

Arbeit & Wirtschaft



Mehr vom Kuchen!

Europa im Aufbruch: Mehr Rechte für Arbeitnehmer:innen. Gleichzeitig wollen Rechtspopulisten die Demokratie zerbröseln. Wir haben da gehörig was mitzureden!

Kein Grund bescheiden zu sein / 11

Im Gespräch mit der Vizepräsidentin des Europaparlaments Evelyn Regner

Neue Eurovisionen / 32

Europäische Betriebsrät:innen pochen auf ihre Rechte

#4



IRENE STEINDL CHEFIN VOM DIENST
THOMAS JARMER ART DIRECTOR & LAYOUT
MARKUS ZAHRADNIK FOTOS
MIRIAM MONE ILLUSTRATIONEN
RENATE NEBEHAJ-NEUBER LEKTORAT
GERHARD AMANN STILISTISCHES LEKTORAT
SONJA ADLER SEKRETARIAT

Mitarbeiter:innen dieser Ausgabe

Christian Bunke, Christian Domke Seidel, Beatrice Frasl, Johannes Greß, Sabine Lichtenberger, Stefan Mayer, Brigitte Pellar, Georg Sander, Thorsten Schulten, Udo Seelhofer, Marcus Strohmeier, Tugba Ünal, Alexia Weiss

Redaktion Arbeit&Wirtschaft

Johann-Böhm-Platz 1, 1020 Wien
 Tel.: (01) 534 44-39263, Fax: (01) 534 44-100222
 redaktion@arbeit-wirtschaft.at

Redaktionskomitee

www.arbeit-wirtschaft.at/impresum

Herausgeber

Bundesarbeitskammer
 1040 Wien, Prinz-Eugen-Straße 20-22
 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, Fax: (01) 662 32 96-39793
 zeitschriften@oegbverlag.at
 www.oegbverlag.at

Hersteller

Walstead Leykam Druck GmbH & CO KG
 7201 Neudörfel, Biokfordstraße 21

Verlagsort Wien**Herstellungsort** Neudörfel**Abonnementverwaltung und Adressänderung**

Johannes Bagga, Lukas Huemerlehner
 Johann-Böhm-Platz 1, 1020 Wien
 Tel.: (01) 662 32 96-0, aboservice@oegbverlag.at
 Einzelnummer: € 2,50 (inkl. MwSt.)
 Jahresabonnement Inland € 20,- (inkl. MwSt.)
 Ausland zuzüglich € 12,- Porto
 Für Lehrlinge, Student:innen und Pensionist:innen
 ermäßigtes Jahresabonnement € 10,- (inkl. MwSt.)

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. Jede:r Autor:in trägt die Verantwortung für seinen:ihren Beitrag. Es ist nicht die Absicht der Redaktion, die vollständige Übereinstimmung aller Mitarbeiter:innen 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, sind nur mit Zustimmung der Redaktion und mit Quellenangabe gestattet.

Ausgewählte Mitwirkende dieser Ausgabe

**ALEXIA WEISS**

JOURNALISTIN & AUTORIN

Wenn Alexia Weiss nicht gerade an unserer Coverstory zu den Kämpfer:innen für ein soziales Europa tüftelt oder einen Text über Betriebsratsarbeit in Serbien aus dem Ärmel schüttelt, schreibt sie an eigenen Büchern. Ihr aktuelles Meisterwerk: „Zerschlagt das Schulsystem ... und baut es neu!“

**JOHANNES GRESS**

JOURNALIST & AUTOR

Johannes Greß' Steckenpferd sind Recherchen über migrantische Arbeit und prekäre Arbeitsverhältnisse. Er war es auch, der die Missstände beim Paketversand DPD aufgedeckt hat. In dieser Ausgabe hat er Europäische Betriebsräte:innen besucht. Gut, dass wir dich im Team haben, Johannes!

Hinter den Kulissen



Echtes Creamwork! Für unsere Aufmacherfotos hat die **Illustratorin Miriam Mone** die „grausigste Buttercreme von hier bis Mexiko“ gerührt. Sagt sie selbst Im Bild **Fotograf Markus Zahradnik** bei der Vermessung des Kuchens. Hübsch muss nicht immer schmecken.

Mutig in die neuen Zeiten



IRENE STEINDL
CHEFIN VOM DIENST

Neulich gestanden mir meine Eltern, dass sie in den 1990er-Jahren gegen einen Beitritt Österreichs zur EU waren. Sie befürchteten, wie viele andere auch, die gewohnte (neutrale) Demokratie und Souveränität gegen einen ungewissen Bürokratieapparat einzutauschen. Letztendlich haben sie doch für Europa gestimmt, weil „wir Kinder“ sollten eine gute Zukunft haben. Wir sollten in Frieden und Freizügigkeit leben.

Heute, fast 30 Jahre später, zähle ich selbst zu einer Generation, die vor Entscheidungen von großer Tragweite steht. Wie wir auf die Klimakrise reagieren, ist zukunftsweisend. Um den globalen Herausforderungen gerecht zu werden, benötigen wir vor allem den Blick über den nationalstaatlichen Tellerrand auf das große Ganze. Denn längst sind wir global vernetzt, wirtschaftlich verflochten und eine Pandemie schert sich ohnehin nicht um Ländergrenzen.

Eine gewisse Zuversicht gibt uns, was in den vergangenen Jahren auf europäischer Ebene im sozialen Bereich gelungen ist. Errungenschaften wie die Lohntransparenzrichtlinie oder die Richtlinie für Europäische Mindestlöhne sind Meilensteine und weisen den Weg in ein vielbeschworenes „soziales Europa“. Zu verdanken haben wir diese Errungenschaften Gewerkschafter:innen und zivilgesellschaftlichen Organisationen, die mit ihrem Kampf gezeigt haben: Wir wirken! Es dauert, aber wir wirken!

Gleichzeitig sehen wir, wie demokratische Strukturen zunehmend bröckeln und die Rechte der Arbeitnehmer:innen bedroht sind, sobald Rechtspopulisten an die Macht gelangen. Dort, wo Demokratien ins Wanken geraten, geht es Gewerkschafter:innen als erste an den Kragen. Im nächsten Jahr werden wir das Europäische Parlament wählen, das Herzstück unserer Demokratie. Zu behaupten, dass uns Europa nichts angeht, wäre nicht nur kurz-sichtig, sondern auch gefährlich. Als bekennende Europäerin bin ich dankbar, dass meine Eltern ausreichend Weitsicht hatten, über den Tellerrand zu blicken und Ja zur Europäischen Union zu sagen. Weil Europa, das sind wir alle.

Apropos Ja sagen: Ich freu mich, als neue Chefin vom Dienst der Arbeit&Wirtschaft mit Ihnen durch die vielfältigen Seiten dieser Ausgabe zu reisen. Und begrüße Sie hiermit mit einem herzlichen „Glück auf!“ ▀

Inhalt

WIR ERKÄMPFEN

06 Ob Mindestlohnrichtlinie oder Transparenzrichtlinie – vermehrt zeigt die EU ihr soziales Antlitz. Nur soziale Kosmetik, oder sind wir auf dem Weg in eine Sozialunion? Alexia Weiss hat für diese Coverstory die Kämpfer:innen für eine soziale EU aufgespürt.

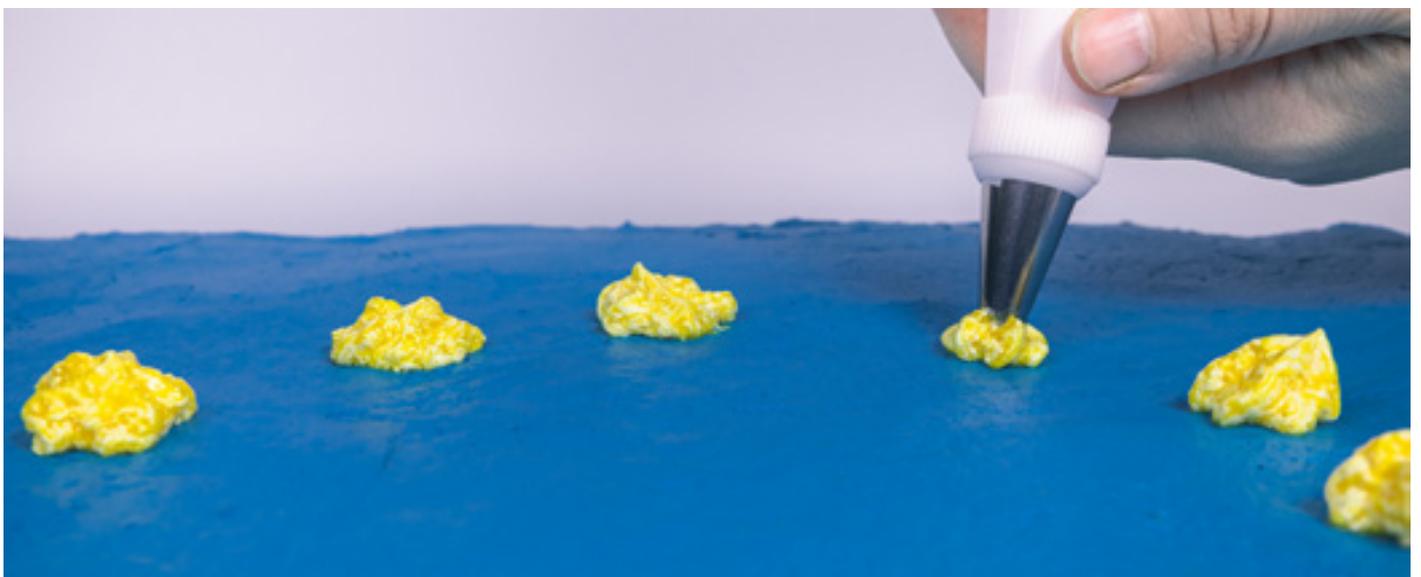
DIE MACHT DES KONSENS

28 Der Europäische Wirtschafts- und Sozialausschuss ist ein wichtiges Gegengewicht zum Lobbyismus-Dschungel in Brüssel. Seit April 2023 ist Oliver Röpke Präsident des EWSA und damit erster österreichischer Gewerkschafter an dessen Spitze. Christian Bunke hat ihn zum Interview getroffen.

KEHRT DER ARBEITSKAMPF ZURÜCK?

36 Seit Monaten schwappt eine Streikwelle über Europa. Die Inflation ist bei weitem nicht der einzige Grund, warum europaweit Tausende Menschen protestieren. Georg Sander hat Gewerkschafter aus Deutschland, Frankreich und Großbritannien gefragt: Was ist da los bei euch?

Wozu eine EU-Richtlinie für Mindestlöhne?	11
Die große Frage beantwortet Thorsten Schulten	
Kein Grund, bescheiden zu sein	12
EP-Vizepräsidentin Evelyn Regner im großen Interview	
Wegwerfen in Mode	16
Wie Fast Fashion das Klima strapaziert	
Was möchte ich im Europapraktikum lernen?	19
3 Sozak-Teilnehmer:innen in den Blitzlichtern	
Mission Possible	20
Betriebsrät:innen stärken Serbiens Beschäftigten den Rücken	
Wann, wenn nicht jetzt?	22
Ein streitbarer Aufruf zum Kampf um Demokratie	
100 Jahre Arbeit&Wirtschaft	24
1964–1973: Über die „Blütezeit der Sozialpartnerschaft“	
Griechenland, sind wir das alle?	26
Nicht alle sind von den neuen Fiskalregeln begeistert	
Grüne Industriepolitik in der EU	31
Eine Analyse aus dem A&W-Blog	
Neue Eurovisionen	32
Europäische Betriebsrät:innen pochen auf mehr Rechte	
Der Reiz der dicken Brieftasche	40
Mit der Neuen Seidenstraße betreibt China auch Geopolitik	
Gemeinsam global	42
Warum eine Krisenlösung international sein muss	
Europa der Gewerkschaften	44
EGB – seit 50 Jahren für Europas Arbeitnehmer:innen	
Verjüngungskur für Europa!	46
Das letzte Wort hat Tugba Ünal	



100 Jahre Arbeit&Wirtschaft „... a bisserl Geschichte“

Am 1. Jänner 1923 erschien die erste Ausgabe der Arbeit&Wirtschaft.

Wir blicken zurück auf ein bewegtes Jahrhundert
zwischen Diktatur, Demokratie, Verfolgung,
Wirtschaftskrisen und Wohlstand. Reisen Sie mit!



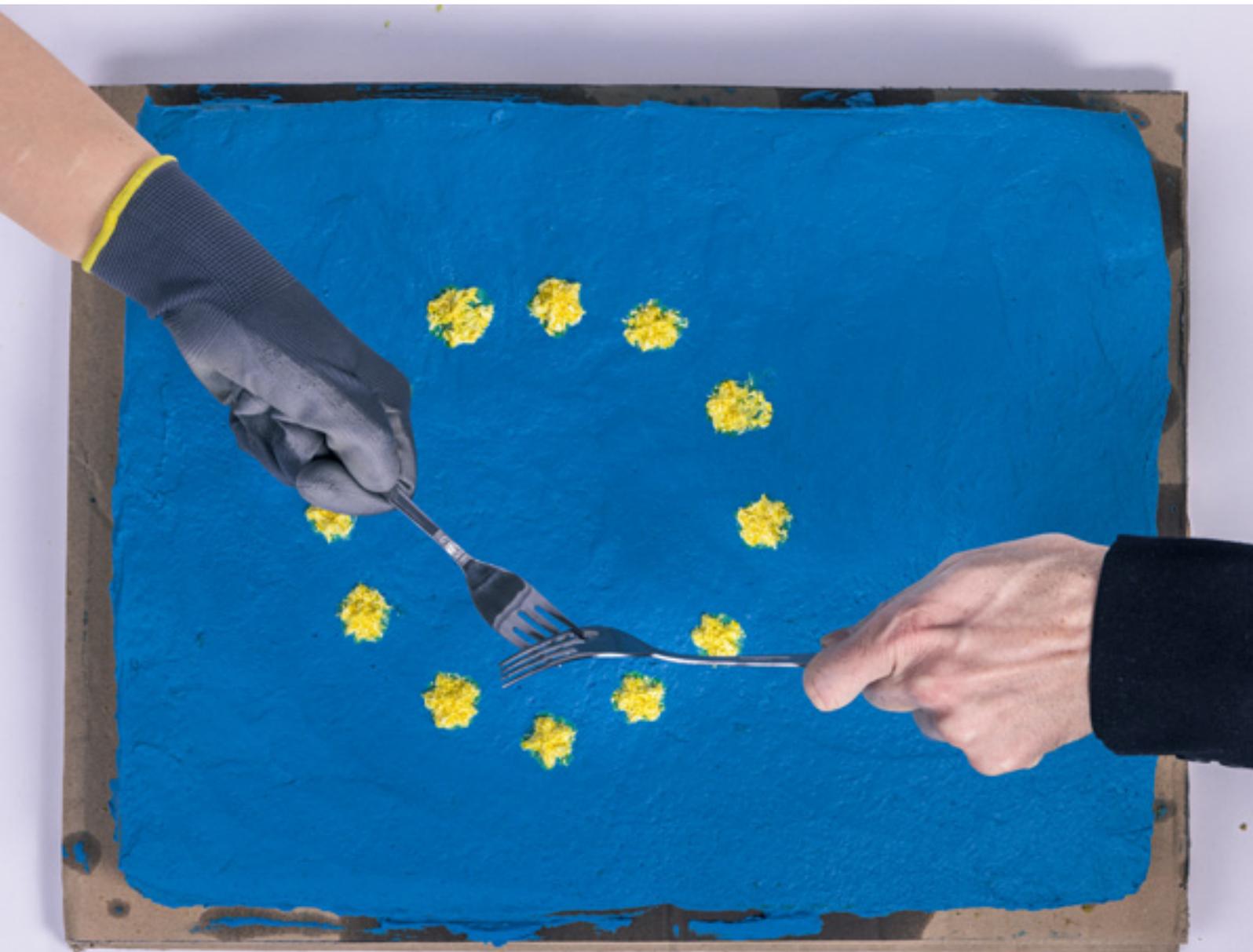
**JETZT
ONLINE
LESEN**

www.arbeit-wirtschaft.at/100-jahre

Wir erkämpfen!

Mitreden, mitmischen, mitentscheiden. Wer in Brüssel zum Wohl der Arbeitnehmer:innen und Konsument:innen etwas bewegen will, braucht einen langen Atem und jede Menge Vernetzungsarbeit. Ein Einsatzbericht über die Kämpfer:innen für eine soziale EU.

TEXT ALEXIA WEISS



Am 30. März dieses Jahres freute sich Evelyn Regner besonders: „Wir schließen die Lohnschere. Das ist tatsächlich ein historischer Tag, denn diese Richtlinie, die Transparenzrichtlinie, wird das persönliche Leben von Menschen ändern“, sagte die österreichische SPÖ-EU-Abgeordnete und Vizepräsidentin des Europäischen Parlaments, im Plenum des EU-Parlaments. Regner begleitete den Text auf dem Weg von den ersten Debatten bis zur Verabschiedung im Europäischen Parlament. Einmal pro Jahr soll demnach künftig jede/r Arbeitnehmer:in das Recht haben, zu erfahren, wie viel er oder sie im Vergleich zu anderen Arbeitnehmer:innen im Unternehmen mit gleicher Tätigkeit verdient. Verboten werden sollen zudem Verschwiegenheitsklauseln – Beschäftigten darf es damit nicht mehr untersagt werden, mit Kolleg:innen über ihr Gehalt zu reden. Nicht mehr zulässig zudem wäre ein Einstellungsgesprächsklassiker: Bewerber:innen zur Höhe ihres zuletzt erhaltenen Lohnes zu befragen. „Da Frauen meist weniger verdienen als Männer in vergleichbaren Positionen, würden diese Einkommensunterschiede so zwischen den Geschlechtern immer weiter einzementiert.“

„Die Menschen müssen merken, dass sich durch die EU das eigene Leben verbessert.“

Evelyn Regner, SPÖ-EU-Abgeordnete
und Vizepräsidentin des Europäischen Parlaments

Warum finden sich in der obigen Beschreibung der Eckpunkte der neuen Richtlinie Soll- und nicht Ist-Formulierungen? Inzwischen hat der EU-Rat, der sich aus den Regierungschef:innen der einzelnen Mitgliedsstaaten zusammensetzt, die Richtlinie im April zwar ebenfalls bereits beschlossen. Aber nun beginnt erst die Mühe der Ebene – die Umsetzung in den EU-Ländern, wo die EU-Vorgaben dann jeweils in nationales Recht umgesetzt werden. „Es ist auf EU-Ebene so wichtig, hartnäckig dranzubleiben und nicht nur die nächste Schlagzeile vor Augen zu haben, sondern sich Mosaikstein für Mosaikstein für bessere Bedingungen in der Arbeitswelt einzusetzen“, betont Regner.

Mindestlohnrichtlinie erreicht!

Bereits vergangenen Oktober wurde die Mindestlohnrichtlinie vom EU-Rat beschlossen. Sie stellt einen Meilenstein in Sachen EU-Recht für Arbeitnehmer:innen dar, wie David Hafner, Leiter des ÖGB-Europabüros in Brüssel, betont. Ziel ist hier, eine Kollektivvertragsabdeckung von 80 Prozent zu erreichen. Dort, wo diese nicht vorliegt, müssen die Länder konkrete Pläne vorlegen, wie sie dieses Ziel rea-



„Die Lockerung der Tagesarbeitszeit hätte noch weitreichender ausfallen können, hätte es nicht die EU-Arbeitszeitrichtlinie gegeben“, betont Sophia Reisecker.

listisch erreichen wollen. Österreich habe hier keinen Handlungsbedarf, da es bereits 98 Prozent Kollektivvertragsabdeckung gebe. „Wir werden hier auch als Best-Practice-Beispiel gesehen“, so Hafner. Dennoch profitieren auch Arbeitnehmer:innen in Österreich von dieser Richtlinie. „Wir sind ja nicht isoliert. Wenn Löhne um Österreich herum geringer sind, ist das auch ein Druck auf unsere Löhne.“

Es gab allerdings in der jüngeren Vergangenheit auch schon einmal einen Moment, in dem Arbeitnehmer:innen in Österreich von einer EU-Richtlinie profitierten. Sophia Reisecker ist Leiterin der Abteilung Europa, Konzerne und internationale Beziehungen in der GPA, Mitglied im Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss (EWSA) und auch Verhandlerin im Europäischen Gewerkschaftsbund (EGB). Sie erinnert an das Jahr 2018 und die Attacke der damaligen türkis-blauen Regierung unter Bundeskanzler Sebastian Kurz auf den Acht-Stunden-Tag. Mit den Stimmen von ÖVP, FPÖ und Neos wurde schließlich im Nationalrat die mögliche Ausweitung der Tagesarbeitszeit auf bis zu zwölf und die der Wochenarbeitszeit auf bis zu 60 Stunden beschlossen. Was wenigen bewusst ist: „Die Lockerung hätte aber noch weit größer ausfallen können, hätte es nicht die EU-Arbeitszeitrichtlinie gegeben“, betont Reisecker. „Da sind wir als Arbeitnehmer:innen zum ersten Mal durch EU-Recht geschützt worden.“

Menschen bewegen

Was aber braucht es, um eine solche Richtlinie auf den Weg zu bringen? Vor allem Menschen, die Stimmung für solche Themen machen. Das sind auf der einen Seite EU-Parlamentarier:innen wie Evelyn Regner. Jede/r Abgeordnete setzt für sich Schwerpunkte und enga-

„Es ist nicht egal, wie sich das EU-Parlament zusammensetzt. EU-Wahlen sollten deshalb nicht als Ventil für Frust auf der nationalen Ebene fungieren.“

Judith Vorbach, AK-Europabüro

giert sich dann für diese als Mitglied in Ausschüssen, Komitees oder Delegationen. Darüber hinaus gibt es auch noch interfraktionelle Arbeitsgruppen, die sogenannten Intergroups. Regner ist zum Beispiel Mitglied der „Intergroup on Trade Unions“, der „gewerkschaftlichen Intergroup“, wie sie es nennt. Den Vorsitz haben hier die Niederländerin Agnes Jongerius (wie auch Regner gehört sie der Fraktion der Progressiven Allianz der Sozialdemokraten an), der Deutsche Dennis Radtke (Fraktion Europäische Volksparteien – Christdemokraten) sowie der Däne Nikolaj Villumsen (Fraktion Die Linke) inne.

