

DIE ALTERNATIVE



WER ZAHLT FÜR DIE KRISE?

EGB: DAS ATHENER MANIFEST •
WAS ZUM TEUFEL IST GEDIFO?

Herausgegeben von

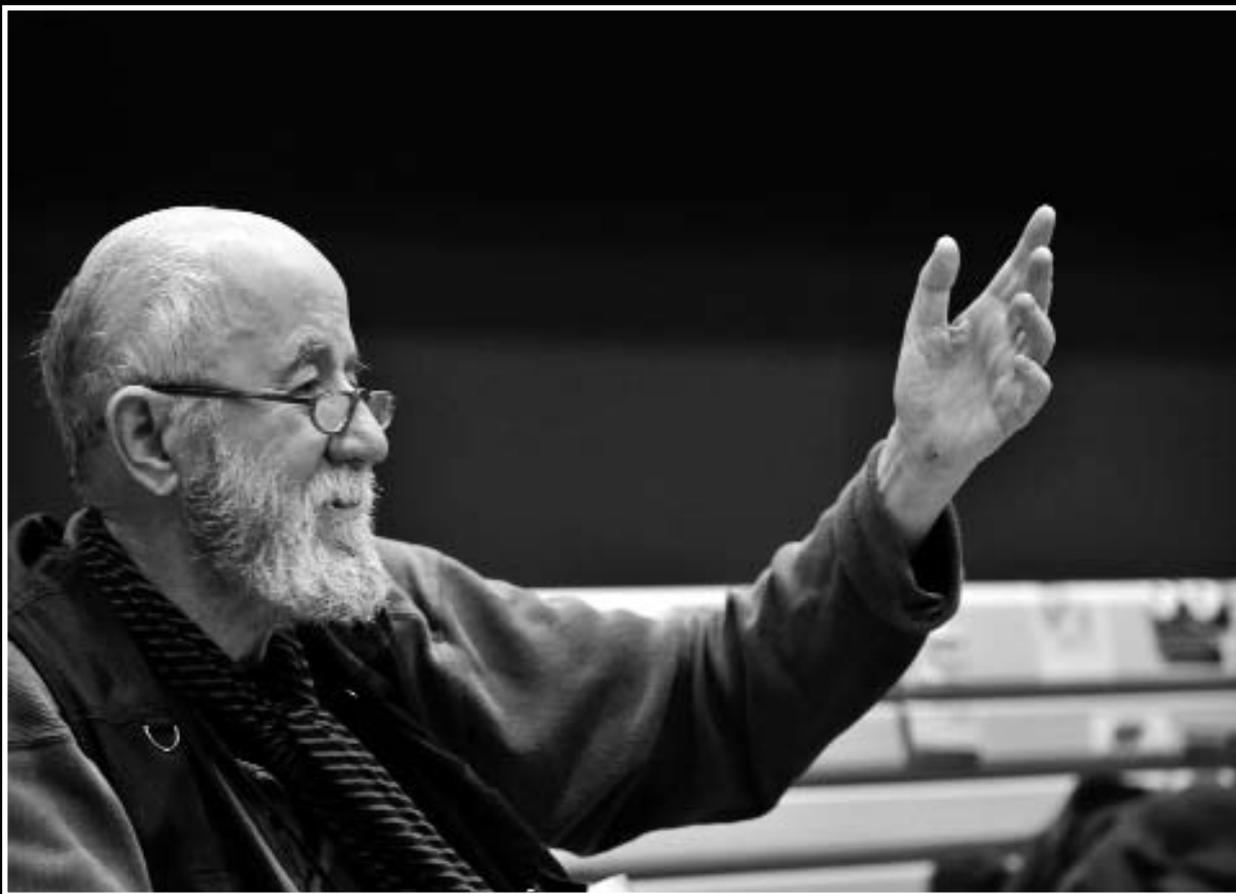


Juli/August 2011

Einzelheft: 1,50 Euro, Abonnement: 15 Euro

P.b.b., Verlagspostamt 1040

02Z031242 M, Kd.-Nr: 0021012558



Dieter Schrage: Ein gewerkschaftlicher Nachruf
28. Juni 1935–29. Juni 2011

Dieter Schrage ist tot. Wir trauern um ihn mit seinen Angehörigen, Freunden, Wegbegleitern. Als Arena-Besetzer und ewigen Revoluzzer, als Querdenker, als Anarchist, als Grünpolitiker, als Kunstvermittler, als Kulturarbeiter, als engagierten Senior, als manchmal sprunghaften und nicht immer ganz einfachen Menschen haben ihn viele von uns gekannt, geliebt, geschätzt, manchmal „gefürchtet“. Um Dieter Schrages Wesen als „homo politicus“ umfassend gerecht zu werden, wollen wir ihn insbesondere auch für sein gewerkschaftliches Engagement würdigen.

Seit 1979 war Dieter Schrage Kurator des Museums für moderne Kunst. Von 1983 bis 1991 war Dieter Vorsitzender der Personalvertreter. Seine politische Heimat im Österreichischen Gewerkschaftsbund war die GE, die Gewerkschaftliche Einheit, die Vorläuferorganisation der späteren AUGÉ/UG. Als bekennender „Anarcho-Syndikalist“ war er radikaler Gewerkschafter auf der Suche nach Alternativen zum „real existierenden“ ÖGB. „Am Ende kam der ÖGB heraus – oder Syndikalimus: Die Notwendigkeit radikaler Utopien“ lautete ein Beitrag Dieter Schrages anlässlich des II. Forums Jägermayrhof des ÖGB und der Arbeiterkammer Oberösterreich vom 4. bis 6. September 1996. Heftig kritisierte er in diesem Referat, dass sich „... revolutionäre (d.h. antikapitalistische = systemüberschreitende beziehungsweise systemsprengende) Zielsetzungen nicht mit einem Kampf um Mandate und Koalitionen sowie mit einer Parlamentsorientierung im Rahmen der bürgerlichen Demokratie vereinbaren lassen“ und diagnostizierte die enge Verquickung von Gewerkschaften mit Parteien und Staat als eine der Ursachen der Krise der Gewerkschaften. „Mehr Mut zu Utopie“ forderte Dieter gerade auch von den Gewerkschaften ein statt des verhängnisvollen „... Einbinden der Gewerkschaftsbewegung in die politischen Tagesgeschäfte, die in der letzten Konsequenz immer Geschäfte des Kapitalismus sind“. Geradezu erschüttert zeigte sich der Gewerkschafter Schrage von der Rolle der Gewerkschaften beim geradezu „feindlichen“ Umgang mit „Basisbewegungen“ und der entstehenden Alternativ- und Grünscene – Stichworte Arena-Besetzung, Hainburg.

Dieter war und blieb dennoch Gewerkschafter und kandidierte trotz schwerer Erkrankung noch 2010 für die KIV/UG zu den Gewerkschaftswahlen in der inzwischen mit der Gewerkschaft der Gemeindebediensteten fusionierten „Kunst, Medien, Sport, freie Berufe“.

Dieter Schrage ist tot. Dieter, du wirst uns fehlen. Als Querdenker. Als Kritiker. Als Visionär. Wir werden Dich nicht vergessen.

DIE ALTERNATIVE

IM JULI/AUGUST

EUROPÄISCHER GEWERKSCHAFTSBUND

Das Athener Manifest Seite 4

GEWERKSCHAFT & BETRIEB

Betriebsratswahlen bei den Bundesbahnen Seite 7
UG: Betriebsratsarbeit in der Honolulu-Bank Seite 8
FSW: KV-Verhandlungen abgeschlossen Seite 10
Überlastungsanzeige im SMZOst. Seite 12
Siemens: BR alternativ auf Erfolgskurs Seite 13

MAGAZIN

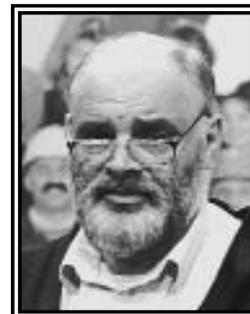
Wer zahlt für die Krise? Seite 14
Studie: Ungleichverteilung als Krisenursache Seite 18
Kennzahlen zu zum Wirtschaftswachstum Seite 22
Was zum Teufel ist GEDIFO? Seite 26

INTERNATIONAL

Spanien: Bio-Exploitation Seite 29

SPEZIAL **MUCH**

. Seite 16



EDITORIAL
von Alfred Bastecky

GLÜCK AUF!

Wer kennt ihn nicht, den alten deutschen Bergmannsgruß. Er beschreibt die Hoffnung der Bergleute, „es mögen sich Erzgänge auftun“.

Mittlerweile ist der Ausruf zum unvermeidlichen Ritual jeder Gewerkschaftskonferenz geworden. Er ertönt am Ende jedes Debattenbeitrages. Und erst recht am Ende der Tagung.

Ich lege im September meine Funktion als Bundessprecher der KIV zurück. Und beende damit nach 33 Jahren meine gewerkschaftliche „Karriere“. Ich war Personalvertreter, Mitglied des Wiener Vorstandes der GdG und Mitglied des ÖGB-Bundesvorstandes. Jetzt nehme ich mir das Recht heraus, mich auch mit „Glück Auf!“ zu verabschieden. Und verbinde damit die Hoffnung, dass sich etwas auftut in der österreichischen Gewerkschaftsbewegung. Wenn schon kein Erzgang, so doch eine Perspektive für eine positive Entwicklung.

Einerseits bin ich nicht unzufrieden mit den Entwicklungen, an denen ich beteiligt war: Die KIV ist in Wien zweitstärkste Fraktion bei den Gemeindebediensteten und die UG drittstärkste Fraktion im ÖGB. Beides hätten wir anfangs nicht für möglich gehalten.

Andererseits haben wir vieles nicht erreicht: z.B. dass in den Gewerkschaften wieder seriös diskutiert wird. Zu oft wurden wir weit unter unserem Wert niederadministriert. Ich wünsche den p.t. NachfolgerInnen dabei mehr Erfolg.

Glück Auf!

IMPRESSUM Medieninhaber, Verleger: Alternative und Grüne GewerkschafterInnen (AUGE/UG) **Herausgeber:** Unabhängige GewerkschafterInnen im ÖGB (UG/ÖGB) **Redaktion, Satz & Layout:** Alfred Bastecky (Koordination), Lisa Langbein, Franz Wohlkönig (Layout) **Alle:** 1040 Wien, Belvederegasse 10/1, Telefon: (01) 505 19 52-0, Fax: -22, E-Mail: auge@ug-oegb.at (Abonnement), alternative@ug-oegb.at (Redaktion), internet: www.ug-oegb.at, Bankverbindung: BAWAG Kto. Nr. 00110228775 **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.

Im Mai 2011, beim 12. Kongress des Europäischen Gewerkschaftsbundes in Athen,
einstimmig verabschiedet:

DAS ATHENER MANIFEST

MOBILISING
FOR SOCIAL EUROPE



12th CONGRESS

ATHENS 16-19 MAY 2011

ETUC  EUROPEAN TRADE UNION CONFEDERATION

Zentrales Thema für die europäischen Gewerkschaften ist derzeit der Druck, den die Finanzkrisen in Griechenland, Irland und Portugal und die allgemeinen Sparpolitiken in den anderen Mitgliedstaaten auf Löhne, öffentliche Dienstleistungen, soziale Sicherheit, Renten sowie Lebens- und Arbeitsbedingungen ausüben.

Der EGB ist höchst besorgt über die bisherigen negativen Auswirkungen der Rettungsmaßnahmen für die notleidenden Volkswirtschaften seitens der EU und des Internationalen Währungsfonds. So haben beispielsweise die in Griechenland, Portugal und Irland umgesetzten Sparmaßnahmen die Situation verschärft und die betroffenen Länder sehen sich mit einer lang anhaltenden Rezession, steigenden Schuldenlasten, Druck auf Arbeitsbedingungen und -rechte und steigender Arbeitslosigkeit konfrontiert. Es besteht die reale Gefahr, dass die Länder und ihre Bevölkerungen sich noch stärker verschulden, was immense Gefahren für Europa und seine Mitgliedstaaten birgt.

Der EGB fordert daher dringend eine entscheidende Änderung des EU-Ansatzes und eine effiziente Unterstützung der in Schwierigkeiten geratenen Länder.

Der neue für die Eurozone und sechs weitere Volkswirtschaften geltende Euro-Plus-Pakt hat insbesondere auf die Löhne weitreichende Auswirkungen, da er Empfehlungen für die Mitgliedstaaten zu folgenden Punkten enthält:

- Vergleich der Lohnstückkosten,
- Ablehnung der Indexierung von Löhnen sowie generell von zentralisierten Tarifverhandlungen,
- Koppelung der Löhne an die Produktivität ohne Berücksichtigung der Inflationsrate,
- Abwärtsdruck auf die Gehälter im öffentlichen Sektor und in einigen Fällen auf Mindestlöhne mit Auswirkungen auch auf den Privatsektor,
- Druck auf Rentenansprüche und Vorruhestandsregelungen,
- Förderung einer strengen Haushalts- und verfassungsrechtliche Kontrolle der öffentlichen Schulden und Ausgaben.

Der EGB erklärt, dass dieser Ansatz für die europäischen Gewerkschaften völlig inakzeptabel ist und wird auf allen Ebenen dafür kämpfen, die folgenden Grundsätze aufrecht zu erhalten:

- Die Löhne sind nicht der Feind der Wirtschaft, sondern ihr Motor, da sie Wachstum und Beschäftigung fördern;
- Die Autonomie der Sozialpartner bei den Tarif- und Lohnverhandlungen ist zu wahren. Gleichzeitig sollten die Gewerkschaften eine bessere Koordinierung ihrer Tarifverhandlungen anstreben;
- Die Kaufkraft in Gestalt der Löhne und Gehälter der ArbeitnehmerInnen muss verbessert werden, mit Lohnzuwächsen, die Inflation und Produktivität entsprechen. Gleichzeitig müssen die bestehenden Indexierungsverfahren für Löhne, mit dem übergeordneten Ziel einer gerechten Verteilung des Wohlstands, erhalten bleiben.
- Der Trend zur Zunahme der ungerechten Einkommensverteilung muss umgekehrt werden;
- Der Kampf gegen Lohn- und Steuerdumping muss verstärkt werden und der Grundsatz „Gleicher Lohn für gleiche Arbeit“ angewendet werden;

- Rentenansprüche und -systeme sind zu schützen, um gute Lebensbedingungen zu gewährleisten;
- Regelungen für die öffentliche Verschuldung sind an die wirtschaftlichen Realitäten und außergewöhnlichen Umstände anzupassen, damit es aufgrund von Sparmaßnahmen nicht zu einer Rezession und sozialen Auswirkungen kommt.

In diesem Kontext sind wir entschlossen:

- die zunehmende Macht der Rechtsextremen sowie der ihnen nahe stehenden nationalistischen Verbündeten zu bekämpfen und für ein soziales Europa einzustehen. Hierfür werden wir uns auch bei den kommenden Wahlen für das Europäische Parlament aktiv einsetzen;
- Arbeitslosigkeit, wachsende Ungleichheiten, prekäre Beschäftigungsverhältnisse und Sparpolitiken zu bekämpfen;
- für Wachstum und Nachhaltigkeit zu mobilisieren;
- uns für mehr Mitglieder und eine Stärkung der Gewerkschaften einzusetzen;
- eine gemeinsame Antwort auf den zunehmend integrierten europäischen Arbeitsmarkt zu entwickeln.

Dies werden die wichtigsten Aufgaben des EGB im Zeitraum 2011 bis 2014:

Der EGB wird

1. für einen europäischen „New Deal“ für ArbeitnehmerInnen kämpfen, gegen Sparpolitiken, Kürzungen bei Löhnen, der sozialen Sicherheit und den öffentlichen Dienstleistungen; und für eine europäische Wirtschaftsregierung, die den Interessen der Menschen in Europa dient und nicht den Märkten. Dazu gehören u. a. qualitatives Wachstum, Vollbeschäftigung und die Stärkung des Europäischen Sozialmodells. Wichtige Beispiele hierfür sind: eine Finanztransaktionssteuer, die Harmonisierung der Körperschaftsteuer Bemessungsgrundlage, Mindeststeuersätze im Rahmen der Unternehmensbesteuerung, Schritte zur Einführung von Eurobonds sowie Maßnahmen zum Schutz von Zukunftsinvestitionen vor blinden Sparpolitiken.
2. sich mit Aktionen dafür einsetzen und fordern, dass die sozialen Grundrechte Vorrang haben vor wirtschaftlichen Grundfreiheiten, und dass dieser Grundsatz in einem Sozialen Fortschrittsprotokoll in den Europäischen Verträgen, in einer überarbeiteten Entsenderichtlinie und einer Binnenmarktverordnung festgeschrieben wird (Monti II).
3. mehr und bessere Arbeitsplätze ganz oben auf die europäische Agenda und ins Zentrum der Europäischen Wirtschaftsregierung setzen und diese Forderung entsprechend im europäischen Sozialen Dialog sowie in der Bewertung der Strategie Europa 2020 und der Binnenmarktakte umsetzen.
4. sich für eine koordinierte Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit mit einem garantierten Zugang zu Bildung, Ausbildung und Arbeitsplätzen sowie Investitionen in ein gutes Bildungssystem von der frühen Kindheit bis zur Hochschulbildung einsetzen.
5. die Verbesserung der Arbeitsbedingungen aller europäischen ArbeitnehmerInnen, den Kampf gegen

Bitte umblättern

Schwarzarbeit, Korruption und Schattenwirtschaft sowie Lohn- und Sozialdumpings durch Gesetze und im Rahmen des Sozialen Dialogs zur Priorität machen.

6. gemeinsame Initiativen mit den europäischen Arbeitgebern für grüne Arbeitsplätze, Wachstum und Investitionen, eine nachhaltige Industriepolitik, Bildung und Ausbildung entwickeln.

7. dafür sorgen, dass alle ArbeitnehmerInnen – gleich welche Arbeit sie ausüben – ein angemessenes Leben führen können und durch Tarifverträge und oder Gesetze geschützt sind, die Gleichbehandlung garantieren und die Arbeitnehmerrechte gewährleisten.



Die ÖGB-Delegation für den EGB-Kongress

8. sich für eine effiziente und strenge Regulierung der Finanzmärkte und Ratingagenturen, ein Ende der Steuer-oasen, eine Finanztransaktionssteuer und ein Ende von exzessiven Gehältern, hohen Abfindungen und Boni für Führungskräfte engagieren.

