Arbeit&Wirtschaft

Herausgegeben von AK und ÖGB

www.arbeit-wirtschaft.at





Einmal um die ganze Welt

Über internationale Solidarität, gerechte Verteilung und weltweite Gewerkschaftsarbeit.

Coverstory / 6

Weltweite Ausbeutungsketten

Das heutige Wirtschaftssystem beruht auf Ungleichheit von Menschen hier wie dort.

Interview / 18

Sorgfaltspflicht für Konzerne

Sophia Reisecker über internationale Gewerkschaftsarbeit und Solidarität.

Reportage / 30

Nicht ausspielen lassen!

Wie geht europäische Betriebsratsarbeit? Ein Werksbesuch bei Opel in Aspern.



Interview

Die Leiterin der internationalen Abteilung der GPA-dip Sophia Reisecker über aktuelle Herausforderungen und die Forderung eines europäischen Rahmens für internationale Sorgfaltspflicht.



Reportage

Die Geschichte von Opel Aspern ist eine internationale, steht somit stellvertretend für viele global agierende Konzerne und ist ein Beispiel für europäische Betriebsratsarbeit.

Schwerpunkt

Arbeit ist keine Ware

Für die ILO hat der Kampf für menschenwürdige Arbeit weltweit auch nach 100 Jahren nichts an Aktualität verloren.

Frauen auf den Barrikaden

Für Verbesserungen in der Frauen- und Familienpolitik gingen am 14. Juni Hunderttausende SchweizerInnen auf die Straße.

Das achte Ziel

2030 soll das UN-Entwicklungsziel "nachhaltiges Wirtschaftswachstum und menschenwürdige Arbeit für alle" erreicht sein.

Freundliche Übernahmen?

Wie sehr verändern sich Unternehmen und Belegschaftsvertretungen durch chinesische Übernahmen?

Den Rechten nie Platz gelassen

Augusto Praça vom portugiesischen Gewerkschaftsbund erklärt, warum RechtspopulistInnen in Portugal keine Rolle spielen.

Schneller, einfacher, mutiger!

SOZAK-TeilnehmerInnen beschäftigten sich mit gewerkschaftlichen Strategien gegen rechts und gingen auf Zeitreise.

Bildungsexport nach Georgien

Seit 2016 gibt es im Kaukasusland eine Gewerkschaftsschule nach österreichischem Vorbild.

Mörderischer Fußball

14

16

26

Korruption und Sklavenarbeit prägen die Vorbereitungen der WM 2022 in Katar.

..Solidarity forever!"

Um ein gerechteres Europa für ArbeitnehmerInnen ging es beim 14. EGB-Kongress in Wien.

Globale Antworten

Warum es so wichtig ist, dass Gewerkschaften international für Demokratie und soziale Gerechtigkeit kämpfen.

36

38

42



6 Coverstory

Das heutige Wirtschaftssystem beruht auf Ausbeutung. Umso wichtiger sind internationale Solidarität und die länderübergreifende Arbeit der Gewerkschaften.

Standards

Historie: umspannen alle Länder	
Standpunkt: Nicht ablenken lassen! Statistiken: Wertschöpfungskette und Ausbeutungspraxis	2 ⁴
A&W blog	44
Aus AK & Gewerkschaften	4
Man kann nicht alles wissen	40
Erklärungen aller 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 (Chefredaktion), Sonja Adler (Sekretariat): 39263 Dw. E-Mail: sonja.adler@oegb.at Internet: www.arbeit-wirtschaft.at

Abonnementverwaltung und Adressänderung: Cynthia Fadenberger, Suzana Stojancic, Johann-Böhm-Platz 1, 1020 Wien, Tel.: (01) 662 32 96-0 E-Mail: aboservice@oegbverlag.at

Redaktionskomitee:

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

Redaktionsmitglieder:

Sonja Fercher (Chefredakteurin), Sonja Adler (Sekretariat), Thomas Jarmer (Artdirektion, Grafiken), Nicola Skalé (Layout)

MitarbeiterInnen dieser Ausgabe:

Sonja Fercher (CvD), Sonja Adler, Christian Bunke, Ruth Ettl, Astrid Fadler, Sandra Hochholzer, Barbara Kasper, Nani Kauer, Florian Kräftner, Michael Mazohl, Dietmar Meister, Amela Muratovic, Brigitte Pellar, Christian Resei, Sabine Stelczenmayr, Marcus Strohmeier, Thomas Stollenwerk, Alexia Weiß, Michael Wögerer

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: Walstead Leykam Druck GmbH & CO KG, 7201 Neudörfl, Bickfordstr. 21

Verlagsort: Wien

Herstellungsort: Neudörfl

Preise (inkl. MwSt.):

Einzelnummer: \in 2,50; Jahresabonnement Inland \in 20,–; Ausland zuzüglich \in 12,– Porto; für Lehrlinge, StudentInnen und PensionistInnen ermäßigtes Jahresabonnement \in 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 Autorln 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.

... umspannen alle Länder

Die "Internationalen Berufssekretariate" der Gewerkschaften waren die erste Antwort auf die Globalisierung der kapitalistischen Wirtschaft.

Die "Internationalen Berufssekretariate" (IBS) waren Zusammenschlüsse nationaler Gewerkschaften bestimmter Branchen, Industrien und Berufsgruppen. Ihre Wurzeln reichen in die 1870er-Jahre zurück. Sie haben damit eine längere Geschichte als die meisten nationalen Gewerkschaftsbünde und deren internationale Organisationen. PionierInnen der internationalen Vereinigung waren die TabakarbeiterInnen, aber auch die HandschuhmacherInnen und die TöpferInnen. Ihre Organisationen konnten sich allerdings angesichts politischer Verfolgung und noch schwacher Organisation nicht lange halten. Stabile IBS bildeten sich dann ab den 1890er-Jahren, als nach den TabakarbeiterInnen, den Schuh- und LederarbeiterInnen und den BergarbeiterInnen zahlreiche weitere IBS gegründet wurden. Manche repräsentierten nur ein paar hundert Mitglieder, andere bereits Hunderttausende.

Aber: Ob klein oder groß, sie sahen ihre Aufgabe darin, eine Gegenmacht zur zunehmenden Globalisierung von Produktion und Finanzwirtschaft aufzubauen. In einem Aufruf des Metaller-IBS an die US-Gewerkschaften 1923 wurde dies sehr anschaulich beschrieben: Mit Leichtigkeit streckt das Kapital seinen Arm auch über den Ozean. Es hält sich an keine Grenzen, lässt sich durch nichts hindern, seine Tätigkeit ist fortwährend international. Daher gilt es auch für uns, für die Arbeiterklasse, dass wir nicht länger zögern, uns restlos international zu organisieren ... Die riesigen Unternehmungen, Trusts und

Finanzgesellschaften ... umfassen und umspannen mit ihren Interessen alle Länder.

In der Realität beschränkte sich die Tätigkeit der IBS bis in die 1950er-Jahre hinein mit wenigen Ausnahmen auf Europa. Die bedeutendste Ausnahme war die "Internationale Transportarbeiterföderation" (ITF) mit den Organisationen der Seeleute. Sie konnte deshalb eine aktive Rolle im

Kampf gegen den Faschismus spielen. Sie organisierte zum Beispiel, dass norwegische und dänische Handelsschiffe nach der Okkupation ihrer Länder durch die Nazis nicht mehr in die Heimathäfen zurückkehrten, sondern der antifaschistischen Allianz zur Verfügung gestellt wurden.

Als Folge der beiden Weltkriege und des Kalten Kriegs zwischen West und Ost hatte sich die Globalisierung verlangsamt. Ab den 1970er-Jahren nahm sie wieder Fahrt auf und entwickelte sich ab den 1990er-Jahren immer rasanter. Das stellte auch die mittlerweile zahlreichen IBS vor neue Herausforderungen. Sie schlossen sich, wo dies sinnvoll war, berufs- und branchenübergreifend entlang von globalen Güter- und Produktionsketten zusammen und vernetzten sich intensiver mit Gewerkschaften außerhalb Europas. Die Namensänderung in "Global Unions" signalisiert diesen Neustart. Die sieben Global Unions der Gewerkschaften bilden zusammen mit dem Internationalen Gewerkschaftsbund der nationalen Gewerkschaftsbünde und dem ge-



-sentere

Das einzige IBS mit Sitz in Wien war ab 1920 jenes der Post-, Telefon- und Telegrafenbediensteten. Hier Generalsekretär Ludwig Maier in seinem Büro, am Regal ein Foto seiner Töchter. Ludwig Maier starb 1933, Ruth, die ältere Tochter, entkam 1938 nach Norwegen, wurde dann aber an die Nazis ausgeliefert und als Opfer des Holocaust in Auschwitz ermordet. Ihre Tagebücher sind Teil des Weltdokumentenerbes.

werkschaftlichen Beratungskomitee bei der OECD ein Partnerschaftsnetzwerk unter dem Motto "Standing Together for Rights of Workers"— "Wir stehen zusammen für die Rechte der ArbeitnehmerInnen".

Ausgewählt und kommentiert von Brigitte Pellar

brigitte.pellar@aon.at

5

Nicht ablenken lassen!

Standpunkt



Sonja Fercher Chefredakteurin Arbeit&Wirtschaft

uropa kann doch nicht alle aufnehmen: Dieses Argument wird gerne als Begründung verwendet, warum man die Grenzen dichtmachen müsse. Das Ding ist: So einfach kann man es sich in Europa nicht machen. Denn es ist eine Tatsache, dass Europa dazu beiträgt, dass Menschen anderswo die Flucht ergreifen. Nicht wegen der tollen Sozialleistungen, wie es sie in Österreich (noch?) durchaus gibt, was auch gerne behauptet wird. Ein viel wichtigerer Aspekt aber ist, dass auch wir in Österreich von einem Wohlstandsmodell profitieren, das darauf basiert, dass Menschen an anderen Orten der Welt ausgebeutet werden und/oder ihnen die Lebensgrundlage entzogen wird.

Unsolidarisches System

Man darf sich keine Illusionen machen: Dass der Wohlstand insgesamt gewachsen ist, ist ein Ergebnis dieses wahrlich unsolidarischen Wirtschaftssystems. Ob es das alltägliche Smartphone ist, für das Rohstoffe unter elenden Bedingungen inklusive Kinderarbeit abgebaut werden. Ob es Obst oder Gemüse ist, das ArbeiterInnen – im Übrigen mitunter auch in Österreich – unter unwürdigen Bedingungen ernten. Ob es Kleidung ist, die Menschen in Asien in Sweatshops ebenfalls unter schrecklichen Bedingungen herstellen. Dass Menschen vor solchen Bedingungen flüchten, kann man ihnen kaum verdenken. Allerdings sei hier auch betont: Es ist keineswegs so, dass alle nach Europa kommen. Ganze 84 Prozent der Flüchtlinge leben nämlich in Staaten mit niedrigem oder mittlerem Einkommen. Deshalb ist auch das eine Frage der internationalen Solidarität, dass der reiche Kontinent Europa seinen – vergleichsweise kleinen – Teil der internationalen Migration schultert.

Ja, können wir uns das denn leisten, wir dann als Nächstes gefragt. Diese Frage darf man nicht nur mit dem Hinweis beantworten, dass es sich auch ärmere Regionen leisten müssen. Denn in der Tat haben wir auch in Europa ein Gerechtigkeits- bzw. besser gesagt: ein Verteilungsproblem. Denn wer bezahlt denn all die staatlichen Maßnahmen, die es zur Bewältigung von Migration wie Integration braucht? Nun, es sind in erster Linie die arbeitenden Menschen, denn von ihnen werden die staatlichen Budgets zu einem Großteil finanziert. So ist der Steuerkuchen in Österreich sehr ungleich verteilt: Mehr als 80 Prozent kommen aus Arbeit und Konsum. Der Rest stammt aus Kapitaleinkünften, Gewinnen und Vermögen – und gerade hier herrscht auch in Österreich eine enorme Ungleichheit. Gleiches gilt, was die Aufnahme der MigrantInnen betrifft. Denn wer muss das denn bewältigen? Aufgrund des ungleichen Bildungssystems sind es dann oft SchülerInnen in Schulen, denen ohnehin an allen Ecken und Enden die Mittel fehlen, um die Kinder gut auf die Zukunft vorzubereiten. Am Arbeitsmarkt sind es jene ArbeitnehmerInnen, die ohnehin schon unter Konkurrenzdruck stehen und wenig verdienen. Das rechtfertigt keinesfalls fremdenfeindliche Antworten, denn erstens lenken diese nur vom eigentlichen Thema ab. Zweitens sind MigrantInnen die Letzten, die dafür verantwortlich sind, dass das System so ist, wie es ist. Vielmehr sind sie es, die Konsequenzen dieses unfairen Systems als Erste zu spüren bekommen haben.

Die gute alte Systemfrage

Internationale Solidarität bedeutet also weitaus mehr, als Hilfsprogramme aufzulegen oder verantwortlich einzukaufen. Es muss bedeuten, das System selbst infrage zu stellen. Aber kann ich das denn als Einzelperson? Nun ja, zweifellos ist die Macht, die Individuen haben, sehr beschränkt. Aber machtlos ist das Individuum keineswegs. Es kann sowohl verantwortlich einkaufen als auch in Betrieben für bessere Arbeitsbedingungen kämpfen. Gewerkschaften spielen hier eine sehr wichtige Rolle, denn sie sind es, die die Verteilungsfrage sowohl im In- als auch im Ausland stellen können und müssen. Denn was ist ein gutes Leben für alle in Europa wert, wenn es auf einem schlechten Leben von anderen beruht, die das Pech hatten, woanders geboren worden zu sein - ganz abgesehen davon, dass sich viele von ihnen mit dem Wunsch nach einem besseren Leben auf den Weg nach Europa machen.

Schuhe, Zwiebeln, Fleisch und die gerechte Verteilung

Das heutige Wirtschaftssystem beruht auf Ausbeutung, die auch den Mittelschichten weltweit zu mehr Wohlstand verhilft.

Umso wichtiger sind internationale Solidarität und die internationale Arbeit der Gewerkschaften.

Auf Dauer muss sich aber das System ändern.

Text Sonja Fercher **Fotos** Michael Mazohl **Konzeption** Thomas Jarmer

ch würde ja gerne bio kaufen oder nur Kleidung, für die keine Menschen ausgebeutet werden – aber ich kann mir das einfach nicht leisten: Dass dies nicht nur eine Ausrede ist, wissen alle, die versuchen, bei möglichst vielen Produkten darauf zu achten, wie sie hergestellt wurden, und eine kleinere oder mittelgroße Geldbörse haben. Diesem Einwand wird oftmals mit dem sicherlich gut gemeinten – Ratschlag begegnet: Lieber ein bisschen Verzicht üben, dafür aber gute Produkte genießen. Aber sind es wirklich die KonsumentInnen, in deren Hand es liegt, dass die Welt gerechter wird?

Finden Produkte, die unter Ausbeutung von Mensch und/oder Umwelt hergestellt werden, keine AbnehmerInnen mehr, so werden sie auch über kurz oder lang vom Markt verschwinden. So jedenfalls argumentieren jene, die immer noch an die Macht des Marktes glauben. Dieses Argument ist natürlich nicht völlig von der Hand zu weisen,

aber auch die KonsumentInnen sind Teil eines Systems, das die Politikwissenschafter Ulrich Brand und Markus Wissen "imperiale Lebensweise" nennen. Klingt martialisch, doch sollte man den Begriff nicht sofort in die "linke Propagandakiste" stecken, dazu ist die Analyse der beiden Wissenschafter erstens zu fundiert. Zweitens wollen sie weder unterstellen, dass die Menschen es darauf anlegen, dass andere ausgebeutet werden, noch wollen sie moralisieren, wie Ulrich Brand im Gespräch mit Arbeit&Wirtschaft mehrfach betont.

Ohne böse Absicht

"Natürlich wird der Globalisierungsprozess von transnationalen Unternehmen und von Politik, vor allem von Geopolitik, vorangetrieben", hält Brand fest. Dies ist aber nur eine Seite der Medaille, denn in der Tat können Firmen nur überleben, wenn ihre Produkte auch gekauft werden. "Wir wollen aufzeigen, dass



Arbeit&Wirtschaft 6/2019

Menschen in ihrem Alltag in Österreich ganz selbstverständlich und gar nicht, weil sie böse Absichten haben, auf die billigen Arbeitskräfte und die billigen Ressourcen der Welt zurückgreifen: wenn sie ein Handy kaufen; wenn sie Fleisch konsumieren, das vielleicht mit gentechnisch veränderten Futtermitteln aus dem Ausland produziert wurde; oder wenn sie bei der Arbeit woanders produzierte Rohstoffe verarbeiten."

Die Krux an der Sache ist: Die Globalisierung bzw. die imperiale Lebensweise haben zweifellos mehr materiellen Wohlstand geschaffen. Somit sichert sie "die materielle Existenz und Teilhabe auch von Menschen mit geringem Einkommen", wie Ulrich Brand hervorhebt. Zudem ist der gestiegene WohlUSA und Europa haben kaum reale Einkommenszuwächse verzeichnet. Zugespitzt sagt der Verteilungsexperte: "Im globalen Süden gewinnen die Mittelschichten, im globalen Norden verlieren die kleinen Einkommen. Wer richtig gewinnt, das ist das reichste Prozent."

Ausbeutungskette

Die Schattenseite der Globalisierung: Menschen in anderen Teilen der Welt bezahlen einen hohen Preis dafür, dass die Produktion von Waren in ihre Länder ausgelagert wurde. Matthias Schnetzer spitzt dies folgendermaßen zu: "Momentan sieht die internationale Arbeitsteilung so aus, dass die Industrieländer eigentlich alle Vorteile abschöpfen und den Schwel-

"Momentan sieht die internationale Arbeitsteilung so aus, dass die Industrieländer eigentlich alle Vorteile abschöpfen und den Schwellenländern die komplette Drecksarbeit aufbürden."

Matthias Schnetzer. AK-Verteilungsexperte

stand weltweit keineswegs nur den Reichen und schon gar nicht nur den Menschen in den Industrieländern zugutegekommen. Und doch sind diese Wohlstandsgewinne enorm ungleich verteilt, wie auch AK-Verteilungsexperte Matthias Schnetzer erläutert. Er verweist auf die Studien von renommierten Ökonomen wie Thomas Piketty oder Branko Milanovic: "Global gesehen haben vor allem zwei Gruppierungen in den letzten 20 Jahren gute Einkommenszuwächse verzeichnet: Ganz grob sind das zum einen die Mittelschichten in den Schwellenländern China, Indien, Russland, Brasilien. Und zum Zweiten ist es das internationale Top-1-Prozent, sprich die Einkommensreichsten in den USA, aber auch in Europa."

Verlierer der Globalisierung ist der afrikanische Kontinent, "wo in der Einkommensentwicklung tatsächlich nur sehr wenig vorangeht", so Schnetzer. Aber auch die Mittelschichten in den lenländern die komplette Drecksarbeit aufbürden." Am Beispiel der Schuhindustrie lässt sich dies gut nachvollziehen. Die Schuhindustrie ist ein komplexes System mit vielen verschiedenen AkteurInnen und Arbeitsschritten. Im Rahmen der Clean-Clothes-Kampagne (die auch von der GPA-djp und dem ÖGB-Verein "weltumspannend arbeiten" mitgetragen wird) bringt die NGO Südwind Licht in diese sogenannte Wertschöpfungskette. Wenn man sich die Arbeits- und Lebensbedingungen der asiatischen ArbeiterInnen vergegenwärtigt, so möchte man allerdings eher von einer Ausbeutungskette sprechen (siehe auch "Auf Schritt und Tritt", S. 24-25).

87 Prozent der Schuhe weltweit werden in Asien erzeugt, fast zwei von drei weltweit verkauften Paaren kommen aus China. Die Arbeitsteilung ist in der Tat sehr ungleich. Denn die meist angenehmeren Tätigkeiten wie Konzeption und Auftragsvergabe sind durchaus in den

Industrieländern geblieben. Insbesondere die Profite landen in den Industrieländern. Südwind hat anhand eines Marken-Laufschuhs berechnet, dass gerade einmal zwei Prozent des Endpreises in die Löhne der ArbeiterInnen fließen, die ihn herstellen. Ein Viertel bekommt das Markenunternehmen, ein Drittel landet im Einzelhandel.

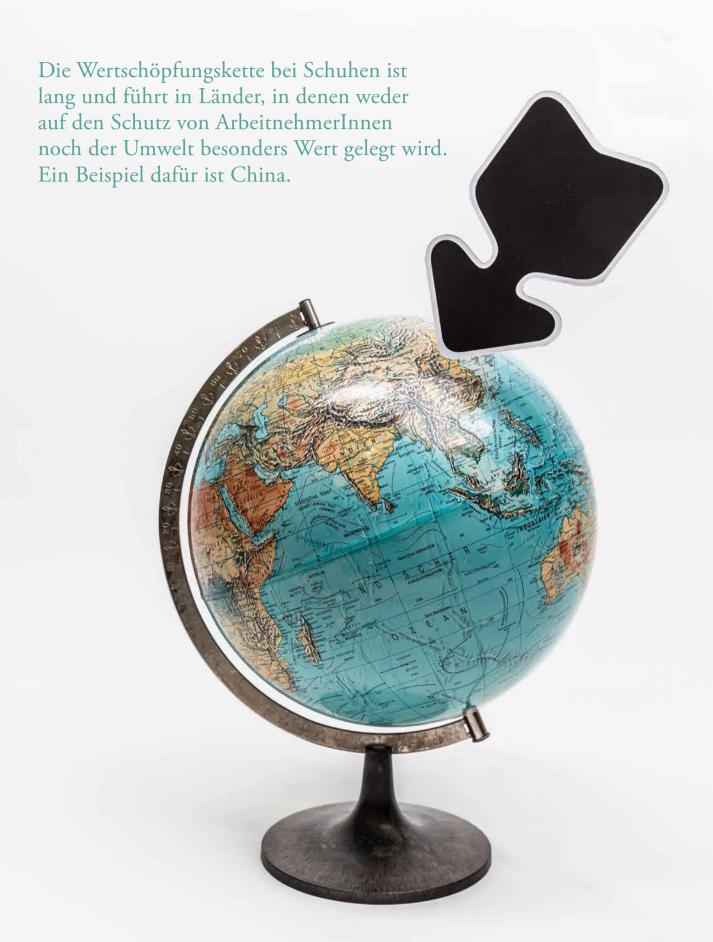
Lehrreiches Beispiel

Das Beispiel ist insofern sehr lehrreich, als es zeigt, dass auch jenes Versprechen zur Illusion wurde, wonach in den Industrieländern alle von den Verheißungen der Globalisierung profitieren würden. Denn im Einzelhandel sind die Gehälter auch hierzulande bescheiden, zudem gibt es viele Teilzeitkräfte. Gerade einmal bei rund 1.600 Euro liegt das Vollzeitgehalt, mit dem man nach Lehrabschluss rechnen kann.