Regner als österreichische Vertreterin, die sich seit vielen Jahren für Arbeitnehmer:innen-Anliegen einsetzt, aber auch Jongerius und Radtke nennt Hafner als wichtige Ansprechpartner:innen in seinem Alltag als Leiter des ÖGB-Europabüros. „Das Europäische Parlament funktioniert anders als nationale Parlamente. Es gibt zwar die Fraktionen, aber oft spielen nationale Interessen herein und am wichtigsten ist, wer sind die inhaltlichen Ansprechpartner:innen. Radtke zum Beispiel ist zwar ein CDU-Vertreter, aber er kommt aus der Gewerkschaftsbewegung und war einer der Berichterstatter bei der Mindestlohnrichtlinie.“ Aber nicht nur in Richtung Parlament strecken Hafner und Judith Vorbach, die für die Arbeiterkammer in Brüssel im Sinn der Arbeitnehmer:innen Lobby-Arbeit leistet, ihre Hände aus.

Stimmenstark und hartnäckig

„Es geht darum, sich auf den verschiedensten Ebenen Verbündete zu suchen“, erklärt Hafner. Kontakte zu pflegen ist daher das A und O für alle, die versuchen, sich auf EU-Ebene für ein Thema starkzumachen. Rund 50.000 Personen sind in Brüssel als Lobbyist:innen eingetragen. Die Mehrheit von ihnen setzt sich für Wirtschaftsinteressen ein. „Hier versuchen wir gegenzusteuern und die Anliegen

der Arbeitnehmer:innen zu repräsentieren“, so Hafner. Der soziale Standpunkt kann dabei umso nachhaltiger vertreten werden, umso lauter die Stimme ist, die ihn vertritt. Wichtig ist daher das Schmieden von Allianzen. Hafner und Vorbach suchen deshalb den Kontakt zur Kommission ebenso wie zu EU-Abgeordneten, aber auch zu NGOs. Vorbach nennt hier als die wichtigsten Organisationen Finance Watch, Friends of the Earth, Corporate Europa Observatory, ALTER EU – Europe’s Campaign for lobbying transparency, Solidar – Advancing Social Justice in Europe and Worldwide und BEUC – der Europäische Verbraucherverband. „Mit all diesen Organisationen finden sich immer wieder wichtige Anknüpfungspunkte.“ Sie betont hier vor allem, dass viele Materien am Ende Auswirkungen auf Arbeitnehmer:innen haben – von der Steuerpolitik bis zur Umweltpolitik. „Wir müssen uns daher in viele Diskurse einbringen, unsere Argumente vorbringen und auf die Bedeutung von Verteilungsgerechtigkeit hinweisen.“ Wichtig sei dabei immer auch, auf Fakten und Kennzahlen zurückgreifen zu können. Da sind die von der AK in Österreich angefertigten Studien oft sehr hilfreich, wie auch Hafner betont.

Vorreiter AK

Die AK ist übrigens die einzige solche nationale Organisation, die in der EU-Hauptstadt vertreten ist. Und auch nur wenige Gewerkschaften seien wie der ÖGB mit einem eigenen Büro in Brüssel präsent, und zwar Finnland, Schweden, Norwegen und Deutschland. Wichtige Player seien daher der EGB und eben auch der EWSA, in dem Reisecker und Vorbach vertreten sind. Hier werden im Jahr an die 200 Stellungnahmen erarbeitet, erzählt Reisecker. Sie haben durch die Vielzahl der hier vertretenen Organisationen mehr Gewicht, als würde sich jede Organisation einzeln zu Wort melden.



Rund 50.000 Personen sind in Brüssel als Lobbyist:innen eingetragen. Die Mehrheit von ihnen setzt sich für Wirtschaftsinteressen ein. „Hier versuchen wir gegenzusteuern und die Anliegen der Arbeitnehmer:innen zu repräsentieren“, so Hafner.

Regner, Hafner, Vorbach und Reisecker unterstreichen übrigens allesamt, dass sich im Bereich Soziales in den vergangenen Jahren auf EU-Ebene vergleichsweise viel bewegt hat. Man habe einerseits aus den Folgen der Finanzkrise gelernt und sich dadurch von der zuvor gepflegten Austeritätspolitik abgekehrt. „Mit der Covidkrise ist man dann schon ganz anders umgegangen, Stichwort Kurzarbeit.“ Auch Hafner betont: Man könne hier nicht mehr nur von „sozialer Kosmetik“ sprechen. „In dieser Legislaturperiode geht es mit der Mindestlohnrichtlinie und nun der Lohntransparenzrichtlinie schon in die richtige Richtung.“

„In dieser Legislaturperiode geht es mit der Mindestlohnrichtlinie und nun der Lohntransparenzrichtlinie schon in die richtige Richtung.“

David Hafner, ÖGB-Europabüro

Bohren harter Bretter

Wünschenswert wäre aber ein noch sozialeres Europa, meint Vorbach. Die AK-Vertreterin würde sich hier die Umsetzung des 2008 vom EGB formulierten Sozialen Fortschrittsprotokolls wünschen. „Dadurch würden Gewerkschafts- und soziale Rechte gegenüber wirtschaftlichen Freiheiten abgesichert.“ Nötig wäre dafür allerdings eine Änderung des EU-Vertrags, wozu es die Zustimmung aller Mitgliedsstaaten benötigt. Das ist das Bohren sehr harter

Bretter. Auf EU-Ebene braucht vieles lange Jahre des Ins-Gespräch-Bringens und Argumentierens. Wichtig ist dabei einerseits, vor Ort in Brüssel zu sein und sich mit möglichst vielen anderen Playern abzustimmen, wie Hafner betont.

Wichtig ist aber auch, unterstreicht Regner, das Timing. „Wenn du gestalten möchtest, musst du möglichst früh dran sein“, so Regner. „Wir haben beispielsweise Ursula von der Leyen, als sie Kommissionspräsidentin werden wollte, gesagt, wir möchten, dass sie etwas für das Schließen der Lohnschere zwischen Männern und Frauen tut. Das war dann auch eine der Bedingungen, damit wir für sie abstimmen. Und deshalb hat sie dann auch diesen Kommissionsvorschlag für die Lohntransparenzrichtlinie gemacht.“ Regner betont zudem: „Man muss sich bereits in das Erstellen der Kommissionsvorlage einbringen. Liegt der Richtlinienentwurf bereits vor, kann man nur mehr das Ärgste abfedern.“

Wir haben die Wahl

Ein sozialeres Europa kann aber auch von jedem Wähler und jeder Wählerin unterstützt werden. Viele Menschen würden, so Vorbach, die EU bis heute „mit der vorgeschriebenen Gurkenkrümmung“ verbinden. Dabei würden heute die EU-Richtlinien unser aller Alltag viel stärker beeinflussen, als das vielen bewusst sei. „Es ist daher nicht egal, wie sich das EU-Parlament zusammensetzt. EU-Wahlen sollten nicht als Ventil für Frust auf der nationalen Ebene fungieren“, appelliert die AK-Vertreterin. Stichwort Frust: In jenen Ländern, wo Rechtspopulisten das Sagen haben, werden tendenziell auch Arbeitnehmer:innenrechte beschnitten. Hafner sieht hier als mögliche Gegenstrategie das Denken der EU auch als Sozialunion. „Die Menschen müssen merken, dass sich durch die EU das eigene Leben verbessert.“ ▸

Stimmig in Brüssel

Starke Duo: David Hafner leitet das ÖGB-Europabüro in Brüssel, Judith Vorbach jenes der AK. In der EU-Hauptstadt pflegen sie Kontakte und platzieren Themen, die aus Arbeitnehmer:innen-Perspektive wichtig sind.

David Hafner ist das, was man einen alten Hasen auf dem Brüsseler Parkett nennt: Der heute 36-Jährige arbeitet seit 2013 für den ÖGB in der EU-Hauptstadt, seit 2020 leitet er das ÖGB-Europabüro operativ, seit diesem Jahr hat er die Gesamtleitung inne. Seine Agenden reichen dabei von der strategischen Planung der europapolitischen Agenden des ÖGB über die Organisation und Durchführung von Lobbying-Tätigkeiten bis zur Vertretung gegenüber EU-Institutionen und europäischen Gewerkschaftsverbänden.

Judith Vorbach (51) hat Volkswirtschaftslehre studiert und befasst sich beruflich seit 2005 als EU-Referentin der AK Oberösterreich mit Europathemen. Seit 2018 ist sie Mitglied im europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss (EWSA),

TEXT ALEXIA WEISS

seit heuer ist sie für die AK in Brüssel. Inhaltlich setzt die Leiterin des AK-Europabüros ihre Schwerpunkte vor allem auf Fiskalpolitik, Handelspolitik, Arbeitsmarkt- und Steuerpolitik.

ÖGB und AK sind in Brüssel unter einem Dach zu Hause. Man teilt sich aber nicht nur die Büroräumlichkeiten, sondern stimmt sich auch inhaltlich ständig miteinander ab. „Veranstaltungen machen ÖGB und AK gemeinsam“, erzählt Vorbach, zuletzt gab es beispielsweise ein großes gemeinsames Event zum „Benchmarking Working Europe Report 2023“. Auch der eine oder andere Termin wird gemeinsam absolviert.

Oft fehlt das große Finale

Stichwort Termine: „Auswärtstermine bestimmen hier in Brüssel die Arbeit, reine Bürotage sind selten“, so die AK-Vertreterin. Das bestätigt auch Hafner: „Einerseits ist die Netzwerkpflge extrem wichtig, wir sind daher in regelmäßigem Austausch mit den Beamt:innen in der Kommission, mit der österreichischen Botschaft, mit EU-Abgeordneten. Wir sind aber auch im europäischen sozialen Dialog engagiert und dabei in Kontakt mit NGOs, mit dem Europäischen Gewerkschaftsbund.“ Außerdem betreue man im Europabüro Gewerkschafter:innen und Betriebsrät:innen, die Brüssel besuchen. Wichtig sei aber auch, regelmäßig nach Österreich zu reisen, um wirklich gut an die Positionen in ÖGB und AK angebunden zu sein. Den Moment, in

dem man spürt „jetzt ist etwas gelungen“, gibt es in Brüssel eher selten, erzählt Hafner. „Es fehlt oft das große Finale, wie zum Beispiel ein Wahlergebnis. Man braucht Geduld bis sich der große Apparat in Bewegung gesetzt hat, aber wenn die Weichen gestellt sind, dann hat das große Auswirkungen.“ Eine solche Weichenstellung sieht der ÖGB-Vertreter in der 2022 vom EU-Rat beschlossenen Mindestlohnrichtlinie.

Was Hafner persönlich in Brüssel schätzt? „Den internationalen Austausch. Einem politikinteressierten Menschen wird in Brüssel nicht langweilig.“ Das sieht auch Vorbach so. „Ich finde es vor allem spannend, dass man versucht, in 27 Mitgliedsstaaten zu verschiedensten Themen Kompromisse zu finden. Dieses Bemühen um Lösungen ist faszinierend.“ ▸



Judith Vorbach befasst sich seit 2005 als EU-Referentin der AK OÖ mit Europathemen. Seit 2018 ist sie im EWSA, seit heuer auch im AK-Europabüro.



David Hafner arbeitet seit 2013 für den ÖGB in Brüssel, seit 2020 leitet er das ÖGB-Europabüro. Langweilig, so Hafner, sei es in Brüssel nie.

Wozu eine EU-Richtlinie für Mindest- löhne?

Es ist noch nicht lange her, da drängte die EU ihre Mitgliedsstaaten, Mindestlöhne zu senken und KV-Systeme abzubauen. Gemessen daran markiert die neue Europäische Mindestlohnrichtlinie eine Wende um 180 Grad. Angemessene Mindestlöhne und starke KV-Systeme gelten nunmehr als zentrale Institutionen gegen Armut in Arbeit und für eine gerechtere Einkommensverteilung. Die EU-Richtlinie gibt den Mitgliedsstaaten wichtige Orientierungsregeln: Alle Länder, deren KV-Abdeckungsgrad unterhalb von 80 % liegt, sollen konkrete Aktionspläne zur Stärkung der KV-Systeme vorlegen. Darüber

hinaus sollen Mindestlöhne auf ein angemessenes Niveau angehoben werden, das sich an international üblichen Referenzwerten wie 60 % des Median- oder 50 % des Durchschnittslohns orientiert. Während Österreich als KV-Weltmeister bei der Abdeckung kein Problem hat, besteht bei den Mindestlöhnen durchaus Handlungsbedarf. Hier kann die Mindestlohnrichtlinie helfen, den Niedriglohnssektor einzudämmen. Entsprechen doch die Referenzwerte für ein angemessenes Mindestlohniveau ziemlich genau dem vom ÖGB geforderten KV-Mindestlohn von 2.000 Euro pro Monat.



THORSTEN SCHULTEN

LEITER DES TARIFARCHIVS DES WSI DER HANS-BÖCKLER-STIFTUNG

Kein Grund bescheiden zu sein!

Imagemäßig oft ein Papiertiger, in der politischen Realität durchaus mit Biss: Wie das Europäische Parlament, als starkes Herz der Demokratie, für die Arbeitnehmer:innen schlägt. Eine Kampfansage von Evelyn Regner, Vizepräsidentin des EP.

INTERVIEW BEATRICE FRASL

Arbeit&Wirtschaft: Was kann denn auf EU-Ebene für die Rechte von Arbeiter:innen getan werden?

Evelyn Regner: Sehr viel. Das können und müssen wir, wenn die nationale Ebene versagt. Und in Österreich versagt sie.

Inwiefern?

Bei der Teilzeit beispielsweise. Es gibt die Teilzeitrichtlinie der EU, die besagt, dass alle Beschäftigten gleich behandelt werden müssen. Teilzeitbeschäftigung wird überwiegend von Frauen ausgeübt, also müssen wir darauf achten, ob nicht eine indirekte Diskriminierung allein dadurch gegeben ist, wenn Frauen in Teilzeit beschäftigt sind statt in Vollzeit. Wenn wir uns die Löhne anschauen, verdienen Frauen ja nicht nur deshalb weniger, weil sie weniger Stunden arbeiten, sondern auch, weil im Vergleich zu Vollzeitbeschäftigung Teilzeitarbeit an sich schlechter bezahlt wird. Auf europäischer Ebene wurde beschlossen, dass es diese Diskriminierung nicht mehr geben darf, und alle mussten das umsetzen. Wenn jetzt der Arbeitsminister Teilzeitbeschäftigte bestrafen will im Verhältnis zu Vollzeitbeschäftigten, dann ist das eine Diskriminierung. Kurz: Was Arbeitsminister Kocher in den Raum gestellt hat, ist EU-rechtswidrig. Es verstößt gegen die Teilzeitrichtlinie.

In vielen europäischen Ländern ist die massive Nachfrage nach Arbeitskräften ein Problem. Was kann auf europäischer Ebene dagegen getan werden?

Wir haben da einerseits ein demografisches Problem: Das sehen wir im öffentlichen Dienst, beispielsweise bei Lehrer:innen, Polizist:innen oder bei den Wiener Linien. Hier ist es dringend geboten, Anreize zu schaffen, um junge Menschen für diese Jobs zu begeistern. Ein anderer Grund ist Corona. Die Pandemie hat Menschen gelehrt, dass wir Geld brauchen, damit wir unser Leben finanzieren können, aber das



EVEYLN REGNER

ist sozialdemokratische Abgeordnete und Vizepräsidentin im EU-Parlament. 2015–2019 war sie Leiterin der SPÖ-Delegation, 2019–2022 Vorsitzende des FEMM-Ausschusses für die Rechte der Frau und die Gleichstellung der Geschlechter.

Leben eben nicht nur aus Arbeiten besteht, sondern auch darin, Freund:innen zu sehen oder Familie zu haben. Da haben sich schon viele gefragt: Ist es eigentlich okay, wenn ich rund um die Uhr schufte und dabei nicht besonders viel verdiene? Sollte ich nicht ein bisschen weniger arbeiten? Überdies sehen wir, dass sehr viele Beschäftigte aus anderen Ländern kamen. Gerade im Tourismussektor und in sehr vielen Dienstleistungssektoren sind Menschen, die teilweise sehr schlechte Arbeitsbedingungen geschluckt haben, wieder in ihre Herkunftsländer zurückgegangen, weil auch dort Jobs frei werden. Sie fragen sich dann: Soll ich mir das antun, unter so schlechten Arbeitsbedingungen in Österreich zu leben?

Also die Antwort wäre, bessere Arbeitsbedingungen zu schaffen?

Natürlich. Immer. Genau darum geht es. Wir erleben einen Strukturwandel und müssen uns fragen: Was können wir tun, damit Menschen gerne arbeiten? Da geht es um Arbeitsbedingungen, um Arbeitszeit, um Arbeitswege, um Ausbildung. Das hat sehr viel mit Respekt zu tun, mit Anerkennung der Arbeit, auch mit der Gestaltung des Arbeitsalltags. Da liegt jetzt eine Verpflichtung bei den Unternehmen. Die glauben zum Teil, Arbeitskräfte würden auf den

Bäumen nachwachsen. So ist das nicht. Sie müssen ihnen auch etwas bieten.

Haben die Lockdowns nicht auch gezeigt, dass viele Menschen lieber selbstbestimmt von zu Hause arbeiten, ohne dass ihnen permanent über die Schulter geschaut wird?

Das eine ist der Arbeitsdruck, der immer größer wird. Und wenn der Arbeitsdruck besonders groß ist, sind Menschen weder kreativ noch besonders produktiv. Das Zweite ist die Kontrolle. Diese zwei Dinge verstärken bestehende Phänomene und führen dazu, dass Menschen sagen: Das kann und will ich nicht in einem Vollzeitjob bringen.

Die Tatsache, dass Arbeit so dicht geworden ist, liegt auch in der Digitalisierung. Eine Forderung, die in dem Zusammenhang immer wieder im Raum steht, ist Arbeitszeitverkürzung. Wie sehen Sie das?

Ich halte es für unbedingt notwendig, dass wir die Arbeitszeit verkürzen. Gleichzeitig sollte es eine Vier-Tage-Woche geben. Wir haben einen Strukturwandel, wir haben einen sogenannten Arbeitskräftemangel, die Preise schnalzen in die Höhe. Es ist an der Zeit, dass Beschäftigte auch etwas einfordern. Ich sehe keinen Grund, bescheiden zu sein.

Das bringt mich zu dem großen Stichwort Steuergerechtigkeit. Wie sieht ein gerechtes Steuersystem aus?

Bei Steuern muss man vier Elemente beachten: Einkommenssteuer, Körperschaftsteuer, Vermögenssteuer, Erbschaftsteuer. Bei der Körperschaftsteuer haben wir zustande gebracht, dass große Unternehmen, die ja meistens global agieren, Land für Land offenlegen müssen, wo sie ihre Profite erreicht haben. Wenn das ordentlich umgesetzt wird, dann müssen die Unternehmen auch dort Steuern zahlen, wo sie ihre Profite erwirtschaften. Wir haben jetzt auf dieser Grundlage, das ist von Europa ausgegangen, eine globale Mindestkörperschafts-



„Wir haben einen Strukturwandel und müssen uns fragen: Was können wir tun, damit Menschen gerne arbeiten? Da liegt jetzt eine Verpflichtung bei den Unternehmen. Sie müssen auch etwas bieten“, so Evelyn Regner.



**Arbeit wird dichter, das Arbeitspensum steigt. Für Evelyn Regner steht fest:
„Wir müssen die Arbeitszeiten verkürzen!“**

steuer erreicht – zwar nur 15 Prozent, aber wir hätten uns noch vor ein paar Jahren nicht vorstellen können, dass sowas global überhaupt möglich ist. Sehr wichtig sind natürlich auch Vermögenssteuern. Tax the rich! Es geht nicht anders.

Und Finanztransaktionssteuern?

Die Finanztransaktionssteuer ist die sinnvollste Steuer, denn sie besteuert die Richtigen. Wir hatten das auf europäischer Ebene eigentlich schon fast auf Schiene und dann ist es doch nicht zustande gekommen, weil wir nicht genug Stimmen hatten. Es braucht Einstimmigkeit bei Steuerthemen. So wird es aber nie gelingen, Bahnbrechendes zu erreichen. Das Prinzip der Einstimmigkeit, wenn es um das wichtige Zukunftsthema Steuergerechtigkeit geht, gehört dringend weg.

Wir sitzen gerade im ÖGB, wo an der Fassade ein großes Transparent „Preise runter“ hängt. Was kann auf europäischer Ebene getan werden, um das Leben für alle wieder leistbarer zu machen?

