

DIE ALTERNATIVE



AK-Wahlen 2009:

LIEBE IM GRÜNEN

LEBENSQUALITÄT AM ARBEITSPLATZ •
„WIR ZAHLEN NICHT FÜR EURE KRISE!“

Herausgegeben von



Mai 2009

Einzelheft: 1,50 Euro, Abonnement: 15 Euro

P.b.b., Verlagspostamt 1040

02Z031242 M, Kd.-Nr: 0021012558



Einladung

KONFERENZ

Der ÖGB-Bundeskongress findet am 1. und 2. Juli 2009 in Wien statt. Vorher gibt es am 30. Juni im Zuge des Fraktionstreffens eine Konferenz der Unabhängigen GewerkschafterInnen samt Generalversammlung in Wien.

Runde und halbrunde



Am 3. April feierten wir gemeinsam 10 runde und halbrunde Geburtstage der GE-Gründergeneration und zwar:

- Grete Fischhaber
- Walter Stern
- Margarethe Gal
- Schnurzl Mikolasch
- Pepi Andersch
- Sepperl Goldberg
- Gerhard Hofmann
- Fritz Zapf
- Heinz Dürr
- Schani Margulies

All jenen, die wir nicht feiern konnten, wünschen wir ebenfalls alles Gute!

Die Qual der Wahl

Kärnten hat gewählt. Die Rechtsextremen dominieren das Land. Was soll unsereins davon halten? Von *Andreas Exner*.

Muss man verzweifeln, gar aufgeben? Sicher nicht. Allerdings hilft nur eine klare Analyse, diese fatale Richtung umzukehren. Zuerst einmal sollte man Wahlen als das sehen, was sie sind. Sie spiegeln die Verhältnisse in der Zivilgesellschaft wieder. Der Staat ist eben kein autonomer Akteur, der über unseren Köpfen schwebt oder ein Instrument, das man nach Belieben zur Verbesserung des Kapitalismus einsetzen kann. Vielmehr wurzeln der Staat und seine Politik in dem, was scheinbar außerhalb davon liegt: den Produktionsverhältnissen und der Zivilgesellschaft.

Insofern muss man die Bedeutung von Wahlen geringer einschätzen als üblich: sie zeigen nur das, was ohnehin Sache ist, zöge man die gesellschaftlichen Kräfteverhältnisse auf einen Punkt zusammen. Das heißt freilich nicht, dass kein Anlass zur Sorge besteht. Es bedeutet jedoch, den strategischen Ansatzpunkt zu ver-

schieben. Linke Regierungen sind das Ergebnis gesellschaftlicher Kämpfe, die wesentlich in den Produktionsbeziehungen stattfinden müssen, um Kräfteverhältnisse wirklich zu verschieben. Eine grüne oder kommunistische Regierung als solche ändert an sich gar nichts. Ein Zeichen der Hoffnung könnten Zugewinne linksorientierter Parteien (ob die Grünen dazu zählen, sei dahingestellt) nur sein, wenn sie echte Kräfteverschiebungen anzeigen und in Folge unterstützen.

Was kann das für Kärnten heißen? Eine Konsequenz liegt für mich auf der Hand: es kann nicht darum gehen, die wenigen linken Kräfte auf die Grünen hin zu bündeln. Es muss vielmehr darum gehen, zivilgesellschaftliche Strukturen aufzubauen, die einer autonomen Öffentlichkeit Gehör verschaffen können. Die Grünen mögen davon profitieren, aber nicht umgekehrt. Und es muss weiters darum

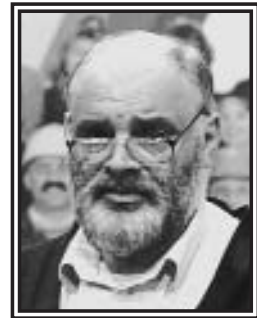
gehen, militante Ansätze der Gewerkschaftsarbeit zu stärken und auf den wachsenden Bereich der Erwerbslosigkeit auszuweiten.

Der Rechtsextremismus lebt davon, den sozialen Konflikt in eine Aggression gegen Schwache abzulenken, zu verschieben und so eine vermeintliche nationale Einheit zu stiften. Die Gegenstrategie ist deshalb, den sozialen Konflikt offensiv zu benennen und die Abhängigkeit vom Kapital anzugreifen: durch ein Arbeitslosengeld ohne Kontrolle, ein Grundeinkommen, das Erwerbslose und Prekarierte stärkt, durch Selbstverwaltung der Betriebe.

Nach der Wahl ist vor der Wahl. Die Krise wird sich verschärfen und es gilt, jetzt die nötigen Antworten zu entwickeln und, der kapitalistischen Hegemonie entgegen, in die Gesellschaft hineinzutragen. Nur so ist zu verhindern, dass die absehbare Enttäuschung vieler BZÖ-WählerInnen nicht in offene Gewalt gegen „AusländerInnen“, Frauen und ein Hauen-und-Stechen von allen gegen alle umschlägt. *Andreas Exner, www.social-innovation.org*

DIE ALTERNATIVE

IM MAI



EDITORIAL
von Alfred Bastecky

GEWERKSCHAFT & BETRIEB

AUGE/UG: Programmteil 4 zur AK-Wahl	Seite 4
AK-Wahlergebnisse: Steiermark, Tirol, Burgenland	Seite 7
Lebensqualität am Arbeitsplatz	Seite 8
„Wir zahlen nicht für eure Krise“	Seite 10
ÖBB: Wahlen im Juni.	Seite 14
ÖGB & Reform: Wenns mein Herrl gut geht	Seite 15
Uni-Kollektivvertrag: Eine Sauerei	Seite 16
Recht: Kündigung; Einvernehmliche Auflösung	Seite 17

MAGAZIN

Fakten zu Arbeit, Steuern, Energie, Umwelt	Seite 18
Auszeiten vor der Pension	Seite 20
Wirtschaftskrise: Sind Frauen ausgeschlossen?	Seite 22



. Seite 12

SICHTWEISEN

Über den Konflikt zwischen der Unterrichtsministerin und den LehrerInnen haben wir wiederholt berichtet. Jetzt (20. April) stehen alle Zeichen auf Protest und Streik. Wie sollte auch ein Kompromiss aussehen zwischen einer Ressortchefin, die das nötige Budget für die „Bildungsoffensive“ nicht bekommt und ihren Bediensteten, denen sie über die Medien ausrichten lässt, sie sollten ihren Beitrag zur Krisenbewältigung leisten, in dem sie um selbe Gehalt länger unterrichten. Ohne irgendwelche Tätigkeiten, die zusätzlich zum Dienst in Klasse zu leisten sind, zu streichen. Bei diesem Konflikt fällt einiges auf:

Die weitverbreiteten Vorurteile gegenüber LehrerInnen in der Bevölkerung scheinen schwächer zu werden (3 Monate Urlaub, zu Mittag Dienstschluss etc.). Es gelingt den LehrgewerkschafterInnen häufiger, ein realistischeres Bild dieses Berufes zu zeichnen.

Die sozialdemokratischen MinisterInnen haben davon wenig begriffen. Die Unterrichtsministerin spricht von parteipolitisch motivierten Aktionen von LehrerInnen und SchülerInnen. So als ob die SP-GewerkschafterInnen von den Schwarzen erst zum Mitmachen gezwungen worden wären.

Die Beamtenministerin wittert unerhörte Privilegien bei den BeamtInnen, die auch im Falle eines Streiks Lohnfortzahlung bekommen. Und will dieses „Privileg“ bei der nächsten Dienstrechtsnovelle endlich beseitigen (vorangegangen war wieder einmal die Debatte, ob Pragmatisierte überhaupt streiken dürfen).

Der Bundeskanzler steht voll hinter seinen MinisterInnen, ohne sich aber erkennbar zu positionieren und zu engagieren.

Beruhigend, dass wenigstens der ÖGB über seinen sozialpartnerschaftlichen Schatten gesprungen ist und die geplanten Kampfmaßnahmen unterstützt...

IMPRESSUM Medieninhaber, Verleger: Alternative und Grüne GewerkschafterInnen (AUGE/UG) **Herausgeber:** Unabhängige GewerkschafterInnen im ÖGB (UG/ÖGB) **Redaktion, Satz & Layout:** Alfred Bastecky (Koordination), Lisa Langbein, Klaudia Paiha, Franz Sklenar (Layout) **Alle:** 1040 Wien, Belvederegasse 10/1, Telefon: (01) 505 19 52-0, Fax: (01) 505 19 52-22, E-Mail: auge@ug-oegb.at (Abonnements), alternative@ug-oegb.at (Redaktion), internet: www.ug-oegb.at, Bankverbindung: BAWAG Kto. Nr. 00110228775 **Die „Alternative“** ist Mitglied der VAZ – Vereinigung alternativer Zeitungen und Zeitschriften; Kontakt: <http://vaz.mediaweb.at>. **Dass namentlich gezeichnete Beiträge** nicht unbedingt der Meinung der Redaktion oder des Herausgebers entsprechen müssen, versteht sich von selbst. Titel und Zwischentitel fallen in die Verantwortung der Redaktion, Cartoons in die Freiheit der Kunst. Textnachdruck mit Quellenangabe gestattet, das Copyright der Much-Cartoons liegt beim Künstler. DVR 05 57 021. ISSN 1023-2702.

Darum geht's:

MEHR LIEBE IM GRÜNEN



Das Wahlprogramm
der AUGÉ/UG
zur Arbeiterkammer-
Wahl 2009 (Teil 4)

Die „Zeiträuber“ sind unterwegs: Ausufernde, unregelmäßige Arbeitszeiten und Überstunden ohne Ende! So sieht die Lebensrealität von immer mehr ArbeitnehmerInnen in Österreich aus. Tatsächlich arbeiten vollzeitbeschäftigte ÖsterreicherInnen länger als ihre europäische KollegInnen, wie Eurostat, das Statistische Amt der EU, belegt: Im Jahr 2007 arbeiteten vollzeitbeschäftigte ÖsterreicherInnen durchschnittlich 44,3 Wochenstunden. Der EU-Schnitt lag bei 41,8 Stunden/Woche.

Die Arbeit droht regelrecht das Leben zu fressen. Unter dem Schlagwort der „Flexibilisierung“ sollen ArbeitnehmerInnen am besten jederzeit verfügbar sein. Arbeitszeiten nehmen immer weniger Rücksicht auf die Bedürfnisse und Lebensumstände von ArbeitnehmerInnen. Für Beziehungen, Partnerschaft, Kinder, Erholung oder Freunde – kurz, für alles, was dem Leben Qualität gibt – bleibt immer weniger Zeit. Für Liebe im Grünen schon gar nicht. Lange Arbeitszeiten – das belegen alle arbeitsmedizinischen Gutachten – gehen auf Kosten der Gesundheit, verursachen Schlafstörungen und erhöhen das Unfallrisiko am Arbeitsplatz. Gewerkschaften müssten also längst einen Kampf um kürzere Arbeitszeiten führen – die haben allerdings genau das Gegenteil gemacht und mit den „Sozialpartnern“ auf der Wirtschaftsseite ein Arbeitszeitpaket beschlossen, das eine weitere Ausdehnung der Arbeitszeiten, also noch längeres Arbeiten, zulässt! Ein Schritt in eine vollkommen falsche Richtung.

Denn tatsächlich gibt es unter den ArbeitnehmerInnen Europas – auch in Österreich – den Wunsch nach kürzeren Arbeitszeiten, die eine bessere Vereinbarkeit von Arbeits- und Lebenszeit zulassen: Männer in Österreich würden am liebsten 39,6 Stunden, Frauen 32,1 Stunden die Woche arbeiten, so die Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen.

Ein Verkürzung der Arbeitszeit ist allerdings auch aus anderen Gründen längst überfällig: Arbeit ist höchst ungleich verteilt – zwischen Männern und Frauen, zwischen Menschen die, zu viel Arbeit haben, und jenen, die zu wenig oder gar keine Arbeit haben. Eine gerechtere Verteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit zwischen den Geschlechtern ist ein wesentlicher Beitrag, um tradierte Geschlechterrollen aufzubrechen. Eine gerechtere Verteilung von Arbeit zwischen Erwerbsarbeitenden und Erwerbsarbeitslosen ist ein wesentlicher Beitrag zu einer gerechteren Verteilung von Einkommen und Chancen. Neben Formen „kollektiver“ Arbeitszeitverkürzung wollen wir Arbeitszeitmodelle, die selbstbestimmteres Arbeiten zulassen und auf Lebenslagen der ArbeitnehmerInnen Rücksicht nehmen – etwa über Karenzen oder Rechtsansprüche auf Teilzeit bei Bedarf.