9. neue Systeme der Unternehmensführung (corporate governance) zur Förderung von Nachhaltigkeit, Langfristigkeit und gerechter Vergütung für alle fordern – Systeme, in denen Europäische Betriebsräte, die Gewerkschaften und die Informations-, Konsultations- und Mitbestimmungsrechte von ArbeitnehmerInnen eine zentrale Rolle spielen.

10. einen aktiven Beitrag zur Steuerung eines gerechten Übergangs zu einer kohlenstoffarmen Wirtschaft, u. a. durch den Sozialen Dialog, leisten und Forschung und Innovationen im Bereich der neuen Technologien und der Energieeffizienz unterstützen.

11. öffentliche Dienstleistungen fördern und gegen ihren Abbau durch Sparmaßnahmen und groß angelegte Privatisierungen kämpfen, um ihren wichtigen Beitrag zur demokratischen Entwicklung, einem nachhaltigen Wachstum, Beschäftigung und Sozialfürsorge sicherzustellen.

12. sich aktiv für die Gleichstellung der Geschlechter einsetzen und alle Formen der Diskriminierung aufgrund von Geschlecht, ethnischer Zugehörigkeit, Religion, Alter, Behinde-

rung und sexueller Orientierung bekämpfen. Die EU als Ganzes muss bei der Ausarbeitung von Lösungen für externe Migrationsströme die Führung übernehmen auf der Grundlage von Gleichheit, Freiheit, Demokratie und Rechtsstaatlichkeit, zu denen wir uns in den Verträgen verpflichtet haben.

13. Wanderarbeitnehmer durch die Förderung der gegenseitigen Anerkennung der Gewerkschaftsmitgliedschaft und des Prinzips „Gleicher Lohn für gleiche Arbeit“ auf der Grundlage des Gastlandprinzips schützen und gegen Rassismus und Fremdenfeindlichkeit kämpfen. Darüber hinaus müssen alle Wanderarbeitnehmer das Recht haben, im Gastland über ihre Rechte beraten zu werden.

14. Gesundheits- und Sicherheitsstandards verbessern, zum Beispiel durch den Einsatz für Arbeitszeitregelungen, die die Gesundheit schützen und „Opt-outs“ ein Ende setzen, durch die Kontrolle der Vereinbarungen über Stress, die Umsetzung der IAO-Empfehlungen zu HIV/AIDS, Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz, die vorrangige Berücksichtigung von Muskel-Skelett-Erkrankungen, die Stärkung der Arbeitsaufsicht, den Schutz persönlicher Daten, die vollständige Umsetzung der REACH-Gesetzgebung für Chemikalien und die Ausweitung von Weiterbildungen; ferner soll ein Tag pro Jahr eingeführt werden, an dem die Arbeit von Gesundheits- und Sicherheitsbeauftragten gewürdigt und gefördert wird.

15. die EU-Erweiterung durch die Zusammenarbeit mit den Mitgliedsgewerkschaften in der Türkei und dem westlichen Balkan fördern.

16. eine gerechte und nachhaltige Globalisierung unterstützen, einschließlich der EU-Kooperationsabkommen (aber nicht notwendigerweise alle bilateralen Handelsabkommen, wie insbesondere das Handelsabkommen mit Kolumbien), und eng mit dem Internationalen Gewerkschaftsbund (IGB) und TUAC zusammenarbeiten.

17. das Europäische Sozialmodell als ein positives und nachhaltiges Modell für die globale Entwicklung fördern und sich mit dem Internationalen Gewerkschaftsbund weltweit für Gewerkschaftsrechte einsetzen.

18. den Pan-Europäischen Regionalrat (PERC) und sub-regionale Aktivitäten in Europa sowie Gewerkschaften und den Sozialen Dialog in der Euromed-Region unterstützen; die Beziehungen mit den Gewerkschaften in Afrika, Nord- und Lateinamerika sowie Asien fördern.

19. das Streikrecht für grenzüberschreitende Angelegenheiten fördern und der Forderung nach einer spezifischen Arbeitsrechtskammer am Europäischen Gerichtshof Nachdruck verleihen.

20. die Nutzung aller dem Europäischen Gewerkschaftsbund zur Verfügung stehenden Instrumente maximieren, um den Einfluss der gewerkschaftlichen Agenda auf europäischer Ebene zu verbessern, zum Beispiel durch die Nutzung von Kampagnen und Mobilisierungen, der EU-Institutionen, der Arbeitgeber und des Sozialen Dialogs, der Verbündeten innerhalb der Zivilgesellschaft, des Dreigliedrigen Sozialgipfels sowie der EU-Außenbeziehungen.

BETRIEBSRATSWAHLEN BEI DEN BUNDESBAHNEN

Die Wahlen wurden von 28. bis 30. Juni 2011 durchgeführt und unsere KollegInnen der Unabhängigen Gewerkschaften beteiligten sich dabei in den verschiedenen Wahlvorständen und -kommissionen als Mitglieder und Wahlzeugen. An dieser Stelle ein herzliches „Danke“ an alle, die mitgearbeitet haben, und die sich (und damit auch den UG) mit ihrem Einsatz sogar bei Beteiligten anderer Fraktionen viel positive Anerkennung verdienen konnten.

Einen Achtungserfolg für die ULV konnte Kollege Friedrich Schuh in Salzburg verzeichnen, der das Betriebsratsmandat nur hauchdünn verpasste.

Sehr erfreulich ist die erfolgreiche Kandidatur in Oberösterreich von Peter Penninger (ULV) in der ÖBB-Infrastruktur AG (GB Vershub) und wir gratulieren herzlich zum Mandat.

Der Fokus der Betriebsratswahlen bei den Österreichischen Bundesbahnen lag für die Unabhängigen GewerkschafterInnen in der vida dieses Jahr zu einem großen Teil im Bereich der ÖBB-IKT GmbH, wo – angeführt vom Bundessprecher der UG-vida, Christian Obermayer – nach dem Zusammenschluss der Betriebsratskörperschaften, 4 Mandate aus Zeiten der ÖBB-Dienstleistungs GmbH (Betriebs IS) zu verteidigen waren.

Die Ausgangslage war eine Schwierige, da sich der neue Betrieb mit einer Anzahl von 1218 Wahlberechtigten völlig anders darstellt als die ehemalige Information Services der DLG, in dem nur 356 MitarbeiterInnen beschäftigt waren. Deswegen war es notwendig,



SEAN PATRICK STANTON
IST BETRIEBSRAT DER ÖBB-
IKT UND IM KOORDINA-
TIONSAUSSCHUSS DER UG.

Die letzten Wahlen lagen erst zwei Jahre zurück. Durch betriebliche Veränderungen kam es aber schon 2011 zu Neuwahlen*).

das Team zu verstärken, was zumindest im Osten Österreichs mit einer Aufstockung von 8 auf 19 (!) Listenteilnehmern gelang.

Und man wurde ernst genommen. Sehr ernst sogar. Die MitbewerberInnen der FSG setzten gestärkt durch den Gutwillen der Geschäftsleitung, alles in Bewegung, um sich selbst

arbeiterInnen den unabhängigen Betriebsräten so viel Vertrauen entgegen brachten, dass der Stimmenanteil der Liste UG-vida im Vergleich zu 2009 mit 238 gültigen Stimmen, mehr als verdoppelt werden konnte.

Für die nächsten 4 Jahre bedeutet das:

- a) weiter zu informieren und zu unterstützen
- b) weiter daran zu arbeiten, den KollegInnen die Ideologie der UG-vida näher zu bringen
- c) die Vernetzung zu verbessern und die Entwicklungsmöglichkeiten in der Fläche zu nutzen.

*) Gewählt wurde in der ÖBB-Infrastruktur AG, ÖBB-Immobilienmanagement GmbH und der erst im Oktober 2010 neu gegründeten ÖBB-IKT GmbH.

Ergebnis ÖBB-IKT GmbH

Wahlberechtigt 1218
Abgegebene Stimmen 857
Ungültige Stimmen 32
Gültige Stimmen 825

Davon entfielen auf die

FSG-vida: 587 Stimmen, 10 Mandate
UG-vida: 238 Stimmen, 4 Mandate

so gut wie möglich zu präsentieren und ihre Stammwählerschaft zur Wahlurne zu treiben.

Aus UG-Sicht einerseits schlecht, da es für die Situation der UG-vida mehr Konkurrenz bedeutete.

Aus betriebsrätlichem Blickwinkel gesehen ist es aber auch ein Statement unserer MitarbeiterInnen für ihren Betrieb, welches durch eine Wahlbeteiligung von über 70 Prozent ein Zeichen an unsere Geschäftsleitung darstellt.

Umso erfreulicher ist die Tatsache, dass die 4 Mandate auch in diesem großen Betrieb gehalten werden konnten, da die Mit-

ubvida Ausgabe 1/2011
Sektion - Schiene
Unabhängige GewerkschafterInnen
in der vida

inhalts:

- ÖGB? JA natürlich - aber anders!
- Die Lohnentwicklung in Österreich
- 4 Taurus ohne Güterwagen
- ULV eine Alternative
- Die Besten der Besten
- „Was und Wer“ ist die UG-vida?
- Arbeitszeitflexibilisierung hat Grenzen
- Input der zugewanderten Bevölkerung in Österreich
- Cash-cow wird zur Crash-cow
- Eine Couch für „die“ Couch

www.ug-vida.at

Die Österreichische Nationalbank
war in der letzten Zeit häufig in den Medien. Von Alfred Stiglbauer.

UNABHÄNGIGE BETRIEBSRATSARBEIT IN DER HONOLULU-BANK

Neben Stellungnahmen von Gouverneur Ewald Nowotny zur (von der Finanzkrise über die Wirtschaftskrise zur Schuldenkrise mutierten) wirtschaftlichen Lage ist die Österreichische Nationalbank (ÖNB) auch wegen ihrer „Privilegien“ (insbesondere bei den Pensionen) bekannt. Darüber hinaus gilt sie als klassischer Proporzbetrieb: Führungsstellen werden beinahe ausschließlich zwischen ParteigängerInnen von SPÖ und ÖVP verteilt. Dieses System hat sogar einen Namen: Es wurde Anfang der 1960er-Jahre im sogenannten „Honolulu-Abkommen“ besiegelt, als die schwarz-rote Notenbankspitze von einer Weltbanktagung in Hawaii zurück nach Wien flog.

Damals zog sich die proporzmäßige Postenvergabe bis zu den einfachsten Tätigkeiten durch. Heute ist das deutlich seltener der Fall. Dennoch bewirkt der übermäßige Einfluss von SPÖ und ÖVP viel Frustration bei jüngeren und gut ausgebildeten MitarbeiterInnen, die in den letzten fünfzehn Jahren eingetreten sind und deutlich seltener Mitglieder der beiden ehemaligen Großparteien sind: Karrierechancen gleich null, außer man dient sich einer der beiden Parteien an.

Die obersten Führungsebenen (Direktorium, Hauptabteilungsleiter) sind zudem eine reine Männerdomäne; auf der darauf folgenden Ebene der HauptabteilungsleiterInnen beträgt der Frauenanteil lediglich etwa zwanzig Prozent. An diesem ungleichen Geschlechterverhältnis hat sich in den letzten Jahren nichts geändert.

In Widerspruch zum erworbenen Ruf, dass die ÖNB-Angestellten fürstlich entlohnt und schon in relativ jungen Jahren in wohldotierte Betriebspension geschickt werden, ist die Realität eine andere: Mittlerweile (seit Anfang Juli 2011) gibt es fünf verschiedene Dienstrechte. Die Dienstrechtsreformen fanden alle paar Jahre (1993, 1998, 2007, 2011) statt, wobei das Muster stets dasselbe ist: Das neue Dienstrecht ist schlechter als das alte und es gilt nur für die neu eintretenden MitarbeiterInnen. Das Resultat ist eine gespaltene Belegschaft, in der sich die jüngeren MitarbeiterInnen häufig fragen, warum sie trotz besser Qualifikation und höherem Arbeitseinsatz eine wesentlich geringere Kompensation bekommen. Beschwörungen des – selbstverständlich ebenfalls – rot-schwarz dominierten Betriebsrats („Fünf Dienstrechte, aber nur eine Belegschaft“) fruchten hier natürlich wenig.

Der Grund für diese ständigen Verschlechterungen der Konditionen für die Mitarbeiter liegt im Druck der Medien zu „Reformen“. Druck gibt es nicht nur bei den Gehältern und Pensionen, sondern auch dahingehend, die MitarbeiterInnenzahlen gering zu halten – und dies obwohl die Aufgaben der ÖNB im Bereich der Banken- und

Finanzmarktaufsicht zugenommen haben. Die Unternehmensführungen unter dem früheren Gouverneur Liebischer sowie jetzt unter Nowotny beugten sich hier in defensiver Weise dem Druck der Öffentlichkeit. Der steigende Arbeitskräftebedarf musste aber gedeckt werden, und so wurde wegen der grassierenden „Kopfzahl-Paranoia“ eine Ausweichmöglichkeit gefunden, die eine weitere, massive Ungleichbehandlung von ArbeitnehmerInnen darstellt: Arbeitskräfteüberlassung, besser bekannt als „Leiharbeit“.

Vom FSG-dominierten Betriebsrat (ebenso von den dessen ÖAAB-Mitgliedern) wurde das Problem der Leiharbeit lange Zeit heruntergespielt und schön geredet, ebenso die Auswirkungen ständiger Dienstrechtsverschlechterungen. Die kritischeren Mitglieder der Belegschaft hofften schon lange auf eine unabhängige Betriebsratsliste, denn bezüglich der rot-schwarzen BetriebsrätInnen war die Erwartungshaltung gering.

Im Mai 2009 war es dann soweit: Die von mir und Stefan Schmitz (ironischerweise der Sohn eines früheren Notenbankpräsidenten) gegründete unabhängige Betriebsratsliste „ÖNB 2030“ erreichte bei den letzten Betriebsratswahlen zwei von 14 Mandaten – und das, obwohl wir uns erst ziemlich kurzfristig zu einem Antritt entschlossen hatten (Markus Koza und Fritz Schiller gebührt großer Dank für die Unterstützung im Wahlkampf).

Seither lernten Stefan und ich eine für uns in mehrfacher Hinsicht fremde Welt kennen. Damit ist nicht nur gemeint, dass wir mit der Betriebsratsarbeit und arbeitsrechtlichen Themen

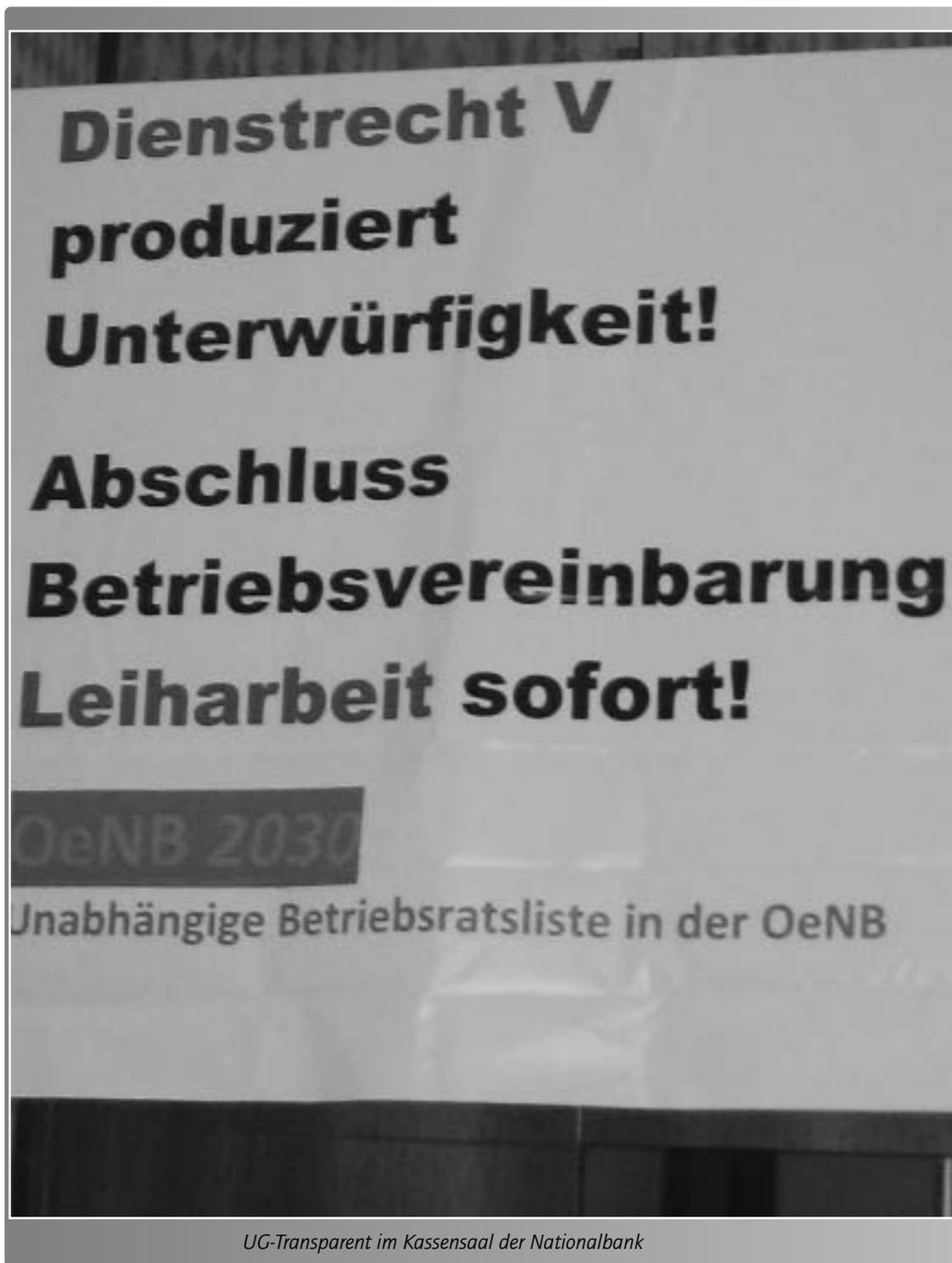


ALFRED STIGLBAUER
IST ÖKONOM, REFERENT
FÜR ARBEITSMARKTFRAGEN
IN DER ABTEILUNG FÜR
VOLKSWIRTSCHAFTLICHE
ANALYSEN DER ÖNB.

am Beginn wenig anfangen konnten, sondern auch mit einem sehr paternalistischen System, das von den roten und schwarzen BetriebsrätInnen verwaltet wird und wo jeder unserer Themenvorschläge abgeblockt wurde. Der Mentalitätsunterschied war so groß, dass ich meinen Betriebsratsblog lange Zeit unter dem Namen „Wie ein Vegetarier unter Kannibalen“ führte.

