesetzliches Pensionsantrittsalter an das der Männer angeglichen ist, de facto nicht von dieser Möglichkeit. Außerdem werden psychisch be-

WEBLINKS

Infos und Formulare zur Berufsunfähigkeits- und Invaliditätspension:
www.help.gv.at/Content.Node/128/Seite.1280000.html

Arbeit und Alter
www.arbeitundalter.at/

lastende Tätigkeiten, die gegenwärtig zunehmen und auch oft den Ausschlag für die Zuerkennung einer krankheitsbedingten Pension geben, bei den Anspruchsvoraussetzungen für die Schwerarbeitspension völlig unzureichend berücksichtigt.

Zugangserleichterungen notwendig

Um eine Schwerarbeitspension in Anspruch nehmen zu können, ist es erforderlich, zehn Schwerarbeitsjahre innerhalb der letzten 20 Jahre vor Pensionsantritt vorweisen zu können. Dass die meisten Menschen eher in jungen Jahren schwer arbeiten und später in andere Tätigkeiten wechseln, weil sie Schwerarbeit nicht mehr schaffen, ignoriert die aktuelle Regelung zur Gänze.

Die arbeitsweltbedingten gesundheitlichen Risiken, die gleichzeitig bestehende Anforderung, länger im Erwerbsleben zu bleiben wie auch die Unsicherheit der Menschen hinsichtlich ihrer Alterssicherung machen im Pensionssystem vielfältige Maßnahmen erforderlich. Im Bereich der Berufs- und Invaliditätspensionen ist es etwa notwendig, Zugangserleichte-

Gerade im Hinblick auf die angestrebte Senkung der Zahl der Berufs- und Invaliditätspensionen, hat die Vorbeugung arbeitsbedingter Erkrankungen besondere Relevanz. Zu viele stehen unter Druck.



rungen insbesondere für ältere, gesundheitlich erheblich beeinträchtigte Menschen zu schaffen, deren Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt unrealistisch ist. Sie werden oft jahrelang zwischen Arbeitsmarktservice und Pensionsversicherung hin und her geschoben. Eine verbesserte Koordinierung dieser Institutionen wäre zudem sinnvoll und im Interesse der Betroffenen. Unbedingt notwendig ist auch eine deutliche Anhebung der Pensionsleistung, das veranschaulichen die durchschnittlich ausbezahlten Leistungen: 2006 betrug die durchschnittliche Höhe der Invaliditäts- und Berufsunfähigkeitspensionen für Frauen 513 Euro, die der Männer 976 Euro.

Altersgerechte Arbeitswelt

Neben direkten Maßnahmen im Pensionssystem müssen auch die Arbeitsbedingungen so verändert werden, dass Menschen länger und gesund im Erwerbsleben bleiben können. Das erfordert eine altersgerechte und lebensphasengerechte Gestaltung der Arbeitswelt. Dazu gehört z. B. eine an unterschiedlichen Bedürfnissen orientierte Regelung der Lebensarbeitszeit, passende Arbeitsabläufe und spezifische Bildungsangebote.

Der Prävention muss bei der Weiterentwicklung des Pensionssystems bzw. im Hinblick auf eine Reform der Berufsunfähigkeits- und Invaliditätspension, die wohl wesentlichste Bedeutung zukommen. Immerhin muss es weiterhin vorrangig sein, möglichst alle Menschen möglichst lange gesund im Arbeitsleben zu halten. Einer Berentung, als letzten Schritt, sind alle geeigneten Maßnahmen

voranzustellen, die zu einer gesundheitlichen Wiederherstellung führen bzw. eine möglichst hohe Lebensqualität der Betroffenen garantieren können. Die Aufrechterhaltung der engen Verknüpfung im institutionellen Bereich von Behandlung, Rehabilitation und Sachleistungserbringung ist dafür Voraussetzung.

Gesundheitsförderung wichtig

Daher müssen bisherige Maßnahmen im Bereich der Prävention bzw. der Gesundheitsförderung ausgeweitet und auf eine breitere Basis gestellt werden. Prävention kann nicht auf die Vermeidung von Berufskrankheiten und Arbeitsunfällen reduziert werden. Gerade im Hinblick auf die angestrebte Senkung der Zahl der Berufs- und Invaliditätspensionen, hat die Vorbeugung arbeitsbedingter Erkrankungen besondere Relevanz. Im Unterschied zu Berufskrankheiten, die im ASVG genau definiert und aufgelistet sind, werden arbeitsbedingte Erkrankungen durch mehrere zusammenwirkende Faktoren ausgelöst. Das können z. B. Umgebungseinflüsse wie etwa Lärm oder Staub sein, oder auch unpassende psychische und physische Anforderungen einer Tätigkeit, etwa starker Zeitdruck oder unzureichende Arbeitsmittel. Die in Folge entstehenden Gesundheitsbeeinträchtigungen können oft zu chronischen Erkrankungen führen. Sehr häufig betreffen sie das Herz-Kreislauf-System, den Stütz- und Bewegungsapparat sowie den Verdauungstrakt. Aber auch Störungen des Allgemeinbefindens sind unter dem Aspekt einer arbeitsbedingten Erkrankung zu sehen, da sie als Frühsymptom

einer erst später an den Tag tretenden Erkrankung wahrgenommen werden sollten. Indem psychische Erkrankungen zu einer der Hauptursachen für krankheitsbedingte Pensionierungen geworden sind, widerspiegelt sich die Bedeutsamkeit arbeitsbedingter Erkrankungen und gleichzeitig ihr Stellenwert hinsichtlich erforderlicher Präventionsmaßnahmen. Verschiedene internationale Studien sprechen von einem Anteil von 30 bis 50 Prozent, den arbeitsbedingte Erkrankungen am gesamten Krankheitsgeschehen ausmachen. Sie verursachen logischerweise auch entsprechende volkswirtschaftliche und betriebswirtschaftliche Kosten. So werden nach Schätzungen rund 1,6 Prozent des BIP für Kosten infolge arbeitsbedingter Erkrankungen ausgegeben.

Die von Gewerkschaftsseite geforderte Einführung eines eigenen Präventionsgesetzes wäre im Zusammenhang mit der notwendigen Vorbeugung arbeitsbedingter Erkrankungen ein wesentlicher Schritt. Insbesondere das Ziel einer umfassend umgesetzten und nachhaltig wirksamen betrieblichen Gesundheitsförderung wäre damit auf eine gute Basis gestellt und insgesamt ein wesentlicher Beitrag zur Wahrung der sozialen Sicherungssysteme geleistet.

KONTAKT

Schreiben Sie Ihre Meinung
an die Autorin
isabel.koberwein@gpa-djp.at
oder die Redaktion
aw@oegb.at

In der Textilindustrie

*Aus Studien zur Arbeit über Zeitdruck und Stress
in der Arbeitswelt anlässlich des ÖGB-Bundeskongresses 1991.*

Autorin: Dr. Brigitte Pellar

Historikerin, Schwerpunkt Geschichte
und Entwicklungsanalyse der
ArbeitnehmerInnen-Interessenvertretungen

Die am häufigsten genannte Belastung am Arbeitsplatz ist Zeitdruck. Mehr als die Hälfte aller Arbeitnehmer fühlt sich dadurch beeinträchtigt. Hohes Arbeitstempo, hohe Leistungsvorgaben, Akkord und Stress sind nicht nur für sich allein eine Gesundheitsbelastung, sie erhöhen darüber hinaus auch die Unfallgefahr und sind oft mit Schwerarbeit verbunden. Was zum Beispiel Akkord und Monotonie in der Realität bedeuten, versucht das folgende Beispiel zu veranschaulichen: Die Löhne in der Bekleidungsindustrie sind bekanntermaßen niedrig, dennoch sind Zahlen in Millionenhöhe den Beschäftigten durchaus geläufig, wenn es um ihre immer wiederkehrenden Handgriffe unter Zeitdruck geht.

Eine Arbeiterin am Abnähautomaten darf für das Schließen eines Abnähers 51 Hundertstel Minuten brauchen. Das bedeutet:

117,65 Stück in der Stunde,
941,18 Stück am Tag,
20.376 Stück im Monat,
2,211.764,70 Stück in 10 Jahren.

Eine Arbeiterin erhält für das Flachbügeln einer Tasche 27 Hundertstel Minuten als Zeitvorgabe. Das bedeutet, sie muss

222,22 Stück in der Stunde,
1.777,78 Stück am Tag,



Der erste Rationalisierungsschub in der österreichischen Bekleidungsindustrie fand zwischen 1925 und 1930 statt. Der Einsatz verbesserter Maschinen ermöglichte die Steigerung der Akkordvorgaben. Eine Zunahme der Arbeitslosigkeit und der Stressbelastung der Beschäftigten waren die Folge.

38.488,89 Stück im Monat,
4,777.777,80 Stück in 10 Jahren bügeln.

Drei Arbeiterinnen in der Wäscheindustrie verpacken Unterwäsche, wobei zwei Arbeiterinnen die Wäsche in die Schachteln geben und die dritte Arbeiterin die Schachteln weiterbefördert. Das bedeutet bei der Zeitvorgabe von 0,59 Stück pro Sekunde:

2.177,65 Stück in der Stunde,
16.941,20 Stück am Tag,
366.776,98 Stück im Monat,
39,811.820,00 Stück in 10 Jahren.

Dieser Beitrag erschien im Katalog zur AK-Ausstellung »Krank durch Arbeit? Gesundheit und Umweltschutz am Arbeitsplatz«, die in Zusammenarbeit mit dem ÖGB und der Allgemeinen Unfallversicherungsanstalt gestaltet wurde. Sie wurde erstmals beim ÖGB-Bundeskongress 1991 prä-

sentiert, bei dem aktuelle Fragen zum ArbeitnehmerInnenschutz ein Schwerpunktthema bildeten. Eine der Forderungen: Ersetzen der erschöpfenden Aufzählung der Berufskrankheiten im Gesetz durch eine Beispielliste, um beim ArbeitnehmerInnenschutz flexibler auf die rasante technologische Entwicklung reagieren zu können. Der Computer hatte damals in den Büros und Produktionsbetrieben Österreichs gerade erst seinen Einzug gehalten.

KONTAKT

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

Recht auf Gesundheit

Historischer Abriss über den Aufbau des ArbeitnehmerInnenschutzes in Österreich, der den Beginn der Sozialgesetzgebung darstellte.

Autorin: Dr. Brigitte Pellar

*Historikerin, Schwerpunkt Geschichte
und Entwicklungsanalyse der
ArbeitnehmerInneninteressenvertretungen*

Arbeiterschutz war auch in Österreich der Beginn der Sozialgesetzgebung. Zuerst konnten Regelungen zum Schutz von Kindern, Jugendlichen und Frauen durchgesetzt werden, dann erreichte die Gewerkschaftsbewegung über Kollektivverträge und Gesetz eine Begrenzung der Arbeitszeit. Mit der technischen Entwicklung rückte die Notwendigkeit der unmittelbaren Abwehr von Gefahren und Belastungen durch die Arbeit in den Vordergrund. So verstehen wir heute »ArbeitnehmerInnenschutz«.

Arbeitsinspektionsgesetz 1947

Nach der Niederlage des Faschismus 1945 erfolgte schrittweise der Neuaufbau des österreichischen Sozialsystems. Eine starke Gewerkschaftsbewegung sowie die Wiedererrichtung von Arbeiterkammern und Betriebsräten waren dafür maßgebend. Das gilt auch für den Teilbereich des ArbeitnehmerInnenschutzes. Das Arbeitsinspektionsgesetz löste 1947 die unter der nationalsozialistischen Herrschaft erlassenen Arbeitsaufsichtsvorschriften ab. **Arbeitsinspektorate** wurden als staatliche Organe zur Überwachung der Arbeitsverhältnisse errichtet.

Die Sozialversicherung war unter dem NS-Regime zu einem Instrument der Arbeitsmarktpolitik und der Finanzhilfe für

die Aufrüstung degradiert worden. Die Fonds der österreichischen Sozialversicherung hatte man ins »Reich« verschleppt, sodass sich die Institute, die die Zweite Republik wieder übernahm, als leistungsunfähig erwiesen.

Sozialversicherungsgesetz 1956

Als erster Reformschritt wurden die Leistungen der österreichischen Sozialversicherung verbessert und zugunsten der Anspruchsberechtigten geändert. Verwaltet wurden die Institute – und damit auch die Unfallversicherung – allerdings bis 1948 weiter von staatlich eingesetzten Kommissionen. Die gesetzliche Grundlage für selbstverwaltete Sozialversicherungsträger wurde 1947 geschaffen. Die deutschen Sozialversicherungsvorschriften waren als vorläufiges österreichisches Recht beibehalten und durch neue Gesetze verbessert worden.

1956 löste das Allgemeine Sozialversicherungsgesetz alle diese Bestimmungen ab. Es regelte erstmals gemeinsam die Kranken-, Unfall- und Pensionsversicherung für ArbeiterInnen und Angestellte in Industrie, Bergbau, Handel, Gewerbe, Verkehr und Land- und Forstwirtschaft. Es folgten 1967 die Unfallversicherung öffentlich Bediensteter und 1977 die Unfallversicherung für SchülerInnen und Studierende.