Es ist unser Leben, unsere Zeit, die wir uns nicht länger rauben lassen wollen. Geraubt wird uns allerdings nicht nur unsere Zeit, sondern auch unsere Lebensgrundlage – eine halbwegs intakte Umwelt. Trotz drohenden Klimakollapses ist ein ernsthaftes Umlenken nicht in Sicht. Dringend geboten ist der Ausstieg aus Öl und Gas, der Umstieg auf umweltfreundliche Energien. Nicht nur aus ökologischen, sondern auch aus sozialen Gründen: Die Energiekosten explodieren regelrecht, für einkommensschwache Schichten wird Heizen und Mobilität zu einem wachsenden Problem. An die 11 Milliarden Euro werden für teure Öl- und Gasimporte ausgegeben – von Jahr zu Jahr mehr. Die Abhängigkeit von politisch zweifelhaften Regimen wird damit auch immer größer. Saftige Strafzahlungen drohen, sollten die Kyoto-Ziele verfehlt werden – Milliarden, die besser in die Förderung umwelt- und klimafreundlicher Technologien zur Strom- und Wärmeenergiegewinnung, in Energieeffizienz und -sparmaßnahmen, in Wärmedämmung von Altbaubeständen und in den flächendeckenden Ausbau öffentlicher Verkehrsmittel investiert wären. Diese Milliarden könnten zehntausende Arbeitsplätze mit Zukunft schaffen, die eine deutliche und nachhaltig wirkende finanzielle Entlastung für Haushalte bringen und die Konjunktur umweltfreundlich beleben. Investitionen, die nicht nur Jobs bringen, sondern auch eine höhere Lebensqualität. Investitionen, die – verbunden mit Arbeitszeitverkürzung – dafür sorgen, dass in Zukunft wieder mehr Liebe im Grünen möglich ist ...

WIR KÄMPFEN DAFÜR:

Planbare Arbeitszeiten, die sich an den Bedürfnissen der ArbeitnehmerInnen orientieren

- Wir wollen gegen das gesundheitsschädigende und „Lebenszeit“ raubende „Überstundenunwesen“ vorgehen: Arbeitgeberbeiträge zur Krankenversicherung sollen progressiv ab der 41. Wochenstunde mit jeder zusätzlich geleisteten Überstunde steigen. Damit werden Überstunden teurer. Und weil lange Arbeitszeiten auf Kosten der Gesundheit gehen, ist es nur gerecht, wenn Arbeitgeber höhere Beiträge zum Gesundheitssystem leisten.

- Unternehmen sollen verpflichtet werden, ab einem bestimmten Ausmaß an regelmäßig und dauerhaft erbrachten Überstunden eine entsprechende Anzahl an neuen ArbeitnehmerInnen einzustellen.

- Zuschläge bei Teilzeit sind wie Überstundenzuschläge zu behandeln (also 50 statt 25 Prozent) und monatlich abzurechnen, um die missbräuchliche, ständige Inanspruchnahme von Mehrarbeit als billige Form der „Flexibilisierung“ einzudämmen. TeilzeitarbeiterInnen, die über einen längeren Zeitraum hinweg regelmäßig Mehrstunden leisten, sollen einen Rechtsanspruch auf Stundenaufstockung erhalten. Das macht Arbeitszeiten planbarer und sichert ein stabiles, höheres Einkommen.

- Formen individueller Arbeitszeitverkürzung sollen durch einen Rechtsanspruch auf Karenzen (als Sabbatical, für Weiterbildung, um Betreuungspflichten nachkommen zu können, oder aus Gründen einer beruflichen Umorientierung) bei Bezug eines fiktiven Arbeitslosengeldes, mindestens jedoch in Höhe der Grundsicherung gefördert bzw. überhaupt erst ermöglicht werden.

- Wir wollen einen Rechtsanspruch auf „qualifizierte“ Teilzeit in bestimmten Lebenslagen (z. B. Recht auf Teilzeit bei gleichzeitiger Aus- & Weiterbildung, Betreuungspflichten oder als Vorbeugung gegen Arbeitsüberlastung) mit einem Rückkehrrecht zu Vollzeit. Teilzeitarbeit muss qualitativ hochwertig gestaltet sein („qualifizierte“ Teilzeit): Das beinhaltet ein Beschäftigungsverhältnis mit Arbeitsplatzsicherheit, das den Bedürfnissen der ArbeitnehmerInnen entspricht, daher hinsichtlich der Länge, Lage und Verteilung der Arbeitszeit „selbstbestimmt“ ist; das berufliche Aus- & Weiterbildung sowie Aufstiegsmöglichkeiten sicherstellt, das ein individuell existenzsicherndes Erwerbseinkommen garantiert, eine dem Qualifikationsniveau entsprechende

Bitte umblättern

de Tätigkeit umfasst, und Teilzeitbeschäftigte voll in den formellen und informellen betrieblichen Informationsfluss einbezieht.

- Entsprechende gesellschaftliche Rahmenbedingungen, die „qualifizierte“ Teilzeit ermöglichen, müssen sichergestellt werden: Dazu braucht es ein ausreichendes Angebot an leistbaren und bedarfsgerechten Kinderbetreuungs- und Pflegeeinrichtungen, die geschlechtergerechte Verteilung von unbezahlter Versorgungsarbeit, einen gut ausgebauten öffentlichen Sektor, eine individuell existenzsichernde soziale Absicherung, den Abbau geschlechterspezifischer Einkommensunterschiede sowie eine betriebliche Mitbestimmungsstruktur und Interessensvertretung im Sinne der Teilzeitbeschäftigung.

Arbeitszeitverkürzung (Ziel 30-Stunden-Woche) für mehr Lebensqualität und Zeitsouveränität

- Wir wollen die längst überfällige Verkürzung der täglichen, wöchentlichen, jährlichen und Lebens-Arbeitszeit. Nur eine allgemeine Arbeitszeitverkürzung stellt für alle ArbeitnehmerInnen sicher, dass Arbeits- und Privatleben besser vereinbar sind. Produktivitätszuwächse müssen sich daher nicht nur in Lohnsteigerungen, sondern auch in kürzeren Arbeitszeiten niederschlagen. Die letzte gesetzliche Arbeitszeitverkürzung ist bereits 30 Jahre her! Zielrichtung bleibt für uns die 30-Stunden-Woche (6-Stunden-Arbeitstag) mit Einkommensausgleich, die gerechtere Verteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit und damit von Einkommen, Chancen und Lebensqualität – gerade auch zwischen Männern und Frauen, gerade auch zwischen „Teilzeit-“ und „40-Stunden-Vollzeitbeschäftigten“.

- Wir wollen endlich eine 6. Urlaubswoche, wie sie in vielen Ländern längst Realität ist. Das Recht auf eine sechste Urlaubswoche soll nicht eine Frage des Alters sein, sondern für alle ArbeitnehmerInnen gelten, egal ob Jung oder Alt.

- Keine Ausdehnung der Lebensarbeitszeit durch ein höheres Pensionsantrittsalter, da diese einer Arbeitszeitverlängerung gleich käme. Vielmehr sollen individuelle Formen der „Lebensarbeitszeitverkürzung“ wie etwa Karenzen und berufliche Auszeiten gefördert bzw. überhaupt erst ermöglicht werden.

Ein „grünes“ Konjunkturpaket zum Klimaschutz: Energieeffizienz, erneuerbare Energien, Wärmedämmung, öko-soziale Steuerreform

Das „grüne“ Konjunkturpaket leistet nicht nur einen wichtigen Beitrag zum

Klimaschutz und zu einer finanziellen Entlastung der Haushalte, sondern schafft zehntausende zukunftsträchtige Arbeitsplätze in den Bereichen Althausanierung, Ökowärmegegewinnung, erneuerbare Energien und öffentlicher Verkehr. Das „grüne“ Konjunkturpaket ist neben einer Steuerreform mit dem Ziel einer nachfragewirksamen Stärkung kleiner und mittlerer Einkommen sowie einer Investitionsoffensive in Bildung und Forschung ein wesentlicher Beitrag zur Ankurbelung der Konjunktur.

- Die Wohnbauförderung mit rund 2,5 Milliarden Euro im Jahr soll ein wesentliches Instrument zur Erreichung der Klimaschutzziele werden. Beim Neubau sollen nur noch Passivhäuser gefördert werden. Der Anteil der Althausanierung an der Wohnbauförderung soll von derzeit 35 auf mindestens 50 Prozent bis 2015 gesteigert werden. Altbauten sollen „Mäntel“ zur Wärmedämmung bekommen, die Sanierung von Bauteilen nur mehr im Niedrigstenergiehausstandard erfolgen.
- Eine Ökowärmeoffensive für Häuser und Wohnungen wird gestartet: Neben Maßnahmen zur Wärmesanierung wird die Umstellung der Wärmegegewinnung von Öl, Kohle und Gas auf erneuerbare, klimafreundliche Energieträger gefördert. Bei Neubauten soll prinzipiell auf die Nutzung erneuerbarer Energien zurückgegriffen werden (von Fernwärme bis hin zur Solarenergie).

- Staatliche Energiesparprogramme und Energieberatung sollen den Umstieg aus fossilen Energieträgern unterstützen. Aus dem Klima- und Energieeffizienzfonds sollen sektorspezifische Programme für Haushalte, Industrie, Gewerbe und Dienstleistungen gefördert werden. Der Fonds stellt weiters eine flächendeckende Energieberatung in Österreich auf hohem Niveau sicher. Eine zentrale Aufgabe ist dabei, Haushalten mit niedrigem bzw. mittlerem Einkommen beim Energiesparen zu helfen.

- Ein neues Ökostromgesetz, an das deutsche „Erneuerbare-Energien-Gesetz“ angelehnt, soll langfristig sichere Investitionsbedingungen für Ökostromerzeuger (Wind, Sonne etc.) sicherstellen und angemessene Tarife garantieren. Klare Effizienzkriterien sollen die Kosten für Ökostromgegewinnung in vertretbarem Rahmen halten und Innovationen und Technologieentwicklungen fördern. Die Wasserkraft soll durch Revitalisierung und Effizienzsteigerungen bei bestehenden Anlagen forciert werden, der Ausbau muss klaren ökologischen Kriterien unterworfen sein.

- Schluss mit der Erzeugung von „Bio“-Sprit aus Lebensmitteln – die gehören auf den Tisch, nicht in den Tank!

- Der Einstieg in eine öko-soziale Steuerreform soll gestartet werden: Auf umwelt- und klimaschädigende Energieträger sind Schritt für Schritt eine CO²-Abgabe einzuführen. Im Gegenzug zu höheren Ökosteuern sollen Abgaben auf Arbeit gesenkt werden – etwa die Kommunalabgabe oder der Wohnbauförderungsbeitrag. Gemeinden und der Wohnbauförderung dürfen dabei selbstverständlich keine finanziellen Verluste entstehen. Nur die Finanzierungsbasis der Kommunen und des Wohnbaus ändert sich: niedrigere Aufkommen aus Abgaben auf Arbeit werden vollständig aus dem Aufkommen aus Ökosteuern abgegolten. ArbeitnehmerInnen bekommen einen „Umweltbonus“ als Steuerrückvergütung, PensionistInnen, Arbeitslose, StudentInnen usw. eine Rückvergütung als staatliche Transferleistung, um keine verteilungspolitische Schieflage entstehen zu lassen. Dadurch werden Arbeit und ArbeitnehmerInnen steuerlich entlastet und Anreize zu Energiesparen und sinnvollem Energieeinsatz gesetzt.

Ausbau und Verbilligung des öffentlichen Nahverkehrs

- Mehreinnahmen aus der erhöhten Mineralölsteuer sollen den BürgerInnen über einen Ausbau sowie eine Attraktivierung öffentlicher Verkehrsmittel sinnvoll zurückerstattet werden. Taktsysteme sind besser aufeinander abzustimmen und im Ballungsbereich zu verdichten. Eine gesetzlich abgesicherte Mindesterschließung mit Bus und Bahn (Nahverkehrsoffensive) im ländlichen Raum sichert eine entsprechende Versorgung mit öffentlicher Mobilität.

- Neue Schwerpunkte in der Infrastrukturpolitik: Investitionen in Schiene statt in Straße. Die LKW-Maut soll angehoben und auf das gesamte Straßennetz ausgedehnt werden, um endlich Kostentransparenz und eine erhöhte Konkurrenzfähigkeit der Bahn zu schaffen.

- Die Fahrpreise für öffentliche Verkehrsmittel sollen deutlich gesenkt werden – als Beitrag für den Klimaschutz und gegen die Teuerung. Ein für alle öffentlichen Verkehrsmittel gültiges „Österreichticket“ soll steuerlich absetzbar sein, die Pendlerpauschale als Absetzbetrag soll ökologisiert werden: Wer überwiegend öffentliche Verkehrsmittel benutzt, soll eine höhere Pendlerpauschale erhalten. Langfristiges Ziel bleiben Gratis-Öffis und damit Mobilität für alle! ■

Arbeiterkammerwahl-Steiermark:

FREUDVOLLES ERGEBNIS

Dieser arbeitspolitische Zugang wird von vielen ArbeitnehmerInnen noch zu wenig gesehen, da die AK fast nur als Service-Einrichtung wahrgenommen wird. In der AK wird jedoch handfeste Politik betrieben – und daher ist es dringend notwendig, den dominierenden Sozialdemokraten unsere parteiunabhängige Sicht entgegenzustellen. Mit den vier MandatsträgerInnen wird uns das noch besser gelingen: Hildegard Weidacher-Gruber, Dietmar Magele, Ilse Löwe-Vogl und Andreas Hebenstreit.