Deutlich schlechter sind freilich die asiatischen ArbeiterInnen dran, Mickrige Löhne, mangelnde Arbeitsrechte, keine gewerkschaftliche Vertretung, mangelnder Gesundheitsschutz und Umweltverschmutzung: So lässt sich vielleicht annähernd zusammenfassen, unter welchen Bedingungen importierte Schuhe in asiatischen Produktionsstätten hergestellt werden. Und die Spirale geht immer weiter nach unten, denn schon in den Schuhfabriken herrschen schlechte Arbeitsbedingungen, zusätzlich werden bestimmte Tätigkeiten in Heimarbeit erledigt. Dies bedeutet einerseits noch mickrigere Löhne und mangelnde soziale Absicherung, andererseits müssen HeimarbeiterInnen auch noch selbst für Miete, Strom, Maschinen und Instandhaltung und oftmals gar für Transportkosten aufkommen.

Etwas läuft gewaltig schief

Hält man sich vor Augen, dass Marken-Laufschuhe mit 120 Euro nicht gerade in die Kategorie Schnäppchen fallen, so wird ermessbar, dass hier etwas gewaltig schiefläuft. Denn in konkreten Zahlen hat das Markenunternehmen die Schuhe um 20 Euro vom Produzenten gekauft und um 50 Euro an den Zwischenhändler weiterverkauft. Es erhält also mehr als





doppelt so viel für das Paar Schuhe, als es selbst bezahlt hat. Der Einzelhändler wiederum hat die Schuhe vom Zwischenhändler um 55 Euro gekauft. Hier sind wir also bei den berühmten Margen. Wenn der Preis noch geringer ist, kann dieses System also nur über die Masse funktionieren, was die Chancen auf faire Löhne nicht gerade erhöht.

Freihandel, Konkurrenz und internationale Arbeitsteilung: All das sollte dazu führen, dass alle Menschen mehr Wohlstand genießen können. Wie sich am Beispiel der Schuhe zeigt, hat sich die internationale Arbeitsteilung nicht gerade zum Positiven entwickelt. Aber auch Freihandel und Konkurrenz haben zu einem Wettbewerb nach unten geführt. "Schweinefleisch ist deshalb so billig, weil es verschiedene Anbieter gibt, die permanent an der Preisschraube drehen", erklärt Brand. Oder aber Zwiebeln müssen aus dem Ausland importiert werden, wie kürzlich in Österreich geschehen, weil die inländischen alle exportiert wurden. "Auch bei den Erdäpfeln ist das ja ein Problem, dass die langsam ausgehen", ergänzt Brand.

Alternative Ziele

"Das ist der Kampf um die Marge. Wenn also die drei großen Supermarktketten in Österreich um die Cent-Margen kämpfen und Bauern in einer bestimmten Phase im Ausland mehr Geld für ihre Zwiebeln bekommen als im Inland und sie deshalb dorthin verkaufen - dann gehen die heimischen Zwiebeln in den Supermärkten natürlich aus und müssen importiert werden." Mit Freihandelsabkommen setzt man diese Logik fort, kritisiert Brand, denn ihr Ziel sind günstige Preise und Absatzmärkte für exportstarke Großkonzerne. Alternativ könnten solche Abkommen auch andere Maßstäbe setzen: Wo wird etwas ökologisch, sozial und regional angemessen produziert?

Zurück zur Ausbeutungskette: Zu den schlechten Löhnen und unwürdigen Arbeitsbedingungen kommen gesundheitliche Risiken dazu. Die dreckigste und zugleich giftigste Arbeit bei der Herstellung von Lederschuhen wird in den Gerbereien verrichtet. Fehlende Schutzmaßnahmen sorgen für Hauterkrankungen der dortigen ArbeiterIn-

"Freihandelsabkommen privilegieren weiterhin eher Standorte, wo die Produktion und damit auch der Preis des Produkts günstig ist, und nicht, wo ökologisch, sozial und regional angemessen produziert wird."

Ulrich Brand, Politikwissenschafter

nen, dazu kommt die Verschmutzung des Wassers durch die Abwässer aus den Gerbereien.

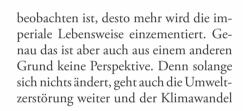
Schutz nur für EuropäerInnen?

Erneut zeigt sich ein Missverhältnis: In der EU regelt eine EU-Richtlinie, dass der Giftstoff Chrom VI in den fertigen Schuhen nur noch bis zu einem gewissen Schwellenwert enthalten sein darf. Das bedeutet aber noch lange nicht, dass dieser Giftstoff bei der Herstellung nicht mehr verwendet werden darf. Denn die Richtlinie erfasst nicht die gesamte Wertschöpfungskette. Genau diese aber ist in der Schuhproduktion lang und führt meist in Länder, in denen die Rechte von und die Schutzvorschriften für ArbeitnehmerInnen schwach sind oder missachtet werden; in denen es keine starken oder gar keine Gewerkschaften gibt; in denen auch der Umweltschutz nicht oder schlecht ausgeprägt ist.

Beherzt gegen die Profitlogik

Umso wichtiger sind Initiativen wie die Clean-Clothes-Kampagne oder die internationalen Aktivitäten von AK und Gewerkschaften. Auch leisten die Gewerkschaften etwa bei den Kollektivverhandlungen einen Beitrag, wenn sie sich dafür einsetzen, dass die Einkommen in den unteren Lohngruppen stärker wachsen, für einen Mindestlohn kämpfen oder für Arbeitszeitverkürzung. Kurzum: indem sie der Profitlogik beherzt entgegentreten. Auch der Einsatz für öffentliche Dienstleistungen oder für faire Mieten, sodass den Menschen mehr Geld für nachhaltigen Konsum im Börsel bleibt, trägt dazu bei.

Zurück zur Machtfrage: Es liegt also durchaus auch in den Händen der KonsumentInnen, auch im Alltag Veränderungen herbeizuführen und die eigenen Gewohnheiten zu hinterfragen. Die Politik wiederum hat die Aufgabe, den Menschen diese Umstellung zu erleichtern, wie Ulrich Brand fordert. Zudem haben VerbraucherInnen auch als BürgerInnen Macht. Sie können Druck auf die Politik machen, damit beispielsweise in den Geschäften in Europa keine Produkte mehr landen, bei deren Herstellung Menschen ausgebeutet werden und/oder ihre Gesundheit oder gar ihr Leben aufs Spiel



Je weiter die Schere zwischen Arm und Reich aufgeht, wie dies international zu beobachten ist, desto mehr wird das ungerechte System einzementiert. Genau das ist auch vor dem Hintergrund der Klimakrise keine Perspektive.

setzen. Auch gilt es die Verteilungsfrage zu stellen. Nun steht Österreich, was die Verteilung von Einkommen betrifft, zwar nicht schlecht da, wie auch AK-Experte Matthias Schnetzer betont. Doch erstens nimmt prekäre Arbeit auch hier zu. Zweitens ist es der Sozialstaat, der hierzulande für diese faire Verteilung sorgt, und genau dieser ist weiterhin Angriffen ausgesetzt. Und drittens betrifft die faire Verteilung nur die Einkommen, nicht aber die Vermögen.

Weiter so ist keine Perspektive

Je weiter die Schere zwischen Arm und Reich aufgeht, wie dies international zu wird noch mehr angeheizt, was nun wahrlich nicht mehr zu leugnen ist. Und genau das kann sich die Menschheit schlichtweg nicht mehr leisten. Somit ist auch klar, weshalb die soziale und die ökologische Frage nicht zu trennen sind. Und warum internationale Solidarität und die entsprechenden gewerkschaftlichen Kämpfe kein Gnadenakt sind, sondern im Interesse aller Menschen.

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



Arbeit ist keine Ware

Vor 100 Jahren wurde die Internationale Arbeitsorganisation gegründet. Sie legt weltweit Mindeststandards für die Arbeitswelt fest und überwacht deren Einhaltung.

Ruth Ettl
Abteilung Sozialpolitik der AK Wien
Sabine Stelczenmayr
Internationales Referat des ÖGB

ie Internationale Arbeitsorganisation (ILO) mit ihren derzeit 187 Mitgliedstaaten hat sich wahrlich hohe Ziele gesteckt: Internationale Mindeststandards im Arbeits- und Sozialrecht sollen durch sozialen Dialog geschaffen werden, um menschenwürdige Arbeit und soziale Gerechtigkeit zu verwirklichen und damit Frieden weltweit und dauerhaft zu sichern. Eine scheinbar unbewältigbare Aufgabe. Nichtsdestotrotz wurde die ILO vor 100 Jahren – aufgrund der leidvollen und verheerenden Erfahrungen des Ersten Weltkriegs – gegründet.

Der Kampf für menschenwürdige Arbeitsbedingungen weltweit hat nichts an Aktualität verloren, ganz im Gegenteil. ILO-Generaldirektor Guy Ryder formuliert es als Metapher von drei Schlüsseln – der eine symbolisiert die Regierungen, einer die ArbeitnehmerInnen und einer die Arbeitgeber –, die zusammenwirken müssen: "Wenn sich diese drei Schlüssel gemeinsam drehen, öffnen sich die Türen für soziale Gerechtigkeit."

Die Notwendigkeit einer internationalen Arbeitsorganisation wurde in einer Phase des rasanten technologischen und sozialen Wandels Ende des 19. Jahrhunderts erkannt. 1897 fand auf Initiative der schweizerischen Gewerkschaften eine Konferenz zur Erarbeitung eines Schutzprogrammes für ArbeiterInnen statt. Aufgrund der zunehmenden Globalisierung wurden multilaterale Lösungen auf internationaler Ebene angestrebt. Gegründet wurde die ILO im Rahmen des Völkerbundes durch den Friedensvertrag von Versailles im Jahr 1919. Seit 1945 ist die ILO eine Sonderorganisation der UNO.

Ziel der ILO ist es, sozialpolitische Fragen nicht ausschließlich staatsintern zu regeln. Vielmehr sollen Arbeitsrechte durch internationale Mindeststandards geschützt werden.

Die ILO ist bis heute die einzige internationale Organisation, die dreigliedrige Verhandlungen im Sinne des sozialen Dialogs führt. Das bedeutet, Regierungen, Gewerkschaften und Verbände der Arbeitgeber verhandeln auf Augenhöhe. Das beinhaltet durchwegs konfliktreiche Auseinandersetzungen, aber nur so kann ein stabiler Interessenausgleich zwischen Arbeit und Kapital gewährleistet werden. Schlussendlich sollten so gewalttätige Konflikte und Kriege vermieden werden.

Die marxistische Erkenntnis, dass "Arbeit keine Ware ist", wurde schon als Grundsatz im Friedensvertrag von Versailles im Artikel 427 festgeschrieben. Weitere unabdingbare MindeststanArbeit&Wirtschaft 6/2019

dards, die damals wie heute das Fundament für menschenwürdige Arbeit bilden, wurden hier festgeschrieben: "Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit", "Verbot von Kinderarbeit", "8 Stunden Tagesarbeitszeit", "Recht auf Gewerkschaftsgründung". Bei der ersten Internationalen Arbeitskonferenz (das ist das Parlament und somit wichtigste Organ der ILO) im Jahr 1919 wurde ein Teil der ILO-Grundsätze in Form von sechs Konventionen verabschiedet: Arbeitszeit, Arbeitslosigkeit, Karenz, Nachtarbeit für Frauen, Kinderarbeit.

1944 – Erklärung von Philadelphia

Österreich wurde 1919 mit der Gründung der Ersten Republik Mitglied, trat aber 1938 nach dem Anschluss an das nationalsozialistische Deutschland wieder aus. Aufgrund des Zweiten Weltkriegs und dessen Auswirkungen wurden die Gründungsgrundsätze der ILO mit der Erklärung von Philadelphia von 1944 nochmals verstärkt: "Armut gefährdet den Wohlstand aller" und muss daher weltweit und durch demokratische Mitbestimmung gemeinsam bekämpft werden. Der Grundsatz "Arbeit ist keine Ware" wurde nochmals festgeschrieben. Vereinigungsfreiheit und das Recht auf Kollektivverhandlungen, Armutsbekämpfung und der Dialog zwischen Regierungen und Sozialpartnern wurden in den Mittelpunkt gerückt.

Bis heute ist die ILO die einzige internationale Organisation, die Mindeststandards für die Arbeitswelt festlegt und im Rahmen ihrer völkerrechtlichen Möglichkeiten auch überwacht.

Impulsgeberin

Von Beginn an war die ILO wichtige Impulsgeberin, um gesellschaftlichen Wandel gerecht zu gestalten. Schon die erste ILO-Konvention aus dem Jahr 1919 hat einen 8-Stunden-Arbeitstag in gewerblichen Betrieben vorgesehen. Ein wichtiger Impuls kam beim Thema "Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit": Bei der 34. Internationalen Arbeitskonferenz im Jahr 1951 wurde das Übereinkommen über die Gleichheit des Entgelts männlicher und weiblicher Arbeitskräfte für gleiche oder gleichwertige Arbeit beschlossen und 1954 von Österreich ratifiziert.

Der ÖGB hatte bereits 1948 gleichen Lohn bei gleicher Arbeit für Frauen gefordert, lange erfolglos. Im Jahr 1977 wurde Österreich von der ILO wegen Lohndiskriminierungen gerügt, woraufhin 1979 endlich das erste Gleichbehandlungsgesetz in Österreich in Kraft trat. Trotzdem haben wir im Jahr 2019 noch immer einen Gender Pay Gap von 19,9 Prozent. Auch wenn man alle erklärbaren Faktoren wegrechnet, bleibt immer noch ein unerklärlicher Rest von 13,5 Prozent, der auf Diskriminierung hindeutet. In der Praxis fehlt somit noch einiges zur Beendigung von Einkommensnachteilen von Frauen im 21. Jahrhundert.

Im Jahr 1998 wurde die Erklärung über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit verabschiedet. Damit wurden die Übereinkommen zu Vereinigungsfreiheit, Diskriminierungsverbot und Beseitigung der Kinder- und Zwangsarbeit als Grundprinzipien der ILO aufgewertet. Zentral ist, dass diese so genannten Kernarbeitsnormen als universelle Menschenrechte in der Arbeitswelt anerkannt sind und somit unabhängig von einer allfälligen Ratifikation durch die Mitgliedstaaten Geltung haben.

Gewaltfreie Arbeitswelt

Die ILO bearbeitet wichtige aktuelle Probleme in der Arbeitswelt. Ein besonders erschreckendes Phänomen ist Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt. Auf der 108. Arbeitskonferenz im Jahr 2019 wurden die ersten internationalen Normen verabschiedet. Gewalt und Belästigung stellt eine schwerwiegende Verletzung der Menschenrechte dar und ist mit menschenwürdiger Arbeit unvereinbar. Sie betrifft alle Berufe und Wirtschaftszweige weltweit. Und sie wirkt sich nicht nur auf ArbeitnehmerInnen aus, sondern auch auf ihre Familien, ihr Arbeitsumfeld, die Wirtschaft und die Gesellschaft insgesamt. Die ILO hat zu ihrem 100-jährigen Bestehen ein Recht auf eine Arbeitswelt ohne Gewalt und Belästigung anerkannt. Jetzt liegt es an den Regierungen, dieses so wichtige Übereinkommen zu ratifizieren und gemeinsam mit den Sozialpartnern umzusetzen.

Die ILO als ExpertInnenorganisation

Die ILO betreibt auch Forschung zu den brennenden Fragen der Arbeitswelt und stellt so eine wichtige Basis zur Gestaltung menschenwürdiger Arbeitsbedingungen zur Verfügung. Beispielsweise hat die ILO in einem Bericht aus dem Jahr 2018 Erfahrungen zur Privatisierung von Pensionssystemen eingehend analysiert. Die Bilanz fällt vernichtend aus. Die Pensionshöhen verfielen teilweise dramatisch, die Ungleichheit sowie Altersarmut stiegen dramatisch an. Außerdem führte die Privatisierung zu einer Erhöhung der Kosten. Der einzige Profiteur war der Finanzsektor. Die erfreuliche Nachricht: 60 Prozent der Länder haben wieder eine Umkehrung ihres Privatisierungsirrwegs eingeleitet. Dennoch werben viele konservative und liberale PolitikerInnen weiterhin für diese Form der Absicherung im Alter.

Herausforderungen der Zukunft

Einkommensungleichheit, Armut, Prekarisierung, Digitalisierung sind die aktuellen Herausforderungen in der Arbeitswelt des 21. Jahrhunderts. Der soziale Dialog ist wesentliche Basis für das erfolgreiche Meistern dieser Aufgaben. Die österreichische Sozialpartnerschaft ist internationales Vorzeigemodell für sozialen Dialog – wenn sie auch tatsächlich gelebt wird. Und dafür ist es wesentlich, dass alle gehört werden und mitbestimmen können. So auch die ArbeitnehmerInnen. Nur so kann das Miteinander auf Augenhöhe, ein fairer, ausgewogener Ausgleich der Interessen erreicht werden. Nur so können Schieflagen und Ungerechtigkeiten vermieden und somit der soziale Frieden auf Dauer gesichert werden.

Mehr www.ilo.org

ILO-Bericht zu Privatisierungen der Pensionen tinyurl.com/yyk5dzwx

Schreiben Sie Ihre Meinung an die Autorinnen ruth.ettl@akwien.at sabine.stelczenmayr@oegb.at

oder an die Redaktion aw@oegb.at

Frauen auf den Barrikaden

Fast 30 Jahre nach dem ersten Frauenstreik gingen Hunderttausende Schweizerinnen für mehr Zeit, Lohn und Respekt auf die Straße.

Amela Muratovic

ÖGB-Kommunikation

rennende BHs, laute Trillerpfeifen, Rasseln und Pfannendeckel und Frauen, die – auch mit Kindern und Kinderwägen – die Straßen und Gassen in der Schweiz blockieren. Die einen wollen ein Zeichen gegen Gewalt an Frauen und sexuelle Belästigung setzen, für die anderen steht die Lohnungleichheit und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie im Vordergrund. Es ist der 14. Juni und es ist Frauenstreik in der Schweiz: Im ganzen Land legen hunderttausend Frauen ganz oder teilweise die Arbeit nieder, um für mehr Geschlechtergerechtigkeit zu demonstrieren.

In vielen Städten und Dörfern wurden Märsche, Kundgebungen und viele andere Aktionen organisiert. Allein in Bern beteiligten sich bis Mittag etwa 10.000 Menschen an dem Frauenstreik. Gegen Mittag legten die DemonstrantInnen den Verkehr rund um den Züricher Bahnhof kurzzeitig lahm. In der Westschweiz wurden Dutzende Schulen und Kindertagesstätten bestreikt, und in Luzern kam es zu einem Sitzstreik. Es war nicht das erste Mal, dass sie das taten: Die Schweizerinnen bewiesen bereits beim ersten Frauenstreik im Jahr 1991, dass ohne die sichtbare und unsichtbare Arbeit von Frauen, wie etwa Pflege, Kinderbetreuung und Haushalt, nicht viel geht. Damals war es erst zehn Jahre her, dass die Gleichstellung von Frau und Mann in der Verfassung niedergeschrieben wurde. Eine halbe Million Frauen ging 1991 auf die Straße.

Für viele hat sich seitdem zu wenig getan – auch für den Schweizerischen Gewerkschaftsbund (SGB). Von den Gewerkschaften besonders kritisiert wird, dass im Kampf gegen die Lohndiskriminierung seitens der Politik nur wenig wirksame Maßnahmen – ohne Sanktionsmöglichkeiten – gesetzt wurden.

Frauen in der Schweiz verdienen im Durchschnitt 18,3 Prozent weniger als Männer, wie das Bundesamt für Statistik 2016 errechnete. Selbst bei gleicher Qualifikation besteht nach Angaben des nationalen Statistikamtes noch ein Unterschied von acht Prozent. "Das geht nicht, so kommen wir nicht vom Fleck", betonte Linda Rosenkranz, Leiterin der Kommunikationsabteilung von Travail.Suisse, beim EGB-Kongress in Wien. Deshalb und aus vielen anderen Gründen rief der SGB erneut zu Protestaktionen auf. Der SGB fordert neben mehr Lohn und Respekt für Frauen auch mehr Betreuungszeit für Eltern.

Schweiz hinkt hinterher

Dass es in der Schweiz höchste Zeit für Verbesserungen im Sinne der Frauen und Familien ist, das sagen nicht nur die Gewerkschaften. Gezeigt haben das auch die Streikenden mit ihrem Protest. Besonders bei der Familienpolitik hinkt die Schweiz im internationalen Vergleich deutlich hinterher und hält sich bei der Unterstützung junger Eltern vornehm zurück. In der Schweiz kennt man keine gesetzlich geregelte und bezahlte Karenz nach der Geburt eines Kindes wie in Österreich, es gibt lediglich 14 Monate Mutterschaftsurlaub – plus ein Tag für frischge-

backene Väter. Von einem "Papamonat" können die Schweizer nur träumen.

"Ein Tag Vaterschaftsurlaub, das reicht nicht einmal für eine Geburt, wenn sie länger dauert. Erst kürzlich hat die Politik in der Schweiz sogar beschlossen, dass zehn Tage für Väter – wie zum Beispiel vom EU-Parlament beschlossen – auch zu viel sind", kritisiert Rosenkranz und fügt hinzu: "Man muss sich das einmal vor Augen führen: In der Schweiz – mit viel Geld, mehr Geld als in vielen anderen Ländern – gibt es keine Familienpolitik!"

Entwicklungspotenzial

Viel Entwicklungspotenzial besteht außerdem bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Die öffentliche Hand beteiligt sich nur minimal an den Kosten für die Kinderbetreuung. Das führt dazu, dass die Betreuungsplätze sehr knapp und teuer sind. Ein UNICEF-Ranking der reichsten Staaten zum Thema Familienfreundlichkeit verweist die Schweiz in Europa sogar auf den letzten Platz.

"Hierzulande braucht es viel bessere Vereinbarkeitsstrukturen: mehr Kindergärten, mehr Tagesschulen. Die Unterschiede zwischen Stadt und Land sind wirklich sehr, sehr groß. In den Städten gibt es solche, am Land nicht", erklärt auch Rosenkranz von Travail. Suisse. Zwar herrscht auch in Österreich noch viel Aufholbedarf bei der Kinderbetreuung, und doch zeigt der Vergleich, dass die Schweizerinnen noch für vieles streiken müssen, was in Österreich bereits von den Gewerkschaften erreicht werden konnte.