Seit einiger Zeit beginnt unsere Beharrlichkeit Früchte zu tragen, und wir sind trotz unserer geringen Mandatszahl zunehmend in der Lage, Themen zu setzen. Beispielsweise bewegten wir unseren Betriebsratsvorsitzenden, einen Entwurf für eine Betriebsvereinbarung zur Leiharbeit in der Nationalbank (unter unserer wesentlichen Mitwirkung am Text). In dieser Betriebsvereinbarung sollen Grundsätze der Entlohnung und der Übernahme in reguläre Dienstverhältnisse festgeschrieben werden. Mittlerweile gibt es in der ÖNB neben den etwa tausend Angestellten über hundert Leiharbeitskräfte, die häufig jahrelang in De-facto-Kettenverträgen verharren, wesentlich schlechter entlohnt werden und kaum Zugang zu betrieblichen Sozialleistungen haben.

Bei anderen Themen (wie zum Beispiel der Forderung nach einer Frauenquote auf Führungsebene) beißen wir selbst im Betriebsrat auf Granit. Andere Forderungen (Förderung der Integration von MitarbeiterInnen mit Migrationshintergrund im Unternehmen) bewirken derzeit höchstens verständnislose Blicke. Als wir kürzlich im Zuge einer Informationsveranstaltung des Direktoriums einen gemeinsamen lautstarken Protest aller Fraktionen gegen das neue Dienstrecht („Dienstrecht V“) artikulieren wollten, bekamen die rot-schwarzen Betriebsratsmitglieder Angst vor der eigenen Courage und meinten sinngemäß, dass „seriöse“ Betriebsräte so etwas nicht täten.



UG-Transparent im Kassensaal der Nationalbank

Und so brachten Stefan Schmitz und ich ein Transparent im Kassensaal der ÖNB an, in dem wir gegen die Auswirkungen des neuen Dienstrechts protestierten und den Abschluss der Betriebsvereinbarung Leiharbeit forderten. So lenkten wir die Aufmerksamkeit der gesamten Belegschaft auf uns.

Für die nähere und weitere Zukunft sind wir optimistisch: Wir haben noch

einige Initiativen im Betriebsrat auf Lager und bei den nächsten Wahlen 2013 wollen wir einen deutlichen Zugewinn an Mandaten erreichen.

Die Kollegialbewertung wird im
Fonds Soziales Wien abgeschafft.

KOLLEKTIVVERTRAG:

VERHANDLUNGEN ABGESCHLOSSEN

Folgende Gehaltsanpassungen wurden im Kollektivvertrag beschlossen:

- Die Kollektivvertragsgehälter werden um 1,8 Prozent erhöht
- Die IST-Gehälter werden um 1,55 Prozent erhöht
- Die Lehrlingsentschädigung wird um 1,8 Prozent erhöht
- Die Zulagen und Aufwandsentschädigungen werden um 1 Prozent erhöht
- Es wird eine Teampremie eingeführt:

Zur Abgeltung von außerordentlichen Leistungen von Teams wird ein zusätzlicher Leistungstopf im Ausmaß von 0,2 Prozent der Jahresgehälter gemäß Kollektivvertrag dotiert. Über die Ausschüttung der Teampremie werden die FSW-Geschäftsführung und die Geschäftsführungen der Tochterunternehmen entscheiden.

Die neuen Gehälter gelten ab 1. Juli 2011, der Teambonus wird erstmals 2012 ausbezahlt.

ABSCHAFFUNG DER KOLLEGIALBEWERTUNG

Im Zuge einer Onlineumfrage, an der etwas mehr als die Hälfte der MitarbeiterInnen teilnahm, haben 72 Prozent gegen die Weiterführung der Kollegialbewertung gestimmt.

Da auch in einem Workshop mit 48 KollegInnen aus allen Organisationseinheiten des FSW und seiner Tochterunternehmen keine umsetzbaren Alternativen gefunden werden konnten, wurde im Rahmen der Kollektivvertragsverhandlungen beschlossen, die

Kollegialbewertung abzuschaffen. Der Prämienanteil aus der Kollegialbewertung von zehn Prozent fließt in den Prämientopf der Top-Down-Bewertung (Führungskraft bewertet MitarbeiterIn). Die Novellierung des Kollektivvertrages sowie das neue Gehaltsschema finden Sie ab Juli 2011 im intraNet des Fonds Soziales Wien oder auf der Homepage des Betriebsrates*).

AUS DER BETRIEBSRATSZEITUNG

In erster Linie ging es natürlich um die Erhöhung der Gehälter. Hier hatten die KollegInnen die Möglichkeit, ihre Schätzung abzugeben, wie die Erhöhung tatsächlich sein könnte. Diese Schätzung lag bei den meisten KollegInnen zwischen 1,8 und 2,5 Prozent. Mit einer Erhöhung der Kollektivvertragsgehälter um 1,8 Prozent liegt damit das Ergebnis am untersten Rand der Forderung der KollegInnen.

Bei der Erhöhung der Gehälter spielen viele Faktoren eine Rolle. Allen voran natürlich die Inflationsrate, die im Beobachtungszeitraum erst in den letzten Monaten auf über drei Prozent angestiegen ist.

Weiters werden die Gehaltsabschlüsse vergleichbarer Einrichtungen als Richtwert herangezogen (vor allem Magistrat von 0,85 bis 2,1 Prozent oder BAGS mit zwei Prozent). Und dann werden noch jene Kosten mitgerechnet, die durch die restlichen Änderungen im Kollektivvertrag entstehen.

Weitere Forderungen aus den Betriebsversammlungen waren u.a.:

- Abschaffung der Kollegialbewertung (Feedback statt Bewertung)
- Probleme mit ASES müssen gelöst werden (v.a. falsche Urlaubsstände)
- Gesundheitsförderung (gesunde Arbeitsabläufe, ArbeitspsychologIn)
- Neubewertung der Modellstellen
- Gleichstellung der Flexwork-MitarbeiterInnen
- Erhöhung der Schicht- und Wechseldienstzulage

Eine langjährige Forderung der BetriebsrätInnen war weiters die Schaffung einer betrieblichen Zusatzpension.

Zur Abschaffung der Kollegialbewertung wurde von der Geschäftsführung bereits ebenfalls im Vorfeld der Kollektivvertragsverhandlungen ein Workshop abgehalten. Auch dort war das Ergebnis, dass sich die KollegInnen statt einer Bewertung ein Feedback im Rahmen von Supervisionen oder Teamcoachings wünschen. Diese Einschätzung der Workshop-TeilnehmerInnen wurde durch eine Internetbefragung noch einmal bestätigt.

Zu den Ergebnissen:

Positiv ist jedenfalls, dass dem Wunsch der KollegInnen entsprochen wurde und dass die Kollegialbewertung ab sofort wegfällt. Jene zehn Prozent der Leistungsbewertung, die bisher auf die Kollegialbewertung entfallen sind, werden auf die Top-Down-Bewertung (= Bewertung durch die Führungskraft) aufgeschlagen.

Nachdem für die Geschäftsführung die Leistungsbewertung eine große Rolle spielt, wurde von der Arbeitgeberseite die Einführung einer Teamprämie gefordert. Dazu war die Geschäftsführung sogar bereit, diesen Leistungstopf im Ausmaß von 0,2 Prozent der Kollektivvertragsgehälter selbst zu befüllen, unabhängig von der persönlichen Leistungsbewertung. Damit sollen Teams, die außerordentliche Leistungen erbringen, ab 2012 zusätzlich belohnt werden. Bis Ende 2011 wird nun ein Prozedere entwickelt, nach welchen Kriterien eine Ausschüttung an besonders erfolgreiche Teams erfolgen kann.

Die Gesundheitsförderung wird künftig auch im Kollektivvertrag verankert sein. Viel wichtiger ist aber, dass sich Betriebsrat und Arbeitgeber intensiv in den nächsten Jahren mit diesem Thema befassen werden. Ein entsprechendes Gesundheitsförderungsprojekt wird den MitarbeiterInnen in den nächsten Wochen vorgestellt werden.

Der Betriebsrat befasst sich derzeit ebenfalls intensiv mit der Neubewertung der Modellstellen. Zuerst bedarf es hier vieler Gespräche mit KollegInnen und Teams, bei denen eine Änderung der Modellstellen aufgrund geänderter Rahmenbedingungen (zusätzliche oder verantwortungsvollere Aufgaben) für notwendig erscheint.

Die Gleichstellung der Flexwork-MitarbeiterInnen wird in kleinen Schritten immer weiter erreicht (zum Beispiel Anrechnung von Vordienstzeiten, Dienstaussweis, ...).

Allerdings ist es unser Ziel, eine gänzliche Gleichstellung zu erreichen. Sinnvoll ist es daher, endlich eine eigene Betriebsvereinbarung für Leiharbeitskräfte abzuschließen.

PS: im FSW-Betriebsrat gibt es eine KIV-Mehrheit.

*) br-fsw.at



FSW: Kettenarbeitsvertrag ist unzulässig

Es gibt ein Urteil in erster Instanz.

Ein Mitarbeiter ist seit dem Mai 2000 bei der Stadt Wien und seit 2004 im FSW tätig gewesen. Er hat in der Abteilung für „Internationale Netzwerke und Förderprogramme“ gearbeitet, mit der Aufgabe, den FSW und die Stadt Wien in europäischen Arbeitsgruppen und Projekten zu vertreten und die Leistungen des FSW in anderen Ländern bekannt zu machen. Der Schwerpunkt seiner Tätigkeit lag auf dem Gebiet der Wohnungslosigkeit in europäischen Städten. Neben seiner beruflichen Tätigkeit war er ehrenamtlich als Personalvertreter, Betriebsrat und Sicherheitsvertrauensperson tätig.

Der Mitarbeiter hatte zu Beginn einen auf fünf Jahre befristeten Arbeitsvertrag, wobei ihm zugesichert worden war, dass eine Verlängerung jederzeit möglich sei. Tatsächlich wurde sein Vertrag 2005 problemlos verlängert. Auch im Jahr 2010 sah es zunächst so aus, als wäre eine Verlängerung völlig problemlos. Als dann die Frist immer näher rückte, wurde klar, dass der Arbeitgeber offensichtlich nicht vor hatte, den Vertrag zu verlängern.

Tatsächlich wurde sein Dienstvertrag nicht mehr verlängert, sondern mit 1. Juni 2010 beendet. Der Kollege brachte eine Klage beim Arbeits- und Sozialgericht ein.

Als offizielle Begründung für das Nicht-Verlängern des Vertrags wurde vor Gericht die nachträgliche Auflösung der Abteilung am 1. Juli 2011 genannt, eine Entscheidung von der der Betriebsrat via Intranetmeldung „in Kenntnis gesetzt“ worden war. Für die Leiterin der Abteilung (ebenfalls Personalvertreterin und Betriebsrätin) führte diese Veränderung zum Verlust der Führungsposition. Sie war bis dahin mehr als zwei Jahrzehnte in Führungspositionen.

Der Mitarbeiter ist – wie oben erwähnt – nicht bereit gewesen, diese Sache kampfflos hinzunehmen. Nach abgelehnter Unterstützung sowohl durch die Arbeiterkammer als auch durch die Gewerkschaft der Gemeindebediensteten hat er sich mit Hilfe eines durch seine private Rechtschutzversicherung gestellten Rechtsanwaltes zur Klage vor dem Arbeits- und Sozialgericht entschlossen. Und er hat damit in erster Instanz Recht bekommen. Bei der Urteilsbegründung sind drei rechtlich sehr interessante Argumente ausschlaggebend gewesen:

- Bei der Vertragsverlängerung im Jahr 2005 ist auf die „uneingeschränkt befristete Verlängerungsmöglichkeit des Dienstverhältnisses“ hingewiesen worden.
- Die Tätigkeiten, die er erledigt hat, sind mit der Auflösung der Abteilung nicht weggefallen, sondern lediglich auf andere MitarbeiterInnen verteilt worden. Ein Schelm, wer bei der Umstrukturierung einer sehr kleinen Abteilung, in der zwei Betriebsräte und Personalvertreter sitzen, auch noch andere Motive vermutet als rein sachliche.
- Da der Mitarbeiter keine Rechtsschutzmöglichkeit hat – ein unbefristeter beschäftigter Mitarbeiter hätte die Möglichkeit einer Kündigungsanfechtung, während ein befristet abgeschlossenes Dienstverhältnis einfach ausläuft – sieht das Gericht darin „die Umgehung zwingender, den Arbeitnehmer schützender Rechtsnormen durch den Arbeitgeber“.

Der Mitarbeiter hat damit in erster Instanz die Feststellung erkämpft, dass bei ihm ein unbefristetes Dienstverhältnis zur Stadt Wien vorliegt. Erwartungsgemäß hat die Stadt Wien Berufung gegen dieses Urteil eingelegt. Die gerichtliche Auseinandersetzung geht somit in die nächste Runde. Bei Vorliegen weiterer Entscheidungen werden wir über diesen Fall wieder berichten.

ÜBERLASTUNG

Problematische Arbeitsbedingungen, zunehmende Arbeitsverdichtung, schleichende Einsparungs- und Umstrukturierungsmaßnahmen, Dequalifizierung und Personalmangel, der nicht nur zu Lasten der Gesundheit der Beschäftigten, sondern auch zu Lasten der Qualität der Leistungen geht, kennzeichnen Berufe im Gesundheits- und Sozialbereich.

Im Mai 2011 wurde eine Studie der Arbeiterkammer in Kooperation mit den Gewerkschaften GdG-KMSfB, Vida und GPA-djp veröffentlicht („Arbeitsbedingungen und Arbeitsbelastungen in den Gesundheitsberufen in Wien und Niederösterreich sowie bei angestellten ÄrztInnen in NÖ“). Die katastrophalen Ergebnisse wurden im Rahmen einer Pressekonferenz präsentiert. Da vor allem der Krankenanstaltenverbund (KAV) der Gemeinde Wien schlecht abschnitt, kam in der Folge innerhalb der Personalvertretung der Gemeindebediensteten im KAV das Thema „Überlastungsanzeige“ zur Sprache. Der Vorsitzende der Personalvertretung des KAV kündigte an, dass es in Kürze an allen Dienststellen im KAV Dienststellenversammlungen geben soll, bei denen die Studienergebnisse präsentiert und gemeinsam über Maßnahmen, beispielsweise die vermehrte Nutzung des Instrumentes „Überlastungsanzeige“, beraten werden soll.

Doch diese Dienststellenversammlungen fanden unseres Wissens nach nicht statt. Nichts desto trotz nahm ein Personalvertreter der KIV/UG den Vorsitzenden beim Wort und dies zum Anlass, um vom Instrument der „Über-

Immer mehr KollegInnen im Gesundheits- und Sozialwesen klagen über Überlastung. In Deutschland erprobte die Gewerkschaft ver.di das Instrument der „Überlastungsanzeige“.

Von Christine Rudolf.

lastungsanzeige“ aufgrund Personal-mangel an seiner Station im SMZOst Gebrauch zu machen (siehe Kasten auf der nächsten Seite).

Eigentlich wäre ja Jede/r rechtlich, zum Beispiel laut ArbeitnehmerInnen-schutzgesetz, dazu verpflichtet, Gefahren für Gesundheit und Leben von sich selbst oder von Betreuten unverzüglich dem Arbeitgeber zu melden. Im Falle von Überlastungssituationen haben Betroffene im Gesundheits- und Sozialbereich aber eher die Tendenz, Defizite des Systems selbst auszugleichen und die eigene Überlastung nicht unmittelbar als Gefahr zu erkennen, beziehungsweise verständliche Angst davor zu haben, ein angebliches persönliches Versagen zugeben zu müssen. Dies versuchen Arbeitgeber oft auszunutzen – entweder indirekt und gar nicht böse beabsichtigt, indem darauf hin gewiesen wird, dass eben nicht mehr finanzielle Ressourcen „von oben“ zur Verfügung gestellt werden, oder auch ganz bewusst, wenn Druck erzeugt wird und Protest – in welcher Form auch immer – untersagt wird.

Im Falle einer Überlastungsanzeige empfehlen wir, mit dem betroffenen Team eine Absprache zu treffen, damit alle dahinter stehen. Allenfalls auch mit der direkten Stations- oder Einrichtungsleitung darüber zu sprechen, damit sie sich nicht persönlich angegriffen fühlt. Mit einer klaren Unterstützung der Interessenvertretung vor Ort wird die Angst vor Konsequenzen minimiert, denn mit einer Mitteilung über



Mängel an den Dienstgeber ist lediglich die Dienst- und Treuepflicht erfüllt worden – das ist nichts Verbotenes!

Die Verwendung des Mittels der „Überlastungsanzeige“ wäre ein Schritt und eine gemeinsam getragene Protestmaßnahme in die richtige Richtung. Offizielle Zusagen der Gewerkschaftsführungen, im Falle von Schwierigkeiten im Zuge solcher Überlastungsanzeigen im Betrieb, Bereich jegliche benötigte Unterstützung zu gewähren, wäre in diesem Sinne gefordert! Es reicht eben nicht, nur mit Presseaus-sendungen Zustände anzukreiden oder Studien in Auftrag zu geben, wenn dann nicht weiter an einer für die KollegInnen sichtbaren Verbesserung, einer gemeinsamen Organisation zur Entlastung und an dementsprechenden Mitbestimmungsmöglichkeiten gearbeitet wird.

Das Instrument „Überlastungsanzeige“ ist auch im Privatbereich für Betriebsräte im Gesundheitswesen und im Sozialbereich adaptierbar. Wir sollten die zuständigen Gewerkschaften dazu auffordern, diese Möglichkeit ernsthaft zu unterstützen! Vielleicht können sich Teams in den betroffenen Bereichen zusammen finden und es einfach mal mit ihren BetriebsrätInnen besprechen – das wäre der erste Schritt.

Informationen der Gewerkschaft ver.di zu Kampagnen und Arbeitskämpfen im Gesundheits- und Sozialwesen: <http://gesundheit-soziales.verdi.de/>

Grundsätzliche Erklärungen und Muster zur „Überlastungsanzeige“:
http://www.verdi-bub.de/p_tipp/archiv/ueberlastungsanzeige
<http://www.pflegewiki.de/wiki/Überlastungsanzeige>



CHRISTINE RUDOLF
IST POLITISCHE
SEKRETÄRIN DER KIV.