Die rechtlichen Grundlagen des betrieblichen ArbeitnehmerInnenschutzes waren bis in die 1970er Jahre Bestandteil der Gewerbeordnung, ergänzt um die Allgemeine Dienstnehmerschutzverordnung von 1951. Erst seit 1973 gilt ein eigenes Gesetz, dessen letzte einschneidende Re-

WEBLINKS

Infos zum ArbeitnehmerInnenschutz
[www.help.gv.at/Content.Node/294/
Seite.2940100.html](http://www.help.gv.at/Content.Node/294/Seite.2940100.html)

Sicherheitsvertrauenspersonen
www.betriebsraete.at

form im Rahmen der Einbeziehung der ArbeitnehmerInnenvorschriften der EU erfolgte.

Elektronische Revolution

Im Zuge der »elektronischen Revolution« wurden ab den 1980er Jahren in vielen Bereichen – wenn auch keineswegs in allen – als besonders gesundheitsbelastend bekannte schwere, körperliche Tätigkeiten reduziert. Die geistigen, nervlichen und seelischen sind aber gestiegen. Nach wie vor stellt außerdem der Einsatz verschiedener chemischer Substanzen und Verbindungen eine große Gesundheitsbedrohung dar. Gewerkschaftsbewegung und Arbeiterkammern setzen sich deshalb dafür ein, dass ArbeitnehmerInnenschutz als umfassender Gesundheitsschutz verstanden und umgesetzt wird.

KONTAKT

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

Deadline

*Der Abgabetermin ist fällig und Sie haben das Werk kaum begonnen?
Wie Sie die Panik bekämpfen bzw. vermeiden.*

Autorin: Mag. Gabriele Müller

Freie Journalistin

Zahlreiche externe Faktoren sind imstande, Druck auf kreativ Tätige auszuüben. Etwa die Auftraggebenden, das Finanzamt, das Bankkonto. Zu den äußeren Stressoren kommt der Druck von innen. Ob die »deadline«, der ultimative Abgabetermin, Sie anspricht oder lähmt, hängt vom Umgang mit den inneren Stressoren ab.

Sie schaffen es nie

Am Schreibtisch liegt ein Berg sorgfältig recherchierten Materials. Jetzt locker drauflos. Sie hatten ja die Grundidee Ihrer Arbeit samt rotem Faden im Kopf. Bis vor dem Anruf. Wo er denn bliebe, der Beitrag. Einmal habe man noch Geduld, und dann das Besetzzeichen. »Piep«, denken Sie und holen sich eine Zigarette. Da Sie schon in der Küche sind, stecken Sie eine Kaffeekapsel in die neue Espressomaschine. Es funktioniert nicht. Sie telefonieren mit der Freundin, die Ihnen das Gerät empfohlen hat. »Blöde Ziege«, denken Sie. »Die stiehlt mir die Zeit.« In Ihrem Kopf rumort es. Das geöffnete Dokument am Bildschirm ist leer. »Piep«, macht es. »Was wollte ich gerade tun?« In Ihren Kopf schiebt sich ein Bild. Streng blickt die Lehrerin aus der Vergangenheit. »So«, sagt sie, »so schaffst du's nie.«

Wenn Sie jetzt einen Last-Minute-Flug buchen oder die Auftraggebende beschimpfen, sind Sie im unteren Bereich

der möglichen Bewältigungsstrategien von Stress angelangt. Denn Flucht oder Kampf mag unseren Ahnen bei primären Stressoren wie Hunger, Kälte und Feinden geholfen haben: Im Fall der Bedrohung durch Abgabefrist wäre ihre Anwendung problematisch.

Zunächst einmal durchatmen. Es kann Ihnen nichts geschehen.

Dass Sie wegen eines kleinen Anrufs plötzlich große Angst haben, ist neurobiologisch völlig normal. Die Vorgänge im Kopf, erklärt der Göttinger **Neurobiologe** Gerald Hüther, erfolgen ähnlich der Bewegung eines Fahrstuhls: Im Obergeschoß sind die umsichtigsten Lösungen zu finden, im Keller die einfachsten. Durch Nutzung des **präfrontalen Cortex**, des Frontallappenteils der Großhirnrinde in der oberen Etage, lösen wir Probleme kreativ und vorausschauend. Stress kann die Nervenetze in unserem Frontalhirn in gehörige Erregung versetzen. »Bei steigendem Druck stürzen wir Stockwerk für Stockwerk ab«, beschreibt der Neurobiologe die dramatischen Ereignisse, die ein simpler Anruf auslösen kann.

Gerald Hüther: »Statt neue Ideen zu entwickeln, greifen wir zu gewohnten Handlungen, die sich vielleicht in der Vergangenheit bewährt haben.« Sie rufen jetzt die Sekretärin des Auftraggebers an? Mit einer komplizierten Geschichte bitten Sie um Verständnis und Aufschub. Leider haben Sie in der Aufregung vergessen, dass Sie diese Ausrede erst vor kurzem angewendet hatten. Das Gesuch wird strikt abgelehnt. Ein Mail verstärkt Ihr Empfinden, das sich großes Unheil über Ihnen zusammenbraut. »Es geht

BUCHTIPPS

Gerald Hüther:
»**Biologie der Angst:
Wie aus Stress Gefühle
werden.**«

Vandenhoeck &
Ruprecht
Göttingen, 1997
EUR 16,40
ISBN-10: 3525014392



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

dann noch tiefer zu den Kindheitsmustern«, bestätigt der Neurobiologe. Dann kommt es zu einem Verhalten, das wir an uns nicht wirklich schätzen. Die entsprechenden Verschaltungen sind im Gehirn gut gebahnt. Unter Druck laufen sie wie von allein ab.«

Konstruktive Lösungen

Wir lassen Sie nun allein mit ihren kindlichen Reaktionsmustern und wenden uns konstruktiveren Lösungsmöglichkeiten zu. Das Schlaueste wäre, im Allgemeinen vorausschauend zu denken. »Ein Problem achtsam anschauen, warten und überlegen. Dinge nicht so lange vor uns herschieben, bis wir nur noch in Panik geraten können. So können wir unser Gehirn besser nutzen«, rät Hüther.

»Kreativ ohne Stress: Das ist das Beste, was man sich wünschen kann«, meint Wolf Schneider, Seminarleiter für krea-



Unter Druck fühlen sich auch
WissenschaftlerInnen und
UnternehmensmitarbeiterInnen
wie der Hamster im Laufrad.

tives Schreiben. Fällt dem ehemaligen buddhistischen Mönch dennoch nichts ein, so »falle ich mit der Tür ins Haus und sage die Kernidee gleich am Anfang. Oder nenne den Impuls, der mich bewegt hat, den Text überhaupt schreiben zu wollen.« Wenn dennoch Probleme auftreten, schreibt Wolf Schneider einfach alles auf, was er sagen will, um später alles Überflüssige zu streichen.

Durchatmen

Mit der Reihenfolge der Gedanken zu spielen, ist auch eine Methode, der Panik zu entkommen, wenn man vor Zeitdruck keinen klaren Gedanken mehr fassen zu können glaubt. Wenn ein Gedanke den nächsten jagt handelt es sich meist nicht um die besten. Beruhigen Sie die Lehrerin in Ihnen mit: »Ich schaff das schon.« Trinken Sie Tee und stellen Sie das Telefon und den E-Mail-Eingang auf lautlos. Schreiben Sie die anstehenden Arbeiten auf und legen Sie den Zettel in die Ablage für morgen. Räumen Sie jetzt nicht die Wohnung oder das Büro auf. Was wollten Sie gerade tun?

Atmen Sie wieder durch und wiederholen Sie den Satz, der Ihnen Mut gibt. Sie schaffen das schon. Es fallen Ihnen wieder die Techniken ein, die Sie sich zur effizienteren Erledigung ihrer kreativen Arbeiten angeeignet haben. Sie brauchen gar nicht mehr unter www.kreativesdenken.com und ähnlichen Adressen googeln. Sie haben bereits sämtliche Informationen am Schreibtisch und im Kopf. Nun strukturieren Sie das Material und arbeiten wie gewohnt. Wenn die Arbeit fertig ist, prüfen Sie eingegangene Nach-

richten auf ein Ultimatum des Auftraggebers. Herrscht Ruhe an dieser Front haben Sie noch Zeit. Wenden Sie eine Ihrer bewährten Entspannungstechniken an. Ein kurzer Spaziergang, eine Runde laufen, Musik, Schoko oder Kopfstand?

Lesen Sie Ihren Text noch einmal kritisch durch, aber geraten Sie dabei nicht wieder in Entsetzen. Schicken Sie das Ding einfach ab. Denken Sie an den Satz der Kreativitätstrainerin Heike Thormann: »Druck und andere Blockaden sind Gift für Ihre Kreativität. Es mag sein, dass Sie auch unter Stress zu Ideen kommen. Die besten werden es aber kaum sein. Schlafen Sie drüber und lassen Sie Ihr Gehirn die Arbeit tun.«

Ja zum Stress

Sie sind nun ausgeschlafen und merken, dass Sie die Mücke mit einem Elefanten verwechselt haben? Wozu machen Sie sich eigentlich Notizen wie: »Der psychosoziale Stress entsteht durch das Empfinden des Einzelnen und seine Interpretation der auf ihn einwirkenden Umstände. Er basiert auf eigener Wertvorstellung, individueller Meinung und Erfahrung. Wie Stressoren empfunden werden, entscheidet über die Belastung. Aus: »Ja zum Stress. Höchstleistungen bringen und im inneren Gleichgewicht bleiben.« Wolfgang Stehling«

Stress ist Einstellungssache. Übertriebener Perfektionsanspruch, übersteigter Ehrgeiz oder Minderwertigkeitsgefühle können aus kleinen Stressoren große Belastungen machen. Bei der entsprechenden Einstellung kann Druck auch positiv sein. Auch wie man ihn be-

wältigt, hat Folgen auf die neuronalen Verknüpfungen im Gehirn. »Offenbar ist Stress auch eine Anpassungsreaktion, die den Umgang des Organismus mit alten und neuen Herausforderungen optimiert«, meint der Stressberater Stehling.

Im Allgemeinen entstehen unter Druck kaum kreative Ergebnisse, belegt Teresa Amabile, Leiterin für Unternehmensmanagement an der Harvard Business School in einer Studie. Die befragten WissenschaftlerInnen und UnternehmensmitarbeiterInnen fühlten sich wie der Hamster im Laufrad. Gekennzeichnet waren diese Zustände durch fehlenden Fokus und ein gehetzt-sein mit vielen Aufgaben- und Situationswechseln. Als Gegenbeispiel nennt Amabile eine NASA-Mission, in der Ingenieure binnen kurzem ein Luftfilter konstruierten, um die Besatzung vor dem Tod zu retten. Einige Lehren der erfolgreichen Mission lassen sich auch für kleine Aufgaben, wie das Erfüllen von Deadlines, gewinnen: Druck wird erträglich, wenn es um das Erreichen eines Zieles geht und die Dringlichkeit als wichtig und sinnvoll empfunden wird. Konzentration, Gelassenheit und konsequentes Verfolgen der eigenen Ziele machen langfristig resistent gegen äußeren und inneren Druck.

KONTAKT

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

Gesundheitsrisiko Arbeit

Laut Statistik Austria leidet mehr als die Hälfte der Erwerbstätigen unter physisch und bzw. oder psychisch belastenden Arbeitsbedingungen.

Immer öfter wird der Arbeitsplatz zum Gesundheitsrisiko: Vier von zehn Erwerbstätigen in Österreich waren 2007 an ihrem Arbeitsplatz physischen Belastungen ausgesetzt. Ein Drittel davon litt unter psychisch belastenden Faktoren, hat die Statistik Austria erhoben. 13 Prozent hatten „ausgeprägte gesundheitliche Beschwerden“ und fünf Prozent erlitten innerhalb eines Jahres einen Arbeitsunfall.

Insgesamt gaben 56 Prozent der Arbeitenden an, unter physisch und bzw. oder psychisch belastenden Arbeitsbedingungen zu leiden. Mit 63 Prozent waren mehr Männer von Belastungsfaktoren betroffen als Frauen mit 47 Prozent, so Statistik Austria. Dies könne damit begründet werden, dass körperlich beschwerliche Arbeitsbedingungen angestiegen sind. Generell am stärksten belastet war die Gruppe der Selbstständigen und Mithelfenden in der Land- und Forstwirtschaft (66 Prozent), knapp gefolgt von den Unselbstständigen mit manuellen Tätigkeiten (65 Prozent). Außerhalb der Land- und Forstwirtschaft waren 56 Prozent Selbstständige betroffen sowie 48 Prozent der Unselbstständigen mit nicht-manuellen Tätigkeiten.

32 Prozent (1,3 Mio.) der ÖsterreicherInnen waren mindestens einem psychischen Belastungsfaktor ausgesetzt. Neun von zehn der Betroffenen standen

unter Zeitdruck: Von allen erwerbstätigen Männern fühlten sich 33 Prozent im Arbeitsalltag gehetzt und 24 Prozent der Frauen. 2,2 Prozent der Männer und 2,5 Prozent der Frauen nannten Belästigungen oder Mobbing als Belastungsgrund. 0,7 Prozent der Männer sowie 0,9 Prozent der Frauen litten sogar unter Gewalt oder der Androhung von Gewalt.

42 Prozent (1,7 Mio.) der ÖsterreicherInnen sahen sich mit mindestens einem körperlichen Belastungsfaktor konfrontiert. Mit 19 Prozent am häufigsten wurde dabei das Hantieren mit schweren Lasten und bzw. oder schwierige Körperhaltungen genannt. 15 Prozent mussten unter dem Einfluss von Chemikalien, Dämpfen oder Rauch arbeiten, acht Prozent waren von Lärm oder Vibrationen beeinträchtigt. Mit 48 Prozent waren Männer häufiger physischen Belastungen ausgesetzt als Frauen (35 Prozent).