Die AUGE/UG hat – trotz allgemein gesunkener Wahlbeteiligung – 323 Stimmen mehr erhalten als bei der Wahl 2004. Das ist ein sehr schönes

Der Zugewinn eines Mandats ermöglicht eine noch kraftvollere Opposition im „Parlament der Arbeit“.

Von Ilse Löwe-Vogl.

Ergebnis, für das wir uns bei allen, die daran mitgewirkt haben, sehr herzlich bedanken. Bemerkenswert auch, dass das Grazer AUGE-Wahlergebnis (5,9 Prozent) von den Freiheitlichen (7) nur wenig entfernt ist. Auch das erfreut uns sehr.



Das Wahlergebnis

	Stimmen	Prozente	Mandate
FSG	93.815	65,68	74 (-5)
ÖAAB	28.998	20,30	22 (±0)
FA	10.548	7,39	8 (+3)
AUGE/UG	5403	3,78	4 (+1)
GLB	2688	1,88	2 (+1)
Liste Kaltenbeck	890	0,63	0
Bündnis Mosaik	490	0,34	0
Wahlbeteiligung: 39,97 Prozent			



Arbeiterkammerwahl-Burgenland

Stimmenverluste tun weh. Und insofern traf uns die WählerInnen Entscheidung hart. Zittern bis zu letzt um das eine Mandat – gut, wir haben unser Mandat, wenn auch knapp, gehalten. Schlecht, rund 300 Stimmen gingen verloren. Das zweite (erhoffte) Mandat ist in weiter Ferne. Die Arbeit der vergangenen fünf Jahre wurde

von den WählerInnen nicht belohnt. Trotz intensiven finanziellen Einsatzes während der letzten Periode und auch im Wahlkampf, ist es uns nicht gelungen, näher an die KollegInnen heranzukommen. Uns fehlt ganz massiv die betriebliche Verankerung. Das müssen wir ändern. *Anton Hedenig*

Wahlergebnis	Prozente	Mandate
FSG	70,4 (-0,9)	36 (-1)
ÖAAB	22 (-0,7)	11 (±0)
FA	5,6 (+2,3)	2 (+1)
AUGE/UG	2 (-0,7)	1 (±0)

Arbeiterkammerwahl-Tirol

Ausgehend von einem verhältnismäßig hohen Ergebnis (6,9 Prozent) ist es uns dieses Mal nur gelungen, unsere Stimmen und 5 Mandate mit geringen Verlusten von 68 Stimmen zu halten. Da wir kaum in den Betriebsräten vertreten sind und damit in den Betrieben nicht wahlkämpfen konnten, mussten wir auf unsere öffentlichen Wahlkampfaktivitäten setzen. Von der herrschenden FCG und der FSG wurde eine beispiellose Materialschlacht geführt, die die ArbeitnehmerInnen Millionen Euro gekostet hat. In diesem Lichte erscheinen die Zugewinne der Schwarzen eher dürftig. Für die Verluste der Roten wird von vielen der Spitzenkandidat verantwortlich gemacht. Die Blauen sind trotz Zugewinnen an der 4. Stelle geblieben. Diese brauchen weder besonders wahlzukämpfen noch während der Periode mit Aktivitäten aufzufallen und gewinnen derzeit trotzdem. Es haben noch vier weitere Listen kandidiert, die sich ausschließlich oder zum allergrößten Teil aus Personen mit migrantischem Hintergrund (inklusive GLB) zusammengesetzt haben. Wo für diese Personengruppe die Möglichkeit zur Wahl und Mitbestimmung besteht, wird sie auch wahrgenommen.

Obwohl wir kein Vorstandsmandat erringen konnten, wurde uns zugesagt, dass wir in den Ausschüssen mitarbeiten können. Eine Kooptierung in den Vorstand wurde leider (auch wegen der Blauen) abgelehnt.

Zu vielen internen Diskussionen hat die Form der Briefwahl geführt, die unserer Meinung nach ohne großen Aufwand Manipulationen und damit Wahlverfälschungen möglich gemacht hat. Die Briefwahl hat zu einer annehmbaren Wahlbeteiligung von 55,1 Prozent geführt, muss aber in Zukunft österreichweit einheitlich so geregelt werden, dass Mißbrauch auszuschließen ist.

Mit einer Mischung aus 2 bewährten und 3 neuen Personen starten wir mit Energie und neuen Ideen in die kommende Periode. Wir haben uns viel vorgenommen und werden auch einiges erreichen.

Helmut Deutinger

LEBENSQUALITÄT AM ARBEITSPLATZ

6 Uhr, Wecker – Frühstück – Kind, Partner, selbst: ab in Schule und Arbeit. Zwischen Telefon, E-Mail, Präsentation, Besprechung, ... : „Was koche ich heute?“, „Geht sich Einkaufen noch aus?“ Daheim: Kind will spielen, ich will Ruhe, später spielen. Abendessen. Schlafenszeit. Nicht gespielt – morgen. Morgen? 6 Uhr, Wecker, ... Stopp!

Jede Zweite leidet unter Zeitnot, Frauen mehr als Männer, Jüngere mehr als Ältere, Eltern mehr als Kinderlose; die Burn-Out-Raten steigen. Nach einer aktuellen WIFO-Studie*) liegt Österreich bei den Belastungen durch hohe Arbeitsintensität und Zeitdruck über dem EU-Durchschnitt: 60 Prozent leiden unter hohem Arbeitstempo (EU 15: 48 Prozent), 42 Prozent haben nicht genügend Zeit zur Erfüllung der Arbeitsaufgaben (EU 15: 33 Prozent). Tendenz steigend. Insbesondere Frauen sind permanent gezwungen, Arrangements zwischen „Arbeitszeit“ und „Lebenszeit“ zu finden. Lösungen werden auf der privaten Ebene gefunden, das

Erst die Arbeit, dann das Leben?

Von *Kludia Paiha*.

heißt Lebensqualität geht verloren, Zeit für Familie, FreundInnen, Vereine, kulturelle Aktivitäten, etc.

EU-weit wünschen sich ArbeitnehmerInnen deutlich kürzere Arbeitszeiten, technischer Fortschritt, Produktivität und Effizienz würden uns dies auch ermöglichen – also, her damit:

Wir brauchen kürzere und planbare Arbeitszeiten für mehr Zeit für uns, für „mehr Liebe im Grünen“. Und wir brauchen mehr Mitsprache und Mitgestaltung am Arbeitsplatz – bei Arbeitsorganisation, Arbeitsabläufen und Arbeitsstrukturen. Kurz: „Mehr Luft in der Arbeit“ – damit uns beim Arbeiten nicht der Atem wegbleibt.

*) WIFO: Arbeitsbedingte Erkrankungen. Wien, 2008

UNTERTANEN?

Zu den Personalvertretungswahlen 2006 ist die KIV mit dem Motto „Lebensqualität am Arbeitsplatz“ angetreten. Indikatoren für Maßnahmen zur Verbesserung gibt es seitens der Dienstgeberin nur halbherzig bis gar nicht!

Gleich nach den Wahlen hat die Dienstgeberin die Einführung der MitarbeiterInnenbeurteilung angeordnet und auch ohne Zustimmung der Personalvertretung eingeführt. Nach wie vor gibt es für Bedienstete dagegen keine wirkliche Einspruchsmöglichkeit. Eine Möglichkeit, die Vorgesetzten zu beurteilen, wurde nicht geschaffen.

In der Zwischenzeit wurde die GOM (Geschäftsordnung des Magistrats) geändert, das Zuweisungsgesetz, das praktisch Ausgliederungen vereinfacht, eingeführt. Die aktuelle Änderung der Dienstordnung – die umfangreichste der letzten Jahre – wurde bereits im Landtag beschlossen und wird demnächst verlautbart. Um das

zu ermöglichen, musste auch das Personalvertretungsgesetz angepasst werden und das alles, ohne in diesem Gesetz lange von der Gewerkschaft geforderte Verbesserungen bei der Mitbestimmung durchzusetzen. Die Mehrheitsfraktion will diese zu einem späteren Zeitpunkt verhandeln, die Chance etwas zu erreichen, weil auch die Dienstgeberin etwas will, wurde leichtsinnig vertan.

Nach wie vor steht alles unter dem Sparzwang, werden Krankenstände wie eine persönliche Schuld behandelt. Genaue Untersuchungen, was in diesem System krank macht, werden nicht angestellt. Der Magistrat hat viele Programme zur Gesundheit und Vorsorge, aber das steht

alles unter dem Thema „Aushalten lernen“. Wir sollen funktionieren, sollen nicht krank werden, sollen ernährungsbewusst sein, Sport betreiben – aber ja keine Sportunfälle verursachen. Und für ein kleines „Burn Out“ könnte mensch ja Supervision oder Therapie beanspruchen.

Das System zu ändern, gesunde Voraussetzungen zu schaffen, partnerschaftlich mit den MitarbeiterInnen umzugehen, wurde nicht einmal ansatzweise in Erwägung gezogen. Aber, wer ständig Personal einspart und den Arbeitsdruck auf die MitarbeiterInnen erhöht, sollte sich über





Worum es geht ...

Unter Lebensqualität am Arbeitsplatz versteht man den Grad an persönlicher Zufriedenheit, der bei der Arbeit erfahren wird.

Die Qualität des Arbeitslebens hängt vom Ausmaß ab, in dem die MitarbeiterInnen sich wertgeschätzt, belohnt, motiviert und bevollmächtigt fühlen. Sie wird außerdem beeinflusst durch Faktoren wie Arbeitsstrukturen, Sicherheit am Arbeitsplatz, berufliche Entwicklungsmöglichkeiten sowie Work-Life-Balance (Ausgewogenheit von Arbeits- und Privatleben).

Als PersonalvertreterInnen und GewerkschafterInnen des „Konzerns“ Stadt Wien sehen wir in der „Lebensqualität am Arbeitsplatz“ das Wertschöpfungsprinzip der Zukunft. Die MitarbeiterInnen der Stadt sind die größte Ressource der Dienstgeberin. Und zufriedene MitarbeiterInnen sind leistungsfähiger und gesünder als jene, die unter fehlendem Respekt und fehlender Wertschätzung ihrer täglichen Arbeit nachgehen. Beobachtungen zeigen, dass die Arbeit operativ als immer belastender wahrgenommen wird: der Druck nimmt stetig zu, die Beschleunigung scheint nicht zu stoppen zu sein, immer weniger Ressourcen werden verfügbar gemacht und die Zahl der Burn-out Erkrankungen nimmt zu. Reaktionen auf diese Phänomene sind innere Emigration, mangelnde Loyalität zum Arbeitgeber und unvermittelte Ausstiege.

Diese Entwicklungen blieben auch der Dienstgeberin nicht verborgen, deshalb versucht die „Stadt“ vermehrt auf Lösungen zu setzen, welche uns helfen, auszuhalten. Aber ist das wirklich genug? Wir denken, dass schon früher anzusetzen ist. Wie kann MitarbeiterInnen mehr Kontrolle über die Organisation ihres individuellen Arbeitslebens eingeräumt werden, damit eine bessere Abstimmung mit anderen Bereichen ihres Lebens möglich ist? Wie ist ein respektvoller und wertschätzender Umgang mit und unter den MitarbeiterInnen herzustellen?

Es soll aber nicht unerwähnt bleiben, dass es auch Dienststellen gibt, in denen von Lebensqualität am Arbeitsplatz gesprochen werden kann. Demokratische Führung, respektvolles Miteinander, gemeinsame Ziele und Ausgewogenheit im Team sind oftmals Gradmesser für solche „Biotope“ der Stadt Wien.

Martina Petzl-Bastecky, KIV-Personalvertreterin

Krankenstände nicht wundern, sollte etwas ändern und nicht die Kranken bestrafen. Es wäre interessant, einmal zu erfahren, wo das gesparte Geld eigentlich hinwandert und wer von den Personalreduzierungen profitiert. Und noch interessanter wäre wahrscheinlich eine Aufschlüsselung aller Kosten, die uns die Einführung von SAP beschert hat. Was da an Ressourcen und Geld gebunden wurde und noch immer wird, ohne dass ein wirklicher Vorteil zu erkennen wäre, liegt völlig im Dunkeln. Es ist mittlerweile schon Geschichte, aber auch für die Einführung von SAP gab und

gibt es keine Zustimmung (= Beschluss in einem Gremium) der Personalvertretung.