Das Beispiel: Überlastungsanzeige im SMZOst

In Absprache mit der FSG-Personalvertretung im SMZOst und meinem Team auf der Station schrieb ich einen „Situationsbericht“ an unsere Vorgesetzten per Dienstweg, in dem ich darauf aufmerksam machte, dass mit der derzeitigen Personalausstattung die für die PatientInnen notwendigen Pflegemaßnahmen nicht mehr durchführbar wären, obwohl wir natürlich im Rahmen unserer beruflichen Verpflichtung alles uns Mögliche und Vorgesehene tun, die PatientInnen ohne Gefahr zu versorgen. Ich bat darin darum, Maßnahmen zur Sicherstellung einer bedarfsgerechten Personalbesetzung zu ergreifen oder aber uns mitzuteilen, welche Aufgaben wir nachrangig und welche wir prioritär erledigen sollen, solange dies nicht möglich sei.

Das löste dann natürlich wie zu erwarten eine Kettenreaktion aus: Die KAV-Generaldirektion fragte bei der SMZOst-Pflegedirektion nach, was da los sei. Es

gab dann ein Gespräch mit mir im Beisein unseres Personalvertretungs-Vorsitzenden im SMZOst, der mich nach Absprache sehr gut unterstützte. Natürlich wollten unsere Vorgesetzten mein Schreiben zerlegen. Nichts desto trotz hatten sie ja von der GD den Auftrag bekommen, die Situation zu klären, denn was ist, wenn wirklich etwas mit einem Patienten passiert!?

Daraufhin gab es dann ein Gespräch bei uns im Team, wo unsere Vorgesetzten versuchten, die Inhalte des Schreibens auf KollegInnen, welche sich im Langzeitkrankenstand befinden, abzuwälzen. Was wiederum zeigt, dass ein Ersatz in Notsituationen grundsätzlich nicht vorgesehen ist. Das kann es doch aber nicht sein, wenn von uns qualitativ hochwertige Pflege ohne Gefährdung der PatientInnen erwartet wird, oder? Letztendlich ist allerdings Einiges dadurch für uns in Gang gekommen und es wurde uns zugesagt, dass die Situation verbessert wird und auch in der

Dienstplangestaltung dementsprechend darauf Rücksicht genommen wird. Nun bleibt abzuwarten, ob dies wirklich eintritt oder ob wir abermals zu diesem Mittel greifen müssen.

Seit dem Teamgespräch haben wir nun fast jeden Tag eine ausreichende Besetzung mit Pflegepersonal und es wurden uns zusätzlich zwei Kolleginnen zugeteilt. Dies wechselt zwar, da wir diese Kolleginnen für zusätzlich geschaffene chirurgische Betten auf einer Nachbarstation einschulen, aber es ist trotzdem eine Erleichterung, weil mehr Personal zur Verfügung steht. Demnächst bekommen wir auch Supervision, sogar auf Vorschlag der Pflegedirektorin, welche bei unserem Teamgespräch dabei war. Wir werden sehen, wie sich die Situation weiter entwickelt ...



*Biju Augustian Onatt
ist KIV-Personalvertreter
und Diplomkrankenschwester
im SMZOst.*

Siemens: BR alternativ auf Erfolgskurs

1988 gründete Ataollah Samadani die heute als BR alternativ bekannte Dachorganisation der vernetzten und unabhängigen Betriebsratsgruppe in den Siemens-Bereichen und ihren ausgegliederten Firmen. Seither ist BR alternativ auf Erfolgskurs und hat bei alle bisherigen BR-Wahlen klar dazu gewonnen.

Siemens CMT („Communications, Media and Technology“) bildet mit 650 KollegInnen den letzten zusammenhängenden Bereich des ehemals großen Software-Entwicklungsbereichs innerhalb der Siemens AG Österreich, die PSE. Die CMT wird in nächster Zeit aus der Siemens AG Österreich ausgegliedert. Gerade weil der Ausgliederungsprozess höchst komplex ist, müssen wir für die Verhandlungen mit dem Siemens-Vorstand und der CMT-Leitung bestens vorbereitet sein. Vor, während und nach diesen Verhandlungen muss es einen voll einsatzfähigen Betriebsrat geben. Die Verhandlungen dürfen zeitlich nicht mit Neuwahlen zusammenfallen, da dies automatisch unsere Verhandlungsposition schwächt. Deshalb haben wir die Betriebsratswahlen vorverlegt.

Wir haben gezeigt, dass wir hart mit der Firmenleitung verhandeln und entschieden und konsequent für die Interessen der KollegInnen eintreten, wenn diese bedroht werden. Wir zeigen auch, dass wir konstruktiv mit dem verantwortlichen Manage-

ment zusammenarbeiten, wenn die Leitung die KollegInnen schätzt und neben dem wirtschaftlichen Erfolg die Interessen der Beschäftigten im Auge behält und im Sinne der MitarbeiterInnen positive Maßnahmen setzt. Das wird von den KollegInnen geschätzt und wurde bei den Betriebsratswahlen gewürdigt. Wir können somit gestärkt in den Ausgliederungsverhandlungen gehen.

Die Betriebsratswahlen am 25. Mai haben ein eindeutiges Ergebnis gebracht. BR alternativ hat mit fast achtzig Prozent der Stimmen 9 von 11 Mandaten gemacht. Mit dieser Mehrheit im Betriebsrat der CMT können wir alle unsere Vorstellungen und Ideen direkt in die Betriebsratsarbeit einfließen lassen. Unseren Grundsätzen von offener und ehrlicher Kommunikation und Einsatz für mehr Gerechtigkeit folgend, haben wir ein eigenes Bildungsangebot des Betriebsrats etabliert, ein umfassendes Informations- und Kommunikationssystem für unsere KollegInnen aufgebaut und in den Sozialleistungen Schwerpunkte gesetzt, die den sozialen Ausgleich stärker fördern. Heuer ist großes Wahljahr für BR alternativ. Unsere KandidatInnen sind außer bei der CMT auch in den Bereich Siemens City sowie in den ausgegliederten SIS in Wien, Graz, Linz und Salzburg erfolgreich gewesen. Bei den in Herbst stattfindenden Wahlen von NSN wird BR alternativ auch antreten.

Bereich	Gesamtzahl Mandate	Mandate BR alternativ	Funktionen
CMT	11	9	Vorsitz, 2 Stv., 3 ZBR-Mitglieder, 3 Konzernvertr.mitglieder
	3 Behinderten-VP	3	Behinderten-VP, 2 Stv.
NSN	Wahlen in Herbst	1	
Siemens City	22	3	Vorsitz-Stv.
SIS Graz	5	1)	Vorsitz
SIS Linz	4	2)	Vorsitz, Mitglied im Zentralbetriebsrat
SIS Salzburg	3	3	Vorsitz
SIS Wien	14	4	Vorsitz-Stv., Mitglied im Zentralbetriebsrat
	2 Behinderten-VP	2	BVP, Stv.

1) Eine Liste, Vorsitzender bekennt sich zu BR alternativ 2) Eine Liste, zwei bekennen sich zu BR alternativ.

Die SPD-nahe Friedrich-Ebert-Stiftung versucht diese Frage im Rahmen einer Studie für Deutschland zu beantworten. *Von Markus Koza.*

WER ZAHLT FÜR DIE KRISE?

Eine Studie der deutschen Friedrich-Ebert-Stiftung untersucht, welche Kosten den einzelnen Sektoren der deutschen Volkswirtschaft aus der Finanz- und Wirtschaftskrise entstanden sind, wer also die Krisenkosten überwiegend zu tragen hat. Dabei werden direkte Kosten – aus Wertverlusten und staatlichen (Banken-) Rettungsaktionen – und indirekte Kosten – entgangene Löhne, Gehälter, Gewinne, Steuer- und Abgabenausfälle etc. – unterschieden.

DIE ERGEBNISSE

- die indirekten Kosten der Finanzkrise waren um ein Vielfaches höher als die direkten Kosten aus Vermögensverlusten und Staatshilfen
- der Staat zahlt zu einem beträchtlichen Teil die „Zeche“ für die Finanzkrise
- selbst im günstigsten Falle (relativ rasche wirtschaftliche Erholung mit anhaltend hohen Wachstumsraten) hat die Krise dem Staat direkte und indirekte Kosten von rund 270 Milliarden Euro verursacht, im Falle eines ungünstigen Szenarios (verzögerte, schwache wirtschaftliche Erholung) steigt dieser

Wert dagegen auf fast achthundert Milliarden Euro – was einem Ausfall an Staatseinnahmen pro BürgerIn von drei- bis zehntausend Euro entspricht.

- Die direkten Kosten aus den Bankenrettungen machen dabei mit „nur“ rund zweiundzwanzig Milliarden Euro einen geringen Teil der Kosten aus. Der größere Teil der Kosten beläuft sich auf indirekte Kosten.

- Die Wirtschaftskrise hat – zumindest in der BRD – die Lohn- und TransferempfängerInnen relativ unbeeinträchtigt gelassen – allerdings steigen die Verluste dieser Haushalte ab 2010.

- Für den Staat ist ein Großteil der indirekten Kosten bereits unmittelbar in den ersten Krisenjahren angefallen
- die Gesamtverluste der Lohnabhängigen und TransferbezieherInnen hängen stark von der wirtschaftlichen Entwicklung ab: eine auch nur leicht verzögerte wirtschaftliche Erholung kann die Verluste gleich einmal um mehrere Hundert Milliarden Euro erhöhen.

DIREKTE KOSTEN

Die direkten Krisenkosten – also die Wertverluste bei den Vermögen – summierten sich für private Haushalte von Ende 2007 bis Ende 2009 auf gesamt Minus 165,7 Milliarden Euro (Nettogeldvermögen). Interessant dabei, aber wenig überraschend: der Löwenanteil der Vermögensverluste fällt auf Wertpapiere, hier insbesondere auf Aktien (–140,65 Milliarden Euro) und Investmentzertifikate (–32,56 Milliarden Euro). Andere Vermögenswerte lagen dagegen durchaus

im Plus (Rentenwerte +21,87 Milliarden Euro, Bargeld und Sichteinlage +880 Millionen Euro, Ansprüche gegenüber Versicherungen +4,19 Milliarden Euro). Auch interessant: während das Nettogeldvermögen 2008 noch um knapp 253 Milliarden Euro schrumpfte, wuchs es 2009 – die Krise war noch keineswegs überstanden – bereits wieder um 91,4 Milliarden Euro.

Die Kosten aus der staatlichen Bankenrettung – die direkten Krisenkosten der öffentlichen Hand also – belaufen sich auf 22,191 Milliarden Euro, was nicht einmal einem Prozent des deutschen BIP entspricht. Die „direkten“ Kosten des Staates halten sich also durchaus in Grenzen, während die indirekten Kosten deutlich höher liegen.

INDIREKTE KOSTEN

Diese machen sich allein schon bei Staatsein- und -ausgabenquoten bemerkbar. Wenn die Gewinne der Unternehmen von 18,1 Prozent des Bruttoinlandsproduktes (2007) auf 13,9 Prozent (2009) einbrechen, hat das natürlich auch Auswirkungen auf das Steueraufkommen aus dieser Position. Die Sozialausgaben des deutschen Staates sind im gleichen Zeitraum von 18,7 auf 20,4 Prozent des BIP gestiegen, der Anteil der Einkommens- und Vermögenssteuern am BIP dagegen um 0,5 Prozent gesunken.

Entlang zweier Szenarien untersucht die Studie, wie sich die indirekten Krisenkosten für den Staat, wie auch für ArbeitnehmerInnen und TransferbezieherInnen entwickeln können.



MARKUS KOZA
IST UG-VERTRETER IM
ÖGB-BUNDESVERSTAND
UND MITARBEITER DER
AUGE/UG IN WIEN.

Während Szenario A von einer raschen Erholung der Wirtschaft und entsprechenden Wachstumsraten ausgeht (2010: Wachstum 3,5 Prozent, 2011: 2,8 Prozent, Folgejahre 1,75 Prozent jährlich), schwächt sich im Szenario B bereits 2011 das Wachstum auf 1,5 Prozent jährlich ab, um erst wieder 2020 anzuziehen. Im Szenario B wird nämlich – nicht unberechtigt und von vielen ÖkonomInnen auch so vermutet bzw. befürchtet – angenommen, dass der – nicht nur in der BRD, sondern europaweit gleichzeitig stattfindende Staatsschuldenabbau – die Erholungsphase schwächt.

STAAT TRÄGT HAUPTLAST

Im optimistischen Szenario A würden dem Staat bezogen auf das Jahr 2007 krisenbedingt Einnahmen aus Steuern und Abgaben im Ausmaß von 236 bis 254 Milliarden Euro entgehen, im Szenario B gar im Ausmaß von 711 bis 812 Milliarden Euro.

Die Lohnabhängigen (TransferbezieherInnen) müssten mit krisenbedingten Einbußen im Umfang von 127,8 bis 139,3 Milliarden Euro (38 bis 45 Milliarden) im Szenario A rechnen, aber von 452,8 bis 520,8 Milliarden (273 bis 320,8 Milliarden) Euro im keineswegs unrealistischen Szenario B.

KOSTEN FÜR VERMÖGENDE

In Grenzen dagegen halten sich die indirekten Krisenkosten für Vermögende. Tragen sie im Szenario A noch höhere Krisenkosten als ArbeitnehmerInnen und TransferbezieherInnen zusammen – nämlich zwischen 180,1 und 192,4 Milliarden Euro – aber geringere Kosten als der Staat, so ändert sich das beim Szenario B. In diesem Falle liegen nämlich sowohl die Krisenkosten der Lohn- und TransferbezieherInnen zusammen, als auch jene des Staates über jenen der VermögensbesitzerInnen (zwischen 485,4 und 550,8 Milliarden Euro).

Die StudienautorInnen zusammenfassend: „Im Ergebnis kann man erkennen, dass in beiden Szenarien der Staat einen beträchtlichen Teil der Kosten der Krise geschultert hat ... Die Kosten der Lohn- und Transferempfängerinnen und -empfänger hängen zentral am Erholungsszenario: je schneller

die Konjunkturerholung, desto geringer der Anteil der Kosten, den diese Haushaltsgruppe schultern muss.“

Wobei sich die Frage stellt, wer denn der Staat ist, bzw. die Hauptlast der Finanzierung desselben trägt. Das sind bekanntlich nicht die Vermögenden, sondern die ArbeitnehmerInnen. Und das ist nicht nur in Deutschland so, sondern auch in Österreich.

*Studie der Friedrich-Ebert-Stiftung, BRD:
„Wer für die Krise tatsächlich zahlt“.
Link: WISO-Diskurs, Friedrich-Ebert-Stiftung,
Dullien/von Hardenberg, „Der Staat bezahlt die Krisenzeche“, März 2011.*



Österreich: Krisenkosten – eine Bilanz

Bereits im Oktober 2010 zog die Arbeiterkammer eine erste Krisenschulden-Bilanz. Wie hoch waren die Kosten die Krise tatsächlich? Worauf sind sie zurückzuführen?

Haben wir tatsächlich, wie von Industriellenvereinigung, Wirtschaftskammer, konservativen PolitikerInnen und Bankern immer wieder behauptet „über unsere Verhältnisse“ gelebt, weshalb tiefe Einschnitte in den Sozialstaat zwingend notwendig wären? Oder ist die steigende Verschuldung nicht auf ganz andere Ursachen zurückzuführen?

Anteil der Krise am Schuldenzuwachs

Für 2010 erwartete die Staatsschulden-Prognose 2010 des Finanzministeriums einen öffentlichen Schuldenstand von 198,4 Milliarden Euro. Im Vergleich zu 2008 sind die Staatsschulden um geschätzte 37,4 Milliarden Euro gestiegen. Davon sind fast drei Viertel – nämlich 27,9 Milliarden Euro – unmittelbar auf die Krise zurückzuführen.

Woher die Krisenkosten kommen

Die Krisenkosten für den Zeitraum von 2008 bis 2010 gliedern sich demnach wie folgt auf:

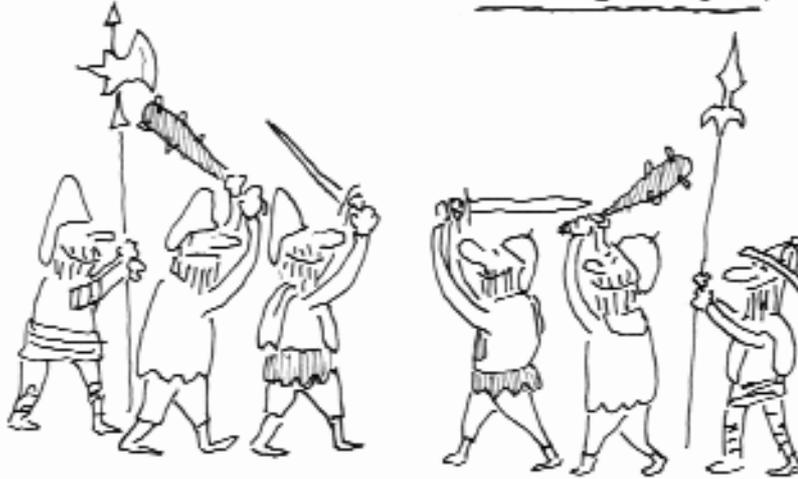
- der krisenbedingte (Steuer-)Einnahmefall beläuft sich auf rund 9,4 Milliarden Euro. Mit 1,9 Milliarden Euro war schlug sich alleine 2009 der Entfall aus Gewinn- und Kapitalertragssteuern zu Buche.
- 6,2 Milliarden Euro an Krisenausgaben stammen aus dem Bankenrettungspaket (Eigenkapitalmittel).
- Maßnahmen zur Konjunkturbelebung belaufen sich auf 6,4 Milliarden Euro.
- Die Mehrausgaben für Arbeitslosigkeit betragen dagegen „nur“ 1,8 Milliarden Euro.

Schlussfolgerung der Arbeiterkammer: „Nicht die ArbeitnehmerInnen haben über ihre Verhältnisse gelebt, sondern die Krise ist schuld an höheren Staatsausgaben und Einnahmefällen. Darüber hinaus war schon vor der Krise der Beitrag der ArbeitnehmerInnen zu den Staatsfinanzen überdurchschnittlich – im Gegensatz zu Unternehmen und den Vermögenden, denn in Österreich ist Arbeit besonders hoch und Kapital und Vermögen sehr niedrig besteuert.“

Auch für Österreich gilt daher: Zahlt der Staat, zahlen die ArbeitnehmerInnen.