Was wir jetzt gerade sehen, ist auch eine sogenannte Gierflation. Auf der einen Sei-

te ausgelöst durch den Schock des Kriegs, aber auch durch Trittbrettfahrer, die Preise unverhältnismäßig erhöhen. Offenlegung der Preise ist eine wichtige Geschichte. Da muss man sich Kartelle genauer anschauen. Wir sollten viel stärker reinfahren, was die Konzentration der Lebensmittelanbieter:innen betrifft – ein echter Wettbewerb sieht anders aus. Ebenso relevant ist die Entflechtung bei den Energiepreisen. Warum ist der Preis für Strom aus dem Verbrauch von Wasserkraft so hoch? Warum schnalzt der in die Höhe, was hat das mit mit der Invasion von Putin in der Ukraine zu tun? Das sind Perversionen, die der sogenannte Kapitalismus eingerichtet hat, und da kann man nur laut und deutlich sagen, was die wenigsten hören wollen: Wenn der Markt versagt, müssen wir in den Markt eingreifen. Und der Markt hat versagt. Der Markt regelt eben nicht alles. Also: Eingreifen! Und zwar nicht zugunsten der Energieanbieter, sondern zugunsten der Menschen.

Die Zahl der armutsgefährdeten und armutsbetroffenen Menschen steigt. Warum ist es wichtig, Mindestlöhne auf EU-Ebene umzusetzen?

Weil es ein riesengroßes Gefälle gibt zwischen Ost und West. Die Löhne in den mittel- und osteuropäischen Staaten sind wesentlich niedriger als bei uns. Das führt zu einem großen Brain- und Menschendrain. Arbeitskräfte mit guter Ausbildung gehen aus osteuropäischen Ländern fort, um dann in wesentlich niedrigeren Qualifikationen zu arbeiten, als 24-Stunden-Betreuerinnen oder in einer Skihütte. Sie sind aufgrund der ökonomischen Umstände gezwungen, zu schlechteren Bedingungen zu arbeiten, als ihnen zustünden. Das ist schlecht für die Länder, aus denen sie kommen, aber auch schlecht für die Länder, in denen sie ankommen, weil so natürlich die Löhne nach unten gedrückt werden. Für die Menschen auf beiden Seiten ist es eine Lose-lose-Situation. Gewinner sind die Unternehmer, die den Reibach einstecken. Ich möchte aber noch etwas anderes betonen: Es geht natürlich ums Geld, aber es geht auch um die gesamte Gesellschaft. Was bedeutet es für Kinder, wenn Eltern weggehen und sie bei den Großeltern aufwachsen? Was macht das mit der Mama, die traurig ist, weil ihr das Kind fehlt? Was macht das mit dem Mann, der auch irgendwo anders arbeitet?

„Arbeitgeber glauben zum Teil, Arbeitskräfte würden auf den Bäumen nachwachsen.“

Evelyn Regner, sozialdemokratische Abgeordnete
und Vizepräsidentin zum EU-Parlament

Was macht das mit den Menschen, mit ihrem Leben, mit ihrem Wohlbefinden? Und: Was macht das mit Gesellschaften, wenn die mutigsten, die hellsten, die aktivsten, die kräftigsten Köpfe ihr Glück woanders suchen? Mich wundert es nur teilweise, dass wir in vielen osteuropäischen Staaten ein Erstarren von sehr hässlichen Ideologien haben. Es bräuchte den Widerspruch von denen, die schon weggegangen sind. Also wenn wir über Mindestlöhne sprechen, dann geht es um sehr viel mehr als nur um Geld.

Es gibt immer mehr Menschen, die atypisch, prekär und in Scheinselbstständigkeits arbeiten. Wie kann man dem begegnen?

Der größte Humbug ist, dass digitale Plattformen als neutrale Intermediäre behandelt werden. Plattformen sind keine Intermediäre, die nur vermitteln. Sie verdienen ihr Geld, indem sie arbeiten lassen. Plattformen sind, und das sage ich laut und deutlich, Arbeitgeber. Dementsprechend haben sie Fürsorgepflicht zu respektieren, ebenso alle Rechte des Arbeitnehmer:innenschutzes. Nur ist das aktuell in den nationalen Rechtsordnungen nicht widerspiegelt. Deshalb ist die EU gefragt. Wir haben zur Plattformarbeit bereits abgestimmt, aktuell verhandeln wir mit den Mitgliedsstaaten. Wenn alles wie geplant kommt, dann muss

die Plattform den Beweis erbringen, dass die Person tatsächlich keine Arbeitnehmerin oder kein Arbeitnehmer ist, sondern ein Unternehmen mit allen unternehmerischen Eigenschaften. Die Beweislast wird also umgedreht. Das ist eine kleine Revolution! Beschäftigte von Plattformen sind dann Arbeitnehmer:innen, haben Urlaubsanspruch, geregelte Arbeitszeiten und sind krankenversichert.

Leider ignorieren Nationalstaaten Richtlinien manchmal. Es gibt auch für Österreich zwei Mahnschreiben in Bezug auf die Work-Life-Direktive. Was beinhaltet die Richtlinie?

Mindeststandards, sehr bescheiden für österreichische Verhältnisse. In Österreich ist alles aus der Richtlinie umgesetzt, außer die Väterkarenz. Wenn Österreich sie nicht umsetzt, gibt es eine Klage beim Europäischen Gerichtshof und Österreich wird verurteilt werden und ziemlich viel Geld zahlen. Steuergeld! Und die Verpflichtung umzusetzen bleibt aufrecht.

In Österreich gibt es im Moment zwei Initiativen zu einem Lieferkettengesetz. Was tut sich auf EU-Ebene?

Wir verhandeln gerade. Der zweite Schritt zum Thema Berichterstattung wurde schon beschlossen, der erste ist fast fertig. Beim zweiten, bereits beschlossenen Teil, geht

es darum, dass Unternehmen berichten müssen, denn kein Mensch möchte Aktien haben von einem Unternehmen, das eine Fabrik in Bangladesch hat, die zusammenbricht und wo Menschen sterben. Bei den Lieferketten selbst geht es um Sorgfaltspflichten. Eigentum berechtigt, aber Eigentum verpflichtet auch.

Für jeden Menschen im Alltag ist klar: Wenn ich Schaden verursache, dann haften ich dafür. Unternehmen müssen gefälligst auch zahlen, wenn sie Schäden verursachen. Diese Haftungsregeln kosten natürlich, aber ist es der Gesellschaft zumutbar, dass Unternehmen Profit dadurch erzielen, dass sie Kinder einsetzen zum Arbeiten? Dass sie den Amazonas-Urwald roden, eine Fabrik bauen, die abbrennt und eineinhalbtausend Leute sterben oder verletzt werden? Das muss illegal sein. Das darf in keiner Gesellschaft zulässig sein. Menschenrechte sind nicht verhandelbar.

& PODCAST

Evelyn Regner zu Gast

bei Beatrice Frasl

www.grossetoechter.podbean.com

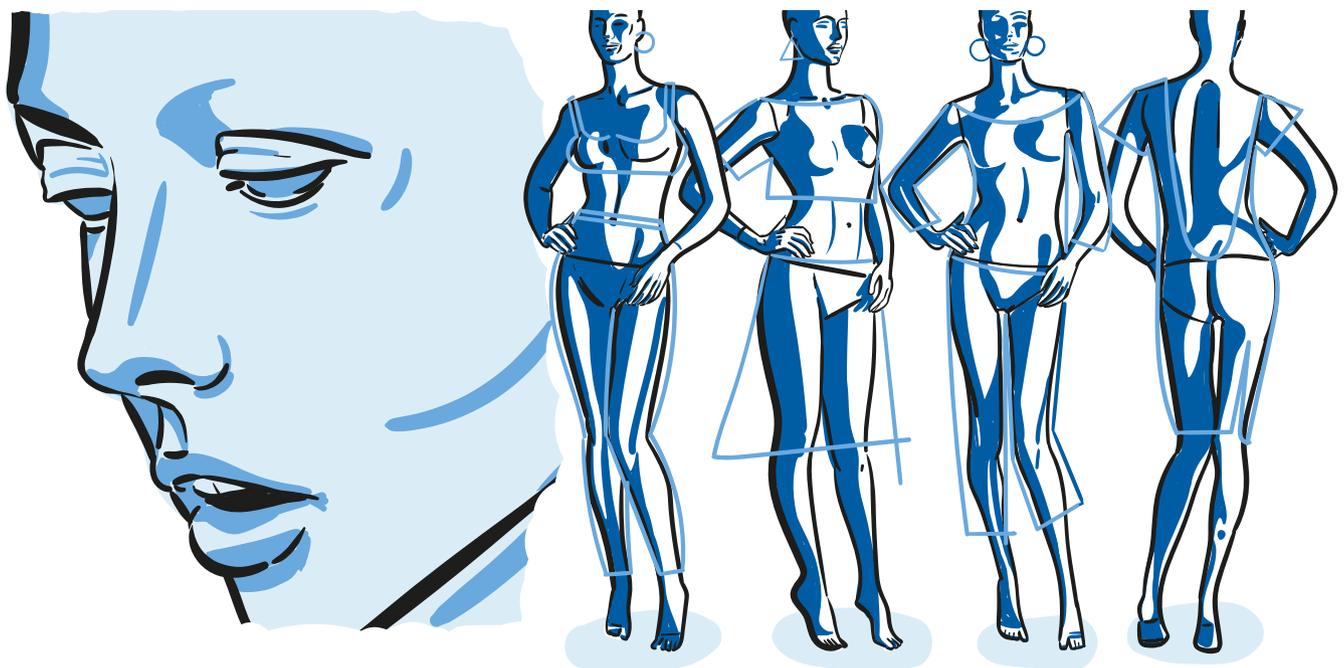
Wegwerfen in Mode

Fast Fashion, Greenwashing, Modemüllberge in Afrika, fehlende Sozialstandards in der textilen Wertschöpfungskette: Die Modeindustrie hat nicht nur ein Klima-, sondern auch ein soziales Problem. Wie die EU-Textilstrategie Abhilfe leisten könnte.

TEXT UDO SEELHOFFER

Eine Kollektion im Sommer, eine im Winter, vielleicht noch welche für Frühling und Herbst: Für lange Zeit war das der Rhythmus, nach dem sich die Welt der Mode richtete. Mit dem Aufkommen der großen Modeketten hat sich das grundlegend geändert, sogenannte Fast Fashion, also schnell produzierte Kleidung, die nur kurze Zeit gekauft werden kann, dominiert den Markt. „Manche Modeketten, wie zum Beispiel Zara, bringen mehrmals monatlich neue Kollektionen heraus“, erklärt AK-Konsumforscherin Nina Tröger. Das erhöht den Druck auf Konsument:innen, die so dazu gebracht werden, schnell zuzugreifen und öfter ins Geschäft oder auf die Website zu gehen. Von 2000 bis

2015 habe sich laut Tröger die weltweite Textilproduktion verdoppelt, ein weiterer Anstieg der Zahlen werde erwartet. Diese Masse an Produktionen geht zulasten des Klimas: Erdölbasierte Fasern wie Polyester werden verarbeitet, die Kleidung zeigt schnell Abnutzungserscheinungen, kann oft nach kurzer Zeit nicht mehr getragen werden und wird weggeworfen. Das zeigt sich auch in den Zahlen einer Erhebung der AK und Greenpeace, welche Anfang des Jahres unter dem Titel „Modekonsum in Österreich: Hohes Bewusstsein, aber noch Lücken beim Handeln“ erschien. Nina Tröger ist eine der beiden Autorinnen. „Besonders erschreckt hat mich, dass vieles nur kurze Zeit getragen wird.“ Als Beispiel nennt Tröger



T-Shirts: „Die werden im Schnitt nur drei Jahre angezogen. Dabei braucht man für die Produktion von nur einem Stück 2.000 Liter Wasser und einen hohen Pestizid-Einsatz.“ Die kurze Lebenszeit der Produkte ist laut Träger Absicht: „So kaufen die Menschen sich öfter etwas Neues.“ Die entsorgte Kleidung landet auf dem Müll.

Sozialstandards ziehen nicht an

Laut der AK-Erhebung, bei der über 1.500 Österreicher:innen zu ihrem Kleidungskonsum befragt wurden, sind die wichtigsten Kaufkriterien Funktionalität (92 %), gefolgt von hoher Qualität und Verarbeitung (85 %). Der günstigste Preis ist für 78 Prozent ein Kaufgrund. Deutlich weniger interessieren sich für Umwelt- oder Sozialstandards (44 beziehungsweise 40 %).

„Wenn es um Klima- und Umweltschutz geht, sprechen viele von Mülltrennung oder dem Sparen von Wasser. Gekaufte Produkte länger zu benutzen ist aber oft kein Thema.“

Nina Träger, Konsumforscherin in der AK

Bemerkenswert ist, wie sich das Alter der Befragten auf manche Aspekte auswirkt. So kaufen junge Erwachsene im Alter von 16 bis 29 Jahren deutlich häufiger Secondhand-Kleidung, auch Kleidertauschpartys sind in dieser Alterskategorie beliebt. Dafür ist die Nutzungsdauer der Kleidung bei Jungen deutlich kürzer: Bei Mänteln und Jacken beträgt sie nur 3,3, im Vergleich zu etwas über fünf Jahren. Hinzu kommt, dass Mode für Jüngere ein wichtiges Mittel ist, um ihre Persönlichkeit auszudrücken und ein Zeichen von Erfolg, was bei Älteren nicht so gesehen wird.

Die wichtigsten Kaufkriterien

Quelle: AK: Materialien zur Konsumforschung, Nr. 10/2023

- 92 % Funktionalität
- 85 % Qualität und Verarbeitung
- 78 % günstiger Preis
- 44 % hohe Umweltstandards
- 40 % Sozialstandards
- 43 % sind bereit, langlebigere Produkte zu kaufen, haben das bisher aber noch nicht getan



T-Shirts werden im Schnitt nur drei Jahre angezogen. Dabei brauche man für die Produktion von nur einem Stück 2.000 Liter Wasser und einen hohen Pestizid-Einsatz, kritisiert Nina Träger von der AK.

Im Durchschnitt besitzen die Befragten 100 Kleidungsstücke und geben dafür durchschnittlich 800 Euro pro Jahr aus. 12 Prozent davon werden laut den Angaben „nie“ getragen. Das bedeutet auch: In Österreichs Schränken hängen etwa 185 Millionen Kleidungsstücke, die quasi nie verwendet werden. Dennoch sagten mehr als vier Fünftel der Befragten, dass die Massenproduktion von Mode die Umwelt stark belastet und Fast Fashion ein großes Übel sei.

Ein europäisches Armutszeugnis

Dieses große Übel bezieht sich nicht nur auf die klimaschädliche Produktion der Mode, sondern auch auf die durch sie wachsenden Müllberge. Diese werden vor allem in Afrika immer mehr zum Problem, erklärt Gertrude Klaffenböck, Koordinatorin der „Clean Clothes Kampagne“ in Österreich. „Die Wut der Menschen dort wächst.“ In einigen Ländern werde daher ein Einfuhrverbot von Altkleidern diskutiert oder bereits umgesetzt. Neben dem Klimaschutz sind auch die Arbeitsbedingungen der Näherinnen ein wichtiges Anliegen der Clean-Clothes-Kampagne, wie sich bereits in ihrer Gründungsgeschichte zeigte: 1989 erfuhr eine Gruppe von Frauen in den Niederlanden, dass ein Zulieferer von C&A auf den Philippinen die Löhne der Arbeiter:innen zu spät ausbezahlt. Als diese dann streikten, wurden sie kurzerhand entlassen. Die niederländischen Frauen starteten eine Protestbrief-Aktion an C&A, der Konzern reagierte. Fortan wurden die Bedingungen, unter denen unsere Kleidung produziert wird, immer öfter thematisiert. „Mittlerweile ist Clean Clothes eine Kampagne mit mehr als 230 untereinander vernetzten Organisationen“, erklärt Klaffenböck. Um Arbeitsrechtsverletzungen in den Fabriken aufzudecken, steht Clean Clothes mit Initiativen in Verbindung, die direkten Kontakt zu den



„Um Arbeitsrechtsverletzungen in den Fabriken aufzudecken, steht Clean Clothes mit Initiativen in Verbindung, die direkten Kontakt zu den Arbeiter:innen haben“, erklärt Gertrude Klaffenböck.

Arbeiter:innen haben. Clean Clothes versucht, wenn ein Missstand gemeldet wird, die Konsument:innen darauf aufmerksam zu machen und unterstützt auch Briefaktionen. „Wir konzentrieren uns vor allem auf den Teil, in dem es um das Nähen, Fertigstellen und Verpacken der Kleidung geht“, sagt Klaffenböck. Ein großes Problem sei die oftmals sehr geringe Bezahlung. „Leider berufen sich die Unternehmen auf den Mindestlohn in den Herstellungsländern.“ Dieser sei aber oft unter der Armutsgrenze. „Das betrifft Länder in Asien und Lateinamerika, aber auch in Ost- und Südosteuropa.“

„Ernsthafte Bemühungen“ der EU

In der Ende März vorigen Jahres veröffentlichten Textilstrategie der Europäischen Union ortet Gertrude Klaffenböck einige „ernsthafte Bemühungen“, wie etwa die stärkere Förderung von Up- und Recycling von Textilien. Trotzdem fehlen wichtige Schritte. „Der Markt braucht Ordnungsmaßnahmen gegen die Überproduktion. Auch die Menschenrechte sind bestenfalls ein Referenzrahmen

und werden nur indirekt mitbedacht. Das verdient den Namen ‚Nachhaltigkeit‘ nicht.“ Auch Nina Tröger betont, dass die Politik entsprechende Rahmenbedingungen schaffen muss: „Selbst das EU-Parlament sagt, dass es mehr Anstrengungen braucht.“ Tröger möchte auch die Modekonzerne in die Pflicht nehmen: „Sie sind für die Arbeitsbedingungen mitverantwortlich.“ Als tragisches Beispiel nennen Tröger und Klaffenböck den Einsturz des Rana-Plaza-Fabrikgebäudes in Bangladesch vor zehn Jahren, bei dem mehr als 1.000 Menschen starben und weitere 2.000 verletzt wurden. Tröger kritisiert außerdem, dass Greenwashing, also der Schein eines grünen Anstrichs anstelle von echtem Umweltschutz, derzeit Mainstream in der Modebranche sei. Bei deren Kund:innen wünscht sie sich mehr Bewusstsein beim Einkauf: „Wenn es um Klima- und Umweltschutz geht, sprechen viele von Mülltrennung oder dem Sparen von Wasser. Gekaufte Produkte länger zu benutzen ist aber oft kein Thema.“

Das geht auf keine Kuhhaut

Gerald Kreuzer von der Gewerkschaft PRO-GE kritisiert ebenfalls die oft klimaschädlichen Produktionsbedingungen in der Textilindustrie. „Beim Verbrauch von Primärrohstoffen, wie Wasser, ist sie an vierter Stelle bei den Verbrauchern, und bei Treibhausgasen an der fünften bei den Verursachern.“ Die ganze Branche sei überhitzt und müsse sich ändern. Er bemängelt, dass in der EU-Textilstrategie nur wenig vom sozialen Bereich gesprochen werde. „Bei einem solchen Veränderungsprozess darf niemand auf der Strecke bleiben. Wenn die Menschen den Job verlieren, habe ich auch nichts davon.“ Kreuzer fordert, dass die großen Konzerne vonseiten der EU zu mehr Transparenz beim Einkauf und bei den Lieferketten gezwungen werden.

Auch in Österreich können die Arbeitsbedingungen in der Textilbranche fordernd sein. Gerald Kreuzer nennt als Beispiel die Ledererzeugung: „Das ist ein ziemlich schmutziger, geruchsintensiver Beruf.“ Eine Kuhhaut sei einige Quadratmeter groß. „Wenn die nass ist, hat sie ein ordentliches Gewicht, das man erst einmal heben muss. Das ist harte Arbeit.“ Hitze, Kälte und Nässe tragen ebenfalls dazu bei. Die Gewerkschaft stellte bei einer Auswertung von Unfallberichten fest, dass in der Branche ein erhöhtes Unfallrisiko bestehe. Die Verhandlungen zum Kollektivvertrag seien schwierig gewesen: „Die Arbeitgeber:innen haben sich bis zum Schluss dagegen gewehrt, die 1.500 Euro Mindestlohn umzusetzen. Das war die letzte Branche, in der wir das erreichen konnten.“ Dies gelang nur mit Betriebsversammlungen und der Androhung von Warnstreiks, die bereits vorbereitet waren. Abgesehen von kleineren Manufakturen, die Premium-Kleidung herstellen, gebe es in Österreich vor allem Firmen, die sich auf die Produktion von industriellen Textilien spezialisiert haben. Dort seien die Arbeitsbedingungen in Ordnung. ▶

Ungetragene Kleidungsstücke in Österreichs Schränken

Quelle: AK: Materialien zur Konsumforschung, Nr. 10/2023



Was möchte ich im Europa-Praktikum lernen?

Ein Monat lang absolvieren die Teilnehmer:innen der Sozak ein Praktikum bei Betriebsratskörperschaften oder Gewerkschaften in einem europäischen Land.



AMELA BOUSAKI

BETRIEBSRATSVORSITZENDE BEI DER CARITAS DER ERZDIOZESE WIEN

Ich absolviere mein Europa-Praktikum beim Bund der Selbstständigen Gewerkschaften Serbiens (SSSS) in Belgrad. Serbien ist weder Mitglied der Europäischen Union noch der Eurozone, zudem herrschen gewerkschaftsfeindliche Tendenzen im Land. Deshalb liegt der Fokus meines Praktikums auf der Vernetzung der einzelnen Dachverbände, der Reaktion der Gewerkschaften auf Repressionen und darauf, wie Arbeitskämpfe unter diesen schweren Bedingungen ausgetragen werden.