13,3 Prozent der Erwerbstätigen litten an berufsbedingten Beschwerden: Zwei Drittel klagten über Knochen-, Gelenk- oder Muskelprobleme, am häufigsten gaben in der Landwirtschaft Tätige eine Gesundheitsbeschwerde an. 0,8 Prozent der Erwerbstätigen hatten mit Stress, Angstzuständen oder Depressionen zu kämpfen – am schwersten waren höher bzw. hoch



qualifizierte Angestellte davon betroffen. Während der zwölf Monate vor der Statistik Austria-Befragung verletzten sich 5,1 Prozent der erwerbstätigen Personen zumindest einmal bei einem Arbeitsunfall. Die Mehrheit (55 Prozent) blieb der Arbeit daraufhin zwischen vier Tagen und drei Monaten fern, fünf Prozent noch länger. 15 Prozent fehlten zwischen einem und drei Krankenstandstagen. Mit 6,4 Prozent hatten öfters Männer einen Arbeitsunfall als Frauen (3,4 Prozent).

Die Befragung fand von Jänner bis September 2007 unter 19.600 Personen ab 15 Jahren statt.

WEBLINKS

Statistik Austria Originalartikel
www.statistik.at/web_de/presse/032606

KONTAKT

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

Schau dir **das** an!

Das neue **VÖGB-AK-Seminarprogramm**
für ArbeitnehmervertreterInnen
erscheint im Oktober.



Bildungsinformation der Arbeiterkammern und des VÖGB

Seminarprogramm 2009
Für ArbeitnehmervertreterInnen

Alle Lehrgänge
und Seminare auf
einen Blick!

Hier und unter
www.voegb.at

VOGB | AK ÖSTERREICH

Und so kommst du
zu deinem neuen Seminarprogramm:
Entweder du findest es in deiner Oktober-Ausgabe
der Solidarität oder du holst es dir selbst:
Ab 10. 10. zum Download auf www.voegb.at
Oder kostenlos bestellen bei margarita.skalla@oegb.at

Und nun an die Arbeit ...

Am 28. September 2008 finden Wahlen statt: Die wichtigsten Forderungen der Arbeiterkammer an die kommende Regierung.

Autorin: Dagmar B. Gordon

Freie Journalistin

Am 28. September wird gewählt. Dann hat sich Österreich eine schnelle Regierungsbildung und einen reibungslosen Start der neuen Regierung verdient. Denn wie auch immer die Wahlen ausgehen, es steht ein ganze Reihe an dringenden Vorhaben an. Die AK hat die wichtigsten davon in einen umfassenden Forderungskatalog an die neue Regierung gepackt.

Neue EU-Politik

Von der EU-Politik Österreichs fordert die AK mehr soziale Verträglichkeit, den Einsatz für die ArbeitnehmerInnenrechte und die Verhinderung von **Lohn- und Sozialdumping**. Ein wichtiger Ansatzpunkt für eine bessere EU-Politik durch Österreichs PolitikerInnen ist der Bereich der öffentlichen Dienstleistungen: Leistbare und qualitativ hochwertige öffentliche Dienstleistungen sind zentraler Bestandteil des europäischen Sozialmodells. Die Wettbewerbskriterien sind auf diese nicht uneingeschränkt anzuwenden. Es darf keine Verpflichtung zur Ausschreibung für ungeeignete Sektoren (z. B. soziale Dienste) geben.

Dem um sich greifenden Steuerdumping auf der EU-Ebene muss die neue Regierung entschieden entgegenarbeiten – Österreichs Stimme muss in diesem Bereich klar und deutlich gehört werden. »Niemand darf zurückgelassen werden.

Alle Kinder müssen am gleichen Stand ihre Schulkarriere beginnen können«, betont AK-Präsident Herbert Tumpel. Die Bundesarbeitskammer fordert daher eine flächendeckende Versorgung von Kindergärten für Kinder ab zwei Jahren, die Erstellung eines nationalen Bildungsplanes für Kindergärten und vor allem auch ein gebührenfreies Vorschuljahr mit individueller Förderung aller Fünfjährigen im Kindergarten. Ebenfalls im Forderungskatalog: Ausbau der Ganztagschulen und eine spürbare Erleichterung für all jene, die Bildungsabschlüsse im Erwachsenenalter nachholen wollen.

Gute Arbeit für alle

Das Erreichen der Vollbeschäftigung auf guten Arbeitsplätzen, von denen man leben kann, bleibt weiter ein zentrales Ziel. In den letzten Monaten haben sich die Beschäftigungszahlen durchaus erfreulich entwickelt. Weil aber viele dieser Arbeitsplätze Teilzeitjobs waren, gibt es immer mehr ArbeitnehmerInnen, die von ihren Jobs nicht leben können. Um in Zeiten schwächeren Wachstums wenigstens dieses Niveau halten zu können oder die Beschäftigungszahlen sogar noch verbessern zu können, fordert die AK die zukünftige Bundesregierung auf, die Übergangsfristen gegenüber Bulgarien und Rumänien, und auch die Fristen gegenüber den EU-8 in Anspruch zu nehmen.

Die siebenjährige Übergangsfrist soll Österreich die Möglichkeit geben, sich auf offene Arbeitsmärkte vorzubereiten. Das ist bisher nur teilweise geschehen. Wichtige Maßnahmen zum Schutz von Lohn- und Sozialdumping sind noch of-

WEBLINKS

Für diejenigen, die alle Forderungen der AK im Detail nachlesen wollen:
www.akstmk.at/pictures/d72/RegierungsforderungenderBAK_Endfassung.pdf

oder

www.arbeiterkammer.at/www-13469.html

fen. Daher muss sichergestellt sein, dass die Vorbereitungsmaßnahmen intensiviert werden. Darüber hinaus wird die künftige Regierung auch daran zu messen sein, welche Maßnahmen sie für die Ausbildungsplätze von Jugendlichen ergreift: Die Bundesarbeitskammer fordert ein ausreichendes Angebot von Maßnahmen der überbetrieblichen Ausbildung bis zum Lehrabschluss und die Fortsetzung und konsequente Umsetzung des von den Sozialpartnern vereinbarten Jugendbeschäftigungspaketes.

Weil in Zeiten der Wissensgesellschaft Bildung wichtiger ist denn je, fordert die AK ebenfalls die Möglichkeit von 35 Stunden Weiterbildung pro Jahr in der Arbeitszeit für alle ArbeitnehmerInnen. Für ArbeitnehmerInnen in Bildungskarenz fordert die AK einen Kündigungsschutz analog zur Elternkarenz. Und weil die Arbeitswelt ab einer bestimmten Hierarchiestufe nach wie vor männlich dominiert wird, fordert die AK, entsprechend dem skandinavischen Vorbild, eine verbindliche Quote von Frauen in den Aufsichtsräten.

Frauenförderung

Die Einkommensschere zwischen Männern und Frauen wird größer statt kleiner. Diese ist im Sinne der Gleichberechtigung schnellstens zu schließen. Und damit das Schlagwort von der Vereinbarkeit zwischen Familie und Beruf nicht länger Schlagwort für fromme Sonntagsreden bleibt, fordert die AK eine bedarfsgerechte Kinderbetreuung ohne Kostenbarriere für alle. Und was für die Kleinsten wichtig ist, sollte auch für die schulpflichtigen Kinder in einem verstärkten Ausmaß möglich sein: Die ganztägige schulische Betreuung muss endlich ausgebaut werden. Darüber hinaus sollen Anreize geschaffen werden, damit sich auch Väter verstärkt in die Kindererziehung einbringen

Schärferes Wettbewerbsrecht

Die Preise explodieren und treiben die KonsumentInnen immer häufiger in die Armutsfalle. Mittlerweile muss eine zweiköpfige Familie monatlich 100 Euro mehr für Lebensmittel, Energie und Verkehr ausgeben. Dass alles teurer wird, ist bekannt. Leider ist auch klar: Es gibt einen Österreich-Aufschlag, der durch nichts zu rechtfertigen ist. Hier ist der Wirtschaftsminister in die Pflicht zu nehmen: Ein Preisgesetz mit Biss soll Abhilfe schaffen, wenn es zum Beispiel um die Möglichkeit geht, Preise täglich mehrfach zu ändern: Das gehört abgeschafft!

Bei den Mieten fordert die Bundesarbeitskammer einen Stopp der für September geplanten Steigerung der **Kategoriemieten**, eine Inflationsanpassung bei allen Mieten nur in Fünffjahresabständen bzw. erst bei einem **Indexschwellenwert** von zehn Prozent, die Entkoppelung von der Inflationsrate, klare Mietenbegrenzung bei den Richtwertmieten, Streichung der Überwälzung von Hausverwaltungskosten und der Grundsteuer.

Kaufkraftsteigerung

Doch auch die Kaufkraft muss nachhaltig gesteigert werden: Die Inlandsnachfrage ist ein wichtiger Wirtschaftsmotor und muss gestärkt werden. Die Reallöhne liegen unter jenen von 2005 während das BIP um neun Prozent gewachsen ist



– die ArbeitnehmerInnen brauchen einen gerechten Ausgleich dieser Verluste.

»Die ArbeitnehmerInnen und Arbeitnehmer verlangen berechtigterweise einen fairen Ausgleich«, erklärt AK-Präsident Herbert Tumpel: »Eine Preislawine sondergleichen, eine kalte Progression, die jede noch so gute Lohnerhöhung auffrisst sowie schlechte Konjunkturaussichten, ein Wiederansteigen der Arbeitslosigkeit, ein Stagnieren des privaten Konsums können niemanden mehr kalt lassen. Die künftige Regierung muss für mehr Gerechtigkeit sorgen und der herausziehenden Wachstumsschwäche gegensteuern.« Tumpel fordert, dass sich die neue Regierung vor allem um diese zentralen Themen kümmert.

In Hinblick auf den Arbeitsmarkt fordert die AK neben der Verlängerung der Übergangsfristen für ArbeitnehmerInnen aus den neuen Mitgliedsstaaten eine ganze Anzahl an Maßnahmen für bessere und sicherere Arbeitsplätze: Um das hohe Niveau österreichischer Arbeitskräfte auch in der Zukunft zu sichern und gleichzeitig jungen Menschen eine Chance auf einen gelungenen Start ins Berufsleben zu geben, sind mehr und bessere Lehrstellen notwendig.

KonsumentInnenpolitik

Dieses Themenfeld war der AK immer schon ein wichtiges Anliegen: Sie fordert zur Durchsetzung kollektiver Verbraucherinteressen die schnelle Einführung von Gruppenklagen.

Eine weitere Forderung der Arbeitskammer, die vermutlich alle KonsumentInnen ohne lang nachzudenken unterstützen, ist eine Herkunftsbezeichnung sowie Verbesserungen im Gütezeichen-

bereich für alle Produkte – auch für intergemeinschaftliche.

Gesundheit und Pflege

Pflege und Gesundheit sind Bereiche, die nicht nur für die Besserverdienenden abgesichert sein müssen: Eine nachhaltige Sicherung des österreichischen Gesundheitssystems auf dem bestehenden hohen Niveau ist eine unabdingbare Forderung an die zukünftige Regierung. Doch auch hier darf die kommende Regierung den Blick nicht von den oft erschütternden Verhältnissen der Billigarbeitskräfte in diesem Bereich verschließen: Daher fordert die AK Qualität und Schutz vor Dumpingkonkurrenz in der 24-Stunden-Pflege.

Integration und Migration

Dass dieses Thema im Wahlkampf heiß werden wird, ist zu befürchten. Dabei wäre man der Lösung der vielfältigen Probleme mit der Schaffung eines Staatssekretariats für Integration bereits einen entscheidenden Schritt näher. Die AK fordert im Bezug auf Migration und Integration von der neuen Regierung eine effektive politische Koordination aller Themenbereiche und die Behandlung des Themas als wichtige Querschnittsmaterie.

KONTAKT

Schreiben Sie Ihre Meinung
an die Autorin
d.gordon@ideenmanufactur.at
oder die Redaktion
aw@oegb.at

Koste es, was es wolle!

Der Filmmacher Erwin Wagenhofer setzt sich nach »We feed the world« in seinem neuesten Streifen mit der Geldwirtschaft auseinander.

ZUR PERSON



Erwin Wagenhofer

Geboren: 1961 in Amstetten, Niederösterreich

Autor und Filmmacher, Absolvent am TGM Wien, Entwicklertätigkeit bei Philips Österreich, drehte Kurzfilme und Spielfilme, profilierte sich als kritischer Dokumentarfilmer, vor allem durch seinen aufsehenerregenden Streifen über den rücksichtslosen Ge- und Missbrauch der Nahrungsmittel am Weltmarkt: »We feed the world«.

Sein jüngster Film »Let's Make Money« handelt von Finanzmärkten und Kapitalhain, die unsere Gegenwart und Zukunft bestimmen, von der Gier der Geldwirtschaft, die unser Ersparnis benutzt, um arme Länder auszubeuten. Der Film kommt im Oktober in die Kinos.

