

Arbeit & Wirtschaft

Herausgegeben von AK und ÖGB

www.arbeit-wirtschaft.at

© Adobe Stock / kulbais, Lev

Das Land, in dem ...

Schwerpunkt Wirtschaftsstandort Österreich

Coverstory:

Flexibilität aus Stabilität

Österreich steht gut da, der erwirtschaftete Wohlstand sollte besser verteilt werden. **6**

Interview:

Die Sozialpartnerschaft stabilisiert

Robert Stehrer über Rankings und die Rolle der Beschäftigten in der Wirtschaft. **18**

Reportage:

Wer den Standort am Laufen hält

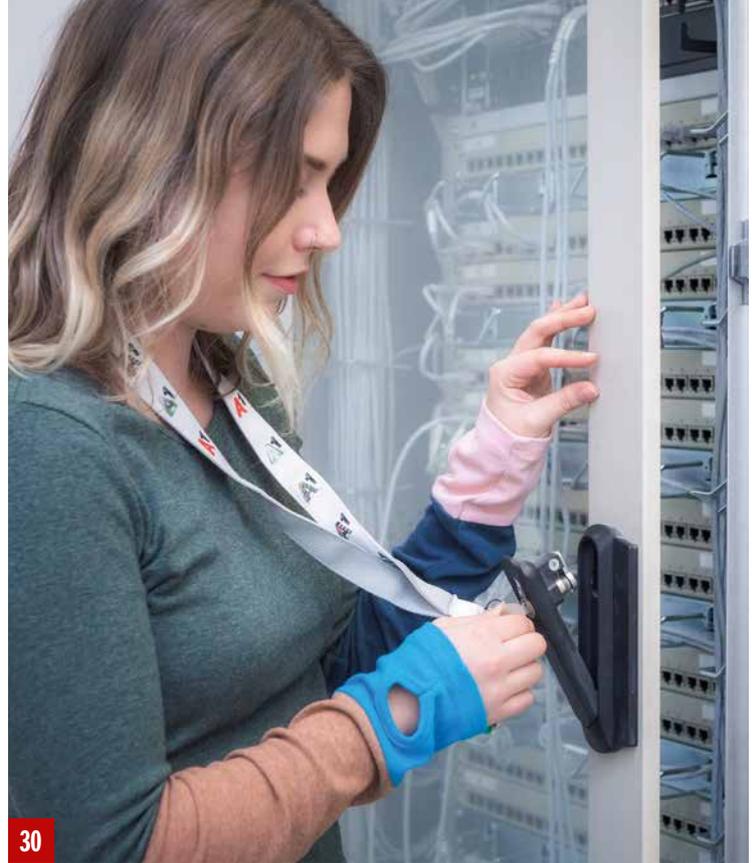
Die Wirtschaft heruntergebrochen auf ein Unternehmen und seine Beschäftigten. **30**



18

Interview

Ökonom Robert Stehrer über den Wirtschaftsstandort Österreich im internationalen Vergleich, Wirtschafts-Rankings, die Entwicklung der Löhne und die Rolle der ArbeitnehmerInnen.



30

Reportage

Allzu selbstverständlich nehmen Unternehmer für sich in Anspruch, „die Wirtschaft“ zu sein. Bei A1 hat man erkannt, dass die Wirtschaft vor allem durch den Einsatz der Menschen am Laufen gehalten wird.

Schwerpunkt

Fette Katzen

12

Rosig sind die Zeiten für Banken, Konzerne und ManagerInnen, wenig zu lachen gibt es für die Mehrheit der Bevölkerung.

Unsichere Modelle

14

Lohnzurückhaltung und Deregulierung erhöhen den Anteil prekär Beschäftigter.

Der Fachkräfte-Blues

16

Die Konjunktur steigt. Liegt es vielleicht auch an den Arbeitsbedingungen, dass trotzdem Zehntausende ohne Job sind?

Auf Wunsch der Lobbies

22

Unternehmen bauen mithilfe der Regierung ihre Macht aus. Spüren werden das ArbeitnehmerInnen und KonsumentInnen.

Enorme Ungleichheit

26

Vermögen bleibt in den Händen reicher Eliten. Das hat negative Auswirkungen auf Demokratie und soziales Gefüge.

Die Gewinner: Unternehmen

28

Gerade Unternehmen werden von der Steuerreform profitieren. Für die Bevölkerung könnte es ein schlechter Deal sein.

Ziemlich beste Freunde!

36

Entgegen mancher Darstellungen zeigt eine WIFO-Studie, dass die Qualität des Standorts mit dem Sozialstaat steht und fällt.

Digitaler Aufholbedarf

38

Vor allem Österreichs Klein- und Mittelbetriebe haben Aufholbedarf, um den Anschluss bei der Digitalisierung zu schaffen.

Luft nach oben

40

Es besteht erheblicher Bedarf im Ausbau des gleichen Zugangs für alle Bevölkerungsgruppen zu öffentlichen Leistungen.

Zeitdruck und konstanter Stress

42

Eine AK-Studie zeigt, dass Frauen in Wiens Industriebetrieben unter Zeitdruck und Doppelbelastung stehen.

Coverstory

Der Wirtschaftsstandort Österreich muss sich nicht verstecken. Er ist sowohl stabil als auch flexibel. Das sollte sich auch bei den Einkommen bemerkbar machen.

Standards

Historie: Standortfaktor „Verstaatlichte“	4
Standpunkt: Unfaire Flüsse	5
Statistiken: Geht's der Wirtschaft gut?	24
Nicht zuletzt – von Karl Dürtscher	43
Frisch gebloggt	44
Man kann nicht alles wissen	46

Erklärungen aller grün markierten Worte.

Impressum

Redaktion „Arbeit&Wirtschaft“:

Johann-Böhm-Platz 1, 1020 Wien,
Tel.: (01) 534 44-39263 Dw.,
Fax: (01) 534 44-100222 Dw.,
Sonja Fercher (CvD),
Sonja Adler (Sekretariat): 39263 Dw.
E-Mail: sonja.adler@oegb.at
Internet: www.arbeit-wirtschaft.at

Abonnementverwaltung und Adressänderung:

Bettina Eichhorn, Cynthia Fadenberger, Johann-Böhm-Platz 1, 1020 Wien, Tel.: (01) 662 32 96-0
E-Mail: aboservice@oegbverlag.at

Redaktionskomitee:

Bernhard Achitz, Sonja Adler, Thomas Angerer, Lucia Bauer, Romana Brait, Gerhard Bröthaler, Adi Buxbaum, Brigitte Daumen Garrido, Georg Feigl, Sonja Fercher, Andreas Gjecaj, Elisabeth Glantschnig, Oliver Gruber, Richard Halwax, Melissa Huber, Georg Kovarik, Florian Kräftner, Iris Krassnitzer, Vera Lacina, Heinz Leitsmüller, Sabine Letz, Pia Lichtblau, Michael Mazohl, Martin Müller, Klaus-Dieter Mulley, Martin Panholzer, Brigitte Pellar, Sybille Pirklbauer, Philipp Schnell, Valentin Schwarz, Josef Thoman, Christina Wieser, Michael Wögerer, Gabriele Zgubic, Karin Zimmermann

Redaktionsmitglieder:

Sonja Fercher (CvD), Sonja Adler (Sekretariat), Michael Mazohl (Artdirektion), Nicola Skalé (Grafik und Layout)

MitarbeiterInnen dieser Ausgabe:

Sonja Fercher (CvD), Sonja Adler, Dominik Bernhofer, Michael Bonvalot, Adi Buxbaum, Astrid Fadler, Heike Hausensteiner, Sandra Knopp, Vera Lacina, Michael Mazohl, Beatrix Mittermann, Amela Muratovic, Brigitte Pellar, Christian Resei, Alexandra Rotter, Udo Seelhofer, Zoran Sergievski, Alexia Weiss, Markus Zahradnik

Herausgeber:

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

Medieninhaber:

Verlag des Österreichischen Gewerkschaftsbundes GmbH, 1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1, Tel.: (01) 662 32 96-0 Dw., Fax: (01) 662 32 96-39793 Dw. E-Mail: zeitschriften@oegbverlag.at
Internet: www.oegbverlag.at

Hersteller: Verlag des ÖGB GmbH

Verlagsort: Wien

Herstellungsort: Wien

Preise (inkl. MwSt.):

Einzelnummer: € 2,50;
Jahresabonnement Inland € 20,-;
Ausland zuzüglich € 12,- Porto;
für Lehrlinge, StudentInnen und PensionistInnen ermäßigtes Jahresabonnement € 10,-
Bestellungen an den Verlag des ÖGB, 1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1, Tel.: (01) 662 32 96-0,
E-Mail: aboservice@oegbverlag.at

Offenlegung gemäß Mediengesetz, § 25:
www.arbeit-wirtschaft.at/offenlegung

ZVR-Nr. 576439352 • DVR-Nr. 0046655

ISSN (Print) 0003-7656, ISSN (Online) 1605-6493,
ISSN (Blog) 2519-5492

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

Standortfaktor „Verstaatlichte“

Die Verstaatlichung der Grundstoff- und Schlüsselindustrie 1946/47 war mehr als eine Grundlage für den wirtschaftlichen Wiederaufbau Österreichs.

Im Sommer 1946 forderte der ÖGB: *Der Verstaatlichung sind alle volkswirtschaftlich oder sonst für die gesamte Bevölkerung besonders wichtigen Unternehmungen zuzuführen.*

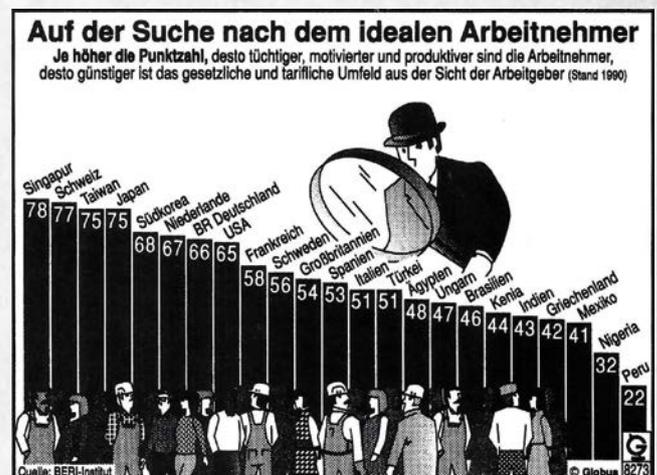
Mit diesem Statement unterstützte der ÖGB das Verstaatlichungsvorhaben der Bundesregierung, der Politiker der Volkspartei (ÖVP) und der sozialdemokratischen, damals sozialistischen Partei (SPÖ) und ein kommunistischer Minister angehörten. Der erste Verstaatlichungsbeschluss des Nationalrats erfolgte kurz darauf und einstimmig, 1947 wurde neben der Grundstoff- und Schlüsselindustrie auch die Elektrizitätswirtschaft einbezogen.

Das Gesetz stellte einen Kompromiss zwischen sehr unterschiedlichen gesellschaftlichen und politischen Interessen dar: Die ÖVP, vor allem ihr Wirtschaftsflügel, sah in der Verstaatlichung nur eine notwendige Übergangslösung zum Wiederaufbau des Wirtschaftsstandorts nach dem Zweiten Weltkrieg und begann schon in den 1960er-Jahren erste Privatisierungsschritte einzufordern. Die SPÖ, und hier besonders die GewerkschafterInnen, wünschten sich die Verstaatlichung als Dauerlösung, um damit einen ersten Schritt zu einer gerechteren, sozial verantwortlichen Kontrolle und Steuerung des „freien Marktes“ zu setzen. Die kommunistische Seite stimmte im Parlament zwar zu, verhinderte aber die Übergabe der in der sowjetischen Besatzungszone angesiedelten Unternehmen an die Republik.

Die für ein Land mit kapitalistischer Marktwirtschaft höchst ungewöhnliche Verstaatlichungs-

politik war die einzige Chance, die spätestens ab 1938 in deutschem Besitz befindlichen und zum Großteil nach dem „Anschluss“ an Hitler-Deutschland neu entstandenen Unternehmen – wie die Linzer Eisen-, Stahl- und Chemiewerke – für Österreichs Volkswirtschaft zu sichern: Die alliierten Sieger und Befreier beanspruchten das „deutsche Eigentum“ für sich. Die USA, England und Frankreich verlangten bei der Übergabe an Österreich eine Garantie, dass die früheren Eigentümer nicht zurückkehrten, im Land gab es keine Privaten mit ausreichender Kaufkraft, und wenigstens der Anspruch auf die Unternehmen in der Sowjetzone musste gesichert bleiben.

Die Entscheidung erwies sich als richtig, die „Verstaatlichte“ wurde zum Motor des wirtschaftlichen Wiederaufbaus, auch für die Privatwirtschaft. Darüber hinaus vergrößerte sie den finanziellen Spielraum für den Ausbau von Infrastruktur und Sozialstaat. Die Bilanz nach einem Vierteljahrhundert: Investitionen in die verstaatlichten Unternehmungen aus Budgetmitteln von 2,3 Milliarden Schilling standen Leistungen von 32,87 Milliarden Schilling gegenüber, dazu Steuerzahlungen von 35 Milliarden. Mehr als 105.000 Menschen arbeiteten in Betrieben der „Verstaatlichten“ und damit ein Fünftel aller in der Industrie Beschäftigten.



Das Genfer **BERI**-Institut fragte 1990 Unternehmen nach dem/der idealen ArbeitnehmerIn: Er/Sie ist billig, schafft viel, streikt nicht und kann leicht „geheuert und gefeuert“ werden – die meisten Sozialstaaten lagen in diesem Ranking deshalb nur im Mittelfeld. Im neoliberalen Zeitalter übernahm staatliche Standortpolitik häufig solche **Benchmarks** – die Privatisierungsideologie war eine der Konsequenzen.

Die Privatisierungswelle begann Mitte der 1980er-Jahre, Anfang 2019 hält der Staat nur mehr an einem einzigen Unternehmen der ehemaligen verstaatlichten Industrie Aktienanteile, dem Erdöl- und Erdgasunternehmen OMV. Diese Entwicklung ist ein Musterbeispiel für die wirtschaftspolitische Selbstentmachtung des demokratischen Staates zugunsten einer unkontrollierten „Marktfreiheit“.

Ausgewählt und kommentiert von
Brigitte Pellar

brigitte.pellar@aon.at

Unfaire Flüsse

Standpunkt

Ein Land, in dem Milch und Honig fließen? Ist dieses Motiv nicht geradezu zynisch, schon gar, wenn im Inneren dieses Heftes geradezu schon gebetsmühlenartig darauf hingewiesen wird, wie ungerecht es in Österreich zugeht? Nun, so absurd ist das keineswegs. Denn wir sind hierzulande zwar leider weit von paradiesischen Zuständen entfernt, wie die in der „A&W“ immer wieder aufgezeigten Ungerechtigkeiten belegen. Zugleich aber steht Österreich im internationalen Vergleich wirtschaftlich sehr gut da. Genau das wird vonseiten der Arbeitgeber oder auch von der Regierung jedoch immer wieder in Zweifel gezogen, ja geradezu madig gemacht. Dabei ist nur allzu durchschaubar, welches Ziel mit dieser Strategie verfolgt wird: ArbeitnehmerInnen sollen unter Druck gesetzt werden, nur ja nicht zu lautstark zu verlangen, einen Teil des Kuchens abzubekommen. Denn wenn es „der Wirtschaft“ nicht so gut geht, dann muss es doch einleuchten, dass auch die Beschäftigten sich in Zurückhaltung üben müssen, nicht wahr?

Nun, zunächst einmal muss man mit der Vorstellung aufräumen, dass unter „die Wirtschaft“ nur Unternehmen und Arbeitgeber fallen. Denn ohne die vielen ArbeitnehmerInnen würde in der Wirtschaft nichts laufen.

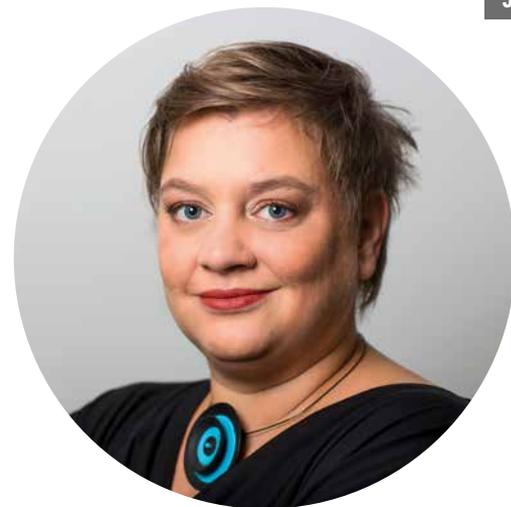
Zurück zum angeblich so schlechten Wirtschaftsstandort Österreich: dem ist eben nicht so. Vielmehr gibt es

in der Tat Quellen, aus denen Milch und Honig sprudeln – bloß haben nur bestimmte Menschen Zugang zu ihnen. Das markanteste Beispiel dafür ist die Verteilung von Vermögen in Österreich, zu der erst vor Kurzem neue Daten vorgelegt wurden. Demnach besitzt das reichste Prozent der Haushalte in Österreich mindestens ein Viertel des Vermögens, die reichsten fünf Prozent gar mehr als 40 Prozent.

Noch ungleicher ist die Situation bei Erbschaften, denn 62 Prozent der Haushalte in Österreich haben noch gar nichts geerbt. Von jenen, die eine Erbschaft erhalten haben, haben die meisten nur relativ geringe Summen geerbt, einige wenige aber sehr hohe.

Durchschaubare Strategie

Die Konsequenz aus dieser Ungleichheit? Jedenfalls keine Maßnahmen, die dem entgegenwirken würden. Vielmehr werden jene, die über Erbschafts- und Vermögenssteuern nachdenken, sofort in die Schmutzlecke geschoben. Man wolle die armen Häuselbauer enteignen, heißt es dann sofort, um eine Diskussion in der allgemeinen Empörung untergehen zu lassen. Dabei wäre eine solche Debatte aus Gerechtigkeitsgründen dringend notwendig. Denn es ist auf Dauer schlecht für eine Gesellschaft, wenn eine Gruppe von vermögenden Menschen nicht zur Finanzierung der Gemeinschaft beiträgt.



Sonja Fercher

Chefin vom Dienst
Arbeit&Wirtschaft

Genau dies aber ist in Österreich der Fall. 1,3 Prozent: So niedrig ist der Anteil an vermögensbezogenen Steuern am gesamten Steueraufkommen in Österreich.

Gerne beklagen Unternehmen, dass sie von der Steuer geschröpft würden. Blickt man in die Statistik, so zeigt sich: Sie tragen gerade einmal 8,5 Prozent zum Gesamtaufkommen bei. Mehr als 80 Prozent stammen von Beschäftigten und KonsumentInnen – sie bezahlen dies über die Lohnsteuer, Sozialversicherungsbeiträge, Umsatzsteuer und andere Verbrauchssteuern. Dazu muss man noch etwas anderes bedenken: Von all dem, was aus diesen Quellen finanziert wird, haben nicht nur die Beschäftigten etwas. Vielmehr sind die gut ausgebaute Infrastruktur sowie der Wohlfahrtsstaat wesentliche Faktoren, weshalb der Wirtschaftsstandort Österreich so gut dasteht.

An dem Ungleichgewicht ändert die Regierung nichts, vielmehr plant sie weitere Entlastungen für Unternehmen. Die Ungerechtigkeiten im Bildungssystem werden nicht behoben, sondern verstärkt, im Gesundheitssystem stehen die Zeichen auf Privatisierung, bei der sozialen Sicherheit sind weitere Kürzungen geplant. Dadurch wird Österreich wieder ein Stück weit ungerechter. Das schadet am Ende auch dem Wirtschaftsstandort, bloß das sprechen die selbsternannten Sprecher der „Wirtschaft“ lieber nicht so laut aus.

Flexibilität aus **Stabilität**

Die Debatte um den Wirtschaftsstandort sollte nicht nur aus Sicht der Unternehmen geführt werden. Das Ziel lautet: für Wohlstand sorgen. Und auch wenn es Verbesserungspotenzial gibt, muss sich der sowohl stabile als auch flexible Wirtschaftsstandort Österreich nicht verstecken.

Text: Alexandra Rotter



Abgesandelt: Dieses harte Urteil verpasste der damalige Wirtschaftskammerpräsident Christoph Leitl dem österreichischen Wirtschaftsstandort. Das ist jetzt mehr als fünf Jahre her. Die Aussage blieb nicht ohne Folgen – und schon damals waren viele anderer Meinung als Leitl. Zudem hat sich seither einiges zum Positiven entwickelt. Außerdem stellt sich ganz allgemein die Frage: Was macht einen guten Wirtschaftsstandort aus? Welche Kriterien sollten herangezogen werden, um dies zu beurteilen? Ist es zum Beispiel nur oder in erster Linie die BIP-Entwicklung? Ist ein Standort dann gut, wenn die Gewinne möglichst stark wachsen? Oder sollte auch die Qualität in der Wirtschaft eine Rolle spielen? Die längerfristigen Entwicklungsmöglichkeiten einer Volkswirtschaft und der Wohlstand allgemein? Oder vielleicht gar so etwas wie eine gesunde Umwelt? Und überhaupt: Beeinflussen und bedingen diese Punkte einander nicht auch gegenseitig?

Zu kurz gegriffen

Zumeist sind es UnternehmerInnen und deren VertreterInnen, die sich über den Wirtschaftsstandort äußern – und recht oft fällt ihr Urteil nicht gerade positiv aus. Doch dieser Blick ist manchmal einseitig und greift zu kurz, weil er vieles außer Acht lässt, was für selbstverständlich genommen wird: zum Beispiel soziale Sicherheit, öffentlich finanzierte Infrastruktur, ein Bildungswesen, das zwar zu Recht kritisiert werden kann, aber doch viele gut qualifizierte Fachkräfte hervorbringt. Dazu gehören auch Planungssicherheit, ein umfangreiches Förderwesen, gute Löhne und zufriedene ArbeitnehmerInnen, die so gut wie nicht strei-

ken – und überhaupt eine gute Partnerschaft zwischen ArbeitnehmerInnen und Arbeitgebern.

Im Moment scheint die Standortdebatte ein wenig in Schiefelage geraten zu sein. Christa Schlager, Leiterin der Abteilung Wirtschaftspolitik in der AK Wien, kritisiert, dass die ArbeitnehmerInnen nicht mehr mitgedacht würden: „Wir haben das Gefühl, dass die Beschäftigtenperspektive verloren geht.“ Aber: „Um zu wirtschaften, braucht man sowohl die Ressource Arbeit als auch die Ressource Kapital. Es ist unsinnig, einen dieser wichtigen Parts außer Acht zu lassen.“ Das passiere aber, denn die Regierung verkündete eine Standortpartnerschaft zwischen ihr selbst, der Industrie und der „Wirtschaft“ – ein Begriff, der fälschlicherweise Beschäftigte ausschließt, auch wenn sie ebenfalls Teil dieser Wirtschaft sind. Die ArbeitnehmerInnen wurden denn auch in dieser Partnerschaft nicht einmal erwähnt. Die Standortdebatte sollte laut Schlager nicht nur aus der Sicht der Unternehmen geführt werden, sondern es gehe beim Wirtschaften vielmehr um das Thema Wohlstand für alle. „In einem hoch entwickelten Land wie Österreich, wo wir nicht auf eine Preis- oder Kostenführerschaft setzen, sind die Menschen sehr wichtig für den wirtschaftlichen Erfolg“, sagt die AK-Expertin. „Wir sehen die Pläne der Regierung daher als kurzfristig und zu unausgewogen an“, so Schlager.

Nur eines von 14 Unternehmen in Österreich setzt auf das Kostenargument, versucht seine KundInnen also durch besonders niedrige Preise zum Kauf seiner Produkte oder Dienstleistungen zu bringen. Und das ist etwas, was sehr für den Standort und vor allem

Neben harten Fakten wie der BIP-Entwicklung sind etwa auch eine hohe Lebensqualität und das Gefühl der Gerechtigkeit Faktoren, die einen guten Wirtschaftsstandort ausmachen. Laufen die Geschäfte wie derzeit gut, sollte sich das auch bei den Einkommen und nicht nur den Ausschüttungen an InvestorInnen auswirken.

seine Innovationskraft spricht, was wiederum als wichtig für die zukünftige stabile wirtschaftliche Entwicklung erachtet wird. „Man wird nicht österreichische Qualität zu lettischen Löhnen bekommen“, bringt es Markus Marterbauer, Leiter der Abteilung Wirtschaftswissenschaft und Statistik der AK Wien, auf den Punkt. Und das würde auch niemand wollen.

Lebensqualität von Bedeutung

Apropos Qualität: Dazu gehört auch Lebensqualität. Wo es sich nicht gut und gerne lebt, wollen vor allem hoch qualifizierte Menschen nicht hingehen oder bleiben. Die Arbeiterkammer hat 2018 erstmals den AK-Wohlstandsbericht herausgegeben. Was sie unter Wohlstand versteht, wird schon auf der Titelseite des Berichts dargestellt, nämlich insgesamt fünf Punkte: ökonomische Stabilität, Vollbeschäftigung und gute Arbeit, hohe Lebensqualität, intakte Umwelt und fair verteilter materieller Wohlstand. „Breiter Wohlstand heißt

„Es muss dafür gesorgt werden, dass die volkswirtschaftlichen Erträge gerecht verteilt werden.“

Markus Marterbauer

breite Nachfrage und gute Geschäfte“, sagt AK-Expertin Schlager.

