

# Arbeit & Wirtschaft

Herausgegeben von AK und ÖGB

[www.arbeit-wirtschaft.at](http://www.arbeit-wirtschaft.at)

© ÖGB-Verlag/Michael Mazohl

## Aufstehen!

*Schwerpunkt Klassenkampf von oben*

**Coverstory:**  
**Proleten und andere Gemeinheiten**

Vom Klassenkampf als Vorwurf an jene, die sich für soziale Gerechtigkeit einsetzen. **6**

**Interview:**  
**Immer ein Verteilungskampf**

Bernhard Achitz über den dringend nötigen Ausgleich für den 12-Stunden-Tag. **16**

**Reportage:**  
**Scharfe Verhandlungen**

Der Startschuss für die Herbstlohnrunde ist gefallen. Ein hartes Ringen steht bevor. **28**



16

## Interview

Bernhard Achitz über das Spannungsfeld zwischen Kampfmodus und Kompromissfähigkeit und wie wichtig es ist, bei den KV-Verhandlungen einen Ausgleich für den 12-Stunden-Tag zu erringen.



28

## Reportage

Der Startschuss für die Herbstlohnrunde ist gefallen, die Metaller fordern eine Lohnerhöhung um 5 Prozent. Unter den derzeitigen Voraussetzungen stehen lange und zähe Verhandlungen bevor.

# Schwerpunkt

## Arbeitskampf und Klassenkrampf

Susanne Haslinger von der PRO-GE kämpft in den unterschiedlichsten Bereichen für die Rechte der Beschäftigten.

## Ja, dürfen's denn des?

Verhandlungen und Streikgebärde gehören gewissermaßen zusammen. Und die Arbeit niederlegen, das dürfen wir!

## Geschenkkorb für die Industrie

Im Kleingedruckten kann man das Geschenk an die Großindustrie zulasten der Beschäftigten erkennen.

## Jugend.Mitbestimmung.Jetzt

Die Regierung will der Jugend ihre Stimme nehmen. Das lässt sie sich nicht gefallen.

## Nebenwiderspruch von Links

Um die Struktur der Gesellschaft zu ändern muss sowohl an den Fäden der unterschiedlichen Klassen als auch Geschlecht ziehen.

12

14

20

22

26

## Die neuen Klassenkämpfe

Auf ideologischer Ebene wird ein Klassenkampf durch das Forcieren alter und neuer Sündenböcke geführt.

## Angriff auf die Arbeitsrechte

Ein Blick über die Grenzen zeigt, in ganz Europa greifen die Regierungen massiv die Rechte der ArbeitnehmerInnen an.

## Streiks – eine globale Perspektive

Die internationale Arbeitsteilung hat zugenommen, Arbeitskämpfe haben sich je nach sozialer Ungleichheit verändert.

## Wie darf Streik?

Fragen und Antworten rund um gewerkschaftliche Kampfmaßnahmen.

## Risiken und Nebenwirkungen

Längere Arbeitszeiten gefährden die Gesundheit. Vor allem widersprechen sie den Wünschen der Beschäftigten.

34

36

38

40

42



## Coverstory

Klassenkampf wird heutzutage als Vorwurf jenen gegenüber geäußert, die sich für eine gerechte Gesellschaft einsetzen.

# Standards

<b>Historie: Im Alltagskampf</b>	<b>4</b>
<b>Standpunkt: Nebelgranaten statt Gerechtigkeit</b>	<b>5</b>
<b>Statistiken: Den Klassenkampf, den gönnt mir</b>	<b>24</b>
<b>Nicht zuletzt – von Rainer Wimmer</b>	<b>43</b>
<b>A&amp;W blog</b>	<b>44</b>
<b>Aus AK &amp; Gewerkschaften</b>	<b>45</b>
<b>Man kann nicht alles wissen</b>	<b>46</b>

Erklärungen aller grün markierten Worte.

## Impressum

### Redaktion „Arbeit&Wirtschaft“:

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

### Abonnementverwaltung und Adressänderung:

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

### Redaktionskomitee:

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

### Redaktionsmitglieder:

Sonja Fercher (CvD), Sonja Adler (Sekretariat), Michael Mazohl (Artdirektion), Walter Schauer (Grafik und Layout)

### MitarbeiterInnen dieser Ausgabe:

Sonja Fercher (CvD), Sonja Adler, Christian Bunke, John Evers, Astrid Fadler, Sophia Fielhauer-Resei, Philipp Gerhartinger, Thomas Jarmer, Barbara Kasper, Sandra Knopp, Eva Mandl, Irene Mayer-Kilani, Michael Mazohl, Brigitte Pellar, Sybille Pirklbauer, Christian Resei, Michael Rovina, Udo Seelhofer, Sabine Stelczenmayr, Iris Strutzmann

### Herausgeber:

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

### Medieninhaber:

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

### Hersteller: Verlag des ÖGB GmbH

### Verlagsort: Wien

### Herstellungsort: Wien

### Preise (inkl. MwSt.):

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

### Offenlegung gemäß Mediengesetz, § 25:

[www.arbeit-wirtschaft.at/offenlegung](http://www.arbeit-wirtschaft.at/offenlegung)  
ZVR-Nr. 576439352 • DVR-Nr. 0046655  
ISSN (Print) 0003-7656, ISSN (Online) 1605-6493,  
ISSN (Blog) 2519-5492

Die in der Zeitschrift „Arbeit&Wirtschaft“ wiedergegebenen Artikel entsprechen nicht notwendigerweise der Meinung von Redaktion und Herausgeber. Jeder/jede AutorIn trägt die Verantwortung für seinen/ihren Beitrag. Es ist nicht die Absicht der Redaktion, die vollständige Übereinstimmung aller MitarbeiterInnen zu erzielen. Sie sieht vielmehr in einer Vielfalt der Meinungen die Grundlage einer fruchtbaren geistigen Auseinandersetzung. Die Redaktion übernimmt keine Gewähr für unverlangt eingesandte Manuskripte. Nachdrucke, auch auszugsweise, nur mit Zustimmung der Redaktion und mit Quellenangabe.