Arbeit&Wirtschaft: *Herr Wagenhofer, in Ihrem neuen Dokumentarfilm »Let's Make Money« haben Sie recherchiert, was mit unseren Ersparnissen, die uns als Bankeinlage Zinsen bringen sollen, passiert. Mit dem Ergebnis, dass die Menschen in der Dritten Welt mit schlecht entlohnter Arbeit unsere finanziellen Vorsorgen und Versicherungen bezahlen. Was hat Sie veranlasst, sich diesem Thema zu widmen?*

Klaus Wagenhofer: Vor einigen Jahren habe ich in einer Bank folgenden Werbespruch gelesen: Lassen Sie Ihr Geld arbeiten! Das wollte ich mir genauer ansehen. Denn Geld kann bekanntlich nicht arbeiten. Arbeiten können Menschen, Maschinen, Tiere. Wenn man den Werbespruch der Bank ernst nimmt, so bedeutet das: Jemand anderer muss für mich arbeiten, und meist sprechen wir dann von Ausbeutung.

Welche Recherche in Zusammenhang mit »Money« hat sie am meisten betroffen, berührt oder wütend gemacht?

Es gibt viele wütend machende Momente; aber an erster Stelle steht die Ignoranz, mit der wir diese Tatsachen täglich hinnehmen und die sich noch dazu im legalen Rahmen befinden. Da wäre etwa die Spekulation mit sogenannten »Vermögenswerten«, wie den Grundnahrungsmitteln, die Millionen von Menschen in den Hunger treibt, nur weil man damit auf den Börsen der Welt »Geld« verdienen kann. An einem ganz normalen Handelstag werden Weizenmengen gehandelt, wie sie in 200 Jahren nicht wachsen. Das treibt die Preise in die Höhe und führt zu Hungerkatastrophen. Seit unserem vorigen Film »We feed the world«, über die Produktion von und dem Handel mit Nahrungsmitteln ist der Weizenpreis um 250 Prozent in die

WEBLINKS

Mehr Infos unter:
www.letsmakemoney.at

Höhe geschneht! Das hat mit dem Markt nichts zu tun, weil in diesen drei Jahren nicht 250-mal soviel Weizen gebraucht, sondern weil damit 250-mal so viel spekuliert wurde. Ein anderes obskures Beispiel ist, dass unser ehemaliger Finanzminister mit seinem neuen beruflichen Umfeld auf einer Steueroase gelandet ist. Der Mann, der für das Steueraufkommen jahrelang verantwortlich war, veranlagt nun mit seinem Unternehmen in Jersey, um Steuerzahlungen hierzulande zu vermeiden.

Wie sieht unsere Zukunft aus, wenn sich die Geldspirale weiterdreht?



Die Spekulation mit sogenannten »Vermögenswerten«, wie den Grundnahrungsmitteln, treibt Millionen von Menschen in den Hunger, nur weil man damit auf den Börsen der Welt »Geld« verdienen kann.

© Allegro Film

Es ist schwer vorauszusagen, besonders die Zukunft – hat bekanntlich **Wilhelm Busch** gesagt. Aber alle Menschen mit denen wir in den vergangenen drei Jahren gesprochen haben, sehen diesbezüglich die Zukunft düster, egal, ob sie von diesem System profitieren oder ob sie benachteiligt werden. Die Vorboten sind längst da: hohe Inflation, Geldentwertung. Es ist klar, dass nicht nur die Preise steigen, wenn die »Geldsuppe« von den Notenbanken immer mehr verdünnt wird, um die Zockerei auf den Finanzmärkten irgendwie auszubügeln. Der höchst verschuldete Staat – oder die Gesellschaft – der Welt sind die USA, die angeblich letzte und einzige Supermacht der Erde. Wenn man sich das genau überlegt, dann stimmt da etwas nicht, oder?

Geldentwertungen hat es immer schon gegeben, aber am Ende bezahlen dafür immer der sogenannte kleine Mann und die sogenannte kleine Frau!

Woher kommt die Gier der vergleichsweise reichen westlichen Welt, immer mehr an sich zu raffen?

Die Gier steckt in uns wie der Hass oder die Liebe. Die Frage für mich ist, warum die Gier so zugenommen hat, bei gleichzeitig noch nie da gewesenem materiellem Wohlstand? Da scheint etwas ziemlich falsch gelaufen zu sein. Geld allein macht uns eben nicht glücklich. Wir sehnen uns nach Dingen, die man für Geld gar nicht haben kann, nach einer »Erfüllung« in Bereichen, in denen wir uns nicht weiter-

entwickelt haben. Die Liebe, zum Beispiel, ist so ein Notstandsgebiet.

Wäre Tauschhandel eine Alternative zur Geldwirtschaft?

Das glaube ich nicht. Geld an sich ist eine sehr gute Erfindung. Das Problem daran ist, wie wir heute damit umgehen! Die globale Geldwirtschaft wurde seit den siebziger Jahren – Stichwort Washingtoner Konsens – komplett dereguliert, das heißt, alle zuvor sehr achtsam eingesetzten Regulierungsmaßnahmen wurden abgeschafft. Diese Regulierungsmaßnahmen waren aber sinnvoll und die Reaktion auf die Weltwirtschaftskrise in den 30er Jahren des vergangenen Jahrhunderts und den darauf folgenden 2. Weltkrieg. Man wollte einen solchen Crash und eine solche Katastrophe in Zukunft verhindern. Heute gilt nur noch eine Regel: Das Kapital muss sich ständig vermehren, koste es was es wolle.

Wir danken für das Gespräch.

Das Interview führte Dr. Sibylle Fritsch für Arbeit & Wirtschaft



© Allegro Film

Geld kann bekanntlich nicht arbeiten. Arbeiten können Menschen, Maschinen, Tiere.

KONTAKT

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

Paläste des Proletariats

Das rote Wien hat seinen guten Ruf auch durch den sozialen Wohnbau erwirtschaftet – und lebt heute noch davon.

Autorin: Dr. Sibylle Fritsch

Freie Journalistin

Karl Marx hat Wien nur ein einziges Mal besucht. Das tut nichts zur Sache. Die sozialdemokratische Arbeiterpartei hat ihm trotzdem mit ihrem größten kommunalen Wohnbau ein Denkmal gesetzt. Sich selbst allerdings auch: »Wenn wir einst nicht mehr sind, werden diese Steine für uns sprechen.« Mit diesem berühmten Satz eröffnete Bürgermeister **Karl Seitz** am 12. Oktober 1930 den Karl-Marx-Hof in der Heiligenstädterstraße und damit ein konkretes sozialpolitisches Angebot an einkommensschwache Arbeiterfamilien: Wohneinheiten mit Toilette, Balkon, Warmwasseranschluss, Blumenschmuck am Fenster, niedrigen Mieten und bespielbaren Grünflächen vor der Haustür.

Trutzburg der Arbeiterschaft

Der architektonische Superblock wurde zur Trutzburg der Arbeiterschaft, zum sichtbaren Zeichen für die neuen Machtverhältnisse nach dem Ersten Weltkrieg, zum Symbol des »roten Wien« und einer großen Aufbruchzeit, von der die Wiener SPÖ bis heute lebt. Denn die roten Politiker der Zwischenkriegszeit hatten das existenzielle Problem der Menschen erkannt: »Wir wohnten weit draußen im Ottakring, in einer Zinskaserne, die von oben bis unten mit armen Leuten angefüllt war. Mein Vater, meine Mutter, wir drei Kinder wohnten in einer Küche und

einem Zimmer und hatten noch einen Bettgänger dazu!« Der Beginn der Lebensgeschichte der **Josefine Mutzenbacher** ist für damals symptomatisch: Sechs Personen auf 22 bis 28 Quadratmeter, Toilette und Wasser am Gang, waren in der Zwei-Millionen-Stadt Wien noch im Jahr 1890 für die Hälfte der Bevölkerung üblicher Wohnungsstandard, und der galt europaweit als der schlechteste.

Sozialer Wohnbau

Als 1922 die Sozialdemokratische Arbeiterpartei in Wien an die Regierung kam, wurde sozialer Wohnbau politisches Programm, mit dem Effekt, dass die Wählerzustimmung bis auf 60 Prozent kletterte. Die Partei hielt nicht nur ihr Wahlversprechen, sondern übertrumpfte es: Statt der 25.000 angekündigten, neuen kommunalen Wohnungen wurden zwischen 1923 und 1934 insgesamt 63.000 mit Fließwasser und Toiletten errichtet. Die Einführung einer Wohnbausteuer, ein nach Einkommen gestaffeltes Steuersystem vom Länderbank-Direktor Hugo Breitner entwickelt, und u. a. eine Luxussteuer für Vermögende machte die Finanzierung möglich. »Zwei Prozent der Reichen haben mit ihren Steuerabgaben Wohnungen für 500.000 arme Menschen finanziert«, hat Mag. arch. Sophie Hochhäusl im Rahmen ihrer Diplomarbeit »Masterplan in Paradise – 110 Jahre kommunaler Wohnbau in Wien und wo stehen wir heute?« recherchiert. Der Größenunterschied zu den früheren Wohnungen war gering – man kam auf 35 bis 42 Quadratmeter pro Wohnung, aber weil die Mieten niedrig waren, fielen die Unter-

BUCHTIPP

Gerald/Genoveva
Kriechbaum:
Karl-Marx-Hof
Versailles der Arbeiter.
Wien und seine Höfe.



Holzhausen Verlag,
Wien 2008, 176 Seiten, EUR 29,-
ISBN: 978-3-85493-150-8

Bestellung:

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

mieterInnen und BettgeherInnen (die sich in den Betten einquartierten, wenn die MieterInnen bei der Arbeit waren) weg, und so wurde zumindest für einen Teil der Bevölkerung Privatheit möglich.

Hofburg des Volkes

Auch sollte die architektonische Konzeption der »Burgen des Proletariats« ein neues Selbstbewusstsein der Sozialdemokraten demonstrieren – und bei den BewohnerInnen wecken: So wurde etwa der von Architekt Karl Ehn genial konzipierte Karl-Marx-Hof als »Hofburg des Volkes« bezeichnet, erinnert sich Kurt Tremel, Mietervertreter seit 1981 und Bewohner seit der Kindheit: »Die Partei veranstaltete öffentliche Feste. In den Innenhöfen gabs bis zum 34er Jahr regelmäßig Theaterauftritte, Varieté und Musikveranstaltungen.« Heute ist der Karl-Marx-Hof eine Touristen- und vor allem Architekturattraktion, damals war es den WienerInnen

wohl gar nicht bewusst, dass es sich bei diesem Projekt um die weltweit längste kommunale Wohnanlage handelt. Einen Kilometer zieht sich der Baukörper die Heiligenstädterstraße entlang und sein zentraler Hof entspricht in seiner Dimension dem Hof des Schlosses Schönbrunn. Auch das Entrée mit Rundbögen von mehr als 16 Metern Spannweite wirkt immer noch imposant. Man hatte sich bewusst für einen traditionellen Ziegelbau entschieden, obwohl Beton in Mode gekommen war, und bot mit 1.325 Wohnungen Platz für 5.500 Menschen und zahlreiche Gemeinschaftseinrichtungen: Zwar präsentiert sich der Karl-Marx-Hof im Vergleich zu manchen anderen kommunalen Wohnbauten schmucklos minimalistisch, ist aber gerade deshalb von beeindruckender Ästhetik und entfaltet sich im Detail: Das beginnt bei den schmiedeeisernen Toren, die feingliedrig gestaltet, die Handwerkskunst der Zeit repräsentieren, setzt sich in den, vom **Jugendstil** geprägten Details der Eisentore des Waschsalons fort und mündet in den von bürgerlichen Kunstwerten geprägten Skulpturen, wie den Vasen von **Josef Franz Riedl**.

Ringstraße des Proletariats

Nicht nur der Karl-Marx-Hof, die gesamte Bautätigkeit des roten Wien war die monumentale Anti-These zur bürgerlichen Stadtplanung der Ringstraßen-Ära und gilt international als historisch vorbildlich für soziales Wohnen. Wobei die ersten Gemeindebauten aus den Strukturen der gründerzeitlichen Zinshäuser entstanden sind, wie der älteste Bau an der »Ringstraße des Proletariats«, dem Wiener Gürtel, zeigt. **Otto-Wagner**-Schüler **Hubert Gessner** wurde im zweiten Bauabschnitt als Architekt für den



Metzleinsthaler Hof beauftragt, und er war es, der den Typus der Wiener Gemeindebauten schuf: Licht, Luft, Reinlichkeit war die Devise, begrünte Innenhöfe statt dunkler Hinterhöfe, womit ein halböffentlicher Raum geboren wurde, ein Ort der Begegnung und ein Platz für künstlerische Gestaltung. »Kunst am Bau«, schreibt Genoveva Kriechbaum im Bildband »Versailles der Arbeiter«, »wurde zu einem essenziellen Kriterium des Typus »Gemeindebau«. Auch der Reumann-Hof trägt Gessners Handschrift: Eine 180 Meter lange Fassade demonstriert die Kraft des roten Wien, ein 16 Etagen hoher Mittelblock in der Anlage sollte das erste Hochhaus der Stadt werden, aus finanziellen Gründen blieb es bei neun Stockwerken, wurde aber mit einem markanten Dachaufbau ausgestattet. Allerdings brachte der mit Jugendstilelementen versehene »Volkswohnpalast« im Sinne **Victor Adlers**, der das »Recht der Arbeiter auf Schönheit« betont hatte, dem Architekten viel Kritik ein. Vor allem sein berühmter Zeitgenosse **Josef Frank** machte sich über die »heroischen Fassaden«, hinter denen sich Kleinstwohnungen ducken, lustig und lieferte als Gegenstück den schmucklosen, nur durch Balkone rhythmisch gegliederten **Leopoldine-Glöckel-Hof**.