Breite Unterstützung

Unterstützt wurde der diesjährige Frauenstreik, bei dem auch mehr Frauen in der Politik und in Führungspositionen gefordert wurden, auch von Bäuerinnen, Universitäten und der katholischen Kirche. Selbst konservative Parteien sprachen sich letztendlich dafür aus, wobei sie diesen lieber einen "Aktionstag" statt "Frauenstreik" nannten. Für die Gewerkschaften und alle anderen OrganisatorInnen war der Frauenstreik aber kein reines Frauenthema. "Es ist auch wichtig, dass Männer daran teilnehmen. Und zwar so lange, bis wir faktisch Gleichstellung haben", sagt Rosenkranz. Im Vorfeld wurden Männer aufgerufen, den Streik zu unterstützen, indem sie etwa die Arbeit der Frauen übernehmen oder an diesem Tag die Kinder betreuen, um Frauen das Streiken zu ermöglichen, oder gemeinsam mit den Frauen auf die Straße gehen.

Wie wichtig diese Unterstützung und der gemeinsame Einsatz für eine echte Gleichstellung ist, beweist auch die Vergangenheit: Als eines der letzten europäischen Länder hat die Schweiz 1971 das Frauenstimm- und -wahlrecht eingeführt. Weitere 20 Jahre dauerte es allerdings, bis dieses in allen Kantonen und Gemeinden umgesetzt wurde. Zum Vergleich: In Österreich trat das Frauenwahlrecht 1918 in Kraft.

Frauen und Medien

Eine erste Veränderung konnte der diesjährige Frauenstreik erzielen, und das schon vor seinem eigentlichen Termin. Gleichstellung ist für viele ein selbstverständliches Tagesthema geworden - sei es auf der Straße oder in den Medien. Ganz im Gegensatz zu dem Frauenstreik aus dem Jahr 1991 – der von den Medien kleingeredet und als harmloses, farbenfrohes Frauenfest abgetan wurde waren Lohngleichheit, Vereinbarkeit von Beruf und Familie und Gewalt an Frauen dieses Jahr die Themen, die in den vergangenen Monaten einerseits die schweizerische Medienlandschaft dominiert haben und andererseits am meisten diskutiert wurden.

Nichtsdestotrotz habe sich in der medialen Wahrnehmung von Frauen nicht viel verändert, meint Rosen-



kranz. "Man merkt zwar eine gewisse Veränderung zum Positiven, aber immer noch nicht genug. Wahnsinnig oft las man, dass der Frauenstreik nicht notwendig ist. Frauen hätten doch alles: Sie können studieren, es studieren sogar mehr Frauen als Männer. Aber wie es danach aussieht, dafür interessieren sich die Journalistinnen und Journalisten offenbar zu wenig." Ob sich das nach diesem Frauenstreik, laut Organisatorinnen "die größte politische Demonstration in der jüngeren Geschichte der Schweiz", ändern wird, bleibt abzuwarten.

Gespannt kann man auch sein, ob und inwiefern sich die schweizerische Politik beim Thema Vaterschaftsurlaub bewegen wird. Immerhin sprechen sich laut Umfragen 81 Prozent der SchweizerInnen dafür aus. Für Rosenkranz wäre das ein realistischer erster Schritt, der dazu führen würde, bezahlte und unbezahlte Arbeit gerechter aufzuteilen. "Damit man beim Wiedereinstieg in den Job aber gleiche Bedingungen vorfindet, ist jedoch klar, dass es bessere Löhne für Frauen und längerfristig Elternzeit braucht", betont die Gewerkschafterin.

Kein Zurücklehnen

Auch wenn die Schweiz in puncto Gleichstellung vielen anderen europäischen Staaten stark hinterherhinkt, gibt es kaum ein Land, das sich wirklich ausruhen kann, wenn es um Frauenrechte geht - auch Österreich nicht. Hierzulande ist die Lohnungleichheit mit rund 20 Prozent sogar höher als in der Schweiz. Und auch 100 Jahre nach Einführung des Frauenwahlrechts liegen Kinderbetreuung und Haushalt – also unbezahlte Arbeit - nach wie vor in der Verantwortung von Frauen und die Chefetagen fest in Männerhand. Von 186 Vorständen österreichischer börsennotierter Unternehmen sind nur neun weiblich.

Gewerkschaft Unia zum Frauenstreik
frau-streikt.ch
Travail.Suisse
www.travailsuisse.ch
Schreiben Sie Ihre Meinung an die Autorin
amela.muratovic@oegb.at
oder an die Redaktion

aw@oegb.at

Das achte Ziel

Bis 2030 soll das UNO-Entwicklungsziel "nachhaltiges Wirtschaftswachstum und menschenwürdige Arbeit für alle" erreicht sein. Aber ist das realistisch?

Thomas Stollenwerk
Politologe und Journalist

Menschenwürdige Arbeit und Vollbeschäftigung – das sind klassische und zentrale Forderungen von Gewerkschaften und ArbeitnehmerInnen-Vertretungen. Im Jahr 2015 wurden sie auch auf internationaler Ebene verankert, denn da verordnete sich die UNO die Sustainable Development Goals. Damit wurden sie zu internationalen Entwicklungszielen, um sie zu erreichen, gab sich die Staatengemeinschaft 15 Jahre Zeit.

Ziele für alle

Dass die UNO solche Ziele definiert, ist nicht neu. Bisher allerdings handelte es sich meist um Zielvorgaben für sogenannte "Entwicklungsländer". Bei den Entwicklungszielen ist dies anders, sie sollen von allen Staaten, gleich ob im globalen Süden oder Norden, angestrebt und

BUCHTIPP

Internationale
Arbeitsorganisation:
Dreißig Jahre Kampf
für soziale Gerechtigkeit
(1950)



- - - , - -

Bestellung:

www.besserewelt.at

erreicht werden. Der Katalog der SDGs umfasst 17 Ziele mit einer ganzen Reihe von Unterzielen und Indikatoren. Interessant dabei ist das achte der Global Goals, das in der deutschsprachigen Variante "Nachhaltiges Wirtschaftswachstum und menschenwürdige Arbeit für alle" heißt. Dabei geht es darum, "dauerhaftes, breitenwirksames und nachhaltiges Wirtschaftswachstum, produktive Vollbeschäftigung und menschenwürdige Arbeit für alle" zu fördern.

Ein großes Ziel. Immerhin geht die International Labor Organization (ILO) davon aus, dass bis zum Jahr 2030 mehr als 600 Millionen zusätzliche Arbeitsplätze entstehen müssten, um mit dem Wachstum der Weltbevölkerung Schritt zu halten.

Anständig, fair, annehmbar

Und neue wie alte Arbeitsplätze sollen eben nicht bloß irgendwelche Arbeitsplätze unter fragwürdigen Bedingungen sein, sondern "decent work" bieten, wie es in den SDGs auf Englisch heißt. Das lässt sich als "menschenwürdige Arbeit" ins Deutsche übersetzen, jedenfalls verwenden die Vereinten Nationen selbst diesen Begriff. Man könnte auch von anständig, angemessen, ordentlich, annehmbar oder fair sprechen. Und über die Bedeutung all dieser Begriffe wird bekanntlich seit jeher gestritten. Deshalb sind an das achte der SDGs zwölf Unterziele und Indikatoren geknüpft, die einerseits helfen sollen, das Ziel zu präzisieren, und andererseits, Aussagen über den Fortschritt beim Erreichen des Ziels treffen zu können.

In seiner Zielsetzung und auch bei den Indikatoren berührt das SDG 8 thematisch jenen Bereich, für den die Vereinten Nationen seit 1946 über eine eigene Sonderorganisation verfügen, die sogar älter ist als die Vereinten Nationen selbst. Die ILO wurde nämlich bereits 1919 gegründet, um weltweit für soziale Gerechtigkeit, Arbeitsund Menschenrechte zu sorgen.

Die ILO hat dementsprechend eine Art Wächteramt über die Unterziele und Indikatoren, die im achten Ziel enthalten sind. Die Unterziele sind großteils qualitativer Art. Sie lauten zum Beispiel: "ein nachhaltiges Wirtschaftswachstum pro Kopf gemäß den nationalen Gegebenheiten"; oder: "entwicklungsorientierte Strategien zur Unterstützung produktiver Aktivitäten".

Was "gemäß nationalen Gegebenheiten" nachhaltig ist oder was eine "Strategie für produktive Aktivitäten" ausmacht – auch darüber lässt sich diskutieren. Einigen Zielen wurden jedoch auch recht eindeutig messbare Indikatoren zugeordnet. Zum Beispiel wird gefordert, dass die am wenigsten entwickelten Länder "mindestens sieben Prozent Bruttoinlandsprodukt-Wachstum pro Jahr" anstreben sollten. Oder es wird die "Beseitigung der Zwangsarbeit, Beendigung der modernen Sklaverei und des Menschenhandels" gefordert. Der Mix aus materiellen und eher ideellen Zielen, aus qualitativen und quantitativen Indikatoren macht es schwierig, die Fortschritte beim Erreichen des achten SDGs klar zu benennen.

Fragwürdiger Fokus auf Wachstum

Neben der dadurch entstehenden Unschärfe beim Monitoring der Ziele wird von KritikerInnen auch bemängelt, Ziel 8 habe einen zu engen Fokus auf Wachstum. Schließlich würden Aufgaben wie der Abbau sozialer Ungleichheit oder die Entwicklung starker Institutionen ebenfalls zum Erreichen des Ziels menschenwürdiger Arbeit beitragen – durch die Unterziele und Indikatoren ist dies aber kaum abgebildet.

Überhaupt könne SDG 8 kaum isoliert betrachtet werden. Denn SDG 10 zur "Verringerung der Ungleichheit innerhalb und zwischen Ländern" oder SDG 5 zur "Gleichstellung der Geschlechter und Stärkung aller Frauen und Mädchen" spielten für menschenwürdige Arbeit ebenfalls eine erhebliche Rolle.

Langsame Fortschritte

Bei aller Kritik an der Formulierung des achten Ziels: Es scheint jedoch auch Fortschritte in den Bereichen, um die es bei ihm geht, zu geben - wenn auch langsame. Die ILO hat vier Jahre nach dem Beschluss der SDGs untersucht, wo verschiedene Staaten bei der Erreichung von SDG 8 stehen. In dem Bericht darüber, der Teil des "World Employment and Social Outlook 2019" ist, heißt es: "Gemessen an den zwölf miteinander verbundenen Zielen von SDG 8 waren die Fortschritte der letzten Jahre langsamer als erwartet. Tatsächlich ist es unwahrscheinlich, dass SDG 8 bei der derzeitigen Verbesserungsrate bis 2030 erreicht wird. Es bestehen weiterhin große Lücken, sowohl zwischen als auch innerhalb der einzelnen Länder." Die ILO merkt an, dass sich das globale Wachstum in den nächsten Jahren laut aktuellen Prognosen verlangsamen wird. Deshalb sieht sie die Gefahr, "dass es noch länger dauert, als ursprünglich erwartet, um diese Lücken zu schließen."

Menschenwürdige Arbeit bei gleichzeitigem Wirtschaftswachstum wird wohl kaum bis 2030 erreicht – und schon gar nicht für alle. So lautet eine schlichte Zusammenfassung der ILO-Analyse. Die Organisation benennt auch die Bereiche, in denen die Staaten



der Erde noch vor besonders großen Herausforderungen stehen. Dazu zählt zum Beispiel die informelle Beschäftigung, also jene Arbeit, die ohne Arbeitsvertrag und ohne Einhaltung geltender arbeitsrechtlicher Bestimmungen geschieht. In 112 Staaten, über die ausreichend belastbare statistische Daten vorliegen, liege der Anteil der informell Beschäftigten (außerhalb der Landwirtschaft) bei über 50 Prozent, heißt es vonseiten der ILO.

Und auch anhand des Gender Pay Gaps zeige sich, dass weltweit noch längst kein "equal pay" erreicht wurde, wie er im SDG 8 angestrebt wird. Weltweit gibt es nach ILO-Zahlen nur einen einzigen Staat mit einem faktorgewichteten geschlechtsspezifischen Lohngefälle, das zugunsten der Frauen ausfalle, nämlich Bangladesch. In allen anderen Ländern falle das faktorgewichtete geschlechtsspezifische Lohngefälle zugunsten der Männer aus und liege meist zwischen 10 und 25 Prozent.

Handlungsbedarf

Auch bei Themen wie nicht nachhaltigem Konsum, eingeschränktem Zugang zu Finanzdienstleistungen, Arbeitslosigkeitsrisiken, Diskriminierung von Menschen mit Behinderungen, Ausschluss junger Menschen vom Arbeitsmarkt gebe es weltweit noch großen Handlungsbedarf. Allerdings gibt es laut ILO große Unterschiede zwischen unterschiedlichen Staaten und Regionen. Die AutorInnen der ILO-Studie folgern: "Wenn in all diesen Bereichen keine größeren Fortschritte erzielt werden, wird die globale Gemeinschaft nicht in der Lage sein, einen Weg des integrativen und nachhaltigen Wirtschaftswachstums einzuschlagen, der von allen Ländern und ArbeitnehmerInnen im Sinne von SDG 8 geteilt wird."

Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung: tinyurl.com/yxz37ajx

Leitfaden zu SDG-Arbeitsmarktindikatoren: tinyurl.com/y6t7h8d9

Weltbeschäftigung und sozialer Ausblick: tinyurl.com/y2oeomgj

Schreiben Sie Ihre Meinung an den Autor thomasstollenwerk@icloud.com

> oder an die Redaktion aw@oegb.at

Auch Gewerkschaften müssen global denken

Sophia Reisecker leitet die internationale Abteilung der GPA-djp. Im Interview mit Arbeit&Wirtschaft schildert sie die aktuellen Herausforderungen und fordert einen europäischen Rahmen für internationale Sorgfaltspflicht.

Interview Alexia Weiss Fotos Michael Mazohl

Arbeité Wirtschaft: Was kann internationale Gewerkschaftsarbeit ausrichten? Sophia Reisecker: Da ist einmal die Frage, wie man internationale Gewerkschaftsarbeit definiert: International kann zum einen sein, dass man grenzübergreifend in einem Projekt zusammenarbeitet. Oder Gewerkschaften kooperieren auf europäischer beziehungsweise globaler Ebene.

Auf europäischer Ebene hatten wir zum Beispiel im vergangenen September in Wien eine Arbeitszeitkonferenz gemeinsam mit UNI Europa, das ist der europäische Dachverband für Dienstleistungsgewerkschaften. Die Konferenz hatte das Ziel, den Blick bewusst auf verschiedene tarifvertragliche Regelungen zu Arbeitszeit, aber auch Arbeitszeitverkürzung quer durch Europa zu werfen, sich Best-Practice-Modelle anzusehen und gemeinsame Strategien zu entwickeln.

Ein Ergebnis war, dass die europäischen Branchengewerkschaften, in diesem Fall im Dienstleistungsbereich, beschlossen, gemeinsam eine Forderung nach mehr Freizeit beziehungsweise qualitativ hochwertiger Freizeit für Beschäftigte zu verfolgen. Thema und Zeitpunkt der Konferenz waren insofern zufälligerweise sehr passend, als in

Österreich kurz zuvor der 12-Stunden-Tag beschlossen worden war – bei der Planung wussten wir noch gar nicht, was die Regierung hier vorhat. Fast 100 GewerkschafterInnen aus anderen Ländern haben dann einen offenen Brief an Bundeskanzler Sebastian Kurz geschrieben, in dem sie die Rücknahme dieser beschäftigtenfeindlichen Maßnahmen forderten.

Man bündelt also die Kompetenzen der Gewerkschaften in den verschiedenen Ländern, um dann aber auch auf nationaler Ebene Ziele besser zu erreichen? Genau. Das ist eine Möglichkeit und ein Teil der Arbeit. Wichtig ist aber auch das Zusammenwirken von Gewerkschaftsarbeit in der Europäischen Union. Die europäischen Branchenverbände und auch der Europäische Gewerkschaftsbund haben in ihrem Portfolio auch, Lobbying zu betreiben und EU-Politik in diese Richtung zu beeinflussen, dass am Ende des Tages etwas Positives für die Beschäftigten herauskommt - beziehungsweise in der Realität auch oft zu vermeiden, dass sich Industrieinteressen eins zu eins durchsetzen, wodurch dann ArbeitnehmerInnen letztlich benachteiligt werden.

Können Sie ein konkretes Beispiel nennen, bei dem durch Lobbyarbeit etwas erreicht wurde?

Vor Kurzem, noch unter der alten Kommission und dem vorherigen Europäischen Parlament, gab es ein großes Paket im Bereich Unternehmensrecht. Da konnten durch die Arbeit des Europäischen Gewerkschaftsbundes Punkte verbessert werden, was etwa Mitbestimmung am Arbeitsplatz betrifft. Belegschaftsvertretungen haben nun bis zu einem gewissen Grad Mitspracherecht bei Unternehmensumstrukturierungen und müssen informiert werden. Durchaus auch mit ein Erfolg der Gewerkschaftsbewegung ist die Europäische Säule sozialer Rechte. Es gibt aber noch viel zu tun, das Machtungleichgewicht der Interessenvertretungen in der EU ist enorm.

Wo sind andererseits die Grenzen der internationalen Gewerkschaftsarbeit?

Die Kollektivvertragspolitik ist sehr national geprägt, und da gibt es große Unterschiede. Woran wir wirklich schon seit Jahren arbeiten, ist eine Lohnangleichung innerhalb Europas. Insbesondere mit dem Beitritt der mittel- und osteuropäischen Staaten zur Europäischen Union hat sich ein großer Lohn-Gap aufgetan.



Arbeit & Wirtschaft 6/2019

Können Sie das beziffern?

Vom Europäischen Gewerkschaftsinstitut gab es 2017 eine Studie, die Löhne verglichen hat. Demnach werden in den elf mittel- und osteuropäischen Staaten 944 Euro weniger bezahlt als in Deutschland, und da wurden die Lebenshaltungskosten bereits berücksichtigt. Andere Berechnungen kommen sogar auf 1.058 Euro Lohnunterschied, wenn man auch Alter und Bildung der Arbeitskräfte als Faktoren miteinbezieht. Es sind also etwa 1.000 Euro Unterschied, ob ich in einem osteuropäischen Land oder in Deutschland arbeite.

Das führt zu Lohn- und Sozialdumping innerhalb Europas. Gewerkschaften versuchen natürlich auf nationaler Ebene, auch mit Unterstützung auf europäischer Ebene, dieses Lohngefälle auszugleichen. Da gab es auch eine große Kampagne des Europäischen Gewerkschaftsbundes vor zwei Jahren, "Europe needs a pay rise", da die Lohnentwicklung seit der Krise vor über zehn Jahren zurückgeblieben ist.

Leider sehen wir in der Realität dann aber genau den gegenteiligen Trend, nämlich dass Kollektivverträge aufgekündigt werden, dass Branchenkollektivverträge unter Angriff stehen und infrage gestellt werden, auch in Ländern wie Frankreich. Dass viele politische Parteien und Regierungen versuchen, von der Branchenebene auf die Unternehmensebene herunterzukommen, um so die Wettbewerbsfähigkeit und die Flexibilität zu erhöhen. Das führt letztlich dazu, dass Löhne tendenziell eher sinken und in den mittel- und osteuropäischen Staaten derzeit auch kollektivvertragsfreie Räume bestehen.

In welche internationale Projekte sind Sie aktuell eingebunden?

Ein großer Teil meiner Arbeit besteht aus der Betreuung von Europäischen Betriebsräten. Seit Mitte der 1990er-Jahre kann in multinationalen Konzernen ein Europäischer Betriebsrat gegründet werden, wodurch es zumindest Informationspflichten des Arbeitgebers gibt und der Europäische Betriebsrat zu gewissen Fragen angehört werden muss. Das ist zwar nicht vergleichbar mit Mitbestimmungsrechten, wie wir sie in Österreich haben. Durch den Europäischen Be-

triebsrat gibt es aber die Möglichkeit, früher zu Informationen zu kommen und globale Unternehmensstrategien besser zu verstehen und das dann auch in die eigene Strategie miteinzubetten. Es gibt in Europa an die 2.400 dieser Europäischen Betriebsräte in großen Konzernen, zum Beispiel in Banken, in der Autoproduktion oder der Metallin-



"Französische Konzerne können in Frankreich zur Verantwortung gezogen werden, wenn sie im Ausland aktiv sind und dort Rechte verletzen."

Sophia Reisecker

dustrie. Wir begleiten und unterstützen sie, sowohl strategisch als auch in rechtlichen Fragen. Aktuell ist die Frage der Digitalisierung ein großes Thema.

Ein wichtiges aktuelles Projekt ist zudem die gewerkschaftliche Vernetzung im Unternehmen Amazon. Amazon ist ein internationaler Konzern, der in verschiedenste Branchen hineinwirkt und die traditionellen Gewerkschaftsstrukturen herausfordert. Amazon ist im Finanzsektor mittlerweile genauso aktiv wie in der Logistik oder im Handel. Das bringt die heimische Wirtschaft unter Druck und stellt eine große Veränderung in der Gesamtbranchenlandschaft dar. Weil Amazon versucht, Gewerkschaften so gut wie möglich draußen zu halten, sind wir sehr bemüht, uns als Gewerkschaft zu vernetzen, Solidarität zu zeigen, wenn es an einem Standort zu Problemen kommt. Und das ist schon eine Erfolgsvariante.

Das wäre dann ein Beispiel, dass es angesichts der Globalisierung auch eine globale Gewerkschaftsbewegung braucht.

Genau. Die Probleme mit Amazon werden wir in Österreich nicht allein lösen, und selbst wenn Amazon sich dazu bereit erklären würde, sich an alle Vorschriften in Österreich zu halten und mit einem Betriebsrat zusammenzuarbeiten, ändert das nichts an der Gesamtkonzernstrategie, die destruktiv ist. Zu erwähnen wäre hier auch die Notwendigkeit einer besseren Steuerpolitik: Durch Schlupflöcher vermeidet Amazon weitgehend, in Österreich beziehungsweise Europa Steuern zu zahlen.

Österreich hat traditionell starke Gewerkschaften. In anderen Ländern werden Gewerkschafter Innen verfolgt. Wo haben es Arbeitnehmervertreter Innen aktuell besonders schwer?