MANFRED POSCH

BETRIEBSRAT ASTA ELEKTRODRAHT GMBH

Mein Europa-Praktikum werde ich bei der IG Metall in Frankfurt und Rosenheim verbringen. In den vier Wochen begleite ich die Kolleg:innen und werde mir die Bereiche Mitbestimmung durch Betriebsrät:innen, Tarifverhandlungen, Arbeitskräfteüberlassung, Rechtsextremismus unter den Beschäftigten, gleiche Bezahlung für gleiche Arbeit ansehen und der Frage nach dem steigenden Druck auf die Arbeitnehmer:innenvertretung nachgehen.

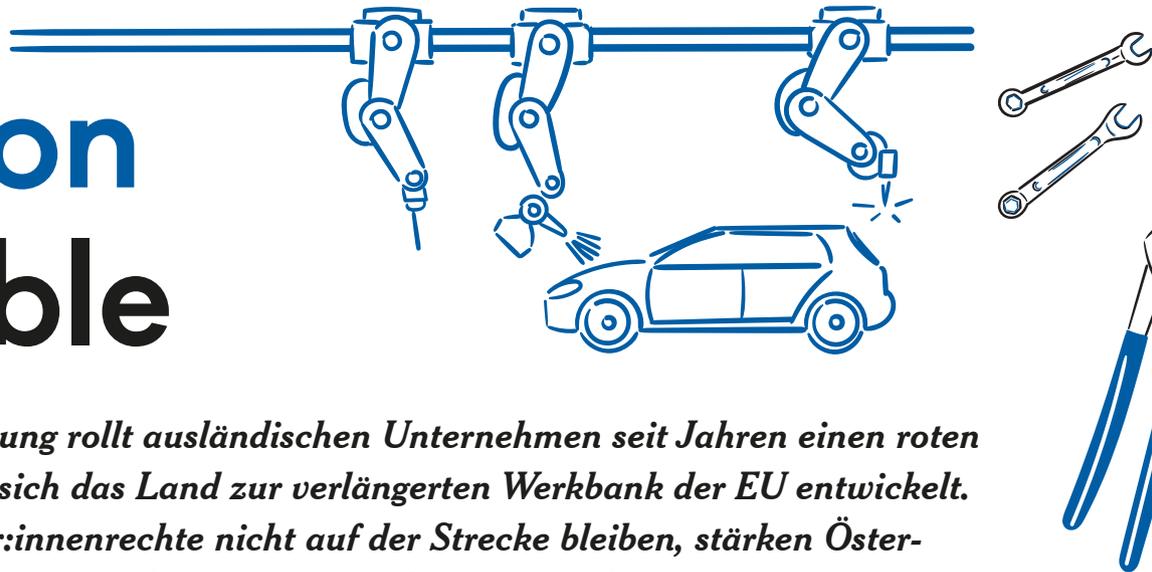


SABINE SWATEK

KAMMERRÄTIN IN DER AK WIEN

Ich bin Kammerrätin und arbeite als Angestellte bei der Akademie der bildenden Künste Wien. Für das Europa-Praktikum gehe ich nach Island und werde dort mein Monat bei der Icelandic Confederation of Labour (ASI) absolvieren. Besonders interessant sind für mich die Themen 4-Tage-Woche, Teilzeitarbeit und Geschlechtergleichheit in der Arbeitswelt. Außerdem interessiert mich die Frage nach der hohen gewerkschaftlichen Beteiligung in Island.

Mission Possible



Die serbische Regierung rollt ausländischen Unternehmen seit Jahren einen roten Teppich aus. So hat sich das Land zur verlängerten Werkbank der EU entwickelt. Damit Arbeitnehmer:innenrechte nicht auf der Strecke bleiben, stärken Österreichs Betriebsrät:innen den Beschäftigten in Serbien den Rücken.

TEXT ALEXIA WEISS

Neoliberale Niedriglohnstrategie, minimaler Arbeitsschutz, fragmentierte Gewerkschaften: Bettina Stadler und Georg Adam analysierten für die Forschungs- und Beratungsstelle Arbeitswelt (FORBA) die Arbeitsbedingungen in den Niederlassungen österreichischer Unternehmen am Westbalkan. Die Rahmenbedingungen für Arbeitnehmer:innen in Serbien beschreiben sie in ihrem 2022 veröffentlichten Forschungsbericht generell als problematisch. Investoren sollen durch eine „neoliberal inspirierte Niedriglohnstrategie“ ins Land geholt werden. Häufig werde nur wenig über dem Mindestlohn bezahlt, der aber in der Regel die Lebenshaltungskosten nicht abdecke. Innovationsanreize, halten sie in ihrem Report fest, gebe es dagegen kaum. Der Arbeitsschutz sei gering ausgeprägt, das Arbeitsvertragsrecht mangelhaft, Gewerkschaften seien schwach und fragmentiert, und wenn Kollektivverträge abgeschlossen werden, dann vor allem auf betrieblicher Ebene.

Österreich ist mit einem Investitionsvolumen von über vier Milliarden Euro nach Deutschland zweitwichtigster Investor in dem Land am Westbalkan. Österreichische Unternehmen beschäftigen rund 25.000 Arbeitnehmer:innen in Serbien. Gewerkschaftsvertreter:innen und Betriebsrät:innen reisten nun diesen März für eine Fact-Finding-Mission nach Serbien. Sie wollten dabei aus erster Hand erfahren, wie es um die Arbeitsbedingungen tatsächlich bestellt ist. Wie um Arbeitnehmer:innenrechte und Mitbestimmung? Sie wollten aber auch ausloten, was Betriebsrät:innen der Unternehmensstandorte in Österreich beitragen können, um den Beschäftigten in Serbien den Rücken zu stärken.

Eingeschüchtert und unter Druck

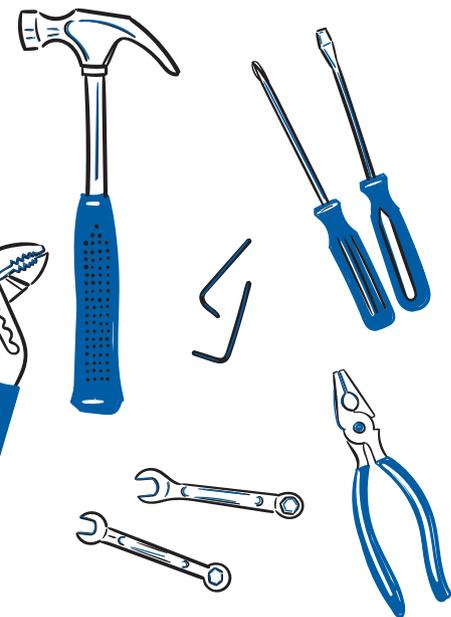
„Wir sehen hier schon seit einigen Jahren“, sagt Martina Schneller, die die Internationale Abteilung der Produktionsgewerkschaft

PRO-GE leitet, „dass namhafte österreichische Automobilzulieferfirmen in Serbien Fertigungen aufbauen.“ Überraschend sei das nicht, wenn man weiß, wie die serbische Regierung agiere: „Da regnet es großzügige Anreize für Ansiedlungen, von steuerlichen Vergünstigungen bis zu billigen Grundstücksmieten.“ Verlockend sind aber vor allem billige Arbeitskräfte. „Die Löhne werden faktisch von der Regierung verhandelt“, schildert Schneller. Der Mindestlohn liege bei 40.000 Dinar netto, das seien rund 340 Euro, auch in Serbien reiche das nicht zum Leben. Der Durchschnittslohn liege bei netto 700 Euro. In den Gesprächen sei zudem von langen Arbeitszeiten und massiver Arbeitsverdichtung berichtet worden.

Gegen all das hätten Arbeitnehmer:innen allerdings kaum Handhabe, schildert Schneller nach den Gesprächen mit Betroffenen: „Es ist sehr schwierig, eine Betriebsgewerkschaft zu gründen, das wird meist vom Management verhindert. Und gibt es eine, kann sie nur über einen betrieblichen Kollektivvertrag verhandeln, wenn mindestens 15 Prozent der Beschäftigten in dem Unternehmen Mitglied sind. Aber auch dann ist es schwierig – es gibt keinen Kündigungsschutz, der Druck ist groß und auch die Gewerkschafter:innen sind sehr eingeschüchtert.“ Als PRO-GE wolle man zudem nicht einfach zusehen, wie à la longue immer mehr Arbeitsplätze von Österreich nach Serbien abwandern.

Sozialpartnerschaft exportieren

„Wir kämpfen für gute Arbeitsbedingungen und den Schutz von Arbeitnehmer:innenrechten entlang der gesamten Lieferkette“, ergänzt Isabelle Ourny, sie ist Internationale Sekretärin im ÖGB und war ebenfalls Teil der Delegation, die nach Serbien reiste. Da Serbien zwar EU-Beitrittskandidat, aber eben noch kein Mitglied der Europäischen Union sei, greifen EU-Richtlinien nicht. Wenn



Serbien ist kein Mitglied der Europäischen Union, daher greifen EU-Richtlinien nicht. Über Betriebsrät:innen in Österreich könne man auch die Belegschaft in Serbien stärken, hoffen Martina Schneller und Isabelle Ourny.

es um österreichische Unternehmen gehe, die auch in Serbien aktiv sind, könne man aber versuchen, über die Betriebsrät:innen in Österreich auch die Belegschaft vor Ort zu stärken.

„Wir haben zwei Betriebe besucht und gemerkt, wie viel Angst Menschen schon nur davor haben, Mitglied in einer Gewerkschaft zu sein, sich zu organisieren“, erzählt Ourny. Das hätten auch Vertreter der zwei großen Gewerkschaften, dem Bund der selbstständigen Gewerkschaften Serbiens (SSSS) und der Vereinigten Branchengewerkschaft Nezavisnost in Gesprächen bestätigt. „Da könnten österreichische Betriebsrät:innen beim Management darauf hinweisen, dass es eine gute Tradition der Sozialpartnerschaft gibt und für eine Vertretung – dann durch eine Betriebsgewerkschaft – auch in Serbien eintreten.“

EU-Beitrittsprozess zermürbt

Was Schneller und Ourny in Serbien auch festgestellt haben: Der lange EU-Beitrittsprozess hat inzwischen viele Serb:innen müde gemacht. Die anfängliche Begeisterung ist einer breiten Skepsis

Österreich ist zweitwichtigster Investor in Serbien

Quelle: Forba 2022, PRO-GE



bis sogar Ablehnung der Europäischen Union gewichen. „Je länger man das hinauszögert, umso mehr Frustration ist da“, sagt die PRO-GE-Vertreterin. Dabei wäre ein Beitritt auch aus europäischer Sicht wünschenswert. „Es würde dann ja der gesamte Rechtsbestand im Sozialbereich übernommen, ich denke da etwa an die Arbeitszeitrichtlinie. Das wäre ein Sprung nach vorne.“ Serbien hat sich zuletzt allerdings außenpolitisch anders positioniert – in Richtung Russland. Mit dem seit mehr als einem Jahr andauernden Ukraine-Krieg ist das von besonderer Brisanz. Aber auch mit China gibt es beste Beziehungen, es siedeln sich auch immer mehr chinesische Firmen in Serbien an, so können sie vor den Toren Europas fertigen, lange Transportwege entfallen.

Ein bisschen Auftrieb

„Am Ende wird der EU-Beitritt aber geopolitisch entschieden werden“, ist Ourny überzeugt. Ihr ist dabei wichtig: „Falls es plötzlich schnell gehen soll, weisen wir jetzt schon als Gewerkschaften darauf hin, nein – man kann das Kapitel soziale Rechte nicht einfach über Bord werfen. Serbien hat, was Gewerkschaften, was Sozialpartnerschaft, was Demokratie insgesamt anbelangt, großen Aufholbedarf.“

Die aktuelle Arbeitsmarktsituation könnte den Gewerkschaften im Land ein bisschen Auftrieb geben. Ursprünglich hofierte die serbische Regierung ausländische Investoren, um die hohe Arbeitslosigkeit im Land zu bekämpfen. Inzwischen gibt es aber auch in Serbien einen „Fachkräftemangel“, Betriebe buhlen um Arbeitskräfte. Ein guter Zeitpunkt also, um zumindest in Zweigstellen österreichischer Unternehmen auch in Serbien das Bewusstsein für die Wichtigkeit betrieblicher Mitbestimmung zu schärfen – beim Management und bei den Arbeitnehmer:innen. Dabei kommt den österreichischen Betriebsrät:innen dieser Firmen eine wichtige Rolle zu. ▸

Wann, wenn nicht jetzt?

Demokratie ist weltweit bereits ein Minderheitenprogramm. Auch in Europa spüren Gewerkschaften, wie politischer Druck ihre tägliche Arbeit erschwert. Ein streitbarer Aufruf zum Kampf um unsere Demokratie von Marcus Strohmeier, internationaler Sekretär des ÖGB.

TEXT MARCUS STROHMEIER

Kommendes Jahr stehen wieder die Wahlen zum Europäischen Parlament auf der Agenda: Millionen Bürger:innen in den 27 Mitgliedsstaaten sind aufgerufen, sich an der nach Indien weltweit zweitgrößten demokratischen Wahl zu beteiligen. Immerhin geht es dabei um die legislative Versammlung von annähernd einer halben Milliarde Menschen. Da könnte man annehmen, dass gerade diesem Wahlgang in allen Teilstaaten der Union besondere Aufmerksamkeit gewidmet wird. Im Gegenteil: Selbst Medien, die sich oft als besonders kritisch erweisen, widmen der Wahl nicht die eigentlich gebührende Aufmerksamkeit. Ähnlich uninteressiert reagieren Politiker:innen in den einzelnen Mitgliedsstaaten, allerdings oft aus politischem Kalkül.

Rechts schlägt Wurzeln

Europas politisches Denken verändert sich gerade massiv. Ein schon vor mehr als zwei Jahrzehnten begonnener Prozess, der Aufstieg nationalkonservativer, identitärer und auch offener rechtsextremer Politik verfestigt sich nicht nur im täglichen politischen Diskurs, sondern beginnt auch gesellschaftlich Wurzeln zu schlagen.

Vor einigen Jahren noch war Viktor Orbáns politisches Experiment der von ihm selbst deklarierten „illiberalen Demokratie“, vielleicht mit Ausnahme Polens, eine Randerscheinung. Doch vor allem konservative Parteien richten sich politisch offen nach rechts aus. Längst ist diese Tendenz nicht mehr als „Rückholaktion“ rechter Wähler:innenstimmen begründbar, es ist vielmehr der Ausdruck eines sich abzeich-

nenden gesellschaftspolitischen Wandels in Europas Bevölkerung. Der Abstieg linker und linksliberaler Parteien, die traditionell zu den Verbündeten der Gewerkschaftsbewegung zählen, unterstreicht diesen Wandel eindrucksvoll. Damit verbunden ist schließlich auch ein spürbarer Abbau sozialer Rechte und die steigende Verarmung breiter Bevölkerungsschichten. Forderungen nach neuen sozialpolitischen Entwicklungen werden ertränkt in den vorgeblich krisenbedingten Sparmaßnahmen.



MARCUS STROHMEIER
ist Politikwissenschaftler,
Historiker und geht als
internationaler Sekretär im ÖGB
gern über die Grenzen Europas.

Populistische Almosen

Regierungen sind dazu übergegangen, Menschen Almosen zu verteilen – Heizkostenzuschuss, Mietkostenstütze etc. Die Errichtung neuer Sozialmärkte wird als große sozialpolitische Maßnahme gepriesen und soll das Elend der wachsenden Gruppe Bedürftiger künstlich kaschieren. Grundsätzlich gesehen ist diese Art des Handelns selbstverständlich nichts Neues, sondern die Fortsetzung bürgerlicher Politik des 19. und 20. Jahrhunderts.



Eine konsequente Antwort darauf müsste eigentlich, wie schon vor hundert Jahren, eine Stärkung des Sozialstaats sein. Um den dafür notwendig gewordenen Druck zu erzeugen, fehlt es den europäischen Gewerkschaften aber vielerorts bereits an der notwendigen Stärke. Drei Jahrzehnte wirtschaftsliberaler Politik haben Europas gewerkschaftliche Kräfte nachhaltig geschwächt. Nicht nur sind die politischen Partner:innen, vor allem auf Regierungsebene, verloren gegangen, sondern die geförderte Entsolidarisierung hat zu einer Mitgliederstagnation oder sogar zu einem beträchtlichen Verlust von Mitgliedern geführt.

Fatale Allianzen

In den sogenannten neuen EU-Ländern Mittel- und Osteuropas reduzieren sich die Gewerkschaften immer mehr auf Arbeitnehmer:innen-NGOs mit schwächer werdenden politischem und vor allem gesellschaftspolitischem Einfluss. Nicht nur das schwere kommunistische Erbe lastet auf den mitgliedsschwachen Verbänden, sondern auch eine Perspektivlosigkeit gepaart

mit internen Defiziten führen zunehmend in die Bedeutungslosigkeit. Die daraus resultierende Schwäche festigt augenscheinlich die unternehmerfreundliche Politik der Regierungen.

Im Extremfall kommt es aber auch zu Kooperationen zwischen Gewerkschaften und anti-demokratischen Parteien. Auch auf diesem Weg können Erfolge erzielt werden, so wie etwa im katholischen Polen, wo der arbeitsfreie Sonntag wieder eingeführt und die Familienbeihilfen erhöht wurden. Der Preis für solche vermeintlichen Errungenschaften ist allerdings ein sehr hoher: Wenn auch die Gewerkschaften den Wert der Demokratie nicht mehr als zentrale Grundlage ansehen, wird der gesellschaftliche Wandel nach rechts noch wahrscheinlicher.

Trügerischer Hoffnungsschimmer

Blickt man hingegen in den Westen und Süden Europas, verfügen die Arbeitnehmer:innenvertretungen scheinbar noch über einen beträchtlichen Handlungsrah-

men. Hier können sie tatsächlich noch zu breiten Streik- und Protestbewegungen mobilisieren. Allerdings stoßen mittlerweile auch bewährte Kräfte wie die französischen, italienischen oder spanischen Gewerkschaften an ihre Grenzen. Die Regierenden, allen voran Frankreichs Präsident Macron, ignorieren die Proteste weitestgehend und hoffen auf die rasche Erschöpfung der Protestierenden.

Europas Gewerkschaften müssen daher den Schulterschluss mit sämtlichen demokratischen Kräften suchen, ob aus der Zivilgesellschaft oder auch in Regierungen. Die in den 1960er-Jahren aus Skandinavien kommende und von Kreisky in Österreich und Brandt in Deutschland gerne übernommene Politik des „Durchflutens der Gesellschaft mit Demokratie“ benötigt dringend ein „Revival“. Gerade die neue digitale und auf allen Ebenen mit künstlicher Intelligenz konfrontierte Gesellschaft braucht demokratische Antworten auf künftige Entwicklungen.

Frieden erkämpfen

Die lebhafte und wehrhafte Demokratie ist die „Luft zum Atmen“, die Gewerkschaften, aber grundsätzlich alle Demokratinnen und Demokraten so dringend brauchen. Nur sie kann das Fundament für eine positive Entwicklung Europas bilden. Von ihr ausgehend sind auch die Verbesserungen für die Menschen unseres Kontinents zu erkämpfen und zu erarbeiten. Sie ist auch die Grundlage für den ersehnten Frieden, den wir so dringend benötigen, und sorgt auch für dessen Bestand. Die kommenden Wahlen zum Europäischen Parlament sind daher demokratiepolitisch keine Nebensache, sondern ein zentraler Faktor für unsere gemeinsame Zukunft. Europas Gewerkschaften und mit ihnen alle Demokrat:innen sind gefordert, dafür zu sorgen, dass auch künftige Generationen in einer demokratischen Union arbeiten und leben können. ▀

100 JAHRE

Arbeit&Wirtschaft

100 Jahre Arbeit&Wirtschaft – 100 Jahre Zeitgeschichte. Wir blicken im Jubiläumsjahr zurück auf die wirtschaftlichen und politischen Ereignisse der vergangenen Jahrzehnte und auf herausragende Autor:innen der Arbeit&Wirtschaft.



DAS JUGENDVERTRAUENSRÄTEGESETZ WIRD BESCHLOSSEN

Nach zähem Bemühen der Österreichischen Gewerkschaftsjugend (ÖGJ) wurde das Jugendvertrauensrätegesetz am 9. Juli 1972 beschlossen. Seit 1. Jänner 1973 ist es in Kraft und feiert heuer seinen 50. Geburtstag.

HISTORISCHER ABRISS

Blütezeit der Sozialpartnerschaft

Die 1960er- und 1970er-Jahre waren geprägt von Hoffnung, Mut und Wandel. Viele Menschen gingen weltweit auf die Straßen für Frieden, Freiheit und Gerechtigkeit. Aber auch gegen das Patriarchat und den Kapitalismus. In Österreich standen politische und wirtschaftliche Veränderungen vor dem Tor: 1966 löste eine ÖVP-Alleinregierung die lange Koalition von SPÖ und ÖVP ab. 1970 übernahm Bruno Kreisky das politische Zepher mit einer SPÖ-Alleinregierung. Österreich war nun auf dem Weg zum modernen Industriestandort. In dieser „Blütezeit der Sozialpartnerschaft“, geprägt von ÖGB-Präsident Anton Benya und dem WKÖ-Präsidenten Rudolf Sallinger, gelangen zahlreiche sozialpolitische Errungenschaften.