Wie einen Volkspalast legte Gessner auch den zwischen 1926 und 1933 entstandenen Karl-Seitz-Hof mit ursprünglich 1.173 Wohnungen an, nach Vorbild Otto Wagners: Symmetrie und Harmonie im Blockrastersystem mit vielen Innenhöfen und platzartigen Kreuzungspunkten. Eine innere Hauptstraße als Zentralachse, eine kreisförmige Arena als Gegenpol und ein neungeschossiger Uhrenturm mit kunstgewerblichem

Bauschmuck wie Vasen und Fliesen sind die Insignien eines »kleinen Welttheaters«, wie es dem Architekten vorschwebte. An der Konzeption des Sandleiten-Hofes wiederum arbeiteten mehrere Architektenteams, das Ergebnis war eine Stadt in der Stadt, voller jugendstilartiger Formen, wobei das nahezu 100.000-Quadratmeter-Terrain nur zu einem Drittel gestaltet wurde, und mit villenartigen Gebäuden und Infrastruktur bestückt. Der Rabenhof wiederum, einer der größten kommunalen Wohnbauten der Stadt, wurde mit traditionellen und kleinstädtischen Motiven, wie Erkerfenstern und runden Balkonen versehen.

Ein Prozent Grünfläche

Bei aller stilistischer Verschiedenheit hatten die Gemeindebauten doch eines gemein: Mindestens 50 Prozent des Areals musste Grünfläche sein. De facto wurden es oft fast 70 Prozent. Bis in die späten 1980er Jahre ist man diesem Konzept treu geblieben. Aber jetzt ist vieles anders: »Beim Gasometer wurde die Grünfläche auf zwei Prozent reduziert und durch Shoppingcenter und Parkplätze ersetzt«, so Sophie Hochhäusl, »im 35-stöckigen Mischek-Tower ist die Grünfläche auf ein Prozent geschrumpft. Dafür freuen sich die Bewohner über die schöne Aussicht.«

GEWINNSPIEL

Schreiben sie uns, welche Themenschwerpunkte Sie sich für die Arbeit&Wirtschaft wünschen würden. Unter allen Einsendern verlosen wir fünf Bände des Buchs: Karl-Marx-Hof Versailles der Arbeiter.

Laurenzberg 2, 1011 Wien bzw.
E-Mail: aw@oegb.at

KONTAKT

Schreiben Sie Ihre Meinung
an die Autorin
s.fritsch@akis.at
oder die Redaktion
aw@oegb.at

KonsumentInnen 2008

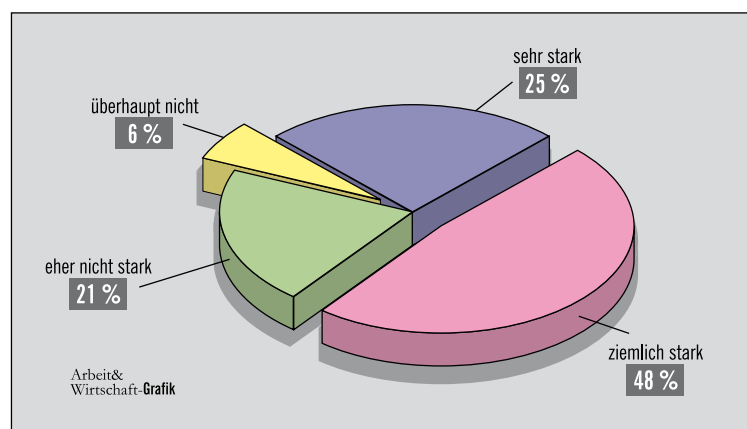
Die aktuelle Verbraucherstudie der AK gibt Aufschluss über die Probleme der VerbraucherInnen im Konsumalltag.

*Autor: Univ. Prof. Ing.
Dr. Karl Kollmann*

*Stv. Leiter der Abteilung Konsumentenpolitik
der AK Wien*

Die österreichischen KonsumentInnen empfinden »sozialen« Konsumdruck als besonders hoch, und er wird stärker. Auf die Frage: »Wie stark ist Ihrer Meinung nach der Druck, Dinge zu kaufen, nur um nicht aus der Reihe zu fallen?« antworten 73 Prozent mit sehr stark und ziemlich stark, vor 25 Jahren waren es

Frage: „Wie stark ist Ihrer Meinung nach der Druck, Dinge zu kaufen, nur um nicht aus der Reihe zu fallen ...“



BUCHTIPP

Ihre Rechte als Konsument

Reihe: Ratgeber

Peter Kolba,

Hans-Peter Lehofer,

Annemarie

Kosesnik-Wehrle

Vertragsfallen und
Rücktrittsrechte

– Produkthaftung und
Schadenersatz

– Gewährleistung – E-Commerce

ÖGB-Verlag, 2006, 472 Seiten

Preis: EUR 21,-/sfr 36,90 (inkl. Ust.,
exkl. Versandkosten)

ISBN: 978-3-7035-1241-4

Bestellung:

ÖGB-Fachbuchhandlung, 1010 Wien,
Rathausstr. 21, Tel. (01) 405 49 98-132

fachbuchhandlung@oegbverlag.at



53 Prozent. Dass Werbung bei den KonsumentInnen wirkt, zeigt sich in der sogenannten Fremdeinschätzung: 85 Prozent meinen, dass Bekannte, KollegInnen und Verwandte (sehr oft und manchmal) Dinge kaufen, die sie in der Werbung sehen. Und 91 Prozent erachten die Beeinflussung der Kinder durch Werbung als sehr stark und stark, auch das ist deutlich höher als vor 25 Jahren. Dafür gibt es wohl zwei wesentliche Gründe: Im Vergleich zu Deutschland ist die postmaterialistische Orientierung wesentlich geringer (die materialistische dementsprechend höher), und es gibt eine hohe Neigung zur Kompensation von frustrierenden Erfahrungen (im Arbeitsleben, in der Familie) durch Konsum.

Die Bedeutung von Konsumentenschutz hat über alle Branchen zugenom-

men. Dies weist daraufhin, dass VerbraucherInnen heute im gesamten Angebot ein höheres Risikopotenzial sehen. Deutlich gestiegen ist die Bedeutung des KonsumentInnenschutzes beim Zugang zu Behörden und Gerichten, ebenso bei Wohnen, Reisen und Urlaub. Eine dominante Erwartung dahinter ist, die Schutzstandards sollten so gut sein, dass auch dem passiven Verbraucher nichts passieren kann. Der Staat soll Verbrauchersicherheit ausbauen und gewährleisten.

Das persönliche Urteil zählt

Allerdings hat die Beachtung von Produktkriterien beim Einkauf insgesamt abgenommen. Die Beachtung des Preises hat das Achten auf Qualität überholt. Das verwundert auch nicht, da die Teuerung

85 Prozent meinen, dass Bekannte, KollegInnen und Verwandte (sehr oft und manchmal) Dinge kaufen, die sie in der Werbung sehen.

DEIN NACHBAR
HAT MICH AUCH!
SUPERMARKE
JEDERMANN!

natürlich der Mehrheit zusetzt. Zusehends wichtiger wird den Verbrauchern die Herkunft der Produkte. Sie dient offenbar als Indikator für ökologische und soziale Qualität bei der Herstellung.

Problematisch ist jedoch, dass man bei größeren Anschaffungen in erster Linie dem persönlichen Urteil und der Beratung im Geschäft vertraut. Diese herausragende Bedeutung des »persönlichen Urteils« ist übrigens bei allen **soziodemographischen** Gruppen gleich hoch. Fehlkäufen sind damit Tür und Tor geöffnet.

Reklamationsunwilligkeit

Mit der Mängelbehebung sieht es nicht gut aus. Der Anteil der unwilligen Unternehmen ist mit knapp 20 Prozent hoch, wobei die Unübersichtlichkeit der Märkte

in der Stadt zu mehr Unfreundlichkeit gegenüber Kunden/Kundinnen führt: Am Land berichten 14 Prozent der Befragten von behebungsfähigen Unternehmen, in Wien 23 Prozent. Bei Versicherungen ist übrigens die Unzufriedenheit mit der Schadensabwicklung größer geworden.

Warenkennzeichnung

Die Zufriedenheit mit der Warenkennzeichnung ist mit 53 Prozent (sehr gut und gut) nicht überragend. Das »Ablaufdatum« ist das wichtigste Kennzeichnungselement, jedoch nur 58 Prozent beachten es immer. Eine neue »Ernährungswert-Kennzeichnung« bei Lebensmittel in Form einer Ampel würden 61 Prozent begrüßen. Auch die Preisauszeichnung finden 42 Prozent ungenügend. Verschlech-

WEBLINKS

Studie unter:

wien.arbeiterkammer.at/pictures/d72/Konsumenten2008.pdf

Bundesministerium für Soziales und Konsumentenschutz
www.bmsk.gv.at

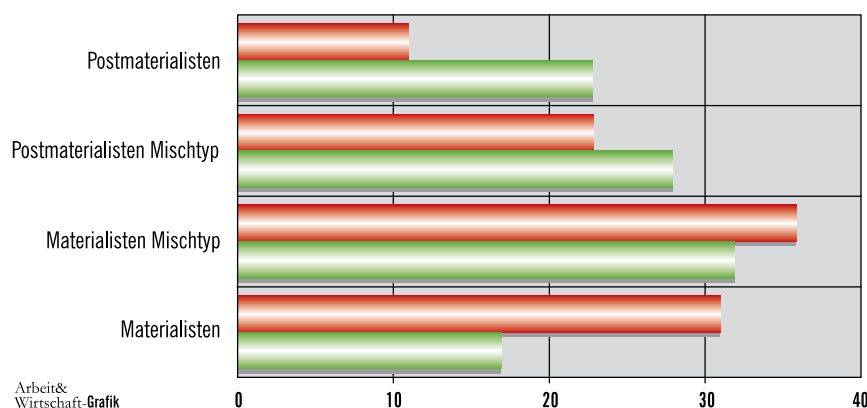
AK-Portal Konsumentenschutz
www.arbeiterkammer.at/www-48.html

Verein für Konsumenteninformation VKI
www.konsument.at

tert hat sich die Nutzung der Grundpreisauszeichnung, oft ist sie zu klein gedruckt und nicht einheitlich angeordnet. Mit den modernen Geräten sind auch die Probleme mit Bedienungsanleitungen gestiegen, vor allem Frauen und Ältere geben hier Probleme an. Bei der Bedienung der Geräte selbst hat ein Viertel der VerbraucherInnen Probleme. Die Geräte haben in den letzten Jahren und Jahrzehnten immer mehr Zusatzfunktionen bekommen – 47 Prozent nutzen diese Funktionen gar nicht oder kaum. Das heißt, das Angebot produziert hier also an der Hälfte der VerbraucherInnen vorbei.

Materialismus – Postmaterialismus, Deutschland – Österreich

Österreich 07 Deutschland 06 in %



KONTAKT

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

Die im Dunkel ...

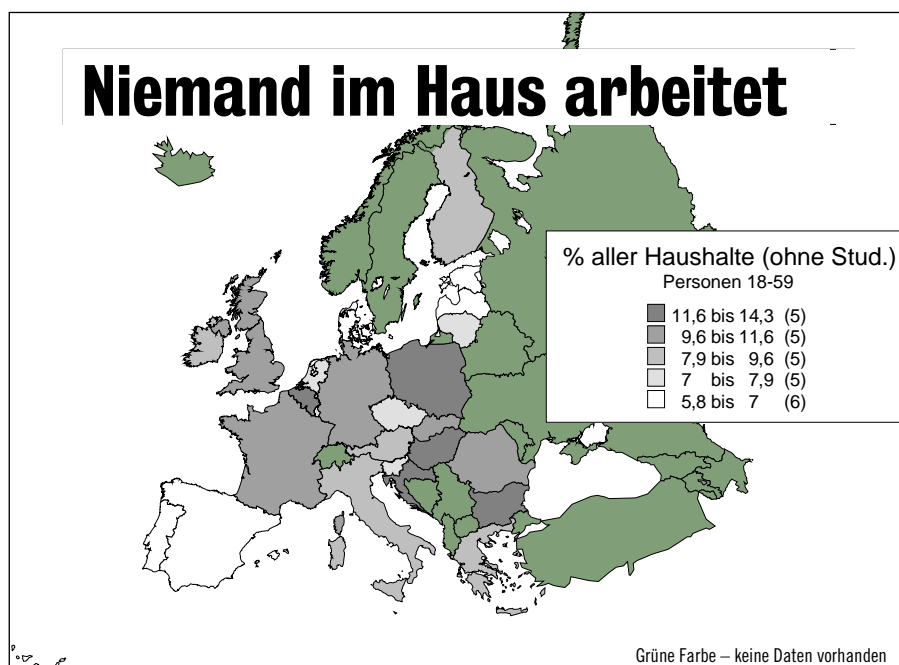
Schattenwirtschaft und Sozialbetrug in Österreich und in der EU beeinflussen die europäische Sozialpolitik.

Autor: Dr. Arno Tausch¹

Adjunct Professor of Political Science at
Innsbruck University

Fraglos sind die europäische Sozialpolitik und die Innere Sicherheit in Europa gleichermaßen zutiefst von der Frage der Schattenwirtschaft betroffen. Taucht die wirtschaftliche Aktivität in die Grauzone der Illegalität ab und werden keine Steuern bezahlt, entfallen ja auch die Sozialversicherungsbeiträge, und damit wird die Nachhaltigkeit des Pensionssystems zutiefst infrage gestellt.