# Im Alltagskampf

*Gewerkschaften sind Kampforganisationen für die Demokratisierung der Wirtschaft, war vor 90 Jahren in „Arbeit und Wirtschaft“ zu lesen.*

Als Österreich 1918 demokratische Republik wurde, erhielt die Gewerkschaftsbewegung einen neuen Stellenwert. Ihre Bedeutung bei der Durchsetzung einer gerechteren Gesellschaft wurde von vielen aber geringgeschätzt. Das sei, so argumentierten sie, nur einer politischen Bewegung möglich. Die Gewerkschaften würden den Klassenkampf gegen „die da oben“ eher hemmen, weil sie sich mit kleinen Schritten zur Verbesserung der Arbeits- und Lebensverhältnisse begnügen würden. Dem widersprach Richard Robert Wagner, der Begründer der Wiener Gewerkschaftsschule, 1928 in der „Arbeit und Wirtschaft“ vehement. Er schrieb:

*Wenn die freien Gewerkschaften heute lange nicht mehr Vereine unter anderen Vereinen im Gesellschaftsleben sind, die irgendwelche Sonderinteressen ihrer Mitglieder vertreten, also in unserem Fall mehr Lohn und bessere Arbeitszeit, sondern wenn sie immer größere Massen zu gemeinsamen Wirtschaftswillen zusammenschließen und immer größere Macht im Gesellschaftsleben gewinnen, dann wandelt sich ihre Funktion, Gruppenvertretung in den gegebenen zu sein, zu der allgemeinen gesellschaftlichen Funktion, die Wirtschaftsverhältnisse bewusst zu beeinflussen und mitzugestalten ...*

*Damit wandelt sich aber auch wesentlich die soziale Lage der Arbeiterschaft ... aus den passiven Arbeitstieren werden mitdenkende, mitlenkende arbei-*

*tende Menschen, aus den Wirtschaftsobjekten werden Wirtschaftssubjekte.*

*Aber die Klassengesellschaft verhindert, dass diese ... Entwicklung organisch und friedlich vor sich geht. Die Herrschaftsklasse versucht, die Arbeiter wieder in die Galeerentiefen hinabzustoßen. Und so vollzieht sich der Aufstieg in erbittertem, zähem Klassenkampf, im Alltagskampf der freien Gewerkschaften um schrittweise Vergrößerung des Lohnanteiles an den Arbeitsprodukten, um Verkürzung der Arbeitszeiten, Verbesserung der Betriebsverhältnisse und der sozialpolitischen Rechte, kurz um Durchsetzung der Wirtschaftsdemokratie gegenüber den absolutistisch gesinnten, feudal-herrschaftlich auftretenden Unternehmern.*

Das Image gewerkschaftlicher Interessenvertretung als Routineangelegenheit ohne Emotionen war für Wagner so falsch, wie es nur sein kann: *Ist denn unser Gewerkschaftskampf, also unser Wirtschaftskampf im Produktionsprozess, seitdem er über die bloße Lohn- und Arbeitszeitfrage hinausgekommen ist, eine gewisse Lohnhöhe und eine bestimmte Freizeit errungen hat, wirklich so alltäglich grau, nüchtern und ideallos? Rückt der Funktionswandel der freien Gewerkschaften nicht die gleichen hohen Ziele gesellschaftlicher Macht, menschlicher Freiheit und Selbstbestimmung vor unsere Augen wie der politische Kampf?*



© Bildarchiv des ÖGB

Nach 2000 zielte die österreichische Regierungspolitik auf die Einschränkung des Sozialstaats und der gewerkschaftlichen Mitbestimmung ab. Vom ÖGB organisierte Protestaktionen und Streiks (hier auf der Baustelle des neuen Innsbrucker Bahnhofs 2003) konnten viele dieser Pläne verhindern oder wenigstens abschwächen. Auch damals ging es schon um Sozialversicherung, Arbeiterkammern und Arbeitszeit.

Die Sprache der 1920er-Jahre ist uns fremd geworden und im überparteilichen Österreichischen Gewerkschaftsbund verzichtet man auf Begriffe wie „Klassenkampf“. Die Aussage Wagners könnte aber aktueller nicht sein: Sozialer Fortschritt und demokratische Mitbestimmung im ArbeitnehmerInneninteresse werden nie freiwillig zugestanden, sie müssen erkämpft und verteidigt werden – besser am Verhandlungstisch, aber bei Notwendigkeit auch mit Demonstrationen und Streiks.

Ausgewählt und kommentiert von  
Brigitte Pellar  
[brigitte.pellar@aon.at](mailto:brigitte.pellar@aon.at)

# Nebelgranaten statt Gerechtigkeit

## Standpunkt

**E**s ist geradezu ein Lehrstück, wie die türkis-blaue Regierung Nebelgranaten wirft, um von den eigenen harten Beschlüssen abzulenken. Denn es scheint den Regierungsmitgliedern klar geworden zu sein, dass der von der Wirtschaft bestellte 12-Stunden-Tag bei den Menschen, gelinde gesagt, nicht so gut ankommt.

Also gaben Kanzler Sebastian Kurz und Vizekanzler Heinz-Christian Strache den Sozialpartnern für die KV-Verhandlungen den Wunsch mit auf den Weg, sie mögen doch bitte „sicherstellen, dass die Arbeitnehmer von der guten wirtschaftlichen Entwicklung in unserem Land profitieren“. Dies solle sich in den Gehaltsabschlüssen „spürbar wiederfinden“.

### Ablenkungsmanöver

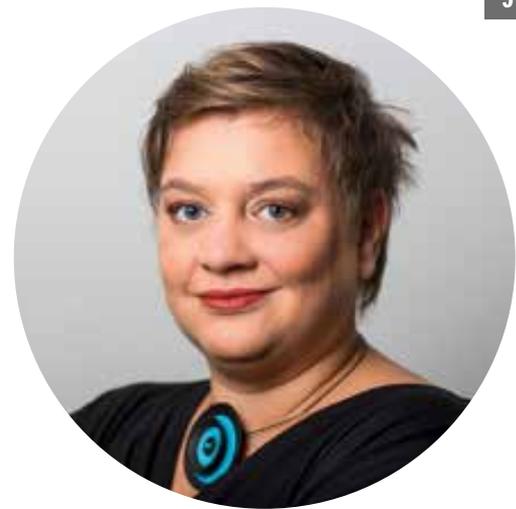
Sagen wir so: Das wäre das Mindeste. Bleibt bloß die Frage: Warum beschließen die Koalitionsparteien dann eigentlich Maßnahmen, die vor allem zulasten der ArbeitnehmerInnen gehen? Warum haben sie nicht gleich dafür gesorgt, dass das Arbeitszeitgesetz ausgewogener ist? Warum sorgen eigentlich nicht sie dafür, dass alle vom gesellschaftlichen Wohlstand gleichermaßen profitieren? Allein schon mit dem Arbeitszeitgesetz lieferte die Regierung den Beweis dafür ab, dass ihr am Wohlergehen der Beschäftigten herzlich wenig liegt.

Dabei ist der Wunschzettel an die Sozialpartner zweifellos ein geschickter

Schachzug. Denn damit schiebt die Regierung die Verantwortung dafür, dass auch ArbeitnehmerInnen am steigenden Wohlstand profitieren, an eine andere Instanz ab. Sollten sich die Gewerkschaften nicht durchsetzen, kann sich die Regierung einfach abputzen, nach dem Motto: Den Wunsch geäußert haben wir ja, was können wir dafür, wenn die Sozialpartner nicht liefern?