KRIEG

FRÜHER WAR KRIEG SYMMETRISCH



DER

UNRASIERTE
NACHHEM
NEUEN



AUCH BEI UNSTOßT DER ASYMMETRISCHE
KRIEG: RADLER KUJONIEREN
AUTOFAHRER



FÜSSGÄNGER GREIFEN ZUR NOTWEHR



S

NEUE KRIEG IST ASYMMETRISCH

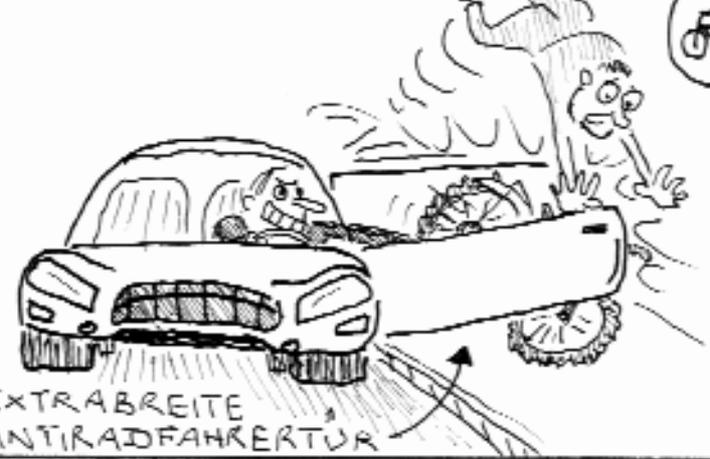
E MÄNNER IN
DEN: UNSERE
FEINDE

HOBYPKIRATEN BEHERRSCHEN
DIE WELTMEERE



AUTOFAHRER
SCHLAGEN ZURÜCK

RADLER RÄCHEN SICH AN
UNSCHULDIGEN
FUSSGÄNGERN



NEU: ELEKTROAUTOS ALS
FUSSGÄNGERFALLEN

KRIEG OHNE ENDE!



Auf Ungleichverteilung als eine Krisenursache kommt die Arbeiterkammer-Studie „Von der Verteilungs- zur Wirtschaftskrise“.

Von Markus Koza.

POLARISIERUNG

Was waren die Ursachen für die schwerste Finanz- und Wirtschaftskrise der Nachkriegszeit? Hochspekulative Finanzprodukte? Falsche Anreize bei der Managerentlohnung? Oder doch die immer ungleicher werdende Verteilung von Einkommen und Vermögen?

Eine aktuelle Studie*) der Wiener Arbeiterkammer geht diesen Fragen nach. Die Kernaussage: Sind die Krisenursachen auch vielfältig – die Polarisierung der Einkommens- und Vermögensverteilung über die letzten Jahrzehnte hinweg ist jedenfalls entscheidend mitverantwortlich für Ausbruch und Entwicklung der Krise.

ENTWICKLUNG DER EINKOMMENSVERTEILUNG

Dass sich die Einkommen über die letzten Jahrzehnte hinweg zulasten der ArbeitnehmerInnen hin zu Einkommen aus Kapital und Vermögen entwickelt haben, ist nicht neu. Zusätzlich hat sich auch die personelle Einkommensverteilung – also die Ungleichverteilung zwischen zum Beispiel LohnbezieherInnen – verschärft, wobei die Entwicklungen in den einzelnen Staaten durchaus unterschiedlich verlief:

- In den kontinentaleuropäischen Ländern und Japan sind etwa die (bereinigten) Lohnquoten (die bereinigte Lohnquote ist die um den Wandel der Beschäftigtenstruktur korrigierte Lohnquote) seit 1980 um fast zehn Prozent gefallen, es hat also eine deutliche Umverteilung hin zu Gewinn- und Kapitaleinkommen gegeben.

- Der Rückgang der Lohnquoten in den USA und in Großbritannien fiel dagegen moderater aus, allerdings hat die Ungleichverteilung innerhalb der

Lohnabhängigen (personelle Einkommensverteilung) deutlicher als in anderen Staaten zugenommen: So ist der Einkommensanteil des reichsten Prozent der Bevölkerung in den USA von acht Prozent (1980) auf über 18 Prozent (2005, zum Vergleich: In Österreich 2008 erzielte das oberste Prozent rund 6,8 Prozent der Brutto-Lohn-einkommen) gestiegen. Eine ähnliche Entwicklung war in anderen englischsprachigen Ländern zu beobachten.

- Ein wesentlicher Teil dieser Spitzeneinkommen in den angelsächsischen Ländern ist dabei auf die exorbitant hohen Managergehälter zurückzuführen. Würden diese aus der Lohnquote herausgerechnet und als Gewinneinkommen (tatsächlich sind diese ja vielfach von der Gewinnentwicklung abhängig) gerechnet, wäre die Entwicklung der bereinigten Lohnquote in den USA ähnlich jener in Europa.

- Deutlich auseinander entwickelt haben sich die Löhne der einzelnen Einkommensgruppen: Während in der USA die (inflationsbereinigten) Medianlöhne von 1980 bis 2005 lediglich um 2,8 Prozent gewachsen sind, sind die Einkommen des untersten Einkommensfünftels sogar um 3,1 Prozent gesunken, jene des reichsten Einkommensfünftels dagegen um 21 Prozent massiv gestiegen.

Die Hauptursachen für den Rückgang der Lohnquote – also für den sinkenden Anteil der Löhne und Gehälter am gesamten Volkseinkommen – sind für Stockhammer:

- die Globalisierung der Finanz-, Güter- und Dienstleistungsmärkte
- und der Rückgang des gewerkschaftlichen Organisationsgrades und damit gewerkschaftlicher Macht.

EINKOMMENSUNGLEICHHEIT UND KRISENURSACHEN

Stockhammer macht dabei eine auffällige Parallele zwischen der aktuellen Wirtschaftskrise und jener der 1930er Jahre fest: In beiden Fällen war es vor der Krise zu einer Polarisierung der Einkommensverteilung gekommen. Lässt sich nun ein unmittelbarer Zusammenhang zwischen Einkommensungleichheit und Krise ableiten? Ja, lässt sich. Und die Studie belegt diese Annahme auch mit Daten und Fakten. Dabei werden andere Krisenursachen nicht nur nicht ausgeblendet, sondern im Gegenteil: Krisenursachen seien in einer unmittelbaren Wechselwirkung zu sehen, sie bedingen bzw. verstärken sich gegenseitig. Stockhammer spricht – bezugnehmend auf die beiden Keynesianer Horn und van Treeck – von „drei Us“, drei eng zusammenhängenden zentralen Krisenursachen: Ungleichheit, internationale Ungleichgewichte und unterregulierte Märkte.

These 1: Die Polarisierung der Einkommensverteilung führt zu stagnierender Nachfrage, v.a. zu stagnierender Konsumnachfrage

Warum? Einerseits ist aus einer sinkenden Lohnquote ein dämpfender Effekt auf die Konsumnachfrage zu erwarten, weil BezieherInnen von Lohn-einkommen üblicherweise eine höhere marginale Konsumneigung aufweisen, als BezieherInnen von Kapitaleinkommen. Empirische Untersuchungen ergaben für den Euro-Raum ein Spardifferential zwischen Lohn- und Profiteinkommen von zirka 0,4. Das bedeutet nichts anderes, als dass bei einem Rückgang der Lohnquote von 10 Prozent (seit 1980) ein entsprechen-



der Rückgang der Konsumquote um vier Prozent (des Bruttoinlandsproduktes) angenommen wird. Allein aufgrund der veränderten Einkommensverteilung von Arbeit hin zu Kapital.

Andererseits: Weil natürlich nicht nur die „funktionale“ Einkommensverteilung – also jene zwischen Arbeit und Kapital – sondern selbstverständlich auch die „personelle“ Einkommensverteilung – also jene zwischen Arm, „Mitte“ und Reich – einen Effekt auf die Sparquote hat: Verdienen „die Oben“ mehr, wird nicht zwingend mehr konsumiert, sondern mehr gespart. Bleiben die Einkommen von „denen Unten“ oder in der „Mitte“ dagegen zurück, oder sinken sie sogar, bleibt nicht nur weniger Geld für Konsum, geschweige denn Sparen übrig, sondern müssen die privaten Haushalte „Konsumverzicht“ üben – was sich natürlich aufgrund der Masse der Haushalte negativ auf die gesamtgesellschaftliche Nachfrage und damit auf die Wirtschaft als Ganzes auswirkt, oder sie „verschulden“, um den Lebensstandard halten zu können – oder um einfach auch das Überleben zu sichern.

Wie sehr die personelle Ungleichverteilung der Einkommen inzwischen

vorangeschritten ist, zeigt nicht zuletzt gerade die Entwicklung der Differenz der Sparquoten zwischen „oben“ und „unten“ in Deutschland, einem Land, in dem die Einkommenspolarisierung über die letzten Jahrzehnte nicht einmal so extrem ausfällt, wie etwa in den USA oder anderen angelsächsischen Ländern: Lag dieser Unterschied zwischen dem untersten und dem obersten Einkommensviertel in der BRD 1995 noch bei 6,5 Prozent (das „reichste“ Einkommensviertel sparte also um 6,5 Prozent mehr als das „ärmste“), stieg dieser bis 2007 auf 11,7 Prozent an!

Die ungleiche Entwicklung der Einkommensverteilung mit der entsprechenden Polarisierung hat also zur schwachen Entwicklung des (Inlands-) Konsums, zu stagnierender Nachfrage und zu geringeren Wachstumsraten wesentlich beigetragen.

These 2: Die Deregulierung internationaler Kapitalflüsse hat den Aussenhandel gelockert und die Entwicklung zweier Wachstumsmodelle ermöglicht

Was sich recht kompliziert anhört, ist es nicht. Zwei Wachstumsmodelle haben sich – so Stockhammers These –

als Reaktion – oder Kompensation – auf die steigende Ungleichheit bei Einkommen (als Folge liberalisierter und globalisierter Märkte) und daraus resultierender stagnierender Binnen- nachfrage – herausgebildet:

- Ein Modell, das auf kreditfinanzierten Konsum als Wachstumsmotor (vor allem im angelsächsischen Raum, aber auch in Griechenland, Irland, Portugal und Spanien verortet) basiert.
- Und eines, das sich auf Export, bei gleichzeitig gedämpfter heimischer Nachfrage stützt (was insbesondere auf Deutschland, Japan und China, aber auch Österreich zutrifft).

Was ergibt sich aus der Herausbildung dieser zweier Wachstumsregime? Einerseits massive ökonomische Ungleichgewichte: „Exportorientierte“ Länder – das ergibt sich aus dem Modell – erwirtschaften Leistungs- bilanzüberschüsse, also ein „Plus“ in ihrer Leistungsbilanz, sie exportieren also mehr an Gütern und Dienstleistungen, als sie importieren. Auch logisch: wo irgendwo „Plus“, dort irgendwo auch „Minus“: Es muss entsprechend auch Länder geben, die das importieren, was wo anders exportiert wird. Und weil „exportorientierte“ Länder halt mehr exportieren als importieren, gibt es Länder, die entsprechend mehr importieren als sie exportieren, also Leistungsbilanzdefizite, eben ein „Minus“ in ihrer Leistungsbilanz aufweisen. Das sind – wenig überraschend – jene Länder, deren Wachstum auf „kreditfinanziertem Konsum“ beruht.

Tatsächlich waren diese ökonomischen Ungleichgewichte bereits vor der Krise beträchtlich: So hatte Deutschland im Jahr 2007 einen Leistungsbilanzüberschuss von 7,9 Prozent des BIP (Österreich: 3,6 Prozent) erwirtschaftet, die USA dagegen ein Leistungsbilanzdefizit von 5,2 Prozent (Griechenland: 14,5 Prozent, Portugal: 9,4 Prozent, Spanien: 10 Prozent) produziert.

Wie wurde in „kreditgetriebenen“ Ökonomien der „Wachstumsmotor“ Konsum finanziert? Wie schon der Name sagt, eben über Kredite, über Verschuldung privater und, oder öffentlicher Haushalte. Dank liberalisierter und globalisierter Kapitalmärkte waren dabei auch über längere Perioden hinweg entsprechende Kapitalzuflüsse –

Bitte umblättern



sprich Auslandsverschuldung – gesichert. Trotz Leistungsbilanzdefiziten.

In den englischsprachigen Ländern ging mit der steigenden Konsumquote eine steigende Verschuldung privater Haushalte einher, während in exportorientierten Ländern wie Deutschland oder Österreich mit stagnierenden bzw. sinkenden Konsumquoten eine sinkende bzw. nur leicht steigende Verschuldung feststellbar ist:

- Während im „exportorientierten“ Deutschland die Verschuldung der privaten Haushalte von 2000 bis 2008 sogar um minus elf Prozent des BIP zurückging, ist jene der USA um plus 26 Prozent gestiegen.

- Zwar stieg auch im „exportorientierten“ Österreich die Haushaltsverschuldung leicht an – nämlich um 7 Prozent, in Grossbritannien allerdings gleich um 28 Prozent.

- Ähnliche Entwicklungen lassen auch in den „kreditgetriebenen“ Krisenvolkswirtschaften Europas verfolgen: In Spanien stieg die Haushaltsverschuldung von 2000 bis 2008 um 33 Prozent des BIP, in Irland gar um 61 Prozent. In Portugal legte die Haushaltsverschuldung um 21,31 Prozent zu, in Griechenland von 2000 bis 2004 (bis 2008 lie-

gen keine Daten vor) um 18,26 Prozent (EU-12, 2000 bis 2004: plus 8,96 Prozent). In Griechenland und Portugal stieg zusätzlich die öffentliche Verschuldung stark an.

Während in den „kredit“-getriebenen Volkswirtschaften die stagnierenden bzw. sinkenden Einkommen und der damit verbundene Verlust an Konsumkraft durch Kreditaufnahme kompensiert wurde, wurde in den „exportorientierten“ Ökonomien die mangelnde Nachfrage durch die forcierte Ausfuhr von Gütern und Dienstleistungen wettgemacht. Zum Preis massiver wirtschaftlicher Ungleichgewichte und spekulativer Entwicklungen auf Finanz- und Immobilienmärkten aufgrund massiver Kapitalzuflüsse – bis zum Platzen der Blase.

These 3: Die Ungleichverteilung der Einkommen leistete einen wesentlichen Beitrag zur steigenden Haushaltsverschuldung in den USA

Die Annahme, dass sich einkommensschwache Haushalte oder Haushalte mit mittleren Einkommen bei sinkenden Einkommen verschulden, um den bisherigen Lebensstandard halten – oder einfach um die nackte Existenz sichern zu können, ist naheliegend

(zumindest wenn die Erzielung eines höheren Haushaltseinkommens durch Ausweitung der Erwerbstätigkeit nicht möglich ist) . Nur: Lässt sich diese Annahme auch belegen?

Da lediglich für die USA entsprechend verfügbare Daten, betreffend die Verteilung der Haushaltsverschuldung vorliegen, beschränkt sich Stockhammer auf eine Analyse der Vereinigten Staaten. Interessant dabei: Auch wenn die Verteilung der Schulden über die Jahre hinweg relativ stabil geblieben ist – die „unteren“ neunzig Prozent der Bevölkerung hielten 1989 74,9 Prozent aller privaten Schulden, 2007 73,3 Prozent – so hat sich die Verschuldung bezogen auf das laufende Einkommen, aus dem die Schulden ja zu bedienen sind, drastisch verändert. Relativ zum Einkommen sind die Schulden der einkommensschwächsten Gruppen deutlich gestiegen:

- so stiegen die Schulden der „unteren“ Einkommenshälfte, bezogen auf das laufende Einkommen, von 61 Prozent (im Jahr 1989) auf 137 Prozent (im Jahr 2007)
- für die nächsten 40 Prozent der EinkommensbezieherInnen – also von den „gehobeneren“ mittleren Einkommen

bis zu den reichsten 10 Prozent aller EinkommensbezieherInnen – von 81 Prozent auf 148 Prozent!

• Und: Zwar stiegen auch die Schulden der obersten 10 Prozent, allerdings ungleich geringer (bei den Top 1-Prozent etwa von 25 auf 37 Prozent des Einkommens)

Damit kann die These, dass der Anstieg der privaten Haushaltsverschuldung mit der Polarisierung der Einkommensverteilung zusammenhängt – „Unten“ Einkommensverluste, „Mitte“ Stagnation, „Oben“ deutliche Einkommenszuwächse – wohl als bewiesen angesehen werden.

These 4: Die Polarisierung der Einkommensverteilung war wesentlich für die Entwicklung spekulativer Finanzanlagen verantwortlich, weil die Superreichen eine höhere Neigung zur Spekulation haben

Wie lässt sich nun diese These belegen? Lässt sich diese These überhaupt belegen? Allerdings. Zugrunde liegt dieser These das Argument, dass mit zunehmenden Reichtum Konsummöglichkeiten ausgeschöpft sind und daher zunehmend spekulative Aktivitäten gesetzt werden. Durch die Polarisierung der Einkommensverteilung sei „Überschussliquidität“ entstanden. Auf gut deutsch: Die Reichsten wussten schon nicht mehr, wohin mit dem vielen Geld. Was die Preise für Finanzanlagen wiederum in die Höhe getrieben hat. „Außerdem“, so Stockhammer „... ist die Polarisierung der Einkommensverteilung in den letzten Jahrzehnten klar mit einem Strukturwandel im Finanzsektor verbunden, d.h. Reichtum ist heute stärker mit finanziellen Aktivitäten verbunden als dies z.V. in den 1960er Jahren der Fall war.“

Unumstritten ist jedenfalls, dass reiche Haushalte deutlich risikoreichere Assets halten als „ärmere“: So hielt 2007 das TOP-Prozent der reichsten US-AmerikanerInnen 62,4 Prozent aller Bonds (festverzinsliche Wertpapiere), 81,9 Prozent der Aktien und 46,7 Prozent der Mutual (offene Investmentfonds) und Hedgefonds.

Ein unmittelbarer Zusammenhang zwischen Einkommenspolarisierung, Spekulation und Krise lässt sich am Beispiel von Veranlagungsstrategien „Superreicher“ und institutioneller Anleger über Hedgefonds herstellen (Prof. Stockhammer bezieht sich in

diesem Kapitel auf eine Studie von Photis Lysandrou):

• Die Krise brach bekanntlich im Markt für Derivate (CDOs) auf subprime Kredite aus. Dieser Markt ist allerdings ganz wesentlich aufgrund der Nachfrage nach derartigen, hochspekulativen Produkten durch Hedgefonds entstanden. Hedgefonds hielten rund die Hälfte aller CDOs.