Zu den Bestimmungsgründen der Schattenwirtschaft werden in der internationalen Debatte u. a. hohe Steuerlasten und hohe Sozialversicherungsabgaben gezählt, wiewohl die Wirtschaftswissenschaft keinen wirklich eindeutigen



Befund vorlegen kann. Für die Entscheidungsfindung in der Politik steht fest, dass aus der Schattenwirtschaft eine ganze Reihe von sicherheitspolitischen Folgeproblemen entstehen können, wie finanzstrafrechtliche Vergehen, illegaler Aufenthalt, Schlepperei etc.

Schattenwirtschaft in Österreich

Der Linzer Ökonomie-Professor Friedrich Georg Schneider hat zur Schätzung der Schattenwirtschaft eigene Methoden entwickelt, die u. a. im angesehenen Jour-

nal of Economic Literature 2000 vorgestellt wurden. In der Wirtschaftswissenschaft gelten Unterschiede in der volkswirtschaftlichen Gesamtrechnung zwischen Ausgaben und Einnahmen, Abweichungen bei der Nachfrage nach Währungsmittel, Diskrepanzen in der Beschäftigungsstatistik zwischen ILO- und nationalstaatlichen Methoden sowie ansonsten unerklärbare Schwankungen im Stromverbrauch als Indikatoren von schattenwirtschaftlichen Aktivitäten. Die ÖsterreicherInnen haben laut Schneider beim Pusch kein großes Unrechtsbewusstsein. 63 Prozent sehen es als Kavaliersdelikt an, Dinge ohne Rechnung erledigen zu lassen. Die aktuellen, laufenden Studien des Linzer Ökonomen

WEBLINKS

EUROBAROMETER (2008), 284 EB67.3
Undeclared work in the European Union
ec.europa.eu/public_opinion/archives/eb_special_en.htm

EUROFOUND (2008), Tackling undeclared work in the European Union
www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0813.htm

Friedrich Schneider, Internetauftritt bei Repec/Ideas
ideas.repec.org/e/psc166.html

¹ Univ. Doz. (Politikwissenschaft), Universität Innsbruck. Artikel ausschließlich wissenschaftliche Lehrmeinung nach dem Universitätsgesetz in der derzeit geltenden Fassung.

sind auch dazu geeignet, Vergleiche über die Schattenwirtschaft in Europa und im **Lissabon-Prozess**² zu tätigen (**Tabelle**). Die in Dublin angesiedelte »European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions« hat sich nun ebenso dieses Problems angenommen und eine Reihe von interessanten Perspektiven zu diesem Thema erarbeitet. Auch **Eurobarometer** und **Eurostat** legen nun einige Daten zu diesem Thema vor. Heute beläuft sich der Prozentsatz von Menschen im produktiven Erwerbsalter ohne formelle Arbeit nach Eurostat in Polen, Belgien und der Slowakei auf über 10,9 Prozent. In Österreich beträgt dieser Prozentsatz derzeit 7,6 Prozent. In der EU-27 leben insgesamt 9,3 Prozent der Menschen im Alter von 18 bis 59 Jahren in Haushalten, wo niemand regulär arbeitet. Diese Bilanz zu **Europa-50** und zum »europäischen Sozialmodell« ist mehr als ernüchternd.

Kampf gegen Schwarzarbeit

Mühseliges Schrittwerk, wie die Sozialpolitik in der EU nun einmal ist, wird man aufgrund der EUROFOUND-Studien zum Thema zusammenfassend sagen müssen:

1. Allein die gesetzlichen Grundlagen unterscheiden sich in der EU-27 schon gewaltig. Am zahnlosesten dürften die Bestimmungen in Bulgarien sein.
2. Der deutsche Mini-Job-Ansatz, die französischen Dienstleistungsschecks sowie die italienischen, schrittweisen Legalisierungsversuche waren allesamt keine großen Erfolge.
3. Die Politikansätze der EU-27 lassen eine Zunahme von Prävention, Legalisierung und Früherkennung erkennen, während die Verschärfung der Strafbestimmungen rückläufig ist.
4. Während in Deutschland (Zoll), Schweden (National Economics Crimes Bureau), Finnland (Polizei), und Polen (Polizei) keine Scheu davor besteht, auch (bewaffnete) Organe der Staatssicherheit mit dem Kampf gegen die Schwarzarbeit zu betrauen, sind in vielen anderen Staaten lediglich die Arbeitsinspektorate mit diesen Aufgaben betraut.

	Schattenwirtschaft in Prozent des BIP	Status als Mitglied der EU-27, Lissabon-Referenz-Staaten, EWR+EFTA, Kandidaten
USA	8,4	OECD
Schweiz	9,4	EFTA
Japan	10,8	OECD
Österreich	10,9	EU-27
Vereinigtes Königreich	12,2	EU-27
Neuseeland	12,3	OECD
Niederlande	12,6	EU-27
Australien	13,5	OECD
Frankreich	14,5	EU-27
Kanada	15,2	OECD
Irland	15,3	EU-27
Deutschland	16,8	EU-27
Dänemark	17,3	EU-27
Finnland	17,4	EU-27
Schweden	18,3	EU-27
Norwegen	18,4	EWR
Tschechische Republik	20,1	EU-27
Slowakische Republik	20,2	EU-27
Belgien	21	EU-27
Portugal	21,9	EU-27
Spanien	22	EU-27
Israel	23,9	OECD
Italien	25,7	EU-27
Ungarn	26,2	EU-27
Griechenland	28,2	EU-27
Polen	28,9	EU-27
Slowenien	29,4	EU-27
Litauen	32,6	EU-27
Türkei	34,3	EU-Beitrittskandidaten
Kroatien	35,4	EU-Beitrittskandidaten
Mazedonien	36,3	EU-Beitrittskandidaten
Rumänien	37,4	EU-27
Bulgarien	38,3	EU-27
Estland	40,1	EU-27
Lettland	41,3	EU-27

Schwarzarbeit und undeklarierte Arbeit werden leider auch in Zukunft zum Alltag der erweiterten Union gehören.

Die »offene Koordinierung der Sozialpolitik« ist dabei wieder einmal hoffnungslos überfordert. Wenn in EU-Staaten heute bis zu 40 Prozent des Bruttoinlandprodukts (BIP) in der Schwarzarbeit entstehen, wird Europa auch noch im Jahr 2100 die USA und andere führende westliche Demokratien nicht eingeholt haben, wie es noch der europäische

Rat von Lissabon im März 2000 als Ziel verkündete.

KONTAKT

Schreiben Sie Ihre Meinung
an den Autor
Arno.Tausch@bmsk.gv.at
oder die Redaktion
aw@oegb.at

² Die USA bis 2010 einholen und überholen, EU-Plan aus dem Jahr 2000 (Rat von Lissabon).

Trübe Aussichten

Wachstumsverlangsamung und kräftige Teuerung bedrohen unseren Lebensstandard – Gegensteuern ist dringend notwendig.

Autor: Mag. Thomas Delapina

Mitarbeiter der Abteilung Wirtschaftswissenschaft und Statistik der Arbeiterkammer Wien

Jüngste Prognosen der Wirtschaftsforschung zeigen, dass der Konjunkturaufschwung ausläuft. Nach dem kräftigen BIP-Wachstum der Jahre 2006 und 2007 (3,3 und 3,4 Prozent) fiel auch das Ergebnis in den ersten Monaten 2008 noch überraschend positiv aus. Mittlerweile wird die Wachstumsdämpfung, die sich seit etwa einem Jahr ankündigt, auch bei der Produktion bemerkbar. Im sogenannten »Konjunkturtest« des Österreichischen Instituts für Wirtschaftsforschung (WIFO) meldeten die UnternehmerInnen ab Mitte 2007 eine Abschwächung der Auftragsbestände und der -eingänge, und die Einschätzung der Geschäftslage wurde nach unten korrigiert. Nach der kräftigen Steigerung der Sachgüterproduktion von sechs Prozent im ersten Quartal 2008 (nach real 16 Prozent in den beiden vorangegangenen Jahren gemeinsam) verlangsamte sich deren Wachstum im zweiten Quartal auf 4,9 Prozent (im Jahresabstand).

Wachstum dank Wetterlage

Der WIFO-Konjunkturtest vom Juli 2008 zeigt, dass derzeit die Erzeuger von Vorprodukten, Kraftwagen und Kraftwagenteilen sowie von Nahrungs- und Genussmitteln besonders die konjunkturelle Verlangsamung spüren. Durchschnittlich ist die Lage bei kurzlebigen

Konsumgütern, während die Erzeugung von Investitionsgütern und langlebigen Konsumgütern ebenso relativ gering betroffen erscheint. Außerhalb der Produktion trugen vor allem Bauwirtschaft und Tourismus zum kräftigen Wachstum bei. Beide Branchen profitierten von der relativ warmen Wetterlage im Winter. Es gab in den Schiregionen auch genug Schnee.

Internationales Umfeld

Ihren Ausgang nahm die aktuelle Wachstumsverlangsamung in den USA, wo die Immobilienkrise die Wirtschaft an den Rand einer Rezession brachte. Diese konnte bislang nur durch Wirtschaftspolitik verhindert werden. Drastische Zinssenkungen der amerikanischen Zentralbank (»Fed«) und massive Steuererleichterungen stimulierten die Investitionen der Unternehmen und die Konsumbereitschaft der Haushalte.

In China und Indien wächst das BIP weiterhin mit Raten knapp an zehn Prozent pro Jahr. Europa leidet dagegen unter einer Reihe wachstumsdämpfender Faktoren. Die Exporte spüren nicht nur die Schwäche der US-Nachfrage. Die Krise der US-Wirtschaft schlug sich auch in einer Schwäche des Dollars nieder, was eine massive effektive Aufwertung des Euros bedeutet. Darüber hinaus bewirkte die internationale Finanzkrise, dass sich die Kreditbedingungen für UnternehmerInnen und Haushalte verschlechtern. Einige Länder, wie z. B. Irland und Spanien, leiden unter einer Immobilienkrise ähnlich der in den USA. Und nicht zuletzt treibt der starke Anstieg der Rohstoffpreise, allen voran Erdöl und Agrar-

produkte, die Inflation in die Höhe. Damit werden die Realeinkommen der Haushalte reduziert, was sich in schwächerem Konsum niederschlägt.

Der Euro ist aber derzeit nicht die Ursache für steigende Preise. Im Gegenteil, dank starkem Euro sind die importierten Rohstoffe nicht noch viel teurer. Denn die meisten Rohstoffe werden international nach wie vor in Dollar gehandelt. Und ein Anstieg des Euro-Wechselkurses verbilligt die in Dollar verrechneten Importe. Hätten wir also nicht den starken Euro, hätten sich Benzin und Lebensmittel noch viel mehr verteuert!

Für Österreichs Wirtschaft mag es ein kleiner Trost sein, dass sie rascher als der Durchschnitt der Eurozone wächst, was vor allem den Geschäften mit den boomenden neuen EU-Mitgliedern zu verdanken ist. Aber die Wachstumsverlangsamung fällt dennoch spürbar aus. Sie begann etwa zur Jahresmitte und gegen Ende des Jahres 2008 wird sich das Wachstum gegenüber Jahresbeginn halbiert haben. Die WirtschaftsforscherInnen rechnen damit, dass die Konjunkturschwäche bis ins kommende Jahr reichen wird.

Wettbewerbsprobleme in Österreich

Zu den bekannten internationalen Ursachen der Preisanstiege wie der wachsenden Nachfrage der Boomstaaten in Asien, veränderten Konsumgewohnheiten, Produktionsausfällen durch Naturkatastrophen und verstärkten Einsatz von Biosprit kommen aber in Österreich auch hausgemachte Faktoren. Wie Untersuchungen der AK ergeben haben, fielen bei einigen Produkten die jüngsten Preissteigerungen

drastischer aus als in vergleichbaren Ländern, und viele Produkte sind auch teurer als in Deutschland – sogar in Filialen derselben Handelskette! Hier muss etwas mit dem Wettbewerb faul sein. Dies wird auch von WissenschaftlerInnen und der Österreichischen Nationalbank bestätigt. Deshalb hat die AK auch die Notbremse gezogen und mit einem »Preis Antrag« den Wirtschaftsminister dazu gezwungen, die Preiskalkulation wichtiger Handelsketten zu untersuchen. Weiters werden von der AK Verbesserungen im viel zu zahnlosen Preisgesetz gefordert sowie Maßnahmen zum Dämpfen der Benzinpreise.