Dabei droht eins völlig in Vergessenheit zu geraten: Es gibt ein Machtungleichgewicht zwischen Arbeitgebern und ArbeitnehmerInnen. Wenn sich nun der Gesetzgeber so eindeutig auf die Seite der Arbeitgeber stellt, wie es Türkis-Blau tut, so wird das Ungleichgewicht noch größer, wird ihre Macht größer. Denkt man dies weiter, so fordert die Regierung geradezu einen Gnadenakt der Unternehmen: Sie mögen doch bitte höhere Gehaltsabschlüsse zulassen. Damit lieferte die türkis-blaue Regierung einmal mehr einen Beweis dafür, dass ihr die Interessen der ArbeitnehmerInnen egal sind. Vielmehr arbeitet sie die Wunschliste der Wirtschaft ab. Damit betreibt sie vor allem eins: Klassenkampf von oben.

Dabei existiert jetzt schon eine enorme Schieflage in Österreich. Da es keine Erbschafts- und Vermögenssteuern in nennenswertem Ausmaß gibt, haben jene einen Vorteil, deren Eltern Kapital weitervererben können – oder jene, die Vermögen haben. Denn sie leisten nur einen minimalen Beitrag für ein System, das



**Sonja Fercher**

Chefin vom Dienst  
Arbeit&Wirtschaft

Europa im Allgemeinen und Österreich im Besonderen enormen wirtschaftlichen Wohlstand beschert hat: der Sozialstaat. Das progressive Steuersystem soll dafür sorgen, dass die Last gerecht verteilt wird, sprich dass jene mehr beitragen, die finanziell bessergestellt sind, als jene, die weniger verdienen.

### Gefahr für den Wohlfahrtsstaat

Diesem Anspruch wird das österreichische Steuersystem nicht gerecht, solange er nur für Arbeitseinkommen gilt – nicht aber für private Vermögende oder Unternehmen. Diese Schieflage hat sehr konkrete Auswirkungen. Denn damit fehlen dem Wohlfahrtsstaat die Mittel, um seine Funktion gut erfüllen zu können: den gerechten Ausgleich in einer immer ungleicher werdenden Gesellschaft zu gewährleisten. Ganz zu schweigen davon, dass es keinen Spielraum gibt, ihn so weiterzuentwickeln, dass er dieser Aufgabe angesichts der aktuellen Herausforderungen vollständig nachkommen kann.

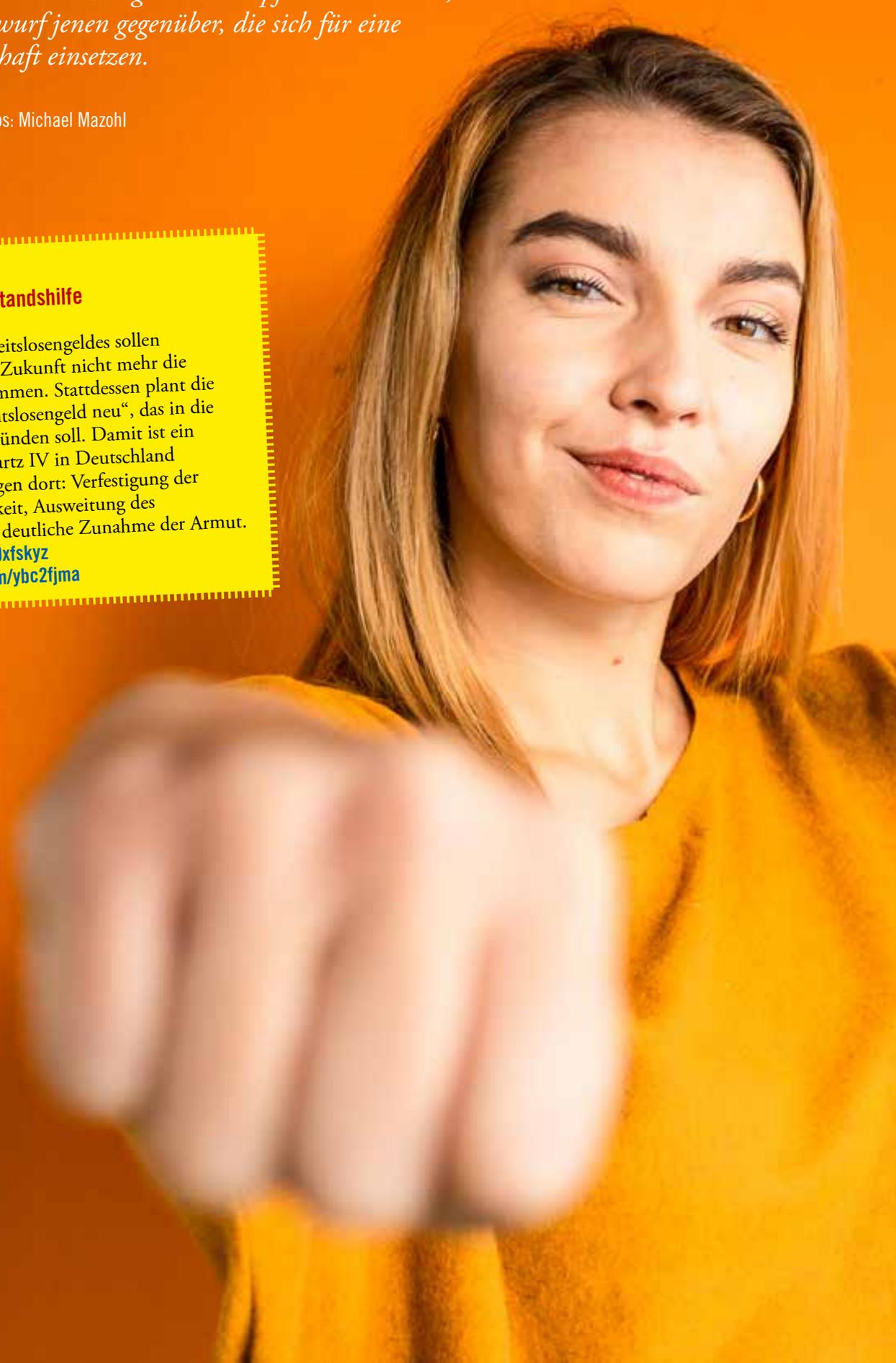
Fragt sich also, warum die Regierung selbst nichts dagegen unternimmt, dass bestimmte Gruppierungen deutlich mehr vom wachsenden Wohlstand profitieren als andere, sondern dies an die Sozialpartner delegiert. Offensichtlich ist der Wunschzettel an die Sozialpartner nichts anderes als eine Nebelgranate. Für die Regierung relevant ist nur ein Wunschzettel: jener der Wirtschaft.