Seit dem Herbst ist Brasilien ein sehr schwieriges Land für die Beschäftigten. Abgesehen davon, dass der Präsident homophob und sexistisch ist, hat er auch ein klares Programm gegen Gewerkschaften. Tatsache ist, dass in vielen lateinamerikanischen, aber auch afrikanischen und asiatischen Staaten Gewerkschaftsmitglieder von Folter und Tod bedroht sind. Gewerkschaftliche Organisierung bedeutet dort nicht nur, psychischem Druck durch den Arbeitgeber ausgesetzt zu sein, sondern dass das eigene Leben bedroht ist oder die Familie mit hineingezogen wird.

Gewalt gegen Gewerkschaften ist aber auch anderswo auf der Tagesordnung. Das sieht man zum Beispiel in Frankreich, wo Gewerkschaftsdemonstrationen durch das Militär oder die Polizei mit harter Gewalt begegnet wird. Aber auch in Simbabwe gab es vor einigen Monaten größere Proteste, die vor allem von der Gewerkschaftsbewegung initiiert wurden, und auch hier wurde sehr hart von Staatsseite dagegen vorgegangen.

Wie sieht die Situation in China aus?

In China gibt es Gewerkschaften, die aber sehr eng mit dem Staat zusammenarbeiten und sicherlich nicht eins zu eins mit dem vergleichbar sind, was wir als Gewerkschaften verstehen. Aber einen einheitlichen Gewerkschaftsbegriff gibt es nicht einmal innerhalb von Europa. Die Gewerkschaften aus China sind allerdings nicht in die internationalen Gewerkschaftsverbände miteingebunden.

Wie kann eine internationale Unterstützung für verfolgte Gewerkschaften und GewerkschafterInnen aussehen?

Es hat kürzlich eine Konferenz der ILO stattgefunden, das ist eine internationale Arbeitsorganisation (Anm.: International Labour Organization), die zur UNO gehört. Es gibt eine Reihe von ILO-Kernarbeitsnormen, die auch das Recht, sich zu organisieren, festschreiben, und die ILO beobachtet Jahr für Jahr, ob gegen diese Kernarbeitsnormen verstoßen wird. Da gibt es sehr ausführliche Berichte mit einem Rating, wie gewerkschaftsfeindlich oder -freundlich einzelne Länder sind. Diese Veröffentlichungen kann man wiederum verwenden, um Druck aufzubauen.

Bei der letzten ILO-Konferenz im Juni 2019 ist es den Gewerkschaften übrigens gelungen, eine neue Norm einzuführen. Diese schreibt den Schutz vor Gewalt am Arbeitsplatz vor. Nun sind die einzelnen Staaten und die Unternehmen gefordert, Maßnahmen zur Bekämpfung und Verhinderung von Gewalt und Belästigung zu setzen.

Ein Instrument, das insbesondere für die nächste EU-Kommissionsperiode diskutiert wird, sind Handelsabkommen der Europäischen Union mit anderen Staaten. Hier soll, wenn es nach den Gewerkschaften geht, Arbeitsrecht aufgenommen werden. Wird dieses in einem Staat verletzt, wäre das dann sanktionierbar. Das wäre ein großer Fortschritt.

Wirtschaftsmärkte sind heute grundsätzlich nicht abgeschlossen. Die Globalisierung hat auch Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt. In Europa werden billig in Indien oder Pakistan produzierte Textilien verkauft. Müssen sich Gewerkschaften auch in anderen Ländern einbringen und welche Möglichkeiten gibt es da?

Natürlich sind national immer die Gewerkschaften zuständig, die auch dort sind. Da arbeiten wir sehr stark mit internationalen Gewerkschaftsdachverbänden zusammen. In der Textilbranche

onale Sorgfaltspflicht. Es gibt seit einigen Jahren in Frankreich ein Gesetz über die Sorgfaltspflicht von französischen Konzernen. Wenn ein französischer Konzern in anderen Ländern aktiv ist, ist er verpflichtet, eine Risikoabschätzung zu machen für das kommende Jahr, ob entlang der Wertschöpfungskette, der Auftragskette Gefahren bestehen, wie zum Beispiel desolate



sind das zwei: zum einen die UNI Global Union, die unter anderem den Handelsbereich organisiert, und zum anderen die IndustriALL, die die Industrie organisiert. In diesen Verbänden gibt es auch Netzwerke. Diese versuchen GewerkschafterInnen aus den verschiedenen Ländern zusammenzubringen, den Austausch zu ermöglichen, damit man erfährt, wie die Arbeitsbedingungen in den anderen Ländern sind, wo Probleme liegen, aber auch um gemeinsam Strategien und Kampagnen zu entwickeln.

Gerade in der Textilbranche sind in den vergangenen Jahren auch einige Erfolge gelungen. So wurden Unternehmen angeklagt und mussten empfindliche Strafen zahlen und in weiterer Folge auch die Arbeitsbedingungen verbessern.

Etwas, was wir auch anstreben, ist ein europäischer Rahmen für internati-

Gebäude. Und wenn es zu einem Arbeitsunfall oder zu einem Verstoß gegen Rechte in einem Land kommt, dann kann ein französischer Konzern auch vor einem französischen Gericht zur Verantwortung gezogen werden.

Das bedeutet zum einen, dass die Strafen höher sind als beispielsweise in Pakistan, zum anderen aber bedeutet es, dass es eine andere Öffentlichkeit bekommt und dieser Konzern dann viel mehr im Kreuzfeuer der Medien steht, was auch KonsumentInnenkritik nach sich zieht. Ein solches Gesetz wäre auch auf europäischer Ebene wünschenswert.

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

Freundliche Übernahmen?

Chinesische Investoren haben einige österreichische Firmen übernommen. Wie wirkt sich das auf Arbeitsbedingungen und Belegschaftsvertretungen aus?

Astrid Fadler
Freie Journalistin

hinas Geschäftsleute und InvestorInnen sind seit Jahren weltweit aktiv. Das sich rasant entwickelnde, riesige Land braucht Bodenschätze, billige Arbeitskräfte und Rohstoffe genauso wie den Zugang zu Schlüsseltechnologien und Luxusgütern – für weiteres Wirtschaftswachstum und transnationale Mega-Projekte wie die Neue Seidenstraße.

Die Liste chinesischer Übernahmen in Österreich ist zwar nicht lang, aber ziemlich vielfältig, sie reicht von A wie Atomic (das im Übrigen davor schon in finnischer Hand war) über Palfinger und Wolford bis Z wie Zenith Formen Produktions GmbH. Einerseits bezeichnen manche Fachleute das chinesische Engagement in Österreich als eher bescheiden, andererseits gibt es Berichte, dass "chinesische Interessenten immer wieder bei österreichischen Unternehmen anklopfen und kaufen wollen" - so formulierte etwa Brigitte Ederer kürzlich ihre Sorge vor einem Ausverkauf heimischer Firmen.

Vor zwei Jahren untersuchte die deutsche Hans-Böckler-Stiftung in ihrer Studie "ChinaInvest 2016" nicht nur, ob und wie chinesische Übernahmen die Unternehmenskultur verändern. Sie beschäftigte sich auch damit, wie intensiv, mit welchen Zielen und in welchen Branchen chinesische Direktinvestitionen in Deutschland getätigt wurden. Außerdem wurden die Investitions- und Businessstrategien der chinesischen Anteilseigner analysiert. Im Jahr 2017 startete FORBA

im Auftrag der Arbeiterkammer eine ähnliche Studie für Österreich.

Die Ausgangssituation

China ist der zehntwichtigste Warenexport- und der drittwichtigste Warenimportmarkt für Österreich. Vor allem seit Beginn der 1990er-Jahre sind die Importe wesentlich stärker gestiegen als die Exporte. Die Voraussetzungen für Firmenbeteiligungen sind in den beiden Ländern sehr unterschiedlich. Hundertprozentige Übernahmen durch ausländische Unternehmen sind hierzulande durchaus möglich, während es in China strikte Beschränkungen für ausländische Investitionen gibt. Anfang Juli hat China eine Lockerung angekündigt.

Die Alpenrepublik ist für China vor allem aus zwei Gründen interessant: für die Marktbearbeitung als Hochtechnologieland und für den Aufbau eines europäischen Korridors. Denn die Ostregion ist der potenzielle Knotenpunkt zweier Handelsrouten im Rahmen der Belt and Road Initiative (BRI/Neue Seidenstraße). Ein wichtiges Element dabei ist die Schienenverbindung von China nach Europa. 50 Städte in 15 Ländern werden miteinander verbunden. Ende April rollte der erste Rail-Cargo-Austria-Zug von der chinesischen Provinz Sichuan nach Wien. Obwohl oder vielleicht gerade weil Österreich (noch) kein BRI-Übereinkommen mit China unterzeichnet hat, sind chinesische InvestorInnen auch hierzulande aktiv.

Für die österreichische Vergleichsstudie eruierte FORBA im Jahr 2017 insgesamt 21 Unternehmen mit chine-

sischen Anteilseignern. Reine Zweigstellen chinesischer Firmen und "Greenfield Investments", also von ChinesInnen neu errichtete Produktionsstätten, wurden dabei nicht berücksichtigt. Befragt wurden sieben BetriebsrätInnen und zwei VertreterInnen der Geschäftsleitung in neun Unternehmen mit 20 bis mehreren tausend Beschäftigten. Außerdem wurden Interviews mit zehn nicht betrieblichen ExpertInnen geführt.

Ähnliche Ergebnisse

Für fünf dieser Betriebe bedeutete die chinesische Beteiligung die Rettung vor der Insolvenz. Andere haben gezielt nach Partnern gesucht, um neue Absatzmärkte zu erschließen. Erforderliche Sanierungsund Schrumpfungsprozesse hatten in der Regel schon vorher stattgefunden, es gab daher keine Personalkürzungen.

Die Funktion der österreichischen Standorte im Firmengeflecht ist unterschiedlich: Know-how-Lieferant, Ausbildungsstätte, Türöffner für westliche Absatzmärkte, Ersatzteillieferant etc. Mitunter wurde das Geschäftsmodell bzw. die Produktion erheblich verändert, um optimal in den Konzern zu passen.

Im Wesentlichen sind die Studienergebnisse in Deutschland und Österreich sehr ähnlich:

- Die lokale Geschäftsführung wurde vom neuen Eigentümer nur in einigen Fällen (teilweise) ausgetauscht.
- Der operative Geschäftsbetrieb des Standorts blieb in der Regel beim lokalen Management.

- Die lokale Geschäftsführung hat freie Hand, mit einem Reporting-System nach China.
- In einigen Fällen wurde ein chinesischer Co-Vorstand eingesetzt, der die Kontaktpflege zum neuen Eigentümer betreibt.
- Die Abstimmung und Kommunikation mit den chinesischen Eigentümern ist oft mühsam (selektiver Informationsfluss!).
- Es gibt kaum chinesische Beschäftigte unterhalb der Geschäftsführung.
- Die Mitbestimmungskultur wird beibehalten – auch wenn die Geschäftsführung ausgetauscht wurde.
- Die Belegschaftsvertretung ist vom Zugang zur strategisch bedeutenderen Instanz, dem neuen Eigentümer, de facto oft abgeschnitten.

Herantasten der Kulturen

Wirklich vertraut sind die chinesischen Eigentümer weder mit überbetrieblichen Arbeitsbeziehungen noch mit der betrieblichen Mitbestimmung. Im Reich der Mitte ist der (vom internationalen Gewerkschaftsbund ITUC nicht anerkannte) Gewerkschaftsdachverband ACFTU an den Staat gebunden. Abseits davon gibt es nur regionale Initiativen, die meistens eher spontan lokale Streiks und Kundgebungen – häufig für (zeit)gerechte Entlohnung – organisieren.

Die betriebliche Mitbestimmung hierzulande wird von den Chinesen ziemlich pragmatisch als Teil des Investment-Deals in Kauf genommen. Der Geschäftsführer eines güterproduzierenden Betriebs beschreibt das Unverständnis der Investorenseite gegenüber bestimmten Formen der ArbeitnehmerInnenrechte und das "Herantasten der Kulturen": "Ein weiteres Thema waren Bonusregelungen. Also, wir haben dann [...] gesagt: Wenn es einen Bonus gibt - Gewinnbeteiligung auf gut Deutsch -, dann hat jeder ein Anrecht darauf, die gesamte Belegschaft vom Vorstand bis zum Mitarbeiter – oder ich sage es einmal ganz brutal: bis zur Putzfrau. Das hat man überhaupt nicht verstanden, warum man da auch Mitarbeiter bedienen muss, weil die ja eh ihren Lohn und ihr Gehalt kriegen."



Eine besondere Wertschätzung des Investors gegenüber den BetriebsrätInnen und Gewerkschaften als Garanten der Qualitätsproduktion, wie in der deutschen "ChinaInvest 2016"-Studie angeführt, konnte für Österreich allerdings generell nicht festgestellt werden.

Aktuelle Entwicklungen

Im Wesentlichen können sich die Resultate der chinesisch-österreichischen Zusammenarbeit sehen lassen: Manche Standorte wurden durch Finanzspritzen am Leben erhalten, manche nachhaltig vor dem Konkurs bewahrt. Der 2009 aufgekaufte Flugzeugausrüster FACC verzeichnete in den vergangenen Jahren einen regelrechten Höhenflug.

Andererseits: Die Textilfirma Wolford kämpft mit schwindenden Aufträgen, der Autobahnraststätten-Betreiber Rosenberger ist unter den beiden chinesischen Familien Liu und Ni in die Zahlungsunfähigkeit gerutscht und ging über einen Zwischeninvestor an Burger King. "Es gibt", so Studien-Co-Autor Georg Adam zum aktuellen Stand, "in Österreich und Deutschland erste An-

zeichen, dass unrentable Teile abgestoßen werden."

Wolfgang Müller, einer der AutorInnen der deutschen Studie, prognostiziert: "Letztlich entscheidet sich die Frage der Zukunftsfähigkeit der chinesisch investierten Unternehmen [...] aber nicht am Know-how-Transfer nach China, der zweifellos stattfindet, sondern daran, ob die neuen Investoren bzw. Eigentümer hierzulande weiter in Forschung und Entwicklung investieren, ob also [...] weiter Know-how aufgebaut wird." Auch das gilt wohl genauso für Österreich.

Link zur Studie "Firmenübernahmen und Firmenbeteiligungen durch chinesische Investoren in Österreich aus der Sicht der betrieblichen Akteure":

tinyurl.com/y4rbxmz7

Mitbestimmungsreport Nr. 37 "Chinesische Investitionen 2016":

tinyurl.com/y26k7txp

Schreiben Sie Ihre Meinung an die Autorin afadler@aon.at

> oder an die Redaktion aw@oegb.at

Auf Schritt und

Wertschöpfungskette

1 KONZEPTION & DESIGN

• **Europa, USA**Findet beim Markenunternehmen statt

2 PRODUKTION

Asien

Erstellung der Rohmaterialien (Chromsalze als Gesundheitsgefahr) Verarbeitung der Rohmaterialien: Gerben, Bleichen Anfertigung: Zuschneiden, Nähen, Kleben

3 TRANSPORT/LOGISTIK

Sehr intransparentes, komplexes Geflecht aus Beziehungen, Handelsströmen und Zahlungsbedingungen, das von Schuh zu Schuh variiert

4 VERTRIEB/EINZELHANDEL

····· Europa

Weltweiter Umsatz 2019 > 105,5 Mrd. Euro

Ouelle: Statista

26 verschiedene Materialien

65 einzelne Stücke

BEISPIEL



Laufschuh von Asics

360 Verarbeitungsschritte

88%
der Schuhproduktion
finden in
ASIEN
statt

2015 wurden weltweit 23 Mrd. Paar Schuhe verkauft. Das sind 3 Paar pro Person.



Arbeit&Wirtschaft 6/2019

Tritt...

WERTSCHÖPFUNGSKALKULATION EINES IN INDONESIEN GEFERTIGTEN LAUFSCHUHS

€ 2,50 Lohnkosten / Produktion

€ 10,00 Rohstoffe

€ 3,50 Sonstige Produktionskosten

€ 4,00 Gewinn innerhalb der Produktion

€ 26,00 Markenkonzern

€ 4,00 Transport und Zölle

€ 5,00 Distributor

€ 45,00 Einzelhandel

€ 20,00 Mehrwertsteuer

€120,00

Ausbeutungspraxis

A HEIMARBEIT

Niedrige Löhne, Bezahlung per Stück, Arbeitgeber zahlen keine Sozialkosten, HeimarbeiterInnen müssen selbst für Miete, Strom, Maschinen und Instandhaltung sowie Transportkosten aufkommen, keinerlei Beschäftigungsgarantie



TagelöhnerInnen oder AkkordarbeiterInnen;

Weder Einstellungsschreiben noch Arbeitsvertrag;

Diskriminierung zwischen den Geschlechtern, in Indien nach Kasten;

Arbeitstage von 12 Stunden sind die Norm;

Überstundenvergütung ist selten, Urlaubsansprüche und

Krankschreibungen existieren häufig nicht:

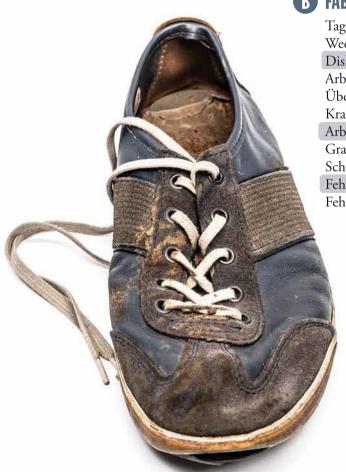
ArbeiterInnen systematisch von der Krankenversicherung ausgeschlossen;

Gravierende Arbeitsrechtsverletzungen;

Schrittweise Aufweichung der Rechte;

Fehlende Gewerkschaften, Rückgang von Gewerkschaftsaktivitäten;

Fehlende Einhaltung von Gesundheits- und Sicherheitsstandards.



Ökologische Belastung

1 Paar Lederschuhe

Verbrauch von bis zu 25.000 l Wasser sowie 50 m² Land

Den Rechten nie Platz gelassen

In Portugal spielen rechtspopulistische Parteien keine Rolle. Augusto Praça vom größten portugiesischen Gewerkschaftsbund CGTP erklärt, warum.

Dietmar Meister
ÖGB-Kommunikation

Viele Menschen in Österreich schauen gespannt nach Portugal und fragen sich, wie es möglich ist, hier progressive Politik umzusetzen, während in vielen anderen europäischen Ländern RechtspopulistInnen Zugewinne feiern. Wie erklärst du dir dieses Phänomen?

Augusto Praça: Es ist schwierig, die Situation in Portugal zu verstehen, ohne die Geschichte des Landes zu kennen. Die Revolution vom 25. April 1974 ist in unserem Gedächtnis tief verwurzelt. Mit dieser Revolution hat sich hier sehr viel verändert. Eine der wichtigsten Errungenschaften ist unsere Verfassung – eine sehr progressive Verfassung: Darin ist das Recht auf Kollektivvertragsverhandlungen genauso verankert wie das Recht auf gewerkschaftliche Organisation, auf Streik, auf Mindestlöhne und auf vieles mehr.

Aufgrund unserer Verfassung und mit dem Widerstand der ArbeiterInnen haben wir seit der Revolution viele Angriffe der Rechtsparteien auf ArbeiterInnenrechte abwehren können. Die furchtbarste Zeit haben wir in den Jahren 2009 bis 2014 erlebt, als all die Maßnahmen gegen ArbeiterInnen in Europa eingeführt worden sind. Wir haben damals vier Generalstreiks organisiert und fast jede Woche Demonstrationen und Kundgebungen. So haben wir es geschafft, die geplanten Maßnahmen zu verhindern.

Während der Troika-Zeit haben die Rechtsparteien ihre Mehrheit im Parlament genutzt und die Arbeitszeit im öffentlichen Dienst von 35 auf 40 Stunden erhöht, die Löhne gesenkt, die Mindestlöhne eingefroren, die Pensionen gekürzt und die meisten öffentlichen Dienstleistungen privatisiert. Viele dieser Verschlechterungen konnten wir nach den Wahlen 2015 wieder rückgängig machen, der Verfassungsgerichtshof hat viele Maßnahmen für verfassungswidrig erklärt.

Aus diesen Wahlen ist eine sozialistische Minderheitsregierung hervorgegangen, die von mehreren Linksparteien unterstützt wird. Wie erklärt sich der Erfolg?

Ja, wir haben es durch unseren Kampf auch geschafft, das Wahlverhalten der Menschen und damit das Machtgefüge im Parlament zu verändern. Um eine Mehrheit im Parlament zu bekommen, musste sich die Sozialistische Partei nach den Wahlen 2015 mit den KommunistInnen, den Grünen und dem Linksblock auf eine Zusammenarbeit einigen. Und auf Mindestbedingungen, um die Unterstützung der Linksparteien zu erhalten. Es handelt sich nicht um eine Koalition, sondern um eine parlamentarische Unterstützung der Regierung durch die Linksparteien in den wichtigsten Fragen. Durch dieses Abkommen konnte man die Macht der Rechten im Parlament brechen, und auf der Grundlage dieser Übereinkunft konnten wir bisher alle ihre Attacken abwehren. Bei jedem Versuch der Rechtsparteien, die Regierung zu stürzen, hielten die Linksparteien und die sozialistische Minderheitsregierung zusammen, um zu verhindern, dass die Rechte wieder an die Macht kommt.

Der gewerkschaftliche Kampf hat also die linke Mehrheit ermöglicht. Aber wie ist aktuell das Verhältnis der CGTP zur Regierung?

Unser Verhältnis zur Regierung ist gut. Manchmal stimmen wir überein, in anderen Punkten vertreten wir unterschiedliche Positionen. Wenn wir Streiks oder Demonstrationen organisieren, glauben viele Leute im Ausland, dass wir damit den Rücktritt der Regierung herbeiführen wollen. Aber das ist nicht un-

Länderporträt Portugal

Vor rund fünf Jahren stand das Land wirtschaftlich vor dem Abgrund: Die rechtskonservative Regierung hatte das Land kaputtgespart, die Wirtschaft schrumpfte, Armut und Arbeitslosigkeit erreichten ein Rekordniveau.

Im Jahr 2015 kam die Wende: Nach der Parlamentswahl bildete die Sozialistische Partei eine von den Linksparteien gestützte Minderheitsregierung. Sie erhöhte Löhne und Pensionen auf der einen, Erbschafts- und Vermögenssteuern auf der anderen Seite.