Führen wir uns also noch einmal zusammengefasst vor Augen: Die Dienstgeberin beurteilt die MitarbeiterInnen einseitig, sie wertet Krankenstände als persönliche Schuld, sie spart Personal und erhöht den Arbeitsdruck, sie verkürzt Leistungen, sie „gewährt“ Abgeltung für Mehrdienstleistungen anstatt einen Anspruch darauf zu begründen.

Das sind nicht die Vorstellungen der KIV von Lebensqualität am Arbeitsplatz. Dabei wären Maßnahmen zur Erhöhung der Lebensqualität sehr einfach, die Dienstgeberin müsste sich nur dazu durchringen, ihre MitarbeiterInnen wertzuschätzen. Es kostet nichts, mit Kranken behutsam umzugehen, Ansprüche zu begründen, Beurteilungen humaner zu gestalten. Es kostet natürlich etwas, ausreichend Personal zur Verfügung zu stellen, aber auch das erhöht die Quali-

tät der Leistung und das ist schließlich auch eines der Ziele des modernen Konzerns Magistrat.

Ich persönlich glaube, dass genau das die Themen sind, die die Motivation der MitarbeiterInnen steigert und die Lebensqualität am Arbeitsplatz drastisch erhöht. Bis auf einige wenige schwarze Schafe wollen die KollegInnen gute Arbeit leisten, aber sie wollen dafür anständig behandelt werden und nicht wie Untertanen der Monarchie. Wer das auf der Manager- und Führungsebene nicht gelernt hat, ist fehl am Platz.

Um unsere Vorstellungen durchzusetzen, werden wir Verbündete brauchen. Die Zukunft wird zeigen, wie viel Unterstützung von der Mehrheitsfraktion, die eher zurückweicht und meist nur „noch Schlimmeres“ – was immer das auch sein soll – verhindern will, zu erwarten ist.

Gerhard Winter, KIV-Personalvertreter

„Krisenbewältigung muss finanziert werden – Vermögensbesteuerung jetzt!“

**Alternative, Grüne und Unabhängige GewerkschafterInnen:
ÖVP ist letzte „Klassenpartei“ Österreichs.**

Ausgesprochen erfreut zeigen sich die Alternativen und Grünen GewerkschafterInnen/Unabhängige GewerkschafterInnen (AUGE/UG) über die aktuelle Debatte rund um die stärkere Besteuerung von Vermögen. „Endlich kommt wieder etwas Bewegung in die längst überfällige Verteilungsdebatte,“ so Markus Koza, Bundessekretär der AUGE/UG. „Das aus der Umweltbewegung stammende Verursacherprinzip hat auch bei der Bewältigung der schwersten Wirtschaftskrise der Nachkriegszeit zu gelten: diejenigen die über Jahrzehnte von der neoliberalen Wirtschaftspolitik und der Umverteilung von unten nach oben profitiert haben, sollen nun auch für den Schaden, den diese Wirtschaftspolitik angerichtet hat, aufkommen. Und das heißt: stärkere Besteuerung von Vermögen, von Vermögenszuwächsen, Wertpapierhandel und Spitzeneinkommen,“ fordert die AUGE/UG eine umfassende Besteuerung von großen Vermögen und Top-einkommen – und zwar sofort.

**ÖVP ist letzte Klassenpartei Österreichs –
ihr ÖAAB-Anhängsel um keine Spur besser**

Scharfe Kritik kommt von der AUGE/UG an der ÖVP: „Gerade die Partei, die – wenn von Vermögenssteuern die Rede ist – gerne von ‚klassenkämpferischen Parolen‘ spricht, hat kein Problem permanent den Klassenkampf von oben auszurufen: keine Erhöhung des Arbeitslosengelds, Lockerung der Zumutbarkeitsbestimmungen für Arbeitslose, Rettungspakete für alles und jeden ohne Gegenleistung. Die ÖVP ist die letzte Klassenpartei Österreichs, die selbst die Wirtschaftskrise mit hunderttausenden Arbeitslosen und zehntausenden in Kurzarbeit stehenden Beschäftigten noch zur munteren Befriedigung ihres Klientels benutzt. Und die ÖVP spricht selbst in Zeiten der schwersten Krise von einer möglichst raschen Budgetkonsolidierung ohne neue Steuern. Was das bedeutet, weiß man: Sparpakete auf Kosten der ArbeitnehmerInnen und Arbeitslosen,“ so Koza. Der ÖAAB sei da um keine Spur besser. „Der sogenannte ArbeitnehmerInnenflügel der ÖVP, der ÖAAB, steht der ÖVP da um nichts nach. Sämtliche Initiativen zu einer höheren Besteuerung von Spitzeneinkommen und Vermögen sind vom ÖAAB stets abgeschmettert worden. Der ÖAAB steht damit auf Seiten der Krisenverursacher, nicht der KrisenverliererInnen,“ kritisiert Koza. „Wer im Rahmen einer Diskussion rund um eine höhere Besteuerung von Vermögen von ‚Klassenkampf‘ spricht, sieht wohl selbst die OECD als kommunistische Vorfeldorganisation und die Schweiz sowie die USA als sozialistische Räterepubliken,“ ätzt Koza.

Keine neuen Steuern?

Was ist an Erb- und Schenkungssteuer neu?

„Das ewige ‚keine neuen Steuern‘ das von ÖVP und der SPÖ Tag für Tag heruntergebetet wird, sei ohnehin nur ein leicht zu durchschauendes Ablenkungsmanöver, so Koza: „Weder eine reformierter Erb- und Schenkungssteuer, noch die Reaktivierung der Börsenumsatzsteuer wären neue Steuern. Die hat es gegeben und kann es auch problemlos wieder geben. Und auch eine Spekulationsbesteuerung gibt es bereits – nur mit vollkommen überholten und unnötigen Spekulationsfristen außerhalb derer keine Steuer auf Gewinne mehr anfällt. Es wären nur einige Anpassungen notwendig, sowie die Reaktivierung schon existierender Steuern. Eine höhere Steuerprogression ist genauso problemlos umzusetzen und hat mit ‚neuen Steuern‘ genauso wenig zu tun, wie die im Rahmen der Steuertarifreform beschlossenen niedrigeren Einkommenssteuersätze, auch ‚Neuerungen‘. Die ‚Keine neuen Steuern‘-Rhetorik entlarvt sich jedenfalls von selbst als plumpe Ausrede,“ schließt Koza.



• Für Sozial- statt
Bankenpaket

• Für demokratische
Kontrolle der
Finanzmärkte



Das war die Demonstration am 28. März

„Wir zahlen nicht für eure Krise!“

- Für einen Systemwechsel – für eine solidarische Gesellschaft und Ökonomie

- Für ökologischen und sozialen Umbau der Wirtschaft

- Für eine demokratische und solidarische Gesellschaft

- Die Verursacher und Profiteure müssen zahlen

„FSG in Sachen Umverteilung unglaublich!“

Alternative, Grüne und Unabhängige GewerkschafterInnen zu Tumpel und Vermögensbesteuerung: „Die Botschaft hör ich wohl, allein mir fehlt der Glaube!“

„Dass die FSG nun im Rahmen des AK-Wahlkampfes das Thema Umverteilung und Vermögensbesteuerung wieder entdeckt und damit endlich auf AUGE/UG Positionen umschwenkt, ist zwar erfreulich – allerdings sollen die FSG und Tumpel gleichzeitig erklären, warum dann sämtliche Anträge der AUGE/UG zu einer höheren Besteuerung von Spitzeneinkommen im Rahmen der letzten Wiener AK-Vollversammlung von der FSG nicht angenommen worden sind, sondern vorerst einmal in die Ausschüsse verwiesen wurden,“ fragt sich Markus Koza, Bundessekretär der AUGE/UG – Alternative und Grüne GewerkschafterInnen/Unabhängige GewerkschafterInnen.

Zur letzten AK-Vollversammlung in Wien brachte die AUGE/UG mehrere Anträge zu einer höheren Besteuerung von Spitzeneinkommen ein, die sämtliche von der FSG-Mehrheit nicht angenommen und zugewiesen wurden. „Obwohl die FSGler teilweise wortident das gleiche gefordert haben. Allerdings kamen die Anträge halt nicht von ihnen, und das verkraften SozialdemokratInnen scheinbar nicht,“ so Koza. „Und wo waren Tumpel und die ganze FSG, als die großkoalitionäre Steuerreform ausverhandelt wurde, dieses Umverteilungspaket nach oben? Da war wenig von einer höheren Besteuerung von Spitzeneinkommen, großen Vermögen, großen Erbschaften oder der Wiedereinführung einer Börsenumsatzsteuer zu hören. Vielmehr haben auch die FSG-Parlamentsabgeordneten einen Antrag der Grünen im Rahmen des Bankenrettungspaketes auf Wiedereinführung der Börsenumsatzsteuer abgelehnt. Die FSG ist in Fragen Umverteilung einfach nicht glaubwürdig,“ kritisiert Koza. „Sich jetzt groß als ‚Umverteiler‘ aufzuspielen ist billig. Während Tumpel fleißig poltert, berät gleichzeitig AK-Direktor Muhm den Bundeskanzler Faymann in wirtschaftspolitischen Fragen. Und Faymann hat einmal mehr klar gestellt, dass es mit ihm keine neuen Steuern geben würde. Was nicht nur aus verteilungs-, sondern auch sozialpolitischen Gründen geradezu unverantwortlich ist. Oder bereitet die SPÖ bereits jetzt die Sparpakete der Zukunft auf Kosten von ArbeitnehmerInnen und Arbeitslosen vor?“ schließt Koza.



ENTDECKUNG:

ALLE IM SELBEN BOOT



MOMENT!

WIE IST DAS JETZT WIRKLICH?



SOLLTE ES NICHT BESSER HEISSEN:



EHRLICH GESAGT, DIE KORREKTE LOSUNG IST LEIDER DIESE:





MITTENDRIN STATT NUR DANEBEN

Vielen war vor den letzten Wahlen im Jahr 2005 nicht klar, dass in ihrem Wahlkreis nur eine einzige Liste zur Wahl stand. Fakt ist: Wo es keine KandidatInnen der UG-Vida gibt, dort gibt es in der Regel auch keine Wahlmöglichkeit zwischen mehreren Fraktionen! Mehr Demokratie ist möglich ... allerdings nicht von selbst, du musst schon dazu beitragen. Ich weiss, es gibt unzählige Argumente, nichts zu tun und es gehört eine Portion Mut dazu, selbst Verantwortung übernehmen zu wollen.

Die Frage ist, zu welcher Gruppe zählst du dich? Zu jener, die der Meinung ist, man könne ohnehin an den bestehenden Zuständen nichts ändern, oder zu jener, die sich mit eben diesen Zu- und Umständen nicht abfindet.

Wenn du dich zur zweiten Gruppe zählst, dann bieten dir die „Unabhängigen GewerkschafterInnen in der Vida – UG-Vida“ die Möglichkeit zur Zusammenarbeit an. Eine Zusammenarbeit, die auf basisdemokratischen und überparteilichen Grundsätzen beruht.

Wir wissen, dass es viele gibt, die nicht in Parteigewerkschaften die Zukunft sehen. Die sich zwar für Gewerkschafts- oder Betriebsrätstätigkeiten interessieren, dies aber auf einer unabhängigen Ebene. Die UG-Vida ist dafür

In wenigen Wochen wird ein neuer Betriebsrat bei den Bundesbahnen gewählt. KollegInnen der UG-Vida werden sich dieser Wahl stellen, um ihre Ideen und Forderungen auch in den nächsten vier Jahren in die Betriebsratskörperschaften hineinzutragen.

Von Anton Hedenig.

die ideale Plattform. Wenn du nicht willst, dass bei den bald stattfindenden Betriebsrats-Wahlen in deinem Wahlkreis wieder nur eine Wahlmöglichkeit vorhanden ist, dann musst du selbst aktiv werden.

Informations- und Kontaktmöglichkeiten unter www.ug-vida.at oder eine E-Mail an admin@ug-vida.at.

Es gibt viel zu tun – packen wir es gemeinsam an!

Wahl von 3.–5. Juni '09

E-Mail vom 7. April 2009: „Liebe KollegInnen, liebe MitstreiterInnen, soeben wurde im FSG Präsidium beschlossen, dass die Betriebsrats-Wahl bei der ÖBB (alle Firmen gemeinsam), vom 3. bis 5. Juni 2009 stattfinden werden. Bitte um Weiterleitung in euren Kreisen.“



ANTON HEDENIG
IST BUNDESSPRECHER
DER UG-VIDA.

ug-oegb.at

auge.or.at

kiv.at

ugood.at

ug-vida.at

we4you-ug.at

WENNS MEIN HERRL GUT GEHT ...