*Klassenkampf wird heutzutage als Schimpfwort verwendet, oder gar als Vorwurf jenen gegenüber, die sich für eine gerechte Gesellschaft einsetzen.*

Text: Sonja Fercher | Fotos: Michael Mazohl

**REGIERUNGSPLAN:  
Streichung der Notstandshilfe**

**N**ach Ende des Arbeitslosengeldes sollen BezieherInnen in Zukunft nicht mehr die Notstandshilfe bekommen. Stattdessen plant die Regierung ein „Arbeitslosengeld neu“, das in die Mindestsicherung münden soll. Damit ist ein System analog zu Hartz IV in Deutschland vorgesehen. Die Folgen dort: Verfestigung der Langzeitarbeitslosigkeit, Ausweitung des Niedriglohnssektors, deutliche Zunahme der Armut.  
Mehr: [tinyurl.com/y9xfskyz](https://tinyurl.com/y9xfskyz)  
Nachlese: [tinyurl.com/ybc2fjma](https://tinyurl.com/ybc2fjma)



# Von Proleten

## und anderen Ungerechtigkeiten

**M**an mag es für eine sehr bemühte Metapher halten oder für einen Witz mit enorm langem Bart. Weniger bemüht oder witzig aber ist das, was dahintersteckt, wenn man sagt: Wenn es in Österreich einen Ort gibt, an dem Klassenkampf geführt werden müsste, so ist es das Klassenzimmer. Denn wenn es eine Institution gibt, die unterschiedliche soziale Schichten in ihrer Position festschreibt, so ist es in Österreich die Schule.

„Aber Moment mal!“, mögen Sie denken. „Klassen, das ist doch ein Begriff aus dem 19. Jahrhundert. Klassenkampf, das klingt nach Straßenkampf, verhärteten Positionen, verbohrt Ideologie, wenn nicht gar nach Bürgerkrieg. All das sollte doch schon längst überwunden sein.“ Freilich, Begriffe wie Proletariat und **Bourgeoisie**, Arbeit und Kapital wurden von Karl Marx und Friedrich Engels im 19. Jahrhundert geprägt. Berechtigterweise kann man sich also fragen, was sie mehr als 200 Jahre später noch in der Diskussion verloren haben. Besonders nach dem Untergang des Realsozialismus, der diese Begriffe dafür missbraucht hat, um Menschen zu verfolgen und zu unterdrücken.

Es ist wohl kein Zufall, dass VertreterInnen aus den Reihen von Regierung und Wirtschaft genau dieses Wort in den Mund nehmen, um KritikerInnen in Bedrängnis zu bringen. Denn wer möchte schon in die Nähe eines unterdrückerischen Regimes gerückt werden? Wer will sich heutzutage unterstellen lassen, Straßenkampf führen zu wollen – heute, wo die Stimmung ohnehin wieder sehr brodeln? Von daher mag es auch seltsam klingen, ausgerechnet für das Klassenzimmer einen Klassenkampf zu fordern. Seltsam ist es allerdings nur dann, wenn man den Begriff Klassenkampf so versteht, wie gerade ausgeführt wurde.

Denn eins muss man festhalten: Was hinter den Begriffen Bourgeoisie und Proletariat steckt, ist aktuell wie noch vor 200 Jahren. So wird auch heute niemand ernsthaft infrage stellen, dass die Gesellschaft nicht homogen ist, sondern aus unterschiedlichen sozialen Gruppierungen besteht – und dass diese Gruppierungen durchaus unterschiedliche Interessen haben. Nichts anderes haben Marx und Engels im Grunde aufgezeigt, nur dass die Gesellschaft heute zweifellos anders aussieht als damals.

### REGIERUNGSPLAN:

#### Kürzungen bei der Mindestsicherung

**M**assive Leistungsverflechterungen durch Kürzung der generellen Leistungen, Erschwerung des Zugangs für Nicht-ÖsterreicherInnen. Die Folge: Bedürftige Menschen, die auf Leistungen im Rahmen der Mindestsicherung angewiesen sind, müssen künftig mit noch weniger Mitteln auskommen.

Mehr: [tinyurl.com/ybtx96lf](http://tinyurl.com/ybtx96lf)



Ein grundlegender Widerspruch hat sich aber bis heute gehalten: Wer arbeitet, hat andere Interessen als jene, die Arbeitsplätze anbieten und/oder über Kapital verfügen. Bis heute ist nicht minder wahr, dass es auf der einen Seite Menschen gibt, die über Vermögen verfügen – sei es Geld, Immobilien, Firmen oder andere Vermögenswerte, nicht zuletzt an den Finanzmärkten. Manche von ihnen können dieses Vermögen gar für sich arbeiten lassen. Währenddessen gibt es auf der anderen Seite Menschen, die nur oder überwiegend über jenes Geld verfügen können, das sie mit ihrer Arbeit verdienen.

### Großer Fortschritt

Proletariat ist inzwischen zu einem Schimpfwort geworden, aber heutige Beschäftigte haben mit den ProletarierInnen von damals eins gemeinsam: Sie bieten ihre Arbeitskraft an. Freilich gibt es auch unter ihnen jene, die mehr verdienen, und jene, die weniger verdienen. Jene, die verhältnismäßig sichere Arbeitsplätze haben, und jene, die sich durch das Prekariat kämpfen. Jene, die Arbeit haben, und jene, die verzweifelt einen Job suchen. Zugleich ist ein großer Unterschied und Fortschritt im Vergleich zum 19. Jahrhun-

dert feststellbar: Es gibt einen Wohlfahrtsstaat, der die Menschen vor bestimmten Risiken schützt, ihnen bessere Chancen ermöglicht und der Ungleichheit in der Gesellschaft entgegenzuwirken versucht.

Dieser Wohlfahrtsstaat kann allerdings nur dann funktionieren, wenn er auch mit entsprechenden finanziellen Mitteln ausgestattet ist. Von daher muss die Frage erlaubt sein, ob denn alle entsprechend ihrer Möglichkeiten einen Beitrag dazu leisten. Die bittere Antwort lautet: Davon sind wir weit entfernt. Denn der österreichische Sozialstaat wird zu 80 Prozent von ArbeitnehmerInnen und KonsumentInnen finanziert, aber nur in einem minimalen Ausmaß von Unternehmen und Vermögenden. Noch bitterer ist die Tatsache, dass die Regierung momentan daran arbeitet, dieses Ungleichgewicht weiter zu verschärfen (siehe Seite 11, „Verteilung von unten nach oben“).

Eins muss klar sein: Wer den Wohlfahrtsstaat beschneidet, spart genau an jenem Instrument, das für eine gerechte Verteilung des Wohlstands sorgt. Letzterer ist nämlich auch in Österreich weiterhin ungleich verteilt. Der Sozialstaat greift hier ausgleichend ein – und das durchaus mit großem Erfolg. Das bedeu-

tet aber keinesfalls, dass alles in bester Ordnung wäre. Denn so traurig es ist: Gerade das Bildungssystem sortiert jene aus, deren Eltern nicht genug verdienen, deren Eltern nicht in den Genuss von höheren Bildungschancen gekommen sind, deren Eltern aus anderen Ländern nach Österreich gekommen sind, um am österreichischen Wirtschaftswunder mitzuwirken. Selbst die großen Bildungsreformen der Ära Kreisky haben hier keine grundlegende Veränderung gebracht, auch wenn sie zweifellos vieles zum Positiven verändert haben.