Genau genommen sind die Standortargumente aus Sicht von Wirtschaft und ArbeitnehmerInnen oft gar nicht so gegensätzlich. Letzten Endes wollen alle, dass es den Unternehmen gut geht und sie **prosperieren**. Denn das ist auch für die ArbeitnehmerInnen positiv und erhält ihre Arbeitsplätze, sofern sie nicht ersatzlos wegautomatisiert werden. Problematisch wird es nur, wenn sie nicht mehr genügend vom wirtschaftlichen Erfolg ihrer Arbeitgeber profitieren, sondern ein Großteil der Gewinne in den Händen von UnternehmerInnen und InvestorInnen landen. Das Gefühl der Gerechtigkeit, das auch durch Mitbestimmung und Sozialpartnerschaft genährt wird, ist laut Markus Marterbauer „eine ganz wichtige Größe“. Es sei zudem „eine wichtige Voraussetzung dafür, dass wir in Österreich die Streikzeit in Sekunden statt in Tagen messen“.

Gefahr durch Profite für wenige

Profitieren hingegen nur wenige von einer an sich positiven Entwicklung, birgt das Gefahren. Laufen die Geschäfte wie in der aktuellen Phase der Hochkonjunktur gut, sollte sich das folglich auch in den Einkommen widerspiegeln. Markus Marterbauer sagt: „Es muss dafür gesorgt werden, dass die volkswirtschaftlichen Erträge gerecht verteilt werden.“ Probleme in der Einkommensverteilung sieht Marterbauer etwa bei Teilzeitbeschäftigten, die gerne mehr Stunden arbeiten würden, dazu aber nicht die Möglichkeit erhalten. Auch treffe dies bei Menschen mit unterbrochenen Erwerbskarrieren zu oder bei Ein-Personen-Unternehmen, die

weder Kollektivverträgen unterstellt sind noch eine starke Interessenvertretung haben. Als positiv erachtet Marterbauer allerdings, dass Österreich eines der wenigen Länder ist, in denen auch die Selbstständigen in die Sozial- und Pensionsversicherung integriert sind. So umfasse der Sozialstaat annähernd 100 Prozent der Bevölkerung.

Besonders niedrige Lohnquote

Aber zurück zu den Löhnen: Das Ausmaß an Gerechtigkeit und Fairness zeigt sich volkswirtschaftlich in der Kennzahl der Lohnquote gut. Dabei handelt es sich um den Lohnanteil am gesamtwirtschaftlichen Einkommen. Konkret misst die Lohnquote den Anteil der Einkommen unselbstständig Erwerbstätiger am Nettoinlandsprodukt. Sie lag 2017 bei knapp 68 Prozent. Der historische Höchstwert wurde vor gut 40 Jahren erreicht: Er lag 1978 bei 77,2 Prozent. Vor mehr als zehn Jahren, nämlich im Jahr 2007 und damit kurz vor der Finanzkrise, war die Lohnquote besonders niedrig: Sie lag bei gerade einmal 63 Prozent. Dass die Lohnquote vor allem zwischen 1995 und 2007 so stark gesunken ist, liegt laut Marterbauer unter anderem daran, dass in dieser Zeit besonders hohe Dividenden und andere Einkommen aus Vermögensbesitz ausgeschüttet wurden. Somit ging der Anteil der Einkommen aus Löhnen zurück. Der zweite Hauptgrund für diesen starken Rückgang des Lohnanteils am gesamtwirtschaftlichen Einkommen liegt laut Marterbauer an der kapitalfreundlichen Art der Globalisierung, deren Gewinne höchst ungerecht verteilt sind.

Wer über die Standortqualität eines Landes spricht, sollte laut Christa Schlager nicht den Fehler machen und zu kurzfristig denken. Unternehmen, die beispielsweise ihre industriellen Abfälle



und Gifte in einen Fluss leeren oder in Länder abwandern, wo dies nicht gehandelt wird, handeln aus ihrer Sicht vernünftig. Doch langfristig gesehen, zerstört dieses Verhalten die Umwelt und macht einen Standort unattraktiver. Daher betont Christa Schlager die wichtige Rolle des Staates, der gute Rahmenbedingungen schaffen und langfristige Ziele verfolgen muss: „Der Staat muss dafür sorgen, dass langfristig Wohlstand gelingt.“ Es gebe wichtige Herausforderungen, etwa die der Digitalisierung oder die Erreichung der Klimaziele. Um diese Aufgaben bewältigen zu können, braucht es Investitionen, Innovationen und Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten. In der Wirtschaftspolitik auf die

Senkung der Abgabenquote und der Gewinnsteuern zu fokussieren sei eine falsche Prioritätensetzung, ärgert sich Schlager. Wichtig sei, jetzt die richtigen Weichenstellungen für die Zukunft zu treffen.

Wo sich wohl alle einig sind, ist, dass es positiv ist, wenn sich möglichst viele attraktive Betriebe im Land ansiedeln. Und das ist derzeit der Fall. So verkündete die Ansiedlungsagentur ABA Invest in Austria, die zum Wirtschaftsministerium gehört, vor einem Jahr einen Rekord an neuen Betriebsansiedlungen: Im Jahr 2017 waren es 344. Somit war 2017 das erfolgreichste Jahr in der 35-jährigen Geschichte der ABA. Und schon 2016 war mit 319 Ansied-

lungen ein Rekordjahr gewesen. 2017 stieg zudem auch die mit den Neuan-siedlungen verbundene Investitionssumme im Vergleich zu 2016 um 2,6 Prozent auf 723,85 Millionen Euro an. Die Zahl der neu geschaffenen Arbeitsplätze verzeichnete mit 2.672 einen leichten Zuwachs von 1,9 Prozent gegenüber 2016. Wirtschaftsministerin Margarete Schramböck sagte anlässlich des Rekordes bei den Betriebsansiedlungen: „Der Standort Österreich punktet bei ausländischen Konzernen vor allem mit Stabilität und Sicherheit, hoher Osteuropa-Kompetenz, der Qualität und Motivation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie mit einem kaufkräftigen Markt.“

„Schwache Gewerkschaften können weder ordentliche Löhne herausholen noch vernünftige Kompromisse erzielen.“

Markus Marterbauer

Ein besonders wichtiges Argument für Unternehmen, sich anzusiedeln oder am Standort zu bleiben, ist die Infrastruktur.

„Ein Unternehmen braucht neben seinen Produktionsmitteln auch günstige Rahmenbedingungen“, sagt Christa Schlager. Infrastruktur ist freilich ein sehr weites Feld. Dazu zählen zum einen physische Rahmenbedingungen wie zum Beispiel gute Transportwege wie Autobahnen, Schifffahrt und Flugverbindungen, wenn etwas produziert wird oder auch wenn MitarbeiterInnen anreisen müssen. Da in Österreich derzeit rund 380 Unternehmen ihre Headquarters betreiben, sind Erreichbarkeit wie auch die generell gute Lebensqualität ein wichtiges Standortargument. Auch die Versorgung mit schnellen Internetverbindungen, also konkret der Breitbandausbau und die Investition in das **5G-Netz**, sind in einem Umfeld der wachsenden Digitalisierung entscheidend. Hinzu kommt die Versorgung mit preiswerter und sauberer Energie. Zur Infrastruktur gehören aber auch soziale Sicherheit, Stabilität, Bildung und soziale Infrastruktur wie etwa gute Kinderbetreuungsmöglichkeiten.

Markus Marterbauer stellt dem Wirtschaftsstandort Österreich ein sehr gutes Zeugnis aus:

Viel aus wenig gemacht

„Wir müssen uns keine Sorgen um den Standort machen.“ Die objektiven Umstände sprechen für Österreich als Wirtschaftsstandort. Vom „Absandeln“ sei Österreich meilenweit entfernt. Im Gegenteil: Österreich sei es sehr gut gelungen, aus nichts – denn nach dem Zweiten Weltkrieg gab es praktisch nichts, auf das man aufbauen konnte – viel zu machen.

So ist Österreich etwa derzeit das Land mit der vierthöchsten Produktion pro Kopf in der EU. Jenen, die über die Situation und zum Beispiel über zu hohe Löhne und Lohnnebenkosten jammern, würde es vor allem um Verteilungsinteressen gehen.

In einigen Punkten hat Österreich Deutschland überholt, so etwa bei den Investitionen in die öffentliche Infrastruktur: Österreich investiert hier mit drei Prozent des BIPs vergleichsweise viel. Deutschland investiert lediglich zwei Prozent. Markus Marterbauer weist darauf hin, dass der deutsche Staat jährlich 30 Milliarden Euro zusätzlich investieren müsste, um auf das österreichische Niveau von drei Prozent zu kommen.

Forschungsquote besonders gut

Auch die **allgemeine Investitionsquote** ist mit 23,5 Prozent des BIP relativ hoch. Deutschlands Investitionsquote liegt bei 20,5 Prozent, was auch dem Durchschnitt der Eurozone entspricht. Weiters entwickelt sich die Industrieproduktion in Österreich sehr gut: Sie ist hierzulande seit 2015 dreimal so schnell gewachsen wie jene in Deutschland. Besonders gut entwickelt hat sich die Forschungsquote: Österreich nimmt mit aktuell 3,2 Prozent in der EU Platz zwei hinter Schweden ein. Folglich liegt auch hier Deutschland hinter Österreich.

Für Markus Marterbauer ist Österreich ein sehr stabiles Wirtschaftssystem und bezieht daraus wiederum einen hohen Grad an Flexibilität. Er stellt allerdings die Frage, wie lange das noch so

bleibt, vor allem macht er sich Sorgen um das sozialpartnerschaftliche Konsensmodell: „Die Sozialpartnerschaft hat schon in der ersten schwarz-blauen Regierung angefangen, brüchig zu werden. Und jetzt fällt auf, dass die Verteilungskämpfe schwieriger geworden sind.“ Dabei seien starke Gewerkschaften gerade auch deshalb wichtig, weil sie bei Lohnverhandlungen die gesamtwirtschaftlichen Interessen mitdenken können, was ein Miteinander statt eines Gegeneinanders fördert. Das Gegenteil wäre ein Szenario, das sich wohl niemand wünschen kann: „Schwache Gewerkschaften können weder ordentliche Löhne herausholen noch vernünftige Kompromisse erzielen“, so Marterbauer

Warnung vor Privatisierungen

Apropos kurzfristige Perspektive: Die AK warnt vor einer weiteren Privatisierung wichtiger Infrastrukturen. Unternehmen der Daseinsvorsorge wie die Post, die Telekom Austria, Verbund, ÖBB und Asfinag seien für Österreich von strategischer Bedeutung. Privatisierungsschritte, die zu einer Abwanderung der Entscheidungs- und Gestaltungsmacht aus der öffentlichen Hand führen, seien aus Sicht der Versorgungssicherheit und Leistungsfähigkeit problematisch, da private Eigentümer engere

Interessen verfolgen als öffentliche. Natürlich ist nicht alles wunderbar in Österreich, und einiges verlangt nach Verbesserung. So ist zwar die zweithöchste Forschungsquote in der EU ein Hingucker, gleichzeitig aber ist Österreich nicht ganz vorne dabei, wenn es um Grundlagenforschung geht: Österreich gibt dafür derzeit 22 Euro pro EinwohnerIn aus und gerät gegenüber den führenden Ländern ins Hintertreffen. Am meisten geben die skandinavischen Länder und

Großbritannien in diesem Bereich aus, und an unangefochtener erster Stelle steht mit 97 Euro pro EinwohnerIn die Schweiz.

Besser werden kann Österreich auch bei der Lebensqualität, denn im OECD-Vergleich liegt man im Mittelfeld. Auch hier sticht Skandinavien wieder positiv hervor und punktet im Vergleich zu Österreich vor allem in den Bereichen Bildung, Gesundheit, Lebenszufriedenheit und Work-Life-Balance. Bei der Bildung lässt sich zwar positiv vermerken, dass Österreich sowohl gute akademische, aber vor allem nicht akademische Fachkräfte hervorbringt, die von der Wirtschaft benötigt werden und für viele Unternehmen ein großes Standortargument darstellen. Besonders negativ stellt sich das Thema Bildungsvererbung dar, denn der Einfluss des sozioökonomischen Hintergrundes des Elternhauses ist hierzulande besonders hoch.

Herausforderungen

Und auch am Arbeitsmarkt sind die Herausforderungen groß. Die Digitalisierung nimmt dabei einen besonders hohen Stellenwert ein, da sie zu massivem Verlust von Arbeitsplätzen führen könnte.

„Wir sind sehr gut aufgestellt, um die Herausforderungen der Digitalisierung zu bewältigen“, glaubt Markus Marterbauer. Und die Menschen müssen auf diese Veränderungen und die neuen Anforderungen am Arbeitsmarkt gut vorbereitet werden. Marterbauer hätte auch gar nichts dagegen, „wenn uns die Roboter mehr Arbeit abnehmen, solange die Produktivitätsgewinne fair verteilt werden und niemand zurückgelassen wird“.

Auch hier wird sich die Frage der Standortqualität besonders stark zeigen und ob an alle Menschen im Land gedacht wird. Denn die AK betont, dass die Digitalisierung nicht nur aus technischem und betriebswirtschaftlichem Blickwinkel betrachtet werden sollte. Wichtig ist es auch, mögliche gesellschaftlich unerwünschte Entwicklungen und unmittelbar negative Auswirkungen auf die Beschäftigten zu berücksichtigen und zu minimieren. Auch wenn es derzeit wirtschaftlich sehr gut läuft, betont Markus Marterbauer: „Der nächste Abschwung kommt bestimmt. Ich glaube sogar, dass er schon begonnen hat.“ Und gerade in schwierigen Zeiten zeigt sich die Qualität eines Standortes und wie stark und widerstandsfähig er ist.

„Wir sind sehr gut aufgestellt, um die Herausforderungen der Digitalisierung zu bewältigen.“

Markus Marterbauer

Schreiben Sie Ihre Meinung an die Autorin
alexandra.rotter@chello.at
 oder die Redaktion
aw@oegb.at

Fette Katzen

Konzerne, Banken und ManagerInnen in Österreich jubeln über Rekordgewinne. Die Bruttoverdienste der ArbeitnehmerInnen hingegen stagnieren.

Michael Bonvalot

Freier Journalist und Autor

Wer hat, dem wird noch mehr gegeben: Dieses Phänomen ist aus der Bibel als Matthäus-Effekt bekannt. Dazu gehört auch: Wer aber nicht hat, dem wird auch das genommen, was er hat. Aber zurück zu denen, die haben – und warum ausgerechnet sie etwas mit einer fetten Katze zu tun haben. Angefangen hat die Geschichte im weniger biblischen Jahr 2009 in Großbritannien. Dort nämlich hat man damals den „Fat Cat Day“ ausgerufen. Seither wird unter diesem Titel erhoben, an welchem Tag des Jahres ein Vorstandschef – also eine „fette Katze“ – so viel verdient hat wie eine durchschnittliche vollzeitbeschäftigte Person im Jahr.

Fast zehn Jahre später, nämlich im Jahr 2018, hat die Arbeiterkammer erstmals auch hierzulande einen „Fat Cat Day“ ausgerufen. Wie schon in den Studien über Managergehälter, die die AK schon länger macht, wurden die Gehälter der Chefs jener Unternehmen untersucht, die im österreichischen Börsenleitindex ATX notiert sind. Basis waren die Geschäftsberichte für 2016 – die zu diesem Zeitpunkt aktuellsten verfügbaren Daten. Angenommen wurde dabei, dass Vorstandschefs 12 Stunden am Tag arbeiten, sich nur an einem von vier Wochenenden freinehmen und mit zehn Tagen Urlaub auskommen.

Auf Basis dieser Zahlen war der österreichische „Fat Cat Day“ der 8. Jänner. Die ATX-Chefs haben somit bereits nach sechs Arbeitstagen (der 1. und der 6. Jänner sind Feiertage) rund 33.000

Euro verdient – und damit so viel wie eine durchschnittliche vollzeitbeschäftigte Person in einem ganzen Jahr. Insgesamt verdienen 76 Vorstände der ATX-Unternehmen laut dieser Auswertung im Schnitt 1,5 Millionen Euro pro Jahr.

Die drei Gehaltskaiser Wolfgang Leitner (Andritz), Wolfgang Eder (Voestalpine) und Andreas Treichl (Erste Group) haben überhaupt nur drei Tage gebraucht, um das durchschnittliche Jahreseinkommen zu erreichen.

56-mal mehr als Beschäftigte

Im November 2018 präsentierte die AK die Studie „Vorstandsvergütung in den ATX-Unternehmen“. Und dort zeigt sich, dass die Gehälter der Bestverdiener sogar nochmals massiv nach oben gegangen sind. Der neue Spitzenreiter ist auf Basis der letzten verfügbaren Zahlen von 2017 Anas Abuzaakouk von der Bawag Group. Er kommt nun sogar auf 5.247.000 Euro.

Ein durchschnittlicher ATX-Manager hat 2017 bereits 56-mal so viel verdient wie eine durchschnittliche Beschäftigte bzw. ein durchschnittlicher Beschäftigter. Die ausschließlich männliche Form beim Wort Manager ist übrigens kein Zufall: Die erste Managerin auf der Liste findet sich auf Platz 50.

Nicht nur die Manager, sondern auch die AktionärInnen vieler ATX-Konzerne dürfen jubeln: So haben 18 der 20 im ATX gelisteten Firmen für 2017 Dividenden ausbezahlt. In Summe geht es dabei um 2,233 Milliarden Euro, ein Plus von 35 Prozent gegenüber 2016. Die durchschnittliche Dividende betrug

dabei 2,8 Prozent, sie ist somit deutlich höher als täglich fällige Spargbuchzinsen. Die liegen aktuell nämlich bei den meisten großen Banken de facto bei null – womit die Ersparnisse großer Teile der Bevölkerung langsam von der Inflation aufgefressen werden.

Banken jubeln

Dass sich an der Spitze des Rankings der österreichischen Bestverdiener zwei Banken-Manager befinden, sollte nicht überraschen. Österreichs Banken steigerten ihren Jahresgewinn 2017 auf 6,6 Milliarden Euro. Damit sind die durchschnittlichen Bankengewinne allein gegenüber dem Jahr davor um rund ein Drittel gestiegen, wie die Nationalbank im April 2018 veröffentlicht hat.

Die Bawag etwa jubelte im Frühjahr 2018 über ein „Rekordergebnis“ für 2017. Insgesamt 517 Millionen Jahresüberschuss vor Steuern sind zu verbuchen. Andere Ergebnisse gehen sogar noch weit darüber hinaus. So hat etwa die Raiffeisen Bank International ihre Gewinne zwischen 2016 und 2017 sogar auf 1,116 Milliarden Euro verdoppelt. Die Erste Bank wiederum vermeldet, ihr Nettogewinn von 1,31 Milliarden Euro sei „der höchste, den die Erste Group jemals erzielte“.

Die Bank-Austria-Gruppe erfreute ihre Eigentümer ebenfalls und erzielte einen Konzerngewinn von immerhin 653 Millionen Euro. Gleichzeitig ging die Zahl der MitarbeiterInnen der Bank Austria zurück. Die Gewinne des Bankensektors waren damit im Vorjahr wieder auf dem Niveau vor der großen

Wirtschaftskrise von 2007. Trotz dieser enormen Gewinne forderte der **Vizegouverneur** der OeNB Andreas Ittner weiteren Personalabbau von den Banken. Seit 2007 sei der Personalstand nur um sechs Prozent verringert worden, die Banken müssten „schlanker werden“, so der ÖVP-nahe Banker.

Bankenabgabe gesenkt

Ein Mitgrund für die sprudelnden Gewinne ist die Reduktion der Bankenabgabe, die ab dem Jahr 2016 erfolgte. Als Folge sind im ersten Halbjahr 2018 die Erträge aus der Bankenabgabe für die Republik gegenüber dem Vorjahr um 72 Prozent zurückgegangen.

Als Anwalt der Banken zeigen sich dabei immer wieder vor allem ÖVP und FPÖ. Die FPÖ kann dabei als grundsätzliche Gegnerin der Bankenabgabe gelten. Bereits bei der Einführung im Jahr 2010 sprachen sich die Freiheitlichen gegen die Abgabe aus, der damalige FPÖ-Generalsekretär und jetzige Innenminister Herbert Kickl sprach von einem „sozialpolitischen Rohrkrepierer“. Der ehemalige FPÖ-Budgetsprecher Elmar Podgorschek assistierte und forderte, „mit eisernem Willen einen notwendigen [sic!] Sparkurs zu verfolgen“, statt eine Bankensteuer einzuführen.

Laut aktuellem Wirtschaftsprogramm der FPÖ sollen auch die sogenannten **Basel-III**-Richtlinien ausgehöhlt werden. Diese legen fest, dass Banken eine bestimmte Menge Eigenkapital besitzen müssen. So sollen Zusammenbrüche im Falle eines wirtschaftlichen Einbruchs verhindert werden – wodurch KundInnen größere Chancen haben, ihre Ersparnisse zu behalten. Die FPÖ fordert stattdessen eine „Lockerung des Basel-III-Regimes“. Ähnliche Töne gibt es aus der ÖVP. So forderte der damalige ÖVP-Finanzsprecher Werner Groß 2016 im „Raiffeisenblatt“, „in Basel und Brüssel gegen die geplante Umsetzung [von weiteren Regulierungsschritten für Banken] aufzutreten“.

Banken und Konzerne profitieren bereits jetzt stark vom österreichischen Steuersystem. Bei einem Vergleich der 36 OECD-Staaten zeigt sich, dass nur in Estland und der Slowakei Vermögen einen kleineren Beitrag zum Steuerku-

chen liefern als in Österreich. Mit 1,3 Prozent des Steueraufkommens liegt Österreich bei den Einnahmen aus vermögensbezogenen Steuern weit unter dem OECD-Schnitt von 5,7 Prozent.

Doch für manche WirtschaftsexpertInnen der Regierung scheinen sogar diese Steuern noch zu hoch zu sein. Barbara Kolm etwa, frischgebackene Vizepräsidentin der Oesterreichischen Nationalbank auf einem Ticket der FPÖ, erklärte 2014 gegenüber der „Wiener Zeitung“, dass internationale Steueroasen keineswegs geschlossen werden sollten. Diese würden „für ein Minimum an Steuerwettbewerb sorgen“ – also für eine weitere Spirale nach unten.

Stagnation

Während die Zeiten für Banken, Konzerne und ManagerInnen ausgesprochen rosig sind, gibt es für die große Mehrheit der Bevölkerung wenig zu lachen. So sind die Bruttoverdienste der ArbeitnehmerInnen in Österreich zwischen 2010 und 2018 de facto gar nicht gestiegen, die Statistik weist 0,0 Prozent aus, wie der „Standard“ im November 2018 auf Basis der Eurostat-Daten veröffentlicht hat. Im EU-Vergleich der realen Bruttoverdienste liegen hinter Österreich nur noch Finnland und die Finanzkrisenländer Italien, Spanien, Portugal, Kroatien, Zypern und Griechenland. In Frankreich hingegen ist der Bruttoverdienst jährlich um durchschnittlich 1,1 Prozent gestiegen, in Deutschland sogar um 1,4 Prozent.

Das alles betrifft allerdings nur die große Mehrheit der arbeitenden Bevölkerung. Denn wie die aktuelle AK-Studie zur Vorstandsvergütung in den ATX-Unternehmen zeigt, erhielt ein durchschnittlicher ATX-Vorstand im Jahr 2017 bereits rund 1,7 Millionen Euro jährlich. Allein im Vergleich zum Vorjahr ein sattes Plus von 12 Prozent.

AK-Broschüre zur Verteilung:
tinyurl.com/y8t6uwqu

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

Die ATX-Chefs haben bereits nach **sechs Arbeitstagen**



verdient – und damit so viel wie eine durchschnittliche vollzeitbeschäftigte Person **in einem Jahr**

Anstieg der **Dividenden** zwischen 2016 und 2017 wie auch der **durchschnittlichen Bankengewinne** zwischen 2016 und 2017



Anstieg der **Bruttoverdienste der ArbeitnehmerInnen** zwischen 2010 und 2018



Quelle: AK, Nationalbank, Eurostat



Unsichere Modelle

Lohnzurückhaltung und Deregulierung würden die Wettbewerbsfähigkeit verbessern. Allerdings erhöhen sie den Anteil prekär Beschäftigter.

Astrid Fadler
Freie Journalistin

Die beiden Brüder Berat und Ayaz arbeiten für den Lieferservice eines Lebensmittelgeschäfts. Sie schleppen pro Arbeitstag fast drei Tonnen Nahrungsmittel in die Wohnungen der KundInnen. Höchstens 12 Minuten haben sie pro Lieferung Zeit. Immerhin sind Berat und Ayaz fix angestellt, das ist keine Selbstverständlichkeit in dieser Branche. Mit Überstundenzuschlägen und Diäten kommen sie auf etwa 1.180 Euro netto für eine 45- bis 50-Stunden-Woche.

Insgesamt acht solcher Beispiele für die „neue ArbeiterInnenklasse“ beschreibt die GPA-djp-Expertin Veronika Bohrn Mena in ihrem gleichnamigen Buch: Die Palette reicht von den beiden Lieferanten und einem Leiharbeiter über den desillusionierten Prakti-

kanten und den selbstständigen Paketboten bis zur „freien“ Grafikerin und der „befristeten“ Wissenschaftlerin. Sie alle sind keine außergewöhnlichen Einzelfälle, sondern stehen exemplarisch für eine Gruppe unter den prekär Beschäftigten.