SOZIALPOLITISCHE

- » Verlängerung
drei Wochen
- » Bundes-Person
- » Arbeitsmarktf
- » Berufsausbildu
- » Jugendvertrau
- » Arbeitsverfassu
- » Etappenweise V
auf 40 Stunden



GRETE REHOR

1910 - 1987

Grete Rehor, von Beruf Textilarbeiterin, war zunächst Sekretärin der Gewerkschaft der Textil-, Bekleidungs- und Lederarbeiter und wurde 1966 zur ersten Bundesministerin für soziale Verwaltung. Zu ihren größten Erfolgen zählte das Arbeitsmarktförderungsgesetz (1968) und das Berufsausbildungsgesetz (1969).



ENDLICH GRUNDGESETZ DER ARBEIT

Die Kodifikation des Arbeitsrechts, also die Zusammenführung, Vereinheitlichung und Reform der kollektiv- und individualarbeitsrechtlichen Normen in ein Gesetz, war seit der Gründung des ÖGB im Jahr 1945 eine der zentralsten Forderungen. Es konnte erst nach langen schwierigen Verhandlungen am 13. Dezember 1973 beschlossen werden und gilt seit 1. Juli 1974.

ERRUNGENSCHAFTEN

- des Mindesturlaubs auf (1964)
- nalvertretungsgesetz (1967)
- förderungsgesetz (1968)
- ungsgesetz (1969)
- ensrätegesetz (1972)
- ungsgesetz (1973)
- Verkürzung der Arbeitszeit pro Woche (1970/1975)

GERHARD WEISSENBERG

1920 - 1980

Der Jurist und Sozialpolitiker war unter anderem Präsident der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO/ILO) und Mitgestalter der österreichischen Sozialpolitik. Er trug wesentlich zum Zustandekommen der Arbeitsrechtskodifikation bei. Für die A&W schrieb er zahlreiche Beiträge über Arbeitsrecht und Sozialpolitik.



Griechenland, sind wir das alle?

Derzeit sind die Fiskalregeln der EU ausgesetzt. Bevor sie wieder angewandt werden, müssen sie an Pandemie, Inflation, Krieg und Klimakatastrophe angepasst werden.

TEXT CHRISTIAN DOMKE SEIDEL

Eine globale Pandemie stellte den Sozialstaat auf die Probe. Die Klimakatastrophe verlangt nach drastischen Maßnahmen, um gegenzusteuern. Ein Krieg in Europa, Preisspekulationen und steigende Unternehmensprofite haben die Inflation angetrieben. Zinserhöhungen verteuern Kredite. Es gibt wahrlich bessere Zeiten, um zu sparen. Entsprechend sind die Fiskalregeln der Europäischen Union derzeit ausgesetzt. Im kommenden Jahr sollen sie wieder gelten – bis dahin müssen sie reformiert werden.

Krise, Troika, Griechenland

Seit es die Fiskalregeln gibt, streiten die Nationalstaaten darüber. Mit Beginn der Währungsunion legte die EU gewisse Regeln fest. Die Staatsschuldenquote solle sich bei 60 Prozent einpendeln und die Neuverschuldung dürfe drei Prozent des Bruttoinlandsprodukts nicht übersteigen. Dieser bürokratische Ansatz führte zu Problemen, die niemand einkalkuliert hatte. Bei kurzfristigen Wirtschaftsabschwüngen kippten Staaten plötzlich die Fiskalregeln, mussten sparen und durften investieren, was den Abschwung verschärfte.

Als die Finanzkrise ab 2008 die Budgetpolitik auf den Kopf stellte, erfüllte kein Land die Vorgaben, und es kam zu Lockerungen. Die allerdings nicht lange hielten. Die Eurokrise, für die Griechenland als Symbol gilt, spaltete die EU. Unter anderem Österreich forderte rigorose Sparprogramme ein – die Austerität. Ironisch ist, dass in der Pandemie die Regierung dieser Idee selbst nicht traute. Österreich stellte in der Coronapandemie Hilfen in Höhe von 46 Milliarden Euro zur Verfügung und hat für die Jahre 2022 bis 2026 noch einmal 41 Milliarden Euro an Hilfszahlungen budgetiert. Pro Kopf nahm in der EU nur Luxemburg mehr Steuergeld für Hilfszahlungen in die Hand.

So wie Österreich geht es vielen Ländern Europas. „Aufgrund der höheren Zinsen und den Folgekosten der Corona- und Energiekrise würden sehr viele Staaten in ein exzessives Defizitverfahren rutschen, würde das Stabilitätsverfahren wieder mit den alten Regeln in Kraft treten“, erklärt Dominika Biegon. Sie ist Referatsleiterin für europäische und internationale Wirtschaftspolitik beim Bundesvorstand des Deutschen Gewerkschaftsbundes.

Also muss eine Reform der Fiskalregeln her. Grundsätzlich geht es darum, von der

strengen Mechanik wegzukommen. Schuldenabbau und Investitionspolitik sollen langfristig und individuell vorangetrieben werden. Eine Sanktionsmechanik, die beim Überschreiten bestimmter Eckwerte eintritt, soll es nicht mehr geben. „Was die Kommission mit ihrem Vorschlag macht, ist ein richtiger Ansatz. Nämlich länderspezifische Regelungen zuzulassen. Das ist wichtig für die Zukunft der EU-Fiskalregeln“, bewertet Biegon die Stoßrichtung.

In den Wandel investieren

Europa hat sich dem Green Deal verschrieben. Dieser ganzheitliche Wandel hin zu mehr Nachhaltigkeit sei „Europas Mann-auf-dem-Mond-Moment“, erklärte Ursula von der Leyen, die Kommissionspräsidentin, 2019. Eine Troika, die einem Land radikale Rentenkürzungen, Lohnersparungen im öffentlichen Dienst und eine Schwächung der Tarifbindung diktiert, würde dieses Ziel gefährden.

Doch die neuen Fiskalregeln haben auch ihre Schattenseiten. Denn der Ermessensspielraum bei der individuellen Fiskalpolitik stärkt vor allem eine Seite, wie Biegon betont. „Die bilateralen Verhand-



lungen eröffnen der Kommission einen enormen Machtzuwachs. Weil sie gleichzeitig mit den Mitgliedsstaaten über den Schuldenabbau verhandelt und die Strukturreform-Auflagen festlegt.“ Eine Lösung für das Problem ist noch nicht in Sicht. „Prinzipiell muss es darum gehen, der EU-Kommission Schranken zu setzen bei den Strukturreform-Auflagen, die sie verlangen kann, um den Schuldenabbaupfad zu verlängern“, so Biegoin.

An dieser Stelle wird es kompliziert. Denn längst nicht alle Länder sind von dieser individuellen Ausgestaltung begeistert. Das deutsche Bundesfinanzministerium unter Führung von Christian Lindner (FDP) mahnte an, dass Fiskalregeln keine Verhandlungssache werden dürften. Und auch in Österreich löst eine Aufweichung der Fiskalregeln keine Begeisterungstürme aus. „Der Sinn der Krisenlösung war, denen zu helfen, die sich schlechter selbst helfen können. Dieser solidarische Gedanke steckt in Ansätzen auch in der Reform. Österreich ist aber weiterhin der große Bremsen in Brüssel“, klagt Georg Feigl. Er ist stellvertretender Leiter der Abteilung Wirtschaftswissenschaft und Statistik in der Arbeiterkammer Wien.

Das Problem ist, dass Österreich selbst keinen konstruktiven Debattenbeitrag leisten kann, so Feigl. Im Europäischen Rat habe die Regierung die Vorschläge der Kommission mitgetragen. „Es gibt anscheinend keine großen inhaltlichen Einwände, sondern es geht um Symbolpolitik im Inland.“ Das bedeutet, dass die ÖVP zwar gerne prominent Sparpolitik einfordert, anschließend aber die entsprechenden Maßnahmen selbst nicht umsetzt. Wie die Investitionen in der Coronapandemie zeigen.

„Der Sinn der Krisenlösung war, denen zu helfen, die sich schlechter selbst helfen können.“

Georg Feigl, AK Wien

Fiskalregeln als Sündenbock

Tatsächlich profitiert die ÖVP von strengen Fiskalregeln. Sie können als Ausrede dazu verwendet werden, Kürzungen im Sozialstaat voranzutreiben oder Investitionen zu stoppen. „Die ÖVP hat sich nie dadurch

ausgezeichnet, dass sie einen raschen sozial-ökologischen Umbau der Wirtschaft will. Sie tut sich aber leichter, entsprechende Forderungen mit Verweis auf die strengen Fiskalregeln abzuschmettern. Das ist dann keine Symbolpolitik mehr, das ist Interessenpolitik“, ordnet Feigl die Position der Regierung ein.

An den neuen Fiskalregeln führt jedoch auch für die ÖVP kein Weg vorbei, meint Feigl. „Im Regierungsprogramm gibt es eine Kompromissformel, die besagt, dass versucht wird, die Staatsschuldenquote Richtung 60 Prozent der Wirtschaftsleistung zu senken, wobei die zukunfts- und klimapolitischen Investitionen nicht beeinträchtigt werden dürfen. Diese Kompromissformel gilt auch als Basis für die europapolitischen Verhandlungen.“

Die aktuellen Prognosen für den österreichischen Haushalt stimmen im Hinblick auf die Fiskalregeln zuversichtlich. „Österreich hat aktuell kein großes Problem. Das hat Österreich erst, wenn wir versuchen, die Klimaziele einzuhalten“, rechnet Feigl vor. Und auch die Lösung der Teuerungskrise kommt noch auf die Regierung zu. Die Einmalzahlungen haben das Problem nur in die Zukunft verschoben. ▀

Die Macht des Konsens

Oliver Röpke will die Zivilgesellschaft auf europäischer Ebene stärken. Vor kurzem wurde der österreichische Gewerkschaftsvertreter zum Präsidenten des Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschusses gewählt. Wo er die größten EU-Baustellen sieht, erzählt er im Interview.

INTERVIEW CHRISTIAN BUNKE

Arbeit&Wirtschaft: Nur wenige werden wissen, was der Europäische Wirtschafts- und Sozialausschuss (EWSA) ist. Worum handelt es sich, und was tut er?

Oliver Röpke: Der EWSA ist eine beratende Einrichtung der Europäischen Union, in der die gesamte Zivilgesellschaft versammelt ist. Er hat 329 Mitglieder, die sich auf drei etwa gleich große Gruppen aufteilen: Arbeitgeber:innen, Gewerkschaften und zivilgesellschaftliche Organisationen. Wir erarbeiten Stellungnahmen zu fast allen Gesetzesvorschlägen aus Sicht der Zivilgesellschaft. Wir versuchen, das im Konsens zu machen. Darüber hinaus kann der EWSA auch eigene Initiativen und Schwerpunkte setzen. Was aus meiner Sicht besonders wichtig ist: Der EWSA ist ein Gegengewicht zum Lobbyismus-Dschungel, für den Brüssel ja immer kritisiert wird.

Was wäre denn ein konkretes Beispiel für eine politische Schwerpunktsetzung durch den EWSA?

Die Stärkung der europäischen Mitbestimmung: Das war einer der Schwerpunkte meiner Gruppe im EWSA, die sich aus

Vertreter:innen der nationalen Gewerkschaftsbünde aus allen Mitgliedsstaaten zusammensetzt. Hierzu haben wir eine Initiativstellungnahme erarbeitet und abgestimmt. Jetzt sehen wir, dass die EU-Kommission und die zukünftige spanische EU-Ratspräsidentschaft dieses Thema aufnehmen möchten. Wir glauben, dass Mitbestimmung im Unternehmen unter Einbeziehung der Arbeitnehmer:innen ein Erfolgsmodell ist.



OLIVER RÖPKE

geboren 1971, Jurist, seit April 2023 Präsident des EWSA und damit erster österreichischer Gewerkschafter an dessen Spitze.

Gerade die Mitbestimmung steht europaweit zunehmend unter Druck. Wie spiegelt sich das in der Arbeit des EWSA wider?

Das ist natürlich ein wichtiges Thema. Über die Dimension der Europäischen Säule „Soziale Rechte“ geht es auch darum, sozialpartnerschaftliche Strukturen und den Dialog zu stärken. Aber ich würde noch einen Schritt weitergehen, da wir als EWSA ja nicht nur die Gewerkschaften, sondern die gesamte Zivilgesellschaft vertreten. Leider geraten nicht nur weltweit, sondern auch in der EU zivilgesellschaftliche Organisationen einschließlich der Gewerkschaften zunehmend unter Druck. Die Freiräume werden geringer. Ich sehe es als einen Schwerpunkt des EWSA an, Demokratie, Grundrechte und partizipative Demokratie zu stärken und zu sichern, wo sie in Gefahr sind. Nicht erst seit den Ereignissen in Belarus wissen wir: Wenn Demokratie und Grundrechte gefährdet sind, dann leiden auch die Gewerkschaften und die Arbeitnehmer:innen als erste darunter.

Vorhin haben Sie den Lobbyismus-Dschungel erwähnt. Befindet sich der

„Lobbyismus ist an sich nichts Verwerfliches, so lange klar ist, wer welche Interessen vertritt. Aber dort, wo es zu starke Ungleichgewichte gibt, wird es ungesund und demokratiegefährdend. Und deswegen ist der EWSA ein Gegenmodell“, betont Oliver Röpke.



EWSA in einer direkten Auseinandersetzung mit den Lobbyist:innen?

Lobbyismus ist ja an sich nichts Verwerfliches, so lange es transparent ist, so lange klar ist, wer welche Interessen vertritt. Aber dort, wo es zu starke Ungleichgewichte gibt, wird es aus meiner Sicht ungesund und demokratiegefährdend. Und deswegen ist der EWSA ein Gegenmodell, weil bei uns Gewerkschaften, Arbeitgeber:innen und NGOs auf Augenhöhe agieren. Und deshalb werden wir von den anderen Gremien der EU auch ernst genommen.

Dabei gibt es zwischen den drei Flügeln innerhalb des EWSA doch deutliche Interessengegensätze. Sorgt das für Konflikte bei der Positionsfindung?

Ja, durchaus. Die große Mehrheit unserer Stellungnahmen wird mit breiten Mehrheiten verabschiedet. Aber es gibt immer wieder Punkte, wo es Gegenstellungen gibt. Zum Beispiel gab es im EWSA einen Konflikt rund um die Mindestlohnrichtlinie, der nicht aufzulösen war. Die Gewerkschaften und große Teile der NGOs haben gefordert, dass Europa auch bei den Löhnen aktiv werden soll. Die Arbeitgeber:innen waren da sehr skeptisch und haben das als eine rein nationale Angelegenheit angesehen. Im Endergebnis haben die Wirtschaftsvertreter:innen dann eine Gegenstellungnahme gegen die Mehrheitsmeinung im EWSA verfasst. Insgesamt versuchen wir immer einen Konsens zu erzielen, oder auch mögliche Kompromisslinien anzudeuten und vorzugeben. Nur dann haben unsere Stellungnahmen wirklich einen Mehrwert.

Ein Thema, das alle drei am EWSA beteiligten Akteure betrifft, ist der European Green Deal. Wie schaut es hier mit der Kompromissfindung aus?

Ganz klar, der Green Deal ist eindeutig ein Schwerpunkt unserer Arbeit. Das Ziel der Klimaneutralität wird von allen drei Gruppen im EWSA im breiten Konsens unterstützt. Die Frage ist nur, wie es erreicht



Klimaneutralität wird zwar von allen Gruppen im EWSA unterstützt, die Frage ist nur: Wie wird sie erreicht? Für Röpkke steht fest: Der Green Deal muss auch ein Social Deal sein.

wird. Hier gibt es natürlich auch unterschiedliche Auffassungen. Aus Arbeitnehmer:innen- und Gewerkschaftssicht wird immer betont, dass der Green Deal auch ein Social Deal sein muss. Wir müssen gleichzeitig auch Perspektiven in Richtung nachhaltiger Industriepolitik anbieten. Es kann nicht sein, dass einige Regionen hier besonders stark betroffen sind und allein gelassen werden. Hier braucht es vorausschauende Investitionen, die auch auf europäischer Ebene koordiniert und unterstützt werden müssen, damit diese Regionen eine Perspektive haben.

Hat sich der Ukrainekrieg auf die Diskussionen rund um den Green Deal ausgewirkt?

Der Ukrainekrieg hat sich auf alles ausgewirkt, auch auf den Green Deal. Aber entscheidend ist hier vielmehr, dass sich der EWSA nach Beginn des russischen Angriffskrieges ganz klar auf die Seite der Zivilgesellschaft in der Ukraine gestellt hat. Wir haben ganz engen Kontakt mit den zivilgesellschaftlichen Organisationen in der Ukraine gehalten, auch mit den Gewerkschaften, und haben uns ständig mit

ihnen abgestimmt. Wir haben auch grundsätzlich unterstützt, dass der Ukraine der Beitrittskandidatenstatus verliehen wurde. Aber wir haben auch klar gesagt, dass es Kriterien gibt, die erfüllt werden müssen. Die Gewerkschaften in der Ukraine sind teilweise unter starken Druck gekommen. Mittlerweile hat sich die Situation nach Auskunft der Kolleg:innen dort etwas verbessert. Aber für uns ist klar, dass auch ein Kriegszustand nicht dazu führen darf, dass Arbeitnehmer:innenrechte oder gewerkschaftliche Rechte ausgehebelt werden. Allgemein sehe ich bei derartigen Fragen die Notwendigkeit, als EWSA auch über den Tellerrand der EU hinauszuschauen.

In welcher Hinsicht?

Wir müssen aus Fehlern der Vergangenheit lernen. Wir haben viele ost- und mitteleuropäische Staaten in die EU aufgenommen, deren zivilgesellschaftliche Strukturen leider nicht so gefestigt waren, wie sie sein sollten, nicht zuletzt im Bereich der Sozialpartnerschaft oder der Kollektivverträge. Wir im EWSA sind deswegen der Meinung, dass wir die Organisationen der Zi-

vilgesellschaft aus den Westbalkanstaaten, aus Moldau, aber auch der Ukraine schon jetzt in unsere Arbeit mit einbeziehen sollten. Wir wollen sie einladen, mitzuarbeiten und nicht nur Zuschauer zu sein. Wir glauben, dass wir dadurch die Zivilgesellschaft dort stärken können, und die Länder dann besser vorbereitet sind, sollte es tatsächlich zu einem Beitritt in die EU kommen.

Ein Land, das gerne dem Schengen-Raum beitreten möchte, ist Rumänien. Dagegen hat Österreich interveniert. Ist der EWSA an dieser Debatte beteiligt?

Absolut. Und das Veto gegen den Schengen-Beitritt hat wirklich zu großen Verstimmungen geführt, gerade auch unter den Kolleg:innen aus Rumänien. Ich glaube, das war eine sehr kurzsichtige Entscheidung. Wir haben im EWSA eine Stellungnahme im breiten Konsens verabschiedet, und die europäischen Regierungen aufgefordert, schnellstmöglich einen Schengenbeitritt von Rumänien und auch von Bulgarien möglich zu machen.

Ein dominierendes Thema in Europa ist die Teuerungswelle. Forderungen nach der Vergesellschaftung großer Energiekonzerne werden daher lauter. Teilt der EWSA diese Forderung?

Eine eigene Vergesellschaftungsdebatte wird vom EWSA so nicht geführt. Wir setzen uns aber sehr wohl dafür ein, dass öffentliche Dienstleistungen für alle erschwinglich sein müssen. Das ist ein Grundprinzip, das in den vergangenen Jahren zu kurz gekommen ist. In einzelnen Fällen kann das auch eine Rückführung mancher Bereiche in die öffentliche Hand bedeuten. Es gibt hier aber keine europäische „one size fits all“-Lösung. ▶

& PODCAST

Oliver Röpkke im ÖGB Podcast

Nachgehört / Vorgehört, Folge #72

<https://tinyurl.com/oliverroepke>

Christian Berger, Referent in der Abteilung Wirtschaftspolitik der AK Wien
Christa Schlager, Leiterin der Abteilung Wirtschaftspolitik in der AK Wien

Zusammengefasst von Irene Steindl

Grüne Industriepolitik in der EU

Mit dem **European Green Deal (2019)** wollte die EU-Kommission den Übergang zu klimaneutraler Produktion unterstützen und die internationale Wettbewerbsfähigkeit europäischer Standorte erhöhen. Dafür mobilisierte sie erhebliche öffentliche Gelder. Wesentliche Fortschritte sind bislang jedoch nicht gelungen. Weder Emissionen wurden nennenswert reduziert noch die starke Abhängigkeit von strategischen und kritischen Rohstoffen. Einen Befreiungsschlag in Richtung Klimaneutralität soll nun der **„Green Deal Industrial Plan“** bringen, den die EU-Kommission Mitte März 2023 angekündigt hat. Dieser grüne Industrieplan besteht aus vier Säulen:

„Planungssichere und einfachere Regelungen“ (1. Säule) sollen vor allem die Herstellungskapazität von Produkten stärken, die für die Erreichung der Klimaneutralität und der europäischen Wettbewerbsfähigkeit zentral sind: Batterien, Windräder, Wärmepumpen, Solaranlagen, Elektrolyse sowie Technologien zur Kohlenstoffabscheidung und -speicherung. Ein **„schnellerer Zugang zu Finanzmitteln“** (2. Säule) soll den Zugang zu Beihilfen erleichtern. Um regionalen Ungleichheiten vorzubeugen, wird ein „Europäischer Souveränitätsfonds“ geschaffen. Hierfür wäre es wichtig, dass nationale Beihilfen, steuerliche und sonstige Anreize nach einheitlichen, gemeineuropäischen Kriterien erfolgen und Interessen der Arbeitnehmer:innen berücksichtigen. Die 3. Säule **„Ausbau der Kompetenzen“** soll u. a. Beschäftigungswechsel sowie hochwertige Arbeitsplätze durch Aus- und Weiterbildung sicherstellen. Notwendig wäre aber auch ein Recht auf Weiterbildung für Beschäftigte und die Errichtung von Weiterbildungsfonds, in die auch Unternehmen einzahlen müssen. Die 4. Säule **„Offener Handel für widerstandsfähige Lieferketten“** beinhaltet die Ausgestaltung der Handelspolitik im Interesse des Übergangs zu einer sauberen Wirtschaft. Trotz vielfach geäußelter Kritik an EU-Handelsabkommen hält die EU-Kommission noch an ihnen fest.