### Diskriminierung

Unterm Strich bleibt: Nicht alle Kinder in Österreich haben die gleichen Chancen. Und der Grund dafür ist nicht ihr mangelndes Talent, nicht ihr mangelnder Leistungswillen oder gar ihre ethnische oder kulturelle Herkunft. Die Gründe dafür sind die finanziellen Ressourcen und die Bildungsherkunft ihrer Eltern. Man mag es Klasse nennen oder soziale Schicht oder gerne einen noch besseren Begriff dafür finden. Tatsache ist: Immer noch werden Kinder ihrer sozialen Herkunft nach unterschiedlich behandelt. Besser gesagt: Es werden jene schlechter

## REGIERUNGSPLAN: Kürzungen bei der Arbeitsmarktförderung – zurückgerudert

Nach massiven Protesten ist die Regierung inzwischen zurückgerudert. Statt 1,251 Milliarden Euro sollte das Budget des AMS ursprünglich nur noch eine Milliarde Euro betragen. Mitte September hat die Regierung angekündigt, dass dies wieder vom Tisch ist. Mit dem Finanzministerium gibt es aber noch keine Einigung.

## REGIERUNGSPLAN:

### Aus für Jobprogramm für Langzeitarbeitslose

Die Aktion 20.000 richtete sich an jene Menschen, die es besonders schwer haben, einen Arbeitsplatz zu finden. Dazu zählen insbesondere Langzeitarbeitslose, die älter als 50 Jahre sind. Trotz des großen Erfolges hat die Regierung diese Maßnahme gestrichen. Damit vergibt die Regierung eine Riesenchance, die Arbeitslosigkeit auch für Menschen, die von den Unternehmen wegen ihres Alters nicht mehr beschäftigt werden, zu senken. Die Aktion 20.000 müsste ausgeweitet, statt abgeschafft werden.

Nachlese: [tinyurl.com/yce2jxaa](http://tinyurl.com/yce2jxaa)

## REGIERUNGSPLAN: Familienbonus

Diese Maßnahme ist sowohl in verteilungs- als auch in frauenpolitischer Hinsicht problematisch. Wer monatlich netto weniger als 1.065 Euro verdient, erhält für sein Kind keinerlei steuerliche Erleichterung. Gutverdienende bekommen sechsmal so viel pro Kind wie Alleinerziehende. Arbeitslose und andere arbeitsgefährdete Haushalte gehen leer aus. Innerhalb der Familie wird der Steuerbonus vielfach den Vätern zufallen, denn Frauen haben häufig kein ausreichend hohes Einkommen, um vom Familienbonus zu profitieren.

Mehr: [tinyurl.com/ya34nout](http://tinyurl.com/ya34nout)

behandelt, deren Eltern finanziell schwerer über die Runden kommen – die aber gesellschaftlich wertvolle Tätigkeiten verrichten, sei es am Bau, in der Reinigung oder in Gesundheit und Pflege, um nur die plastischsten Beispiele zu nennen.

Man mag es Klassenkampf nennen oder einen passenderen Begriff dafür finden: Es geht darum, dass die Politik von Gewerkschaften und AK ein Ziel verfolgt: dass alle Menschen ihre Fähigkeiten entfalten können, dass alle die gleichen Chancen haben, um später ein erfolgreiches Berufsleben führen zu können – oder ein gutes Leben, Punktum. Die Schule sollte dafür die Voraussetzungen liefern. Das tat sie aber bisher schon nicht, wie die OECD – eine Institution, die des Klassenkampfes völlig unverdächtig ist – immer wieder anprangert und wie dies auch andere Bildungsstatistiken Österreich seit Jahren bescheinigen.

Zweifelloso hat sich viel verbessert. Heute haben mehr Menschen aus sozial schwächeren Familien bessere Aufstiegschancen. Man ist nicht mehr automatisch zu einem Leben als HilfsarbeiterIn oder Knecht verdammt, nur weil es schon die Eltern, die Großeltern und die Urgroßeltern waren. Dass dem so ist, dazu hat gerade der Wohlfahrtsstaat bei-

getragen und tut es auch heute noch. Aber dieser gehört weiterentwickelt und an die Anforderungen der heutigen Zeit angepasst. Stichworte dazu sind etwa prekäre Beschäftigung oder Pflege. Dafür muss er aber auch mit entsprechenden finanziellen Ressourcen ausgestattet sein – womit wir wieder bei den unterschiedlichen Interessen sind. Denn es tragen eben nicht alle ihren Verhältnissen entsprechend dazu bei, dass dieser Wohlfahrtsstaat auch die finanziellen Möglichkeiten hat, um seine Ziele zu erfüllen.

Es ist aber eine Frage der Gerechtigkeit, dass nicht nur jene Einkommen belastet werden, die man durch Arbeit sauer verdient hat. Anders ausgedrückt: Es geht um Verteilungsgerechtigkeit. Es geht darum, wer am gemeinsam erwirtschafteten Wohlstand teilhaben kann, und darum, dass davon nicht nur jene profitieren, die ohnehin schon bessere Startbedingungen haben.

## Verteilungskampf

Was hat das nun mit Arbeitskampf zu tun? Nun, Kollektivvertragsverhandlungen sind auch eine Methode, um eine gerechte Verteilung zu erreichen, in dem Fall zwischen Arbeit und Kapital, so alt-

modisch dies klingen mag. Es geht darum, dass bei diesen Verhandlungen an einer Schraube gedreht wird, nämlich an jener der Löhne und Gehälter. Dieses Jahr besteht enormer Handlungsbedarf. Denn die Regierung hat mit dem 12-Stunden-Tag eine Regelung beschlossen, die massiv zulasten der ArbeitnehmerInnen geht. Somit besteht die große Herausforderung darin, den Arbeitgebern nun wieder eine faire Gegenleistung abzurufen. Kann sein, dass dafür kein Arbeitskampf nötig ist. Kann aber auch nicht sein.

KV-Verhandlungen sind nur eine Schraube, so zentral diese auch ist, um einen Interessenausgleich zwischen ArbeitnehmerInnen und Arbeitgebern zu erreichen. Damit Österreich dem Anspruch näherkommen kann, eine gerechte Gesellschaft zu sein, muss an vielen weiteren Schrauben gedreht werden, allen voran in der Bildungspolitik. Man mag das Klassenkampf nennen. Aber wenn Klassenkampf bedeutet, dass man sich für eine gerechte Gesellschaft einsetzt: Ja, dann soll es so sein.

Schreiben Sie Ihre Meinung an die Autorin  
[sonja.fercher@oegb.at](mailto:sonja.fercher@oegb.at)  
oder die Redaktion  
[aw@oegb.at](mailto:aw@oegb.at)

### REGIERUNGSPLAN: Kürzungen bei der Unfallversicherung

Schon jetzt tragen Arbeitgeber die Kosten für Arbeitsunfälle und arbeitsbedingte Erkrankungen bei Weitem nicht zur Gänze. Die Regierung plant, den Unfallversicherungsbeitrag noch weiter abzusenken und die Rechnung durch die Versicherten bezahlen zu lassen. Denn die AUVA, die letztlich eine Haftpflichtversicherung für Unternehmen ist, soll plötzlich über die Krankenkasse von den Beschäftigten finanziert werden.