Tendenz steigend

44 Prozent aller unselbstständig Erwerbstätigen waren 2017 atypisch beschäftigt, arbeiteten also Teilzeit, befristet, als Leih- oder Zeitarbeitskraft und/oder waren geringfügig beschäftigt. Im Jahr 2015 betrug der Anteil laut Einkommensbericht des Rechnungshofs 42 Prozent. Dazu kommen noch all jene, die in die (Schein-)Selbstständigkeit gedrängt wurden. So wie der Paketbote Ercan in „Die neue ArbeiterInnenklasse“. Dort schreibt Bohrn Mena: „Bei der Arbeit trägt er ein gelbes Oberteil mit dem

Logo der Post und eine gelb-schwarze Jacke mit einem großen Posthorn drauf. Wenn man ihn auf der Straße sieht, hält man ihn unzweifelhaft für einen Postboten. Aber Ercan arbeitet nicht bei der Post, genau genommen hat er mit der Post überhaupt nichts zu tun.“ Er ist eines der mehr als 300.000 Ein-Personen-Unternehmen in Österreich. Als Subunternehmer im freien Kleintransportgewerbe übernimmt er Aufträge eines Frähters, der wiederum Aufträge von der Post bekommt.

Längst nicht alle prekär Beschäftigten arbeiten körperlich oder sind schlecht ausgebildet. Allen gemein ist aber, dass die Ungewissheit für sie Stress bedeutet. Wer trotz Vollzeittätigkeit von seinem Einkommen kaum leben kann, sich nur von Projekt zu Projekt hangelt oder mit knapp 30 noch immer Bewerbungen für Praktika schreibt, hat fast zwangsläufig mehr Zukunftsängste als

Zuversicht. Wie sollen junge Menschen so für ihre Zukunft planen? Wie wird ihr Leben in der Pension aussehen?

Kosten für die Allgemeinheit

Während angeblich negative Auswirkungen von Sozialleistungen auf den allgemeinen Arbeitseifer in den Medien häufig diskutiert werden, werden die „Optionen“, die der Sozialstaat den Arbeitgebern bietet, seltener thematisiert. So entfiel 2017 mehr als ein Achtel der Gesamtarbeitslosigkeit auf Beschäftigte, die von ihren Arbeitgebern gekündigt wurden, um innerhalb kürzester Zeit bei besserer Auftragslage wieder eingestellt zu werden. Von allen Beschäftigten mit einem neuen Job waren 14 Prozent innerhalb der vergangenen zwei Monate beim selben Arbeitgeber tätig. Oder anders ausgedrückt: Der Anteil der Beschäftigten, die von ihren Arbeitgebern gekündigt und im gleichen Jahr wieder eingestellt werden, liegt bei knapp 43 Prozent aller begonnenen Arbeitsverhältnisse. Diese Praxis ist nichts anderes als eine Abwälzung von Personalkosten auf die Allgemeinheit der BeitragszahlerInnen. Das bedeutet allein für das AMS Kosten von rund 500 Millionen Euro jährlich.

Laut Arbeitsklimaindex der AK Oberösterreich geben knapp die Hälfte aller Beschäftigten an, dass sie mit ihrem Einkommen kaum oder gar nicht auskommen. Das mag an mehr oder minder hohen Ausgaben liegen. Tatsächlich zählen rund 300.000 Erwerbstätige (zwischen 18 und 64 Jahren) zu den Working Poor. Ihr Einkommen liegt also unter der Armutsgefährdungsschwelle, obwohl sie im Referenzjahr länger als sechs Monate in Voll- oder Teilzeit beschäftigt waren. Von Armutsgefährdung spricht man, wenn das jährliche Pro-Kopf-Einkommen unter 60 Prozent des Medianeinkommens beträgt. Gewertet werden dabei Arbeitseinkommen, aber auch Einkünfte aus Vermietung, Verpachtung, privaten Transfers und Sozialleistungen.

Vor allem bei ehemals Arbeitslosen reicht das Einkommen oft nicht aus: 23 Prozent der Beschäftigten, die in den vergangenen zwölf Monaten einmal arbeitslos waren, haben jetzt Jobs,

von denen sie nicht leben können. Das Medianeinkommen ist um 300 Euro geringer als bei Beschäftigten, die in den vergangenen zwölf Monaten durchgehend gearbeitet hatten.

Als häufiges Argument für Lohnzurückhaltung und Deregulierung wird die (internationale) Wettbewerbsfähigkeit angeführt. Tatsächlich sorgt niedriges Lohnwachstum für erhöhte preisliche Wettbewerbsfähigkeit.

Aber, so der Ökonom Rafael Wildauer im A&W-Blog: „Gleichzeitig zeigt sich jedoch, dass die gestiegene preisliche Wettbewerbsfähigkeit nicht zu sinkender Arbeitslosigkeit infolge von höherem Wachstum geführt hat. Im Gegenteil, die Arbeitslosenrate steigt (sowohl in Österreich als auch in der Eurozone) seit den 1980er-Jahren an.“

Selbst wenn zuletzt auch die heimischen Arbeitslosenquoten gesunken sind, zumindest ein Argument bleibt: Löhne haben eine Doppelfunktion, sie stellen nicht nur einen Kostenfaktor für Unternehmen dar, sondern für die Beschäftigten auch das Einkommen, mit dem sie Produkte und Dienstleistungen erwerben können. Langsam wachsende Löhne führen zu einer geringeren Nachfrage. In den vergangenen 20 Jahren sind die Exporte deutlich stärker gewachsen als die Konsumnachfrage. Deshalb sollte, so argumentiert AK-Experte Markus Marterbauer, „mittelfristig ein Anstieg der Lohnquote angestrebt werden“.

Reallohnverluste

Schon seit einigen Jahren müssen die Beschäftigten mit Einkommenseinbußen leben. Bei manchen sind diese besonders drastisch: Für ArbeiterInnen verzeichnete der Rechnungshof im Einkommensbericht 2016 sogar 13 Prozent Reallohnverlust seit 1998. Die Zahlen für 2017 zeigen keine Verbesserung; während die mittleren Bruttojahreseinkommen um 1,83 Prozent gestiegen sind, erhöhte sich der Verbraucherpreisindex um 2,04 Prozent.

Eine besonders benachteiligte Gruppe sind seit Jahrzehnten die Frauen, selbst wenn der hohe Anteil an Teilzeitarbeit berücksichtigt wird. Vor allem Alleinerziehende zählen nach den Erwerbslosen zu den am höchsten armuts-

BUCHTIPP

Veronika Bohrn Mena:
**Die neue ArbeiterInnen-
klasse** – Menschen in
prekären Verhältnissen,
ÖGB Verlag, 2018,
€ 19,90
ISBN: 978-3-99046-406-9



Bestellung:
www.besserewelt.at

gefährdeten Gruppen. Traditionell schlechtergestellt sind auch MigrantInnen, sie haben höhere Reallohnverluste als der Durchschnitt und müssen öfter den Arbeitgeber wechseln. Fast die Hälfte der Working Poor besitzt nicht die österreichische Staatsbürgerschaft.

Einen aktuellen detaillierten Einblick in die (finanzielle) Situation unterbezahlter ArbeitnehmerInnen bietet die im Auftrag des Landes Tirol 2017 veröffentlichte IHS-Studie „Working Poor in Tirol“. Mit 51,4 Prozent stellen dort die Erwerbstätigen die größte Gruppe unter den Armutsgefährdeten. Das Risiko, zu den Working Poor zu zählen, ist mit allen Bildungsabschlüssen ungefähr gleich, nur bei Pflichtschulabschluss deutlich höher. Fast drei Viertel der Erwerbstätigen, die zusätzlich Mindestsicherung erhielten, waren Frauen. Besonders hoch ist der Working-Poor-Anteil in den Branchen Gastronomie und Beherbergung, Dienstleistungen und Handel.

Lösungsansätze für mehr Einkommensgerechtigkeit, wie etwa 1.700 Euro Mindestlohn, kennen AK und ÖGB gleich mehrere. Als wichtigen Schritt sieht Veronika Bohrn Mena die Erkenntnis, dass die Grenze nicht zwischen selbstständig und unselbstständig Beschäftigten oder zwischen Büroangestellten und Fachkräften verläuft, sondern vielmehr zwischen jenen, die für ihr Geld arbeiten müssen, und jenen, die ihr Geld für sich arbeiten lassen.

Weitere Informationen:
tinyurl.com/yc65ulym

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

Der Fachkräfte-Blues

Die Konjunktur steigt. Trotzdem stehen im Westen Küchen leer, es fehlen IT-Leute, Zehntausende sind ohne Job. Vielleicht liegt das auch an den Arbeitsbedingungen?

Zoran Sergievski

Freier Journalist und Lektor

In der Hitparade der Wirtschaft hält sich ein Lied hartnäckig. Es ist der „Fachkräfte-Blues“, gesungen von der Band „Die Arbeitgeber“. So klagt der Wirtschaftsbund, dass derzeit österreichweit 162.000 Qualifizierte fehlen. Zuletzt erklärten 87 Prozent von 4.500 befragten Firmen, den Mangel zu spüren. 60 Prozent gaben an, im letzten Jahr Probleme gehabt zu haben, ausgebildete MitarbeiterInnen zu finden.

Doch was ist das eigentlich, der Fachkräftemangel? Eine Definition liefert das Sozialministerium (BMSGK) über die so genannte Stellenandrangziffer. Hinter diesem bürokratisch anmutenden Wort steckt eine einfache Rechnung: das Verhältnis von BewerberInnen pro offener Stelle. Ab 1,5 oder darunter spricht das Ministerium von Fachkräftemangel. Auf dieser Basis erstellt es seine Mangelberufeliste, die wiederum jene Berufe ausweist, in denen entsprechend gebildete Nicht-EU-BürgerInnen Zugang zu Österreichs Arbeitsmarkt haben. 2018 wuchs diese Liste auf mehr als das Doppelte an: statt 11 Berufen wurden 27 geführt. Heuer sind es gar 45, zudem wird die Liste regionalisiert.

Nicht allein die formale Ausbildung zählt, erklärt die Ökonomin Julia Bock-Schappelwein vom Wifo im Gespräch mit der „Arbeit&Wirtschaft“. Nach geltendem Recht müssen BewerberInnen Deutschkenntnisse, Berufserfahrung und andere Kriterien eines Punktekatalogs erfüllen. Darüber hinaus müssen sie ein Jobangebot vorweisen.

Zu wirtschaftlichen Hochzeiten müsste die Arbeitslosigkeit eigentlich sinken, steigt doch die Nachfrage nach Arbeitskräften zumindest saisonal in manchen Branchen. Nun befinden wir uns schon seit mindestens 2016 in so einem Hoch. Die Nationalbank schätzt aktuell, dass die Konjunktur um drei Prozent steigt. Daneben erleben wir aber Rekordarbeitslosigkeit bei Jung und Alt, gerade im Westen. Im Jahr 2017 betrug die durchschnittliche Stellenandrangziffer im Land ob der Enns 2,1, in Salzburg 2,2, in Vorarlberg 2,5 und in Tirol 3,1. Aber das Lied vom Fachkräftemangel will nicht abebben.

Beispiel Gastgewerbe

Zu Beginn der Skisaison zeigte sich das deutlich: Österreichweit waren laut AMS 9.000 Jobs im Gastgewerbe offen. Allein in Tirol waren 3.050 Stellen unbesetzt. Trotzdem legten schon Ende November einzelne Hütten Ruhetage ein. Sie fanden einfach kein Küchenpersonal. KöchInnen kamen 2019 auf die Mangelberufeliste, denn ihre Stellenandrangziffer beträgt 1,3. Ministerin Elisabeth Köstinger (ÖVP) bezeichnete den Mangel an Arbeitskräften im Tourismus als „ernstes Problem“.

Wieso gelingt es nicht, mehr Leute an die Töpfe zu locken? Offenbar sind auch andere Faktoren als der Stellenandrang im Spiel. Das führt zum Anfang zurück. Eine ausführliche IHS-Studie aus dem Jahr 2015 stellte fest: Klagen über den Fachkräftemangel sind weltweit verbreitet, hängen aber kaum mit der Wirtschaftslage zusammen. Viele

Betriebe würden ihre Situation schlicht überinterpretieren oder falsch abbilden.

Der Politik unterläuft anscheinend der gleiche Fehler. Für Arbeitsmarktexpertin Bock-Schappelwein löst die Regionalisierung der Mangelberufeliste wenig: „Im Jahr 2019 können höchstens 300 Zulassungen erteilt werden.“ Das steht im krassen Gegensatz zu den 162.000 Fachkräften, die man allerorten sucht.

Wie erkennt man Fachkräftemangel?

Unter Fachkräftemangel werden unterschiedliche Dinge verstanden. Anknüpfend an die internationale Forschung, definiert das IHS ihn als Nachfrage „nach bestimmten berufsfachlichen Qualifikationen“, die das Angebot regional wie national „substanziell übersteigt“. Diese Nachfrage darf nicht konjunkturell bedingt sein.

Ein weiteres Kriterium sind hohe Wochenarbeitszeiten. Außerdem nennt das IHS überdurchschnittlich steigende Löhne sowie Abwerbe- und Treueprämien. Die Annahme dahinter: Gibt es solche Phänomene, so stecken dahinter die Versuche von Betrieben, auf einen entsprechenden Mangel zu reagieren. Das heißt, innerhalb einer Branche werden neue KollegInnen gelockt. Wer lange in Firma X bleibt, erhält nicht nur einen höheren Lohn, sondern auch mal Zuckerln in Sach- bzw. Geldform – so die Theorie.

Hohe Wochenarbeitszeiten kennt man im Gastgewerbe. Zugleich beträgt das Mindestgehalt dort gerade mal 1.500 Euro brutto. Im Jahr 2017 stiegen die KV-Löhne im Schnitt um nur 2,3 Prozent, Lehrlingsentschädigungen um

Durchschnittliche Stellenandrangziffer im ersten Halbjahr 2018

knapp 3 Prozent. All das liegt unter dem Metaller-Abschluss 2017.

Treueprämien stehen nur im Angestellten-Kollektivvertrag, nicht in jenem der ArbeiterInnen. Zu Letzteren zählen KöchInnen. Gibt es keine Betriebsvereinbarung, gibt es für sie also keine Prämien. Zudem fallen die Treueprämien in der Gastronomie nicht gerade üppig aus: Nach zehn Jahren steht einem gerade mal ein Monatslohn zu. Keine dieser Bedingungen ist überdurchschnittlich in dem Sinn, wie ihn die IHS-Studie versteht. Es gibt hier also trotz niedriger Stellenandrangziffer keinen Fachkräftemangel, nur bescheidene Bedingungen.

In welchen Branchen herrscht nun wirklich Mangel? Die IHS-Studie analysierte für 2005 bis 2010 umfangreiche Daten von 22 ausgesuchten Berufsgruppen. In diesen waren 54 Prozent aller Unselbstständigen von 20 bis 64 Jahren beschäftigt. Zur Untersuchung des Fachkräftemangels flossen alle erwähnten Kriterien ein. Demnach galt ein Mangel etwa bei ArchitektInnen als „wahrscheinlich“, in der Geburtshilfe bei der beschriebenen Lohnentwicklung als „möglich“.

Ein weiteres interessantes Beispiel ist die IT, wo das IHS einen Mangel als „unwahrscheinlich“ ausschloss. Hier wurde erst im Herbst ein Mangel von 10.000 Personen kolportiert. Gleichzeitig war die IT auf Platz 10 der Top-Lehrberufe im Monat. Das IHS stellte fest, dass im Jahr 2010 auf 1.500 offene Stellen 1.400 arbeitslose InformatikerInnen kamen.

Die StudienautorInnen vermuten, dass dies mit Vorurteilen zusammenhängt. Firmen könnten akademisch gebildete IT-Kräfte vorziehen. Die sind aber nicht zwingend besser qualifiziert. Die technische Entwicklung legt das nahe, unterbietet doch ihr Anpassungsdruck die Zeit eines Studiums vielfach. Bei solchen Einwänden beharren Firmen oft darauf, dass vorhandene BewerberInnen zu schlecht seien. Ausreichen- de Belege dafür fehlen.

Die Politik scheint ähnlich gestrickt zu sein: Wifo-Forscherin Bock-Schappelwein verweist darauf, dass Uni-Abschlüsse im BMSGK-Katalog 30 von 55 Mindestpunkten bringen.

© Thomas Jarmer



Quelle: Wirtschaftskammer Österreich

Was kann also getan werden, um dem Fachkräftemangel zu begegnen? Mit der Ausweitung der Mangelberufeliste kommt die Regierung wieder den Arbeitgebern entgegen. Sie erleichtert weder die Arbeitssuche für bereits in Österreich lebende Menschen noch die Bedingungen für in- und ausländische Beschäftigte, sondern befeuert vielmehr Sozialdumping.

Lohndruck

Für gleiche Arbeit müssen gleiche Regeln gelten. Wer MigrantInnen durch Lohndruck ausbeutet, macht auch InländerInnen erpressbar. Das aber scheint der Plan zu sein: So wurden ohne Not die Gehaltsuntergrenzen auf der Liste gekürzt – von 2.565 auf 2.052 Euro für unter 30-Jährige und von 3.078 auf 2.565 Euro für jene darüber. Natürlich sind das immer noch vergleichsweise hohe Einstiegsgehälter.

Aber die Kürzung ohne Not, im Aufschwung, ist auch eine sinnlose Bestrafung von AusländerInnen (und inländischen FacharbeiterInnen). Sie macht Österreich als Arbeitsstandort nicht attraktiver. Wifo-Expertin Bock-

Schappelwein schlägt eine Alternative vor: So könnten Firmen verstärkt ältere KollegInnen einbeziehen, etwa durch flexible Arbeitszeiten und interne Weiterbildung. Auch Junge und Geringqualifizierte sollen diese genießen können, außerdem brauche es familienfreundliche Angebote. Dazu müssten Unternehmen jedoch investieren, doch die drücken seit Jahren die Gehälter:

Laut Einkommensbericht 2016 verloren seit 1998 die unteren 10 Prozent der niedrigsten Einkommen 35,1 Prozent ihrer Reallöhne und ArbeiterInnen im Schnitt 13 Prozent. Was Arbeitgeber als Fachkräftemangel in ihren Klagegeden besingen und den Beschäftigten zuschieben, ist also mindestens ein Mangel an anderer zentraler Stelle: bei der leistungsgerechten Bezahlung.

IHS-Studie „Gibt es in Österreich einen Fachkräftemangel?“:

bit.ly/2Mzr8DP

Schreiben Sie Ihre Meinung an den Autor zoran.sergievski@gmx.de

oder an die Redaktion aw@oegb.at



Sozialpartnerschaft *als stabilisierender Faktor*

Robert Stehrer ist wissenschaftlicher Leiter des Wiener Instituts für Internationale Wirtschaftsvergleiche. Stehrer studierte Volkswirtschaft an der Linzer Johannes Kepler Universität und Soziologie am Institut für Höhere Studien (IHS). Von 1995 bis 1997 war er Assistenzprofessor an der Johannes Kepler Universität. Seit 1997 ist er Forscher am WIIW. Seine Expertise reicht von internationaler Integration, Außenhandel und technologischer Entwicklung bis zu Arbeitsmärkten und angewandter Ökonometrie.

Interview: Sandra Knopp, Udo Seelhofer
Fotos: Michael Mazohl

Wie sinnvoll sind Wirtschafts-Rankings? Wie besteht der österreichische Wirtschaftsstandort im internationalen Vergleich und welche Rolle spielen ArbeitnehmerInnen? Robert Stehrer, Direktor des Wiener Instituts für Internationale Wirtschaftsvergleiche, im Interview.

Arbeit&Wirtschaft: Wie bewerten Sie den Wirtschaftsstandort Österreich aus ArbeitnehmerInnensicht?

Robert Stehrer: Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen sind für den Wirtschaftsstandort Österreich ein wichtiger Faktor für Produktivität und Wachstum. Um die Wettbewerbsfähigkeit zu halten und zu erhöhen, ist die Aus- und Weiterbildung der Arbeitskräfte der wichtigste Produktionsfaktor schlechthin.

Wie stufen Sie die Ausbildung österreichischer Fachkräfte im internationalen Vergleich ein?

Die österreichischen Fachkräfte sind allgemein im Vergleich sehr gut ausgebildet. Die duale Lehrausbildung ist international anerkannt. Aufholbedarf sehe ich im **tertiären System** – es braucht die richtigen Ausbildungen, um Innovation und Kreativität zu stärken.

Was müsste geschehen?

Die Unis sind zwar gerade gestärkt worden durch die Uni-Milliarde, aber noch immer passt der Betreuungsschlüssel nicht: Auf einen Lehrenden kommen zu viele Studierende. Weiters müssten die MINT-Fächer, Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik, die von Studierenden in Österreich traditionell noch zu wenig nachgefragt werden, attraktiver werden.

Was sind wichtige Faktoren für den Wirtschaftsstandort?

Es gibt Rankings zur Produktivität mit einer Vielzahl von Indikatoren, um die Wettbewerbsfähigkeit eines Landes zu messen. Wichtige Punkte sind ökonomische und politische Stabilität, damit sich Firmen, die investieren, auf das Umfeld verlassen können. Dann braucht es qualifizierte Arbeitskräfte. Für ein Hochlohnland wie Österreich ist zudem die Ausbildung in Sachen Digitalisierung als Zukunftsfaktor wichtig.

Wie geht es dem Wirtschaftsstandort Österreich, immerhin das viertreichste EU-Land?

2018 lag Österreich im **Global Competitiveness Index (GCI)** an der 22. Stelle unter 140 Nationen. Österreich wird sehr gute makroökonomische Stabilität attestiert, und es schneidet im Bereich Humankapital sehr gut ab. Im Vergleich werden Österreich aber viele Regulierungen oder bürokratischer Aufwand attestiert, der in Rankings negativ bewertet wird. Dabei kommt vielleicht zu kurz, dass Regulierungen auch Produktqualität sichern und Umweltstandards aufrechterhalten. Wo Österreich in Rankings wiederum punkten kann, sind Innovationskapazitäten. Die Forschungsquote ist in den letzten Jahren auf mehr als drei Prozent des Bruttoinlandsprodukts gestiegen und liegt über dem EU-Durchschnitt.

Für wie sinnvoll halten Sie solche Rankings?

Ich finde Rankings gut, weil vergleichbare Daten erstellt werden über ein großes Set an Ländern, die im Wettbewerb stehen oder über Produktionsnetzwerke verknüpft sind. Das auf einen Indikator oder eine Platzierung herunterzubrechen ist für die Öffentlichkeit spannend. Der GCI hat eine Skala von 0 bis 100 – Österreich lag am 22. Platz bei 76,3, Luxemburg am 19. Platz mit 76,6 Punkten. Wäre ein Indikator ein wenig höher gerankt, wären wir weiter vorne. Das Interessante und von wirtschaftspolitischer Wichtigkeit ist daher, sich die einzelnen Indikatoren und deren Dynamik im Vergleich zu anderen Ländern anzusehen.

Wie erklärt sich, dass nach der Finanzkrise 2008 der österreichische Wirtschaftsstandort als „abgesandelt“ bezeichnet wurde?

Es geht bei solchen Rankings um den Kontext. Während der Krise hat sich jedes Land anders verhalten, der Rückgang Österreichs in den Rankings erklärt sich durch Maßnahmen wie höhere Staatsausgaben, um Beschäftigung zu stabilisieren, und nicht durch plötzliche strukturelle Verschlechterungen.

Das große Jammern ist daher so nicht gerechtfertigt. So ein Konjunkturreffekt, herausgerechnet, treibt ein Land wie Österreich nicht nach unten. Österreich steht insgesamt gut da, was ja auch in aktuellen Bewertungen so gesehen wird.

Die Rankings beruhen vielfach auf Faktoren wie dem BIP oder Managerbefragungen. Sollten nicht auch stärker ökologische und soziale Indikatoren einfließen?

Derartige Rankings sind nicht unabhängig von Interessenlagen und Zielgruppen. Existierende Wettbewerbs- oder Standort-Rankings beruhen auf vielen Indikatoren. Das spiegelt wider, wie schwer es ist, die „Wettbewerbsfähigkeit“ eines Landes zu messen.

Andere Rankings, etwa zur Wohlfahrt, beziehen auch ökologische Ziele, Verteilungsmechanismen oder Stabilität von Vermögen mit ein. So hat das **World Economic Forum** auch einen **Inclusive Development Index (IDI)** entwickelt, in dem sich auch ökologische und soziale Ziele im Ranking finden. Da ist Österreich auf Platz 10 von 74 untersuchten Ländern, schneidet also besser ab als im reinen Wettbewerbs-Ranking. Das ist nicht verwunderlich, weil die Lebensqualität in Österreich sehr hoch ist.

Wie kann man „softe“ Faktoren bewerten?

Bei diesen Faktoren ist es naturgemäß schwieriger. Beim gerade erwähnten IDI fließen auch Indikatoren für Ungleichheit oder CO₂-Verbrauch ein. Andere Faktoren werden unterschiedlich gemessen: Beim Transportsystem wird etwa die Anzahl der ausgebauten öffentlichen Infrastrukturkilometer herangezogen. Es gibt aber auch Konsumentenbefragungen zur Zufriedenheit mit dem öffentlichen Verkehr.

„Das große Jammern ist daher so nicht gerechtfertigt.“

Beim Gesundheitssystem spielt etwa die Anzahl der Patienten pro Krankenhaus eine Rolle oder die Zahl der Krankbetten pro Person. Beim bereits erwähnten „Global Competitiveness Ranking“ des WEF wird als Gesundheitsindikator etwa die durchschnittliche gesunde Lebenserwartung herangezogen, die in Österreich bei rund 76 Jahren liegt.

Die WIFO-Studie „Sozialstaat und Standortqualität“ zeigte, dass Wohlfahrtsstaaten die Krise besser bewältigt haben als andere. Also widersprechen sich Sozialstaat und Wettbewerbsfähigkeit nicht, oder?

Ein funktionierendes Sozialsystem kann Krisen besser abfangen, insbesondere für betroffene Personen, und es kann diese schneller oder leichter wieder in den Arbeitsmarkt integrieren. Das hat sich in der Krise bewährt. Die Studie zeigt, dass es eine hohe Korrelation zwischen Produktivität und Standortfaktoren und Wettbewerbsfähigkeit und Wohlstandsniveau gibt – über die Kausalität lässt sich streiten.