Seither wächst die portugiesische Wirtschaft kontinuierlich, im Jahr 2017 verzeichnete das portugiesische Statistikamt das stärkste Wachstum in diesem Jahrhundert. Die Gewerkschaft CGTP kämpft aktuell für die Anhebung des gesetzlichen Mindestlohns von 600 auf 850 Euro.

ser Ziel. Wir wollen keinen Rücktritt der Regierung, weil wir die rechten Parteien nicht wieder in der Regierung haben wollen. Aber wenn die Regierung nicht weit genug geht, um die Arbeitsbedingungen der Menschen zu verbessern, müssen wir Druck erzeugen. Wir fordern von der Regierung, dass sie umsetzt, was die Menschen in Portugal brauchen: höhere Löhne, höhere Pensionen, bessere Arbeitsbedingungen. Es ist offenbar sehr viel Geld da, um es den Banken zu geben - es muss auch Geld da sein, um es den ArbeiterInnen zu geben. Wir stehen ganz klar auf der Seite der ArbeiterInnen und wollen, dass die Regierung das Gleiche tut.

Kommen wir zurück zu den Rechtsparteien: Warum ist die extreme Rechte in Portugal so marginalisiert?

Für rechtsextreme Parteien ist in Portugal kein Platz. Das hat mehrere Gründe. Der wichtigste ist, dass wir immer auf die Forderungen und Bedürfnisse der armen Leute und der ArbeiterInnen geantwortet haben. Unsere Gewerkschaften und unsere Linksparteien haben nie irgendwen zurückgelassen. Wir haben auch die Straße nie verlassen. Damit haben wir den Rechten nie Platz gelassen, um sich mit ihren Angeboten durchzusetzen. Denn wenn es einen freien Platz gibt, wird dieser Platz von jemandem besetzt. Deshalb musst du den Platz immer wieder einnehmen, jeden Tag, jeden Moment.

Das waren die Voraussetzungen, um 2015 das Machtgefüge im Parlament zu ändern. Danach haben wir es geschafft, viele Verschlechterungen aus der Troika-Zeit rückgängig zu machen: Wir konnten den Mindestlohn wieder erhöhen, die 35-Stunden-Woche im öffentlichen Sektor wiedereinführen und wieder Kollektivverträge abschließen. Das hat wiederum sehr zum wirtschaftlichen Aufschwung in Portugal beigetragen und vielen Menschen, die vor 2015 keine Zukunftshoffnungen mehr hatten, das Lachen zurückgegeben.

Hat man in anderen Ländern den Rechten also einfach zu viel Platz gelassen?

Die meisten sogenannten populistischen Parteien versuchen, die Bedürfnisse der Menschen aufzugreifen. Es geht um Menschen, die ihre Arbeit verlieren, um



Ferd Lassa

Menschen, die trotz Arbeit jeden Tag ärmer werden, um Menschen, die nicht genug Geld haben, um ihre Rechnungen zu bezahlen. Haben linke Parteien und Gewerkschaften in Europa Antworten für diese Menschen? Nein, haben sie nicht. Und wenn du nicht bist, wo die Menschen sind, wo die ArbeiterInnen sind, und dort bleibst, werden die Rechtsparteien diesen Platz besetzen. Viele sozialdemokratische Parteien in Europa unterscheiden sich nicht mehr von Mitterechts-Parteien. Und viele Gewerkschaften glauben, es gäbe keinen Unterschied zwischen Parteiinteressen und ArbeiterInneninteressen, streben mehr nach Machterhalt, als selbst eine Gegenmacht zu sein. Aber wenn sie sagen, sie können diese oder jene Forderung nicht aufstellen, weil sie zu unrealistisch sei, dann haben sie aufgehört, das zu tun, wofür sie gegründet worden sind. Wenn die linken Parteien und die Gewerkschaften nicht auf die Forderungen und Bedürfnisse der ArbeitnehmerInnen antworten, werden die Rechtsparteien in den nächsten Jahren noch mehr Platz einnehmen.

Im Herbst stehen hier in Portugal wieder Parlamentswahlen an. Rechnen Sie mit einer Fortsetzung dieser Regierungskonstellation?

Es kann sein, dass es wieder dazu kommt. Aber ich weiß nicht, ob die Regierung dann den gleichen Weg verfolgen wird. Heute muss jede Maßnahme zwischen der Sozialistischen Partei und den Linksparteien abgestimmt werden. Wenn sich das Kräfteverhältnis im Parlament zugunsten der Sozialistischen Partei verändert, und vor allem, wenn sie allein regieren kann, wird die Regierungspolitik eine andere sein. Was gerade in Portugal passiert, kann nämlich nur passieren, weil jede Maßnahme zwischen den Parteien diskutiert werden muss. Fest steht jedenfalls: Die Rechte wird die Wahlen im Herbst nicht gewinnen. Da müsste es schon vorher noch zu einem politischen Desaster kommen.

Schreiben Sie Ihre Meinung an den Autor dietmar.meister@oegb.at

oder an die Redaktion aw@oegb.at



Zum Abschluss der Europapraktika beschäftigten sich die SOZAK-TeilnehmerInnen mit gewerkschaftlichen Strategien gegen rechts und gingen auf Zeitreise.

Nani Kauer Freie Journalistin

uropa. Wir befinden uns im Jahr 2050. Die Gewerkschaften haben es geschafft, rechtsextreme und rechtspopulistische Parteien zurückzudrängen. ArbeitnehmerInnen fallen nicht mehr auf deren Märchen vom Erretter des kleinen Mannes herein. Sie haben vielmehr erkannt, dass sie von rechter Seite nichts zu erwarten haben, im Gegenteil. Das schlägt sich in Wahlergebnissen, Mitgliedszahlen und Einfluss der Gewerkschaften nieder. Wie kam das?

Im Juni 2019 lud die Sozialakademie von AK und ÖGB als Abschluss der Europapraktika, die die TeilnehmerInnen in verschiedene europäische Länder brachten, die jeweiligen GastgeberInnen zum Workshop "Gewerkschaftliche Strategien gegen rechts". Dabei gingen die rund 20 Gewerk-

schafterInnen aus neun europäischen Ländern gedanklich auf Zeitreise: Welche Schritte hat es bis 2050 gebraucht, um die Rechten derart in die Schranken zu weisen? Was haben Gewerkschaften bei Strukturen, Bildungsarbeit und vor Ort in den Betrieben geändert?

Nun kann man sich fragen, warum sich Gewerkschaften überhaupt mit rechter und rechtsextremer Politik befassen sollten. Die Antwort ist simpel: "Die Ziele der Gewerkschaften und der extremen Rechten könnten nicht weiter auseinanderliegen", sagt Scott McCabe vom gewerkschaftlichen Bildungszentrum in Glasgow, Schottland.

Der Befund

"Bei rechten Regierungen hat das Kapital einen deutlich größeren Einfluss", sagte Peter Scherrer vom Europäischen Gewerkschaftsbund (EGB) wenige Tage vor dem SOZAK-Workshop am Rande des EGB-Kongresses in Wien. "Rechte und rechtspopulistische Parteien werden Gewerkschaften in ihrem Kampf für bessere Arbeitsrechte niemals unterstützen. Sie sind schnell bei Liberalisierungen für die Wirtschaft oder gegen Arbeitsschutzgesetze dabei." Deswegen, so Scherrer, hätten Gewerkschaften ein ureigenes Interesse, gegen rechtspopulistische Parteien zu kämpfen. "Das ist ein sehr direktes Interesse. Aber es gibt auch ein gesellschaftspolitisches Interesse, denn Rechte sind Feinde der Demokratie - und da stellen wir uns dagegen. Denn Gewerkschaften können nur in freien Gesellschaften auch freie Gewerkschaften sein."

"Extreme Rechte inszenieren sich in ganz Europa mit Erfolg als Anwälte des kleinen Mannes", erklärt Andreas Peham vom Dokumentationsarchiv des Österreichischen Widerstandes (DÖW) während des SOZAK-Workshops. "Sie Arbeit&Wirtschaft 6/2019

geben vor, auf seiner Seite zu stehen und ihn vor den Zumutungen des globalisierten Kapitalismus zu schützen." Für Peham ist das bloße Sozialdemagogie, denn Rechtsextreme vertreten seit jeher die Interessen bestimmter Kapitalgruppen. Gewerkschaften sollten sich dennoch mit diesen Inszenierungen auseinandersetzen, denn sie zeigen Wirkung: Vor mehr als zehn Jahren ist in Deutschland in einer Studie nachgewiesen worden, dass Gewerkschaftsmitglieder nicht weniger rechtsextrem eingestellt sind als Nicht-Mitglieder, erläutert Peham. Auch in Österreich immunisiert die Mitgliedschaft in der Gewerkschaft nicht davor, die FPÖ zu wählen.

Best Practices

Den Gewerkschaften sind die Analysen bekannt. Es gab und gibt zahlreiche Aktivitäten, Initiativen, Kampagnen. Das große Engagement in diesem Feld wurde auch im SOZAK-Workshop anhand vieler Beispiele sichtbar. Die IG Metall in Stuttgart hat ein Quiz erstellt, das spielerisch mit Missverständnissen und Lügen zum Thema Flüchtlinge aufräumt. "Wir nehmen reale Probleme der Menschen auf und stellen sie in einen neuen Rahmen", sagt Joachim Beerhorst. Das Wort "Asylindustrie" - mit dem Rechte NGOs und Hilfsorganisationen diskreditieren meint im Quiz also Hotels, Transportunternehmen, Caterer und andere, die mit Flüchtlingen gutes Geld verdienen.

Das gewerkschaftliche Bildungszentrum in Glasgow liefert mit einer einfachen Website Argumente. "Tackling the far right" (etwa: "Die extreme Rechte anpacken") bringt verständliche Aussagen, warum gewerkschaftliche Werte und rechte Positionen niemals übereinstimmen können. "Bei Gewerkschaften geht es darum, Menschen zusammenzubringen und ihre Leben durch Solidarität zu verbessern. Aber die extreme Rechte versucht uns zu spalten, mit Angst und Lügen, sodass wir schwächer sind." Praxisorientiert gibt es Argumentationsvorschläge für Phrasen wie: "Die Ausländer nehmen uns die Jobs weg."

Die Arbeitskammer im Saarland setzt seit vielen Jahren Aktivitäten vor allem in Richtung Schulen. "Mit Filmwochen, Ausstellungen, Veranstaltungen adressieren wir Schülerinnen und Schüler, aber auch die allgemeine Öffentlichkeit", erklärt Roman Lutz aus dem Saarland.

Viele weitere Beispiele belegen das Engagement der Gewerkschaften zum Thema Rechtspopulismus und extreme Rechte. Aber genügt das?

Was tun?

Was lässt sich nun – auf dem Weg ins Jahr 2050 – aus den vielen einzelnen Aktivitäten allgemein nutzbar machen? "Wir müssen schneller und mutiger sein", sagt Manuel Stolz vom internationalen Sekretariat der GPA-djp. Einen Teil des Erfolgs der Rechten führt er darauf zurück, dass sie in den sozialen Medien präsenter sind als Gewerkschaften. "In klassischen Medien hatten die Rechten jahrelang geringere Aufmerksamkeit als die etablierten Parteien, sie waren daher darauf angewiesen, parallele Kanäle aufzubauen, um ihre Botschaften zu transportieren. Weil diese Kanäle immer wichtiger wurden, haben Rechte hier einen gewaltigen Vorsprung. Wir haben das auch im EU-Wahlkampf gesehen, Internet-Blogger haben eine große Kraft entwickelt." Stolz empfiehlt daher mehr Mut und mehr Tempo. "Wir sind im Social-Media-Bereich derzeit noch zu seriös, zu angepasst. Unsere Inhalte müssen viel einfacher sein, es geht nicht um ewig lange inhaltliche Erklärungen, es geht um Emotionen und um einfache Sprache."

Aufklären statt schimpfen, ohne erhobenen Zeigefinger, die Rechten inhaltlich entlarven, die rechte Wirtschaftspolitik sachlich enttarnen als das, was sie ist, nämlich niemals für die ArbeitnehmerInnen - so kann man rechtem Populismus und rechten Lügen beikommen, sind sich alle im Workshop einig. "In den meisten EU-Ländern bewegen sich rechte Gruppierungen innerhalb des demokratischen Rahmens", konstatiert Joachim Beerhorst von der IG Metall. "Wir müssen sie daher inhaltlich stellen." Viele AfD-WählerInnen sind seiner Meinung nach "Zufallsrechte" und nicht rechts aus Gesinnung, sie kann man mit guten inhaltlichen Argumenten überzeugen.

Werte und Eigenermächtigung

Ein viel gebrauchtes Wort im SOZAK-Workshop ist der Begriff "Empowerment". Cornelia Broos von UNI Global in Genf formuliert es plakativ: "Die Gewerkschaften haben ihre Mitglieder in den vergangenen Jahren vor allem serviciert und nicht empowert. Die Mitglieder müssen verinnerlichen, dass auch sie Gewerkschaft sind. Gewerkschaften sind nicht nur die, die ihre Probleme lösen, und wenn sie einmal unzufrieden sind, treten sie aus." Auch Andreas Peham vom DÖW kommt zu diesem Schluss: "Gewerkschaften können nur dann gegen Rechtsextremismus wirksam sein, wenn sie sich deutlich als Wertegemeinschaft verstehen und nicht nur als Dienstleistungsunternehmen zur individuellen Förderung ihrer Mitglieder."

Happy End?

Europa. Wir befinden uns im Jahr 2050: Gewerkschaften haben seit ihrer SOZAK-Vision viel getan: Sie haben es geschafft, die Rechten inhaltlich zu enttarnen. Sie haben ihre FunktionärInnen befähigt, dem Thema selbstbewusst und gut informiert zu begegnen. Sie haben offene Gewerkschaftsstrukturen, in denen nicht nur FunktionärInnen aktiv mitarbeiten können. Sie haben neue Formate für die Bildungsarbeit entwickelt, sind mit Bildungsarbeit im betrieblichen Alltag stärker präsent und nicht nur in Seminarhotels. Sie haben ihre Mitglieder zu aktiven BürgerInnen gemacht, die sich selbst für ihre Anliegen einsetzen. Sie sind mit vielen Mitgliedern so stark geworden, dass sie in ihren Ländern mitbestimmende politische Kraft sind und die Situation der ArbeitnehmerInnen stetig verbessern. Oder, um mit Peter Scherrer vom EGB abzuschließen: "Das Licht am Ende des Horizonts heißt: stärker werden."

SOZAK

wien.arbeiterkammer.at/sozak

Schreiben Sie Ihre Meinung an die Autorin kauer.nani@gmail.com

oder an die Redaktion aw@oegb.atw

Das Gegeneinander-Ausspi muss aufhören

Europäische Betriebs<mark>rat</mark>sarbeit am Beispiel Opel Aspern.





Seit 1982 werden in Aspern auf der grünen Wiese Motoren und Getriebe für Autos hergestellt. Der Startschuss für die Errichtung des Werks wurde noch unter Bruno Kreisky gegeben. Am 23. August 1979 wurde der entsprechende Vertrag mit General Motors unterzeichnet. Die Geschichte dieser Fabrik war somit von Anfang an eine internationale und steht somit stellvertretend für viele andere global agierende Konzerne.

n Aspern werden Getriebe und Motoren für Opel-Fahrzeuge gebaut. Opel beziehungsweise Vauxhall, wie man die Marke in Großbritannien nennt, hat europaweit Standorte und Zulieferbetriebe. Der Konzern selbst ist aber nur ein Teil einer weitaus größeren Maschinerie. Gehörte er bis 2017 zum US-Riesen General Motors, ist er seit 2017 Teil von PSA, besser bekannt als Peugeot. Der Verkauf an PSA war Ausdruck einer schweren Krise bei General Motors. In den letzten Jahren gab es immer wieder Stellenabbau und Werksschließungen, in vielen Ländern wurde gestreikt und protestiert. Auch Peugeot setzte einen harten Sparkurs durch. 400 Stellen werden allein in Aspern abgebaut.

Hinzu kommt, dass sich die Automobilindustrie insgesamt in unsicherem Fahrwasser befindet. In jedem Land und bei fast jedem Autobauer drohen Fabriksschließungen. Der Dieselskandal hat der Branche einen bleibenden Imageschaden verpasst, auf die immer drängender werdende Klimakrise versuchen die Konzerne mit der Einführung von Elektroautos zu reagieren.

Für die Belegschaft aktiv – gegen alle Hindernisse

Eine, die täglich mit all diesen Schwierigkeiten konfrontiert wird, ist Renate Blauensteiner. Sie ist Vorsitzende des Arbeiterbetriebsrats bei Opel Aspern, dessen Mitglied sie seit über 30 Jahren ist. Fragt man sie nach sichtbaren Veränderungen im Betrieb, lautet eine Antwort: "Zu den Hochzeiten hatten wir hier 100 Lehrlinge. Jetzt sind es nur mehr fünf. Und auch die gibt es nur aufgrund massiven Drucks durch den Betriebsrat." Über den geplanten Stellenabbau sagt sie: "Bei den meisten abgebauten Stellen handelt es sich um KollegInnen, die freiwillig gehen. Es gibt einen Sozialplan. Aber es wird durchaus auch zu einigen Kündigungen kommen."

Blauensteiner kennt hier jede Produktionsstraße. Leichtfüßig und ohne hinzuschauen, umgeht sie jedes Hindernis in der Fabrik. An der Wand der Produktionshalle hängen Bilder und Collagen, die auf vergangene Meilensteine des Unternehmens verweisen und auf bessere Zeiten. Renate Blauensteiner weiß, dass der Blick auf die eigene Fabrik nicht ausreicht. Ein multinationaler Konzern braucht eine internationale Sichtweise: "Es gibt für uns viele Fragen und Herausforderungen. Der Konzern versucht auf viele verschiedene Arten die verschiedenen Standorte gegeneinander auszuspielen. Und natürlich schaut jeder instinktiv erst einmal auf sich selbst. Aber die Belegschaften müssen untereinander Solidarität aufbauen. Man muss eine gemeinsame Basis finden."

Ein Instrument, mit dem dies probiert wird, ist der Europäische Betriebsrat. Er soll Belegschaftsvertretungen aller Standorte aus allen Ländern eines multinationalen Konzerns an einen Tisch bringen. "Bei Opel haben wir seit 1996 einen Europäischen Betriebsrat. Ich bin seit 2009 dabei", sagt Renate Blauensteiner.



Renate Blauensteiner ist als Betriebsrätin nicht nur in der Werkshalle für ihre KollegInnen unterwegs. Auch international setzt sie sich für deren Interessen ein.

Europäische Betriebsräte haben inzwischen eine lange Geschichte hinter sich. 1983 wurde erstmals eine informelle Struktur gegründet, um ArbeitnehmervertreterInnen aus unterschiedlichen Ländern zusammenzubringen. Es war der Konzernbetriebsrat des französischen Unternehmens Saint-Gobain, der eine entsprechende Initiative in Gang setzte.

Seit 1995 gibt es eine EU-Richtlinie, die in Unternehmen mit mindestens 1.000 MitarbeiterInnen die Gründung eines Europäischen Betriebsrates erlaubt, wenn von den Beschäftigten mindestens 150 in zwei Ländern tätig sind. 1996 trat eine weitere EU-Richtlinie in Kraft, wonach die Unternehmensleitung multinationaler Konzerne die Belegschaftsvertretungen zu allen grenzüberschreitenden Fragen unterrichten und anhören muss. Laut der gewerkschaftsnahen deutschen Hans-Böckler-Stiftung gibt es im Jahr 2019 1.146 aktive Europäische Betriebsräte, die geschätzt 17 Millionen ArbeitnehmerInnen vertreten.

"Unsere europäischen Betriebsratssitzungen finden meistens bei Opel in Rüsselsheim statt", sagt Renate Blauensteiner. "Über die Jahrzehnte sind da zwischen manchen von uns echte Freundschaften entstanden."

Internationale Bekanntschaften

Ein großer Vorteil dieser internationalen Verbindungen sei die Herstellung von Informationsflüssen zwischen den Betriebskörperschaften. "Wir besprechen uns immer zuerst gemeinsam, bevor wir in Verhandlungen mit der Unternehblem, auch an den anderen Standorten werde das schon längst so gemacht, können wir jetzt kurz bei den KollegInnen dort nachfragen, ob das stimmt oder ob man versucht, uns hinters Licht zu führen", erzählt die Betriebsrätin.

Renate Blauensteiner kann auch von europaweiten Aktionen berichten, die auf Ebene des Europäischen Betriebsrats organisiert wurden. "Als es 2008/09 um Werksschließungen ging, haben wir einen gemeinsamen Aktionstag organi-

"Über die Jahrzehnte sind da zwischen manchen von uns echte Freundschaften entstanden."

Renate Blauensteiner, Vorsitzende des Arbeiterbetriebsrats bei Opel Aspern

mensführung gehen. Und wir haben einen gemeinsamen Newsletter, mit dem wir Infos an alle verteilen können. Es fällt dem Unternehmen jetzt viel schwerer, uns anzulügen. Wenn die bei uns in Wien behaupten, die Einführung einer neuen Arbeitsmethode sei überhaupt kein Pro-

siert, um den betroffenen Standorten zu helfen. Wir sind alle gemeinsam nach Antwerpen gefahren, um dafür zu sorgen, dass die von Kündigung und Arbeitsplatzabbau betroffenen KollegInnen wenigstens eine gute Abfindung bekommen." 2.500 Jobs gingen 2010 in



Antwerpen als Teil der damals von Opel und General Motors betriebenen Umstrukturierung verloren. "Auch hier in Wien haben wir damals Flugblattaktionen gemacht", so Blauensteiner.

Selbst bescheidene Solidarisierungsversuche auf internationaler Ebene werden von den Konzernspitzen skeptisch beäugt. Sophia Reisecker, die bei der Gewerkschaft GPA-djp für die Bereiche Europa, Konzerne und internationale Beziehungen verantwortlich ist, kann ein Lied davon singen. Grundsätzlich hält sie aber fest: "Die Europäischen Betriebsräte sind ein Erfolgskonzept. Sie sind weltweit einzigartig und geben Betriebsräten die Möglichkeit, sich zu vernetzen, Perspektiven zu entwickeln und sich auf lokale Veränderungen einzustellen."