Arbeitsmarktlage wird schlechter

Doch damit allein wird weder den KosumentInnen ausreichend geholfen noch die Talfahrt der Konjunktur gebremst. Zwar waren die Beschäftigungsdaten bislang erfreulich – auch wenn ein großer Teil des Zuwachses an Beschäftigten auf einen statistischen Effekt zurückzuführen ist: Seit Jahresbeginn müssen Arbeitskräfte vor Arbeitsbeginn angemeldet werden. Aber die Entwicklung am Arbeitsmarkt folgt üblicherweise der Produktionsentwicklung mit einer Verzögerung von etwa einem dreiviertel Jahr. Gegen Jahresende muss also wieder mit einer längeren Periode der Verschlechterung der Arbeitsmarktlage gerechnet werden. Nimmt man dazu die Tatsache, dass die Realeinkommen heuer schrumpfen, dann ist klar, dass überfällige Maßnahmen zur Stärkung der Inlandsnachfrage notwendig sind. Einerseits um die Umverteilung der vergangenen Jahre zulasten der ArbeitnehmerInnen zu stoppen, andererseits, um die Kaufkraft der Klein- und MittelverdienerInnen zu stärken. Diese sind von den jüngsten Preiserhöhungen besonders betroffen, da sie einen größeren Teil ihres Einkommens für Lebensmittel und Energie verwenden müssen als Reiche. Ein Maßnahmenpaket, um dem Konjunkturabschwung entgegenzusteuern, muss neben der Teuerungsbekämpfung auch eine rasche spürbare Lohnsteuersenkung enthalten. Eine Reduktion der Mehrwertsteuer auf Lebensmittel wäre sinnvoll, wenn sie an die KonsumentInnen weitergegeben wird. Auch eine kräftige Lohnrunde ist gefordert, um die Realeinkommensverluste auszugleichen.

WIFO-Prognose vom 27. Juni 2008

(Veränderung gegenüber dem Vorjahr in Prozent)

	2007	2008	2009
Bruttoinlandsprodukt real	3,4	2,3	1,4
Warenexporte real	8,2	5,5	4,8
Warenimporte real	8,0	4,3	4,3
Leistungsbilanzüberschuss			
Mrd. €	8,8	8,0	7,7
in % des BIP	3,2	2,8	2,6
Privater Konsum real	1,4	1,1	1,2
Bruttoanlageinvestitionen real	5,3	2,4	1,0
Verbraucherpreise	2,2	3,5	2,7
Arbeitslosenquote			
in % aller Erwerbspersonen (1)	4,4	4,2	4,4
in % der unselbstständigen Erwerbspersonen ¹	6,2	5,8	6,1
Unselbstständig aktiv Beschäftigte²	2,1	2,1	0,5
Bruttoverdienste je ArbeitnehmerIn	2,7	3,3	3,5
Realeinkommen je ArbeitnehmerIn			
brutto	0,6	-0,2	0,8
netto	0,1	-0,7	0,4
Lohnstückkosten			
Gesamtwirtschaft	1,5	2,6	2,5
Sachgüterproduktion	-2,0	0,4	0,3
Relative Lohnstückkosten³ gegenüber			
den Handelspartnern	-0,5	0,7	0,0
Deutschland	0,8	-0,6	0,3
Budgetdefizit in % des BIP⁴	-0,5	-0,6	-0,7

Diese Maßnahmen müssen durch Investitionen in Aus- und Weiterbildung flankiert werden. Auch müssen die Übergangsfristen für die Arbeitsmarktöffnung gegenüber den neuen EU-Ländern bis 2011 verlängert werden, um den Arbeitsmarkt nicht weiterem Druck auszusetzen. Die Wirtschaftspolitik muss bereit sein, aus Fehlern zu lernen. Zu Beginn des Jahrzehnts, als die Weltkonjunktur in einer Krise war, war man in Europa nur auf Stabilisierung und Kostensenkung bedacht. So wurde die Eurozone zwar zum Exportweltmeister und die Profite brachten über Jahre Rekordergebnisse. Der Preis dafür war allerdings eine tiefe und bis heute an-

dauernde Schwäche der Binnennachfrage, da die Arbeitslosigkeit hoch blieb und die Einkommen kaum anstiegen. Wer Zinserhöhungen zur Inflationsbekämpfung oder Lohnzurückhaltung zur Kostensenkung für UnternehmerInnen oder ein weiteres Hinausschieben einer Steuerreform fordert, gefährdet den für 2009 prognostizierten Wiederaufschwung und nimmt in Kauf, dass aus der momentanen Wachstumsverlangsamung eine **veritable** Rezession wird.

KONTAKT

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

¹ tatsächliche Werte

² ohne Karenz-/KinderbetreuungsgeldbezieherInnen, Präsenzdienere und in der Beschäftigungsstatistik erfasste arbeitslose SchulungsteilnehmerInnen

³ Minus bedeutet Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit

⁴ tatsächlicher Wert, gemäß Maastricht-Definition

Statistiken sind Argumente

	Verbraucherpreisindex Veränderungen in Prozenten gegenüber dem Vorjahresmonat	
	Harmonisierte VPI	
	Juli 08	Juni 08
Belgien (BE)	5,9	5,8
Deutschland (DE)	3,5	3,4
Irland (IE)	3,6	3,9
Griechenland (EL)	4,9	4,9
Spanien (ES)	5,3	5,1
Frankreich (FR)	4,0	4,0
Italien (IT)	4,0	4,0
Zypern (CY)	5,3	5,2
Luxemburg (LU)	5,8	5,3
Malta (MT)	5,6	4,4
Niederlande (NL)	3,0p	2,3p
Österreich (AT)	3,8p	4,0
Portugal (PT)	3,1	3,4
Slowenien (SI)	6,9	6,8
Finnland (FI)	4,3	4,3
Eurozone (VPI-EWU)	4,0p	4
Bulgarien (BG)	14,4	14,7
Tschech. Republik (CZ)	6,8	6,6
Dänemark (DK)	4,4	4,2
Estland (EE)	11,2	11,5
Lettland (LV)	16,5	17,5
Litauen (LT)	12,4	12,7
Ungarn (HU)	7	6,6
Polen (PL)	4,5	4,3
Rumänien (RO)	9,1	8,7
Slowakei (SK)	4,4	4,3
Schweden (SE)	4,1	4,1
Vereinigtes Königreich (UK)	4,4	3,8
EU (EVI)	4,4p	4,3
Island (IS)	13,6	12,5
Norwegen (NO)	3,9	3,0
EWU (VPI-EWR)	4,5p	4,3
Schweiz (CH)	3,2	2,8

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

Datenquellen: EUROSTAT, Ifo, Monat;
Anm.: Der Harmonisierte VPI ist der zentrale Indikator für die Währungs- politik der EZB. Er stellt auch die beste statistische Basis für internationale Vergleiche unter europäischem Gesichtspunkt dar.
 EWU = Europäische Währungsunion; EWR = Europäischer Wirtschaftsraum.
 Die Schweiz berechnet seit Jänner 2008 einen HVPI.
 r = revidiert; p = vorläufig

Der Arbeitsmarkt im Juli 2008				
	Stand Juli 08	Veränderung zum Vormonat	Vorjahres- monat	
Unselbst. Beschäftigung	3.517.109	60.748	80.301	
ohne KUG/Präsenzdiener	3.400.249	61.274	79.585	
ArbeiterInnen	1.411.532	35.792	23.040	
Angestellte u. Beamte	2.105.577	24.956	57.261	
Männer	1.890.140	32.118	33.161	
Frauen	1.626.969	28.630	47.140	
AusländerInnen	449.313	975	20.557	
InländerInnen	3.067.796	59.773	59.744	
Vorgemerkte Arbeitslose	178.664	6.006	-6.756	
Männer	91.108	1.893	-3.190	
Frauen	87.556	4.113	-3.566	
AusländerInnen	28.208	-1.180	-10	
InländerInnen	150.456	7.186	-6.746	
Jugendliche (bis unter 19)	7.950	1.298	-37	
Jugendliche (19 bis unter 25)	21.588	1.602	-693	
Ältere (50 bis unter 55)	18.168	91	259	
Ältere (55 bis unter 60)	14365	-366	21	
Ältere (über 60)	4312	-53	555	
Arbeitslosenquote	4,8	0,1	-0,3	
Offene Stellen	39.521	-4.078	-3.539	
Lehrstellensuchende	9.083	5.104	-936	
Offene Lehrstellen	3994	803	-269	
Geringfügige Beschäftigung *	269.813	-10.552	25.689	
Männer	87.617	-4.415	13.531	
Frauen	182.196	-6.137	12.158	
ArbeiterInnen	156.731	-3.252	18.722	
Angestellte	113.082	-7.300	6.967	

* nicht in der unselbstständigen Beschäftigung enthalten

ILO:

Welttag für menschenwürdige Arbeit

Für den 7. Oktober 2008 ist ein internationaler Aktionstag geplant.

Immer mehr Menschen sind gezwungen, ihren Lebensunterhalt ohne sozialen Schutz oder Rechte und in prekären Tätigkeiten zu bestreiten. Grundlegende ArbeitnehmerInnenrechte werden untergraben, die Mitsprache im Betrieb verhindert. GewerkschafterInnen die sich dagegen wehren, werden entlassen, bedroht und in manchen Ländern sogar inhaftiert und getötet.

Allein die Zahlen sprechen für sich: Die Hälfte der Welterwerbsbevölkerung verdient weniger als zwei Dollar pro Tag. 12,3 Millionen Männer und Frauen ar-

beiten als Sklaven. 200 Millionen Kinder unter 15 Jahren arbeiten, anstatt zur Schule zu gehen. 2,2 Millionen Menschen kommen jedes Jahr infolge arbeitsbedingter Unfälle und Krankheiten ums Leben. (Quelle: ILO-Kampagne Decent Work – Decent Life) Da alle Menschen imstande sein sollten, ein gutes Leben zu führen und ihre Grundbedürfnisse zu decken, steht menschenwürdige Arbeit im Mittelpunkt eines internationalen Aktionstages am 7. Oktober 2008. Menschenwürdige Arbeit umfasst sowohl Bereiche wie Migration, Gleichstellung, Diskriminierung und Kin-

derarbeit als auch Themen wie gerechte Löhne, Vereinigungsfreiheit, das Recht auf freie Meinungsäußerung, soziale Sicherheit, ArbeitnehmerInnenenschutz etc.

Rund um den Welttag für menschenwürdige Arbeit werden Aktivitäten mit drei Hauptthemen verknüpft:

- Rechte bei der Arbeit,
- Solidarität,
- Armut und Ungleichheit beenden.

Am 7. Oktober soll die Kampagne samt gesammelter Unterschriften Spitzen-PolitikerInnen der EU präsentiert werden.

Mehr Infos: www.wddw.org/

Thailand:

ArbeiterInnen wegen Streik entlassen

Wäschefirma Triumph missachtet Gewerkschaftsrechte in Thailand.

In vielen Ländern ist die Missachtung von Menschen- und Gewerkschaftsrechten immer noch gang und gäbe. Die Streikbeteiligung von 3.000 ArbeiterInnen der Firma Triumph International hat zur Entlassung der Streikenden geführt.

Der Fernsehauftritt der thailändischen Gewerkschaftsführerin Jitra Kongdej zum Thema Abtreibung brachte den Stein ins Rollen. Auf ihrem T-Shirt war die Forderung nach Gedankenfreiheit zu lesen. Daraufhin setzte das zu Triumph gehörende Unternehmen Body Fashion Thailand (BFT) die fristlose Ent-

lassung Kongdejs vor dem Arbeitsgericht durch. Als Grund für die Entlassung wurden wirtschaftliche Einbußen durch Image-Schädigung genannt.

Für den Vorsitzenden des Gewerkschaftsverbandes der Bekleidungsindustrie, Promma Boonpan, sei die Argumentation von BFT nur ein Vorwand, um die kritische Gewerkschafterin endlich loszuwerden. Schließlich sei das Tragen eines T-Shirts mit politischem Slogan eine persönliche Angelegenheit. Als sich 3.000 ArbeiterInnen von Triumph in Thailand an einem Solidaritätsstreik für die entlas-

sene Gewerkschaftsführerin beteiligten, wurden sie ebenfalls von der Unternehmensleitung entlassen. Die Gewerkschaft fordert nun die Wiedereinstellung der Gewerkschaftsführerin, den Verzicht der Firmenleitung auf disziplinarische Maßnahmen gegenüber den Streikenden und eine Bestrafung des lokalen Managements. Sie appellieren an das Unternehmen, das gegenwärtige »politische Chaos in der thailändischen Gesellschaft nicht auszunutzen, um gewerkschaftlich organisierte ArbeiterInnen zu schikanieren«.

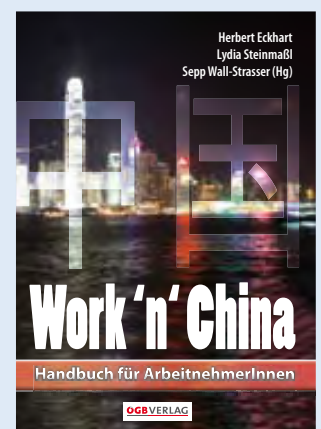
Mehr Info: www.gmnt.at

Buchpräsentation:

Work'n'China

»Ökonomischer Riese oder Entwicklungshilfeempfänger, Chance oder Bedrohung, Weltmacht oder Schwellenland, Kommunismus oder freie Marktwirtschaft« – Kein anderes Land auf dieser Welt ist im öffentlichen und politischen Diskurs derart umstritten wie China. Die AutorInnen des Buches »Work'n'China« versuchen, sich China in all seiner Vielfalt anzunähern und ohne oberflächliche Vereinfachung gesellschaftliche und politische Fragen aufzugreifen. ArbeitnehmerInnen und BetriebsrätInnen werden Tipps und Informationen geboten, die ihnen im Berufsleben dienlich sein könnten.

Die Buchpräsentation findet am 25. September 2008 um 18.30 Uhr in den Räumlichkeiten der ÖGB-Fachbuchhandlung, Rathausstraße 21, 1010 Wien statt.