Ist das Jammern über den teuren Sozialstaat somit unbegründet?

Österreich hat einen sehr gut ausgebauten Sozialstaat, und das ist nicht umsonst. Es ist allgemein akzeptiert, dass die Steuerquote in Österreich im Vergleich relativ hoch ist. Aber Österreich bietet auch etwas dafür: Das österreichische Bildungs- und Gesundheitssystem wird im Vergleich zu anderen Ländern sehr gut bewertet. Netto gesehen, hat Österreich trotz der hohen Abgabenbelastung somit eine starke soziale Säule, was das Land insgesamt stärkt. Bei Effektivität und Effizienz in den einzelnen Bereichen gibt es sicherlich Potenzial, was man sich im Detail ansehen muss.

Wie bewerten Sie die Besteuerung des Faktors Arbeit im internationalen Vergleich?

Generell ist Österreich im Vergleich von OECD und anderen Studien ein relatives Hochsteuerland. Österreich liegt aber auch bei den Sozialleistungen im Top-Bereich.

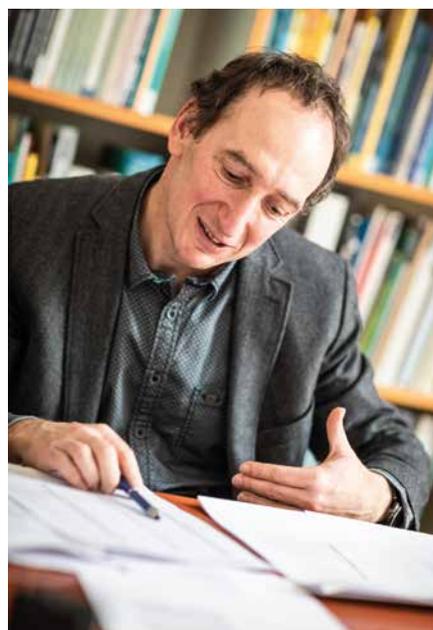
Österreich hat eine hohe Vermögenskonzentration. Inwiefern hat das Einfluss auf den Wirtschaftsstandort?

Eine hohe Vermögenskonzentration ist unter wirtschaftlichen Aspekten per se

nicht unbedingt schlecht, wohl aber in Bezug auf Verteilungsgerechtigkeit bzw. soziale Gerechtigkeit. Sie ist somit als polit-ökonomischer Faktor wichtig.

Die Lohnquote liegt bei 68,4 Prozent und ist in den letzten vier Jahrzehnten gesunken. Könnte die österreichische Wirtschaft höhere Löhne und Gehälter ohne Wettbewerbsnachteil vertragen?

Die Lohnquote ist hierzulande langfristig gesunken – wie in allen anderen Ländern. Österreich hatte eine lange Phase, in der die Reallöhne relativ konstant geblieben sind. Österreich könnte sich ein bisschen



höheres Reallohnwachstum leisten. Denn die Reallöhne waren ja auch deshalb konstant, weil die Inflation hierzulande höher war als im Ausland. Es wird immer wieder die Benya-Formel zitiert: Produktivitätswachstum plus Inflationswachstum. Das würde ich als für Österreich verträglich ansehen, es hätte einen positiven Effekt auf die Inlandsnachfrage.

Was würde eine Senkung der Lohnnebenkosten bringen?

Aus ökonomischer Sicht wäre ein gewisser Beschäftigungseffekt da. Die Frage ist aber, wie groß dieser dann tatsächlich ist. Wenn man die Lohnnebenkosten reduziert, muss allerdings der Staat einen Steuererlust ausgleichen, um die bestehenden Leistungen und deren Qualität weiterhin gewährleisten zu können.

Diskutiert wird die Abschaffung der kalten Progression. Was hätten Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen davon?

Für Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen wäre die Abschaffung der kalten Progression gut, weil es für sie eine steuerliche Entlastung wäre, je nachdem, wie hoch die Inflation ist und in welchen Steuerstufen sich die Beschäftigten befinden. Die Abschaffung wird seit mehreren Jahren diskutiert, und es gab Vorschläge, die jetzt wieder verzögert werden. Aufseiten der Staatseinnahmen hätte es einen negativen Effekt, was eventuell der Grund ist, warum das derzeit nicht gemacht wird.

98 Prozent der unselbstständig Beschäftigten sind in einem Kollektivvertrag. Wie wirkt sich das auf den Wirtschaftsstandort aus?

Österreich ist immer sehr gut gefahren mit der Sozialpartnerschaft, schon in den 1980er- und 1990er-Jahren. Es braucht einen Interessenausgleich und Stabilität für eine nachhaltige wirtschaftliche Entwicklung. Wie wir vorher gesehen haben, gilt makroökonomische Stabilität auch als wichtiger Wettbewerbs- bzw. Standortvorteil. Ich glaube, dass die Sozialpartnerschaft ein wichtiger historischer Faktor ist und dass sie einen Beitrag geleistet hat, dass Österreich auf dem vierten Platz in Bezug auf das Wohlstandsniveau liegt.

Welche Rolle spielt die Sozialpartnerschaft heute noch?

Ich hoffe, dass die unterschiedlichen Interessengruppen weiterhin zusammenarbeiten können; das scheint derzeit schwieriger geworden zu sein. Als stabilisierender Faktor in sehr vielen Bereichen sollte sie weiter bestehen.

Sie haben gemeint, dass Österreich ein hohes Ausbildungsniveau hat. Gibt es Schwachstellen in Bezug auf Bildung – immerhin selektiert das heimische Schulsystem bereits sehr früh.

Die Organisation des Bildungssystems ist ein wichtiger Punkt. Meine persönliche Meinung ist, dass sich Kinder unterschiedlich schnell entwickeln und daher diese Entscheidung nach der Volksschule in NMS oder AHS wenig zielführend ist. Ein wahrscheinlich noch wichtigerer



„Österreich könnte sich ein bisschen höheres Reallohnwachstum leisten“, meint Ökonom Robert Stehrer.

Faktor ist die Qualität und Motivation des Lehrpersonals, angefangen von der Elementarpädagogik bis hinauf zur Matura. Dazu ist natürlich auch die Ausstattung der Schulen entscheidend.

Wie steht es um die Frauenerwerbsquote Österreichs im internationalen Vergleich?

Die Erwerbsquote in Österreich ist generell relativ hoch und liegt bei 75 Prozent, also über dem EU-Durchschnitt von 71 Prozent. Auch die Frauenerwerbsquote liegt mit etwa 68 Prozent über dem Schnitt der Eurozone. Klar ist, dass es immer Potenzial nach oben gibt. Was jedoch dazukommt, ist, dass sehr viele Jobs Teilzeitarbeit oder prekär bezahlt sind. Hier ist die Politik gefordert, das Prekariat hintanzuhalten.

Wie sieht es mit der hohen Teilzeitquote vor allem bei Frauen aus?

Für Personen, die Teilzeit arbeiten wollen, ist Flexibilität gut und schön. Es gibt aber sehr viele Personen, die eben nicht Teilzeit arbeiten wollen, aber dazu gezwungen sind und bei denen das Einkommen eventuell nicht ausreicht, um eine Familie zu erhalten. Die Unterbeschäftigungsquote – also wenn man das Ausmaß der Teilzeitbeschäftigung und die nicht arbeitswilligen Arbeitslosen berücksichtigt – liegt ja wesentlich höher als die Arbeitslosenquote. Im Prinzip sollte jeder, der Vollzeit arbeiten möchte, das auch tun können. Maßnahmen sowohl von Angebots- als auch Nachfrageseite sind hier ein wichtiger Faktor.

Wie wirken sich Investitionen in soziale Dienstleistungen auf den Wirtschaftsstandort aus?

„Soziale Dienstleistungen“ umfassen viele Bereiche. Hinsichtlich des Wirtschaftsstandorts Österreich wäre ein Aspekt der Ausbau von Kinderbetreuung. Es bräuchte aber nicht nur mehr Kindergärten, sondern auch längere Öffnungszeiten, etwa von 8 bis 17 Uhr, und nicht beschränkt, wie es anscheinend in manchen ländlichen Gebieten der Fall ist, wo sie nur von 8 bis 12 Uhr geöffnet sind. Ich glaube, diese flächendeckende Öffnung und die Ganztagesbetreuung von Kindern in Kindergärten würde Jobs schaffen und gleichzeitig den Müttern ermöglichen, selbst wieder berufstätig zu werden. Das wäre auch längerfristig aufgrund der demografischen Entwicklung wichtig.

Die Anzahl der Arbeitskräfte im erwerbsfähigen Alter beginnt – nach den derzeitigen Prognosen – langsam zu sinken, und man muss das Potenzial aufrechterhalten. Nach dem Kindergarten müsste man an Volksschulen die Nachmittagsbetreuung ausbauen. Diesbezüglich wäre es sinnvoll, über ein größeres Angebot an Ganztagschulen oder zumindest Ganztagesbetreuung nachzudenken.

Was müsste sich in Sachen Digitalisierung verbessern?

Das führt vielleicht wieder zurück zur Bildung. Was an den Schulen, sowohl an Gymnasien als auch NMS, zu kurz kommt, ist der Fokus auf neue Technologien, Digitalisierung oder Umgang mit

neuen Medien. Es gab ja einmal den Vorschlag, jedes Schulkind mit einem Computer auszustatten. Wichtiger fände ich, dass Kinder den Umgang mit diesen neuen Technologien frühzeitig lernen. Das sind Basisfähigkeiten wie das Zehnfingersystem: der Umgang mit Gestaltungs- oder Textsoftware, einfache Programmiersprachen und so weiter. Das müsste in allen Schulen genauso Schwerpunkt sein wie andere Fächer.

Hier gibt es, glaube ich, Aufholbedarf. Derartige Grundfertigkeiten lassen sich ja dann auch in anderen Fächern einbauen und verwenden. Das setzt natürlich voraus, dass die Schulen mit entsprechender Hard- und Software ausgestattet sind. Das sehe ich als einen wichtigen Zukunftsaspekt.

Vor welchen Herausforderungen steht der österreichische Wirtschaftsstandort derzeit im internationalen Vergleich und wie kann Österreich ihnen begegnen?

Ich glaube, dass das die neuen Technologien und die Digitalisierung sind, also das „Zeitalter 4.0“. Das setzt eben entsprechende Bildung und Unterstützung der Innovationstätigkeit voraus, die Österreich braucht, um auf diesem hohen Niveau bleiben zu können. Und somit das Mantra der Ökonomen: Bildung, Bildung, Bildung.

Schreiben Sie Ihre Meinung an die AutorInnen
sandra.knopp@gmx.at
udoseelhofer426@msn.com

oder die Redaktion
aw@oegb.at



Im Generalrat der Oesterreichischen Nationalbank (OeNB), wo die zentralen volkswirtschaftlichen Fragestellungen des Landes und Europas diskutiert werden, hat die Regierung die bisherige Vertretung der ArbeitnehmerInnen entfernt. Weiterhin vertreten sind Unternehmen und Banken.

Auf Wunsch der Lobbies

Unternehmen bauen mithilfe der Regierung ihre Macht aus. Spüren werden das vor allem ArbeitnehmerInnen und KonsumentInnen. Eine Übersicht.

Beatrix Mittermann
Redakteurin des ÖGB-Verlags

Es ist eine ernüchternde Bilanz, jedenfalls aus Sicht der ArbeitnehmerInnen, wenn man die 2018 in Österreich durchgeführten und noch geplanten Reformen betrachtet. Die schwarz-blaue Regierung nimmt sich zunehmend der Interessen der Unternehmen an und fungiert als deren Botschafter. ArbeitnehmerInnen und KonsumentInnen hingegen bleiben auf der Strecke. Für sie hat das letzte Jahr vor allem eines gebracht: eine Flut an Verschlechterungen.

Machtverschiebung

Der Arbeitsmarkt wurde 2018 durch das neue Arbeitszeitgesetz erschüttert, das mit September unter dem Deckmantel der Arbeitszeitflexibilisierung in Kraft getreten ist. Was sich nach mehr Auto-

nomie und Freiheit für alle anhört, ist in Wirklichkeit sehr einseitig: Arbeitgeber können noch flexibler über ihre MitarbeiterInnen verfügen, und den ArbeitnehmerInnen drohen mehr Überstunden, verkürzte Ruhepausen und ein erhöhtes Unfallrisiko. Die neuen Bestimmungen gefährden genau das, was die betroffenen Gesetze eigentlich schützen sollten: die Gesundheit der Beschäftigten und die ausreichende Freizeit für Familie, Freunde und Hobbys.

Zudem sind in der Arbeitswelt die negativen Auswirkungen der Digitalisierung zu spüren. Technische Neuerungen und effizienzsteigernde Technologien verunsichern die Beschäftigten. Diese sehen ihren Arbeitsplatz gefährdet und haben Angst, mit den immer schneller werdenden Umbrüchen irgendwann nicht mehr mithalten zu können. Mit diesen Problemen soll sich die von der Bundesregierung ins Leben gerufene

Digitalisierungsagentur (DIA) auseinandersetzen. Das Problem dabei? „Der Fachbeirat der neuen Digitalisierungsagentur hat acht stimmberechtigte Mitglieder: drei aus der Wissenschaft und fünf UnternehmerInnen, aber keine einzige Arbeitnehmervertreterin und keinen einzigen Arbeitnehmervertreter“, ärgert sich AK-Direktor Christoph Klein in einem Beitrag im A&W-Blog.

Eine Entmachtung der ArbeitnehmerInnen fand auch beim **Insolvenz-Entgelt-Fonds**, dem sogenannten „Pleitefonds“, statt. „Für Menschen, die gerade ihren Job verloren haben, ist dieser Fonds existenziell wichtig“, betont Christoph Klein. Denn daraus werden „Löhne, Gehälter und weitere Ansprüche von Beschäftigten bezahlt, deren Unternehmen insolvent geworden sind“. Dem Mitspracherecht der Beschäftigten im Fonds hat die Regierung ein Ende gesetzt: Künftig sind sie nicht

mehr mit ihrer Stimme in dessen Aufsichtsrat vertreten.

Ähnlich prekär sieht die Lage im Sozialversicherungsbereich aus. Mit der geplanten Österreichischen Gesundheitskasse (ÖGK) sollen die bisher 21 Sozialversicherungsträger auf fünf reduziert werden. Bislang standen bei der Gesundheitsversorgung Werte wie Regionalität, Eigenverantwortung und Innovationskraft an oberster Stelle. Regional heißt: „nahe bei den Versicherten“, und das wiederum ist die Voraussetzung dafür, „flexible, der Region angepasste Lösungen zu finden“, so Manfred Brunner, Obmann der Vorarlberger Gebietskrankenkasse und stellvertretender Obmann der Pensionsversicherungsanstalt.

Inwiefern die Versicherten von der geplanten Zentralisierung – und nichts anderes bedeutet die Zerschlagung der regionalen und damit den Bedürfnissen am besten angepassten Versorgungsstruktur – profitieren, entzieht sich jeglicher Logik. Der springende Punkt ist vielmehr, dass sich das Machtgefüge innerhalb der Sozialversicherung verschiebt. Bisher waren es die ArbeitnehmerInnen, die in den geschäftsführenden Gremien der Gebietskrankenkassen die Mehrheit hatten. Und das hat einen ganz entscheidenden Grund, denn um ihre Interessen geht es schließlich.

Nun soll es zu einem Gleichstand zwischen Arbeitgebern und ArbeitnehmerInnen kommen. Christoph Klein verweist darauf, dass Arbeitgeber kein Eigeninteresse an guten Leistungen in der ÖGK haben: „Erstens sind die UnternehmerInnen naturgemäß daran interessiert, ihre Dienstgeberbeiträge zu senken, was den Druck erhöhen würde, auch die Leistungen zu reduzieren. Zweitens haben manche von ihnen ein Interesse, selbst gute Geschäfte zu machen, etwa durch Privatisierung im Gesundheitswesen.“

Mit der Mindestsicherung NEU ist seitens der Regierung eine weitere Maßnahme geplant, soziale Leistungen zu kürzen bzw. sogar ganz abzuschaffen. Im Fokus der Reform steht die angedachte Abschaffung der Notstandshilfe. Arbeitslose Personen, die ihren Anspruch auf Arbeitslosengeld ausgeschöpft haben, sollen statt Notstandshilfe künftig bedarfsorientierte Mindestsicherung er-

halten. Das bedeutet jedoch, dass auf ihr Vermögen zugegriffen wird. Leistungen erhält man erst dann, wenn die eigenen Ersparnisse bis auf einen Freibetrag von 5.200 Euro aufgebraucht sind.

Ein drastischer Schritt, der mit der 2005 in Deutschland durchgeführten Hartz-IV-Reform vergleichbar ist. Diese hatte beträchtliche Folgen auf dem deutschen Arbeitsmarkt: ein erhöhtes Armutsrisiko von Arbeitslosen und ein hoher Druck, auch schlechter bezahlte Jobs sowie ungünstigere Arbeitsbedingungen zu akzeptieren. Die schwarzblaue Bundesregierung, die Arbeitslosigkeit gerne als individuelles Versagen hinstellt, deklariert ihre geplanten Maßnahmen als Schaffung von Anreizen, Arbeitslose schneller wieder in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Bei genauerer Betrachtung erhöhen sie jedoch lediglich den Druck auf die Betroffenen, die ohnehin schon mit der Stigmatisierung und Schuldfrage ihrer Langzeitarbeitslosigkeit konfrontiert sind.

Mitsprache ade

Das Mitspracherecht wurde ArbeitnehmerInnen sowie ihren VertreterInnen auch in zwei weiteren Bereichen genommen. Zum einen im Generalrat der Oesterreichischen Nationalbank (OeNB), wo die zentralen volkswirtschaftlichen Fragestellungen des Landes und Europas diskutiert werden. Hier hat die Regierung die bisherige Vertretung der ArbeitnehmerInnen entfernt. Weiterhin vertreten sind Unternehmen und Banken. Christoph Klein warnt, dass dies zum „Nachteil der Interessen der Bevölkerungsmehrheit“ führt. Beispielhaft erwähnt AK-Direktor Klein den 2015 aufgetretenen Widerstand der Banken, Zinssenkungen an ihre KreditnehmerInnen weiterzugeben. Erst durch das Einschreiten der OeNB konnte dies durchgesetzt werden, doch ohne ArbeitnehmerInnenvertretung werden ähnliche Erfolge künftig vermutlich ausbleiben.

Zum anderen haben ArbeitnehmerInnen auch Interessen als PassagierInnen und Fahrgäste von Bus, Bahn, Schiff oder Flugzeug. Diese werden von der **Schienen-Control GmbH** und deren Agentur für Passagier- und Fahrgastrechte wahrgenommen. Bisher waren

dort sowohl Wirtschafts- als auch Arbeiterkammer im Aufsichtsrat vertreten, um für einen Interessenausgleich zu sorgen. „Mit Ende Mai 2018 wurde dieser sozialpartnerschaftliche Konsens aufgekündigt“, so Christoph Klein. Wie KonsumentInnen künftig zu ihrem Recht und entsprechenden Entschädigungen bei Verspätungen, Überbuchungen oder Annullierungen kommen, wenn sie nicht mehr durch die Arbeiterkammer vertreten werden, ist fraglich.

Republik in Schiefelage

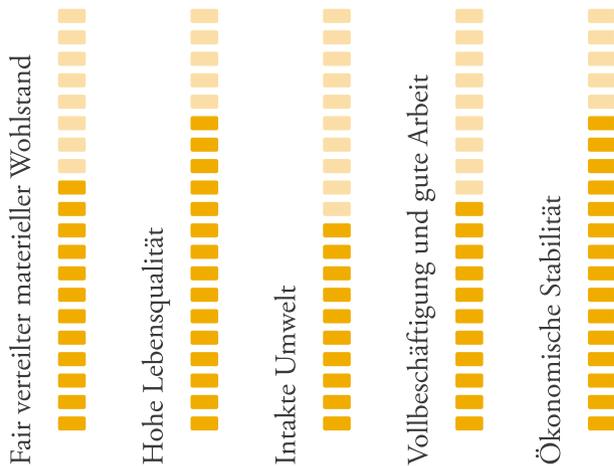
All diese Beispiele zeigen vor allem eines: ArbeitnehmerInnen verlieren ihren Einfluss – nicht nur gegenüber ihren Arbeitgebern, sondern auch gegenüber Institutionen. Die Tendenz der Regierung ist deutlich: Zunehmend werden die Interessen der Unternehmen berücksichtigt und gesetzlich verankert, während jene der Beschäftigten weiter in den Hintergrund gedrängt werden.

Schon länger strebt die Industrie danach, das Staatsziel eines „wettbewerbsfähigen Wirtschaftsstandortes“ in der Verfassung zu etablieren. Diesem Wunsch plant die Regierung nachzukommen. Dass damit aber auch Tür und Tor für Lohnzurückhaltung, geringere Sozial- und Umweltstandards und schlechtere Schutzbestimmungen für ArbeitnehmerInnen geöffnet wird, fällt in der öffentlichen Debatte leider oftmals unter den Tisch. „Diese Änderung würde die Benachteiligung der 3,7 Millionen Beschäftigten in Österreich dauerhaft festschreiben“, warnt Christoph Klein. Zu Recht spricht er in diesem Zusammenhang von einer „Republik, die aus dem Gleichgewicht gerät“. Denn genau das passiert, wenn sich die Machtverteilung Schritt für Schritt zulasten der Beschäftigten verschiebt und zudem die Absicherung durch den Sozialstaat angegriffen wird.

Das AK-Zukunftsprogramm:
tinyurl.com/y9sujbo2

Schreiben Sie Ihre Meinung an die Autorin
beatrice.mittermann@oegbverlag.at
oder die Redaktion
aw@oegb.at

Und, geht's der Wirtschaft



Wohlstand und Wohlbefinden in Österreich 2018

Fortschritt Punkte (aus 20)



Wer hat wie viel vom Einkommen durch Vermögen?



Die untersten 90% erhalten 10% aller Vermögenseinkommen



Die reichsten 10% erhalten 90% aller Vermögenseinkommen

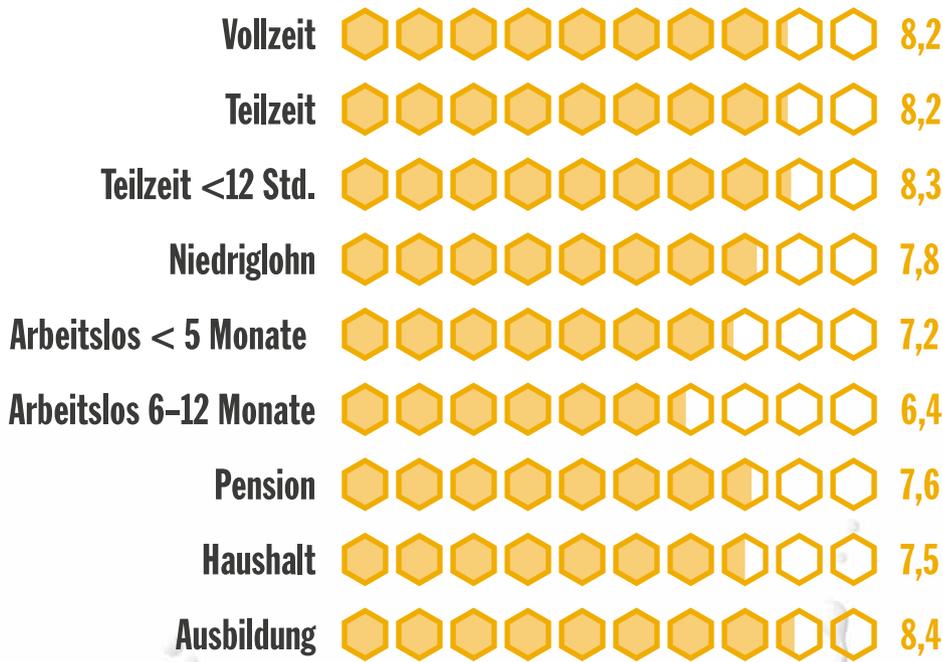
BIP pro Kopf 2017

chaft *gut?*



Wer ist womit (un)zufrieden?

Mittelwertskala von 0–10



Enorme Ungleichheit

Laut aktueller Studie bleibt die Ungleichheit bei Vermögen in Österreich auf konstant hohem Niveau. Die Zahlen zeigen auch: Eine breite Mittelschicht gibt es nicht.

Michael Bonvalot

Freier Journalist und Autor

Wie vermögend sind eigentlich Vermögende? Im Januar 2019 präsentierte die Oesterreichische Nationalbank die Ergebnisse der Studie „Household Finance and Consumption“, zu Deutsch „Haushaltsfinanzen und Konsum“, die schon zum dritten Mal durchgeführt wurde. Und sie zeigt: Die Vermögensungleichheit in Österreich bleibt auf konstant hohem Niveau.

So besitzt das reichste Prozent der Haushalte fast ein Viertel des Vermögens, in konkreten Zahlen sind es 22,6 Prozent. Die reichsten fünf Prozent besitzen sogar bereits 43,1 Prozent aller Vermögenswerte. Und: Die obersten 10 Prozent haben mehr als die restlichen 90 Prozent. Betrachtet man die untere Hälfte der Bevölkerung, so sieht die Lage völlig anders aus: Sie besitzen gemeinsam nämlich nicht einmal vier Prozent des Vermögens.