ES ist die eine Hälfte der uralten Tragödie im Gewerkschaftsbund, im Alltag ist die Gleichung schier selbstverständlich: ÖGB = FSG = SPÖ. Nur in der Gewerkschaft Öffentlicher Dienst ist das anders, aber da ist es eben „seitenverkehrt“. Die andere Hälfte ist die kritiklose Hochschätzung der Sozialpartnerschaft. Beide Haltungen hatten sich während der Krise des ÖGB ein bisschen verflacht und feiern jetzt in schon länger nicht gekannter Stärke fröhliche Urständ. Die Folgen werden für die Gewerkschaftsbewegung nicht ungefährlich sein. Ich will es an kleinen Beispielen zeigen.

SOZIALPARTNER

Nicht erst seit der allgemeinen Umkehr der Wortbedeutungen bezeichnet der ÖGB seine Konterparts als Partner, das geschieht schon seit dem zweiten Weltkrieg. Dieses jetzt wieder so gefeierte System hat zweifellos Vorteile. Es hat aber auch gravierende Nachteile, die ich in diesem Rahmen nicht alle aufzählen muss – unsere kritische Haltung dazu ist altbewährt. Natürlich bedeutet Sozialpartnerschaft, dass die Oberen aushandeln, was die Unteren dann vertreten müssen. Kritik und Diskussion werden durch ein solches Vorgehen im Ansatz erstickt, sie schaden der „Handschlagqualität“.

In der letzten Zeit geht es aber darüber hinaus. Seit uns in den letzten zwei Jahren die Sozialpartnerpapiere hufenweise um die Ohren geflogen sind, sollen wir nicht einmal mehr fordern

Parteiverflechtung und treue Sozialpartnerschaft drohen dem ÖGB jetzt mehr zu schaden denn je.

Von Lisa Langbein.



dürfen. Denn gefordert kann nur werden, was Aussicht auf Umsetzung hat. Also was schon verhandelt ist oder sich als Ergebnis schon abzeichnet.

Was die gewerkschaftliche Antwort auf die Krise mehr als zahnlos macht. Bildungsoffensive? Nicht drinnen. Steuerreform? Geht derzeit nicht. Arbeitszeitverkürzung? Ginge jetzt nur ohne Lohnausgleich, das können wir nicht fordern ...

Die Forderungen und Standpunkte des Gewerkschaftsbundes orientieren sich in Österreich derzeit an der Bereitschaft der Wirtschaft. Zumindest die, die nach aussen getragen werden. Das ist gefährlich.

PARTEISOLDATEN

Die beiden Sozialpartner der letzten Jahre sind jetzt Minister. Da ist schon Solidarität gefragt, oder? Die SPÖ ist an der Regierung. Da kann nicht „quergeschossen“ werden, oder? Nein, kann natürlich nicht. Auch wenn Unzufriedenheit herrscht, auch wenn eigentlich klar ist, dass nicht im Sinne der ArbeitnehmerInnen gehandelt wird. Der Unmut ist bei vielen GewerkschafterInnen deutlich hörbar. Aber nur „innen“. Positiv ist dabei schon, so fürchte ich, dass es offenbar Bemühungen gibt, die Partei zu überzeugen, dass zumindest ein

bissl was geschehen muss. Vielleicht sogar von beiden Fraktionen.

Ich glaube, dass es symptomatisch ist, dass in einem Arbeitskreis zur Erarbeitung der Forderungen zum ÖGB-Kongress Anfang Juli der Ausspruch gefallen ist: „Wenn wir das so umformulieren, dann entspricht das auch dem Regierungsprogramm“. Und dass es bezeichnend ist, dass die Erhöhung des Arbeitslosengeldes immer wieder auf eine Nettoersatzrate von sechzig Prozent gefordert wird. So scheint es akkordiert zu sein. Das ist beschämend wenig, schon gar als Forderung der Gewerkschaft (EU-Durchschnitt siebzig Prozent) und wird nach Reklamation oft wieder rausgenommen. So sind die GewerkschafterInnen als BotschafterInnen des Regierungsprogrammes unterwegs, weil sie – wahrscheinlich zu Recht – fürchten, dass dieses noch „untersritten“ wird.

Solcherart Beschäftigte, bienenfleissig unterwegs, realpolitisch das Allerschlimmste zu mildern, haben natürlich wenig Zeit für Visionen und Forderungen. Daran scheitern dann Reform und Glaubwürdigkeit. Zur Demonstration am 28. März konnte der ÖGB nicht aufrufen, weil die Beteiligung an der grossen EGB-Demonstration am 16. Mai schon vereinbart war.

DIE REFORM DER REFORM

Geht weiter. Jetzt wurde auch das schon beschlossene Papier zur ethischen Veranlagung von Vermögen verändert. Die Passagen zum Klimaschutz und zur sozialen Verantwortung wurden als Kriterien gestrichen. Natürlich nur wegen der Praktikabilität, denn „wie wäre das kontrollierbar“. In den Köpfen sind die Punkte selbstverständlich weiter erhalten, wurde versichert. Wieder sind wir beim Dilemma – ob Abwrackprämie oder VÖEST-Anteile – nicht die Zukunft der Arbeit und der Gesellschaft zählt, sondern das blinde Weiterwursteln. Als Ergebnis haben wir dann mehr vom Alten und als nächste Katastrophe die Klimakrise.

Apropos Klima: das wird in den Gewerkschaften wieder immer kälter und minderheitenfeindlicher.



LISA LANGBEIN
IST UG-VORSITZENDE UND ARBEITET IN DER KIV..

Uni-Kollektivvertrag

„SCHLICHTWEG EINE SAUEREREI,

IM

letzten Akt des Verhandlungsdramas rund um die Implementierung des Uni-Kollektivvertrages sollen noch schnell die Schwächsten in der Uni-Hierarchien noch einmal ordentlich draufzahlen," empört sich Andrea Ofner, UG-Betriebsrätin an der Medizinischen Universität Wien und AUGÉ/UG-Kandidatin zur Wiener Arbeiterkammer-Wahl.

Die WissenschaftlerInnen in Ausbildung, die nach dem 31. Jänner 2003 aufgenommen wurden, will die Universitätskonferenz erst gar nicht in den Kollektivvertrag aufnehmen, die LektorInnen sollen erst nach zwei Jahren in den Genuss des Gehaltsschemas und damit von Lohnerhöhungen kommen.

... dass im letzten Augenblick wieder bei den am schlechtest entlohnten Uni-Gruppen gespart werden soll".

„Die Pensionskassenzahlungen, die zwei Jahre nur zu einem geringeren als dem vorhergesehenen Prozentsatz geleistet werden, klingen da vergleichsweise harmlos. Eine skandalöse und ungeheuerliche Vorgehensweise," kritisiert Ofner.

Wieso die Universitätskonferenz überhaupt noch das mühsam verhan-

delte Paket aufschnürt, wo doch der Dachverband „Universitätskonferenz" selbst der Verhandlungspartner bei den Kollektivvertrags-Verhandlungen war und ist, ist Brigitte Ratzer, UG-Betriebsrätin und AUGÉ/UG-Kandidatin an der TU Wien, ein Rätsel. „Es kann ja wohl nur als schlechter Witz bezeichnet werden, dass nach jahrelangen Verhandlungen und einer Einigung in der Causa Uni-Kollektivvertrag der eine Verhandlungspartner den Vertrag ganz einfach einseitig aufkündigt und nun von der Gewerkschaft Öffentlicher Dienst so rasch als möglich ein ‚Ja' oder ‚Nein' verlangt. Verträge müssen Gültigkeit haben – und zwar für alle Seiten, Punkt.“

Übrigens hat auch die Arbeiterkammer-Wien in ihrer letzten Vollversammlung einem Antrag der AUGÉ/UG nach Vollfinanzierung des Uni-Kollektivvertrages mit den Stimmen aller großen Fraktionen zugestimmt. Andrea Ofner fordert auch diesen Sozialpartner auf, seine Verantwortung ernst zu nehmen und sich gegenüber Universitätskonferenz und Regierung dafür einzusetzen, dass der Uni-Kollektivvertrag in seiner ausverhandelten Form gültig bleibt und entsprechende Finanzmittel dafür bereit gestellt werden.

Wer sein Geld **ökologisch sinnvoll und rentabel** anlegen will, vertraut seit 1991 auf den Informationsdienst

ÖKO
INVEST

Wir liefern aktuelle Informationen und Tipps zu

- ◆ Wind-, Solar- und Wasserkraftbeteiligungen,
- ◆ **Umweltaktien-Musterdepot**
- ◆ **Solar-Aktien-Index PPVX**
(1645% von 2003 bis Ende 2008)
- ◆ **Öko-Aktien-Index nx-25**
(+167% von Mai 2003 bis Ende 2008)
- ◆ Warnungen vor (grün-)schwarzen Schafen.

Ein kostenloses ÖKO - INVEST - Probeexemplar oder die 112-seitige **Solaraktien-Studie 2009** (38,50 Euro inkl. Versand) können Sie abrufen beim

ÖKO-INVEST-Verlag
Schweizentalstr. 8-10/5
A-1130 Wien
Tel. 0043/1/876 05 01
Fax 0043/1/315696 1
email: oeko_invest@teleweb.at



Ein anderes Europa schaffen

Vorschläge für ein soziales, ökologisches und demokratisches Europa.

- Vortrag und Podiumsdiskussion, 4. Mai 2009, 18 Uhr
- Konferenz, 5. Mai 2009, 9 Uhr

Ort: GPA-djp Vista3-Veranstaltungszentrum, Schlachthausgasse 28 (Ecke Alfred Dallinger Platz 1), 1034 Wien

Bitte beachten: Für die Konferenz wird um Anmeldung gebeten unter anmeldung@unsereuropa.at oder (01) 544 00 10.

Eine Veranstaltung von: Arbeiterkammer-Wien, attac, BEIGEWUM, GPA.djp, Grüne Bildungswerkstatt, ÖGB, Öko-büro, Renner-Institut, SERI.

Von
Vera Koller



Zu Beginn ist es mir wichtig darauf hinzuweisen, dass ich mich in den folgenden Zeilen nur mit der Standardvariante beschäftige. Es ist daher wichtig einige Faktoren festzulegen: Ich gehe von einem

1. ... unbefristeten Dienstverhältnis aus. Bei einem befristeten Dienstverhältnis sind die Kündigungsmöglichkeiten anders zu beurteilen.
2. ... Arbeitsverhältnis aus, in dem es keine besonderen Kündigungsregelungen gibt.

Die Kündigung

• Unter einer Kündigung versteht man die einseitige Auflösung eines Vertragsverhältnisses. Diese Auflösungsmöglichkeit ist nicht nur im Arbeitsrecht sondern bei allen Dauerschuld-

1. Er kann der Kündigung zustimmen (außer in ganz besonderen Situationen sollte diese Möglichkeit, für Betriebsräte die ihre Belegschaft ernsthaft vertreten, gar nicht in Betracht gezogen werden),
2. Der Betriebsrat kann der Kündigung widersprechen (tut er dies, hat der Betriebsrat die Möglichkeit die Kündigung unter bestimmten Voraussetzungen bei Gericht anzufechten),
3. Der Betriebsrat kann keine Stellungnahme zur Kündigung abgeben (dann hat die betroffene Arbeitnehmerin die Möglichkeit, die Kündigung unter bestimmten Voraussetzungen anzufechten).

Es passiert immer wieder, dass Betriebsräte schon nach 1–2 Tagen ihre Stellungnahme abgeben. Man möchte ja sofort Widerspruch einlegen. Es sollte jedoch eines nicht vergessen werden: Die Kündigung kann erst nach Erfolgen der Stellungnahme ausgesprochen werden und erst dann beginnt eine Kündigungsfrist zu laufen! Es ist daher oft möglich, mit dem Hinauszögern einer Stellungnahme zu einem späteren Kündigungstermin zu kommen.

• Eine Kündigung muss nicht begründet werden. Es steht jedem Vertragspartner zu, das Vertragsverhältnis jederzeit, ohne sich dafür rechtfertigen zu müssen, beenden zu können. Der Schutz der Betroffenen ist nach den Vorstellungen unseres Gesetzgebers schon durch die Einhaltung von Fristen und Terminen verwirklicht.

Einvernehmlichen Auflösung

Im Gegensatz zu einer Kündigung ist man bei einer einvernehmlichen Auflösung des Dienstverhältnisses nicht an Termine und Fristen gebunden. Bei einer einvernehmlichen Auflösung handelt es sich um einen Vertrag, in dem die Bedingungen der Beendigung relativ frei vereinbart werden können (z.B. der Tag der Beendigung, Abfertigung, Urlaubsabgeltung, zusätzliche freiwillige Zahlungen usw.). Aufgrund dessen gibt es kaum Möglichkeiten, eine einmal unterschriebene, einvernehmliche Auflösung zu widerrufen. Daher ist es besonders wichtig, sich diesen Schritt genau zu überlegen, und die einvernehmliche Auflösungserklärung auf versteckte Fallen zu überprüfen. Auf der anderen Seite können in einer einvernehmlichen Auflösung auch zusätzliche Dinge vereinbart werden, die bei einer Kündigung nicht zustehen würden.