Fazit: Eine Just Transition erfordert mehr als nur Investitionen in grüne Technologien und Industrien. Öffentliche Gelder und wirtschaftspolitische Maßnahmen dürfen nur unter der Bedingung zur Verfügung gestellt werden, dass sie Beschäftigungssicherheit und hohe Beschäftigungsqualität sowie nachhaltigen Wohlstand schaffen.

**So bekommen Sie alle aktuellen Beiträge direkt in Ihr Postfach:
 A&W-Blog abonnieren unter awblog.at/blog-abo**

Neue Eurovisionen

Auf EU-Ebene gibt es rund 1.200 Betriebsräte. Bis dato hat es für Konzerne kaum Konsequenzen, wenn sie den Europäischen Betriebsrat umgehen. Das Europäische Parlament will dessen Rechte nun stärken und legte im Februar einen Reformvorschlag vor.

TEXT JOHANNES GRESS



Rudolf Kortenhof ist seit 2015 Vorsitzender des Europäischen Betriebsrats bei RBL. Auch er pocht auf eine Neuauflage der Europäischen Betriebsratsrichtlinie.

Der herrliche Ausblick über den Wiener Stadtpark lässt sich an diesem Donnerstagnachmittag nur erahnen. Blickt Rudolf Kortenhof durchs Fenster seines Büros im 6. Stock der Raiffeisenbank International (RBI), sieht er an diesem Tag ein paar Dutzend Bäume, die nahtlos ins Grau von Wolken, Nebel und Regen übergehen. Kortenhof fungiert seit 2015 als Vorsitzender des Europäischen Betriebsrats der RBI. Er serviert Wasser und lehnt sich in seinem grünen Sessel zurück. Auf dem Besprechungstisch liegt ein gut 300 Seiten starker Wälzer: „Der Europäische Betriebsrat. Inklusive Ausführungen zur neu gefassten EBR-Richtlinie“. Das „Neu“ bezieht sich in diesem Fall auf das Jahr 2009. Nicht nur Kortenhof pocht darauf, dass zeitnah eine Neuaufgabe erscheint.

Medial wird der Europäische Betriebsrat (EBR) gerne mal als „zahnloser Tiger“ bezeichnet. In der Tat hat das Gremium im Vergleich zum nationalen Pendant relativ wenige Möglichkeiten, Einfluss auf Konzernentscheidungen und Personalpolitik zu nehmen. Das Europäische Parlament will den EBR nun stärken und stimmte Anfang Februar über einen „legislativen Initiativbericht“ ab. Was kann das bringen? Und ist der EBR so zahnlos, wie er manchmal dargestellt wird?

Europaweit rund 18.000 Betriebsrät:innen

Eine transnationale Erweiterung der Betriebsräte wird von Gewerkschaftsbewegungen bereits seit den 1960ern gefordert. Wenn Unternehmen zunehmend über Ländergrenzen hinweg wirtschaften, bräuchten auch Lohnabhängige Möglichkeiten, sich zu vernetzen. Erste informelle europäische Betriebsräte etablierten sich im Laufe der 1980er, letztlich dauerte es bis ins Jahr 1994, bis die „Richtlinie 94/45 des Rates der EG über die Einsetzung eines Europäischen Betriebsrates“ verabschiedet wurde. 2009 wurde diese grundlegend überarbeitet. Die Richtlinie gibt die groben Rahmenbedingungen vor, die Implementierung obliegt den einzelnen Mitgliedsländern. Österreich passte das Arbeitsverfassungsgesetz (ArbVG) 2010 an die Richtlinie an.

Einen EBR kann jedes Unternehmen gründen, dessen Belegschaft mehr als 1.000 Lohnabhängige umfasst und diese auf mindestens zwei Standorte mit je mehr als 150 Beschäftigten in mindestens zwei europäischen Ländern verteilt sind. Europaweit kämen rund 2.400 Unternehmensgruppen für einen EBR in Frage, derzeit nehmen rund 1.200 Unternehmen diese Möglichkeit wahr. Jährlich kommen in etwa 30 dazu. Die meisten EBR-Mitglieder, gut 18 Prozent (Stand: 2018), zählt Deutschland. Auf Österreich entfallen europaweit rund drei Prozent der EBR-Mitglieder. Insgesamt sind laut Europäischem Parlament etwa 18.000 europäische Betriebsrät:innen aktiv, rund 82 Prozent davon sind männlich.

Ein EBR besitzt ein Recht auf Information und Konsultation durch die Konzernleitung über Entscheidungen und Entwicklungen, die grenzüberschreitende Auswirkungen auf die Lohnab-

hängigen in einem Unternehmen haben. Will ein Unternehmen beispielsweise Stellen abbauen oder den Produktionsstandort verlagern, muss der EBR darüber informiert und in die Entscheidung miteinbezogen werden.

RBI-Betriebsrat Kortenhof spricht vom EBR als „Informations- und Konsultationsgremium“. Zweimal jährlich kommen er und seine EBR-Kolleg:innen zu einer ordentlichen Sitzung zusammen, jeweils einmal in Wien und einmal an einem Standort eines anderen EBR-Mitglieds. „Im Vordergrund steht der Informationsaustausch“, erklärt Kortenhof. Die einzelnen Delegierten legen jeweils Länderberichte vor und diskutieren überwiegend Personalthemen. Mit dabei ist auch der RBI-Generaldirektor und informiert über die wirtschaftliche Entwicklung des Konzerns.

Teil dieses Informationsaustauschs ist auch die Weitergabe von gewerkschaftlichem und Betriebsrats-Know-how, berichtet Kortenhof. So versuchten etwa die RBI-Kolleg:innen am kroatischen Standort eine Betriebs-Gewerkschaft (vergleichbar mit einem Betriebsrat in Österreich) zu gründen. Zunächst vergeblich, mit der Unterstützung aus Wien gelang 2018 die Gründung. Arbeitsbedingungen, vor allem Tariflöhne, konnten seither entschieden verbessert werden, betont Kortenhof.





Als börsennotiertes Unternehmen mit knapp 111.000 Beschäftigten hat Atos keinen EBR, sondern einen „Societas Europaea Council“ – für Willi Stöckl und Sandra Steiner ist das „Sozialpartnerschaft auf globaler Ebene“.

Was Korten Hof hier im Kleinen beschreibt, findet sich in einer Studie des European Parliamentary Research Services im Großen: Nach der Finanz- und Wirtschaftskrise 2008 verloren in Unternehmen mit einem EBR weit weniger Menschen ihren Job als in Unternehmen ohne einen solchen. Selbiges beschreibt die Studie für die Anfangszeit der Corona-Pandemie (die Studie wurde 2021 veröffentlicht). Durch etablierte EBR-Strukturen und einen entsprechenden Austausch von Konzernspitze und Beschäftigten gelang es häufiger, sich auf Kurzarbeitsregelungen zu einigen und Kündigungen zu verhindern.

„Unser Ziel ist es, die Mitbestimmungsmöglichkeiten von EBRs auf Konzernebene zu erhöhen und Rechte besser durchzusetzen.“

Manuel Stolz, Abteilung Europa, Konzerne und internationale Beziehungen in der GPA

Doch die Studie weist auch auf entscheidende Schwachstellen innerhalb der geltenden EBR-Richtlinie hin. Da die transnationalen Betriebsräte vor allem als Informations- und Konsultationsorgan dienen, aber kein echtes Mitspracherecht haben, ist es für die Konzernspitze ein Leichtes, deren Meinung zu übergehen. Laut einer Erhebung des European Trade Union Institute (ETUI) werden EBRs oftmals selten oder viel zu spät in Unternehmensentscheidungen miteingebunden. Nur in vier Ländern, darunter in Österreich, können EBR-Mitglieder überhaupt den Rechtsweg bestreiten und ein Gerichtsverfahren auf Geheiß des EBRs einleiten. In der Praxis wenden sich nur 16 Prozent bei Konflikten mit der Ge-

schäftsführung an Gerichte. Die Strafen für ein Unternehmen, das die Rechte des EBRs ignoriert, sind teilweise absurd gering und betragen in Malta oder Litauen teils nicht mehr als 23 bzw. 30 Euro. Die „Höchststrafe“ kann in Spanien vergeben werden, 187.515 Euro, ein Körbergeld für internationale Konzerne.

Überraschend „gewerkschaftsfreundlich“

Diese Baustellen will das Europäische Parlament nun angehen. Auf Initiative des CDU-Politikers Dennis Radtke (EVP) hat das Parlament Anfang Februar einen Vorschlag angenommen, um die Rechte und Kompetenzen der europäischen Betriebsrät:innen zu stärken. 385 EU-Parlamentarier:innen stimmten für den Vorschlag, 118 dagegen. „Wir wollen das Rad nicht neu erfinden, sondern das bestehende Recht stärken und besser umsetzen“, erklärte Radtke nach der Abstimmung. Der Bericht sieht unter anderem wirksame und abschreckende Sanktionen und einen effektiven Zugang zum Justizsystem vor. Strafen für Unternehmen, die EBR-Rechte missachten, sollen laut Bericht bis zu zehn Millionen Euro bzw. vier Prozent des weltweiten Konzernumsatzes betragen. Außerdem soll die Mindestanzahl der EBR-Sitzungen von einer auf zwei pro Jahr erhöht werden.

Manuel Stolz, Mitarbeiter in der Abteilung Europa, Konzerne und internationale Beziehungen der GPA, ist vom Abstimmungsergebnis positiv überrascht. Er bewertet den EBR-Bericht als durchaus „gewerkschaftsfreundlich“, die allermeisten Forderungen der Gewerkschaftsbewegungen seien im Forderungskatalog enthalten. Einen „zahnlosen Tiger“ sieht Stolz im EBR keinen. Der regelmäßige Austausch der Betriebsrät:innen auf europäischer Ebene schafft Möglichkeiten, sich einen Überblick zu verschaffen, Netzwerke zu knüpfen und Informationen auszutauschen. „Vieles, was ein Europäischer Betriebsrat für die Beschäftigten erstreitet, passiert weniger auf direktem, sondern auf indirektem Weg“, bekräftigt Stolz.



„Dank EBR ist 2018 die Gründung einer Betriebs-Gewerkschaft am kroatischen Standort von RBI gelungen. Seither haben sich dort die Arbeitsbedingungen und Tariflöhne deutlich verbessert“, erzählt Kortenhof.

Die Firma Atos SE ist bereits einen Schritt weiter. Beim IT-Dienstleister mit Sitz in Bezons bei Paris sind in Sachen europäische Arbeitnehmer:innenvertretung bereits viele Forderungen erfüllt, die im Vorschlag des Europäischen Parlaments enthalten sind. Als börsennotiertes Unternehmen mit knapp 111.000 Beschäftigten hat Atos keinen EBR, sondern seit 2011 einen sogenannten SEC (Societas Europaea Council). Der Atos-SEC besteht aus insgesamt 35 Mitgliedern, mit fünf Personen kommen die meisten Delegierten entsprechend der Beschäftigtenzahl aus Frankreich. Österreich entsendet mit rund 1.800 Beschäftigten ein Mitglied: Willi Stöckl. Der Atos-Konzern ist so etwas wie der Wandel in Permanenz, erklären Stöckl und Sandra Steiner, Betriebsratsvorsitzende bei Atos und GPA-Frauenvorsitzende. Beständig werden Teile des Konzerns verkauft, andere aufgekauft; es wird fusioniert, abgespalten – und vor allem: gewachsen. Informationsbeschaffung und der Austausch zwischen Betriebsrät:innen sind das A und O. Im Gegensatz zu den EBRs, denen ein jährliches Meeting garantiert ist, finden bei Atos jährlich drei ordentliche Sitzungen statt. Hinzu kommen zahlreiche außerordentliche Treffen. „De facto treffen wir uns jedes Monat“, sagt Stöckl. Steiner sieht hierin auch einen Vorteil für das Management. In einem hierarchisch strukturierten Konzern wie der Atos SE könnten Umstrukturierungen nur durch einen reibungslosen Informationsfluss zwischen Management, Betriebsrät:innen und Beschäftigten friktionsfrei ablaufen. Steiner spricht von „Sozialpartnerschaft auf globaler Ebene“.

Zudem verfügt der SEC über mehr Kompetenzen und kann vom Management schwieriger übergangen werden als der EBR. Solange das Gremium zu einer Konzernentscheidung keine Stellungnahme abgegeben hat, darf diese auch nicht umgesetzt werden. Besonders wichtig sei der SEC in Ländern, in denen sonst kaum Betriebsratsstrukturen existieren, wie in Rumänien oder Bulgarien. Denn auch diese Länder entsenden Delegierte in das europäische

Gremium. Als sich der Atos-Konzern vergangenes Jahr aus Litauen zurückzog, konnte der SEC die Kündigungsfrist von einem Monat auf drei Monate heben und eine Abschlagszahlung für die Mitarbeiter:innen wegverhandeln.

Mehr Mitbestimmung nötig

Der Vorwurf, Europäische Betriebsräte seien „zahnlose Tiger“, stützt sich vor allem auf die Kritik, dass Rechte und Kompetenzen im Vergleich zu den nationalen Organen schwächer ausgeprägt sind. Hört man sich unter europäischen Betriebsrät:innen um, hat das auch durchaus seine Berechtigung. Einerseits müssten Entscheidungen auf höchster Ebene teils innerhalb kürzester Zeit getroffen werden – den Europäischen Betriebsrat hier miteinzubinden, sei weder praktikabel noch sinnvoll. Andererseits sind die lokalen Gegebenheiten wie Sozialleistungen, Arbeitsgesetze, Steuersystem oder Gewerkschaftsstrukturen der einzelnen Standorte oftmals zu unterschiedlich, um hier als EBR kollektive, für alle verbindliche Entscheidungen treffen zu können.

Zuallererst aber ist nun die EU-Kommission gefragt. Diese hat angekündigt, den Initiativbericht des Europäischen Parlaments zur Anpassung der EBR-Richtlinie zu prüfen und nach einer Konsultation mit den Sozialpartnern bis spätestens Jänner 2024 einen Reformvorschlag vorzulegen. Aus der Sicht von Manuel Stolz sind in diesem Prozess zwei Dinge wichtig: „Einerseits darf der jetzige Vorschlag nicht verwässert werden.“ Einige der Begriffe und Prozesse im jetzigen Vorschlag seien schwammig, unklar definiert und ließen in der Praxis viel Interpretationsspielraum. Hier müsse präzisiert werden. „Andererseits muss die Durchsetzbarkeit der Rechte des EBRs gestärkt werden. Es muss unser Ziel sein, die Mitbestimmungsmöglichkeiten von EBR auf Konzernebene zu erhöhen und mehr Mitwirkungsmöglichkeiten zu erzielen.“ ▀

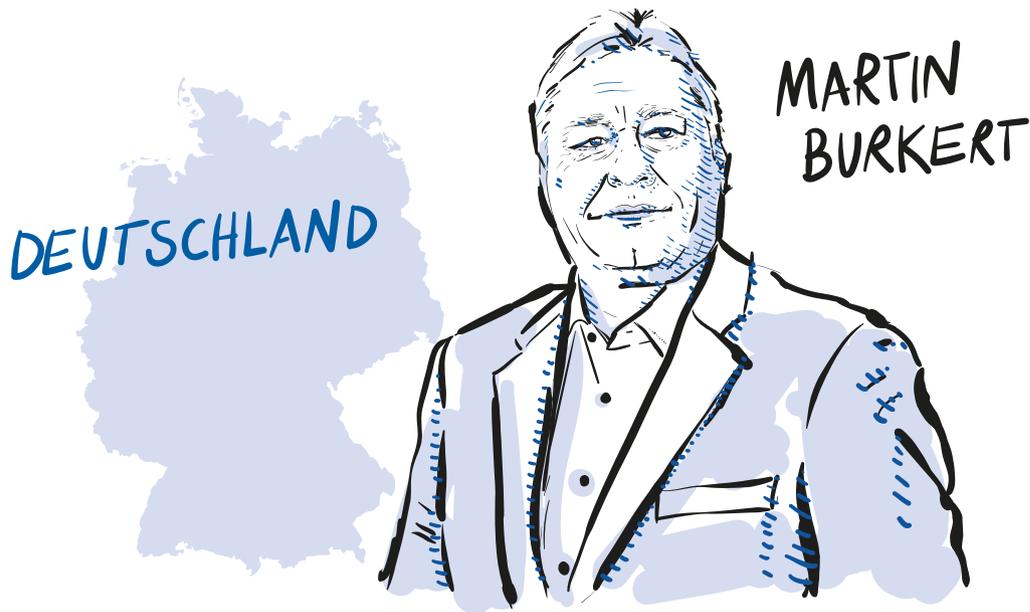
Kehrt der Arbeitskampf zurück?

Egal ob Transport-, Gesundheitswesen oder Bildung: In den vergangenen Jahren haben viele Beschäftigte alles gegeben, um die Wirtschaft durch die Krisen zu bringen. Nun schwappt eine Streikwelle über Europa. Wir haben bei Gewerkschaften aus Deutschland, Frankreich und Großbritannien nachgefragt: Was ist da los bei euch?

TEXT GEORG SANDER

Frankreich sieht sich mit der größten Protestbewegung seit 50 Jahren konfrontiert, in England gibt es eine Streikwelle, wie es sie seit dem Bergarbeiterstreik in den 80er-Jahren nicht mehr gegeben hatte. Selbst in Deutschland kam es im März zu einem „Super-Warnstreik“. Geht es in Deutschland in erster Linie um faire Lohnerhöhungen, sehen sich vor allem Frankreichs und Englands Beschäftigte mit viel größeren Problemen konfrontiert. Was alle Proteste und Streiks aber eint: Vielen Menschen reicht's – sie wollen anders arbeiten und leben.





Martin Burkert war von 2005 bis 2020 für die Sozialdemokratische Partei Deutschlands Mitglied des Bundestags. Seit 2022 ist er Vorsitzender der Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft.

Arbeit&Wirtschaft: Deutschland ist kein streikfreudiges Land. Warum gehen jetzt so viele Menschen auf die Straßen?

Martin Burkert: Wir gehören zu den Ländern, die im internationalen Vergleich weniger Streiktage haben. Hierzulande gehen wir sehr verantwortungsbewusst mit dem scharfen Schwert „Streik“ um. In der Pandemie sind alle Züge gefahren, seit Ausbruch des Kriegs in der Ukraine wurden eine Million Vertriebene nicht nur befördert, sondern auch betreut. Das Neun-Euro-Ticket hat Beschäftigte im öffentlichen Verkehr überfordert. In der letzten Tarifrunde in der Pandemie haben wir mit 1,5 Prozent Lohnplus unseren Beitrag geleistet. Nun droht die Gefahr, dass wir in der Tarifentwicklung abgekoppelt werden. Eine Fahrzeugreinigungskraft beginnt mit 2.100 Euro brutto, Buslenker:innen mit 2.200, Kundenbetreuer:innen mit 2.500 Euro brutto. Solche Beträge sind gerade in Ballungszentren bei der gegenwärtigen Inflation, den Mieten und den Lebenshaltungskosten zu niedrig. Es ist ein historischer Moment, um deutlich zu machen, dass Mobilität systemrelevant ist.

Gibt es abseits der Inflation weitere Forderungen, die Sie aktuell durchsetzen wollen?

Wir haben schon viele Modelle, etwa mehr Urlaubstage gegen einen leicht geringeren Lohn. Die Diskussion rund um eine 4-Tage-Woche gibt es auch, die Arbeitgeberverbände lehnen das ab.

Der Hauptgrund ist die arbeitsplatzsichernde geringe Lohnsteigerung in der Pandemie in Kombination mit über elf Prozent Inflation. Die Entlastungspakete, die wir haben, reichen nicht aus. Bei uns wollen die Leute aber jetzt Geld sehen – das ist unsere Hauptforderung. Es geht uns vor allem um die kleinen und mittleren Lohngruppen. Darum wollen wir 650 Euro bzw. 12 Prozent mehr im Monat. Es gibt eine große Solidarität und Überzeugung, dass wir das tun müssen.

Der Staat hat aufgrund der Corona- und Energiekrise viel Geld an die Unternehmen ausgeschüttet. Macht das die Beschäftigten nicht nachdenklich?

Investitionen in die Infrastruktur sind Zukunftsinvestitionen. Macht der Finanzminister die Schatulle auf? Es ist notwendig. Altkanzler Schmidt sagte einmal: „Wir können uns nur eines leisten: Bundesbahn oder Bundeswehr.“ Aber jetzt gibt es 45 Milliarden Euro zusätzlich für die

Schieneinfrastruktur bis 2027. Das ist auch notwendig. Der Zustand der 36.000 Schienenkilometer lässt sich nicht mehr kaschieren.