• Hedgefonds sind – aufgrund hoher Mindesteinlagen – im wesentlichen Finanzinstrumente der „Superreichen“ (der sogenannten HNWI-High Net Wealth Individuals, Nettovermögen von über einer Million US \$) und institutioneller Anleger (zum Beispiel Investment-, Pensionsfonds), die einen Teil ihres Portfolios riskant veranlagen, um gegebene hohe Renditeversprechen – die mit „konservativen“ Anlagestrategien alleine nicht einzuhalten wären – einlösen zu können.

• Die HNWI halten rund ein Fünftel aller Finanztitel aber mehr als die Hälfte des Anteils an alternativen Investments – wie eben Hedgefonds – die besonders risikoreich veranlagen.

„Superreiche“ – also besonders Vermögende – können damit über ihre Veranlagungsstrategien bzw. Investments als „Krisen(mit-)verursacher“ festgemacht und bezeichnet werden. Um künftige Krisen besser vermeiden zu können, sieht Lysandrou daher auch in einer gerechteren und egalitäreren Verteilung der Vermögen eine zentrale wirtschaftspolitische Herausforderung. Oder, vereinfacht ausgedrückt: Die Krisenverursacher sollen für die von ihnen verursachten Krisenschäden und -kosten auch aufkommen.

SCHLUSSFOLGERUNGEN

Womit wir bei den Schlussfolgerungen wären. Also einmal die Erkenntnis: Die Polarisierung der Einkommensverteilung – also die über Jahrzehnte hinweg immer ungleicher gewordene funktionale wie personelle Verteilung von Einkommen (und Vermögen) ist „... in Wechselwirkung mit der Deregulierung des Finanzsektors als wichtige Ursache der Krise zu verstehen.“

Die wirtschaftspolitischen Folgerungen, die sich daraus ergeben: „Die in diesem Projekt untersuchten Hypothesen legen den Schluss nahe, dass zur Vermeidung künftiger Wirtschafts- und

Finanzkrisen auch eine Änderung in der Einkommensverteilung notwendig ist. Eine sozial ausgewogene Einkommens- und Vermögensverteilung ist kein Luxus, der nach erfolgter wirtschaftlicher Stabilisierung in Angriff genommen werden kann, sondern ist integraler Bestandteil eines stabilen Wachstumsregimes. Lohnwachstum ist eine Voraussetzung für Konsumwachstum ohne Verschuldung und breit gestreute Vermögensbildung neigt weniger zu spekulativen Exzessen, als Vermögensbildung in den Händen weniger Superreicher, wie dies in den letzten Jahrzehnten der Fall war.“

Vorgeschlagene Maßnahmen daher:

- Vermögenssteuern,
- Besteuerung des Finanzsektors (Finanztransaktionssteuer u.ä.),
- Schließung von Steueroasen,
- produktivitätsorientierte Lohnpolitik, und eine klare Absage an Lohnzurückhaltung und Aushebelung von Kollektivverträgen zur Erhöhung der Wettbewerbsfähigkeit. Denn: „Die europäische Wirtschaftspolitik muss realisieren, dass erstens eine einheitliche Währungsunion auch eine aktive Lohnpolitik benötigt und zweitens Löhne nicht nur einen Kostenfaktor, sondern auch eine wichtige Quelle der gesamtwirtschaftlichen Nachfrage darstellen. Dementsprechend ist eine produktivitätsorientierte Lohnpolitik zu fördern und ein institutioneller Rahmen für flächendeckende Kollektivvertragsverhandlungen.“

*) „Von der Verteilungs- zur Wirtschaftskrise. Die Rolle der zunehmenden Polarisierung als strukturelle Ursache der Finanz- und Wirtschaftskrise“, Autor: a.o. Prof. Dr. Engelbert Stockhammer von der Kingston University. Eine umfassende Darstellung der Studie erscheint im Herbst in der von der AK-Wien herausgegebenen Zeitschrift „Wirtschaft und Gesellschaft“ Nr. 3/2011. <http://wien.arbeiterkammer.at/online/page.php?P=2851>

Daten zu Wirtschaftswachstum, Produktivität und Lohnstückkosten.

Zusammengestellt von Fritz Schiller.

KENNZAHLEN

IM der Diskussion um die Arbeitszeitverkürzung sind einige wirtschaftliche Kennzahlen von besonderer Bedeutung: das Wirtschaftswachstum, die (Arbeits-)Produktivität und die Lohnstückkosten. Gleichwohl sind diese Kennzahlen auch in der Lohnpolitik, sowie in der Frage der Finanzierung der öffentlichen Pensionen, von Relevanz. Die Analyse dieser Kennzahlen für die österreichische Wirtschaft und ihre wichtigsten Wirtschaftspartner wird in diesem Beitrag geleistet.

WIRTSCHAFTSWACHSTUM

Das Wirtschaftswachstum wird als Veränderung des Bruttoinlandsprodukts (BIP) errechnet. Im Bruttoinlandsprodukt werden alle Güter, das sind Waren und Dienstleistungen, die innerhalb eines Jahres in einem Land produziert werden, zusammengezählt. Unterstellt wird, dass ein großes Bruttoinlandsprodukts einen großen Wohlstand bedeutet. Das ist Unsinn.

Die Kosten eines Verkehrsunfalls, wie zum Beispiel diejenigen für den Abtransport der Verletzten, die medizinische Versorgung, die Rehabilitation etc. erhöhen das Bruttoinlandsprodukt. Es ist einleuchtend, dass ein Auto-unfall Leid verursacht, jedoch in keiner Weise zur Wohlstandssteigerung beiträgt, das ist aber bei der gegenwärtigen Berechnung des Bruttoinlandsprodukts der Fall.

Das Bruttoinlandsprodukt sagt auch nichts darüber aus, wie die Vermögen unter der Bevölkerung verteilt sind. Gibt es eine gleiche Verteilung des Vermögens oder ist dieses bei einer bestimmten Gruppe konzentriert?

Unbezahlte Arbeit, zum Beispiel die mehrheitlich von Frauen verrichtete Hausarbeit, freiwillige Tätigkeiten bei

Feuerwehr und Sanitätsdiensten, fließen ebenfalls nicht in die Berechnung des Bruttoinlandsprodukts ein.

Es gab und gibt eine Reihe von Bestrebungen, einen besseren Wohlstandsmaßstab einzuführen, zuletzt arbeitete Joseph Stiglitz im Auftrag der französischen Regierung an einem alternativen Konzept. Jedoch hat sich bislang noch keine der Alternativen international durchgesetzt, mit der Konsequenz, dass das „alte“ Bruttoinlandsprodukt nach wie vor als das Wohlstandsmaß gilt.

Das österreichische Bruttoinlandsprodukt für 2010 betrug laut Statistik Austria nominell 281 Milliarden Euro. Interessant sind die Veränderungen des Bruttoinlandsprodukts, das heißt das Wirtschaftswachstum. Das nominelle Bruttoinlandsprodukt erhöhte sich seit 1980 um knapp 270 Prozent oder 4,4 Prozent pro Jahr, das reale Wachstum, also das nominelle Wachstum unter Berücksichtigung der Inflationsrate, stieg im gleichen Zeitraum um 85 Prozent oder 2,1 Prozent pro Jahr. Zwischen 1960 und 2010 gab es vier Jahre mit negativen Wachstumszahlen, zuletzt 2009 im Zuge der weltweiten Finanzmarktkrise. Die größte Wachstumssteigerung wurde 1970 mit 7,1 Prozent verzeichnet.

Betrachtet man das reale BIP-Wachstum nach einzelnen Zehn-Jahres-Perioden (siehe „Tabelle 1: Bruttoinlandsprodukt real“), so lässt sich feststellen, dass sich die Wachstumsraten in den Dekaden von 1960 bis 1990 verringerten, zwischen 1990 und 2000 sich wieder etwas erhöhten, um im ersten Jahrzehnt des 21. Jahrhunderts auf den geringsten Durchschnittswert von 1,5 Prozent zu fallen.

Tabelle 1: Bruttoinlandsprodukt real

(Veränderung in Prozent, jährlich)

1960–1970:	4,7
1970–1980:	3,6
1980–1990:	2,2
1990–2000:	2,5
2000–2010:	1,5

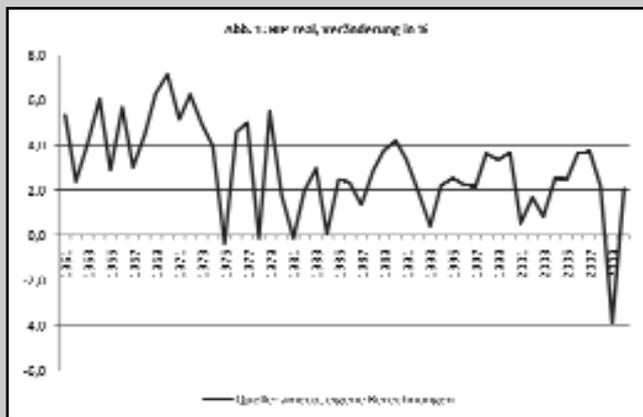
(Quelle: Ameco, eigene Berechnungen)

In der Abbildung 1 („Bruttoinlandsprodukt real“) sind die Wachstumsraten des österreichischen realen Bruttoinlandsprodukts dargestellt. Deutlich sind die Konjunkturzyklen, vor allem seit Beginn der 1980er Jahre zu erkennen. Bis Anfang der 1970er Jahre des letzten Jahrhunderts wurde



FRITZ SCHILLER
IST ÖKONOM, BETRIEBSRATSVORSITZENDER
UND AUGÉ/UG-VERTRETER IM
BUNDESVORSTAND DER GEWERKSCHAFT DER
PRIVATANGESTELLTEN.

das Wirtschaftswachstum durch den Wiederaufbau nach dem zweiten Weltkrieg angetrieben. Die Erdölkrisen Anfang der 1970er Jahre brachten die ersten deutlichen Wachstumseinbrüche. Die Zeiten hoher Wachstumsraten waren danach vorbei. Die allgemein sinkenden Wachstumsraten der letzten Jahrzehnte werden auch als Folge von Sättigungstendenzen interpretiert.

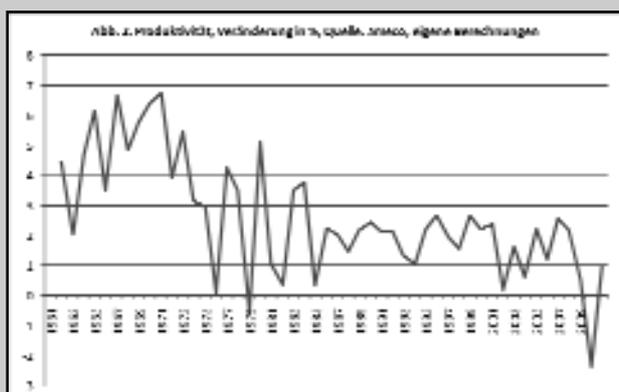


PRODUKTIVITÄT

Die Produktivität ist eine der wichtigsten wirtschaftlichen Kennzahlen, deren Bedeutung in der Öffentlichkeit jedoch nicht entsprechend gewürdigt wird. Sie ist definiert als:

$$\frac{\text{Bruttoinlandsprodukt (real)}}{\text{Anzahl der Erwerbstätigen}}$$

Diese gesamtwirtschaftliche Produktivität ist auch als Arbeitsproduktivität bekannt. Sie erklärt welchen Wert (zum Beispiel in Euro) das reale Bruttoinlandsprodukt pro Erwerbstätigen hat. Interessanter ist die Entwicklung der Produktivität im Zeitablauf. Werden die jährlichen Produktivitätswerte miteinander verglichen, so ergibt sich in der Regel ein Wachstum. Das Produktivitätswachstum erklärt, wie mit einer gegebenen Anzahl von ArbeitnehmerInnen um wie viel mehr Produkte erzeugt (oder Leistungen erbracht) werden konnten als im Vergleich zum Vorjahr. In Abbildung 2 („Produktivität, Veränderung in %“) ist die Produktivitätsentwicklung für die gesamte österreichische Wirtschaft für die Periode von 1961 bis 2010 dargestellt.



In der Abbildung 2 ist ein eindeutiger Abwärtstrend des Produktivitätswachstums seit Anfang der 1960er Jahre erkennbar. Die hohen Produktivitätssteigerungen in den 1960er und Anfang der 1970er Jahre sind Ausdruck der Wiederaufbauphase nach dem zweiten Weltkrieg. Ebenso deutlich ist der Einbruch der Produktivität 2009, im Zuge der weltweiten Finanzmarktkrise, ersichtlich.

Bei einer ausreichenden Datenlage kann im Nenner auch die Anzahl der Arbeitsstunden (Arbeitsvolumen) stehen. Diese Berechnung ist realitätsnäher, da die Arbeitnehmer nach der Anzahl ihrer geleisteten Stunden (zum Beispiel als Teilzeit) und nicht nur als „Köpfe“ berücksichtigt werden.

In Tabelle 2 („Produktivität nach Perioden“) ist die Entwicklung der Steigerung der Produktivität in Zehn-Jahresperioden, beginnend mit 1960, dargestellt. Auch hier ist der Rückgang der Produktivitätssteigerungen klar erkennbar. In den Perioden 1980 bis 1990 und 1990 bis 2000 verharrt sie auf einem Niveau von zwei Prozent, danach sinkt sie auf ein Prozent.

Tabelle 2: Produktivität nach Perioden

(Veränderung in Prozent, jährlich)

1960–1970: 5,1

1970–1980: 2,9

1980–1990: 2,0

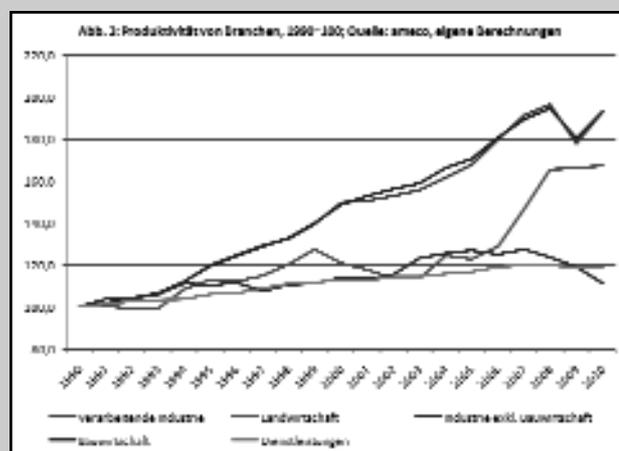
1990–2000: 2,0

2000–2010: 1,0

(Quelle: Ameco, eigene Berechnungen)

Das Produktivitätswachstum weist ein ähnliches Muster auf wie das reale Wirtschaftswachstum. Lediglich in der Periode von 1990 bis 2000 gibt es eine kleine Differenz: die Wirtschaft wächst in dieser Periode mit einer höher Rate im Vergleich zu vorherigen Periode, während das Produktivitätswachstum in diesen beiden Perioden auf dem gleichen Niveau verharrt.

Neben der gesamtwirtschaftlichen Produktivität werden auch Produktivitätsentwicklungen für die wichtigsten wirtschaftlichen Sektoren berechnet. In Abbildung 3 („Produktivität nach Branchen“) sind sie für die wichtigsten Sektoren von 1990 bis 2010 dargestellt.



Bitte umblättern

In der Periode von 1990 bis 2010 erhöhte sich die Produktivität in den Sektoren Verarbeitende Industrie und Industrie exklusive Bauwirtschaft um mehr als 93 Prozent (3,4 Prozent pro Jahr). In der Landwirtschaft erhöhte sie sich im Vergleichszeitraum um über 67 Prozent oder 2,6 Prozent pro Jahr. Bemerkenswert ist der deutliche Anstieg in den Jahren 2007 und 2008. Die Produktivität im Dienstleistungssektor erhöhte sich um über 19 Prozent oder um 0,9 Prozent pro Jahr. Die Bauwirtschaftsproduktivität wies die geringste Steigerung in der Vergleichsperiode auf, sie erhöhte sich nur um mehr als elf Prozent oder um 0,5 Prozent pro Jahr. Auffallend ist hier der kontinuierliche Rückgang der Produktivitätssteigerungen seit 2007.

Es gibt sehr unterschiedliche Produktivitätsentwicklungen in den einzelnen Wirtschaftssektoren in Österreich. Alle Sektoren konnten im Beobachtungszeitraum ihre Produktivität erhöhen, die Finanzmarktkrise 2009 brachte für einige deutliche Produktivitätseinbrüche, die teilweise wieder aufgeholt werden konnten. Die deutlich überdurchschnittlichen Produktivitätsanstiege in der Verarbeitenden Industrie sowie in der Industrie exklusive Bauwirtschaft sind vermutlich auf die hohe Exportorientierung dieser Sektoren zurückzuführen. Außerdem dürfte die Kapitalintensität in diesen Sektoren viel höher sein, als zum Beispiel bei den Dienstleistungen.

Interessant ist auch die Produktivitätsentwicklung im Vergleich zu anderen Ländern. In der nebenstehenden Tabelle 3: „Produktivitätsentwicklung nach Ländern und Dekaden“ wird ein Vergleich ausgewählter Länder durchgeführt, zunächst mit den sogenannten alten Ländern der Europäischen Union, dann mit den ausgewählten neuen EU-Beitrittsländern sowie mit anderen Ländern.

Nicht nur in Österreich ist ein sinkendes Produktivitätswachstum zu beobachten, auch in den anderen Mitgliedsstaaten der Europäischen Union ist dieser Trend eingetreten. Freilich ist es in den neuen Mitgliedsstaaten der Europäischen Union noch immer höher als in den sogenannten „alten“ EU-Mitgliedsstaaten.

Gegenüber den EU 15 lag das österreichische Produktivitätswachstum in den Fünf-Jahres-Perioden seit 1995 immer über dem Durchschnitt. Die Länder mit dem höchsten Produktivitätswachstum waren in der Periode von 1995 bis 2000 Irland, in der Periode von 2000 bis 2005 Griechenland und letzten Periode von 2005 bis 2010 Spanien.

Im Vergleich mit dem Durchschnitt der EU 27 war das österreichische Produktivitätswachstum in den Perioden 1995 bis 2000 und 2005 bis 2005 unterdurchschnittlich, in der letzten Periode lag es genau im Durchschnitt.