Konzerne behindern Solidarität

Deshalb, so ist Reisecker überzeugt, werden Europäische Betriebsräte in ihrer Arbeit behindert. "Viele Konzerne kommen ihrer Informationspflicht nicht nach. Sie erschweren den BelegschaftsvertreterInnen auch die Kommunikation zwischen den Standorten." Wie machen sie das ge-

nau? "Die argumentieren immer mit den Kosten. So ist ihnen die Übersetzung oft zu teuer, weshalb sie diese einsparen wollen. Ohne Übersetzung kann es für die KollegInnen aber zu sehr hohen Sprachbarrieren kommen." Auch der Sinn physischer Treffen werde von den Unternehmen oft angezweifelt. "Natürlich gibt es Möglichkeiten, sich über Skype oder durch Videokonferenzen auszutauschen", sagt Sophia Reisecker. "Aber die können ein echtes Treffen und den direkten Austausch eben nicht ersetzen."

Europäische Gewerkschaftsverbände und Zusammenschlüsse fordern deshalb schon seit Längerem eine neue EU-Richtlinie zum Thema "Europäischer Betriebsrat". So kämpft die globale Gewerkschaftsföderation "IndustriAll" unter anderem für eine stärkere Durchsetzbarkeit der Rechte von Europäischen Betriebsräten sowie für schlagkräftigere Sanktionsmöglichkeiten gegen Unternehmen, welche diese Rechte brechen oder nicht ernst nehmen.

Auch die Hans-Böckler-Stiftung kritisiert in ihren Publikationen eine mangelnde Verbindlichkeit der bestehenden EU-Richtlinie. Genau wie Sophia Reisecker bemängelt die Stiftung in dem Artikel "Was Europa für Arbeitnehmer tun muss": "Bei Entscheidungen der Unternehmensleitung werden die Europäischen Betriebsräte jedoch häufig zu spät informiert oder erhalten nicht alle nötigen Informationen." Neben "spürbaren Sanktionen" fordert die Stiftung, dass sichergestellt werden müsse, "dass auch die europäischen Gewerkschaften mit den Unternehmensleitungen verhandeln können und nicht betriebliche Mitbestimmung gegen gewerkschaftliche Interessenvertretung ausgespielt wird".

Für Sophia Reisecker besteht das Problem darin, dass gerade multinationale Konzerne viele Sanktionen leicht abschütteln können. "Bei vielen Konzernen fallen zum Beispiel Geldstrafen nicht ins Gewicht. Man muss an anderen Stellen ansetzen, zum Beispiel dass für einen Konzern wichtige Projekte auf Eis gelegt werden, wenn sich dieser Konzern nicht an Regeln hält." Die Europäische Kommission sieht derzeit übrigens keinen Bedarf an einer neuen Richtlinie. "Vielleicht ändert sich das ja,





Stellenabbau, Werksschließungen und die Auswirkungen des Klimawandels auf die Automobilindustrie. Die Sorgenliste der KollegInnen ist lang.

wenn die neue Kommission kommt", meint Reisecker, überzeugt klingt sie aber nicht.

Unterschiedliche gewerkschaftliche Kulturen

Renate Blauensteiner kennt diese Problematik aus eigener Erfahrung. "Peugeot ist viel weniger an einer Zusammenarbeit mit dem Europäischen Betriebsrat interessiert, als dies bei General Motors der Fall war." Ein weiteres Hindernis seien die teils sehr unterschiedlichen gewerkschaftlichen Praktiken in den jeweiligen Ländern: "Peugeot hat seinen eigenen Europäischen Betriebsrat, bei dem die verschiedenen Opel-Standorte auch mitmachen. Aber Frankreich kennt keine Betriebsräte wie bei uns. Stattdessen sind in iedem Betrieb verschiedene Gewerkschaften mit durchaus unterschiedlichen politischen Ansätzen vertreten. Das reicht von eher unternehmerfreundlichen Gewerkschaften bis zu sehr radikalen Kräften. Im Unterschied zur Praxis bei General Motors gibt es bei Peugeot keine gemeinsamen Vorbesprechungen der BeschäftigtenvertreterInnen. Dort sitzen die UnternehmerInnen immer gleich dabei."

Wichtig sei es, sich gemeinsam mit den internationalen KollegInnen neu aufzustellen. "Wir wollen den bestehenden Europäischen Betriebsrat bei Opel unbedingt erhalten, auch weil wir uns schon jahrzehntelang kennen und das Vertrauen einfach da ist." Gleichzeitig gelte es aber, auch im neuen Gesamtkonzern Pflöcke einzuschlagen. "Man muss schauen, dass die Produkti-

"Wichtig ist die Zusammenarbeit zwischen Betriebsräten, auch Europäischen Betriebsräten, und den Gewerkschaften."

Sophia Reisecker, Gewerkschaft GPA-djp

on zwischen den verschiedenen Standorten so gut wie möglich aufgeteilt ist. Jedes Werk muss ausgelastet sein. Peugeot versucht, alle gegeneinander auszuspielen. Die fragen einfach in die Runde, welches Werk bereit ist, am billigsten zu produzieren. Der Rest ist denen egal. Da kann der Europäische Betriebsrat gegensteuern", hält Blauensteiner fest.

Gerade weil international tätige Konzerne verbindliche gemeinsame Standards verhindern wollen, hält Sophia Reisecker die internationale Zusammenarbeit nationaler Gewerkschaften für essenziell. "In immer mehr Konzernen laufen die Prozesse grenzübergreifend. Auch Teams arbeiten teilweise grenzübergreifend." Wichtig sei die Zusammenarbeit zwischen betrieblichen, auch europäischen Mitbestimmungsstrukturen und den Gewerkschaften. "Ein Beispiel ist für mich Magenta, ein österreichisches Telekommunikationsunternehmen, welches zur Deutschen Telekom gehört. Dort gibt es eine Zusammenarbeit sowohl auf europäischer Betriebsratsebene als auch mit gewerkschaftlichen Interessenvertretungen, um zu untersuchen, wie wir im Unternehmen der Herausforderung der Digitalisierung begegnen können. Es ist wichtig, diese Prozesse im Sinne der Beschäftigten zu gestalten. Dabei muss man auch mit den unterschiedlichen gewerkschaftlichen Kulturen umgehen und eine gemeinsame Basis finden", so die Gewerkschafterin.

Arbeit&Wirtschaft 6/2019



Spaltungen überwinden

Technologischer Wandel ist auch in Aspern deutlich spürbar. In der riesigen Produktionshalle läuft fast alles automatisch. Motoren und Getriebeteile werden wie von Geisterhand von auf Schienen fahrenden Wagerln zu Robotern gefahren, deren

"Eine Wirtschaft kann nicht nur mit Niedriglohnjobs funktionieren."

Renate Blauensteiner

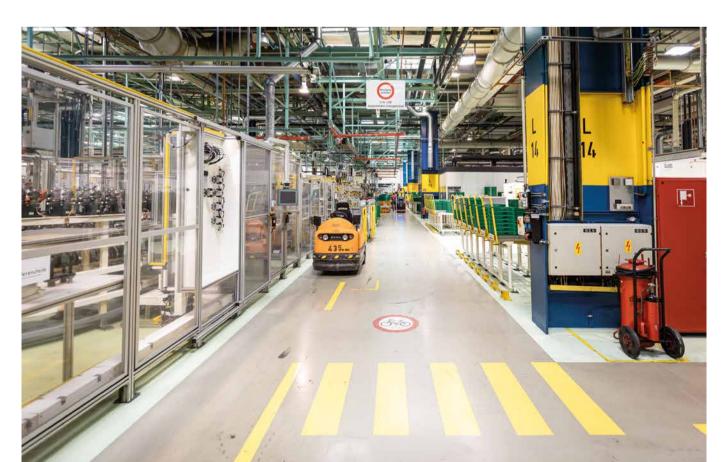
Greifarme sodann zu Werke gehen. ArbeiterInnen sieht man auf den ersten Blick kaum. Und doch arbeiten hier noch weit über 1.000 Menschen, teilweise bei Innentemperaturen von weit über 30 Grad. "Was passiert denn, wenn die gut bezahlten Industriejobs wegfallen", fragt sich Renate Blauensteiner. "Dann geht es doch auch mit dem Dienstleistungsbereich bergab. Eine Wirtschaft kann nicht nur mit Niedriglohnjobs funktionieren."

Das Problem der nationalen Konkurrenz zwischen den Ländern beschäftigt Blauensteiner mit am meisten. "Wir können ja gegen Standortschließungen kaum etwas machen. Gegen niedrige Löhne in anderen Ländern kommen wir auch nicht an. Aber dieses dauernde Niederkonkurrieren ist ja keine Lösung. Die ArbeiterInnen müssen von ihren Produkten leben können." Auch über die Ungleichheit zwischen den Ländern müsse geredet werden: "Jedes Land muss die gleichen Chancen kriegen. Wir brauchen die glei-

chen Bedingungen untereinander. Dieses ewige Ausspielen muss beendet werden."

Eines ist klar. Österreich ist keine Insel, die österreichische ArbeiterInnenbewegung kann es genauso wenig sein. Internationale Prozesse, wirtschaftliche wie politische, haben auch bei Opel Aspern von Anfang an eine Rolle gespielt. Die Fabrik steht und fällt mit weltweiten Entwicklungen und Entscheidungen. In der europäischen Betriebs- und Gewerkschaftsarbeit zeigen sich für lohnabhängige Menschen sowohl die Herausforderungen als auch die Chancen. Vor allem Letztere werden von den Unternehmen durchaus als Bedrohung gesehen. Ohne internationale Zusammenarbeit werden ArbeiterInnen und Angestellte zu Spielbällen der multinationalen Märkte.

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



Arbeit & Wirtschaft 6/2019



Bildungsexport nach Georgien

Seit 2016 gibt es eine Gewerkschaftsschule nach österreichischem Vorbild. Erste wichtige Erfolge konnten die georgischen GewerkschafterInnen bereits erringen.

Sandra Hochholzer
weltumspannend arbeiten

ewerkschaftsschulen sind in ganz Österreich ein lange verankertes Ausbildungsangebot, das AbsolventInnen als große Bereicherung ansehen und als Erfahrung wertschätzen. Insofern erweckt dieses Modell durchaus Interesse und Aufmerksamkeit, vor allem dort, wo Gewerkschaften dringend auf der Suche nach zukunftsorientierten Ansätzen für ihre Arbeit sind – wie etwa in Georgien.

Die Herausforderungen für die georgischen ArbeitnehmerInnen und GewerkschafterInnen sind enorm. Dazu zählen Arbeitslosigkeit ebenso wie denkbar schlechte Bedingungen am Arbeitsplatz – auch als Folgen der hemmungslos neoliberalen Politik, die nach dem Fall der Sowjetunion ihre Spuren hinterlassen hat. Für uns weithin unvorstellbar

sind die Arbeitsverhältnisse im Kaukasusland. So wird beispielsweise der Schutz der ArbeitnehmerInnen weitgehend vernachlässigt, ein wirksames Arbeitsinspektorat existiert praktisch nicht. So kam es allein 2017 zu über 450 tödlichen Arbeitsunfällen und zu Tausenden Verletzten. Ausschreibungen zum Eisenbahn- und Autobahnbau gingen an chinesische Firmen. Die dort beschäftigten Arbeiter mussten monatelang sklavenähnlich ohne freie Tage durcharbeiten.

Umso bedeutsamer sind somit die Erfolge der Eisenbahngewerkschaft, die mit ihrem Protest durchgesetzt hat, dass zumindest ein freier Tag pro Woche und die gesetzlichen georgischen Feiertage eingehalten werden. Als zusätzlicher Erfolg gilt, dass die GewerkschafterInnen in den Verhandlungen den Tageslohn von 15 auf 20 Georgische Lari (also von fünf auf etwa sieben Euro!) erhöhen konnten. Die 21 Branchengewerkschaf-

ten in Georgien, die sich unter dem Dachverband des GTUC versammeln, sind im täglichen Einsatz um faire Arbeitsbedingungen.

Bewusstes Statement

Dass es in der georgischen Hauptstadt Tbilisi (wie Tiflis im Georgischen heißt) seit 2016 eine Gewerkschaftsschule nach österreichischem Vorbild gibt, kann somit als Statement einer Republik betrachtet werden, die sich im Augenwinkel Europas selbstbewusst ihren Herausforderungen stellt. Mit der Gewerkschaftsschule gibt es nun ein Instrument, das die TeilnehmerInnen unterstützt, sich gezielt Wissen anzueignen, Netzwerke zu stärken, Strategien zu entwickeln und organisiert zu mobilisieren.

Ende Juni 2016 war es so weit: Die erste einjährige Gewerkschaftsschule in Georgien war abgeschlossen. Teilneh-

Arbeit&Wirtschaft 6/2019

merInnen aus sieben Branchengewerkschaften haben diesen Lehrgang unter teilweise für sie herausfordernden Bedingungen an 50 Abenden und vier Wochenenden besucht. Die Arbeitssowie die Arbeitsmarktsituation sind in vielen Bereichen dramatisch prekär, und die zusätzliche Belastung durch eine nebenberufliche Weiterbildung war somit enorm. Und doch haben sich gewerkschaftlich organisierte ArbeitnehmerInnen und AktivistInnen über neun Monate zwei Abende pro Woche ihrer Freizeit sowie zusätzlich vier Wochenenden für Weiterbildung Zeit genommen.

Das Programm umfasste ein breites Themenspektrum: Lokale TrainerInnen vermittelten Arbeitsrecht, Sicherheit am Arbeitsplatz, Gleichstellung, Möglichkeiten der Mobilisierung für Arbeit-Verhandlungstechnik, nehmerInnen, Selbstpräsentation und Öffentlichkeitsarbeit. Zusätzlich referierten internationale TrainerInnen zu Best Practice in der EU und in Österreich. Parallel dazu wurden im Laufe von neun Monaten sogenannte "Organizing-Projekte" durchgeführt, wobei es um Basisarbeit in den Betrieben, um Bewusstseinsbildung und Mitgliedergewinnung geht.

Bei der Abschlussevaluierung waren die Rückmeldungen sehr positiv. Den

Länderporträt Georgien

1918 wurde die Republik Georgien erstmals gegründet. Mit dem Fall der Sowjetunion erklärte das Land im Jahr 1991 ein weiteres Mal seine Unabhängigkeit vom russischen Staat.

Georgien hat 3,7 Millionen EinwohnerInnen, die Inflationsrate lag im Mai 2019 bei 4,7 Prozent (im Juli 2018 waren es noch 2,8 Prozent).

Besonders Jugendliche sind stark von Arbeitslosigkeit betroffen. Die Gesamtarbeitslosigkeit sinkt zwar, lag aber 2018 immer noch bei 12,7 Prozent.

Das Nominaleinkommen betrug 2017 bei Frauen monatlich im Durchschnitt 770 Georgische Lari (GEL) und bei Männern 1.197 GEL. Das entspricht in etwa 260 Euro bei Frauen und 400 Euro bei Männern. AktivistInnen ist es gelungen, eine beträchtliche Zahl an neuen Mitgliedern für die Gewerkschaften zu werben und einige Betriebsvereinbarungen zu verhandeln. Beides trägt zur Stärkung der ArbeitnehmerInnen enorm bei. Die bisher 28 AbsolventInnen konnten ihr Wissen in ihren Unternehmen und Branchengewerkschaften einbringen und weitergeben.

Nicht nur in der Hauptstadt

Schon am 15. September 2016 ging es in Tbilisi in die nächste Runde. Es sollte nicht beim Angebot in der Hauptstadt bleiben. Im Februar 2019 startete auch in der Hafenstadt Batumi im Südwesten des Landes (Georgiens zweitgrößter Stadt) eine Gewerkschaftsschule. Im Herbst 2019 werden auch ArbeitnehmerInnen in Kutaissi, der drittgrößten Stadt des Landes, in den Genuss dieser Weiterbildung kommen.

Zur einjährigen Gewerkschaftsschule kam noch ein weiteres Angebot: Von Februar bis Juni 2019 wurde nun der erste dreimodulige Lehrgang für Organizing in der Hauptstadt Tbilisi angeboten. Auf dem Programm der zwei georgischen TrainerInnen, die von einer österreichischen Kollegin begleitet wurden, stand das prozesshafte Mobilisieren, Organisieren und Beteiligen von ArbeitnehmerInnen an Veränderungen und Verbesserungen in ihrem eigenen Arbeitsumfeld.

Den Abschluss der insgesamt sechs Tage dauernden Ausbildung machte ein sogenannter "Blitz" in einem Restaurant und der Universitätsklinik von Tbilisi. Dabei handelt es sich um eine schnelle Aktion in Form eines überraschenden Besuchs in einem Betrieb, bei dem die MitarbeiterInnen in kurzen Gesprächen zu ihrer Arbeitssituation befragt werden. Mit 23 TeilnehmerInnen wurden die Erwartungen an das Interesse am Lehrgang bei Weitem übertroffen. Der nächste Organizing-Lehrgang startet 2020 in Tbilisi.

Initiiert und getragen werden die Projekte im Übrigen von "weltumspannend arbeiten", dem entwicklungspolitischen Verein im ÖGB, und dem Georgischen Gewerkschaftsbund (GTUC), kofinanziert durch die Österreichische Entwicklungszusammenarbeit (ADA) und die Friedrich-Ebert-Stiftung (FES).

Ob an der öffentlichen Universitätsklinik, im Energieversorgungsbereich, im Theater- und Kulturbereich, bei der Organisierung von Weinbauund Schweinezuchtbetrieben - überall gelangen Erfolge in der Durchsetzung oder Verbesserung der Rechte von ArbeitnehmerInnen, unterstützt durch Projekte von TeilnehmerInnen der Gewerkschaftsschule. Der größte Erfolg ist wohl den ArbeiterInnen in der Zuckerfabrik AGARA 2018 gelungen: Die Schließung war schon beschlossene Sache. In einem zweitägigen Marsch von Hunderten ArbeiterInnen über 120 Kilometer gelang es, die Schließung wieder rückgängig zu machen. Sonst wäre eine ganze Region ohne Arbeitsplätze geblieben.

Bis 2021 werden insgesamt fünf Gewerkschaftsschulen in Georgien abgeschlossen sein. Dazu werden auch Regionalbüros verstärkt bzw. eines gegründet und mit der nötigen materiellen und personellen Infrastruktur ausgestattet. Dieser Aufbruch in die Regionen war ein wichtiger Schritt in der gemeinsamen Entwicklungsarbeit am gewerkschaftlichen Bildungsangebot in Georgien.

Auch in Georgien blicken die AbsolventInnen der Gewerkschaftsschule zufrieden zurück auf ihre Ausbildung. "Gut qualifizierte GewerkschafterInnen sind ganz wichtig", betont eine der AbsolventInnen im Zuge der Evaluierung des Projekts. "Bei den sozialen Problemen, die unsere Gesellschaft hat, ist es notwendig, Leute zu haben, die Standards entwickeln. Nur so kann eine Änderung stattfinden."

Infos zur Gewerkschaftsschule: tinyurl.com/y4n7egc3

Georgiens Jugend mischt sich auf der Straße ein – Radio-Feature von Sandra Hochholzer: tinyurl.com/y6xteuzo

Schreiben Sie Ihre Meinung an die Autorin sandra.hochholzer@oegb.at

oder an die Redaktion aw@oegb.at

Mörderischer Fußball

Für die Fußball-WM 2022 ging Katar buchstäblich über Leichen: eine Geschichte über Korruption, Sklavenarbeit und das Schicksal der Wanderarbeiter aus Nepal.

Michael Wögerer
weltumspannend arbeiten

enn am 21. November 2022 das Eröffnungsspiel der Fußball-Weltmeisterschaft im Wüstenstaat Katar über die Bühne gehen wird, werden Millionen Zuschauer in aller Welt vor den TV-Geräten sitzen, 32 Mannschaften werden in den darauffolgenden 28 Tagen um den begehrten Titel rittern, und alles wird sich um König Fußball drehen. So will es zumindest bis dato der weltweite Fußballverband FIFA.

Geht es nach dem Veranstalter vor Ort, dem diktatorisch regierten Emirat Katar, sollen keine Störgeräusche das Fußballfest trüben. Keine Rede mehr von den Korruptionsvorwürfen rund um die Vergabe der WM, kein Wort über die katastrophalen Arbeitsbedingungen und kein Gedanke an die Tausenden Arbeiter, die bei den Bauarbeiten für die WM-Stadien verstarben.

Rund drei Jahre vor dem Großereignis gibt es jedoch ernsthafte Bedenken, ob die Pläne von FIFA und Katar tatsächlich aufgehen. Ende Juni wurde der ehemalige UEFA-Präsident Michel Platini in Paris verhaftet und von den Antikorruptionsbehörden verhört. Der 63-Jährige soll gemeinsam mit dem französischen Ex-Präsidenten Nicolas Sarkozy, dem Emir von Katar Tamim bin Hamad Al Thani und dem katarischen Ex-Premierminister Hamad Ben Jassem in eine weitreichende Korruptionsaffäre rund um die WM-Vergabe verwickelt sein.

Platini bestreitet die Vorwürfe. Können ihm allerdings Absprachen (und

auch Geldflüsse) vor dem Votum nachgewiesen werden, würde Katar die WM 2022 verlieren und die FIFA müsste das Turnier neu ausschreiben und neu abstimmen lassen. Von manchen Seiten wird England, das bei der Vergabe 2018 gegen Russland das Nachsehen hatte, bereits als alternativer Ausrichter ins Spiel gebracht.

Rote Karte für Katar

Ob die Entscheidung für Katar als Austragungsland der Fußball-WM 2022 mit Bestechungsgeldern zustande kam oder nicht: Die Vergabe bleibt auch aus anderen Gründen mehr als bedenklich. Vor 15 Jahren spielte Fußball im 2,7 Millionen Einwohner zählenden Wüstenstaat kaum eine Rolle. Die Nationalmannschaft hat bisher noch nie an einer Fußball-WM-Endrunde teilgenommen, die Hauptstadt Doha ist in erster Linie für die Motorrad-WM oder das Tennisturnier "Qatar Open" bekannt.

Doch seit der Gründung des Staatsfonds Qatar Sports Investments (QSI) im Jahr 2005 mischt Katar auch im Milliardengeschäft Fußball mit. Neben bis zu 200 Milliarden Dollar Investitionen für die Austragung der WM 2022 gab es Großeinkäufe bei Klubs wie dem FC Barcelona, FC Bayern und Paris St. Germain, der 2012 vollständig von den Katarern übernommen wurde. Mit der Aspire Academy in ar-Rayyan, westlich von Doha, verfügt Katar über eines der größten Sportzentren der Welt. Dort werden junge Spieler zumeist aus Afrika für den Weltmarkt ausgebildet und zu unterschiedlichen Partnervereinen geschickt, sobald sie volljährig sind. In Österreich kooperiert etwa der oberösterreichische Fußballklub LASK mit der Aspire Academy.