Streikt der öffentliche Verkehr, fällt das allen auf. Nehmen Sie sich auch als Speerspitze wahr?

Es gibt Branchen, die einen großen Einfluss auf das öffentliche Leben haben: ÖPNV, Bahn, Fluglots:innen. Aber man stelle sich einmal vor, die Lohnbuchhalter:innen würden streiken. Dann gibt es kein Geld am Konto. Was ich damit sagen will: Es gibt viele Berufsgruppen, die einen großen Einfluss auf unser Leben haben. Entscheidend ist, dass man verantwortungsvoll mit dem Streikrecht umgeht. Wenn wir streiken, dann steht alles. Das weiß man und Streik ist bei uns auch das letzte Mittel.

Sehen Sie den Streik auch als generellen Kampf um Rechte von Arbeitnehmer:innen?

Wir sehen es in Großbritannien: Dort wird das Streikrecht von bestimmten politischen Kräften stark bedroht, und ich sehe hier auch schon derartige Tendenzen. Das wäre massiv Demokratiegefährdend.



Pierre Coutaz ist internationaler Sekretär der Confédération Générale du Travail (CGT), einem der größten Gewerkschaftsbünde Frankreichs.

Arbeit&Wirtschaft: Wie kommt es zu diesen historisch großen Protesten in Frankreich?

Pierre Coutaz: Es geht nicht nur um die Arbeitsbedingungen, sondern um das Anheben des Pensionsalters. Dieses Regierungsprojekt wurde Ende vorigen Jahres angekündigt, seit 19. Jänner gibt es die größten Streiks und Demonstrationen in den letzten 50 Jahren. Es sind teilweise mehr als dreieinhalb Millionen Menschen, die auf die Straße gehen. Alle zehn Tage kommt es im ganzen Land zu Aktionstagen. Wir erleben die größte soziale Bewegung seit 1968.

Im Kampf gegen die Pläne der Regierung Macron sind aber nicht nur Gewerkschaften beteiligt.

Das ist auf jeden Fall so. Man muss schon 55 Jahre in die Vergangenheit schauen, um so viel Beteiligung wie heute zu finden. Neben Demonstrationen sind es Streiks, etwa in der chemischen Industrie, in der Logistik, der Erziehung, dem Gesundheitswesen bis hin zur Müllabfuhr.

In anderen Ländern ist das Pensionsalter höher. Warum entzündet sich die Wut jetzt an diesen Regierungsplänen?

Natürlich benutzt die Regierung das höhere Antrittsalter in anderen Ländern als Argument. Aber man kann die Systeme nicht vergleichen. In anderen Ländern können Menschen früher in Pension gehen. Diese Wahlmöglichkeit gibt es in Frankreich nicht, wir müssen sowohl ein bestimmtes Alter als auch Beitragsjahre leisten. Wir können nicht früher gehen, nicht einmal mit weniger Geld. Das ist alles soziale Gewalt, der sich die Menschen nicht mehr länger aussetzen wollen. Es gibt zudem einige verborgene Gründe.

In den letzten 30 Jahren mussten die Französ:innen eine lange Liste an Maßnahmen schlucken, die das Sozialsystem zersetzt haben. Diese Reform zerschlägt den nächsten Teil des Sozialsystems. Nun reicht es. Auch die Vorgänger von Präsident Macron tragen große Schuld.

Menschen lehnen also nicht nur diese Pensionsreform ab, sie wollen auch all ihre Rechte zurück, die ihnen in den vergangenen Jahren genommen wurden?

Wir verteidigen unsere Idee einer modernen Gesellschaft. Das ist eine fundamentale Frage, wie Leben und Arbeit in Zukunft verbunden werden können. Es sind sehr

viele junge Menschen, die dafür eintreten – für sie ist die Pensionsfrage ja weit weg und wenig konkret. Sie wollen dieses Gesellschaftsmodell ändern, es geht um ein neues Verhältnis der Arbeitswelt zum Menschen.

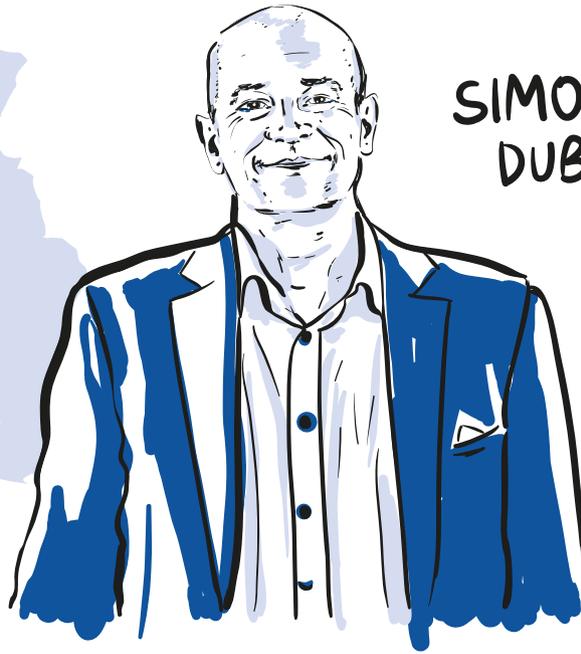
Die Regierung geht dabei sehr hart gegen die Demonstrierenden und Streikenden vor, oder?

Das Verhalten der Regierung und der Ordnungskräfte ist ein direkter Angriff auf die Demokratie. Diese Elite interessiert sich nicht für die Wünsche der Menschen. 94 Prozent der arbeitenden Menschen wollen diese Reform nicht, in der Gesamtgesellschaft sind es 74 Prozent.

Präsident Macron hat nicht einmal die notwendige Anzahl an Abgeordneten auf seiner Seite. Er nutzt eine Möglichkeit der Verfassung aus, die es ihm erlaubt, den Willen des Parlaments zu ignorieren. Aus einer sozialen Krise wird so eine Demokratiekrise. Sein Verhalten führt uns direkt in den Wahlsieg der extremen Rechten. Und die Polizeigewalt bei den vergangenen Kundgebungen ist schon jetzt entsetzlich. Wer die Gewerkschaft als Säule der Demokratie missachtet, ist faschistisch.

GROSSBRITANNIEN

SIMON
DUBBINS



Simon Dubbins ist seit 25 Jahren bei der britischen Gewerkschaft UNITE und hat noch nie so viele Streiks erlebt wie derzeit.

Arbeit&Wirtschaft: Die Streikwelle in England reißt nicht ab. Warum gehen gerade jetzt so viele Menschen auf die Straßen?

Simon Dubbins: Das sind die größten Proteste seit vier Jahrzehnten. Der offensichtlichste Grund ist die hohe Inflation. Wie überall ist die Inflation bei Lebensmitteln und Energie viel höher, das betrifft die arbeitenden Leute gleichsam mehr. Wir können bis in die Ära Thatcher zurückgehen, um an die neoliberale Wurzel des Übels zu kommen. Hinzu kommt der Brexit, der die Wirtschaft sehr hart trifft.

Die Regierung fährt einen harten Kurs: 4,5 Prozent Plus und keinen Penny mehr. Die Menschen können aber ihre Rechnungen nicht zahlen, darum müssen sie streiken.

Wäre ein politischer Wechsel ein Ausweg, oder ist Sparpolitik zu tief im Mindset aller Politiker:innen verankert?

Ich wünschte, es wäre so einfach. Das Vereinigte Königreich ist hinsichtlich freier, deregulierter Marktwirtschaft eher mit den USA zu vergleichen als mit Kontinentaleuropa. Als Thatcher an die Macht kam, hatten 70 Prozent der Beschäftigten einen

Kollektivvertrag. Jetzt sind es 23. Flächenverträge wurden zerstört, es gibt nur noch „Hausverträge“. Das Verhandlungssystem ist sehr fragmentiert. Wir sehen derzeit übrigens Streiks in der Gesundheit, Erziehung, im Verkehr. Obwohl hier viel privatisiert ist, gibt die Regierung noch viel vor. Gestreikt wird im öffentlichen Sektor, aber auch im privaten – die sind aber eher auf Fabriksebene und nicht so sichtbar.

Ich bin seit 25 Jahren bei der Gewerkschaft und habe noch nie so viele Streiks gesehen wie derzeit. Sie sind überall. Ob die Labour-Partei viel ändern würde? Keir Starmer ist eher dem Blair-Lager zuzurechnen. Generell gibt es bei ihm wohl mehr Verständnis für unsere Anliegen, aber er möchte sich nicht zu sehr von den Konservativen entfernen. Es ist wie eine Zwangsjacke, wenn er an die Macht kommt, hat er wenig Spielraum.

Welchen Einfluss haben Gewerkschaften nach jahrzehntelanger Rechtebesneidung? Und welche Auswirkungen haben die Streiks?

Der Organisationsgrad beträgt rund 22 Prozent, das entspricht ungefähr der Abdeckung durch Tarifverträge. Es ist eigent-

lich beachtenswert, wie die Gewerkschaften seit den 80ern überlebt haben. Man wollte uns nicht nur attackieren, sondern zerstören. Der Umstand, dass nach wie vor rund ein Viertel der Beschäftigten in Gewerkschaften organisiert ist, ist ein ziemlicher Erfolg, wenn man sich Länder wie die USA oder Frankreich ansieht.

Im Gegensatz zu früheren Streiks ist die öffentliche Unterstützung heute groß – selbst wenn die Schulen geschlossen sind und Pfleger:innen und Ärzt:innen streiken. Die Menschen sehen, dass Beschäftigte im Gesundheitswesen während Corona alles gegeben haben und noch immer sehr schlecht bezahlt werden. Sie sind verzweifelt, genau das sehen die Menschen.

Kurzfristig geht es der Protestbewegung also durchaus um fairere Löhne.

Was steht langfristig an?

Die Situation ist im Moment sehr dynamisch. Langfristig müssen wir den Fokus darauf legen, dass das sehr restriktive Streikrecht nicht noch weiter ausgehöhlt wird. Die Regierungen verweigerten nicht nur Verhandlungen mit uns, sie erlassen Gesetze gegen Kampfmaßnahmen. Es gibt also eine Menge Arbeit. ▀

Der Reiz der dicken Briefftasche

Wer zahlt, schafft an: Mit der Neuen Seidenstraße möchte China nicht nur die Welt verbinden, sondern auch Geopolitik betreiben. Das löst zunehmend Skepsis aus. Auch und vor allem in Europa.

TEXT CHRISTIAN DOMKE SEIDEL

Zuerst einmal löst Chinas Seidenstraßen-Projekt wunderbare Assoziationen aus. Vielleicht von Gewürzen oder Seide, verstaubt in Pferdekutschen. Exotische Waren und Wohlstand breiten sich entlang einer der ältesten Handelsrouten der Welt wieder aus. Natürlich ist so ein Projekt perfekt dafür, um damit in das neue Jahrtausend zu starten. China möchte sich so mit der Welt verbinden und dafür Schienen- und Straßennetze ausbauen und neue Routen für Schiffe und Flugzeuge ermöglichen. Doch ganz so romantisch ist es nicht. Es geht dabei nämlich auch und zuerst um Kredit-Diplomatie, Rohstoffe, Gewinnmargen und Geopolitik. Streitfelder, die längst auch in Europa ausgetragen werden.

Der Hundert-Länder-Plan

Der Begriff „Neue Seidenstraße“ sei irreführend, erklärt Felix Lee. Er ist Buchautor und Experte für die Volksrepublik beim politischen Fachportal Table.Media in Berlin. In China selbst würde das Projekt „One Belt, one Road“ heißen. Damit ist eine Ansammlung globaler Infrastrukturprojekte gemeint. Sie sollen dazu beitragen, dass China im Jahr 2049 – also zum 100-jäh-

rigen Bestehen der Volksrepublik – die wichtigste Wirtschaftsmacht der Welt ist. Für diese Projekte sind etwa 900 Milliarden US-Dollar an Investitionen vorgesehen, die von eigens gegründeten Entwicklungsbanken kommen.

Aktuell sind etwa hundert Länder über diverse Projekte beteiligt. Zum Beispiel der Hafen in Dschibuti (Hauptstadt des gleichnamigen Landes), den China per Bahnstrecke an Addis Abeba (Hauptstadt von Äthiopien) angebunden hat, weil Äthiopien selbst keinen Zugang zum Meer hat. Die Volksrepublik schickt Arbeiter:innen und das benötigte Baumaterial in die Region. So schafft China im eigenen Land Arbeit und wird die Überproduktion an Rohstoffen zu guten Konditionen los. Vor Ort findet quasi keine Wertschöpfung statt. Dem Land bleibt aber immerhin die Infrastruktur. Und ein Kredit, der mit fünf Prozent verzinst ist. Zusätzlich erwartet die chinesische Einheitspartei, dass sich die Länder politisch auf die Seite Chinas schlagen.

Skepsis macht sich breit

Auch in Europa hat sich die Volksrepublik bereits eingekauft, und das sogar mit Unterstützung der EU. „Die Europäer

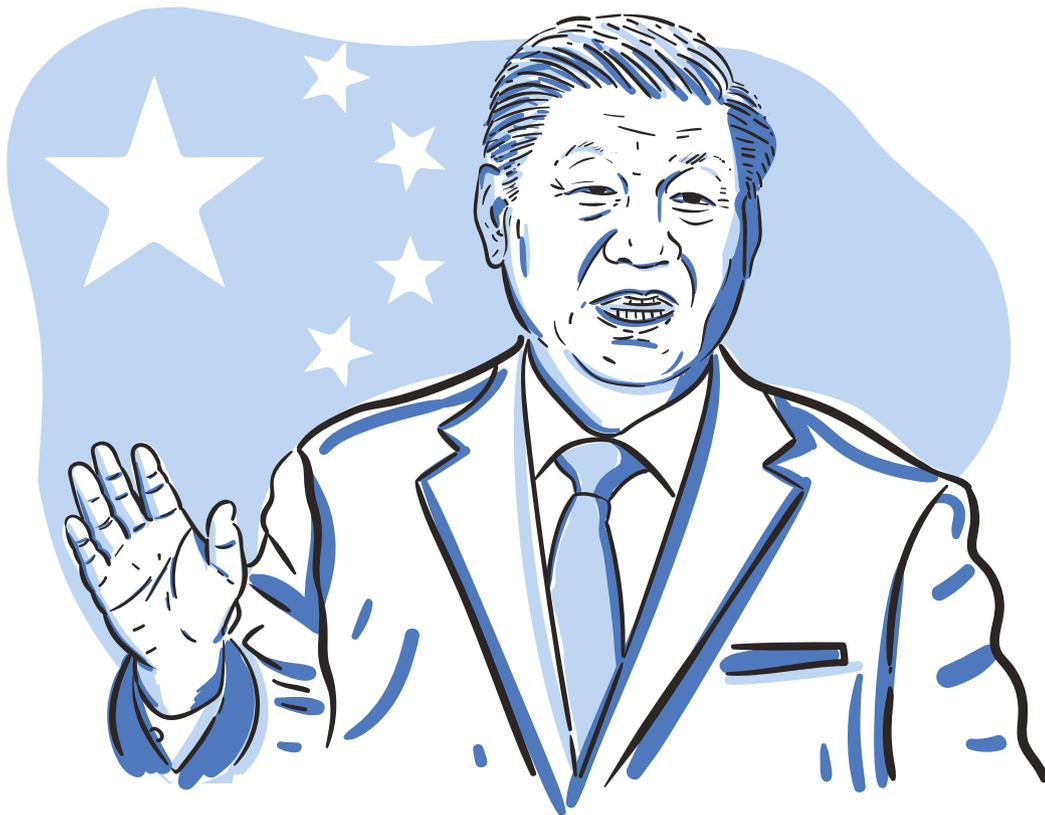
wollten erst alle dabei sein und waren teilweise sogar Gründungsmitglieder der Entwicklungsbanken. Mit den zunehmenden geopolitischen Konflikten sind sie aber zurückhaltender geworden“, so Lee. Und weiter: „Aus europäischer Sicht gibt es zunehmend Skepsis. Nachdem viel an chinesische Investoren verkauft wurde, hat man erkannt, dass es zu noch mehr Abhängigkeiten führt.“

Griechenland ist das beste „schlechte“ Beispiel dafür. Als das Land in eine Finanzkrise geriet, ordnete die Troika an, dass Infrastruktur privatisiert werden müsse. So sicherte sich das deutsche Unternehmen Fraport 14 Flughäfen in dem Land. Und

Chinas Investitionen in die Neue Seidenstraße

Quelle: EU-Wirtschaftsdienst





die Firma China Ocean Shipping Company, kurz Cosco, die ohnehin bereits am Hafen von Piräus tätig war, erhöhte ihre Anteile, bis sie schließlich im Jahr 2016 die Mehrheit hatte. Der Hafen ist mittlerweile der größte am Mittelmeer und werde mittelfristig auch Hamburg und Rotterdam überholen, glaubt Lee.

Seitdem beschwerten sich die Beschäftigten und Gewerkschaften über die prekären Arbeitsbedingungen – im Jahr 2021 kam es sogar zu einem Todesfall. Örtliche Behörden und Umweltorganisationen beklagen außerdem, dass geltende Auflagen umgangen werden.

Es geht um Einfluss und Kontrolle

Auch in Serbien können die EU-Mitglieder sehen, wie die Volksrepublik arbeitet. Etwa neun Milliarden Euro hat China dort seit dem Jahr 2010 investiert. Beispielsweise in der Stadt Bor, wo die Zijin Mining Group eine Kupfermine übernommen hat. Die Stadt gilt mittlerweile als die Gegend mit der schlechtesten Luft in dem Land. Chinesische Staatsunternehmen bauten in Serbien mit chinesischen Arbeiter:innen und chinesischen Rohstoffen Autobahnen, Zugverbindungen und Brücken. „In Serbien ist

es eine Reaktion darauf, dass aus den europäischen Versprechungen nichts wurde. Da haben sie sich an China gewandt und ausgenutzt, dass sie eben nicht von Europa abhängig sind“, analysiert Lee.

Die Infrastrukturmaßnahmen sind aus Sicht der Volksrepublik nur ein erster Schritt. „Die Chinesen rechnen anders. Politik und Wirtschaft werden nicht getrennt voneinander betrachtet. Selbst wenn sich ein Projekt erstmal nicht rentiert, kann es sich langfristig eben doch lohnen, weil es auch um Einfluss und Kontrolle geht“, erklärt Lee. Beispielsweise durch technologische Standards, die bei chinesischer Infrastruktur eben inkludiert seien. In Serbien gibt es umfangreiche Kamerasysteme aus China, die mit modernster Gesichtserkennung ausgestattet sind. Der Ausbau des 5G-Netzes mit chinesischer Technologie löste innerhalb der EU große Diskussionen und Verbote aus.

Durchgesetzt hat sich die Erkenntnis, dass chinesische Investitionen problematisch sein können, allerdings noch nicht. „Man sieht es in jedem europäischen Land. Einerseits sagen die Parteien, man könne nicht so weiter machen wie bisher und müsse eine kritische Haltung gegenüber China einnehmen, aber sobald es um kon-

krete Geschäfte geht, weicht diese Position wieder auf“, kritisiert Lee.

Großherzogtum auf China-Kurs

Tatsächlich steht das nächste große Investitionsprojekt bereits fest – Luxemburg. Das Land ist schon seit langem die wichtigste Drehscheibe Chinas für Finanzgeschäfte in Europa. In naher Zukunft soll das Land zu einem Waren-Drehkreuz ausgebaut werden. „Weltweite Logistikhubs sind eine Marktlücke. In China kann alles innerhalb von 24 Stunden auch in das hinterste Eck geliefert werden. Der Plan ist, dass dies weltweit innerhalb von 48 Stunden möglich ist“, beschreibt Lee die Ziele der Volksrepublik.

Vor allem in Schwellen- und Entwicklungsländern stockt die Strategie allerdings gerade, wie eine Analyse von Forscher:innen von AidData, der Harvard Kennedy School, dem Kiel Institut für Weltwirtschaft (IfW Kiel) und der Weltbank zeigt. 60 Prozent der Kredite seien von einem Ausfall bedroht. China muss daher Anschluss- und Rettungskredite vergeben (unter anderem an Ägypten, Argentinien, die Türkei und die Ukraine), weil die tatsächliche Entwicklung nicht den Plänen der Regierung entspricht. ▀

Gemeinsam global

Die Klimakrise ist nur durch internationale Solidarität bewältigbar. Davon ist der Wiener Autor und Politikwissenschaftler Alexander Behr überzeugt. Doch was heißt das eigentlich, und was geht Gewerkschafter:innen das an?