Denkbar schlecht

Eine andere Quelle zum Thema Verteilung von Vermögen ist der sogenannte Gini-Koeffizient, der die Gleichheit oder Ungleichheit der Verteilung von Vermögen misst. 0 wäre absolute Gleichheit, 1 wäre absolute Ungleichheit – das wäre der Fall, wenn eine Person alles besitzen würde. Auch hier schneidet Österreich denkbar schlecht ab. AK-Verteilungsexperte Matthias Schnetzer erklärt: „In Österreich liegt der Koeffizient für Vermögen bei 0,73 Punkten, das Ausmaß der Ungleichheit ist also enorm.“

Und diese Konzentration privater Vermögen in den Händen der Reichsten nimmt international insbesondere seit den 1980er-Jahren rasant zu. „Die Forschungsergebnisse des bekannten Verteilungsökonom Thomas Piketty sind eindeutig“, so Schnetzer. Verantwortlich, so der AK-Experte, seien unter anderem Deregulierung und Privatisierungswellen, die Orientierung an Aktionärgewinnen, der internationale Steuerwettbewerb sowie Steueroasen.

Vermutlich noch höher

Erschwerend kommt hinzu, dass die Ungleichheit sogar noch drastischer sein könnte. Denn die HFCS-Studie basiert nämlich auf freiwilligen Selbstauskünften von zufällig ausgewählten Haushalten. „Die ganz Reichen werden so nicht erfasst“, erklärt Schnetzer. Denn dass gerade die reichsten Haushalte als Stichprobe ausgewählt werden, wäre ein enormer Zufall – zusätzlich gibt es bei den besonders Reichen eine höhere Tendenz zur Teilnahmeverweigerung.

In der vorangegangenen Studie „HFCS 2014“, die 2017 erschienen ist, wurde beispielsweise das Vermögen des reichsten Haushalts in Österreich mit rund 40 Millionen Euro angegeben. Es existieren allerdings verschiedene Listen der reichsten ÖsterreicherInnen, die von weit höheren Vermögen ausgehen. So publiziert etwa das Wirtschaftsmagazin „Trend“ jährlich ein Ranking der Reichsten im Lande. Die Liste für 2018 führen die Familien Porsche und Piëch mit 39,4 Milliarden Euro an – ziemlich genau das Tausendfache des reichsten

Haushalts der „HFCS 2014“-Studie. Danach folgen der Brause-Milliardär Dietrich Mateschitz mit 12,47 Milliarden sowie Novomatic-Boss Johann Graf mit 6,7 Milliarden. Laut „Trend“ bringen es allein die 100 reichsten Familien in Österreich auf ungefähr 170 Milliarden Euro. „Das entspricht rund 24 Prozent des Gesamtvermögens aller Österreicher“, so das Wirtschaftsmagazin.

Dass das tatsächliche Vermögensungleichgewicht in Österreich vermutlich weit höher ist, davon sind Benjamin Ferschli und Rafael Wildauer überzeugt. Sie sind Co-Autoren der Studie „Bestände und Konzentration privater Vermögen in Österreich“, die im September 2017 von der AK Wien veröffentlicht wurde. Die Ökonomen haben berechnet, wie ungleich die Verteilung durch Hinzuschätzung der Superreichen wäre, und kommen zu dem Schluss, dass das reichste Prozent der Bevölkerung sogar rund 41 Prozent des Gesamtvermögens besitzt.

Keine Mittelschicht

Die meisten Menschen in Österreich schätzen sich laut der HFCS-Studie mit ihrem Vermögen selbst in der Mitte ein – den Tatsachen entspricht das nicht. Die Studie zeigt klar: Es gibt in Österreich bei der Vermögensverteilung keine breite Mitte oder Mittelschicht. Die Ergebnisse sind auch für Schnetzer eindeutig: „Es gibt in Österreich eine kleine Vermögenselite, die dem Rest der Bevölkerung eindeutig davonzieht.“

Die Einschätzung des eigenen Reichtums ist dabei stark von der sozia-

len Situation abhängig. „Je reicher ein Haushalt ist, desto geringer ist die Wahrscheinlichkeit einer richtigen Selbsteinschätzung“, heißt es in der Studie. Und noch eine andere interessante Einschätzung der Vermögenden zeigt sich: Im reichsten Fünftel der Haushalte liegt die Zustimmung zur Aussage „In Österreich kann jemand mit harter Arbeit reich werden“ bei fast 60 Prozent. Doch gleichzeitig sind das jene Haushalte, die am meisten von Erbschaften profitieren.

Dem Mythos, dass jede/r es schaffen könne, erteilt die Studie eine klare Absage. „Erbschaften sind in Österreich sogar noch ungleicher verteilt als Vermögen“, erklärt Schnetzer. So wird die Vermögensungleichheit durch Erbschaften über Generationen einzementiert. Laut der HFCS-Studie haben rund 60 Prozent der Haushalte in Österreich bisher keinerlei Erbschaft erhalten. Dennoch zeigt die Studie, dass auch bei wenig Vermögenden der Begriff „Erbschaftssteuer“ nicht sehr populär ist, die Zustimmung liegt gerade einmal um die 20 Prozent. Offenbar fürchten viele Menschen um eigene mögliche Erbschaften.

Ganz anders sieht es aus, wenn gefragt wird, ob Reichtum besteuert werden soll. Hier liegt die Zustimmung in der Gesamtbevölkerung bei 46 Prozent, im ärmsten Fünftel der Bevölkerung sogar bei deutlich über 50 Prozent. Ein Hinweis darauf, dass Begriffe wie „Vermögenssteuer“, „Reichensteuer“ oder „Konzernsteuer“ offenbar weit eher Mehrheiten finden als der Begriff „Erbschaftssteuer“.

Vermögen: privat vs. öffentlich

Auf den ersten Blick zeigen die Zahlen der vorangegangenen beiden HFCS-Studien, dass das mittlere Nettovermögen pro Haushalt in Österreich sogar unter den Werten einiger südeuropäischer Länder liegt. „Die Vermögensungleichheit in Österreich ist sogar im Vergleich der Eurozone enorm hoch, das zeigen Daten der Europäischen Zentralbank“, so Schnetzer. Doch gleichzeitig sind Ländervergleiche immer mit Vorsicht zu bewerten, warnt der Wirtschaftswissenschaftler.

In Österreich gibt es vergleichsweise wenig privates Wohnungseigentum,

© Thomas Jarmer

und die Pensionssysteme sind überwiegend staatlich organisiert. Das durchschnittlich geringere Nettovermögen erklärt sich somit aus öffentlicher Wohnbautätigkeit und staatlichen Sicherungssystemen. „Das ist also eher ein Indiz für soziale Errungenschaften“, so Schnetzer. Er plädiert dafür, privates und öffentliches Vermögen nicht getrennt zu betrachten. Wenn das öffentliche Vermögen zerstört wird, würde das vor allem jene treffen, die nicht über große Vermögen, Einkommen oder Erbschaften verfügen. „Und die Bevölkerung kann auch gut leben ohne Zwang zum Wohnungseigentum, zu privaten Krankenversicherungen oder zum Angstsparen für das Alter“, so der AK-Experte.

Frage der Demokratie

Vermögen bedeutet Zugang zu Macht und Einflussmöglichkeiten. Geld kann in Bewegung gesetzt werden, um Lobbying zu betreiben, um Schmiergelder zu bezahlen, um ein politisch vorteilhaftes Umfeld zu schaffen. Wer hingegen weniger Ressourcen hat, fühlt sich entsprechend weniger repräsentiert. Die Folge:

Wer hat was?

DAS REICHSTE PROZENT
der Haushalte
besitzt fast **1/4 des Vermögens.**



DIE ÜBRIGE HÄLFTE
besitzt nicht einmal

4%



Quelle: HFCS

Menschen mit niedrigerem Einkommen gehen weniger oft wählen.

Vermögenskonzentration hat somit negative Auswirkungen auf die Demokratie und das soziale Gefüge. „Wir wissen aus Studien aus verschiedenen Ländern, dass die ungleiche Verteilung von Vermögen zu einem erhöhten Gesundheitsrisiko ärmerer Bevölkerungsschichten, zu niedrigerer Lebensqualität sowie zu einem höheren Risiko von Kriminalität führt“, erklärt Schnetzer.

Von selbst wird sich an all dem nichts ändern. Der Verteilungsökonom Thomas Piketty hat mit seinen Forschungen gezeigt, dass die Konzentration von Vermögen in den Händen superreicher Eliten immer weiter zunimmt, wenn keine gegenläufigen Maßnahmen ergriffen werden.

Weitere Informationen:
www.hfcs.at

AK-Vermögensstudie:
tinyurl.com/yc59mh9t

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

Die Gewinner: Unternehmen

Die Bundesregierung hat ihre Pläne für die Steuerreform präsentiert. Schon jetzt ist absehbar, dass Unternehmen sehr stark von der Steuerreform profitieren werden.

Dominik Bernhofer

Abteilung Steuerpolitik der AK Wien

Die schwarz-blaue Bundesregierung ist mit großen Ansagen gestartet. Noch im Wahlkampf haben die Regierungsparteien von einer Super-Steuerreform in Höhe von 12 bis 14 Milliarden Euro gesprochen. Entsprechend groß waren die Erwartungen an die Regierungsklausur, die im Januar im beschaulichen Mauerbach im Wienerwald stattfand. Und entsprechend groß war die Enttäuschung, dass die Bundesregierung nicht einmal die Hälfte von dem liefert, was sie noch im Wahlkampf versprochen hat. Konkret spricht man jetzt von einer Steuersenkung von 4,5 Milliarden Euro – ohne Familienbonus und verteilt über die Jahre 2020 bis 2022.

Für Eingeweihte war absehbar, dass die geweckten Erwartungen nur enttäuscht werden konnten. Zu groß waren die versprochenen Beträge. In bürgerli-

chen Zeitungskolumnen wird jetzt wohlwollend von einer „Reform mit Augenmaß“ gesprochen. Immerhin besser als nichts, lautet der allgemeine Tenor. Und ja, das stimmt auch. Aber das ist nur ein Teil der Wahrheit. Denn was in der ganzen Diskussion über die Höhe der Steuerreform vergessen wird, ist ihre Verteilung.

Dazu eine zentrale Zahl: 80 Prozent der Steuern in Österreich kommen von den ArbeitnehmerInnen und PensionistInnen. AK und ÖGB haben daher klar gestellt, dass eine Steuerreform auch daran zu messen ist, ob 80 Prozent der Steuersenkung dieser Gruppe zugutekommt – eine Vorgabe, die die meisten Steuerreformen der Vergangenheit erfüllt haben. Gut 80 Prozent für die ArbeitnehmerInnen und PensionistInnen, 15 bis 20 Prozent für die Unternehmen: So lautete die Faustregel der letzten Jahrzehnte. Große Abweichungen gab es eigentlich nur zweimal: das erste Mal bei

der Steuerreform Schüssel/Grasser im Jahr 2004/05, bei der die Unternehmen fast 50 Prozent der Entlastung für sich verbuchen konnten.

Die zweite Abweichung passiert jetzt, denn die Unternehmen werden voraussichtlich gut 40 Prozent der Entlastung bekommen (siehe Grafik). Der Grund für die überproportionale Steuersenkung ist – damals wie heute – die Senkung der Körperschaftsteuer, also der Einkommensteuer von Kapitalgesellschaften, wie z. B. Aktiengesellschaften und GmbHs.

Unter Schüssel wurde sie von 34 auf 25 Prozent reduziert. Jetzt soll sie von 25 in Richtung 20 Prozent sinken. Die Regierung will hier 1,5 Milliarden Euro investieren. Es ist aber gut möglich, dass die Kosten noch deutlich höher liegen werden.

Kostet viel, bringt wenig

Aber nicht nur die hohen Kosten sprechen gegen eine Senkung der Körperschaftsteuer. Erstens: Es profitieren vor allem große Unternehmensgruppen und Konzerne. Rund 80 Prozent der Körperschaftsteuer kommen von den gewinnstärksten 5 Prozent der Kapitalgesellschaften, sie werden auch 80 Prozent der Steuersenkung bekommen. Die Masse der KMUs hat wenig bis nichts von der Senkung der Körperschaftsteuer, zumal der Großteil von ihnen einkommensteuerepflichtig ist.

Zweitens: Die Senkung der Körperschaftsteuer kostet viel, bringt aber wenig. Eine Studie des Instituts für Höhere Studien (IHS) zeigt, dass die Senkung

In welche Richtung soll die Steuerreform gehen?



Verteilung des Entlastungsvolumens der letzten Steuerreform



Quelle: AK

der Körperschaftsteuer kaum Wachstumseffekte hat und für die SteuerzahlerInnen letztlich ein Verlustgeschäft ist. Zur Stärkung der Investitionen sollte man – wenn schon – die Abschreibungsregelungen attraktiver gestalten. Und drittens: Die Steuersenkung ist im Gegensatz zur Lohn- und Einkommensteuer dauerhaft wirksam. Während die Steuersenkung für die ArbeitnehmerInnen durch die Progressionseffekte mit der Zeit wieder „angeknabbert“ wird, bleibt jene für die Kapitalgesellschaften dauerhaft bestehen.

Wünsche der Bevölkerung

Aus eigenen Umfragen, aber auch aus dem persönlichen Austausch mit den Mitgliedern wissen wir, dass die Menschen andere Schwerpunkte setzen. Ihnen geht es vor allem um eine Entlastung bei den Arbeitseinkommen und bei den Wohnkosten (siehe Grafik).

Die kalte Progression seit der vergangenen Steuerreform wird je nach Rechenart zwei bis drei Milliarden Euro betragen. Ein Ausgleich dieser kalten Progression ist das Mindeste, was sich die ArbeitnehmerInnen verdient haben. Nach derzeitigem Stand stellt die Bundesregierung dafür zwei Milliarden Euro zur Verfügung. Die Details sind noch offen, es ist aber zu befürchten, dass bei vielen Steuerpflichtigen nicht einmal die kalte Progression abgegolten wird – von einer echten Steuersenkung ganz zu schweigen.

Bei den Wohnkosten wiederum ist überhaupt nichts geplant. In den vergangenen zehn Jahren sind die Häuserpreise

und Mieten deutlich stärker als die Inflation und Arbeitseinkommen gewachsen. Die Wohnkosten sind für viele Familien zu einer echten Belastung geworden. Die AK hat dazu einen 5-Punkte-Plan präsentiert, der unter anderem ein neues Mietrecht, ein Ende der Befristungen und mehr Neubauten vorsieht. Als kurzfristige Entlastung im Rahmen der Steuerreform hat AK-Präsidentin Anderl einen Wohnbonus vorgeschlagen. Damit können Wohnkosten bis zu 500 Euro von der Lohn- und Einkommensteuer abgesetzt werden. Die Maßnahme entlastet treffsicher jene Gruppen, die am meisten von den hohen Wohnkosten betroffen sind: die MieterInnen sowie die EigenheimbesitzerInnen mit laufenden Kreditverpflichtungen.

Schlechter Deal

Zur geplanten Steuerreform: Phase 1 soll eine Senkung der Sozialversicherungsbeiträge für GeringverdienerInnen in Höhe von 700 Millionen Euro bringen. Das hört sich gut an, für die ArbeitnehmerInnen könnte es aber ein schlechter Deal sein. Den Sozialversicherungsbeiträgen stehen nämlich die Leistungen der Träger gegenüber. Wenn jetzt die Beiträge für die Krankenversicherung gekürzt werden (was wahrscheinlich ist), dann steht weniger Geld für die Gesundheitsversorgung der Bevölkerung zur Verfügung. Am Ende könnten sich die Steuerpflichtigen diese Entlastung durch Leistungskürzungen, Selbstbehalte oder Ähnliches selbst bezahlen. Die Bundesregierung hat zwar versprochen, die Beitragsausfälle aus dem Bundesbudget zu kompensieren, aller-

dings sind hier Zweifel angebracht: Das monatelange Ringen um das AMS-Budget etwa zeigte, dass reduzierte Beiträge schnell zu Kürzungen führen können.

Entscheidend ist die Steuerstruktur

Ein Lieblingsthema der Regierung ist die Senkung der Abgabenquote. Eine fortschrittliche Steuerpolitik ist dies allerdings nicht. Diese muss vielmehr die Bedeutung der Steuern und Abgaben für die Finanzierung der öffentlichen Leistungen in den Mittelpunkt rücken. Ohne Steuern und Abgaben gibt es keine öffentlichen Schulen, keine Pension und keine Straßen. Den vielgerühmten schlanken Staat können sich am Ende nur die Reichen leisten. Statt einer Diskussion über die Höhe der Abgabenquote ist eine Diskussion über die Steuerstruktur zu führen. Alle ExpertInnen empfehlen Österreich hier Reformen: Arbeit sollte weniger besteuert werden, Vermögen und der Verbrauch fossiler Energieträger sollten stärker besteuert werden. Die Steuerreform der Bundesregierung setzt hier überhaupt keine Akzente. Im Gegenteil, mit der ökonomisch völlig sinnbefreiten Diskussion über die Höhe der Abgabenquote verstellt sie den Blick auf die für Österreich wesentlichen Zukunftsfragen.

AK-Anleitung für eine gerechte Steuerreform:
tinyurl.com/y9nxvpzn

Schreiben Sie Ihre Meinung an den Autor
dominik.bernhofe@akwien.at

oder an die Redaktion
aw@oegb.at

Wer treibt die Wirtschaft voran?

Immer wieder rückt die Regierung die Unternehmen in den Mittelpunkt ihrer politischen Agenda. Eigentlich sind es aber die Menschen, die durch ihren Einsatz die Wirtschaft am Laufen halten – eine Tatsache, die man bei der Firma A1 erkannt hat.

Reportage: Beatrix Mittermann | Fotos: Markus Zahradnik

Große Fensterflächen, überall Glas und Lichteffekte, die sich durch die zahlreichen Lampen an der Decke ergeben, eine moderne architektonische Struktur. Schon das Interieur des Gebäudes in der Lassallestraße, in dem die Firmenzentrale von A1 ihren Sitz hat, strahlt Modernität aus. Im Eingangsbereich des Gebäudes herrscht ein reges Kommen und Gehen, zahlreiche Menschen strömen in die unterschiedlichsten Richtungen. Sie unterhalten sich über die aktuellen Kennzahlen, besprechen KundInnentermine, lachen, telefonieren oder sind auf dem Weg ins nächste Meeting.

Gleich wenn man das Gebäude betritt, fällt das große rote „A“ als bekann-

tes Markenzeichen der Telekom-Firma ins Auge. Man könnte auch im übertragenen Sinne sehen: ein A für Austria. Der Wirtschaftsstandort Österreich, heruntergebrochen auf einen Betrieb, der ebenfalls ein System ist, das viele verschiedene AkteurInnen an vielen verschiedenen Stellen am Laufen halten – und das unterschiedliche Ziele unter einem Hut bringen muss. Wie bei der Debatte über den Wirtschaftsstandort selbst geht es auch in einem Unternehmen darum, einen Ausgleich zwischen den verschiedenen Interessen zu finden. Freilich ist bei solchen Vergleichen Vorsicht angebracht, denn bei Weitem nicht alles, was aus betriebswirtschaftlicher Sicht

Sinn macht, lässt sich automatisch auf ein Land übertragen. Was aber beide Systeme verbindet: Es sind Menschen, die sie mit Leben erfüllen. Gerade in den Debatten über den Wirtschaftsstandort kommen die Interessen der ArbeitnehmerInnen oftmals zu kurz oder werden für weniger wichtig erachtet als die wirtschaftlichen Ziele, die ein Unternehmen zu erfüllen hat.

Wie sieht nun die Orientierung in diesem ökonomischen Konstrukt aus? Stehen die ArbeitnehmerInnen im Vordergrund? Für einen auf jeden Fall: den Zentralbetriebsratsvorsitzenden Werner Luksch, der sich für die Interessen der Beschäftigten starkmacht. Seit 1988 ist er im Betrieb in unterschiedlichen Rollen und Funktionen tätig. Deshalb kennt er nicht nur sehr viele Menschen, sondern weiß auch, wo der Schuh drückt. Wie geht es den einzelnen MitarbeiterInnen in den verschiedenen Fachbereichen und Abteilungen, wenn man genauer hinsieht? Wie empfinden sie die Arbeitsbedingungen? Um diese Fragen zu beantworten, lässt der Betriebsrat die KollegInnen sprechen.

Nadine Primeßnig ist im vierten Lehrjahr. Mit einem Lächeln im Gesicht erzählt sie, wie spannend sie ihre Tätigkeit als Lehrling findet. Denn im Rah-

Nadine Primeßnig steht kurz vor dem Ende ihrer Lehre, wo sie in verschiedene Bereiche hineinschnuppern konnte.





Als Zentralbetriebsratsvorsitzender rückt Werner Luksch die Interessen seiner KollegInnen tagtäglich in den Vordergrund und setzt sich für gute Arbeitsbedingungen ein.

men ihrer Ausbildung zur Elektronikerin mit dem Hauptmodul Informations- und Telekommunikationstechnik hat sie die Möglichkeit, die unterschiedlichsten Unternehmensbereiche kennenzulernen. Egal, ob externer KundInnenendienst, das Arbeiten mit Hardware, Mobilfunk oder Tätigkeiten im Büro, wie beispielsweise das **Konfigurieren** von Routern: Ihr Aufgabengebiet ist vielfältig und abwechslungsreich. Durch die Job-Rotation kann Primeßnig für sich herausfinden, was ihr besonders Spaß macht und in welchem Bereich sie später tätig sein möchte. In diesem Punkt stellt die Lehrlingsausbildung bei A1 eine Besonderheit dar.

Begeistert ist Primeßnig auch vom Umgang mit den KollegInnen. „Ich bin von Anfang an als vollwertiges Teammitglied aufgenommen worden. Ich werde eingebunden und fühle mich wohl“, erzählt sie. Sie ist froh darüber, sich für einen Zukunftsberuf entschieden zu haben und dass Mädchen in der Technik vom Unternehmen gefördert werden. Zudem steht ihr – wie auch allen ande-

ren Lehrlingen – eine Auszubildnerin im Unternehmen zur Seite, die als eine Art Vertrauensperson agiert. An sie können sich die Auszubildenden jederzeit mit Fragen und Anliegen wenden. An den Rahmenbedingungen würde sie aktuell nichts ändern. Sie kann sich bei der Arbeit entfalten und bringt so zudem frischen Wind ins Unternehmen.

An einer der Stellen, in die Primeßnig hineinschnuppern kann, hat sich

„Ich habe einen Chef, mit dem ich über alles sprechen kann.“

inzwischen Nele Schnabl niedergelassen. Ihre Lehrzeit liegt noch nicht allzu lange zurück. Sie ist jung, dynamisch und hat das Unternehmen mit ihrer offenen Art und guten KundInnenarbeit überzeugt. Die Motivation steht ihr ins Gesicht geschrieben. Mittlerweile wurde sie fix übernommen und ist als ausgebildete IT-Technikerin für den Second Level Support zuständig. Das bedeutet, dass sie sich um alle technischen Proble-

me kümmert, die sich nicht „remote“ – aus der Ferne – lösen lassen. Konkret bedeutet das: Sie arbeitet mit Hardware, repariert diese, installiert Software, schaltet Internetzugänge frei. Scherzhaft nennt sich einer ihrer Kollegen daher „Maus- und Tastaturtaucher“. Die Frage, ob sie Verbesserungspotenzial bezüglich der Arbeitsbedingungen sieht, verneint auch sie. „Ich habe einen Chef, mit dem ich über alles sprechen kann. Auch schätze ich das lockere Betriebsklima im Team und dass auch bei kurzfristigen Änderungen auf meine Bedürfnisse eingegangen wird.“

Sicherheit war in der Telekom-Branche immer schon ein wichtiges Thema, heute ist es komplexer denn je. Wenn es darum geht, für den sorgsamsten Umgang mit Informationen zu sorgen, so ist Gerhard Werner der richtige Ansprechpartner. Der Information Security Manager beschäftigt sich täglich mit der Frage, wie im Unternehmen mit Informationen umgegangen wird. Dafür arbeitet er Richtlinien aus und ist für die Überprüfung von deren Einhaltung zuständig.



Im Prozessmanagement geht es darum, Struktur in die Arbeit zu bringen. Gemeinsam werden Arbeitsabläufe durchleuchtet und dann kontinuierlich verbessert.

Zudem ist er auch Betriebsrat und fungiert bei Sitzungen zu Betriebsvereinbarungen als technischer Berater. „Mein Hauptaugenmerk liegt darauf, dass sorgsam mit MitarbeiterInnendaten umgegangen wird“, fasst er seine Rolle zusammen. Seit 36 Jahren ist er bereits im Betrieb tätig, was in der Branche nicht unbedingt alltäglich ist. Die Praxis zeigt, dass Karrieresprünge oft in anderen Unternehmen passieren, weil intern die Möglichkeiten dafür fehlen. Werner hingegen erzählt stolz: „Ich konnte mich im Unternehmen hocharbeiten.“ Davon profitiert letztlich auch das Unternehmen. Denn mit jedem Mitarbeiter und jeder Mitarbeiterin, der oder die einen Betrieb verlässt, geht auch Know-how verloren. Know-how, das sich ein/e NachfolgerIn erst wieder aneignen muss.

Durch seine lange Firmenzugehörigkeit kann er außerdem viel darüber erzählen, wie sich die Arbeitsbedingungen im Unternehmen verändert haben. Kurz zusammengefasst sagt er: „Es hat eine kontinuierliche Verbesserung stattgefunden.“ A1 geht diesbezüglich mit der Zeit

und räumt den MitarbeiterInnen die Möglichkeit ein, flexibel und mobil zu arbeiten. Anstelle von Kontrolle setzen seine Vorgesetzten auf Vertrauen. Wichtig ist, dass er seine Leistungen erbringt, nicht aber, wann er wo und wie arbeitet. Auch übermäßige Überstunden sind bei ihm kein Thema. Eine klassische Win-win-Situation: Das Unternehmen räumt ihm Freiräume ein, und er entgegnet dem mit viel Engagement.