### REGIERUNGSPLAN: Senkung der Körperschaftsteuer

Diese Maßnahme ist insbesondere für große Unternehmen von Vorteil. Konkret hat die AK berechnet, dass vier Fünftel der Steuerentlastung auf die bestverdienenden fünf Prozent entfallen. Dies reißt eine Lücke ins Budget, sodass Mittel für eine Entlastung der ArbeitnehmerInnen, soziale Dienstleistungen oder öffentliche Investitionen fehlen. Stellt man diese Maßnahme zudem der Entlastung der ArbeitnehmerInnen gegenüber, so ergibt sich für Unternehmen eine Entlastung von einem Drittel, für ArbeitnehmerInnen von weniger als sechs Prozent.  
Mehr: [tinyurl.com/ycylrq8s](https://tinyurl.com/ycylrq8s)

### REGIERUNGSPLAN:

#### Senkung der Steuer- und Abgabenquote

Die Steuer- und Abgabenquote soll auf 40 Prozent des BIP gesenkt werden. Dies würde einem Volumen im zweistelligen Milliardenbereich entsprechen. Die Finanzierung des Steuerausfalls soll durch „ausgabenseitige Einsparungen und Strukturreformen“ erfolgen. Konkrete Maßnahmen nennt die Regierung allerdings nicht. Klar ist jedoch eines: Mit den Einnahmen werden wichtige sozialpolitische Leistungen finanziert, von der kostenfreien Bildung über die Krankenversorgung für alle bis hin zur Bereitstellung der öffentlichen Infrastruktur. Diese sind aus unserem Leben nicht mehr wegzudenken und könnten sich viele in dieser Qualität nicht leisten.

Mehr: [tinyurl.com/y8ei9bk8](https://tinyurl.com/y8ei9bk8)

### REGIERUNGSPLAN:

#### Mehr soziale Selektion im Bildungssystem

Statt die starke soziale Selektion, die das österreichische Bildungswesen charakterisiert, zu bekämpfen, setzt die Regierung Maßnahmen, mit denen diese noch weiter verschärft wird. So soll es in der Neuen Mittelschule wieder zwei Leistungsgruppen geben. Der durch die vorige Regierung initiierte Ausbau der Ganztagesbetreuung in Schulen wird verzögert.

# Verteilung *von unten nach oben*

*Das neue Regierungsprogramm spaltet und polarisiert – auch um den neoliberalen Umbau und die Schwächung der ArbeitnehmerInnenrechte zu verschleiern.*

**Philipp Gerhartinger**

*Abteilung Wirtschafts-, Sozial- und Gesellschaftspolitik der AK Oberösterreich*

**B**ei der Vielzahl an einzelnen im Regierungsprogramm geplanten Verschärfungen im Bereich der Gesellschafts- und Sozialpolitik darf der verteilungspolitische Blick aufs Ganze nicht verloren gehen. Die budgetären und steuerpolitischen Vorhaben der Regierung werden die bestehende Schieflage noch weiter verschärfen.

Während im unteren und mittleren Einkommens- und Vermögensbereich um Peanuts gestritten wird, werden „oben“ sogar großzügig neue Zuckerl verteilt. Besonders augenscheinlich wird das z. B. bei Privatvermögen: Jene der Reichen werden nicht angerührt, die von Arbeitslosen, welche längere Zeit keinen Job finden können, stehen sehr wohl zur Disposition.

## Ablenkungsmanöver

Dabei darf eines nicht vergessen werden: Es ist höchst problematisch, dass die Schwächsten durch Diffamierung, Generalverdacht und Verschärfungen auf allen Ebenen mit Füßen getreten werden oder Minderheiten und Randgruppen wie etwa AlleinerzieherInnen einfach nicht bedacht werden. Diesen Umstand zu thematisieren, ist wichtig. Die Fokussierung darauf ist jedoch sehr wahrscheinlich vonseiten der Regierung intendiert. Es geht dieser um die Spaltung der Gruppe der arbeitenden Menschen, weil damit von den verheerenden Schieflagen (sowohl der bestehenden als auch jener im Regierungsprogramm) abge-

lenkt wird: Zwischen brav steuerzahlenden ArbeitnehmerInnen und den steuertricksenden Großkonzernen; zwischen den „kleinen Leuten“ und den MillionärInnen; zwischen jenen, die für ihr Geld arbeiten und jenen, die ihr Geld für sich „arbeiten“ lassen; zwischen Arbeit und Kapital.

## Wirtschaftsstandort über alles

Die gesellschaftliche Spaltung wird vor allem über den Angriff auf das Vermögen der breiten Masse, den Sozialstaat, betrieben. Im Regierungsprogramm positionieren sich die neuen Koalitionäre klar gegen einen aktiven Staat. Unter anderem streben sie eine Senkung der Steuer- und Abgabenlast an. Die Begründung: Den Menschen müssten „mehr individuelle Spielräume“ gegeben werden.

Gemeint können aber nur jene Menschen sein, die es sich leisten können, privat für ihre Gesundheitsversorgung, ihre Absicherung im Alter oder die Schulbildung ihrer Kinder aufzukommen. Denn eins ist klar: Was nicht staatlich zur Verfügung gestellt wird, muss privat und oft zu höheren Kosten finanziert werden – und das kann sich eben nicht jeder oder jede leisten.

## Kaum Entlastung für Beschäftigte

Konkret soll die Steuer- und Abgabenquote auf 40 Prozent des BIP gesenkt werden. Allerdings gibt es nur zwei Möglichkeiten, wie die großen Steuergeschenke finanziert werden können: Entweder die Versprechen werden später mit Verweis auf „Budgetrestriktionen“ wieder abgesagt – oder die Entlastungen auf

der einen Seite führen zu Belastungen auf der anderen Seite, und zwar in Form von Leistungskürzungen oder in Form von höheren Beiträgen.

## Entlastungen für Unternehmen

Bei den geplanten Entlastungen ist nur ein (kleiner) Teil für ArbeitnehmerInnen vorgesehen, und hier bei weitem nicht für alle. Entlastungen sind hauptsächlich für jene angedacht, die Lohnsteuer zahlen. Dies bedeutet in erster Linie eine Umverteilung innerhalb der ArbeitnehmerInnen – oder eben den Versuch der gesellschaftlichen Spaltung der Lohnabhängigen.

Gleichzeitig ist für Unternehmen, neben zahlreichen kleineren Maßnahmen, eine massive Gewinnsteuersenkung (Körperschaftsteuer – KöSt) geplant. Budgetär wird sich diese Maßnahme in einem Minus im Staatshaushalt von bis zu 2,5 Milliarden Euro im Jahr niederschlagen.

Auf den Punkt gebracht: Die Schieflage im österreichischen Steuersystem, aber auch in der Einkommens- und Vermögensverteilung wird nicht beseitigt, sondern weiter verschärft! Kurzum: Die Regierung plant eine Umverteilung von unten nach oben.