Das überdurchschnittliche Produktivitätswachstum der neuen Mitgliedsstaaten der Europäischen Union gegenüber der „alten“ EU 15 ist zum einem Großteil durch die Investitionstätigkeit und durch die massiven Entlassungswellen nach dem Zusammenbruch des Ostblocks zurückzuführen.

LOHNSTÜCKKOSTEN

Ein weiterer wichtiger Indikator sind die sogenannten Lohnstückkosten, sie sind der wichtigste Maßstab für die Wettbewerbsfähigkeit eines Landes. Die nominellen Lohnstückkosten sind wie folgt definiert:

$$\frac{\text{Lohnsumme}}{\text{Anzahl der unselbständig Beschäftigten}} = \frac{\text{Bruttoinlandsprodukt (real)}}{\text{Anzahl der Erwerbstätigen}}$$

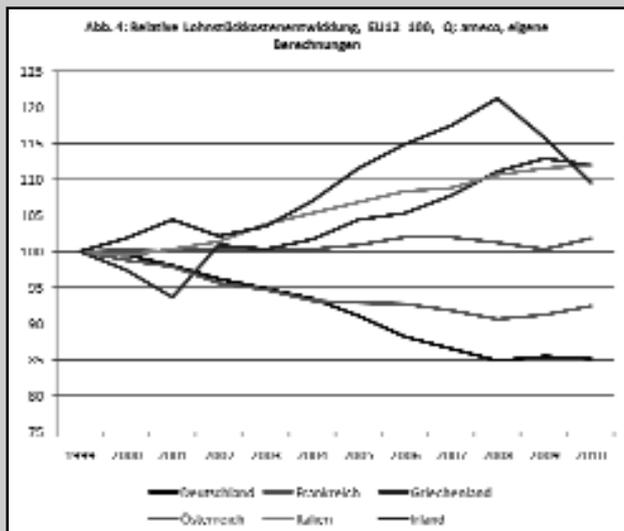
Der untere Teil der Gleichung (Lohnsumme dividiert durch Anzahl der unselbständig Beschäftigten) wurde bereits oben vorgestellt: Es handelt sich um die Arbeitsproduktivität. Der obere Teil (BIP real dividiert durch Anzahl der Erwerbstätigen¹⁾) ist der Durchschnittslohn der unselbständig Beschäftigten.

Betrachtet man zunächst die Lohnstückkostenentwicklung ausgewählter Euro-Gründungsstaaten gegenüber dem Durchschnitt der gesamten Euro-Lohnstückkosten seit der Euro-Einführung, so ergibt sich folgende Darstellung (siehe Abbildung 4: „Relative Lohnstückkostenentwicklung“).

Tabelle 3: Produktivitätsentwicklung nach Ländern und Dekaden

Land	1995/2000	2000/2005	2005/2010
Belgien	1,6	0,9	0,2
Dänemark	1,8	1,2	-0,2
Deutschland	1,2	0,8	0,3
Finnland	2,5	1,8	0,5
Frankreich	1,5	0,9	0,3
Griechenland	2,9	2,6	0,3
Irland	3,7	2,4	0,8
Italien	1,1	0,0	-0,1
Luxemburg	1,9	0,1	-0,5
Niederlande	1,5	1,5	0,7
Österreich	2,2	1,2	0,8
Portugal	2,1	0,5	1,2
Schweden	2,7	2,5	0,6
Spanien	0,3	0,5	1,8
U.K.	2,1	1,6	0,1
Bulgarien	1,3	3,9	2,8
Estland	8,9	6,8	1,8
Lettland	6,0	6,3	1,3
Litauen	5,6	6,9	2,8
Malta	3,8	0,1	0,6
Polen	5,8	3,7	2,2
Rumänien	2,2	8,9	3,0
Slowakei	1,2	1,3	1,0
Slowenien	4,7	3,3	1,1
Tschechien	2,3	3,5	1,9
Ungarn	2,5	4,4	0,6
Zypern	2,5	0,1	1,0
EU 15	1,5	1,0	0,4
EU 27	2,0	1,8	0,8

Quelle: ameco, eigene Berechnungen

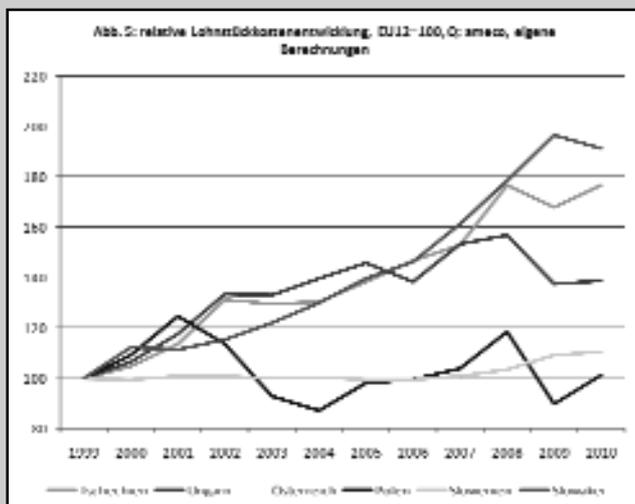


Am meisten konnte die deutsche Wirtschaft ihre Wettbewerbsfähigkeit zwischen 1999 und 2010 gegenüber den anderen zwölf Euro-Gründungsstaaten verbessern und zwar um knapp 15 Prozent, gefolgt von Österreich mit 7,6 Prozent. Die höchsten Lohnstückkostensteigerungen wiesen Griechenland (-12 Prozent) und Italien (-12 Prozent) gefolgt von Spanien (-11,9 Prozent) auf.

Die österreichische Wettbewerbsposition hat sich in den letzten elf Jahren, mit der Ausnahme Deutschlands, gegenüber allen anderen EU 15-Staaten deutlich verbessern können. Der Anteil des österreichischen Außenhandels mit Westeuropa macht ungefähr zwei Drittel des Gesamtvolumens aus.

Knapp zwanzig Prozent des österreichischen Außenhandels wird mit den osteuropäischen Staaten betrieben. In Abbildung 5 („Relative Lohnstückkostenentwicklung“) wird die Lohnstückkostenentwicklung ausgewählter osteuropäischer Staaten von 1999 bis 2010 dargestellt.

Anders als bei den Gründungsmitgliedern des Euro haben die meisten neuen EU-Mitgliedsstaaten ihre nationalen Währungen beibehalten. Slowenien führte den Euro Anfang 2007 ein, die Slowakei zwei Jahre danach. Die Darstellung ist auf Euro-Basis.



Auch gegenüber den wichtigsten Handelspartnern in Osteuropa konnte sich die österreichische Wettbewerbsposition deutlich festigen. Verglichen mit der Entwicklung der EU 12 entwickelten sich die polnischen Lohnstückkosten seit 1999 mit 1,4 Prozent über dem EU 12-Durchschnitt am besten, jedoch im Zeitablauf sehr volatil. In Slowenien erhöhten sich die Lohnstückkosten um +10,6 Prozent, in Ungarn um +38,8 Prozent, in der Tschechischen Republik um +76,6 Prozent und schließlich in der Slowakei um +91,3 Prozent.

Insgesamt haben sich die Lohnstückkosten als wichtigster Indikator für die Wettbewerbsfähigkeit einer Volkswirtschaft in Österreich sehr zurückhaltend entwickelt. Diese Entwicklung kam zu einem wesentlich Teil durch die Lohnzurückhaltung der österreichischen ArbeitnehmerInnen zustande, eine ähnliche Entwicklung wie in Deutschland. Die Lohnzurückhaltung in beiden Ländern hat maßgeblich dazu beigetragen, dass die Exporttätigkeit beider Länder sehr erfolgreich war.

In den Medien wird seit Jahren über das jährlich in Davos stattfindenden „World Economic Forum“ (WEF) berichtet, bei der sich die sogenannten Staatenlenker die Türklinke in die Hand geben. Darüber hinaus veröffentlicht das WEF den „Global Competitiveness Report“, der den Anspruch hat, die Wettbewerbsfähigkeit einzelner Staaten nach einem eigenen entwickelten Kriterienkatalog bewerten zu können. Insgesamt werden in sogenannten zwölf Säulen 111 Bewertungen veröffentlicht.

Wes Geistes Kind dieser Report ist, wird spätestens dann klar, wenn mensch erfährt, wer die Bewerter sind: Für Österreich waren es 85 Manager²⁾. Zunächst sind 85 Personen für die Bewertung nicht gerade viel, statistisch wäre eine höhere Anzahl wünschenswert. Zudem ist fraglich, ob jeder Bewerter jede der 111 (?) Fragen beantworten konnte beziehungsweise beantwortet hat, was wiederum auf das statistische Validitätskriterium zurückverweist. Jedoch zeugt es von diesem wohlbekannten undemokratischen Geist, der nur Managern Wirtschaftskompetenz zubilligt.

Die wohl witzigste Bewertung findet sich in der siebten Säule „Arbeitsmarkteffizienz“. Beim Kriterium Flexibilität in der Lohn- und Gehaltsfestsetzung, das heißt den kollektivvertraglichen Lohn- und Gehaltsverhandlungen, belegt Österreich den 139 Platz von 139³⁾! Als Gewerkschafter bin ich stolz für so eine Bewertung.

¹⁾ Die Erwerbstätigen beinhalten unselbständig Beschäftigte als auch selbständig Beschäftigte.

²⁾ Vgl. Zuckerstätter Sepp: Wirtschaftsranking im Lichte des Song Contests, Standard, 24. Mai 2011.

³⁾ Vgl. http://www3.weforum.org/docs/WEF_GlobalCompetitivenessReport_2010-11.pdf, S 84, aufgerufen am 13. Juli 2011.



Ein neues Softwareprogramm? Ein neues Spiel?
Weder neu noch ein Ding dieser Art. Das „Gesellschaftspolitische Diskussionsforum“
gibt's schon seit den neunziger Jahren. Ursprünglich als Lesezirkel
von MitarbeiterInnen der Arbeiterkammer Wien gegründet, mauserte sich das Projekt
zu einem hochinteressanten, wenn auch nicht
sehr bekannten, Forum für neue Wege in der Betriebsarbeit.

WAS ZUM TEUFEL IST GEDIFO?

ENTSTEHUNGSGESCHICHTE

Netzwerke lassen sich weder gründen noch planen, sie lassen sich bestenfalls anstoßen. So ist auch das „gesellschaftspolitische Diskussionsforum“ in seinem Netzwerkcharakter ein Zufallsprodukt, zu einem Gutteil resultierend aus Diskussionsräumen, die von der Arbeiterkammer (AK) Wien – später gemeinsam mit dem Verband Österreichischer Gewerkschaftlicher Bildung (VÖGB) – eröffnet wurden. Die

Anfänge reichen bis in die späten 1990er-Jahre zurück. Gesellschaftspolitisch geprägt war diese Zeit vom Zusammenbruch des sogenannten „Ostblocks“ und vom unumschränkten Herrschaftsanspruch der kapitalistischen Marktwirtschaft, beginnend mit der neokonservativen Revolution Margaret Thatchers und Ronald Reagans bis hin zum 3. Weg Tony Blairs. In Erinnerung ist heute noch das damals von Margaret Thatcher proklamierte „There is no alternative“, sowie die ideologi-

sche Unterfütterung durch Francis Fukuyamas Hauptwerk „Ende der Geschichte“, in dem die westlich-liberale Demokratie als Endpunkt soziokultureller Evolution postuliert wird.

Österreich erreichten diese Umwälzungen zeitverzögert und abgeschwächt. Nach der sozialdemokratischen Alleinregierung der 1970er und frühen 1980er Jahre und einem kurzen Intermezzo der Kleinen Koalition SPÖ-FPÖ, regierte seit 1987 die Große Koalition unter sozialdemokratischen





Kanzlern. Zunehmend beeinflussten die Prinzipien des Washington Consensus auch hierzulande die Politik – unter anderem manifestiert in der Privatisierung der verstaatlichten Unternehmen, aber auch in „Entstaatlichungsmaßnahmen“, wie der versuchten Abschaffung der Pflichtmitgliedschaft in den Arbeiterkammern, die allerdings von den Arbeiterkammerzugehörigen in einer Mitgliederbefragung abgelehnt wurde. Dennoch blieb das Leistungsportfolio der Arbeiterkammer davon nicht unberührt: Ausgebaut wurden die mitgliedernahen Dienstleistungen – insbesondere die Rechtsberatung und der Rechtsschutz. Die Ressourcen für eigene gesellschaftspolitische Grundlagenarbeiten mussten notgedrungen den neuen Gegebenheiten angepasst werden.

2000 wurde dann auch in Österreich die Wende vollzogen: ÖVP und FPÖ übernahmen die Regierung, womit neoliberale Politikansätze zur herrschenden Doktrin wurden. In diesem politischen Umfeld hatte sich in den 1990er Jahren eine kleine informelle Gruppe von Arbeiterkammerexpertinnen quer über die verschiedenen Arbeitsbereiche gebildet, mit dem Ziel, sich in mehr oder weniger regelmäßigen Abständen zu aktuellen gesellschaftspolitischen Themen auszutauschen. Wachsen und Schrumpfen von Bürgerinitiativen, selbst organisiertes

Lernen in Studienzirkeln, die Machtlogik in der verstaatlichten Industrie standen dabei unter anderem auf der Tagesordnung. Die Sitzungen dieser sogenannten „Freitagrunde“ wurden zwar protokolliert, eine Veröffentlichung über den TeilnehmerInnenkreis hinaus war allerdings nicht intendiert. Dominierend war eine Kultur des Spielerischen, Ungreifbaren und Absichtslosen, was zwar den Vorteil eines hohen „Spaßfaktors“ hatte, zunehmend allerdings zum Problem wurde. Es gab keinen ersichtlichen Nutzen.

Immer spürbarer war auch die Tendenz, im eigenen Saft zu braten, selbst wenn die TeilnehmerInnen aus unterschiedlichen Bereichen der Arbeiterkammer kamen. Gefragt war eine stärkere Nutzenorientierung, kombiniert mit einer Öffnung für Nicht-Arbeiterkammerbeschäftigte und eine wenigstens minimale Formalisierung durch ein Plattformkonzept. Auf der Grundlage eines solchen Konzepts, aber noch ohne offiziellen Auftrag und daher als einfache Veranstaltung wurde das „gesellschaftspolitische Diskussionsforum“ aus der Taufe gehoben.

KULTURELLE UNTERSCHIEDE

Bereits im Laufe des ersten GEDIFO-Plenums wurden die kulturellen Unterschiede mehr als deutlich. Während die einen die soziale Sicherheit durch

die Auflösung der Normalarbeitsverhältnisse bedroht sahen, vermuteten andere, wie zum Beispiel Vertreter der New Economy oder der Beraterinnen-szene, darin den notwendigen nächsten Evolutionsschritt: Man solle nicht nur dem Alten nachtrauern, sondern sich vielmehr die Frage stellen, wie Sicherungssysteme unter den veränderten Rahmenbedingungen aussehen könnten. Mehrmals wurde auch thematisiert, dass die Grenze zwischen Innen und Außen auch quer durch die GEDIFO-TeilnehmerInnen verlief. Während die einen „im Schoße ihrer Institutionen“ geborgen waren, mussten sich die anderen im eher prekären Segment behaupten und waren von den wechselnden Launen der Auftraggeber, Fördergeber und Kunden abhängig. Trotz all dieser Unterschiede konnte am Ende des Tages doch ein gemeinsam interessierendes Thema für das nächste Meeting gefunden werden: eine fundiertere Auseinandersetzung mit neueren Sozialstaatsansätzen.

DIE ZWEITE PHASE

Mit drei Halbtags- und einer Abendveranstaltung waren die Zeitbudgets der TeilnehmerInnen im ersten Jahr einigermaßen strapaziert worden. Man war sich trotz aller Unterschiede

Bitte umblättern





menschlich näher gekommen und hatte wichtige gesellschaftliche Fragestellungen aus verschiedenen Perspektiven beleuchtet. Was allerdings für die Herausbildung eines Netzwerkes noch abging, war die Arbeit an Themenstellungen zum wechselseitigen Nutzen der TeilnehmerInnen. Deshalb wurde beim 5. GEDIFO die zwei zentralen Fragen jedes Netzwerkes gestellt:

1. Was ist „der Sinn“, der uns verbindet?
2. Gemäß welcher Regeln wollen wir an unserer Sinnverwirklichung arbeiten?

Das brachte den Durchbruch. Beim 9. GEDIFO Plenum wurde ein Ethik-Kodex für Unternehmensberater erarbeitet, den die GPA zur Grundlage eines Vertrages mit der Wirtschaftskammer machte.

GEDIFO ALS PROJEKTNETZWERK

Das GEDIFO hatte es also geschafft, es hatte sich als anerkannte Diskussionsplattform etabliert. Nicht verhehlt werden soll, dass dafür auch ein Preis gezahlt werden musste: Auf der Ebene der Inhalte wurde zwar mit gutem Erfolg versucht, für das Außergewöhnliche Interesse zu wecken. Auf Ebene der Kommunikationsprozesse wurden Innovationen allerdings nur sehr sparsam eingesetzt. Die früheren flachen, heterarchischen Veranstaltungsformate

hatten bei den TeilnehmerInnen das Bedürfnis nach mehr Struktur und effektiveren Ergebnissen geweckt. Dafür wäre allerdings eine nachhaltigere Intervention in den politischen Mainstream notwendig gewesen und dafür fehlte es schlichtweg an Macht. Anschlussfähigkeit an Macht kann nur um den Preis einer stärkeren Hierarchisierung erkauf werden, denn: Mächtige brauchen eine mächtige Rolle. Wollte das GEDIFO produktiver werden und trotzdem Netzwerk bleiben, so musste es einen Ausweg aus diesem Dilemma finden. Mit der Open Space Methode ist auch das gelungen.

Schließlich folgten eine Reihe von autonomisierten Netzwerkprojekten. Aufmerksam gemacht auf GEDIFO wurden wir durch die BetriebsrätInnen des Fonds Soziales Wien, die einigermaßen begeistert vom Diskussionsforum waren und sind. Es gibt ganz einfach keine bessere Möglichkeit des Kennenlernens, als einmal teilzunehmen.