Der bisher größte Coup der Katarer war freilich die Vergabe der Fußball-WM 2022. Damit erhielt ein Land den Zuschlag, das bis dahin weder über eine Fußballtradition noch über ausreichend Stadien verfügte. Doch das durch das Erdölgeschäft pro Kopf reichste Land der Welt setzte alle Hebel in Bewegung, um WM-tauglich zu werden, und ging dabei im wahrsten Sinne des Wortes über Leichen.

Arbeit für Migranten

In kürzester Zeit müssen von den insgesamt acht geplanten WM-Spielstätten zwei vorhandene Stadien ausgebaut und sechs neu errichtet werden. Auf den Baustellen arbeiten jedoch keine katarischen Staatsbürger, denn praktisch sämtliche manuelle Arbeit und alle Bauvorhaben werden von Arbeitsmigranten durchgeführt. Die meisten von ihnen kommen aus Nepal, Pakistan und Indien sowie aus Ländern Nord- und Ostafrikas. Im Übrigen hat das Emirat Katar laut UN-Angaben die höchste Quote an ArbeitsmigrantInnen der Welt, so sind auf die gesamte Bevölkerung bezogen 88 Prozent der EinwohnerInnen ausländischer Herkunft.

Die Situation auf den Baustellen ist verheerend. Extreme Hitze, mangelnde Sicherheitsvorkehrungen und kaum Pausen sind das tägliche Los der überwiegend männlichen Arbeiter. Hinzu kommt, dass die vor ihrer Einreise von windigen Agenturen versprochenen Gehälter in vielen Fällen nicht oder zu spät gezahlt werden. Neben der bereits katastrophalen Arbeitssituation erschweren die erbärmlichen Bedingungen in den Unterkünften das Leben der Beschäftigten. Oft müssen sich bis zu 14 Arbeiter einen fensterlosen Raum mit Stockbetten und ohne funktionierende Klimaanlage teilen.

2.000 Tote

Diese unmenschlichen Arbeitsbedingungen führten insbesondere in den ersten Jahren der Bautätigkeiten zu zahlreichen Unfällen und schweren Gesundheitsproblemen, oft mit Todesfolge. Insgesamt kamen seit Beginn der Bauarbeiten für die WM-Infrastruktur rund 2.000 Arbeiter ums Leben, der Großteil davon sind nepalesische Wanderarbeiter. Nach offiziellen Zahlen der Regierung in Nepal sind in den vergangenen zehn Jahren 1.426 Gastarbeiter in Katar ums Leben gekommen. 522 davon verstarben an plötzlichem Herztod, 148 bei Arbeitsunfällen, berichtete der Westdeutsche Rundfunk Anfang Juni.

Im März 2014 reagierte der Internationale Gewerkschaftsbund (IGB) mit einem Sonderbericht zur Lage in Katar und forderte die katarische Regierung und die FIFA auf, unverzüglich Maßnahmen zu ergreifen. Mit der Kampagne "Re-Run the Vote" (Rote Karte für Katar – keine Fußball-WM ohne Arbeitnehmerrechte), die eine Neuabstimmung über die Vergabe der WM fordert, wurde der Druck auf die Verantwortlichen erhöht.

Als Reaktion darauf hat Katar sein Arbeitsrecht internationalen Standards angepasst. Die FIFA verpflichtete sich laut eigenem Statut, die Menschenrechte zu schützen. Ein wesentlicher Durchbruch war die Abschaffung des sogenannten Kafala-Systems. Aus der ursprünglichen Tradition der Beduinen, einem Fremden Nahrung, Wasser und Schutz zu gewähren, entwickelte sich ein System der modernen Sklaverei. Im heutigen Kafala-System benötigen ausländische ArbeitnehmerInnen für die Einreise einen Kafeel, einen Sponsor, meist zugleich deren Arbeitgeber. Nur mit seiner Erlaubnis können



die ArbeitsmigrantInnen wieder ausreisen oder ihren Job wechseln – ein Freibrief für Missbrauch und Ausbeutung.

Die Regierung von Katar musste schließlich auf internationalen Druck das Kafala-System abschaffen und sagte Verbesserungen der Arbeitsverhältnisse auf den WM-Baustellen zu. Doch "viele Millionen sind immer noch unter unmenschlichen Bedingungen beschäftigt", kritisierte die Menschenrechtsorganisation Amnesty International, als Mitte Mai dieses Jahres mit dem Stadion Al-Wakrah die erste neu gebaute Arena für das Turnier fertiggestellt wurde.

Solidaritätsprojekt der Bau-Holz

Alarmiert von den Schreckensberichten in Katar, hat sich die Gewerkschaft Bau-Holz (GBH) in Österreich und die Bauund Holzarbeiter Internationale (BHI) in einer globalen Kampagne für mehr Sicherheit auf den WM-Baustellen eingesetzt. 2014 fand eine Straßenaktion vor der Botschaft von Katar in Wien statt, bei der symbolisch 1.200 Bauhelme an die bis zu diesem Zeitpunkt getöteten Bauarbeiter erinnerten.

Vom Schicksal der vorwiegend nepalesischen Wanderarbeiter tief bewegt und nachdem 2015 rund 8.800 Menschen bei einem schweren Erdbeben in Nepal den Tod fanden, startete die GBH in Kooperation mit dem ÖGB eine Bausteinaktion zur Errichtung einer Schule in einer der am meisten betroffenen Regionen, Tandrang im Norden Nepals. Nach sieben Monaten Bauzeit durch regionale Firmen wurde die Schule Anfang April 2018 im Beisein des GBH-Vorsitzenden Josef Muchitsch und des Naturfreunde-Präsidenten Andreas Schieder eröffnet. "Wir haben international Verantwortung zu übernehmen und Solidarität zu leben - nicht nur darüber zu reden", begründet Muchitsch das Vorzeigeprojekt für gewerkschaftlichen Internationalismus.

Video "GBH errichtet Schule in Nepal": tinyurl.com/y4vocvb8

Schreiben Sie Ihre Meinung an den Autor michael.woegerer@oegb.at

oder an die Redaktion aw@oegb.at

"Solidarity forever!"

Ein gerechteres Europa für ArbeitnehmerInnen – um nicht weniger als das ging es den Delegierten zum EGB-Kongress in Wien. Ein Rückblick.

Florian Kräftner ÖGB-Kommunikation

ie europäische Gewerkschaftsbewegung kann und muss Europa in eine andere Richtung zwingen, in Richtung sozialer Gerechtigkeit. Mit dieser starken Ansage startete der neue EGB-Präsident Laurent Berger in seine vierjährige Amtszeit. Der Franzose wurde beim 14. Kongress des Europäischen Gewerkschaftsbundes Ende Mai in Wien gewählt. "Was uns vereint, ist stärker als das, was uns trennt. Unsere Gewerkschaftsbewegung wird gegen jene Kräfte Aufstellung nehmen, die die EU zerstören wollen", so Berger.

Auf Einigkeit zu setzen: Das empfahl auch ein Gastredner aus den USA. "Wenn wir ArbeitnehmerInnen ein größeres Stück vom Kuchen wollen, dann müssen wir als eine Gewerkschaftsbewegung auftreten! Die arbeitenden Menschen müssen aufstehen und für gute Arbeit und ein besseres Leben kämpfen!", rief AFL-CIO-Präsident Richard Trumka in den Saal. Und er ergänzte: "Das Ungleichgewicht der Macht zwischen Arbeitgebern und ArbeitnehmerInnen war niemals größer! Die arbeitenden Menschen hungern nach etwas Besserem, nach Hoffnung und Veränderung."

Luca Visentini aus Italien wurde von den mehr als 600 Delegierten, darunter 300 Frauen, als EGB-Generalsekretär bestätigt. "Die Mission für die nächste Amtszeit wird sein, die Angriffe auf die Demokratie und Toleranz zu bekämpfen", sagte Visentini, "und weiter als die Juncker-Kommission zu gehen, um soziale Gerechtigkeit, hochwertige Arbeitsplätze und höhere Löhne in der EU durchzusetzen." Die EU sei in einer Krise und brauche eine neue soziale Vision.

"Ein gerechteres Europa für alle ArbeitnehmerInnen" ist der Titel des Aktionsprogramms, das die Delegierten beschlossen haben. Vom künftigen EU-Parlament und der neuen Kommission werden unter anderem der Abbau prekärer Beschäftigungsverhältnisse, der Stopp von Lohn- und Sozialdumping sowie Maßnahmen zur Förderung von Tarifverhandlungen zwischen Arbeitgebern und Gewerkschaften über Löhne und Arbeitsbedingungen in allen EU-Ländern gefordert.

Die richtigen Regelungen

Auch der ÖGB und seine Gewerkschaften hatten in den monatelangen Verhandlungen zahlreiche Änderungsanträge eingebracht und durchgesetzt. Besonders wichtig ist dem ÖGB die Verankerung der Entsendeproblematik und des Grundsatzes "Gleicher Lohn für gleiche Arbeit am gleichen Ort" in den Schwerpunkten des EGB.

An der Spitze der österreichischen Delegation war ÖGB-Präsident Wolfgang Katzian. "Damit die ArbeitnehmerInnen ein gutes Leben haben, in dem sie mitbestimmen und mitgestalten können – dafür braucht es die Gewerkschaften", betonte er. "Wir müssen es auf europäischer Ebene gemeinsam schaffen, die Soziale Säule nach und nach mit Leben zu erfüllen. Sie darf kein Papiertiger bleiben und immer nur dann Thema werden, wenn gerade wieder Wahlen be-

vorstehen", so Katzian. "Wir brauchen nicht weniger EU-Regelungen, sondern die richtigen", sagte Katzian. Dazu gehören der Vorrang von sozialen Grundrechten vor wirtschaftlichen Freiheiten sowie Mehrheitsentscheidungen in Steuerfragen, damit das Steuerdumping der Konzerne beendet werden kann. Es dürfe außerdem keine EU-Subventionen und Förderungen für Länder mehr geben, die Grund- und Freiheitsrechte sowie Gewerkschaftsrechte verletzen. "Damit die Menschen spüren, dass die EU ihr Leben besser macht, braucht es eine starke europäische Gewerkschaftsstimme, und das ist wichtiger als je zuvor", schloss Katzian seine Eröffnungsrede.

"Die EU muss Mindeststandards im Sozialbereich schaffen", sagte Oliver Röpke, ÖGB-Vertreter in Brüssel und seit heuer auch Vorsitzender der ArbeitnehmerInnen im Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss (EWSA). Davon haben nicht nur Länder mit schlechten Sozialstandards etwas – auch Österreich hat profitiert, denn sonst hätte es weitere Verschlechterungen bei der Arbeitszeit gegeben.

Esther Lynch, die zur EGB-Vize-Generalsekretärin gewählt wurde, meinte, 100 Jahre nach der ersten ILO-Konvention zur 40-Stunden-Woche müsse man endlich wieder über Arbeitszeitverkürzung sprechen – und zwar auf gesetzlicher, aber auch auf kollektivvertraglicher Ebene. Lynch: "Die Menschen müssen mehr Kontrolle haben über ihre Arbeit und über ihre Arbeitszeit."

Tarifverträge müssen auch genutzt werden, um die Gleichstellung von Frauen und Männern voranzutreiben, sagte



EGB-Frauenvorsitzende Gloria Mills. Gleichstellungspolitik sei auch für das Wirtschaftswachstum von Bedeutung. Mills: "Gender Equality ist aber immer noch ein Traum. Die Sparpolitik der letzten Jahre hat besonders Frauen getroffen." Das EGB-Arbeitsprogramm fordert Transparenz, Bekämpfung von Gewalt am Arbeitsplatz, Mitgestaltung der Digitalisierung sowie Verbesserungen bei Pensionen, Mutterschaftsurlaub, Pflege und Arbeitszeit sowie natürlich den Abbau des Gender Pay Gap.

Nicht nur die Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern waren ein Thema, auch jene zwischen den einzelnen EU-Ländern. Laut dem tschechischen Gewerkschaftsbund CMKOS betragen die Löhne in den tschechischen VW-Werken nur rund die Hälfte der Einkommen in Deutschland - trotz annähernd gleich hoher Produktivität. "Viele Kolleginnen und Kollegen aus Osteuropa verstehen nicht, warum sie 15 Jahre nach ihrem EU-Beitritt trotzdem nur 20 oder 30 Prozent der Durchschnittslöhne verdienen, die in den sogenannten alten Mitgliedsländern bezahlt werden. Der Anreiz für Lohndumping würde radikal zurückgehen, wenn die Lohnunterschiede nicht so enorm hoch wären", sagte EWSA-Spitzenvertreter Oliver Röpke.

Dringlich: Brexit, Iran, Österreich

Während das Wiener Manifest und das EGB-Arbeitsprogramm Themen behandeln, die ganz Europa betreffen, reagierten die Delegierten mit drei Dringlichkeitsanträgen auf aktuelle Probleme in einzelnen Ländern: auf den Brexit, die Bedrohung der Gewerkschaftsrechte im Iran und auf die aktuelle politische Lage in Österreich. Generalsekretär Visentini sprach den österreichischen ArbeitnehmerInnen seine Solidarität aus und sagte: "Wir sind sehr froh, dass die Regierung zusammengebrochen ist. Kämpfen wir für Demokratie und für ein soziales Europa, gegen Rechtsextremismus und Xenophobie!"

"Wenn die ArbeitnehmerInnenrechte in Großbritannien nicht mehr mit jenen in der EU mithalten, dann schadet das nicht nur den arbeitenden Menschen dort – es könnte eine Abwärtsspirale für alle ArbeitnehmerInnen in der EU auslösen", warnte Frances O'Grady vom britischen TUC: "Wir fordern ein UK-EU-Abkommen, das Arbeitsplätze und Arbeitsrechte schützt!"

Kritik an KV-Einschränkungen

Am Kongress selbst waren zahlreiche SprecherInnen aus Politik und Gewerkschaften, aber auch aus der Wissenschaft präsent. Der Nobelpreisträger und Professor an der Columbia University, Joseph E. Stiglitz, präsentierte sein neues Buch mit dem Titel "Menschen, Macht und Gewinne". In seiner Rede sagte Stiglitz: "Wir haben das, was Nationen reich macht, mit dem verwechselt, was Menschen reich macht."

Das Europäische Gewerkschaftsinstitut ETUI hat den Brian Bercusson Award 2019 an den Juristen Pieter Pecinovsky vergeben. Er kritisierte Einschränkungen der Kollektivvertragsfreiheit durch die Empfehlungen der EU im Rahmen des Europäischen Semesters.

"Viele verlangen, dass die Kollektivverträge dezentralisiert werden, also auf Betriebs- statt auf Branchenebene verhandelt werden sollen. Aber das Recht auf Kollektivverhandlungen bedeutet eigentlich, dass die Sozialpartner selbst entscheiden, auf welchen Ebenen Kollektivverträge verhandelt werden", so Pecinovsky. Er hat eine Liste mit 22 Indikatoren entwickelt, anhand derer die EU-Institutionen ihre Empfehlungen auf ihre Auswirkungen auf die Kollektivvertragsfähigkeit überprüfen sollten.

Ein großes Problem sieht Pecinovsky darin, dass die länderspezifischen Empfehlungen eben nur Empfehlungen sind – und entsprechend schwierig sei es, dagegen rechtlich vorzugehen. "Die Empfehlungen sind außerhalb der EU-Rechtsordnung." Der Weg zu Gericht müsste für Gewerkschaften deutlich leichter sein.

Das Schlusswort hatte der scheidende EGB-Präsident Rudy De Leeuw, der die Rolle der Gewerkschaften im Kampf für soziale und nachhaltige Demokratie betonte: "Solidarity forever!"

EGB-Kongress: Infos, Dokumente, Beschlüsse: tinyurl.com/y5zbdyy8

Infos und Downloads auf der Site des ÖGB-Europabüros: tinyurl.com/yxr8zja7

Interview mit ETUI-Preisträger Pecinovsky: tinyurl.com/y54gg6vb

Schreiben Sie Ihre Meinung an den Autor florian.kraeftner@oegb.at

oder an die Redaktion aw@oegb.at

Globale Antworten

Warum sich Gewerkschaften international vernetzen müssen und welche Erfolge im Kampf für gute Arbeitsbedingungen schon errungen werden konnten.

Barbara Kasper ÖGB-Kommunikation

nternationale Solidarität, der Grundwert der ArbeiterInnenbewegung, lässt die Gewerkschaften international näher zusammenrücken. "Als ArbeitnehmerInnen müssen wir zusammenhalten und uns umeinander kümmern, egal woher wir kommen, welchem Geschlecht oder welcher Religion wir angehören", sagte Frances O'Grady, Generalsekretärin der englischen Gewerkschaftsvereinigung TUC, am EGB-Kongress in Wien. "Ich habe kein Vertrauen in die Reichen, die so tun, als ob sie Freunde der Arbeitnehmer Innen wären. Sie waren nie unsere Freunde und werden es auch nie sein", hielt sie fest. Die Gewerkschaften seien es, die für anständige Jobs, faire Einkommen und gute öffentliche Verwaltung stehen. "Wir müssen für unsere Werte einstehen: Es geht um Gerechtigkeit, Gleichheit und Fairness für alle."

Auf europäischer Ebene kämpfen Gewerkschaften gemeinsam im Europäischen Gewerkschaftsbund (EGB) für Demokratie und soziale Gerechtigkeit, höhere Einkommen sowie sozial gerechte Gestaltung des digitalen Wandels, gegen Lohndumping und schlechte Arbeitsbedingungen. Der EGB repräsentiert 45 Millionen Mitglieder in 90 Gewerkschaftsbünden aus 38 Ländern. Dazu kommen 10 europäische Branchenverbände.

Wichtiger denn je

Diese internationale Zusammenarbeit ist wichtiger denn je. Denn multinationale Konzerne sowie viele andere Unternehmen sind schon lange nicht mehr an Staatsgrenzen gebunden. Sie vernetzen sich weltweit und betreiben Lobbying im großen Stil. Allein in Brüssel sind nicht weniger als 50.000 InteressenvertreterInnen und LobbyistInnen unterwegs. Auf eine Vertretung für Beschäftigte kommen 50 VertreterInnen der Wirtschaftslobbys.

Zurück zum Ausgleich

"Wir leben in einer bedeutenden Zeit. Die Interessen der Großunternehmer stehen schon viel zu lange über den Interessen der ArbeitnehmerInnen. Es fehlt an einem Ausgleich von Macht und Reichtum", betont O'Grady. Sie ist überzeugt, nur die Gewerkschaften können diesen Ausgleich zurückgewinnen. "Wir haben für alles kämpfen müssen: bezahlten Urlaub, ordentliche Elternzeit, betriebliche Mitbestimmung – und das können wir auch in Zukunft nur gemeinsam mit der Kraft der Gewerkschaften."

Globalisierung muss auf globaler wie nationaler Ebene reguliert werden, damit sie zu einem Instrument der Verbesserung der Lebensumstände für möglichst viele Menschen wird. Gelungen ist dies in einem ersten Schritt zum Beispiel mit dem Lohn- und Sozialdumpinggesetz in Österreich und der nun installierten EU-Arbeitsbehörde in Bratislava. Dieser Erfolg geht darauf zurück, dass die Gewerkschaften auf europäischer Ebene Druck gemacht haben. Aber auch im Bereich der Plattformarbeit - eine Folge der Digitalisierung der Arbeit - haben sich Gewerkschaften international vernetzt und Anforderungen an sozial nachhaltige Arbeitsbedingungen auf digitalen Plattformen vereinbart.

Die sogenannte "Frankfurter Erklärung zu plattformbasierter Arbeit" ist von der IG Metall, dem österreichischen Gewerkschaftsbund (ÖGB), der Arbeiterkammer, der dänischen Gewerkschaft

HK, der schwedischen Angestelltengewerkschaft Unionen sowie von zwei USamerikanischen Gewerkschaften unterschrieben worden. Dort wird erstmals aufgelistet, welche Bedingungen es braucht, damit die Gefahr der Ausbeutung von Crowdworkern verringert wird. Crowdworker verdienen über Online-Plattformen mit den unterschiedlichsten Tätigkeiten Geld, allerdings sind auch die Rahmenbedingungen ihrer Arbeit völlig unterschiedlich. Wichtige Eckpfeiler der Erklärung sind unter anderem ein Koalitionsrecht, ein Entgelt, angelehnt an ortsabhängig geltende Mindest- oder Kollektivvertragslöhne, und soziale Absicherung.

Lösungen anbieten

"Es ist gerade eine kritische Zeit für Europa, weil Nationalismus, Rechtsextremismus und Xenophobie im Vormarsch sind", warnte Eva Nordmark, Vorsitzende der Gewerkschaft TOC in Schweden. "Gleichzeitig stehen wir aber vor großen Herausforderungen wie der Klimakrise, dem Kampf um gerechte und faire Arbeit sowie Mobilität. Als Gewerkschaften müssen wir Lösungen anbieten. Wir müssen für die Menschen da sein, egal ob sie Wünsche und Träume oder Angst vor der Zukunft haben. Die einzige Lösung, um alle Herausforderungen und eine bessere Zukunft zu schaffen, ist, gemeinsam international zusammenzuarbeiten."

Initiative für PlattformarbeiterInnen faircrowd.work Schreiben Sie Ihre Meinung an die Autorin barbara.kasper@oegb.at oder an die Redaktion aw@oegb.at



Nicht zuletzt

von

Marcus Strohmeier Internationaler Sekretär des ÖGB

Hoch die internationale Solidarität!

lobalisierung und Herausforderungen für die Gewerkschaften" lautete ein erst vor Kurzem mit dem Institut für Politikwissenschaften und dem internationalen Referat des ÖGB gemeinsam abgehaltenes Seminar an der Universität Wien. Im Mittelpunkt standen die aktuellen globalen Trends in der Gewerkschaftsarbeit und die nicht weniger werdenden Probleme im gewerkschaftlichen Alltag. Ebenfalls vor Kurzem veröffentlicht wurde der "Globale Rechtsindex" des Internationalen Gewerkschaftsbundes mit einer Dokumentation der Verletzung von Gewerkschaftsrechten in immerhin 145 Ländern der Welt.