Die einvernehmliche Auflösung wird sehr oft von Dienstgeberinnen als Druckmittel eingesetzt. Insbesondere, wird sehr oft damit argumentiert, dass eine einvernehmliche Auflösung bei zukünftigen Arbeitgeberinnen besser wirkt als eine Kündigung. Ich wage dies in der heutigen Zeit zu bezweifeln. Man muss sich beim Abschluss einer einvernehmlichen Auflösung jedenfalls bewusst sein, dass man zumeist um eine etwaige Kündigungsfrist umfällt. Darüber hinaus ist Vorsicht angedacht bei Fällen, in denen noch eine „Abfertigung Alt“ zusteht.

Es ist daher jedenfalls anzuraten, den Betriebsrat beizuziehen, beziehungsweise wenn ein solcher nicht besteht, sich anderswo beraten zu lassen. ■

Kündigung; Einvernehmliche Auflösung von Arbeitsverhältnissen

Da ich in letzter Zeit immer häufiger mit Fragen zu diesem Thema konfrontiert werde, hier einige grundsätzliche Dinge.

verhältnissen von Relevanz, wäre man ja sonst lebenslang an einen Vertragsabschluss gebunden. Dabei ist zu beachten, dass das Wort „Einseitig“ dafür steht, dass nur eine Person den Willen äußern muss, das Vertragsverhältnis zu beenden. Natürlich muss diese Willensäußerung, um wirksam zu werden, dem Vertragspartner übermittelt werden.

• Eine Kündigung kann, außer in vom Gesetz normierten Ausnahmefällen, jederzeit ohne Angabe von Gründen ausgesprochen werden. Um jedoch, besonders im Arbeitsrecht, wo es naturgemäß einen stärkeren sowie einen schwächeren Partner gibt, einen bestimmten Schutz zu verwirklichen, sind bei der Beendigung von Arbeitsverhältnissen bestimmte Termine bzw. Fristen einzuhalten. Diese Fristen und Termine haben jedoch nichts mit dem tatsächlichen Ausspruch der Kündigung zu tun. Dieser Ausspruch kann jederzeit erfolgen und ist, entgegen verbreiteter Meinungen, an keine Form gebunden. Eine Kündigung kann daher, außer im Gesetz sind Sonderbestimmungen normiert, auch mündlich erfolgen.

Anders verhält es sich in Betrieben in denen ein Betriebsrat errichtet ist: In solchen Betrieben ist der Betriebsrat, vor Ausspruch der Kündigung, von der geplanten Kündigung zu informieren und er kann innerhalb von 5 Arbeitstagen dazu Stellung beziehen. Wird die Kündigung ohne Information des Betriebsrates bzw. vor verstreichen der 5-Tagesfrist ausgesprochen ist sie nicht wirksam. Das bedeutet, dass das Arbeitsverhältnis weiterhin aufrecht ist.

Der Betriebsrat hat 3 Möglichkeiten, auf die Verständigung zu reagieren:

VERA KOLLER
IST IM KOA DER UG
UND RECHTSEXPERTIN
IN DER GPA-DJP-WIEN.

Einige Zahlen, Daten, Fakten
zum Thema Arbeit, Steuern, Energie und Umwelt.

FAKTEN

UMWELTSTEUERN IM VERGLEICH – ÖSTERREICH DEUTLICH UNTER EU-DURCHSCHNITT

Anteil der Umweltsteuern am gesamten Steuer-
aufkommen*) (2006, in Prozent)

Dänemark	12,2
Niederlande	10,4
Portugal	8,4
Luxemburg	7,4
Finnland	6,8
Italien	6,5
Grossbritannien	6,4
EU-27	6,4
Griechenland	6,3
Deutschland	6,1
Österreich	5,9
Schweden	5,6
Frankreich	5,2
Spanien	5,1
Belgien	4,9

*) Steuereinnahmen insgesamt inklusive Sozialabgaben
Quelle: WIFO, Eurostat

JOBMOTOR ERNEUERBARE ENERGIEN

Eine „Energiewende“ von fossilen auf erneuerbare, umweltfreundliche Energien ist nicht nur gut für den Klimaschutz, sondern hat auch positive Effekte auf die Beschäftigung: So errechnet die Technische Universität Wien in einer aus dem Jahr 2006 stammenden Studie („Erneuerbare aus und in Österreich – Technologien und Nutzung Erneuerbarer Energieträger – wirtschaftliche Bedeutung für Österreich“) einen Bruttobeschäftigungseffekt von 32.700 Arbeitsplätzen (Technologieproduktion: 13.600, Technologiebetrieb: 19.100 Beschäftigte) für das Jahr 2004 als Folge der Förderung und des Ausbaus erneuerbarer Energien. Die Studie spricht von einem „bedeutenden Wirtschafts- und Beschäftigungsfaktor.“ Ein kräftiges Beschäftigungswachstum hat der konsequente Ausbau erneuerbarer Energien auch in Deutschland gebracht: Dank des „Erneuerbare-Energie-Gesetzes (EEG)“ stieg hier die Beschäftigung von 235.600 Beschäftigten im Jahr 2006 auf 249.300 Beschäftigte im Jahr 2007. Die erwarteten Beschäftigungseffekte mussten nach oben korrigiert werden – wurde doch für das Jahr

2006 noch ein Beschäftigungseffekt von 214.000 Arbeitsplätzen geschätzt.

Quelle: TU-Wien „Erneuerbare aus und in Österreich“, Bundesministerium für Umwelt, Naturschutz und Reaktorsicherheit (BRD), Erneuerbare Energien: Bruttobeschäftigung 2006 (BRD)

ÖSTERREICH: MILLIARDEN EURO FÜR ÖL- UND GAS-IMPORTE

Energieimporte für fossile Energieträger kommen der österreichischen Volkswirtschaft – und damit den BürgerInnen – immer teurer. So stiegen die Importkosten von Kohle, Erdöl und Erdgas von über 8,5 Milliarden Euro im Jahr 2005 auf 10,36 Milliarden Euro im Jahr 2006. Freuen darüber dürfen sich Ölmultis, Oligarchen und Scheichs. Im Gegensatz dazu wurde Ökostrom (Wind, Biomasse, Photovoltaik etc.) – also saubere, erneuerbare Energie, die Wertschöpfung und Arbeitsplätze im Inland bringt – im Jahr 2005 mit 181 Millionen Euro, im Jahr 2006 mit 198 Millionen Euro gefördert.

Quelle: Daten zur Entwicklung der Energiewirtschaft, Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit, GLOBAL 2000

TEURER ÖKOSTROM?

Die Förderung von Ökostrom wird immer wieder – auch von Arbeiterkammer und österreichischem Gewerkschaftsbund – für hohe Strompreise verantwortlich gemacht und entsprechend bekämpft. Abgesehen davon, dass die wahren Preistreiber wohl eindeutig Erdöl und Erdgas darstellen und der Marktpreis für Strom inzwischen über den geltenden Einspeisetarifen für Strom aus Windkraft liegt, sprechen Untersuchungen eine klar andere Sprache: So spricht der Entwurf des deutschen Bundesministeriums zum Erfahrungsbericht 2007 zum Erneuerbaren-Energie-Gesetz (EEG) vom Juli 2007 von einer preisdämpfenden Wirkung von Strom aus erneuerbaren Energien. An der Leipziger Strombörse bestimmt sich der Preis nämlich an der Strombereitstellung durch die jeweils teuersten fossilen Kraftwerke, deren Einsatz durch die eingespeisten Strommengen aus Erzeugungsanlagen der erneuerbaren Energien vermieden werden: Dieser sogenannte Merit-Order-Effekt hat 2006 zu Einsparungen von rund 5 Milliarden Euro geführt und die Kosten für die Förderung alternativer Stromerzeugung überkompensiert: Einsparungen von 5 Milliarden Euro im Jahr

2006 stehen Ökostromförderungen von rund 1,8 Milliarden Euro gegenüber – ein stolzer Differenzbetrag von 3,2 Milliarden Euro. Da die Leipziger Strombörse auch für Österreich die bestimmende Börse ist, kann davon ausgegangen werden, dass für Österreich ein ähnliche preisdämpfende Wirkung von Ökostrom anzunehmen ist.

Der Einsatz erneuerbarer Energien reduziert den CO²-Ausstoß: laut Studie der TU-Wien führte der Einsatz erneuerbarer Energien im Jahr 2004 zu einer CO²-Bruttoeinsparung von ca. 11,9 Millionen Tonnen und damit – bei einem Zertifikatspreis von 20 Euro pro Tonne CO² – zu Einsparungen von 216 Millionen Euro. Strom aus Ökostromanlagen hat im Jahr 2007 4,35 Millionen Euro vermieden. Verwendet mensch zur Bewertung der vermiedenen Schadenskosten den Wert von 70 Euro pro Tonne CO², den auch das deutsche Umweltministerium in seinem Erfahrungsbericht zum EEG im Juli 2007 verwendet hat, so gelangt mensch auf vermiedene gesamtgesellschaftliche Schadenskosten von 305 Millionen Euro im Jahr 2007. Damit sind die Förderkosten deutlich geringer als die vermiedenen Schadenskosten.

Quelle: Quelle: TU-Wien „Erneuerbare aus und in Österreich“, GLOBAL 2000

Von 17,5 Milliarden Euro externen Verkehrskosten pro Jahr entfallen ...

- 7,9 Milliarden auf externe Staukosten
- 3,7 Milliarden auf externe Unfallfolgekosten
- 2,0 Milliarden auf Gesundheitskosten
- 1,8 Milliarden auf Klimakosten
- 1,6 Milliarden auf Lärmkosten
- 0,5 Milliarden auf Schadstoffkosten

Quelle: VCÖ 2007, Verkehr 2020 – Ziele und Entwicklungen

ENERGIEARMUTSFALLE – UND WAS DAGEGEN GETAN WERDEN KANN

Die Teuerung in den beiden großen Bereichen „Energie“ und „Wohnen“ drückt schwer auf einkommensarme Haushalte. Jetzt schon können es sich 313.000 Menschen in Österreich – also vier Prozent der Wohnbevölkerung – nicht leisten, die Wohnung angemessen warm zu halten, davon 83.000 Kinder (Quelle: Statistik Austria, EU-SILC).

Das unterste Einkommenszehntel (weniger als 837 Euro) muss 36 Prozent des monatlich verfügbaren Haushaltseinkommens für Wohnen und Energie ausgeben, 18 Prozent für Lebensmittel (Quelle: Konsumerhebung Statistik Austria und eigene Erhebungen). Je weiter das Haushaltseinkommen sinkt, desto höher wird dieser Anteil am Gesamtbudget. Eine der zentralen Ursachen hinter der Teuerung ist der gestiegene Ölpreis, der sich auf viele Produkte in der Wertschöpfungskette auswirkt. Langfristig wird Öl nicht mehr billiger werden.

Aber es gibt Wege aus der Energiearmutsfalle, die nicht nur gegen die Teuerung wirken, sondern auch Beschäftigung sowie ein umweltfreundliches Wachstum und damit wichtige wirtschaftliche Impulse aus der Krise bringen: So kann der Austausch von Fossil-Einzelöfen durch Pellets-Öfen gefördert werden. Rund 110.000 meist arme Haushalte heizen mit Einzelöfen.

90.000 Öfen werden mit Öl oder Flüssiggas beheizt, 20.000 mit Steinkohle, Koks oder Briketts. Würden diese Öfen durch Pellets-Öfen ersetzt, würde das einmal 165 Millionen Euro kosten, brächte den Haushalten allerdings eine Ersparnis von rund 600 Euro im Jahr. Ein weiterer Weg: die thermische Sanierung des Althausbestandes. Rund 1,5 Millionen Häuser gibt es in Österreich, die zwischen 1945 und 1980 gebaut wurden und schlecht wärmedämmend sind. Würde die Sanierungsrate des Althausbestandes von derzeit 1,5 Prozent auf 3 Prozent erhöht, würde das im Jahr rund 600 Millionen Euro kosten. Die totalen Energiekosten würden sich im Gegenzug jährlich um zirka 160 Millionen Euro, die CO²-Emissionen um ca. 750.000 Tonnen reduzieren. Ein Haushalt würde sich so rund 500 Euro pro Jahr an Heizkosten sparen. ■

Quelle: Österreichische Armutskonferenz/Greenpeace, „Anti-Teuerungspaket gegen Armut und Klimawandel“



WAS UNS DER VERKEHR KOSTET

Viele Kosten des Verkehrs werden nicht von jenen getragen, die sie verursachen. Sowohl der PKW- als auch der LKW-Verkehr zahlen in Österreich nur einen geringen Teil der von ihnen verursachten Kosten für Infrastruktur, Umwelt und Gesundheit. Diese so genannten „externen“ Kosten werden auf die Allgemeinheit abgewälzt. So verursacht der PKW-Verkehr volkswirtschaftliche Kosten in Höhe von 10,9 Milliarden Euro, gedeckt durch Einnahmen sind jedoch nur 44 Prozent, wenn das ganze Strassennetz berücksichtigt wird. Von den 5,7 Milliarden Kosten, die der LKW-Verkehr jährlich verursacht, sind lediglich 36 Prozent durch Einnahmen gedeckt. Werden neben den externen Kosten auch andere marktverzerrende Effekte des Verkehrs berücksichtigt – etwa die Pendlerpauschale und das Kilometergeld, die ebenfalls aus dem allgemeinen Steuertopf bezahlt werden – ergeben sich Gesamtkosten von Euro 29 Milliarden pro Jahr.