Langfassung des Artikels:  
[tinyurl.com/ybowgx53](https://tinyurl.com/ybowgx53)

AK-Budgetanalyse:  
[tinyurl.com/y7r49ll2](https://tinyurl.com/y7r49ll2)

Schreiben Sie Ihre Meinung an den Autor  
[Gerhartinger.P@akooe.at](mailto:Gerhartinger.P@akooe.at)  
oder die Redaktion  
[aw@oegb.at](mailto:aw@oegb.at)

A portrait of Susanne Haslinger, a woman with curly brown hair, wearing a dark blue long-sleeved shirt and a patterned scarf. She is standing in a modern, brightly lit interior space with large windows and greenery in the background. Her arms are crossed, and she is looking directly at the camera with a slight smile.

# Arbeitskampf und Klassenkrampf

*Ob beim 12-Stunden-Tag, in der Sozialpolitik oder auf dem Gemüsefeld:  
Susanne Haslinger von der PRO-GE kämpft für die Rechte der Beschäftigten.*

Udo Seelhofer, Sandra Knopp  
Freie JournalistInnen

**V**or Beginn der KV-Verhandlungen ließ die Industriellenvereinigung der ArbeitnehmerInnenseite ausrichten, sie solle statt Klassenkampf zu betreiben an Zukunftslösungen arbeiten. Für Susanne Haslinger von der PRO-GE ein altbekannter Vorwurf und gerade in Bezug auf das neue Arbeitszeitgesetz falsch: „Wir erleben den Klassenkampf von oben. Organisationen wie die Industriellenvereinigung kämpfen seit Jahren für längere Arbeitszeiten, haben das bei der Regierung bestellt und prompt bekommen.“ Susanne Haslinger ist in der Produktionsgewerkschaft für den Bereich Sozialpolitik zuständig, aktuell befasst sie sich mit den Auswirkungen des Arbeitszeitgesetzes. Heftig kritisiert sie, dass mit keinem Wort auf die Interessen der ArbeitnehmerInnen eingegangen wurde: „Belastende Arbeitszeiten

brauchen immer einen Interessenausgleich. Das heißt mehr Geld, mehr Zeit oder beides. Nun hat die Wirtschaft diese Änderung ohne Begutachtung von Interessenvertretungen binnen drei Wochen durchgepeitscht und die ArbeitnehmerInnen gehen leer aus.“

## Politisch engagiert

Susanne Haslinger, geboren 1981 in Wien, war bereits in der Schule politisch aktiv und während des Jusstudiums für den Verband Sozialistischer StudentInnen auf der ÖH tätig. Einer ihrer Schwerpunkte war Bildungspolitik, sie kennt die Realität von berufstätigen Studierenden gut. „Die Interessenvertretung war mir gut vertraut, als ich 2008 bei der AK in der Rechtsberatung begann“, erinnert sich die Juristin. Dort unterstützte sie ArbeitnehmerInnen bei der außergerichtlichen Geltendmachung ihrer An-

sprüche. Vier Jahre später wechselte sie zur Gewerkschaft.

Doch was bedeutet der Terminus „Klassenkampf“? Der Duden definiert das so: „Kampf zwischen den gegensätzlichen Klassen um die Entscheidungsgewalt in der Gesellschaft.“ Susanne Haslinger erlebt, dass viele Menschen bei Klassenkampf an Aufmärsche, rote Fahnen und Gesänge denken. Diese Vorstellung sei einseitig, führt Haslinger aus. „Der moderne Klassenkampf findet längst nicht nur auf der Straße, sondern wie bei der Arbeitszeit über Gesetze statt. Dabei geht es um Macht: Wer hat eine parlamentarische Mehrheit und kann so seine Vorstellungen umsetzen?“

Für die Wienerin ist es eine zentrale Aufgabe der Gewerkschaft, ArbeitnehmerInnen über ihre Rechte zu informieren und aufzuklären. Dazu zählt, die „Message Control“ der Regierung zu durchbrechen, etwa das „Märchen von

mehr Freizeit trotz längerer Arbeitszeit.“ Aber dieser Anspruch sei im Gesetz nicht festgeschrieben. Diese Deutungshoheit zu durchbrechen, bedeute aber viel Arbeit und passiere traditionell in Betrieben und über neue Medien.

Weiters müsse die PRO-GE in den KV-Verhandlungen herausholen, was den ArbeitnehmerInnen zusteht, so Haslinger. Das wäre etwa eine stärkere Teilhabe am Produktivitätsgewinn von Unternehmen. Neben jährlich erkämpften Lohnerhöhungen geht es heuer auch um höhere Zuschläge für längere Arbeitszeit und zusätzliche und selbstbestimmte Freizeit, frei nach dem Motto: „Die Gesundheit kann man sich nicht zurückkaufen.“ Ein zweites Paket ist für die Juristin Rechtssicherheit. „Viele Menschen sind total verunsichert und wissen nicht, inwieweit sie tatsächlich frei sind, längere Arbeitszeiten abzulehnen und inwieweit Betriebsvereinbarungen noch gelten.“ Zentral ist für Haslinger, die Mitbestimmung des Betriebsrats sicherzustellen. „Nur diese Instanz kann den Interessenausgleich im Betrieb sichern und dafür sorgen, dass sich Menschen nicht kaputthackeln.“

## Arbeitskampf

Der Handlungsspielraum hat sich mit dem Regierungswechsel auf andere Ebenen verlagert. Haslinger erinnert an die Großdemonstration auf der Mariahilfer Straße am 30. Juni 2018. Ein weiteres Mittel ist, direkt in die Betriebe zu gehen und mit den BetriebsrätInnen die Belegschaften aufzuklären. Im äußersten Notfall sei auch die Arbeitsniederlegung, der Streik, ein legitimes gewerkschaftliches Mittel des Arbeitskampfs. Haslinger beobachtet als Sozialpolitikexpertin die Kollektivvertragsverhandlungen aufmerksam. Früher stand sie in regem Austausch mit dem Sozialministerium, nahm an Gesprächsrunden mit ExpertInnen teil. Derzeit gäbe es aber kaum Kontakt. „Die Regierung sieht keinen Bedarf, die Sozialpartner einzubinden.“ Das sieht man auch an der von Kanzler Sebastian Kurz und Vizekanzler Heinz-Christian Strache in einer Stellungnahme zum Auftakt der KV-Verhandlungen gestellten Forderung nach einer „spürbaren Lohnerhöhung“. „Ja, eh lieb“, kommentiert

Haslinger dies mit einer Portion Zynismus. Sie ergänzt: „Ich finde es interessant, dass sie den Arbeitgebern damit ausrichten: ‚Reißt euch zusammen und schließt gut ab, nicht dass der Unmut unser schönes neues Arbeitszeitgesetz gefährdet‘.“ Die ArbeitnehmerInnen sollen ruhiggestellt werden, so die Gewerkschafterin. Eine solche Aussage vonseiten der Regierung ist für sie ein Zeichen dafür, dass dort „jegliches Gespür“ für die Sozialpartnerschaft verloren gegangen sei.