TEXT CHRISTIAN BUNKE

Die Menschheit hat dringende Probleme zu lösen: Schon im ersten Satz seines Buches „Globale Solidarität – Wie wir die imperiale Lebensweise überwinden und die sozial-ökologische Transformation umsetzen“ nimmt Alexander Behr zur Verdeutlichung Rudi Dutschke zu Hilfe. „Wir haben nicht mehr viel Zeit“, so die Mahnung des deutschen sozialistischen Aktivisten auf dem Berliner Vietnam-Kongress im Jahr 1968. Jetzt schreiben wir das Jahr 2023, und der Begriff „Vielfachkrise“ steckt in aller Munde. „Die Klimakatastrophe wirkt heute als Brandbeschleuniger für alle anderen Krisen – seien es soziale, ökonomische und ökologische Krisen oder kriegerische Auseinandersetzungen“, schreibt Alexander Behr in seinem Buch. Für Behr ist klar, dass der Ansatz einer Krisenlösung international sein muss. Und besonders der globale Norden habe einen Beitrag zu leisten, betont Behr im Gespräch mit Arbeit&Wirtschaft: „Deshalb arbeite ich ja auch sehr stark mit dem Begriff der imperialen Lebensweise, weil die meisten Menschen im globalen Norden auf Kosten der meisten Menschen des globalen Südens, der Umwelt und des Klimas leben.“ Dies sei messbar, am einfachsten durch den CO₂-Fußabdruck. Es gebe aber auch Indikatoren, die mit der Ausbeutung der Arbeitskraft zu tun haben: „Es jährt sich am 24. April 2023 zum zehnten Mal das Unglück von Rana Plaza, als über 1.000 Menschen durch den Einsturz eines Dachs einer Näherei in Bangladesch gestorben sind. Hier offenbarten sich die tödlichen Konsequenzen der Billigmode von KiK, H&M, Lidl und Co.“

Lieferketten im Visier

Behr plädiert deshalb dafür, dass Gewerkschaften globale Liefer- und Wertschöpfungsketten ins Visier nehmen. „Dafür müssen die

Gewerkschaften hierzulande aber ernsthafte, stabile und verlässliche Partner:innen für die Gewerkschaften und sozialen Bewegungen im globalen Süden sein“, so Behr. Zwar gebe es bereits einige Formen der Vernetzung, diese seien aber noch zu schwach aufgestellt. „Man merkt, dass die Gewerkschaften im globalen Norden das nie zu ihrer Priorität erklärt haben. Es gibt ja durchaus Initiativen, zum Beispiel, dass Betriebsrät:innen der Handelskonzerne H&M und ZARA ihre Kolleg:innen in Bangladesch besucht haben. Das geht aber immer von den Rändern der Gewerkschaft aus und kommt nicht aus dem Zentrum.“ Dabei habe gerade die Basis der Gewerkschaften, und hier besonders die Betriebsrät:innen, eine wichtige Rolle zu spielen. „Dafür muss aber die Gewerkschaftsbewegung den Betriebsrät:innen auch die dafür nötigen Ermächtigungen geben. Globale Kontakte brauchen Raum und Zeit. Und die Gewerkschaften hierzulande müssen sich die Forderungen aus dem globalen Süden zu eigen machen, und in die Verhandlungsgremien der Sozialpartnerschaft mitnehmen.“

Tomaten vor Augen

Seit Jahren betreibt Alexander Behr Solidaritätsarbeit mit einer migrantischen Gewerkschaft in der südspanischen Hafenstadt Almería. Almería liegt in der Region Andalusien. Und für Alexander Behr befindet sich genau hier „einer der Hotspots der Gemüseproduktion in Europa“, an dessen Beispiel sich die Notwendigkeit globaler Solidarität konkretisieren lässt. „Hier wird ein Großteil des Wintergemüses für die europäischen Supermärkte produziert“, erklärt er. „Ein ganz großer Teil der zwischen November und Februar hier erhältlichen Paprika, Tomaten, Auberginen und Gurken stammen aus dieser Region.“ Die Produktionsbedingun-



Wirtschaftswachstum bei gleichzeitiger Senkung des CO₂-Ausstoßes sei laut Alexander Behr unrealistisch. Stattdessen brauche es De-Growth in bestimmten Bereichen.

gen in Almeriá seien extrem ausbeuterisch und problematisch, so Behr. Mehr als 100.000 Menschen seien vor Ort dadurch betroffen. „Gleichzeitig ist der Lebensmittelhandel in Österreich extrem konzentriert. Er befindet sich in der Hand von drei Konzernen. Und die müssen mittels Lieferkettengesetzen in die Pflicht genommen werden, damit sich die Produktionsbedingungen in Südspanien und anderen Orten verbessern können.“ Allerdings sei es damit nicht getan. Der globale Süden sei auch direkt in Österreich zu finden, sagt Behr, dessen aktivistische Wurzeln im Landwirtschaftsbereich liegen. „Das strukturelle Problem der Profitmaximierung finden wir auch in Österreich, zum Beispiel im Marchfeld. Es ist der Sezoniery-Kampagne zu verdanken, dass dies inzwischen öffentlich thematisiert wurde. Aber auch die Sezoniery-Kampagne ist von der Rändern der Gewerkschaftsbewegung her entstanden. Sie hat mit bescheidenen Mitteln vorgezeigt, was möglich und nötig ist – etwa indem mit in anderen Sprachen verfassten Flugblättern auf die Arbeiter:innen auf den Feldern zugegangen wird, um diese über ihre Arbeitsrechte aufzuklären. So etwas braucht es im großen Stil.“

Sozialökologische Raserei

Insgesamt stellt Behr die Logik von Profit- und Wirtschaftswachstum in Frage. Wirtschaftswachstum bei gleichzeitiger Senkung des CO₂-Ausstoßes, wie dies unter anderem die EU mit ihrem „European Green Deal“ vorhat, hält er für undurchführbar und wissenschaftlich widerlegt. Er sagt: „Was wir brauchen ist De-Growth, Wachstumsrücknahme. Wohlgermerkt in bestimmten Bereichen. Wir müssen runter vom hohen Fleischkonsum, der individuellen Automobilität, der Containerfracht, dem Flugverkehr. Luxusemis-

sionen wie Kreuzfahrtschiffe und Privatjets gehören ohnehin abgeschafft. Das bedeutet runter von der sozialökologischen Raserei, Das muss sich die Gewerkschaft zu eigen machen und ernst nehmen.“

Der „Raserei“ stellt Behr die Vision eines entschleunigten, auch durch Arbeitszeitverkürzung ermöglichten „guten Lebens“ entgegen. Dessen Kern sei durch einen „Infrastruktursozialismus“ zu ermöglichen. „Dieser Begriff bedeutet, dass alle Grundbedürfnisse der Menschen abgesichert sein müssen“, sagt Behr. „Dazu gehören günstige Mieten, gratis Gesundheitsversorgung und Bildung, günstigere oder sogar Gratis-Mobilität für alle sowie der Ausbau öffentlicher Verkehrsmittel. Die Versorgung mit biologischem Essen in öffentlichen Kantinen gehört auch dazu. Dieser Infrastruktursozialismus ist neben guten Löhnen ein weiteres wichtiges Element dafür, dass Menschen nicht in die Armut abrutschen.“ Der so entstehende „Zeitwohlstand“ ermögliche es, Sorgearbeit ins Zentrum zu nehmen. Dazu gehöre „die Sorge um den Freundeskreis, die Familie, vielleicht den eigenen Garten. Das wäre ein anderer Begriff von Fortschritt und Wohlstand, anstatt übers Wochenende mal schnell in den Billigflieger zu steigen oder jeden zweiten Tag Fleisch am Teller zu haben.“ Doch damit es so weit überhaupt kommen kann, brauche es die Gewerkschaften, ist Behr überzeugt. „Die müssten diesen anderen Fortschritts- und Wohlstandsbegriff in Form von Aufklärung und Bildung, aber auch in Form von Kampagnen umsetzen. Dazu gehören auch Streiks sowie die mutige Solidarisierung mit den Klimabewegungen“, so Behr abschließend. ▮

& BUCHTIPP

Globale Solidarität. Wie wir die imperiale Lebensweise überwinden und die sozial-ökologische Transformation umsetzen
Alexander Behr, oekom Verlag, 2022

Europa der Gewerkschaften

Mit der Gründung des Europäischen Gewerkschaftsbunds vor 50 Jahren erhielten (West-)Europas Arbeitnehmer:innen erstmals eine einheitliche Stimme. Gerade weil die soziale Dimension der EU bisher auf der Strecke blieb, ist der EGB unverzichtbar.

TEXT BRIGITTE PELLAR

Im Jahr 1973 wurden Weichen gestellt. Ein Militärputsch in Chile brachte erstmals ein Regime mit der neoliberalen Ideologie der Marktfreiheit an die Macht, und die erste „Ölpreiskrise“ stellte die Finanzierung des Sozialstaats, aber auch die Abhängigkeit von fossiler Energie in Frage. Aber 1973 brachte auch Lichtblicke. Die erste Konferenz für Sicherheit und Zusammenarbeit in Europa (KSZE) markierte in Helsinki den Beginn des KSZE-Prozesses, des Versuchs, unter Einbeziehung der Sowjetunion und der USA eine europäische Sicherheitsarchitektur zu schaffen. Und nicht zuletzt wurde der „Europäische Gewerkschaftsbund“ gegründet.

Rückkehr zum Sozialstaat

Eine umfassende Europa-Organisation nationaler Gewerkschaftsbünde war damals keineswegs selbstverständlich. Bisher standen in Europa drei Zusammenschlüsse nebeneinander: der „Weltgewerkschaftsbund“ für die kommunistischen Staaten, der „Europäische Bund

Freier Gewerkschaften“ der „Europäischen Wirtschaftsgemeinschaft“ und der „Gewerkschaftsausschuss für die Europäische Freihandelszone“, dem auch der ÖGB angehörte. Der Helsinki-Prozess und der Ausbau der EWG verlangten jetzt eine einheitliche Vertretung der Interessen von Arbeitnehmer:innen. So entstand der EGB aus EWG- und EFTA-Gewerkschaftsbünden, offen für alle nationalen Gewerkschaftsorganisationen unabhängig von ihrer politischen Richtung. Die christlichen Gewerkschaften und der kommunistische Gewerkschaftsbund Italiens waren von Anfang an dabei und später folgten auch die nationalen kommunistischen Organisationen Spaniens und Frankreichs. Nach dem Ende des Kommunismus in Mittel- und Osteuropa erfolgte ab 1990 die rasche Aufnahme der neuen Gewerkschaften aus den nun



Gipfelkonferenz der EFTA-Gewerkschaftsbünde im EGB zum geplanten EU-Beitritt der EFTA-Staaten Finnland, Schweden und Österreich, Wien 1989.



Österreichische und tschechische Gewerkschafter:innen bei einer EGB-Protestaktion gegen die unsoziale Politik der EU-Verantwortlichen in der Wirtschaftskrise nach 2008, Praha 2009.

betont marktwirtschaftlich orientierten Staaten. Aktuell vertritt der EGB etwa 45 Millionen Arbeitnehmer:innen, die in 93 nationalen Gewerkschaftsbünden aus 41 Ländern und zehn europäischen Gewerkschaftsbünden für Wirtschaftssektoren organisiert sind.

Als zentrale Schaltstelle für Gewerkschaftspolitik auf europäischer Ebene kämpfte der EGB für ein „soziales Europa“, von 1993 bis 2006 unter österreichischer Präsidentschaft. Ab der neoliberalen Wende der 1980er-Jahre wurden die Widerstände gegen europaweite hohe Sozialstandards aber immer stärker, und entgegen den ursprünglichen Plänen fand die „soziale Dimension“ 1992 im Gründungsvertrag der Europäischen Union keinen Platz. Der EGB konnte nur noch ein unverbindliches Zusatzprotokoll der sozialen Grundrechte erreichen, und auch das nur, weil er über seine Mitgliedsbünde massiv Druck ausübte. Das von der EU-Kommission 2017 proklamierte Ziel einer „Europäischen Säule sozialer Rechte“ blieb zunächst ebenfalls totes Papier. Der EGB fordert, dass die aktuelle Expert:innenempfehlung für die Umsetzung des Programms eine für alle EU-Staaten verbindliche Richtlinie wird. Wäre die Empfehlung wirklich durchsetzbar, würde das die Rückkehr zum sozialstaatlichen Weg bedeuten und damit auch die Position der Gewerkschaftsbewegung im „Sozialen Dialog“ stärken. Denn die Gleichwertigkeit der Interessenvertretung ist im Rahmen der europäischen Sozialpartnerschaft nicht gegeben.

Im „Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss“, dem zuständigen EU-Gremium, sind neben dem EGB und den großen sektoralen Gewerkschaftsbünden nicht nur mehrere Arbeitgeber:innenorganisationen, sondern noch etliche weitere Interessengruppen vertreten, und entsprechend schwierig ist es, Vorschläge der „europäischen Sozialpartner“ an die EU-Kommission zustande zu bringen. Trotzdem bewies der EGB immer wieder, wie unverzichtbar er als soziales Gewissen Europas ist. Von ihm organisierte europaweite Protestaktionen verhinderten 2006 zum Beispiel Sozialdumpingbestimmungen in der neuen EU-Dienstleistungsrichtlinie, die auch österreichische Arbeitnehmer:innen direkt betroffen hätten. In diesen und in etlichen anderen Fällen unterstützte das EU-Parlament die Gewerkschaftsanliegen. Dessen Einflussmöglichkeit wurde zwar in den EU-Verträgen nach 1992 gestärkt, aber die volle Demokratisierung steht noch aus, etwa die Möglichkeiten zu eigenständigen Gesetzesinitiativen. Der EGB forderte 2019 neuerlich diesen Demokratisierungsschritt ein. ▀

Verjüngungskur für Europa!



TUGBA ÜNAL

MITGLIED DES ÖGJ-PRÄSIDIUMS

Die derzeitige europäische Jugendpolitik auf den Punkt gebracht? Sie bleibt weit hinter den Erwartungen und Bedürfnissen junger Menschen zurück. Trotz der Bemühungen der Europäischen Union und ihrer Mitgliedsstaaten grassiert immer noch eine hohe Jugendarbeitslosigkeit. In manchen EU-Ländern liegt sie bei knapp 30 Prozent, in anderen sind junge Menschen in prekären Arbeitsverhältnissen gefangen. Nicht alle haben denselben Zugang zu Bildung, und auch in politischen Entscheidungsprozessen haben wir kaum eine Stimme. Es ist höchste Zeit, dass sich die EU auf eine solidarische und innovative Jugendpolitik besinnt, um uns jungen Menschen eine bessere Zukunft zu bieten.

Was erwarten wir also von einem sozialen Europa?

Vor allem Maßnahmen, um die Beschäftigungssituation für Junge zu verbessern – mehr als die Festlegung des europäischen Mindestlohns. Es braucht mehr finanzielle Mittel für Aus- und Weiterbildungen. Die duale Ausbildung ist ein erfolgreiches Modell in einigen europäischen Ländern. Man muss das Rad ja nicht neu erfinden, um jungen Menschen eine praxisnahe und zukunftsorientierte Ausbildung zu bieten. Da reicht es schon, wenn wir das duale Ausbildungssystem in ganz Europa fördern. Ebenso gehören die sozialen Sicherungssysteme gestärkt, um besser vor den Auswirkungen prekärer Beschäftigung zu schützen. Begriffe wie „Arbeitslosenversicherungen“ oder die „Verbesserung der Arbeitsbedingungen“ wären dann keine Fremdwörter mehr. Nicht zuletzt müssen junge Menschen in den politischen Entscheidungsprozess einbezogen werden. Sie sind die Zukunft Europas und ihre Stimme muss gehört werden. Wir brauchen und wollen mehr Beteiligung in der Politik und Gesellschaft. Junge Menschen sollten in der Lage sein, ihre eigenen Interessen und Anliegen zu vertreten und politische Entscheidungen mitzugestalten. Die Herausforderungen sind groß, aber es gibt Lösungen. Eine innovative und solidarische Jugendpolitik ist unerlässlich, um die Zukunft Europas zu gestalten. Die EU muss sich darauf konzentrieren, Junge vermehrt zu unterstützen und ihnen die Chancen zu geben, die sie verdienen. ▀

Neuerscheinungen aus dem ÖGB-Verlag**Buch**

Klassenreise

Wie die soziale Herkunft unser Leben prägt

Betina Aumair, Brigitte TheißlVaria | 2023 | 3. Auflage | 232 Seiten | EUR 24,90
ISBN 978-3-99046-656-8

Klassenreisende begeben sich auf einen Weg, der für sie nicht vorgesehen ist: Aufgewachsen in einkommensarmen Haushalten sind sie oft die ersten in der Familie, die an einer Universität studieren. Weder in der einen noch in der anderen Welt zu Hause, fühlen sich viele ihr Leben lang im Dazwischen. Dort, wo sie sind, dürften sie eigentlich nicht sein. Sie erleben den „Aufstieg“ als Chance, aber auch als Bruch und als schmerzhaft Erfahrung. Die Autorinnen porträtieren 13 Personen, deren Geschichten mit dem Mythos „Aufstieg durch Leistung“ brechen. Sie machen deutlich, wie stark uns die soziale Herkunft prägt und welche Rolle dabei Geschlecht oder Migration spielen. Die Klassenreise-Porträts sind aber auch ein Stück Zeitgeschichte, sie erzählen vom Stadt-Land-Gefälle, von Regionalentwicklung und österreichischer Sozialpolitik.

**Buch | e-book**

ABC des Unsozialen

Was sie sagen, was sie meinen

Adi BuxbaumVaria | 164 Seiten | 2. aktualisierte Auflage 2023 | EUR 24,90
ISBN 978-3-99046-668-1

Das „ABC des Unsozialen“ ist als eine Leseanleitung für viele gesellschaftlich relevante Debatten in Österreich konzipiert. Denn: Manche Erzählungen und Haltungen sind offensichtlich gegen den Sozialstaat und den sozialen Ausgleich gerichtet, manche müssen aber erst als solche enttarnt werden. Die Dekonstruktion von neoliberalen und neokonservativen Frames und das Aufdecken von gegen den Sozialstaat gerichteten Argumentationslinien stehen daher im Zentrum der Betrachtung. Das Buch zeigt aber auch den bestehenden Gestaltungsspielraum für sozialen Fortschritt auf. Beispiele und praktische Anwendungen helfen beim Verständnis der Zusammenhänge.

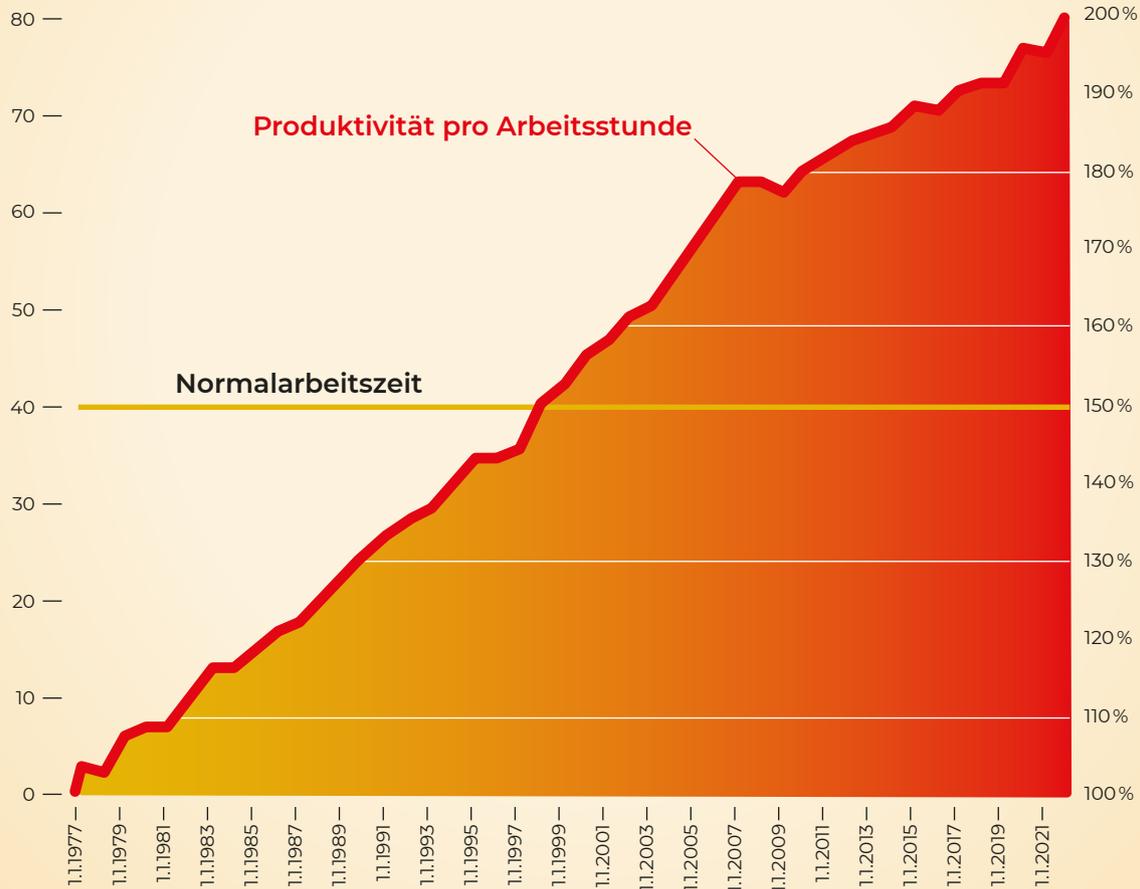
ZEIT FÜR EINE NEUE, GESUNDE VOLLZEIT FÜR ALLE

Seit fast einem halben Jahrhundert ist die gesetzliche Arbeitszeit unverändert – obwohl wir mit jeder Arbeitsstunde doppelt so viel produzieren wie Mitte der 70er Jahre.

Es ist Zeit für eine neue, gesunde Vollzeit im Bereich von 30 bis 35 Stunden.

Vollzeitnorm

Produktivität



Quelle: ESVG 2008/2010, eig. Darstellung

#gesundeVollzeit



WIEN.ARBEITERKAMMER.AT



GERECHTIGKEIT MUSS SEIN

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

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

Postleitzahl Ort

AW