Nachdem sich die AUGÉ/UG speziell im Rahmen der Arbeiterkammerwahl 2009 für mehr Luft am Arbeitsplatz einsetzt, möchte ich nachstehend beschreiben, was es schon derzeit im arbeitsrechtlichen Kontext gibt. *Von Christian Aichmayr.*

AUSZEITEN

Eines ist klar: Bei späteren Pensionsantrittszeiten wird es oftmals Sinn machen, sich bereits während der Berufszeit „Auszeiten“ zu nehmen, um auch für andere Seiten des Lebens Zeit zu haben. Und wir müssen uns vor Augen halten, dass das 65. Lebensjahr für die derzeit in Beschäftigung stehenden DienstnehmerInnen mehr und mehr das reale Pensionsantrittsalter sein wird. Pensionsantritt als Lebensziel? Ich denke, das Leben kann man nicht aufschieben, es soll nach Möglichkeit in jeder Lebensphase lebenswert sein.

Schon für Frauen, die ab dem Jahr 1968 geboren sind, ist das 65. Lebensjahr als Pensionsantrittsalter vorgesehen. Die letzten Frauen, die noch mit der Erreichung des 60. Lebensjahres in Pension gehen können (natürlich immer bei Vorliegen entsprechender Versicherungszeiten) sind jene des Jahrganges 1963 ... ab dem Jahrgang 1964 rückt das Pensionsantrittsalter jedes Jahr um ein Jahr nach vorne.

Welcher Möglichkeiten sich mensch bedienen kann:

SABBATICAL

Man vereinbart mit dem Dienstgeber zum Beispiel im Rahmen von zwei Jah-

ren eineinhalb Jahre (Ansparphase) voll zu arbeiten und dafür 75 Prozent Gehalt zu bekommen. Während des halben Jahres Freizeit (Konsumationsphase) erhält man weiterhin 75 Prozent Gehalt und bleibt im Betrieb angemeldet. Man verliert damit keine Ansprüche punkto Gehaltsvorrückung oder Entgeltfortzahlung im Falle von Krankenstand.

Manche Kollektivverträge (z. B. der BAGS-KV) enthält die Möglichkeit eines Sabbaticals. Zu vereinbaren ist diese Form der Auszeit aber immer einvernehmlich zwischen DienstgeberIn und DienstnehmerIn.

BILDUNGSKARENZ ¹⁾

Bildungskarenz ermöglicht es DienstnehmerInnen, sich für drei bis zwölf Monate von der Arbeit freustellen zu lassen, um an Bildungsmöglichkeiten teilzunehmen. Das Dienstverhältnis ruht, wird aber nicht aufgelöst.

Während der Bildungskarenz erhält die karenzierte DienstnehmerIn vom AMS ein Weiterbildungsgeld in der Höhe des fiktiven Arbeitslosengeldes, die Untergrenze liegt bei 14,53 Euro pro Tag = Höhe des täglichen Karenzgeldes wie auch bei der Elternkarenz (Stand Jahr 2009).

Folgende Kriterien sind dabei zu beachten:

Das Dienstverhältnis muss bereits ununterbrochen ein Jahr gedauert haben. Eine neuerliche Bildungskarenz kann erst drei Jahre nach der Rückkehr aus einer Bildungskarenz vereinbart werden. Die Bildungskarenz kann auch unmittelbar im Anschluss an eine Karenz nach dem Mutterschutz- beziehungsweise Väterkarenzgesetz verein-

bart werden. Das Zustandekommen der Bildungskarenz ist vom Einverständnis der Dienstgeberin abhängig. Zeitpunkt und Dauer müssen von Dienstgeberin und -nehmerin vereinbart werden. Der Antrag auf Weiterbildungsgeld ist beim AMS mindestens zwei Wochen vor Antritt des Karenzbeginnes einzureichen.

Die DienstnehmerIn erhält während der Bildungskarenz „Weiterbildungsgeld“ vom AMS, sofern sie die Teilnahme an Bildungsmaßnahmen im Ausmaß von 20 Stunden nachweisen kann. Daneben ist der Bezug eines Einkommens bis zur Geringfügigkeitsgrenze zulässig (aktuelle Grenzen 2009: Täglich 27,47 beziehungsweise monatlich 357,74 Euro) wobei dies auch bei der eigenen Dienstgeberin erworben werden kann.

Für die Dauer der Bildungskarenz entfällt der Anspruch auf Entgelt einschließlich anteiliger Sonderzahlungen. Ebenso besteht für diese Zeit kein Urlaubsanspruch. Zeiten der Bildungskarenz zählen auch nicht zu dienstzeitabhängigen Ansprüchen wie zum Beispiel Abfertigung alt, Dauer der Kündigungsfristen, Urlaubsausmaßsberechnung oder Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall (jedoch zum Anspruch auf Jubiläumsgeld). Bei Abfertigung neu wird für die Zeit der Bildungskarenz der Beitrag in Höhe von 1,53 Prozent des Kinderbetreuungsgeldes vom Familienlastenausgleichsfonds weiterbezahlt.

Während der Bildungskarenz ist die DienstnehmerIn kranken- und unfallversichert, aber nicht pensionsversichert. Erst ab Erreichung des 45. Lebensjahres gelten Zeiten der Bildungskarenz als Ersatzzeiten in der Pensions-



CHRISTIAN AICHMAYR
IST LEITER DES PERSONAL-
WESENS EINER NON-
PROFIT-ORGANISATION
IM SOZIALBEREICH.

versicherung. Für die Dauer der Bildungskarenz kann die Dienstnehmerin aber ihre Beiträge an die Pensionskasse in der bisherigen Höhe freiwillig weiterbezahlen und kann dabei auch die Beiträge der Dienstgeberin übernehmen. Diese Beiträge können bei der Arbeitnehmerveranlagung steuerwirksam geltend gemacht werden.

Erkrankungen bewirken keine Unterbrechung oder Beendigung der Bildungskarenz.

Ein besonderer Kündigungs- oder Entlassungsschutz besteht während der Bildungskarenz nicht (lediglich Motivkündigungsschutz). Nach Ende der Bildungskarenz besteht Anspruch auf Weiterbeschäftigung am früheren Arbeitsplatz (Versetzungsschutz).

Wird während der Bildungskarenz das Dienstverhältnis beendet, so ist der Berechnung der Abfertigung und Urlaubsschädigung bzw. -abfindung das für den letzten Monat vor Antritt der Bildungskarenz gebührende Entgelt zugrunde zu legen.

Neu ist seit 2009 die Bildungskarenz Plus. Nun gibt es Fördermöglichkeiten im Hinblick auf die Kosten der Bildungsmaßnahme.

FREISTELLUNG GEGEN ENTFALL DES ARBEITSENTGELTS ²⁾

Eine Freistellung gegen Entfall des Arbeitsentgelts kann zwischen DienstgeberIn und DienstnehmerIn gegen Entfall des Arbeitsentgelts für die Dauer von sechs Monaten bis höchstens einem Jahr vereinbart werden.

Die freigestellte DienstnehmerIn erhält vom AMS Weiterbildungsgeld wie bei der Bildungskarenz, wenn die DienstgeberIn eine Ersatzarbeitskraft einstellt, die nicht vorher bei ihr geringfügig beschäftigt war und die zuvor Arbeitslosengeld oder Notstandshilfe bezogen hat.

Ansonsten gelten die gleichen Regeln wie bei der Bildungskarenz.

AUFLÖSUNG DES DIENSTVERHÄLTNISSSES MIT WIEDEREINSTELLUNGSZUSAGE

Zwischen DienstgeberIn und DienstnehmerIn kann ein beruflicher Ausstieg mit einer Wiedereinstellungszusage vereinbart werden. Der Betrieb hat die DienstnehmerIn der Gebietskranken-

kasse – Beendigung des Dienstverhältnisses als „Kündigung durch den Dienstgeber mit Wiedereinstellungszusage“ – zu melden. Wahrscheinlich würde auch eine einvernehmliche Auflösung genauso passen (mit Wiedereinstellungszusage). Während dieser Zeit kann man sich beim Arbeitsservice arbeitslos melden und kann Arbeitslosengeld beziehen.

Zu beachten ist dabei: Wenn dabei der neuerliche Diensteintritt nach nur maximal 6 Wochen im gleichen Betrieb wieder erfolgt, sieht das AMS nämlich davon ab, seine Stellenvermittlungstätigkeit aufzunehmen. Allerdings darf man sich während der 6 Wochen nicht im Ausland aufhalten. Die Wiedereinstellungszusage ist dem AMS natürlich vorzulegen. Während der 6 Wochen bleiben alle Ansprüche, die auf einen Vorrückungstichtag bezogen sind, im

Betrieb bestehen, man bezieht aber natürlich weder Gehalt noch Lohn und der Urlaubsanspruch beziehungsweise die Sonderzahlungen (Urlaubsremuneration und Weihnachtsgeld) erfahren eine Aliquotierung.

Punkto allfälliger Ansprüche nach „Abfertigung Alt“ wäre speziell deren weiteres lückenloses Bestehen in der Wiedereinstellungszusage explizit festzuhalten – dies befreit den Betrieb dann von der Verpflichtung, die „Abfertigung Alt“ zum Zeitpunkt der Auflösung des Dienstverhältnisses auszahlen zu müssen.

¹⁾ Paragraph 11, Arbeitsvertragsrechtsanpassungsgesetz

²⁾ Paragraph 12, Arbeitsvertragsrechtsanpassungsgesetz



Sie können die Broschüre (48 Seiten) unter www.kiv.at downloaden oder eine E-Mail an kiv@kiv.at senden und wir schicken Ihnen ein Exemplar

Frauen lebten bereits vor der Wirtschaftskrise
vielfach in prekären Arbeits- und Lebensbedingungen. *Von Renate Vodnek.*

SIND FRAUEN AUSGESCHLOSSEN?

Die Krise und ihre Auswirkungen durch abstürzende Aktienkurse, Bankenpakete, Kurzarbeit und Kündigungen ist derzeit in aller Munde. Laut allgemeiner Meinung sind von der Wirtschaftskrise vor allem Männer betroffen. Argumentiert wird das vor allem damit, dass mit Unternehmen aus der Automobil- und Metallbranche allesamt Bereiche betroffen sind, in denen überwiegend Männer beschäftigt sind. AK-Frauenreferentin Schrittwieser warnt jedoch, dass bald auch der Dienstleistungssektor vom Abschwung erfasst werden wird. Dabei drohen viele weibliche Vollzeit Arbeitsplätze in prekäre Verhältnisse umgewandelt zu werden.

Es sei zu befürchten, dass bei mangelnden Jobs Frauen wieder vermehrt aus dem Arbeitsmarkt gedrängt werden. Immer noch werden Männer als Familienerhalter und deren Berufstätigkeit als wichtiger angesehen¹⁾. Frauen sind auch vom sinkenden Haushaltseinkommen betroffen: sei es durch vermehrte unbezahlte Eigenleistungen im Versorgungsbereich oder durch die Ausbildungswahl der Töchter, für die

sich die Universität finanziell nicht ausgeht. Es gibt aber auch Stimmen, die bezweifeln, dass Frauen weniger betroffen sind. Für den Geschäftsführer von Manpower Österreich, Erich Pichorner, gibt es keine geschlechtsspezifischen Unterschiede. Auch Irmgard Prossinger, Prokuristin beim Zeitarbeitsunternehmen „Trenkwalder“, spricht davon, dass vom Arbeitskräfteabbau nur in absoluten Zahlen mehr Männer betroffen sind – bezogen auf den prozentuellen Frauenanteil (z.B. 18 Prozent in der Automobilindustrie) bestehen relativ jedoch keine Unterschiede²⁾.