***„Wer aufgehört hat,
besser zu werden,
hat aufgehört, gut zu sein.“***

Wenn Peter Schlögl den Raum betritt, ist sofort klar, dass ihm der Kontakt zu Menschen im Blut liegt. Als Account Manager ist es seine Aufgabe, Firmen von den Produkten und Dienstleistungen von A1 zu begeistern. Durch seine Erfahrung und Menschenkenntnis hat er einen guten Draht zu den KundInnen: „Es ist wichtig, auf ihre Anforderungen und Bedürfnisse einzugehen, um so langfristige Kundenbeziehungen zu eta-

blieren.“ Auch er ist ein langjähriger Mitarbeiter, der bereits seit 18 Jahren im Unternehmen tätig ist. Als das Thema „gute Rahmenbedingungen“ zur Sprache kommt, verweist Schlögl auf den Ausspruch: „Wer aufgehört hat, besser zu werden, hat aufgehört, gut zu sein.“

Für seinen Erfolg ist es essenziell, dass er sich genügend Zeit für seine KundInnen nehmen kann. Daher schätzt er die flexiblen Arbeitszeiten sowie die Möglichkeit von Mobile Working. Fixes Büro hat er keines. Benötigt er auch nicht, da er viel bei seinen KundInnen unterwegs ist. Aber Schlögl hat eine sogenannte „Home Base“. Das sind Arbeitsplätze, die im Unternehmen zur Verfügung stehen, wann immer ein/e MitarbeiterIn einen benötigt, ob für Besprechungen, wichtige Unterschriften oder „Papierkram“. So kann er die Arbeitszeit, die er nach den Bedürfnissen seiner KundInnen flexibel gestaltet, effizienter und besser nutzen, da er nicht täglich Zeit damit verbringt, ins Büro und wieder zurück nach Hause zu fahren. In all den Jahren hat er außerdem

eines gelernt: „Es ist wichtig, Arbeit und Privates miteinander in Einklang zu bringen und voneinander abzugrenzen.“ Mit einem Lächeln verweist er auf die zwei Geräte vor sich: „Während der Arbeitszeit ist mein Firmenhandy im Einsatz, nach Feierabend nur noch das private.“

In einem solch großen Unternehmen, wie es A1 ist, kann man schon einmal den Überblick verlieren, wer denn

*„Nur weil es der
Wirtschaft gut geht,
heißt das nicht automatisch,
dass es auch den Arbeit-
nehmerInnen gut geht.“*

nun wo was tut. Einen solchen Überblick muss Marcus Mosovsky haben, denn er ist Prozessmanager. Damit ist er dafür verantwortlich, Struktur ins Unternehmen zu bringen: „Zu meinen Aufgaben gehört, Arbeitsabläufe zu definieren, zu analysieren und zu verbessern.“ Dabei arbeitet er sehr autonom. Vorgaben ergeben sich automatisch durch die Deadlines der einzelnen Projekte, an de-



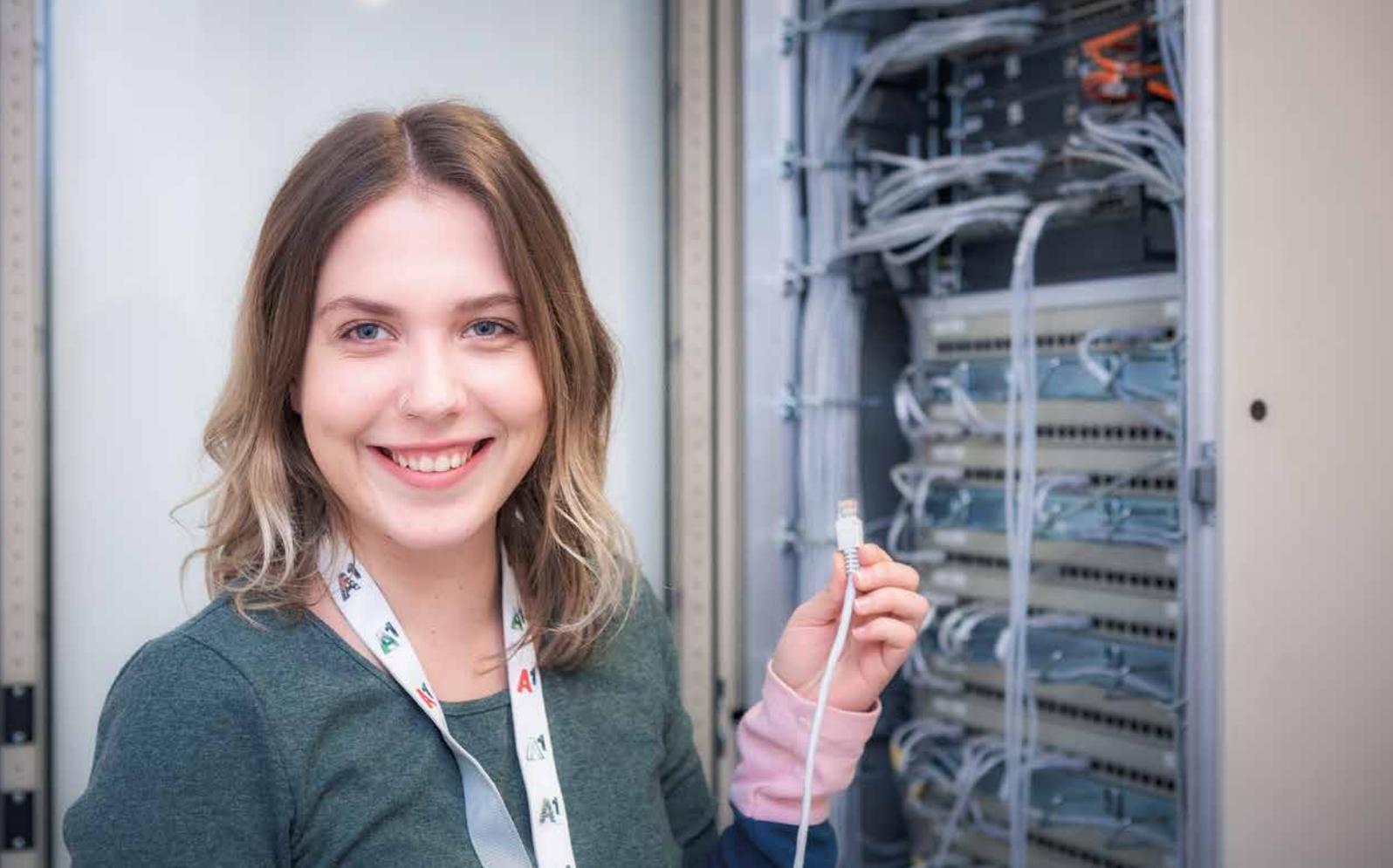
Peter Schlögl ist mobiles Arbeiten gewöhnt. Er ist viel bei KundInnen unterwegs und gestaltet sich die Arbeitszeit nach deren Bedürfnissen.



Für Gerhard Werner dreht sich alles um Datensicherheit. Er ist dafür verantwortlich, Richtlinien zum sicheren Umgang mit Daten im Unternehmen zu etablieren.

nen er arbeitet. Was er jedoch wann und wie erledigt, bleibt ihm überlassen. „Auch von zu Hause aus kann ich arbeiten und meine Anwesenheitszeiten je nach den Terminen koordinieren, die für den jeweiligen Tag anstehen“, berichtet Mosovsky. Auch hier zeigt sich, dass beide Seiten Vorteile aus diesen Rahmenbedingungen ziehen: Das Unternehmen profitiert von seiner guten, fristgerecht erledigten Arbeit – und ihm macht es Spaß, sich die Aufgaben selbst einteilen zu können.

Wie IT-Sicherheitsexperte Werner hat auch Mosovsky im Unternehmen selbst Karriere gemacht, nicht zuletzt dank vielfältiger Weiterbildungsangebote, die A1 seinen MitarbeiterInnen bietet. „In einer anderen Firma wäre ich niemals so weit gekommen“, reflektiert er seinen Werdegang. Vom Techniker bis zur Führungskraft – das war sein Karriereweg. Mosovsky kennt die Branche und weiß: „Nur weil es der Wirtschaft gut geht, heißt das nicht automatisch, dass es auch den ArbeitnehmerInnen gut geht.“ Umso mehr schätzt er, dass

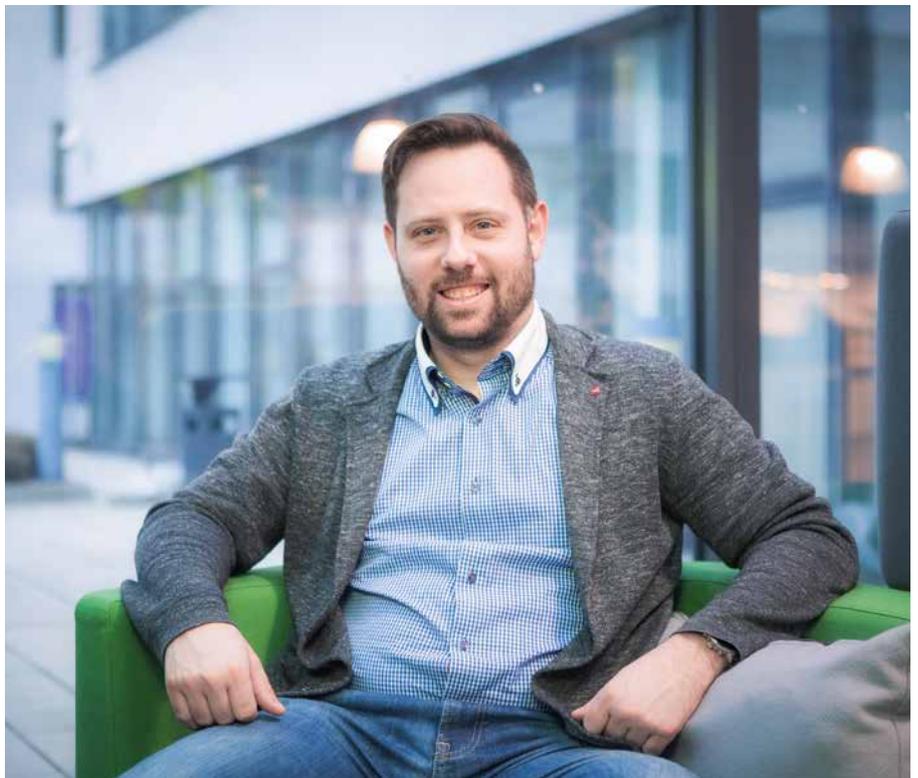


Nele Schnabl kommt immer dann zum Einsatz, wenn bei den Kunden technische Probleme auftreten. Sie repariert, installiert und konfiguriert Hardware – und das mit Leidenschaft.

die Gehälter in der Firma im Vergleich zu anderen Unternehmen „überdurchschnittlich hoch“ sind.

Während die Sicherheit für KundInnen und das Unternehmen selbst ein zentrales Thema ist, ist es für die Beschäftigten die eigene Gesundheit. Zuständig dafür ist Arbeitspsychologin Sarah Wüstner. Im Gespräch mit ihr wird schnell klar: Aufgrund ihrer Tätigkeit sieht sie alles durch ihre „Gesundheitsbrille“. Und das ist auch gut so, denn als Mitglied des betrieblichen Gesundheitsmanagements trägt sie maßgeblich zum Wohl der MitarbeiterInnen bei.

Besonders wichtig ist es ihr, präventiv zu handeln: „So können herausfordernde Situationen oft besser und schneller angegangen werden.“ Aufklärung, Vorsorgeuntersuchungen und Präventionsmaßnahmen liegen ihr am Herzen. Ein Kernbereich ihrer Aufgaben sind arbeitspsychologische Beratungen. In Wien und einzelnen Bundesländern können MitarbeiterInnen mit Anliegen zu ihr kommen. „Jedes Thema ist willkommen, egal ob beruflich oder privat.“ Ihr zufolge ist



Marcus Mosovsky hat sehr von den internen Weiterbildungsmaßnahmen profitiert und ist die Karriereleiter schrittweise vom Techniker bis zur Führungskraft nach oben geklettert.

eine klare Trennung dieser beiden Bereiche oftmals gar nicht möglich: „Man nimmt Arbeit mit nach Hause, aber auch das Zuhause mit in die Arbeit.“

Aus der Vogelperspektive bietet Wüstner eine neutrale Sichtweise auf Herausforderungen und Veränderungen, mit denen sich KollegInnen konfrontiert sehen. Die Arbeitspsychologin bietet aber auch Coachings, Mediationen und im Bedarfsfall Kriseninterventionen an. Zudem werden in regelmäßigen Abständen Workshops und Gesundheitstage zu verschiedenen Themen wie Burn-out-Prävention, Achtsamkeit, Umgang mit Stress, Ergonomie oder Ernährung organisiert.

Ein dritter Aufgabenbereich ist das Coaching von Führungskräften unter dem Stichwort „Gesundes Führen“. Denn im Endeffekt sind es die direkten Führungskräfte, die am engsten mit den einzelnen MitarbeiterInnen zusammenarbeiten. Wenn sie sensibilisiert sind, kann vieles schon vorab abgefangen werden. „Dass dem Unternehmen das Gesundheitsmanagement am Herzen liegt, sieht man vor allem daran, dass mein Team kürzlich vergrößert wurde“, so Wüstner. Mit dieser internen Stabsstelle wurde ein wichtiges Zeichen in Richtung bestmöglicher Unterstützung der Beschäftigten gesetzt.

All diese Geschichten zeigen vor allem eines: Das Unternehmen und sein wirtschaftlicher Erfolg steht und fällt mit den einzelnen MitarbeiterInnen. Jeder und jede Einzelne trägt dazu bei, dass das System gut läuft. Und in einem sind sich alle einig: Wenn die Interessen

**„Geht's uns allen gut,
geht's auch der Wirtschaft gut.“**

der Einzelnen im Vordergrund stehen und die Rahmenbedingungen, mit denen die Beschäftigten in ihrer täglichen Arbeit konfrontiert sind, gut ausgestaltet sind, schreitet das Unternehmen voran und floriert.

Betriebsratsvorsitzender Luksch fasst es knapp zusammen: „Geht's uns allen gut, geht's auch der Wirtschaft gut“ – sowohl im gesamtwirtschaftlichen Kontext als auch im konkreten Fall von A1. Der umgedrehte Slogan „Geht's der Wirtschaft gut, geht's uns allen gut“,

den VertreterInnen von Unternehmen immer wieder bemühen, ärgert den Betriebsrat. Er empfindet es als problematisch, wenn immer weniger Geld aus der Wirtschaft auch tatsächlich bei der Be-

**„Wir sind auf dem
richtigen Weg, aber noch
nicht am Ziel.“**

völkerung ankommt. Dazu kommt für ihn auch noch eine zweite Komponente: der Sozialstaat. „Menschen müssen sich sicher fühlen können“, so sieht er dessen Ziel. Im Falle des Falles abgesichert.

Diese Überlegungen fließen in seine eigene Arbeit ein, wenn sich Luksch für gute Arbeitsbedingungen im Unternehmen einsetzt. „Wir sind auf dem richtigen Weg, aber noch nicht am Ziel“, fasst er die Meilensteine seiner Betriebsratsarbeit kurz zusammen.

Drei Bereiche liegen ihm dabei besonders am Herzen: gerechte Bezahlung, Sicherheit der Arbeitsplätze sowie gesunde und motivierende Arbeitsbedingungen. Durch gute Kollektivvertragsabschlüsse möchte Luksch erreichen, dass seine KollegInnen gerecht entlohnt werden. Hier brachte der letzte KV-Abschluss beispielsweise eine Gewinn- und Erfolgsbeteiligung, mit der die MitarbeiterInnen am Unternehmenserfolg partizipieren und auch ein Stück vom Kuchen abbekommen. Der zweite Bereich befasst sich mit der Sicherheit der Arbeitsplätze. „Die KollegInnen sollen keine Angst vor größeren Kündigungswellen haben müssen, die es in anderen Unternehmen gibt“, betont Luksch.

Ein großer Teil seiner Bemühungen dreht sich um gesunde und motivierende Arbeitsbedingungen. Gesunde Arbeitsbedingungen bedeuten für ihn, dass „sich die Gesundheit durch die Arbeit nicht verschlechtern darf“. Um das zu erreichen, wurde 2013 ein betriebliches Gesundheitsmanagement etabliert, ganz nach dem Motto: „Gesundheit ist nicht alles, aber ohne Gesundheit ist alles nichts.“ Unter motivierenden Arbeitsbedingungen versteht Luksch „Rahmenbedingungen, die eine Identifikation der MitarbeiterInnen mit dem Unternehmen fördern“. Zudem möchte er zukünftig noch mehr für die interne Mobilität und die Personalentwicklung erreichen, sodass

unternehmensinterne Karriere- und Aufstiegsmöglichkeiten geschaffen werden mit transparenten Karrierepfaden. MitarbeiterInnen sollen wissen, wo und wie sie sich weiterentwickeln können, welche Ausbildungsmöglichkeiten bestehen und das auch fachbereichsübergreifend. Im Endeffekt profitiert davon ja auch das Unternehmen, wenn sich durch die Verknüpfung des Know-hows über Bereiche hinweg Synergien ergeben.

Wie er den Erfolg der Maßnahmen sieht, die für die MitarbeiterInnen bisher umgesetzt wurden? „Wir haben schon viel erreicht, aber ich habe das Gefühl, das Beste liegt noch vor uns.“ Für die Zukunft wünscht er sich noch mehr Verständnis des Managements, dass der Erfolg nur durch ein starkes Miteinander erreicht werden kann und dass es dafür auf die MitarbeiterInnen ankommt. Auf all jene Personen, die jetzt wieder durch den Eingangsbereich des Gebäudes strömen.

Aus den unterschiedlichen Richtungen kommend, erfüllen sie mit ihren Gesprächen die lichtdurchflutete Eingangshalle. Das Klappern von Stöckelschuhen vermischt sich mit fröhlichem Gelächter. Dazwischen Gesprächsfetzen von Handygesprächen und Konversationen zwischen Personen, die gemeinsam den Tag Revue passieren lassen oder über ihre Abendpläne sprechen. Egal in welchem Fachbereich sie tätig sind und welche Arbeitsaufgaben sie im Laufe des Tages bewältigt haben: Langsam wird es Zeit, in den Feierabend zu starten. Im Vorbeigehen verabschiedet Luksch seine KollegInnen, wirft ihnen ein freundliches Lächeln zu, hebt zum Gruß die Hand.

Bei seinen Bemühungen, ein gutes Arbeitsumfeld im Unternehmen zu schaffen und dieses kontinuierlich zu verbessern, geht es um sie alle. Er blickt sich um, und eines ist für ihn klar: Der Mensch muss im Vordergrund stehen. Vor allem weil er in der Wirtschaft heutzutage oft verloren geht. „Humanität besteht darin, dass niemals ein Mensch einem Zweck geopfert wird“, zitiert er Friedensnobelpreisträger Albert Schweitzer.

Schreiben Sie Ihre Meinung an die Autorin
beatrice.mittermann@oegbverlag.at
 oder an die Redaktion
aw@oegb.at

Ziemlich beste Freunde!

*Arbeitgeber stellen dies gerne anders dar, doch eine umfassende Studie zeigt:
Die Qualität des Standorts steht und fällt mit dem Sozialstaat.*

Adi Buxbaum

Abteilung Sozialpolitik der AK Wien

Vera Lacina

Abteilung Wirtschaftspolitik der AK Wien

Der Wirtschaftsmotor brummt, die Beschäftigung steigt, die Gewinne der Unternehmen sprudeln, und die Wettbewerbsfähigkeit des Standorts Österreich bleibt auf sehr hohem Niveau. Viel besser kann ein Standortzeugnis eigentlich nicht ausfallen. Das WIFO kommt in der Studie „Sozialstaat als Standortfaktor“ zur Erkenntnis, dass die Erfolge des Standorts Österreich – insbesondere seine Qualität und Krisenfestigkeit – wesentlich auf den funktionierenden Sozialstaat zurückzuführen sind.

Klarerweise passt dieser positive Befund nicht in das traditionelle Jammerbild von Industriellenvereinigung (IV) und Wirtschaftskammer (WKO), die immer wieder vom vermeintlich „abgesandelten“ (© Christoph Leitl, ehemaliger WKO-Präsident) oder abstiegsgefährdeten Wirtschaftsstandort reden.

Die Gretchenfrage

Dass die Standortqualität nicht vom Himmel fällt, ist klar. Wie sie erhalten und erhöht werden kann, wird aber höchst unterschiedlich beantwortet. Die Argumente von mächtigen Unternehmenslobbys einerseits und von ArbeitnehmerInnenvertretungen andererseits liegen dabei weit auseinander. So ist etwa für die IV und die WKO die Senkung der Körperschaftsteuer (KöSt) – also die Steuer auf Gewinne von beispielsweise

Aktiengesellschaften oder GmbHs – nach wie vor die entscheidende Stellschraube, um den Standort zu fördern.

Aber warum eigentlich? Argumentiert wird mit einem erhofften Anstieg der Investitionen; allein, Belege für diese Annahme gibt es nicht. Fundierte Studien finden im langjährigen Vergleich keine Anzeichen dafür, dass sinkende Gewinnsteuersätze zu mehr Investitionstätigkeit führen. Überdies sind die Abgabensysteme in jedem Land unterschiedlich und daher sicher nicht 1:1 vergleichbar: So sind diese zum Beispiel in Skandinavien, dem Vorbild für die WKO bei der KöSt, zwar niedriger als in Österreich. Effektiv ist aber die Besteuerung ausgeschütteter Gewinne höher, weil die Dividendensteuer höher ist. Was Unternehmenslobbys bei ihrer Kampagne für die Senkung dieser Steuer betreiben, ist also Rosinenpicken. Ihre Forderungen dienen zumeist nur Großunternehmen.

Außerdem ignorieren sie dabei vollkommen, dass sich die Attraktivität eines Standorts aus vielen Komponenten zusammensetzt: der Infrastruktur, qualifizierten Arbeitskräften, Rechtssicherheit, sozialer Sicherheit und Nachfrage bzw. KundInnennähe.

Konstruktiv weiterentwickeln

Gewerkschaften und Arbeiterkammern wollen den Sozialstaat und die Arbeitswelt konstruktiv weiterentwickeln. Sie sehen die Menschen mit ihren Fähigkeiten und Bedürfnissen im Mittelpunkt und nicht die Kapitalinteressen einiger weniger. Die guten sozialen Errungen-

schaften und Standards sind zentrale Voraussetzungen für gemeinsamen wirtschaftlichen Erfolg.

Anliegen wie die Bekämpfung der Arbeitslosigkeit, die Umsetzung von Ausbildungs- und Beschäftigungsoffensiven für unterschiedliche Zielgruppen, die Erhöhung der Arbeitsplatzqualität, mehr Zeitautonomie und bessere Planbarkeit der Arbeit, bessere Rahmenbedingungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie müssen demnach weit oben auf der Prioritätenliste einer verantwortungsvollen Politik stehen. Klar ist, dass davon letztlich auch die Unternehmen profitieren.

Sozialstaat schafft Perspektive

Stattdessen verfolgt die Bundesregierung die allzu simple, allgemeine Devise: die Senkung der Abgabenquote auf 40 Prozent. Das Problem: Eine solch massive Verringerung von Einnahmen für den öffentlichen Haushalt kann sich nun einmal nicht ausgehen, ohne dass gleichzeitig Leistungen des Sozialstaats gekürzt werden. Diese Politik führt zu einer Erosion des sozialen Fundaments und beschneidet damit auch Perspektiven Österreichs, und zwar sowohl wirtschaftlich als auch gesellschaftlich.

Wenn man ihn lässt, dann kann der Sozialstaat enorm viel: Er ermöglicht allen Menschen, ob reich oder arm, ein Leben in Würde, schafft Bildungschancen, sorgt für ein qualitativ hochwertiges Gesundheitssystem. Sein Ziel ist der Ausgleich in Wirtschaft und Gesellschaft. In schwierigen Wirtschafts- und Lebenslagen bietet er Sicherheit für die

nächsten Schritte und macht so den Wirtschaftsstandort insgesamt krisenfester. Wie schafft er all das?

- Soziale Sicherheit wirkt gegen Polarisierung und Ausgrenzung. Das trägt zu einem Mehr an Chancengleichheit und damit auch zu größerem Sicherheitsgefühl und gegenseitigem Vertrauen bei, das für das Funktionieren der Wirtschaft unumgänglich ist.
- Der Sozialstaat glättet durch Arbeitsmarkt- und Konjunkturpakete konjunkturelle Schwankungen. Stabilisierend wirkt er dabei auch durch die Lebensstandardsicherung in schwierigen Lebenslagen.
- Das öffentliche Angebot bzw. die öffentliche Finanzierung von Dienstleistungen für Gesundheit, Pflege, Kinderbetreuung und Bildung schafft außerdem direkt Arbeitsplätze.
- Sozial-, arbeitsmarkt-, bildungs- und familienpolitische Maßnahmen erhöhen die Arbeitsmarktchancen der Menschen und sichern über einen hohen Beschäftigungsstand wiederum die Finanzierungsgrundlage des Sozialstaats.
- Der Zugang zu und die Qualität von Bildungsangeboten sowie Gesundheitsleistungen sind wichtige Determinanten der Lebensqualität. Gut qualifizierte und gesunde Arbeitskräfte sind auch für Unternehmen essenziell.
- Der Sozialstaat unterstützt auch Anpassungsprozesse, die durch den Strukturwandel und die Digitalisierung nötig sind, indem er Menschen bei Umschulungen und Weiterbildungen unterstützt oder Unternehmen Anpassungsförderungen (z. B. Förderung von Kurzarbeit) zukommen lässt.
- Durch eine Minderung der Ungleichheit können auch Menschen mit geringem Einkommen ihre Ausgaben besser bestreiten. Und gerade sie sind es, die den Großteil ihres Einkommens eben nicht sparen, sondern konsumieren. Dies wiederum hilft bei der Stabilisierung der Inlandsnachfrage, die für Unternehmen – gerade in Krisenzeiten – wichtig ist.