Brutale Gewerkschaftsrealität

Für 2018 zeigt der Bericht auf, dass sich die Situation für GewerkschafterInnen weltweit massiv verschlechtert hat. Allein in Kolumbien wurden im vergangenen Jahr 34 unserer KollegInnen bei der Ausübung ihrer legitimen Tätigkeit umgebracht. Dabei ist Kolumbien nur eines von zehn Ländern, in denen 2018 GewerkschafterInnen ermordet wurden. Hunderte unserer Kolleginnen und Kollegen kamen in verschiedenen Ländern in Gefangenschaft, Zehntausende wurden bei ihrer Gewerkschaftsarbeit eingeschränkt. Das Streikrecht wurde in 85 Ländern verletzt, und in 80 Prozent der Staaten wurden Kollektivvertragsverhandlungen auf den verschiedenen Ebenen verweigert. In 72 Prozent der Länder hatten die werktätigen Menschen nur beschränkten Zugang zur Justiz, und in 107 Nationen ist der Beitritt zur Gewerkschaft bzw. deren Gründung weiterhin behördlich erschwert.

Mehr Solidarität ist erforderlich

Insgesamt also wurde im vergangenen Jahr die Arbeitswelt für ArbeitnehmerInnen und das Betätigungsfeld für die Gewerkschaften nicht besser, sondern, dem anhaltenden Trend folgend, noch schlechter. Aus diesem Grund wächst auch der Druck auf die Gewerkschaftsbünde, vor allem im globalen Norden, mehr Solidarität zu leisten. Und zwar auch dann, wenn wir selbst vermehrt einer gewerkschaftsfeindlichen Politik ausgesetzt sind.

Es ist unter diesen Bedingungen eine besondere Herausforderung, vor den Mitgliedern unsere Pflicht internationalen Solidarität aufzuzeigen. Der ÖGB hat seine Besorgnis um die Gewerkschaftsrechte in aller Welt in den letzten Jahren oftmals sehr eindringlich zum Ausdruck gebracht. Dank kontinuierlicher Interventionen ist es, in Kooperation mit einer sensiblen Bundesregierung, über Jahre gelungen, die Unterzeichnung eines Freihandelsabkommens zwischen der EU und Kolumbien zu unterbinden.

Leider hat die kurz amtierende ÖVP-FPÖ-Regierung unsere Warnungen ignoriert und das Abkommen entgegen allen Bedenken unterzeichnet. Trotz mancher Rückschläge ist der ÖGB dennoch sehr aktiv und finanzierte zum Beispiel eine Gewerkschaftsschule in der Republik Moldau, dem ärmsten Land Europas, und auch in Georgien gibt es nun schon drei Jahre eine solche Ausbildung. Die Gewerkschaft Bau-Holz finanzierte einen Schulneubau im nepalesischen Erdbebengebiet, und die Gewerkschaft Younion schuf einen Dachverband für die Kommunalgewerkschaften in Lateinamerika.

Solidarität geht weiter

Auch in Zukunft wird der ÖGB seine Verantwortung, vor allem gegenüber den Ländern des globalen Südens, erfüllen. Natürlich nicht überall, aber in einigen international abgestimmten Schwerpunktländern werden wir weiterhin aktiv bleiben. Denn nur einer international solidarischen Gewerkschaftsbewegung wird es gelingen, die globalen Herausforderungen zu meistern, um das Los der arbeitenden Menschen in allen Ländern zu verbessern. Eine gerechte Welt, in der die ArbeitnehmerInnen respektiert werden, ist keinesfalls eine Fiktion, sondern das grundsätzliche Recht aller Menschen!



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

Handlungsbedarf: Pflegereform in Österreich

Roland Nagel

Wer pflegt eigentlich zurzeit in Österreich wen? Die Antwort sorgt für Staunen. 460.000 Personen beziehen derzeit Pflegegeld, 82 Prozent davon werden zu Hause gepflegt. Gleichzeitig sinkt aber die Bereitschaft der pflegenden Angehörigen, diese Leistung zu erbringen. Kein Wunder, sind sie doch meist selbst über 60 Jahre alt. Jedenfalls steigt die Nachfrage nach professionellen Pflegefachkräften in verschiedenen Pflegesettings. Alles dreht sich um die Frage, wie eines der reichsten Länder der Erde mit seinen älteren und pflegebedürftigen Menschen umgeht. Dazu gehört auch die Bereitstellung von entsprechenden Ressourcen.

Private plus öffentliche Gesamtausgaben belaufen sich in Österreich auf etwa 1,5 Prozent des Bruttoinlandsprodukts, in skandinavischen Ländern sind es bis zu 3,5 Prozent. Dazu kommen hierzulande Kompetenzzersplitterungen, ein ineffizienter Mitteleinsatz und ein zu geringes Engagement bei Präventivmaßnahmen. Es wird eine Kernaufgabe der nächsten Bundesregierung sein, Absichtserklärungen mit Leben zu erfüllen.

Lesen Sie mehr: awblog.at/handlungsbedarf-pflegereform

Ende der Freiflüge auf Klimakosten

Markus Gansterer, Andrew Murphy, Bill Hemmings

Der Flugverkehr wächst, wird aber gleichzeitig in Europa besonders gering besteuert. Ein schnelles Ende des steuerrechtlichen Freiflugs ist angesichts der Klimakrise überfällig. Binnen fünf Jahren sind in Europa die Emissionen des Flugverkehrs um 26 Prozent gestiegen. Selbst in den USA oder Brasilien sind die Steuern auf den Flugverkehr höher als in Europa. Kanada, Japan, Australien, Thailand und sogar Saudi-Arabien heben eine Kerosinsteuer bei Inlandsflügen ein.

In der EU wird Kerosin derzeit nicht besteuert, Benzin im Gegensatz dazu etwa in Österreich mit 48 Cent pro Liter. Eine EU-weite Kerosinsteuer hätte jedenfalls Wirkung: 33 Cent pro Liter würden Schätzungen zufolge die CO₂-Emissionen des Flugverkehrs in der EU um elf Prozent reduzieren, in Österreich um acht Prozent. Dazu kämen EU-weit Einnahmen von rund 27 Milliarden Euro pro Jahr, in Österreich von mehr als 300 Millionen Euro.

In Summe sind durch die Kerosinsteuer keine negativen Auswirkungen auf das Beschäftigungsniveau und das Bruttoinlandsprodukt zu erwarten. Eine faire Besteuerung reduziert die Klimabelastung also ohne Auswirkungen auf die Gesamtwirtschaft.

Lesen Sie mehr: awblog.at/ende-der-freifluege-auf-klimakosten

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

Aus AK und Gewerkschaften

AK

Kritik an EU-Vietnam-Abkommen

Grundlegende Rechte für vietnamesische ArbeitnehmerInnen nicht garantiert. AK-Direktor Klein: Kein eigenes Justizsystem für Investoren!

Die EU und Vietnam haben Anfang Juli ein Freihandels- und ein Investitionsschutz-Abkommen unterzeichnet AK-Direktor Christoph Klein kritisiert diesen Schritt, denn für vietnamesische ArbeitnehmerInnen sind weder Rechte wie Vereinigungsfreiheit oder Kollektivvertragsverhandlungen noch der Schutz vor Zwangsarbeit garantiert. Vietnam hat drei der acht internationalen Kernarbeitsnormen bislang nicht ratifiziert. Die EU-Kommission versucht zwar die vietnamesische Regierung in die Pflicht zu nehmen, das allerdings ist für Klein nicht ausreichend: "Es ist nicht einzusehen, weshalb beim Abschluss internationaler Abkommen Tempo gemacht wird, wenn es um Konzerninteressen geht, während die Rechte von ArbeitnehmerInnen warten müssen."

Anders als in der Vergangenheit schließt die EU nunmehr separate Abkommen für Handel und Investitionsschutz ab Nach Singapur ist Vietnam das zweite Land, mit dem zwei getrennte Abkommen unterzeichnet wurden. Das Investitionsschutzabkommen enthält einen Mechanismus zur Beilegung von Streitigkeiten zwischen Investoren und Staaten (ISDS). An der grundlegenden Schieflage beim Investitionsschutz ändert sich jedoch nichts. AK-Direktor Christoph Klein: "Die Arbeiterkammer bleibt dabei: Wir wollen kein eigenes Justizsystem für Investoren, die dann auf Kosten der ArbeitnehmerInnen, KonsumentInnen und BürgerInnen Klagen einbringen können. Globalisierung braucht eine faire Gestaltung. Die Interessen der Menschen dürfen nicht länger den Interessen globaler Konzerne untergeordnet werden."

Über 100 Nichtregierungsorganisationen, Gewerkschaften und soziale Bewegungen aus 16 europäischen Ländern haben kürzlich die Kampagne "Rechte für Menschen, Regeln für Konzerne – Stopp ISDS" gestartet. Sie fordern die EU und ihre Mitgliedstaaten auf, Sonderklagerechte für Investoren abzuschaffen sowie verbindliche Regeln einzuführen, mit denen Konzerne weltweit für Menschenrechtsverletzungen zur Rechenschaft gezogen werden können. Die Arbeiterkammer unterstützt die Forderungen der Kampagne, die via EU-weite Petition unterzeichnet werden kann.

Petition unterschreiben:

www.anders-handeln.at/petition

vida

Sozial gerechte Klimapolitik

Umweltexpertin Leodolter: Ein gut ausgebauter Sozialstaat und zielgerichtete Investitionen sind Voraussetzung, um die Veränderungen sozial gerecht zu begleiten.

"Es braucht endlich konkrete Lösungen und Maßnahmen, die gemeinsam mit Wissenschaft, ArbeitnehmerInnen und Zivilgesellschaft umgesetzt werden", fordert AK-Umweltexpertin Sylvia Leodolter im Rahmen des Klimadialogs der Arbeiterkammer.

Im Zentrum der klima- und energiepolitischen Diskussionen muss auch der notwendige Strukturwandel mit seinen Auswirkungen auf Beschäftigte und Regionen stehen. Über wirtschaftsund sozialpolitische Instrumente muss sichergestellt werden, "dass niemand auf der Strecke zurückgelassen wird und der Umbau unserer Wirtschaft und Gesellschaft auf sozial gerechte Weise geschieht. Ein gut ausgebauter Sozialstaat und zielgerichtete Investitio-

nen sind dabei Voraussetzung, um die Veränderungen sozial gerecht zu begleiten", so Leodolter.

Als Sofortmaßnahme angesichts der drohenden Strafzahlungen in Milliardenhöhe für nicht eingehaltene Klimaziele fordert die AK einen Investitionsschub für den Klimaschutz, insbesondere beim Ausbau leistbarer Öffis, thermischer Sanierung, Austausch fossiler Heizungen und Photovoltaik. "Wir müssen in den Klimaschutz investieren, statt Strafzahlungen zu riskieren", so Sylvia Leodolter. "Beim Verkehr geht es vor allem darum, PendlerInnen attraktive Alternativen anzubieten und die Mobilität der Bevölkerung im ländlichen Raum sicherzustellen. Wir müssen auf eine faire Verteilung der Kosten und Belastungen achten und brauchen Maßnahmen zur Unterstützung jener Beschäftigten, die in Branchen arbeiten, die negativ vom Strukturwandel betroffen sind."

Auch bei der Energiewende darf es nicht zu einer Zwei-Klassen-Energiegesellschaft kommen. Insbesondere einkommensschwache Haushalte, welche weder die finanziellen noch die technischen Mittel haben, müssen unterstützt werden, damit auch sie Zugang zu einer leistbaren und klimafreundlichen Ausstattung haben. "Nicht der Tesla wird subventioniert, sondern die alte, feuchte Wohnung saniert", so Leodolter.

Mehr: www.arbeiterkammer.at/umwelt

Man kann nicht alles wissen ...

AFL-CIO: American Federation of Labor and Congress of Industrial Organizations; der mitgliederstärkste Gewerkschaftsdachverband der USA und Kanadas besteht aktuell aus 55 Gewerkschaften und repräsentiert rund 12,5 Mio. Beschäftigte. Die größte Gewerkschaft im AFL-CIO ist die Gewerkschaft des öffentlichen Dienstes (American Federation of State, County and Municipal Employees — AFSCME) mit etwa 10 Prozent der Mitglieder. (Seite 40)

Austrian Development Agency (ADA): Agentur der Österreichischen Entwicklungszusammenarbeit (OEZA), verantwortlich für die Umsetzung aller bilateralen Programme und Projekte in den Partnerländern der OEZA außerdem für Bildungsund Informationsarbeit in Österreich, um das Thema Entwicklungszusammenarbeit einer breiteren Öffentlichkeit zugänglich zu machen. (Seite 37)

Chrom VI: Chrom VI-Verbindungen zählen zu den gesundheitsgefährdenden Arbeitsstoffen; sie sind akut giftig, ätzend und wirken sowohl mutagen (erbgutverändernd) als auch krebserregend. Sechswertiges Chrom entsteht beim Schweißen von Chrom-Stählen, beim Gerben von Leder, in der Farbenindustrie, beim thermischen Spritzen etc. (Seite 11)

Dokumentationsarchiv des Österreichischen Widerstandes (DÖW): 1963 von ehemaligen Widerstandskämpferlnnen, ÖGB, BAWAG und engagierten Wissenschafterlnnen gegründete Stiftung mit Sitz im Alten Rathaus in Wien. (Seite 28)

Europäische Säule sozialer Rechte: 2017 vom Europäischen Parlament, dem Rat und der Kommission proklamiert; die Umsetzung der damit festgelegten Rechte und Grundsätze, mit deren Hilfe faire und gut funktionierende Arbeitsmärkte und Sozialsysteme unterstützt werden sollen, obliegt nun den EU-Organen, Mitgliedsländern, Sozialpartnern etc. Die Säule umfasst drei Hauptkategorien: Chancengleichheit und Arbeitsmarktzugang; faire Arbeitsbedingungen; Sozialschutz und soziale Inklusion. Die Umsetzung erfolgt nur langsam, so wird etwa die neu gegründete Europäische Arbeitsbehörde voraussichtlich 2024 voll einsatzfähig sein. (Seite 18)

Europäischer Wirtschafts- und Sozialausschuss: 1957 etablierte beratende Einrichtung der EU, die sich als Sprachrohr der organisierten Zivilgesellschaft in Brüssel versteht. Der Ausschuss ist in drei Gruppen (Kurien) gegliedert: Arbeitgeberlnnen, Arbeitnehmerlnnen, sonstige Interessengruppen. Neben den klassischen Sozialpartnern sind damit auch andere gesellschaftliche Bereiche (z. B. Verbraucherschutz- und Umweltorganisationen) im Ausschuss repräsentiert. Die 350 Mandatare werden jeweils für fünf Jahre ernannt. (Seite 40)

Friedensvertrag von Versailles: 1919 im Schloss von Versailles von den Entente-Mächten Großbritannien, Frankreich und Russland und deren Verbündeten ausgehandelter Vertrag, mit dessen Unterzeichnung der Erste Weltkrieg beendet wurde. Die deutsche Delegation durfte an den Verhandlungen nicht teilnehmen, sondern konnte erst am Schluss durch schriftliche Eingaben wenige Nachbesserungen des Vertragsinhalts erwirken. Der Vertrag konstatierte die alleinige Verantwortung Deutschlands und seiner Verbündeten für den Ausbruch des Weltkriegs und verpflichtete es zu Gebietsabtretungen, Abrüstung und Reparationszahlungen. Deutschland unterzeichnete den Vertrag unter Protest. Wegen seiner hart erscheinenden Bedingungen und der Art seines Zustandekommens wurde der Vertrag von der Mehrheit der Deutschen als illegitimes und demütigendes Diktat empfunden. (Seite 12)

Friedrich-Ebert-Stiftung: Die FES wurde 1925 als politisches Vermächtnis des ersten demokratisch gewählten deutschen, sozialdemokratischen Reichspräsidenten Friedrich Ebert gegründet. 1933 wurde sie vom NS-Regime verboten, 1947 wiederbegründet und ist heute in über 100 Ländern aktiv. Ziele: politische Erneuerung der sozialen Demokratie, Stärkung der politischen Teilhabe und des gesellschaftlichen Zusammenhalts, Vertiefung des Dialogs zwischen Gewerkschaften und Politik etc. (Seite 37)

Hans-Böckler-Stiftung: 1977 gegründetes Mitbestimmungs-, Forschungs- und Studienförderungswerk des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB). Die gemeinnützige Stiftung hat ihren Sitz in Düsseldorf und ist benannt nach dem ersten DGB-Vorsitzenden Hans Böckler. Sie unterstützt Mandatsträger in Mitbestimmungsfunktionen und tritt für erweiterte Mitbestimmungsrechte ein. (Seite 22)

Kafala-System: spezielles System der Bürgschaft, das vor allem in den arabischen Golfstaaten üblich ist. Arbeitsrechtliche Form: Da in diesen Staaten der Anteil ausländischer Arbeitskräfte sehr hoch ist, wird die Einhaltung des Aufenthalts- und Arbeitsrechts zum Teil an die Bevölkerung delegiert. Das bedeutet, jede/r ausländische Arbeitswillige braucht einen einheimischen Bürgen. (Seite 39)

Maier, Ludwig: österreichischer Jurist und sozialdemokratischer Gewerkschafter (1882–1933); seine Tochter Ruth (1920–1942), die sich bis dahin nicht mit ihrer jüdischen Herkunft beschäftigt hatte, schrieb ab 1933 ein Tagebuch über ihre Erlebnisse in Nazi-Deutschland und später in der Emigration in Norwegen, von wo sie nach Auschwitz deportiert wurde. (Seite 4)

martialisch: kriegerisch, verwegen (Seite 6)

Neue Seidenstraße / Belt and Road Initiative: Das Projekt One Belt, One Road (OBOR) bzw. Belt and Road Initiative (BRI) bündelt seit 2013 die Interessen und Ziele Chinas zum Auf- und Ausbau interkontinentaler Handels- und Infrastruktur-Netze mit über 60 Ländern in Afrika, Asien und

Europa. Geplant ist ein Route zu Land und eine zu Wasser. Die Bezeichnung "Neue Seidenstraße" nimmt Bezug auf die antike Seidenstraße, bei der es sich eigentlich um ein Netz von Handelsrouten handelte, auf denen diverse Güter transportiert wurden. (Seite 22)

Piketty, Thomas: französischer Wirtschaftswissenschafter, geb. 1971; international bekannt wurde er 2013 durch sein Buch "Das Kapital im 21. Jahrhundert", in dem er u. a. anhand historischer Daten die negativen Auswirkungen von unreguliertem Kapitalismus zeigte. (Seite 8)

Revolution 1974 in Portugal: Die Erste Portugiesische Republik bestand von 1910 bis zum Militärputsch von General Gomes da Costa im Jahr 1926. Danach stand das Land für mehr als vierzig Jahre unter der konservativ-autoritären Diktatur von António de Oliveira Salazar. Die Nelkenrevolution, ein von einer linksgerichteten Armeegruppe geführter Militärputsch im April 1974, der von der Bevölkerung weitgehend unterstützt wurde, führte zum Sturz des Regimes. Nach einer politisch und sozial unruhigen Übergangsphase mit vom Militär eingesetzten provisorischen Regierungen kam es 1976 zu Neuwahlen und zur Gründung der Dritten Republik. (Seite 26)

Stiglitz, Joseph E.: US-Ökonom, geb. 1943, 1997–2000 Chefökonom der Weltbank, erhielt 2001 den Wirtschaftsnobelpreis, Wirtschaftsberater von Bill Clinton, Globalisierungskritiker; Publikationen: Der Preis der Ungleichheit, Reich und Arm. (Seite 41)

Tesla: Der von 2008 bis 2012 gebaute Tesla Roadster war das weltweit erste elektrische Serienfahrzeug mit einem Batteriesystem aus Lithium-Ionen-Zellen. (Seite 45)

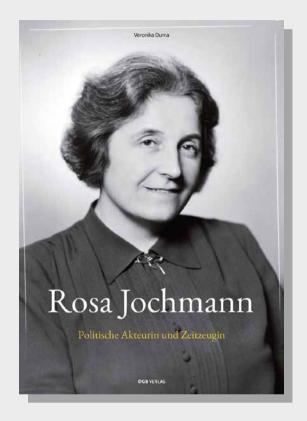
Travail.Suisse: 2002 gegründete schweizerische Gewerkschaftsdachorganisation; Urheber dieser Gründung waren die Verbände und Gewerkschaften, die vorher dem Christlichnationalen Gewerkschaftsbund der Schweiz (CNG) und der Vereinigung schweizerischer Angestelltenverbände (VSA) angeschlossen waren. (Seite 14)

UNI Europa: Europäischer Dachverband für Dienstleistungsgewerkschaften (Seite 18)

Weltdokumentenerbe: Verzeichnis im Rahmen des 1992 von der UNESCO gegründeten Programms Memory of the World (MOW); 1997 wurden die ersten der heute mehr als 420 Dokumente in das Register eingetragen. Staaten können alle zwei Jahre bis zu zwei Dokumente nominieren. Über deren Registrierung entscheidet dann das International Advisory Committee. Wie bei den anderen Welterbe-Programmen verpflichten sich die Heimatstaaten mit der Nominierung, im Dienste der internationalen Staatengemeinschaft für die "Erhaltung und Verfügbarkeit" des jeweiligen Erbes zu sorgen. (Seite 4)



www.oegbverlag.at



Rosa Jochmann

Politische Akteurin und Zeitzeugin **Dr. Veronika Duma, Historikerin** Zeitgeschichte / 504 Seiten EUR 36,00 / ISBN 978-3-99046-319-2

Rosa Jochmann (1901–1994) war in Österreich, aber auch über die Landesgrenzen hinaus, eine prominente Person des öffentlichen Lebens. Sie war als "Grande Dame" der Sozialdemokratie, als Zeitzeugin, als ehemalige Widerstandskämpferin und als Überlebende des NS-Frauenkonzentrationslagers Ravensbrück bekannt. Zeit ihres Lebens engagierte sie sich für den Kampf gegen Faschismus, Antisemitismus und Rassismus. Diese erste umfassende Biografie verortet Rosa Jochmann in österreichischen Geschichte und damit zugleich in den gesellschaftspolitischen Entwicklungen des 20. Jahrhunderts aus geschlechtshistorischer Perspektive. Die Arbeit blickt auf Jochmanns politisches Frauen- und Freundinnennetzwerk sowie auf ihre Rolle als Politikerin und Zeitzeugin. Rosa Jochmann ist mehr als nur eine historische Figur. Ihr Leben ist zugleich eine Mahnung für die Notwendigkeit des demokratischen und sozialen Engagements für eine gerechtere und solidarische Welt.

VERSANDKOSTENFREI BESTELLEN IM THEMENSHOP 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





Der Österreichische Gewerkschaftsbund ist für dich und deine Freizeit da. Für dich und deine Familie. Für Gleichstellung. Für starke Mitbestimmung. Für gesunde und gerechte Arbeitsbedingungen. Für faire Einkommen. Und für vieles, vieles mehr.

Dafür sind wir da. www.oegb.at

Postleitzahl



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

Ort

Besten Dank

AW