KRISE VOR DER KRISE

Unbestritten ist, dass Frauen bereits vor der Krise vielfach in prekären Arbeits- und Lebensbedingungen leb(t)en. Nach wie vor verlaufen Bildungs- und Ausbildungswege unterschiedlich: die Ausbildung von Frauen konzentriert sich in einigen wenigen „typischen“ Lehrberufen. Dadurch konzentriert sich Frauenarbeit weitgehend auf den Dienstleistungssektor – Arbeitsfelder, die zumeist deutlich geringer entlohnt werden als technisch- oder produktionsorientierte Bereiche, in denen Frauen so gut wie nicht vertreten sind.

In diesem Zusammenhang muss auf die problematische Entwicklung von atypischen Beschäftigungsformen hingewiesen werden, wie der geringfügigen Beschäftigung, von der Frauen in besonderem Ausmaß betroffen sind³⁾. 39 Prozent aller Frauen sind Teilzeit-

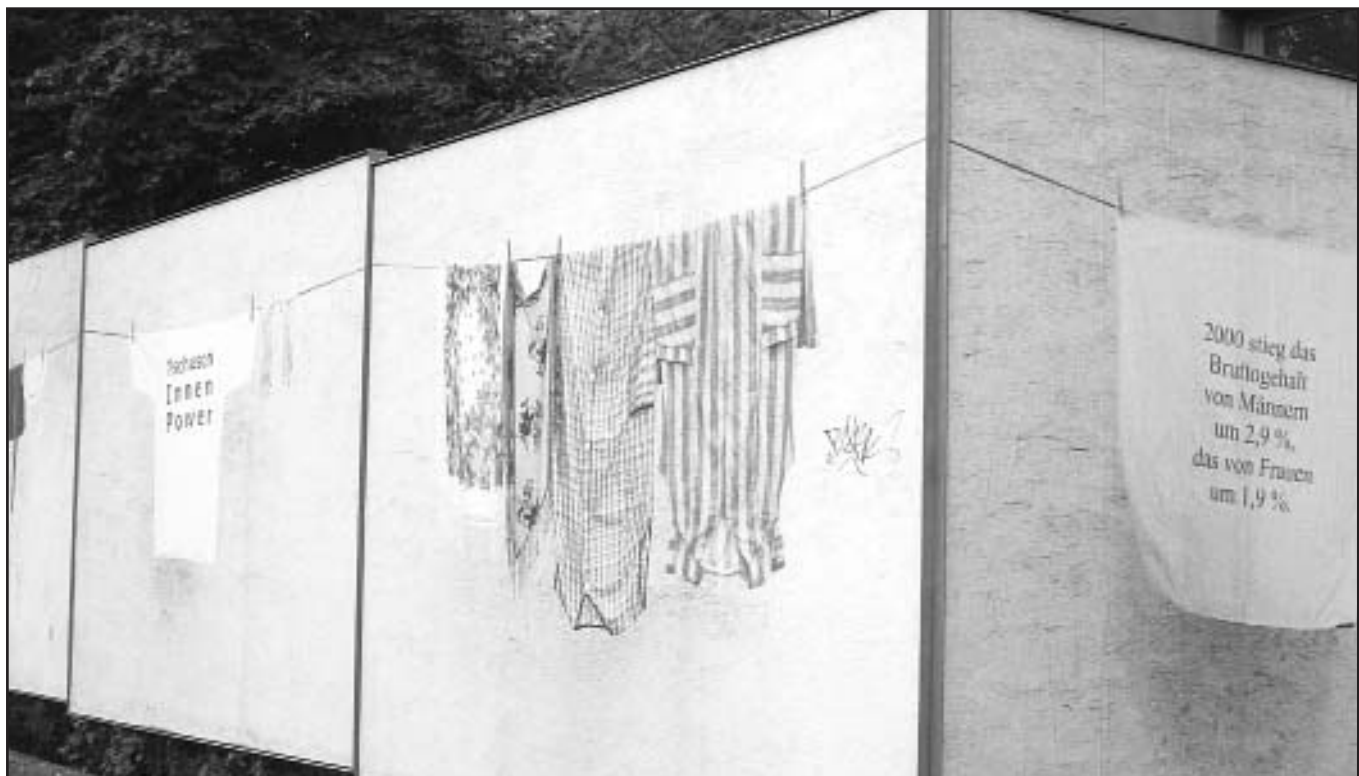
beschäftigte und 89 Prozent aller Teilzeitbeschäftigten sind Frauen⁴⁾. Frauen verdienen nach wie vor weniger als Männer – im Schnitt lediglich 60 Prozent des mittleren Einkommens – und werden selbst für die gleichwertige Arbeit geringer entlohnt^{4, 5)}. Es existieren noch immer Kollektivvertragslöhne, wie z.B. die der Handelsangestellten, die unter 1000 Euro brutto liegen.

Diese Differenz setzt sich logischerweise in der Pension fort: die Männerpensionen sind durchschnittlich um 47 Prozent höher. Der derzeitige Medianwert⁶⁾ der Frauenpensionen liegt bei 722 Euro, bei Männern bei 1527 Euro. In Zukunft wird sich das durch die „Pensionsreform“ noch verschlechtern, nach der nicht mehr die besten 15 Jahre, sondern die gesamte Lebensarbeitszeit als Grundlage der Pensionsberechnung genommen wird.

Aus einem Bericht heimischer Nichtregierungs-Organisationen 2007 geht hervor, dass Frauen ein weitaus höheres Risiko haben, unter die Armutsgrenze von derzeit 765 Euro zu rutschen. Über achthunderttausend Frauen und damit zwanzig Prozent der Frauen leben an oder unterhalb der Armutsgrenze⁷⁾. Damit verbunden sind negative Folgen auf die Gesundheit, Bildung der Kinder, Wohnqualität sowie die individuellen Verwirklichungschancen und die soziale Teilhabe⁴⁾. Für Erna Dittelbach (feminist attac) ändert sich für Frauen an der Armutsgrenze auch durch die Wirtschaftskrise nicht mehr viel: „Die bleiben, wo sie sind.“ (an.schläge 02/09, S. 11)



RENATE VODNEK
IST PSYCHOLOGIN
UND GEWERKSCHAFTS-
AKTIVISTIN.



GEGENSTEUERN?

Kritisiert wird aus diesem Grund vielfach auch die beschlossene Steuerreform, die wiederum Frauen ausschließt, da viele Frauen in den unteren Gehaltsschemas liegen. Ebenfalls Kritik geübt wird daran, dass die Betriebe ihre bisherigen Gewinne nicht investiert haben oder ihre MitarbeiterInnen bzw. die Allgemeinheit an den Gewinnen beteiligt haben, was aber bei den Verlusten erwartet wird. Gewinne wurden privatisiert, die Verluste sollen jetzt sozialisiert werden.

Gleichzeitig bastelt die Regierung trotz steigender Arbeitslosenzahlen derzeit an einem Rotstiftbudget: Finanzminister Pröll kündigt „Budgeteinschnitte ‚so tief wie noch nie‘ und einen ‚extrem restriktiven Kurs‘ an“. Betroffen werden voraussichtlich die Bereiche öffentlicher Verkehr, Gesundheit, Bildung und Schule, Gemeinden und Pensionen sein⁸⁾. Es besteht die Gefahr, dass die Unternehmens- und Bankenunterstützungen aus Steuergeldern von heute die Kürzungen von morgen sind.

Zusätzlich werden durch fehlende oder geringere Beiträge auch die Töpfe der Arbeitslosenversicherung, Kranken-

kassen und Sozialversicherungen ausgehungert. Damit wird sich auch in Zukunft die Schere zwischen Arm und Reich nicht schließen.

Derzeit sind mehr als eine Million Menschen (13 Prozent der Bevölkerung) von Armut betroffen. Zusätzlich können sich über 2 Millionen Menschen keinen Urlaub und weitere 2 Millionen keine unerwarteten Ausgaben leisten (das ist jeweils ein Viertel der Bevölkerung!)⁴⁾. Während die Einkommen im untersten Einkommensdrittel in den letzten 10 Jahren um insgesamt 9 Prozent gestiegen sind, wuchsen diese im obersten Einkommensdrittel um über 40 Prozent. Selbständigeneinkünfte und Bruttobetriebsüberschüsse stiegen absolut um das 6-fache seit 1976. Charakteristisch dabei ist, dass diese nicht nur in Aufschwungjahren sondern auch bei schwächerem Wirtschaftswachstum rascher gewachsen sind⁴⁾. Um dem weiteren Auseinanderklaffen der Gehaltsschere und der drastisch steigenden Armut effektiv entgegenwirken zu können, sind neben einer allgemeinen Arbeitszeitverkürzung (bei vollem Lohnausgleich), einer Anhebung der Mindestlöhne, einer Umwandlung prekärer Beschäftigungsverhältnisse in reguläre

Beschäftigungsformen vor allem Investitionen in die soziale Infrastruktur, neue Regeln für Finanzmärkte sowie die Einführung von Vermögenssteuern nötig. Das Bündnis „Wir zahlen nicht für eure Krise“ von über 250 Organisationen fordert „eine alternative Form des Wirtschaftens, die auf den Säulen demokratische Mitbestimmung, soziale Gerechtigkeit, ökologische Nachhaltigkeit und globale Solidarität aufbaut“⁹⁾.

Literatur:

- 1) DieStandard.at, 13.1.09
- 2) Salzburger Nachrichten, 26.1.09
- 3) Prenner, Peter; Scheibelhofer, Elisabeth; Wieser, Regine; Steiner Karin (2000): Qualifikation und Erwerbsarbeit von Frauen von 1970–2000 in Österreich. Studie erstellt im Auftrag der Arbeiterkammer-Wien, Abteilung Bildungspolitik
- 4) ÖGPP (2008): 2. Armuts- und Reichstumsbericht für Österreich. Wien
- 5) aoef.at/informationsstelle/presse28.htm
- 6) Der Medianwert ist der Wert, bei dem jeweils 50 Prozent mehr und 50 Prozent weniger verdienen.
- 7) Presseinformation der Armutskonferenz zum Internationalen Frauentag vom 6.3.09
- 8) *guernica* 1/2009, S. 8
- 9) 28maerz.at/index.php?id=aufruf



1. Mai 2008 Istanbul © 2009 NGG-Dortmund

Aufruf zum 1. Mai 2009

In vielen Ländern der Welt sind 1. Mai-Aufmärsche immer noch verboten. Politisch engagierte Menschen und GewerkschafterInnen, die sich trotzdem organisieren und am 1. Mai Kundgebungen veranstalten, um der Solidarität, Einheit und Stärke der unselbständig Beschäftigten einen Schritt näher zu kommen, sind dabei mit gefährlichen, teilweise lebensbedrohlichen Repressionen der jeweiligen Regierungen konfrontiert.

Hier in Österreich haben wir die Möglichkeit, ohne uns solchen Gefahren auszusetzen, unsere UG-Prinzipien einer demokratischen Gewerkschaft am 1. Mai tausenden TeilnehmerInnen zu vermitteln und dabei Kontakte zu knüpfen.

Der 1. Mai bietet eine hervorragende Gelegenheit, unsere gute Dienststellen- und Betriebsratsarbeit durch Straßenaktionen zu ergänzen – besonders jetzt, da uns alle die Folgen der Wirtschaftskrise mit voller Wucht zu treffen drohen.

Kommt deshalb bitte am 1. Mai alle zum Treffpunkt beim UG-Stand, Dr. Karl Renner Ring, Endstation Linie 46 und 49, um 9 Uhr.



Initiativen:

Verschrottungsprämie für Fahrräder

AM 1. April 2009 trat die unter „Verschrottungsprämie“ bekannte Umsatzförderung für den Autohandel in Kraft. AktivistInnen der IG Fahrrad nahmen dies am 31. März zum Anlass, sich vor dem Wirtschaftsministerium einzufinden, um Minister Reinhold Mitterlehner schrottreife Fahrräder zum Tausch anzubieten. Zur Arbeiterleichterung wurden die Räder noch vor Ort zu handlichen Altmetallteilen zerschlagen und sodann gegen druckfrische 1500 Euro-Scheine eingetauscht.

Die IG Fahrrad meint dazu in einer Aussendung die Verschrottungsprämie stelle „eine weitere Ungleichbehandlung der NutzerInnen alternativer, klimaschonender Verkehrsmittel dar und ist im Grunde eine Autohandels- und Unternehmensförderung. Anstelle die Lern- und Reformunwilligkeit der Automobilindustrie noch weiter zu belohnen und Geldgeschenke an KäuferInnen von Neuwagen zu verteilen, sollten endlich dort Impulse gesetzt werden, wo die Arbeitsplätze der Zukunft zu finden sind: In der Förderung nachhaltiger Energietechnik und umweltfreundlicher Mobilität“.

Volltext: <http://lobby.ig-fahrrad.org/verschrottungspraemie-umstieg-auf-fahrrad-foerdern/>