Die „reine“ Marktwirtschaft schafft weder ein „Fair Play“ noch eine gerechte Verteilung der Einkommen – dies zeigen die bisherigen Erfahrungen deutlich. Der Sozialstaat mindert durch Umverteilung die Schieflage bei der Ein-



© Adobe Stock / heawolf

kommensverteilung. Auch das WIFO bestätigt, dass sozialer Ausgleich, wirtschaftlicher Erfolg und hohe Produktivität in der Regel mit einer hohen Sozial- und Abgabenquote einhergehen. In reichen Ländern wie Österreich ist die Sozialquote höher als in armen Staaten. **Vice versa** lässt sich feststellen, dass Länder mit hoher Sozialquote in der Regel gesamtwirtschaftlich erfolgreicher sind.

Um die hohe Standortqualität weiterhin aufrechterhalten zu können, ist eine stabile Finanzierungsgrundlage für den Sozialstaat unabdingbar. Und diese wiederum benötigt eben eine entsprechende Steuer- und Abgabenquote.

Stabile Erwartungen

Nur durch verlässliche Rahmenbedingungen – und dazu gehören eben die konkreten Sozialleistungen, aber auch öffentliche Einrichtungen – kann die Stabilität von Wirtschaft und Gesellschaft nachhaltig erhalten bleiben. Diese Verlässlichkeit und Stabilität sind für alle Menschen wertvoll, da eine gewisse Planbarkeit im Leben ermöglicht wird. Außerdem ermutigt „Sicherheit im Wandel“ Menschen auch zu anstehenden Verän-

derungen, die etwa die Digitalisierung mit sich bringt.

Weltweit beneidet

Und natürlich profitieren auch Unternehmen davon, da so langfristige Kapazitätsplanungen möglich sind und bereits getätigte Investitionen nicht durch Unsicherheit oder gar Unruhen entwertet werden. Auch vernünftige Arbeitsbeziehungen, wie sie die österreichischen Sozialpartner seit Jahrzehnten auf kollektiver und betrieblicher Ebene vorgelebt haben, sind eine Win-win-Situation: Diese waren stets ein Garant für sozialen Frieden, reibungsloses Wirtschaften und ein verantwortungsbewusstes Miteinander. Darum werden wir zu Recht weltweit beneidet.

Weitere Informationen:
tinyurl.com/yam73oxv

Schreiben Sie Ihre Meinung an die AutorInnen
adi.buxbaum@akwien.at
vera.lacina@akwien.at
oder an die Redaktion
aw@oegb.at

Digitaler Aufholbedarf

Österreich liegt bei der Digitalisierung im internationalen Vergleich zurück. Gerade Klein- und Mittelbetriebe haben den Anschluss noch nicht wirklich geschafft.

Alexia Weiss

Journalistin und Autorin

Betriebe, die Digitalisierung einsetzen, verarbeiten elektronisch erfasste Daten und schaffen damit einen Mehrwert. Dieser kann darin bestehen, dass ein Produkt individualisiert erstellt oder die Logistik leichter gesteuert werden kann. Sehr gut gelungen sind solche Prozesse bereits in großen Industriebetrieben – man spricht dann von Industrie 4.0. AK-Experte Fridolin Herkommer nennt hier zum Beispiel Infineon, aber auch die Voest, „die für 350 Millionen Euro in Kapfenberg ein neues Stahlwerk errichtet, welches bei der Digitalisierung internationale **Benchmarks** setzt“. In der Automobilzulieferung passiere in Sachen Digitalisierung ebenfalls viel, genauso wie im Maschinen- und Anlagenbau sowie in der Umwelttechnik.

Nur im guten Mittelfeld

Dennoch bewegt sich Österreich bei der Digitalisierung im internationalen Vergleich nur im guten Mittelfeld. Sieht man sich beispielsweise den Digitalisierungsindex der Europäischen Union (DESI) für 2018 an, belegte Österreich trotz des siebthöchsten Pro-Kopf-Einkommens in der EU nur den elften Platz. Der direkte Beitrag von Kapitalleistungen der Informations- und Kommunikationstechnologien (IKT) zum Wachstum des Bruttoinlandsprodukts betrug hierzulande 2017 0,37 Prozentpunkte. Mit diesem Wachstumsbeitrag lag Österreich unter 35 Vergleichsländern am 15. Rang. Bei

der Integration digitaler Technologien in Unternehmen sieht es etwas besser aus: Hier erreichte Österreich im Jahr 2017 beim EU-Digitalisierungsindex Rang zehn unter den EU-28. Gute Plätze in den einzelnen Untergruppen des DESI erzielte Österreich bei der Qualifikation – im Kapitel Humankapital lag es auf Platz sieben – und bei den öffentlichen Diensten – hier lag Österreich auf Rang acht.

Übersehener Mehrwert

Das insgesamt dennoch mittelmäßige Abschneiden ist laut einer WIFO-Studie aus dem August 2018 vor allem auf den schwach entwickelten Bereich E-Commerce in Klein- und Mittelbetrieben (KMU) zurückzuführen. Die Umsatzzanteile von KMUs im Online-Handel liegen deutlich unter dem Durchschnitt der EU-28. „Den kleineren Betrieben fällt es im Gegensatz zu Großunternehmen schwerer, Digitalisierung einzusetzen, sie sehen oft nicht, worin der Mehrwert bestehen kann, und tun sich mit den entsprechenden Investitionen schwerer“, erklärt Herkommer.

Sehr stark sei in Österreich der Kommunikationstechnologiesektor (KT), „da wurde viel und sehr früh in Digitalisierung investiert“. Der Informationstechnologiesektor (IT) sei dagegen erst jetzt im Aufholen begriffen. Den Grund dafür sieht Herkommer in dem Umstand, „dass die ÖsterreicherInnen und die österreichischen Unternehmen zurückhaltend sind, wenn es um den Einsatz und die Nutzung neuer digitaler Dienstleistungen geht“. Gerade im Soft-

ware-Bereich müssten die Investitionen am stärksten steigen, um Digitalisierung voranzutreiben.

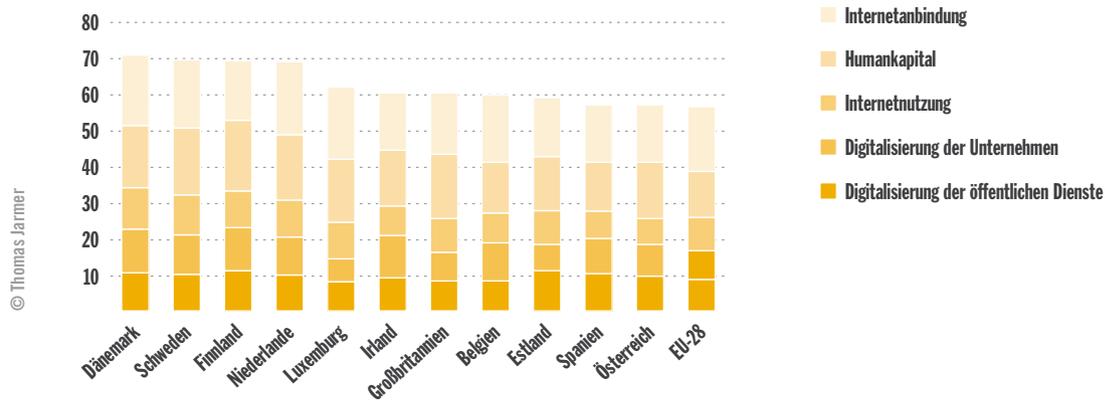
Stichwort „Cloud Computing“. Nur 17 Prozent der heimischen Unternehmen nutzten diese Technologie laut OECD-Daten aus dem Jahr 2016, damit lag Österreich in einem Vergleich von 27 Ländern nur auf Platz 20. „Unternehmen, aber auch private NutzerInnen sind bei neuen Diensten traditionell zurückhaltend“, sagt Herkommer. Im Vordergrund stünden dabei Sicherheitsbedenken. „Man hat die Sorge, dass man mit den Daten Betriebsgeheimnisse an einen Ort stellt, an dem man sie nicht mehr kontrollieren kann.“ Cloud Computing ermögliche aber viele Echtzeitdatenauswertungen, was Digitalisierung ausmache. „Es geht ja darum, dass ich nicht nur die Daten in meinem Unternehmen erhebe, sondern sie mit anderen verknüpfe.“

Ein Beispiel: Ein Motorradhersteller, der sowohl die Datenströme von Zulieferern als auch von KäuferInnen in seine Analysen einbezieht, erfährt nicht nur, wann ein Ersatzteil genau eintrifft. „Der Betrieb kann dann etwa auch sehen, dass ein Motorrad, das für die Kurzstrecke konstruiert wurde, von den KonsumentInnen hauptsächlich für lange Ausflüge eingesetzt wird.“ Solche Erkenntnisse können in die Weiterentwicklung von Produkten miteinfließen.

Übervorsichtig

Vorreiter sein versus abwartende Haltung: Langfristig werden Unternehmen am Cloud Computing trotz aller nach-

EU-Digitalisierungsindex



vollziehbarer Sicherheitsbedenken nicht vorbeikommen. Microsoft bietet zum Beispiel für sein Office-Programm 365 bereits das System Delve an. Damit werden etwa Word- oder Excel-Dateien nicht mehr wie bisher in individuell angelegten Ordnern und Unterordnern auf dem betriebseigenen Rechner oder Computer-Netzwerk gespeichert, sondern in der Cloud. „Ich gebe dann wie in einer Suchmaschine nur mehr einen Begriff ein, und das Programm gibt mir das gewünschte Dokument“, so Herkommer. „Um mir das richtige vorschlagen zu können, müsste man aber alles, was man an Expertise hat, Microsoft im Volltext zur Verfügung stellen.“

Machtkonzentration

Microsoft hat auf die auch im Nachbarland Deutschland herrschende Skepsis gegenüber solchen Lösungen bereits mit dem Modell der „Germany Cloud“ reagiert. „Die Daten sind zwar auch hier weltweit abrufbar, da die Cloud nicht geografisch begrenzt ist, aber sie unterliegen deutschem Recht“, erklärt der AK-Experte. Damit gebe es mehr Rechtssicherheit, vor Hackerangriffen schützt das freilich nicht.

Auch Microsoft selbst könnte mit den Daten dann theoretisch x-beliebige Metaanalysen betreiben. Insgesamt verändere die Digitalisierung die Struktur der Wirtschaft sehr stark. Das betreffe einerseits Standortentscheidungen: Neue Jobs im Digitalbereich entstehen weltweit – und auch in Österreich – vor allem in den Städten. Herkommer verweist hier zum Beispiel auf Amazon, das

eine seiner neuen Zentralen in New York errichtet.

Andererseits führen die Digitalisierung und die ihr inhärenten Netzwerkeffekte zu einer starken Machtkonzentration. „Anfangs dachte man ja, die Internetwirtschaft führe zu Dezentralisierung und kollaborativer Innovation“, so Herkommer. Doch das habe sich nicht bewahrheitet. „Die Dinge, die wir nutzen, sind in den Händen weniger.“ Als Beispiele nennt der AK-Experte Google, Amazon und Facebook.

Ein europäisches Amazon oder ein neues Facebook aufzubauen, hält Herkommer für eine gewagte Herangehensweise. Und: „Österreich ist kein Standort, der über den Preis gewinnen kann, sondern nur durch Qualität und Innovationskraft.“ Es braucht also etwas mutigere Investitionen, wenn es um Digitalisierung geht, und das vor allem im Bereich der KMU. Nötig sei das Entwickeln von Software. Bei der für Digitalisierung ebenfalls relevanten Forschung und Entwicklung lag Österreich laut Statistik Austria im Vorjahr mit einer F&E-Quote von 3,2 Prozent knapp hinter Schweden bereits an der europäischen Spitze.

Grenzen der Standardlösungen

Wenn es um Software geht, braucht es zunehmend individuelle Lösungen für den einzelnen Betrieb, erklärt Herkommer. Selbst die kaufmännische Unternehmenssoftware SAP müsse inzwischen stark für das jeweilige Unternehmen adaptiert werden. Das wiederum bringt hohe Kosten mit sich. „Standardlösungen stoßen generell an ihre Grenzen.“ Das

betrifft auch den wichtigen Bereich Weiterbildung. Es gebe im Bereich Digitalisierung nicht den einen Kurs für alle. Auch hier müssten Betriebe Geld in die Hand nehmen und ihre MitarbeiterInnen für den jeweiligen Einsatzbereich im Unternehmen schulen.

MitarbeiterInnen mitnehmen

Konkrete Zahlen zum Investitionsbedarf kann Herkommer nicht nennen: „Investitionen in Digitalisierung zu messen und über Länder und Branchen miteinander zu vergleichen ist derzeit noch sehr schwierig. Die Digitalisierung lässt sich nicht auf IKT-Ausgaben reduzieren, und eine klare Abgrenzung, was Digitalisierungskomponenten sind und was nicht, ist nicht immer einfach“, so der AK-Experte. Fest stehe allerdings: Der Wandel, den die Digitalisierung bedeute, müsse gelingen und dabei gelte es, MitarbeiterInnen genauso mitzunehmen wie kleinere Unternehmen. „Außerdem müssen wir für den Umgang mit der immer größer werdenden politischen und wirtschaftlichen Macht der Digitalwirtschaft Instrumente finden.“

Weitere Informationen:

Arbeiterkammer-Schwerpunkt zur Industrie 4.0
tinyurl.com/y8psrovz

WIFO-Themenplattform „Digitalisierung“
tinyurl.com/ycehx8a4

Schreiben Sie Ihre Meinung an die Autorin
alexia.weiss@yahoo.com

oder an die Redaktion
aw@oegb.at



Gut, dass in Österreich das Umlageverfahren, mittels Steuern und Abgaben das Funktionieren der öffentlichen Infrastruktur zu garantieren, (noch) intakt ist. Das ist beispielsweise auch an der Wasserver- und Abwasserentsorgung zu sehen.

Luft nach oben

Dank hoher Abgabenquote profitieren auch Unternehmen von öffentlichen Leistungen. Beim gleichen Zugang für alle gibt es durchaus Handlungsbedarf.

Heike Hausensteiner
Freie Journalistin

Dass nach Weihnachten die Müllabfuhr in Österreich tadellos funktioniert, ist kein Gesetz der Natur. Vielmehr ist es den Vorkehrungen zu verdanken, die die öffentliche Hand trifft. Dass in der Skisaison die österreichischen Krankenhäuser vermehrten Zulauf an Verletzten haben, die – unabhängig von ihrem Einkommen – relativ unbürokratisch behandelt werden, ist ebenfalls auf den Sozialstaat zurückzuführen. Auch können sich Frau und Herr Österreicher auf einen staatlichen Gesundheitsplan verlassen. Und darauf, dass Vorsorge dafür getroffen wird, sollte es in einem Kraftwerk der Nachbarländer einen Atomunfall geben, dessen Giftwolke die Luft beeinträchtigen würde.

Die derzeitige Bundesregierung unter dem Duo Kurz/Strache redet einer nied-

rigen Abgabenquote das Wort. Unter dem Gesichtspunkt, dass SpenderInnen von Großunternehmen 2017 den Wahlkampf der Regierungsparteien – deutliche Überschreitung der gedeckelten Wahlkampfkosten inklusive – tatkräftig unterstützten, ist diese Form von Klientelpolitik verständlich. Hinzu kommt ihr (Miss-)Verständnis eines Staates an sich. Ausgehend von der Staatsphilosophie insbesondere des Aufklärungszeitalters, hat der Staat die Aufgabe, die BürgerInnen zu schützen. Diese Auffassung empfinden (Wirtschafts-)Liberalen als zu eng, die Freiheit einschränkend. Demgegenüber befürworten sie massiv die Einschränkung von Menschen, die zu Flucht oder Migration entschlossen sind. Der grenzüberschreitende Handel wiederum kann ihnen nicht weit genug gehen. Außerdem behindere ein hohes Steuerniveau die wirtschaftliche Entwicklung, argumentieren sie.

Die Abgabenquote beschreibt die Einnahmen aus Steuern und Sozialbeiträgen in Relation zum Bruttoinlandsprodukt (BIP). Laut Statistik Austria liegt sie momentan in Österreich bei ungefähr 42 Prozent (je nach Definition). Damit ist sie in den vergangenen 60 Jahren um etwa zehn Prozentpunkte (1957: 32 Prozent) gestiegen – parallel mit dem Aufbau des Sozialstaats. Denn es sind die Steuern und Abgaben, vor allem auf Arbeit und Konsum, die den (noch) starken Sozialstaat und das gut funktionierende Gemeinwesen finanzieren.

Völlig sinnbefreit

Bei der Steuerreform fokussiere die Regierung „völlig sinnbefreit auf eine Senkung der Abgabenquote, koste es, was es wolle“, sagt daher der Leiter der Abteilung für Steuerpolitik in der Arbeiterkammer Wien, Dominik Bernhofer, im

Interview. „Es gibt überhaupt keine empirische oder wissenschaftliche Evidenz, dass die Abgabenquote irgendeine Auswirkung auf das Wirtschaftswachstum hätte – das ist also ökonomisch überhaupt nicht fundiert.“

Weiterentwicklung

Ja, Österreichs Abgabenquote ist überdurchschnittlich hoch – ähnlich wie in Dänemark, Belgien oder Schweden. Sehr niedrige Abgabenquoten haben zum Beispiel die Türkei oder Mexiko. Wirtschaftlich starke, reichere Länder haben oft einen gut ausgebauten Sozialstaat mit umfassender Staatsaktivität. Dieser Zusammenhang wird „Wagner’sches Gesetz“ genannt (nach dem deutschen Ökonomen der Bismarck-Ära **Adolph Wagner**, Anm.). Es beschreibt, wie Volkswirtschaften im Laufe ihrer Entwicklung einen größeren Teil der Bedürfnisse durch öffentliche Leistungen decken können und daher auch steigende Staats- und Abgabenquoten aufweisen, unterstreichen Philipp Gerhartinger und Philipp Haunschmid von der Arbeiterkammer Oberösterreich.

Die Stadt Wien startet im Februar mit der Generalsanierung von rund 50 Wiener Brücken bis 2028. Seit Beginn des Vorjahres läuft hier ein umfassendes Brückenschutzprogramm: Neue Brücken werden errichtet und alte auf den neuesten technischen Stand gebracht. Rund 200 Millionen Euro hat Wien für diese Sanierungen budgetiert. Die betroffenen Brücken wurden nach dem Zweiten Weltkrieg errichtet und sind jetzt in einem Alter, in dem Erneuerungen notwendig werden. Es ist eine Notwendigkeit, vor der alle Städte Europas stehen. Wie wichtig solche Projekte sind, hat nicht zuletzt im Nachbarland Italien der Einsturz der Autobahnbrücke in Genua gezeigt.

Die so genannte Morandi-Brücke in der ligurischen Hauptstadt stürzte am 14. August 2018 ein, 43 Menschen starben. Die Schrägseilbrücke aus den 1960er-Jahren war nicht auf die heutige Verkehrsdichte und den Schwerlastverkehr ausgerichtet. Angesichts von Korrosion, Rissen, Degradierung des Betons war bereits vor Jahren die Nutzungsdauer der Verkehrsverbindung hinterfragt

worden. Der private Autobahn-Betreiber Atlantia dürfte massiv bei der Erhaltung gespart haben, lautet daher ein Vorwurf. Der börsennotierte Infrastrukturbetreiber erwirtschaftete demgegenüber zuletzt einen Gewinn von rund sechs Milliarden Euro pro Jahr. Das heißt, es wurden Profite ohne Pflichtenprüfung und auf Kosten der Substanz gemacht.

Insbesondere ArbeitnehmervertreterInnen sowie (sozial-)demokratisch – und nicht in erster Linie wirtschaftsliberal – gesinnte ÖkonomInnen und PolitikerInnen hoffen daher, dass das „Unglück von Genua“ zu einem Umdenken führt, was den europäischen Privatisierungstrend von Finanzierung, Errichtung und Betrieb öffentlicher Infrastruktur betrifft. In Deutschland etwa, das mit in Form von öffentlich-privaten Partnerschaften privatisierten Autobahn-Abschnitten hadert, hat sich der Gewerkschaftsbund (DGB) für „Privatisierungsbremsen“ eingesetzt, berichtet Martin Stuber vom DGB. So soll sichergestellt werden, dass der staatliche Einfluss auf die Entwicklung der Daseinsvorsorge erhalten bleibt.

Dank Steuern gut intakt

Gut, dass in Österreich das Umlageverfahren, mittels Steuern und Abgaben das Funktionieren der öffentlichen Infrastruktur zu garantieren, (noch) intakt ist. Das ist beispielsweise auch an der Wasserver- und Abwasserentsorgung zu sehen. Hier dominiert eine kleinteilige Versorgungsstruktur auf kommunaler Ebene, fast ausschließlich in öffentlicher Hand. Der Wasserleitungsverlust beträgt elf Prozent, im privaten Wasserversorgungssystem von England hingegen 23 Prozent und in jenem von Frankreich 22 Prozent. Beim Abwasser beträgt der Ausbau der dritten Reinigungsstufe (chemische Reinigung) in Österreich 97 Prozent, in England 57 Prozent, in Frankreich gar nur 22 Prozent. Das hat jüngst eine internationale Vergleichsstudie über die Siedlungswasserwirtschaft in sechs Ländern ergeben.

Wo privatisiert wurde, waren entweder strenge Regulierungen von Preisen oder Leistungen notwendig, wie in England, oder der Staat musste im Zuge der Finanzkrise mit Subventionen eingrei-

fen, um wirtschaftliche Verluste niedrig zu halten, etwa in Frankreich. Dort lässt sich zudem, ebenso wie in Deutschland, ein seit Jahren anhaltender Gegentrend zur Liberalisierung feststellen: Die Wasserversorgung wird rekommunalisiert, immer mehr Gemeinden nehmen aufgrund enttäuschter Erwartungen ihre Wasserversorgung wieder selbst in die Hand. Bleibt nur noch zu hoffen, dass die Ausnahme vom Ausschreibungs- und Liberalisierungszwang für die Wasserversorgung auf EU-Ebene erhalten bleibt. Diesbezüglich steht im Frühjahr eine Überprüfung an.

Öffentliche Investitionen haben sich hierzulande außerdem im Bereich der Energieversorgung und -sicherheit bewährt sowie in der Forschungsförderung. In den vergangenen 25 Jahren konnte Österreich bei den Investitionen im Bereich Forschung und Entwicklung (F&E) enorm aufholen und hat mittlerweile eine F&E-Quote von schätzungsweise 3,2 Prozent. Das entspricht rund einer Milliarde Euro, Österreich zählt damit zu den Spitzenländern in der OECD (Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung). Dennoch gibt es noch Luft nach oben.

AK-Ökonom Markus Marterbauer sieht noch erheblichen Bedarf im Ausbau des gleichen Zugangs für alle Bevölkerungsgruppen zu öffentlichen Leistungen: Dass etwa der soziale Wohnbau vor allem in den Ballungszentren mit raschem Bevölkerungswachstum ausgeweitet wird, dass der öffentliche Verkehr – „auch zur Verringerung des umweltschädlichen motorisierten Individualverkehrs“ – weiter ausgebaut wird ebenso wie das soziale Pflegesystem, fordert der Wirtschaftswissenschaftler.

Kann Österreich seine hohen Standards halten oder sogar ausbauen, anstatt abzubauen, werden das die BürgerInnen und InvestorInnen ebenso schätzen wie MigrantInnen und TouristInnen.

Blogtipp:

awblog.at/privatisierung-wendepunkt-genua

Schreiben Sie Ihre Meinung an die Autorin
heike.hausensteiner@gmail.com

oder an die Redaktion
aw@oegb.at

Zeitdruck und konstanter Stress

5.500 Frauen arbeiten derzeit in Wiens Industriebetrieben. Eine AK-Studie zeigt, dass sie besonders unter Zeitdruck sowie der Doppelbelastung leiden.

Amela Muratovic
ÖGB Kommunikation

So leben wir heute. Wiener Industriebeschäftigten berichten über ihr Leben: So lautet der Titel einer aktuellen Studie der Arbeiterkammer Wien. Als Vorbild dafür diente jene von Käthe Leichter aus dem Jahr 1932. Leichter war eine der ersten Sozialwissenschaftlerinnen Österreichs und erste Leiterin des Frauenreferats der AK Wien. Leichter rückte mit ihrer bahnbrechenden Forschungsarbeit mit dem Titel „So leben wir ... 1.320 Industriebeschäftigten berichten über ihr Leben“ erstmals die Arbeiterinnen ins Zentrum der Forschung. Die aktuelle Studie, die von der AK Wien in Kooperation mit der Stadt Wien (MA 57 und MA 23) in Auftrag gegeben wurde, begibt sich auf diese Spuren.

55.000 Industriebeschäftigten arbeiteten im Jahr 1931 in Wien. Heute sind es noch 5.500. Die AK wollte wissen, wie diese Arbeiterinnen leben, wie sich ihr Arbeitstag gestaltet und wie sich der rasante Wandel auf ihre Arbeitsbedingungen auswirkt. Für die Untersuchung wurden mehr als 300 Arbeiterinnen befragt. Dabei zeigt sich: 85 Jahre nach der ersten Studie über Industriebeschäftigten hat sich wenig verändert. Zeitdruck und Doppelbelastung durch Job und Haushalt bestehen nach wie vor.