Materialien aus: Ulrich Schönbauer, Michael Vlastos: Soziale Netzwerke und Kommunikationsprozesse im Unternehmen, Neue Impulse für die Betriebsarbeit, ÖGB-Verlag 2009. Die verwendeten Fotos sind vom GEDIFO-Treffen in der Seestadt Aspern im Mai 2011.



ug-oegb.at

auge.or.at

kiv.at

ugood.at

ug-vida.at

we4you-ug.at

In Südspanien wehren sich ArbeiterInnen
gegen Ausbeutung in der Bio-Landwirtschaft.

Von Dito Alex Behr.

BIO-EXPLOITATION

Über die miserablen Arbeitsbedingungen für LandarbeiterInnen, die im industriellen Sektor der europäischen Gemüse- und Obstproduktion vorherrschen, wird bereits seit Jahren vielfach berichtet, sei es in Mainstream-Medien oder in unabhängigen und kritischen Zeitungen, Blogs und Filmen. Dokus wie „We feed the world“ oder „Unser täglich Brot“ haben einem relativ breiten Publikum hinreichend deutlich gemacht, dass billiges Obst und Gemüse nicht ohne die Verfügbarkeit einer Reservearmee von hyper-prekären, meist migrantischen, oft illegalisierten ArbeiterInnen zu haben ist.

Worüber bislang jedoch relativ wenig gesprochen wurde, ist die Tatsache, dass auch die arbeitsintensiven Sektoren in der biologischen Landwirtschaft, vor allem größere, exportorientierte Betriebe, oftmals nach derselben Logik funktionieren.

ALMERIA IM STANDORT-WETTBEWERB

Seit mehr als zehn Jahren kämpft die LandarbeiterInnengewerkschaft SOC, deren AktivistInnen sowie deren Basis sich ausschließlich aus MigrantInnen zusammensetzt, in der Provinz Almeria in Südspanien für die Rechte der

Beschäftigten im landwirtschaftlichen Sektor. Almeria ist von mehr als 35.000 Hektar Plastikgewächshäusern überzogen. Ein Großteil der Gemüsewaren, die in Europa v.a. während der Wintermonate verkauft werden, stammt von dort. Aufgrund der Tatsache, dass in der letzten Dekade die Kritik an der ökologischen Zerstörung sowie der Über-Ausbeutung der über 120.000 migrantischen LandarbeiterInnen der Region nicht abgeebbt ist, musste etwas fürs Image der Region getan werden.

Business as usual war aufgrund der zahlreichen öffentlichen Interventionen der SOC, sowie aufgrund des konstant hohen Interesses internationaler JournalistInnen, GewerkschafterInnen und AktivistInnen nicht mehr möglich. Hinzu kamen in den letzten Jahren eine Überproduktions-Krise und ein damit einhergehender Preisverfall, der unter anderem durch die Zulassung von Gemüseimporten aus Marokko angeheizt wurde. Kurzum: Vielfach wurde auf den Umstieg auf biologische Produktion gesetzt. In manchen Punkten brachte diese Wende durchaus Verbesserungen mit sich – neben der geringeren toxischen Belastung für die Pflanzen und das Grundwasser bleibt es den ArbeiterInnen erspart, mit zum Teil extrem gesundheitsgefährdenden Spritzmitteln hantieren zu müssen, durch deren Einsatz eine Reihe von LandarbeiterInnen in den letzten Jahren bereits schwere Verletzungen erlitten haben.

Einziger Haken: In den Regelwerken für biologische Landwirtschaft finden sich keinerlei explizite Parameter in Bezug auf ArbeitnehmerInnenrechte. Regelwerke, die diese Aspekte aufgreifen, wie beispielsweise „globalgap“¹⁾

unterliegen keiner öffentlichen Kontrolle und wurden von Unternehmen selbst geschaffen. Sie sind die strategische Antwort der Supermarktketten auf Streiks und Widerstand in der industriellen Landwirtschaft sowie auf Kampagnenarbeit gegen die Einkaufspraxis der Großverteiler – nicht viel mehr als ein Feigenblatt.

Vor dem Hintergrund dieser Situation ist es nicht allzu verwunderlich, dass in einem Bio-Großbetrieb in Almeria aktuell ein Arbeitskampf ausgebrochen ist, bei dem marokkanische und rumänische Arbeiterinnen um ihre Wiedereinstellung beziehungsweise um bessere Arbeitsbedingungen und höheren Lohn kämpfen.

DER FALL BIO-SOL

Das Unternehmen Bio-Sol gehört zu den größten Betrieben der Region, die auf der Basis biologischer Produktion Gemüse vermarkten. Mit einer Markt-Präsenz seit 1993 gehört Bio-Sol zu den Bio-Pionieren von Almeria.

Seit elf Jahren gehen die Waren auch in den Export. Tomaten, Paprika, Gurken, Zucchini, Melanzani, Wasser- und Zuckermelonen stehen auf dem Programm. Diese Vielfalt der Produktion erlaubt es dem Unternehmen, rund ums Jahr Kulturen anzubauen und zu ernten. Bio-Sol betreibt einen Abpack-Betrieb, in dem die eigenen Waren, wie auch die von fünfzehn weiteren Betrieben verpackt und reisefertig für den europäischen Export gemacht werden, der 98 Prozent der Produktion einnimmt. Insgesamt handelt das Unternehmen mit Waren aus rund hundert



DITO BEHR
IST AKTIVIST IM
„EUROPÄISCHEN
BÜRGERINNEN FORUM“
UND IM NETZWERK
„AFRIQUE EUROPE
INTERACT“.

Bitte umblättern

Hektar Produktion, das entspricht sieben Millionen Kilo Gemüse jährlich.

Insgesamt sind bei Bio-Sol rund zweihundert ArbeiterInnen beschäftigt – davon achtzig in den Abpackhallen. Die Arbeitsteilung ist klassisch: In den Gewächshäusern hauptsächlich Männer, in den Abpackhallen, an den Fließbändern großteils Frauen. Der Großteil der ArbeiterInnen kommt aus Marokko, ein kleinerer Teil aus Rumänien.

Im Oktober letzten Jahres drang der Widerstand der ArbeiterInnen zum ersten Mal verstärkt nach aussen: Rund ein Duzend Frauen aus den Abpackbetrieben, die meisten von ihnen marokkanische Migrantinnen, wurden ohne weitere Angaben von Gründen gekündigt. Der Hintergrund für diesen Schritt des Unternehmens war schnell klar: ArbeiterInnen, die bereits seit längerer Zeit im Betrieb arbeiteten (im Falle der entlassenen Frauen seit fünf bis zehn Jahren), wurden durch neue, auf prekärer Basis angestellte ArbeiterInnen ersetzt. Eine Abfindung bekommt nur, wer lange genug im Betrieb gearbeitet hat. Bio-Sol setzt auf ein simples, aber bewährtes Prinzip: Es soll erst gar nicht so weit kommen. Eine weitere Masche: Die ArbeiterInnen bekamen offiziell Gehaltsabrechnungen von drei verschiedenen Betrieben – diese gehören aber alle zu Bio-Sol. De facto stehen sie an derselben Maschine in derselben Abpackhalle und tun dieselbe Arbeit wie seit Jahren.

Dies nur die Spitze des Eisbergs: Die ArbeiterInnen berichteten der SOC von einer Reihe von Verstößen: Nicht-Einhaltung des kollektivvertraglichen Lohns, oft Arbeitszeiten von neun Uhr morgens bis ein Uhr nachts bei gleichzeitiger Vorenthaltung des Überstunden-Zuschlags, automatischer Abzug des Lohns für eine halbe Stunde, wenn eine Pause von mehr als fünf Minuten eingelegt wurde. Des weiteren Akkordarbeit in den Abpack-Hallen und Androhung, hinausgeschmissen zu werden, wenn eine bestimmte Quantität nicht erreicht wurde; weiters verbale Übergriffe seitens der Vorarbeiter; Heben von zwanzig Kilo schweren Kisten, auch für schwangere Frauen. Eine Frau beklagte nach diesen Arbeiten eine besonders schwere Geburt – den Nachweis zu erbringen, dass dies mit den Arbeitsbedingungen bei Bio-Sol in Zusammenhang steht, ist schwierig.



Protest-Kundgebung der betroffenen ArbeiterInnen und der SOC am 6. April 2011 vor dem Gebäude des Arbeitgeberverbandes „Asepal“

KRITISCHER JOURNALISMUS UND KAMPAGNENARBEIT

Die ArbeiterInnen hatten sich bereits im Oktober 2010 an die SOC gewandt, um gemeinsam nach einer Lösung für ihre Situation zu suchen. Die Sache kam aber erst richtig in Schwung, als im Feber 2011 die Hamburger Journalistin Shelina Islam einen Artikel über die Arbeitsbedingungen bei Bio-Sol veröffentlichte. Unter dem Titel „Die gar nicht heile Bio-Welt“ wurden im Schweizer „Tagesanzeiger“²⁾ Statements von ArbeiterInnen veröffentlicht. Außerdem wurde die SOC-Gewerkschafterin und Arbeitsrechtlerin Laura Góngora zitiert: „Bio ist für den Konsumenten sicher gut, aber für die Arbeiter ändert sich nichts. Die Verstöße gegen das Arbeits-

recht nehmen nicht ab. Das Gemüse, für das die Leute schufteten, heisst jetzt einfach Bio“. Auch in Deutschland und Holland wurden Artikel zum Fall Bio-Sol veröffentlicht.

Nach dem Erscheinen des Artikels kündigte Coop – neben Migros die größte Supermarktkette der Schweiz – an, den Ankauf von Gemüse von Bio-Sol einzustellen, sollte der Arbeitskonflikt nicht bis zum 28. April des Jahres gelöst werden. VertreterInnen von Coop, von BioSuisse, dem Schweizer Dachverband für biologische Betriebe sowie von Rewe reisten daraufhin nach Almería um sowohl mit den ArbeiterInnen als auch mit der SOC in Kontakt zu treten. Neben der Wiedereinstellung der Entlassenen und der Einhaltung aller kollektivvertraglichen Regelungen



forderten die ArbeiterInnen gemeinsam mit der SOC, dass die Einrichtung einer permanenten gewerkschaftlichen Vertretung im Betrieb gewährleistet sein müsse. Coop unterstützten diese Forderungen.

Diese Gemengelage scheint auf den ersten Blick höchst absurd, interessierten sich doch Supermarktketten bisher in den allerwenigsten Fällen auch nur ansatzweise für die Arbeitsbedingungen in ihren Zulieferbetrieben. Doch schien der Reibungsverlust, verursacht durch „schlechtes soziales Image“, für Supermärkte punktuell groß genug zu sein, um eine derartige Haltung auszulösen. Die Reaktion von Coop ist aber alles andere als eine spontane Eingebung: Gerade im Fall von Gemüse aus Almería beruht sie auf dem Umstand, dass eine ganze Reihe von Organisationen über mittlerweile mehr als zehn Jahren kontinuierlich mit der

SOC in Kontakt stehen und die schlechten Arbeitsbedingungen sowie den Rassismus in Almería mit gezielten Kampagnen öffentlich machen. Immer wieder wurde auch die Einkaufspraxis der Supermärkte offen kritisiert.

Am 6. April 2011 fand eine Protestkundgebung der betroffenen ArbeiterInnen und der SOC vor dem Gebäude des Arbeitgeberverbandes „Asepal“, sowie vor dem Arbeitsgericht in Almería statt. Gegen Bio-Sol sind dort auch mehrere Anklagen wegen Dokumentenfälschung anhängig.

PUNKTUELLER ERFOLG

Durch das Zusammenwirken dieser verschiedenen AkteurInnen aus dem Bereich Journalismus und Gewerkschaftsarbeit, sowie kritischem Konsum und NGO-Arbeit, gelang es Anfang Mai 2011 vorerst, den Konflikt bei Bio-

Sol zugunsten der ArbeiterInnen zu entscheiden: Bio-Sol gab nach, wohl letztlich aufgrund der Androhung Coops, die Verträge mit dem Betrieb zu kündigen. Sechs ArbeiterInnen wurden wieder eingestellt, weiteren sechs wurden die vollen Abfindungszahlungen gewährt, ein Betrag von insgesamt mehreren zehntausend Euro.

Der politische Rückenwind, der aktuell in Bezug auf den Arbeitskonflikt bei Bio-Sol weht, ist also mit Sicherheit auch ein Ergebnis der transnationalen gewerkschaftlichen und antirassistischen Zusammenarbeit zwischen Initiativen in Almería – allen voran der SOC – und Initiativen in den so genannten Abnehmerländern der Gemüsewaren. Die Schweizer „Plattform für eine sozial und ökologisch nachhaltige Landwirtschaft“ hatte beispielsweise in ihrer Presseausendung vom 13. April 2011 die KonsumentInnen dazu aufgefordert, den Kampf der ArbeiterInnen bei Bio-Sol sowie die SOC zu unterstützen.

Wichtig ist nun im nächsten Schritt, dass es der SOC gelingt, sich fix im Betrieb zu verankern und eine Betriebsrätin aufzustellen. Dies ist trotz des gewonnenen Verfahrens nicht selbstverständlich: Kontinuierliche Gewerkschaftsarbeit in einem Betrieb wie Bio-Sol bedeutet schließlich, sich potentiell tagtäglich mit Vorarbeitern und anderen Vorgesetzten anzulegen. In den nächsten Wochen und Monaten wird es besonders wichtig sein, die Entwicklung im Betrieb aufmerksam weiterzuverfolgen und die SOC bei etwaigen weiteren Aktionen zu unterstützen.

Langfristig geht es aber selbstverständlich um viel mehr: Nämlich um die kompromisslose Durchsetzung des Prinzips „gleiches Geld und gleiches Recht für gleiche Arbeit“ für alle migrantischen ArbeiterInnen in Almería sowie um eine generelle Überwindung (Agrar-) kapitalistischer Zustände, auch in der Bio-Landwirtschaft.

Alle weiteren Informationen finden sich auf:
forumcivique.org, agrisodu.ch.

¹⁾ globalgap.org

²⁾ tagesanzeiger.ch

TIEFER ALS DER TAG GEDACHT

Elisabeth Bronfens Buch über die „Nacht“ ist ein Faszinosum:
Es vermittelt eine Unmenge an neuen Sichtweisen (insbesondere über die Grenzen der *bürgerlichen* Aufklärung), auch wenn die Autorin dies nicht immer so bestimmt formuliert.



Elisabeth Bronfen

Tiefer als der Tag gedacht. Eine Kulturgeschichte der Nacht.

Carl Hanser Verlag München
2008, 639 Seiten

Ebenso wie der „Süden“ unterliegt auch die „Nacht“ einer Fülle unterschiedlicher, ja gegensätzlicher Interpretationen. Von der schlimmen „Schreckensnacht“ bis zur „mondbeglänzten Zaubernacht“ der Romantik. Von Mozarts „Zauberflöte“, in der der schließlich „in eine ewige Dunkelheit“ (Seite 31) verbannten „Königin der Nacht“, die unter anderem das Matriarchat verkörpert, eine Schlüsselrolle zukommt, bis zu Virginia Woolf. Von den Kosmogonien der Antike über Shakespeare, Milton („Paradise Lost“, 1674) bis zu hin Nietzsche, Freud und den nächtlichen Flaneurs Baudelairs.

Bronfen legt eine Interpretationsschicht nach der anderen frei – wobei „Nacht“ nicht nur das Gegenteil von „Tag“ meint, sondern ebenso das Dunkle, Unbewusste, das Andere des Ich, der Vernunft.

Sichtbar, geradezu körperlich fühlbar wird, dass der sich aus dem christlich geprägten Mittelalter mit der Renaissance und der frühen Neuzeit sich herauschälende Begriff der „Vernunft“ zu eng, „eindimensional“ (Marcuse) ist.

Vieles „bleibt draußen“ – bleibt trotz aller aufklärerischer Präentionen unaufgehelt. Toll das Kapitel über Nietzsche – dessen Zarathustra-Spruch „Die Welt ist tief – und tiefer als je der Tag gedacht hat“ (Seite 373) auch den Titel des Buches von Bronfen abgibt. Nietzsche, der in erkenntnistheoretischen Fragen verdammt nahe an historisch-materialistische Positionen herangekommen ist, der auf psychologischem Gebiet vieles von Freud vorweggenommen hat und dessen Kulturkritiken – trotz seiner entsetzlichen aristokratischen „Herrenmenschen“-Allüren – auch heute noch aufschlussreich sind.

Schade nur, dass die gesellschaftlichen Ursachen des verkürzten Vernunftbegriffs bei Bronfen nicht ausreichend benannt werden: dass diese ratio, dieser Vernunftblick auf die Welt und diese Abwertung ihrer Mannigfaltigkeit bürgerlichen Ursprungs ist. Kein Zufall, dass Marx bei Bronfen auch nicht ein einziges Mal vorkommt (nicht einmal die wunderbaren „Jäger und Fischer“-Passagen aus den Frühschriften, die doch gerade hier so passend wären!).

Ihr Buch steht sozusagen in der „adornistischen Tradition“ der „Dialektik der Aufklärung“ (Adorno/Horkheimer, 1944) und reflektiert in keiner Weise die Schranken dieses „westlichen Marxismus“ (Perry Anderson) – ein wichtiger Marxismus, aber auch ein (defensiv-pessimistischer) „Marxismus der Niederlagen“ – durch Verrat und Kapitulation der sozialdemokratischen Führungen, dem Horror des Stalinismus, dem Aufstieg und Sieg des Faschismus in mehreren Ländern.

Adorno/Horkheimer bilden meist die äußere Grenze der Analysen Bronfens. Hat es sich dann? Sollte mensch also das Buch links liegen lassen? Im Gegenteil – es gehört intensiv kritisch gelesen!

Es läßt sich in ihm eine Menge erfahren, es gewährt verblüffende Einblicke, öffnet unbekanntes Horizonte – eben auch die Möglichkeiten der Weiterführung der Aufklärung auf *nicht-bürgerlicher* Grundlage.

Solch eine Methode der „kritischen Rezeption“, sollte generell gehandhabt werden. Also nicht gleich Etiketten („klein/bürgerlich“) aufpicken, sondern zuerst einmal studieren, sich auf Neues, „Anderes“ gründlich einlassen und erst dann dessen eventuellen Schranken aufzeigen.

Das war übrigens auch die Methode des *Revolutionärs* Gramsci – etwa in der Auseinandersetzung mit dem „großen“ bürgerlichen Denker Benedetto Croce. Gramscis Positionen sind nicht selten ein „Anti-Croce“, an dem er sich produktiv gerieben und ihn nicht gleich von Haus aus abgetan hat – und dies obwohl Croce eine Zeit lang sogar mit dem Faschismus (!) anbandelte.

Hermann Dworzak