Adler, Victor: österreichischer Politiker (1852–1918), Mitbegründer der sozialdemokratischen Arbeiterpartei; der Sohn eines wohlhabenden jüdischen Kaufmanns praktizierte als Arzt bevor er zum Journalismus wechselte. 1889 gründete Adler die »Arbeiterzeitung«, 1918 Außenminister. (Seite 37)

Arbeitsinspektion: größte gesetzlich beauftragte Organisation zur Bekämpfung von Defiziten im Sicherheits- und Gesundheitsschutz bei der Arbeit in Österreich. Sie berät nicht nur Unternehmen und Betriebe, sondern hat auch das Recht Fotos anzufertigen, Messungen durchzuführen etc. Bei schwerwiegenden Übertretungen wird sofort Strafanzeige erstattet, bei drohender Gefahr kann auch die Weiterarbeit verboten werden. www.arbeitsinspektion.gv.at (Seite 27)

Blackberry: spezielles Handy, das auch als Terminplaner sowie zum Schreiben und Empfangen von E-Mails geeignet ist. Zu diesem Zweck sind diese Geräte unter anderem mit einer Schreibmaschinen-Tastatur in Miniaturform ausgestattet. (Seite 15)

Berufsunfähigkeitspension: unter bestimmten Voraussetzungen möglich bei gesundheitlichen Problemen, die verhindern, dass man seine bisherige bzw. eine ähnliche leichtere Tätigkeit weiter ausüben kann. Bei ArbeiterInnen wird dies als Invaliditätspension bezeichnet. (Seite 24)

BIP: Bruttoinlandsprodukt, gibt den Gesamtwert aller Waren und Dienstleistungen an, die im Laufe eines Jahres innerhalb der Landesgrenzen eines Staates hergestellt wurden. Um das BIP unabhängig von Preisveränderungen betrachten zu können, verwendet man das reale BIP, in dem alle Güter und Dienstleistungen zu den Preisen eines Basisjahres bewertet werden. (Seite 25)

Busch, Wilhelm: deutscher Humorist, Zeichner und Satiriker (1832–1908), gilt als Pionier moderner Comics; Werke: Max und Moritz, Die fromme Helene (Seite 35)

Crux: Schwierigkeit, Last (Seite 8)

Ehn, Karl: österreichischer Architekt (1884–1959), Schüler von Otto Wagner, 1909 bis 1959 beim Wiener Stadtbauamt tätig, gilt als wichtigster Vertreter des Wiener Gemeindebaustils. (Seite 36)

Eurobarometer: von der Europäischen Kommission in halbjährlichen Intervallen in Auftrag gegebene Meinungsumfrage, bei der pro EU-Staat rund 1.000 Menschen befragt werden. Dabei werden seit Jahrzehnten gleichbleibende, aber auch wechselnde Fragen zu den unterschiedlichsten Themengebieten gestellt. (Seite 41)

Europa 50: Im März 2007 wurde das Jubiläum »50 Jahre Vertrag von Rom« gefeiert, mit dem die Gründung der Europäischen Wirtschaftsgemeinschaft beschlossen wurde. (Seite 41)

Europäische Agentur für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz: gegründet 1996, Sitz in Bilbao (Spanien), ihre Aufgabe besteht darin, die Arbeitsplätze in Europa sicherer, gesünder und produktiver zu machen; Direktor: Dr. Jukka Takala. Die Agentur verfügt über einen Mitarbeiterstab in ganz Europa. (Seite 11)

Eurostat: Statistisches Amt der Europäischen Gemeinschaften, Sitz in Luxemburg; Eurostat spielt unter anderem eine wichtige Rolle bei der Harmonisierung von statistischen Definitionen und Berechnungsmethoden zwischen den verschiedenen EU-Staaten. (Seite 41)

forensisch: gerichtlich (Seite 8)

Frank, Josef: österreichisch-schwedischer Architekt (1885–1967), Gründungsmitglied des Wiener Werkbundes, beschäftigte sich schon früh mit dem Sozialen Wohnbau. Frank emigrierte 1933 wegen seiner jüdischen Herkunft nach Schweden und kehrte nicht nach Österreich zurück. (Seite 37)

Gessner, Hubert: österreichischer Architekt (1871–1943), Mitarbeiter Otto Wagners und Freund von Victor Adler, erhielt 1938 Berufsverbot. (Seite 37)

Glöckel, Leopoldine: sozialdemokratische Politikerin (1871–1937), setzte sich unter anderem für das Stimmrecht der Frauen ein, Ehefrau des Schulreformers Otto Glöckel. (Seite 37)

Indexschwellenwert: Variable Mieten, sogenannte Indexmieten werden meist an den Index der Lebenshaltungskosten gebunden, der regelmäßig von der Statistik Austria veröffentlicht wird. Der Indexschwellenwert ist der Wert, bei dessen Überschreiten eine geregelte Mieterhöhung erlaubt ist. (Seite 33)

empirische Sozialforschung: Erhebung und Interpretation von Daten über soziale Gegebenheiten. (Seite 20)

Jersey: größte und bevölkerungsreichste Insel der Kanalinseln im Ärmelkanal; Hauptstadt Saint Helier. Die Kanalinseln sind direkt der englischen Krone unterstellt, aber eigene Rechtsobjekte und keine EU-Mitglieder. (Seite 34)

Josefine Mutzenbacher: Titelfigur des gleichnamigen erotischen Romans (Josefine Mutzenbacher – Die Geschichte einer Wienerischen Dirne), der 1906 erstmals erschienen ist und angeblich von Bambi-Autor Felix Salten stammt. (Seite 36)

Jugendstil: kunstgeschichtliche Epoche um 1900, typische Kennzeichen sind dekorativ geschwungene Linien sowie flächenhafte florale Ornamente und asymmetrische Elemente. Eines der bekanntesten Jugendstil-Gebäude in Wien ist die Secession. (Seite 37)

Kant, Immanuel: deutscher Philosoph (1724–1804), sein Werk »Kritik der reinen Vernunft« markiert den Beginn der modernen Philosophie; weitere Werke: »Kritik der praktischen Vernunft«, »Metaphysik der Sitten«. (Seite 10)

Lissabon-Prozess: auch: Lissabon-Strategie; auf einem Sondergipfel der EU-Staats- und Regierungschefs im März 2000 in Lissabon verabschiedetes Programm, das zum Ziel hatte, die EU innerhalb von zehn Jahren zum wettbewerbsfähigsten und dynamischsten Wirtschaftsraum der Welt zu machen. Mit dieser Strategie will die EU im Rahmen des globalen Ziels der nachhaltigen Entwicklung ein Vorbild für den wirtschaftlichen, sozialen und ökologischen Fortschritt sein. (Seite 41)

Lohn- und Sozialdumping: kritische Bezeichnung für das Phänomen, wenn Unternehmen aus Ländern, in

denen die Löhne niedrig und Sozialleistungen praktisch nicht vorhanden sind, ihre Waren in Staaten mit höheren Löhnen und besseren Sozialleistungen billig verkaufen. Dies hat teilweise auch zur Folge, dass in den betreffenden Ländern Löhne und Sozialleistungen so weit wie möglich nach unten »reguliert« werden. (Seite 32)

Mietkategorien: Die Qualität von Mietwohnungen wird in Kategorien von A bis D eingeteilt, Wohnungen der Kategorie A verfügen über Bad, WC, gemeinsame Wärmeversorgungsanlage und Warmwasseraufbereitung, Kategorie D-Wohnungen verfügen weder über einen Wasseranschluss noch über ein WC. (Seite 33)

Neurobiologie: Wissenschaft, die sich mit der Struktur und Funktion des Nervensystems bzw. der Neuronen beschäftigt. Konkret fallen darunter unter anderem Fragestellungen zum Thema Lernen und Wahrnehmung. (Seite 28)

Präfrontaler Cortex: Teil des Frontallappens der Großhirnrinde (Cortex); er befindet sich an der Stirnseite des Kopfes. (Seite 28)

progredient: fortschreitend, sich entwickelnd (Seite 8)

Prophylaxe: Vorbeugung, Verhütung (Seite 18)

psychosomatische Krankheiten: Unter diesen Begriff fallen sämtliche körperliche Beschwerden, welche durch psychische (seelische) Belastungen (Stress) verursacht beziehungsweise deutlich verschlechtert werden. Da beispielsweise permanenter Stress am Arbeitsplatz unter anderem mit erhöhtem Blutdruck und Veränderung der Blutwerte einhergeht, kann sich dies – falls nicht entsprechend gegengesteuert wird – nach Jahren auch organisch auswirken. (Seite 12)

Riedl, Josef Franz: österreichischer Bildhauer (1884–1965), (Seite 37)

Seitz, Karl: sozialistischer Politiker (1869–1950), ursprünglich Lehrer, begann Seitz seine politische Karriere im niederösterreichischen Landtag, 1923–1934 Bürgermeister von Wien, wo das Programm des »Roten Wien« realisiert wurde, 1944/45 im KZ, 1945–50 NR-Abgeordneter. (Seite 36)

Soziodemografie: Begriff aus der empirischen Sozialforschung, der die Bevölkerungsmerkmale beschreibt, nach denen die Mitglieder einer Stichprobe oder einer Zielgruppe beschrieben werden. (Seite 39)

Tertiärer Wirtschaftssektor: gemeint ist damit der Dienstleistungssektor (Handel, Banken, Hotelgewerbe etc.). In den primären Sektor fallen Land- und Forstwirtschaft, Bergbau, Fischerei (Urproduktion), der sekundäre Sektor bezeichnet die industrielle Produktion. (Seite 11)

veritabel: echt (Seite 43)

Wagner, Otto: österreichischer Architekt und Stadtplaner (1841–1918), seine berühmtesten Bauten sind das Postsparkassengebäude, wo er modernste Materialien wie Aluminium und Stahlbeton verwendete, Kirche am Steinhof, Wiener Stadtbahn. (Seite 37)

Workplace Violence: Gewalt am Arbeitsplatz (Seite 8)

Crash statt Cash?

Warum wir die globalen Finanzmärkte bändigen müssen

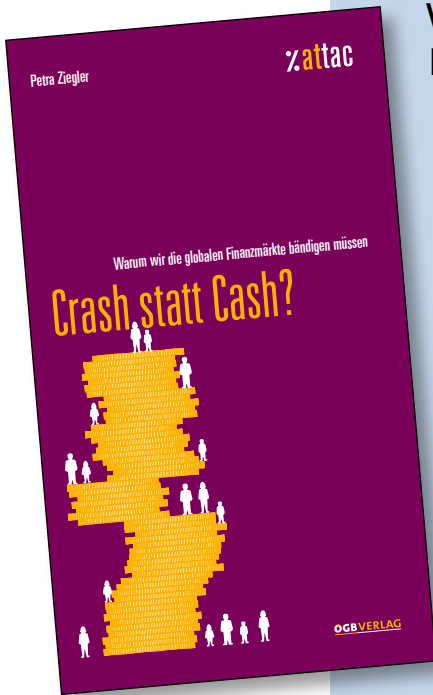
Im Zuge der US-Hypothekenkrise verloren hunderttausende Menschen ihre Arbeit und Unterkunft. Viele wurden in die Armut getrieben. Mächtige Investment-Fonds und internationale Anleger hingegen haben ihre Gewinne schon lange in Sicherheit gebracht. Eine endlose Serie von Finanzkrisen findet immer neue Opfer und hat massive Auswirkungen auf die Realwirtschaft. Was läuft schief auf den internationalen Finanzmärkten?

Dieses Buch diskutiert die Fehlentwicklungen und die ökonomischen sowie sozialen Auswirkungen aus dreißig Jahren Finanzmarktliberalisierung. Nicht Wohlstand für alle, sondern Instabilität und ein Anwachsen der Kluft zwischen Arm und Reich ist die Bilanz. Das Buch beleuchtet die Rolle mächtiger Hedge- und Private Equity-Fonds und die Bedeutung des Shareholder Values. Es analysiert die Auswirkungen auf die sozialen Sicherungssysteme in Industrieländern und die Folgen für Entwicklungsländer.

Neben fundierter Kritik zeigt das Buch auch Lösungen und Handlungsmöglichkeiten für die nationale und internationale Politik auf. Demokratische Politik muss die Regeln bestimmen und wieder für stabile Finanzmärkte sorgen. Diese müssen die Realwirtschaft unterstützen anstatt sie zu dominieren und zu destabilisieren. Finanzmärkte müssen im Dienst einer sozialen und nachhaltigen Entwicklung stehen und gerechte Verteilung ermöglichen.

Attac ist eine internationale Bewegung, die sich für eine demokratische und sozial gerechte Gestaltung der globalen Wirtschaft einsetzt.

TIPP:
Buchpräsentation
„Crash statt Cash“
30. Oktober 2008,
18.30 Uhr
ÖGB-Fachbuchhandlung
Rathausstraße 21,
1010 Wien



Petra Ziegler
Crash statt Cash?
196 Seiten, € 19,90
ISBN: 978-3-7035-1348-0

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 **Crash statt Cash?**

€ 19,90

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 9/08



U n S er(?) A merika

Austro-amerikanische Blitzlichter im Zuge der US-Wahl 2008

Zeit: Von 8. bis 26. September 2008 im Forum Volkstheater, Wien

Montag bis Freitag von 8 Uhr bis 18 Uhr

Dauer: ca. 90 Minuten

Sprache: Deutsch und Englisch

K o s t e n l o s

Anmeldung erforderlich!

Für Rückfragen und Anmeldung stehen wir Ihnen selbstverständlich gerne zur Verfügung:

info@mkoe.at , 0650/211 70 85.

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