Große Branchenunterschiede

Die meisten Industriebeschäftigten sind heute in der Nahrungsmittelproduktion tätig, gefolgt von „Herstellung sonstiger Waren“, wie zum Beispiel Schmuck oder

medizinischen Apparaten, dann Elektro-, Pharma- und Metallindustrie. Die Arbeitsbedingungen sind je nach Branche und Tätigkeitsbereich sehr unterschiedlich. Wenige, gutverdienende Arbeiterinnen in männerdominierten Industriezweigen stehen einer Vielzahl von Arbeiterinnen mit sehr geringen Einkommen in frauendominierten Niedriglohnbranchen gegenüber. So verdienen 55 Prozent der befragten Arbeiterinnen trotz Vollzeit unter 1.500 Euro netto.

Bei Arbeiterinnen, die nicht in Österreich geboren sind, beträgt dieser Anteil sogar 70 Prozent. Nur circa elf Prozent verdienen 2.000 Euro netto oder mehr. Kein Wunder also, dass fünf von zehn Frauen angeben, mit ihrem Einkommen gerade so auszukommen. 10 Prozent sagen sogar, dass es nicht reicht. Und sechs von zehn geben wiederum an, Schulden zu haben.

Takt von der Maschine vorgegeben

Während sich die Wohnsituation der Arbeiterinnen im Vergleich zu 1932 deutlich verbesserte und die Arbeitssituation heute weniger prekär ist, klagen die Arbeiterinnen sehr häufig über großen Zeitdruck und konstanten Stress. „Der Takt wird von der Maschine vorgegeben“, so beschreiben und kritisieren viele Arbeiterinnen die Produktionsabläufe.

Der Großteil der Befragten ist ständigem Arbeitsdruck ohne Zeit zum Verschnaufen ausgesetzt. Ganz besonders schwer haben es jene Frauen, die neben der Erwerbsarbeit auch noch Betreuungspflichten zu schultern haben. „Noch immer wird ein Großteil der

Haushalts- und Betreuungsarbeiten von Frauen geleistet, der Zeitdruck durch Vollzeitbeschäftigung und Reproduktionsarbeit ist enorm, Erschöpfung und Zeitnot sind ein Kennzeichen der Arbeiterinnen damals wie heute“, heißt es in der Studie.

Weitere Belastungsthemen, die in den einzelnen Branchen nach wie vor bestehen, sind in erster Linie Hitze und Kälte. Dazu kommen starke Temperaturschwankungen, Lärm und Staub sowie einseitige körperliche Belastungen, wie etwa langes Stehen.

Weiterbildung und Digitalisierung

Großen Handlungsbedarf gibt es bei den Themen Weiterbildung und Digitalisierung. Vier von zehn Arbeiterinnen geben an, dass sie mit den Weiterbildungsmöglichkeiten unzufrieden sind. So berichtet der Großteil der Befragten, dass ihnen zumeist nur vor Ort gezeigt wird, was zu tun ist, eine Aus- oder Weiterbildung im eigentlichen Sinne wird nicht angeboten. Auch in Bezug auf die Digitalisierung schildern die Industriebeschäftigten, dass sie nicht eingebunden werden – obwohl die damit verbundenen Veränderungen der Arbeitsprozesse gerade auch Arbeiterinnen stark betreffen.

Die Studie:

tinyurl.com/yanuvdca

Schreiben Sie Ihre Meinung an die Autorin
amela.muratovic@oegb.at

oder an die Redaktion
aw@oegb.at

Nicht zuletzt

von

Karl Dürtscher

Bundesgeschäftsführer der GPA-djp

Auf die Qualität kommt es an!

In der Karfreitagsdiskussion wurde wieder der Wirtschaftsstandort bemüht: Dieser sei gefährdet, wenn für alle ÖsterreicherInnen der Karfreitag als Feiertag gilt. Nun kostet ein freier Arbeitstag für alle weniger als 0,4 Prozent der Bruttolohnsumme. Interessanterweise ist das ein Betrag, der den Arbeitgebern in den letzten Monaten durch Maßnahmen der Bundesregierung mehrfach geschenkt wurde.

Am Thema vorbei

Man denke nur an die Ausdehnung der Möglichkeit, Überstunden zu leisten oder durch eine Ausdehnung der Gleitzeit Überstundenzuschläge zu vermeiden. Aber eigentlich geht diese Diskussion am wahren Thema vorbei. Ein attraktiver Wirtschaftsstandort hängt weniger von niedrigem Lohnniveau oder einer niedrigen Steuerlast ab, sondern von ganz anderen Faktoren, die ein gutes Zusammenspiel vieler Player erfordern. Hier wäre der soziale Frieden zu erwähnen. Dieser ist für eine **Just-in-time-Produktion** nahezu unerlässlich, denn Lieferketten vertragen keine Störung auch nur eines Gliedes, denn sonst kommt es unweigerlich zur Störung des ganzen Prozesses und hohem wirtschaftlichem Schaden.

Ferner ist die Infrastruktur ein wesentliches Erfordernis, sei es die gesicherte Versorgung mit Energie, aber

auch die gute Anbindung an ein hochrangiges Straßennetz sowie an Schienen-, Wasser- und Luftverkehrswege. Bei einer Diskussion über den Wirtschaftsstandort wird dies oft vernachlässigt. Eine Senkung von Steuern verbessert weder das Straßennetz noch die sonstigen Verkehrswege oder die Infrastruktur. Gerade die entsprechenden Steuereinnahmen machen es oftmals erst möglich, die Infrastruktur auf einem guten Level zu halten. Was das Kürzen von Investitionen in die Daseinsvorsorge zur Folge hat, wird am Beispiel Großbritanniens drastisch vorgeführt. Im ersten Moment freuten sich Unternehmen über niedrige Steuersätze, aber wenn dann die Infrastruktur nicht mehr modern ist, ziehen die Betriebe trotz sinkender Löhne weiter. Arbeitslosigkeit und Armut sind dann die unweigerlichen Folgen.

Nicht vergessen werden sollte auch die Ausbildung der ArbeitnehmerInnen. Wir sehen in den letzten Jahren, dass sich Betriebe zunehmend aus der Lehrlingsausbildung verabschieden und sie auf die Allgemeinheit abschieben. Das Fehlen von Fachkräften ist die Folge, und das wirkt sich negativ auf den Wirtschaftsstandort aus. Der Ruf nach dem Zuzug von Fachkräften aus dem Nicht-EU-Ausland wird diesen Mangel auch nicht verringern. Denn es stellt sich leider nur allzu oft heraus, dass der in Tirol dringend gesuchte Koch sich dann als

billiger Abwäscher wiederfindet. Hier ist nicht nur mehr Engagement seitens der Betriebe bei der Ausbildung notwendig. Vielmehr ist für ein modernes Bildungssystem unerlässlich, dass die Basisbildung zeitgemäß aufgestellt wird. Was wir momentan erleben, ist jedoch, dass sich die Bildungspolitik vorrangig mit Noten oder Ferienzeiten beschäftigt. Das ist eine rückwärtsgewandte Politik, die modernen Herausforderungen weder gerecht wird noch die von der Wirtschaft benötigten Fachkräfte sicherstellen wird. Gerade im Zeitalter der Digitalisierung benötigen wir ArbeitnehmerInnen, die gut ausgebildet sind, und Unterrichtsmaterialien und -geräte, die am Puls der Zeit sind und die neugierig auf die kommenden Veränderungen machen, und nicht Instrumente und Methoden des vorigen Jahrhunderts, die den Wert von Disziplin und Ordnung über alles andere stellen.

Gute Basis notwendig

Ebenso wichtig ist natürlich ein starkes soziales Netz, denn erst dieses macht ArbeitnehmerInnen unabhängig und sichert die Möglichkeit, sich auch auf Experimente und Wagnisse einzulassen. Dies alles ist jedoch nur dann möglich, wenn es entsprechende Steuereinnahmen gibt – und damit eine gute Basis für eine zukünftig hohe Wertschöpfung sichergestellt ist.

awblog.at ist die digitale Ergänzung zur Printausgabe der „Arbeit&Wirtschaft“. Frisch gebloggt zeigt die Highlights.

80 – 60 – 3 – 348

Michael Lohmeyer

Im Vorjahr sind 80 JournalistInnen, AssistentInnen und Online-AktivistInnen getötet worden. Jede dieser Ermordungen ist ein Anschlag auf einen Menschen und auf die Freiheit, ein Attentat auf die Freiheit der Presse. 60 weitere MedienmitarbeiterInnen sind derzeit entführt, 3 sind vermisst. 348 befinden sich in Haft. Die Gefährdung des Journalismus mag in Ausmaß und Wucht für viele neu sein, sie ist es im Grundsätzlichen nicht: Denn immer schon hat es diese andere Seite gegeben, jene Quellen, die „alternative Fakten“ in die Welt gesetzt haben, um tatsächlich ihre Sicht der Dinge überproportional in eine Gesamtbetrachtung zu drücken.

Dem gegenzusteuern, braucht Zeit und Personal. Damals wie heute. Doch die meisten Redaktionen werden auf Sparflamme gehalten. Und das bewirkt, dass weniger in den Köpfen, aber umso stärker in der täglichen Arbeitspraxis ein Kompromiss geschlossen wird, ein Kompromiss mit den Umständen, mit dem Mangel an Zeit. Pressefreiheit beginnt bei den Arbeitsbedingungen von JournalistInnen. Die Gefährdung der Pressefreiheit auch.

Lesen Sie mehr: tinyurl.com/ydeyhwnT

Leben in der Bedarfsorientierten Mindestsicherung

Bernhard Kittel & Stefanie Stadlober

Die Bedarfsorientierte Mindestsicherung ist das letzte, unterste Auffangnetz des österreichischen Sozialsystems. Das ihr zugrunde liegende Gerechtigkeitsprinzip ist der Bedarf, ausgerichtet auf das Minimum, das nötig ist, um eine menschenwürdige Existenz zu führen. Menschen, die in diesem Auffangnetz landen, haben gewöhnlich einen längeren Abstieg durch die verschiedenen Stufen des Sozialsystems hinter sich. Für viele Menschen in der Mindestsicherung ist die Forderung, eine Arbeit zu suchen, blanker Hohn.

Diesen Menschen die Existenz am absoluten Minimum noch zusätzlich zu beschneiden bedeutet, sie in ein menschenunwürdiges Dasein zu stoßen. Die Abschaffung der Notstandshilfe bedeutet für all diejenigen, die über keinen absoluten Kündigungsschutz verfügen, eine Erhöhung des Risikos, Lebensstandard und gesellschaftlichen Status bei Arbeitslosigkeit zu verlieren. Damit werden die Einsätze im Spiel um Arbeit erhöht, dem Egoismus wird Vorschub geleistet und der gesellschaftliche Zusammenhalt infrage gestellt.

Lesen Sie mehr: tinyurl.com/y8de5dhr

Wenn Ihnen ein Blogbeitrag gefällt, belohnen Sie uns und die Autorinnen und Autoren doch damit, dass Sie den Beitrag per Facebook, Twitter, E-Mail oder – ganz klassisch – per Mundpropaganda an interessierte Menschen weitergeben!

Wir freuen uns, wenn Sie uns abonnieren:

awblog.at

Sie finden uns auch auf Facebook & Twitter

facebook.com/arbeit.wirtschaft & twitter.com/AundW

Arbeit & Wirtschaft
präsentiert

Sind wir noch zu retten?

PODIUMSDISKUSSION

Nicole Schöndorfer

Podcasterin („Darf sie das?“), Journalistin und Feministin

Veronika Bohrn Mena

Autorin („Die neue ArbeiterInnenklasse“), Gewerkschafterin

Werner Boote

Filmemacher („The Green Lie“, „Plastic Planet“)

Moderation

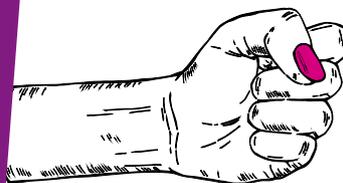
Michael Mazohl, Chefredakteur Arbeit&Wirtschaft Online

Mittwoch, 27. Februar 2019, 18.30 Uhr

ÖGB-Verlag Fachbuchhandlung
Rathausstraße 21, Eingang Universitätsstraße, 1010 Wien

Um Anmeldung wird gebeten auf:
www.arbeit-wirtschaft.at/veranstaltungen

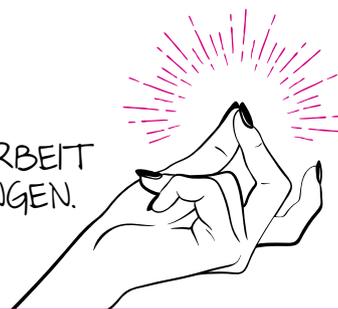
WIE WIR DEN PLANETEN
AUFRÄUMEN,



DAS PATRIARCHAT
ZERSCHLAGEN

UND

PREKÄRE ARBEIT
ZURÜCKDRÄNGEN.



AK-Digitalisierungsfonds: Jetzt Ideen einreichen!

Ab sofort sammelt die AK Wien die besten Ideen für die digitale Arbeitswelt der Zukunft. Mit dem AK-Digitalisierungsfonds „Arbeit 4.0“ werden Projekte gefördert, bei denen ArbeitnehmerInnen im Zentrum der Aufmerksamkeit stehen.

Noch dieses Jahr fördert die Arbeiterkammer Wien die vielversprechendsten Ideen und Projekte mit vier Millionen Euro. Gesucht werden Initiativen, Impulse und Tools: für mehr Mitsprache im Unternehmen, innovative Gestaltung von Arbeitsplätzen und Abläufen oder auch für vorausschauende Weiterbildung.

Zeitplan: Bis Anfang Mai 2019: Ideenwettbewerb. Ab Juni 2019: Konkrete Projekte können eingereicht werden.

Wer kann einreichen? Egal ob Betriebsrat, ArbeiterIn, Universitäten, EntwicklerInnen oder Unternehmen: Alle sind eingeladen, über die digitale Zukunft der Arbeitswelt nachzudenken und ihre Ideen einzureichen.

Wie hoch sind die Förderungen? Zwischen 2.000 und 200.000 Euro. Projekte von Unternehmen oder Gebietskörperschaften werden zu maximal 50 Prozent des Projektvolumens gefördert. Eine Jury entscheidet im Juni über die Vergabe der Projekte, danach steht der Umsetzung nichts mehr im Wege.

Informationen und Rückfragen: Auf wien.arbeiterkammer.at/digifonds finden sich alle Informationen zum Digitalisierungsfonds: Fragen zur Ideenfindung, Beispielprojekte zur Inspiration und Infos zur Förderungsvergabe. Außerdem helfen Leitfragen, erste Ideen zu skizzieren.

Das Büro für Digitale Agenden der AK Wien ist zudem jederzeit für Fragen und Diskussionen für alle InteressentInnen auch direkt und persönlich erreichbar (digifonds@akwien.at, 01/501 65-12398).

Mehr Infos: wien.arbeiterkammer.at/digifonds

Man kann nicht alles wissen ...

Allgemeine (öffentliche) Investitionsquote: Anteil der Bruttoanlageinvestitionen am Bruttoinlandsprodukt (BIP); mit 23,5 Prozent lag Österreich 2017 deutlich über dem Durchschnitt der Eurozone. Außerhalb der Volkswirtschaft wird der prozentuelle Anteil der Investitionen am Anlagevermögen eines Unternehmens als Investitionsquote bezeichnet. Sowohl in der Volks- als auch in der Betriebswirtschaft wird bei dieser Kennzahl häufig (auch) ein Durchschnittswert über mehrere Jahre angegeben. Denn einzelne Werte sind nur beschränkt aussagekräftig, da es vorkommen kann, dass nach einem Jahr mit hohen Investitionen ein deutlich schwächeres folgt. (Seite 10)

5G-Netz: Der kommende Mobilfunk-Standard 5G (nach 4G/LTE) soll in Zukunft wesentlich schnellere und stabilere Datenübertragung ermöglichen. Diese Weiterentwicklung wird vor allem für das Internet der Dinge (Internet of Things/IoT), beispielsweise selbstfahrende Autos, Smart Homes, Drohnensteuerung etc., nötig sein. Bis 2020 sollen alle Landeshauptstädte an das 5G-Netzwerk angeschlossen sein. Die Kosten für den flächendeckenden Ausbau werden auf 10 Mrd. Euro geschätzt. (Seite 10)

Basel-III: Der Basler Ausschuss der Bank für Internationalen Zahlungsausgleich hat unter diesem Titel ein umfassendes Reformpaket veröffentlicht, mit dem Ziel, durch strengere globale Regeln für Eigenkapital und Liquidität die Widerstandsfähigkeit des Bankensektors zu stärken. Die darauf aufbauenden Richtlinien und Verordnungen auf EU-Ebene wurden Mitte 2013 in österreichisches Recht umgesetzt. Die wichtigsten Inhalte sind u. a.: Erhöhung der Qualität, Konsistenz und Transparenz der Eigenkapitalbasis von Banken, Verbesserung der Risikodeckung, Einführung einer Verschuldungsgrenze, weniger Prozyklizität und Stärkung von antizyklischen Puffern, Reduktion der übermäßigen Vernetzung systemrelevanter Banken. (Seite 13)

Benchmark: Richtwert, Maßstab; Höhenfestpunkt, beispielsweise an Messlatten. Beim Benchmarking werden gezielt erfolgreiche Produkte, (Produktions-)Methoden etc. der Konkurrenz beobachtet, um sich daran zu orientieren. (Seite 4, 38)

BERI (Business Environment Risk Intelligence) S.A.: 1966 gegründetes Unternehmen mit Hauptsitz in Friday Harbor, Washington, das hauptsächlich Länderrisiken analysiert. Der BERI-Index ist eine Art Hitliste der Investmentfreundlichkeit verschiedener Länder. Er wird vor allem in Hinblick auf Globalisierung und Internationalisierung als Hilfsmittel für Unternehmensentscheidungen genutzt. Der BERI-Index ist nicht öffentlich zugänglich, sondern muss erworben werden. (Seite 4)

Digitalisierungsindex der Europäischen Union (DESI): Der jährlich im Frühjahr durch die EU-Kommission veröffentlichte Index für die Digitale Wirtschaft und Gesellschaft (Digital Economy and Society Index = DESI) fasst 31 relevante Indikatoren (Angebot an digitalen öffentlichen Diensten, Preisgestaltung, digitale Bildung etc.) für die digitale Performance und Entwicklung der EU-28 zusammen. (Seite 38)

Global Competitiveness Index (GCI): Vom Weltwirtschaftsforum erhobener Indikator für die Wettbewerbsfähigkeit einzelner Staaten; veröffentlicht wird der Index im Rahmen des jährlich erstellten Global Competitiveness Report (GCR). (Seite 19)

Gretchenfrage: Diese Bezeichnung für eine direkte, an den Kern eines Problems gehende Frage, hat ihren Ursprung in Goethes Drama Faust I. Darin stellt das Mädchen Margarete (Gretchen) der Hauptfigur, dem älteren Wissenschaftler Heinrich Faust die Frage: „Nun sag', wie hast du's mit der Religion?“. (Seite 36)

Inclusive Development Index (IDI): Im Jahr 2018 hat das Weltwirtschaftsforum den „Inklusiven Entwicklungsindex“ zu rechtem Wachstum präsentiert. Dieser jährliche Index spiegelt den Fortschritt in den weltweit 103 von der Untersuchung erfassten Volkswirtschaften und unterscheidet drei Bereiche, um "gerechtes Wachstum" zu messen: Wachstum und Entwicklung, Generationengerechtigkeit sowie Teilhabe. (Seite 19)

inhärent: etwas innewohnen. (Seite 39)

Insolvenz-Entgelt-Fonds (IEF): Zur Sicherung der Ansprüche von Beschäftigten im Falle einer Insolvenz des Arbeitgebers wurde 1978 die Insolvenz-Entgeltsicherung in Österreich eingeführt und von den Arbeitsämtern vollzogen; seit 2001 erfolgt die Verwaltung durch die IEF Service GmbH. Anspruch auf Insolvenz-Entgelt haben alle ArbeitnehmerInnen (inklusive Lehrlinge), freie DienstnehmerInnen und HeimarbeiterInnen sowie deren Hinterbliebene oder Erben. Im Gegensatz zu den anderen Gläubigern sind ArbeitnehmerInnen nicht auf die bloße Quote angewiesen, sondern sie erhalten die offenen Forderungen (bis auf im Gesetz geregelte Ausnahmen) als Insolvenz-Entgelt ausbezahlt. (Seite 22)

Just-in-time-Produktion: Zulieferung von Produktionskomponenten genau zu jenem Zeitpunkt, wenn diese in der Fertigung gebraucht werden, was unter anderem die Lagerhaltungskosten verringert. (Seite 43)

konfigurieren: gestalten; gezielte/individuelle Anpassung von Programmen oder Computerhardware an ein vorhandenes System. (Seite 31)

prosperieren: sich günstig entwickeln. (Seite 8)

Schienen-Control GmbH: im Zuge der Liberalisierung 1999 errichtete unabhängige Regulierungsbehörde für den Schienenverkehr; seit 2006 ist hier auch die Schlichtungsstelle für Fahrgastrechte in Österreich eingerichtet, seit 2015 die Agentur für Passagier- und Fahrgastrechte. (Seite 23)

Tertiäres System: Zu den tertiären Bildungseinrichtungen in Österreich zählen Universitäten, Fachhochschulen und Pädagogische Hochschulen. (Seite 19)

vice versa: umgekehrt. (Seite 37)

Vizegouverneur: Die Oesterreichische Nationalbank besteht aus drei Organen: 1. Die Generalversammlung genehmigt den Jahresabschluss, beschließt die Verwendung des bilanzmäßigen Überschusses und den Gewinnanteil der Aktionäre etc. 2. Der Generalrat ist u. a. für die Überwachung jener Geschäfte verantwortlich, die nicht in den Aufgabenbereich des Europäischen Systems der Zentralbanken (ESZB) fallen. Der Generalrat besteht aus dem Präsidenten, einem Vizepräsidenten und derzeit acht weiteren Mitgliedern. 3. Das Direktorium leitet den gesamten Dienstbetrieb und führt die Geschäfte der OeNB. Es besteht aus dem Gouverneur, dem Vizegouverneur und zwei weiteren Mitgliedern. Der Gouverneur ist Mitglied des EZB-Rates und des Erweiterten Rates der Europäischen Zentralbank. Er und sein Vertreter sind bei der Wahrnehmung dieser Funktionen weder an Beschlüsse des Direktoriums noch an solche des Generalrates gebunden und unterliegen auch sonst keinerlei Weisungen. Präsident des Generalrates: Harald Mahrer; Gouverneur Ewald Nowotny wird im September von Robert Holzmann abgelöst und Vizegouverneur Andreas Ittner durch Gottfried Haber. (Seite 13)

Wagner, Adolph: deutscher Wirtschafts- und Finanzwissenschaftler (1835–1917); er formulierte das Gesetz der wachsenden Staatsausgaben (Wagner'sches Gesetz) als Erklärungsversuch für die international zu beobachtenden steigen Staatsausgabenquoten. Seine Arbeiten haben die Entwicklung des Geld- und Kreditwesens in Deutschland vorbereitet und die Notenbankpolitik und Finanzpraxis vor dem Ersten Weltkrieg wesentlich beeinflusst. (Seite 41)

World Economic Forum (WEF): 1971 eingerichtete Schweizer Stiftung mit Beobachterstatus beim Wirtschafts- und Sozialrat der Vereinten Nationen. Das Weltwirtschaftsforum ist vor allem bekannt durch seine Jahrestreffen in Davos, wo internationale Fachleute, PolitikerInnen und JournalistInnen über aktuelle globale Fragen diskutieren. Das WEF wird seit Jahren u. a. von GlobalisierungskritikerInnen als ein Symbol des Kapitalismus kritisiert. (Seite 19)



Neuerungen im Arbeitsrecht 2019

Thomas Kallab, Marion Chwojka

Ratgeber / 5. Auflage / 2018 / 296 Seiten / EUR 24,90

ISBN 978-3-99046-402-1

Buch + e-book

Das Buch bietet einen aktuellen Überblick über die wesentlichen gesetzlichen Änderungen zum Jahreswechsel sowie Zusammenfassungen kürzlich ergangener Entscheidungen des OGH, die für Betriebsräte von Interesse sind. Darüber hinaus werden die arbeitsrechtlich relevanten Änderungen in den sozialversicherungsrechtlichen Werten, wie z.B. Geringfügigkeitsgrenze, Höchstbeitragsgrundlage usw., erläutert und übersichtlich dargestellt. Enthalten sind auch Verweise auf weiterführende Informationen zu den einzelnen Themen sowie ein erweitertes e-book im PDF-Format mit den Volltexten der besprochenen Entscheidungen.

e book
inside

BESTELLEN

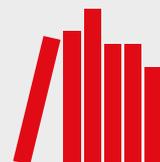
VERSANDKOSTENFREI IM THEMESHOP DES ÖGB-VERLAGS

www.arbeit-recht-soziales.at / kontakt@arbeit-recht-soziales.at

DIREKT IN DER FACHBUCHHANDLUNG DES ÖGB-VERLAGS

1010 Wien, Rathausstraße 21

T +43 1 405 49 98-132 / F +43 1 405 49 98-136



Wählen Sie!



Gehen Sie zur AK Wahl:
Denn nur Ihre Stimme sorgt dafür, dass
Ihre Interessen kraftvoll vertreten werden.
Per Briefwahl und in vielen Betrieben.
arbeiterkammer.at/wahl

**AK
WAHL**

**MEINE
STIMME
TUT WAS.**

GERECHTIGKEIT MUSS SEIN

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

Straße/Gasse

Haus-Nr./Stiege/Stock/Tür

Postleitzahl

Ort

Besten Dank

AW