## Mehrere Fronten

Haslinger erlebt in ihrem Bereich Sozialpolitik zurzeit Angriffe auf mehreren Fronten. Neben dem Arbeitszeitgesetz betrifft das etwa den Umbau der Sozialversicherungen, welchen die Sozialpolitikexpertin scharf kritisiert: „Es werden VertreterInnen der Arbeitnehmerschaft hinausgedrängt, Arbeitgeber haben auf einmal das Sagen in der Krankenkasse der Arbeitnehmer.“ Auf der anderen Seite gäbe es massive Geldverschiebungen zu Unternehmen und Privatkrankenanstalten. Dazu kommt: Während Unternehmen weiter steuerlich begünstigt werden sollen, will man bei ArbeitnehmerInnen Steuerbegünstigungen für Zulagen streichen. Und nicht zuletzt werde die AK mit angedrohten Kürzungen der Mitgliedsbeiträge unter Druck gesetzt.

## Frauenagenden

Susanne Haslinger ist in der PRO-GE für den Bereich Sozialpolitik zuständig und gut vernetzt mit den anderen Abteilungen. Ihr Arbeitsfeld umfasst Themen wie etwa Arbeitszeit und Datenschutz. Auch die Begutachtung von Gesetzen zählt zu ihren Aufgaben. Gleichberechtigung ist ihr ein wichtiges Anliegen, die Wienerin arbeitet auch intensiv mit der Frauenabteilung zusammen. Das Thema Arbeitszeit etwa hat eine Geschlechterdimension, denn die Kinderbetreuung liegt nach wie vor zum Großteil bei Frauen. „Der 12-Stunden-Arbeitstag ist ein Modell für junge Männer, Frauen mit Kindern werden hingegen aus der Erwerbstätigkeit gedrängt“, so Haslinger. Hier müsse gesteuert werden.

Haslinger sieht in der „Sozialpolitik“ der Regierung zurzeit eine Angriffspoli-

tik auf ArbeitnehmerInnen, auf arbeitslose Menschen und auf das Gesundheitssystem. In Hinblick auf die Arbeitszeit bräuchte es für sie nicht nur ein Rückgängigmachen der Reform, sondern ein neues Arbeitszeitgesetz, das den Menschen in den Mittelpunkt stellt und nicht nur die Unternehmensleistung. Dazu gehöre mehr Selbstbestimmtheit bei der Organisation von Arbeit und Freizeit. „Wir sind von unserem Wohlstandsniveau ausgehend so weit, dass eine Arbeitszeitverkürzung und mehr Autonomie zeitgemäß wären.“ Die Gewerkschafterin betont, dass unser Wohlfahrtsstaat tragfähiger ist als in anderen Ländern: „Im Gegensatz zu Deutschland mit Experimenten wie Harz IV und der **Riester-Rente** stehen wir strukturell gut da“, erklärt Haslinger. Sie beobachtet derzeit aber, dass Maßnahmen der Regierung gezielt die Struktur des Sozialstaats angreifen.

## Auf dem Feld für wenig Geld

Eine Branche, in der die ArbeitnehmerInnen immer wieder ausgebeutet werden, ist jene der ErntehelferInnen. „17-Stunden-Tage, miese Arbeitsbedingungen, schlechte Quartiere und Lohnbetrug stehen dort an der Tagesordnung“, prangert Susanne Haslinger an. 2014 wurde das Projekt Sezonieri gestartet. Haslinger ist bei Sezonieri für die Koordination der Bundesländer und der AktivistInnen zuständig. Zweimal im Monat gehen sie auf Felder, um die ArbeiterInnen über ihre Rechte aufzuklären. Haslingers Einsatz für ArbeiterInnen lässt sich auf eine zentrale Frage zurückführen: „Auf welcher Seite stehst du? Ich komme selbst aus der Arbeiterklasse. Eines war mir immer klar: Entweder überwinden wir den Kapitalismus oder wir kämpfen für die Ausgebeuteten.“ Mittlerweile sei sie skeptisch, ob ersteres gelingen kann. „Aber ich möchte die Vision nicht aufgeben, dass wir es irgendwann schaffen.“

---

Schreiben Sie Ihre Meinung an die AutorInnen  
[udoseelhofer426@msn.com](mailto:udoseelhofer426@msn.com)  
[sandra.knopp@gmx.at](mailto:sandra.knopp@gmx.at)  
 oder die Redaktion  
[aw@oegb.at](mailto:aw@oegb.at)

# Ja, dürfen's denn des?

*Verhandlung und Streikgebärde gehören gewissermaßen zusammen.  
Und die Arbeit niederlegen, das dürfen wir!*

Sophia Fielhauer-Resei  
Freie Journalistin

**W**enn in Österreich ein Hauch von Streiklust in der Luft liegt, tauchen dazu kaum Bilder in der Erinnerung auf, wie rundherum das Alltagsleben mangels öffentlicher Verkehrsmittel zusammenzuberechen droht. Die österreichischen ArbeitnehmerInnen sind im Streiken ungeübt – vielleicht auch, weil es schwierig ist, gegen jene zu protestieren, mit denen jahrzehntelang ein gemäßigt angenehmes Klima gepflegt wurde. Während die Gegner 1934 noch aufeinander schossen, gelang es 1945 – gespeist aus den Erfahrungen der Lagerstraße –, gemeinsam die Zweite Republik zu gründen. Kompromisse zwischen Sozialdemokraten und Christlichsozialen waren von nun an kein Ding der Unmöglichkeit mehr. Damit einhergehend bestimmten die Sozialpartner vom Beginn der Zweiten Republik an bis in die 1990er-Jahre große Teile der Wirtschaftspolitik.

## Für die Stabilität verhabern

Das wurde etwa in der Paritätischen Kommission für Lohn- und Preisfragen (PKPL, gegründet 1957) deutlich – ein zunächst zeitlich befristetes, informelles System der freiwilligen Zusammenarbeit von Arbeitgeber- und ArbeitnehmerInnenverbänden sowie VertreterInnen der Regierung. Zwar führte der Bundeskanzler den Vorsitz, doch stimmberechtigt waren nur die RepräsentantInnen der vier Interessenorganisationen (ÖGB, AK, Wirtschaftskammer, Landwirtschaftskammer).

Dazu schreibt Politikwissenschaftler Emmerich Tálos: „... das Prinzip der Einstimmigkeit und die Nichtöffentlichkeit und die weitgehende Informalität der Beziehungen in der Paritätischen Kommission zählen zu deren wesentlichen Strukturelementen.“ Resultat: Die Kooperation machte Österreich wirtschaftlich sehr stabil, andererseits kam es zu Vorwürfen der „Packelei“ und „Verhabern“.

## „Sublimierter Klassenkampf“

Bruno Kreisky nannte die österreichische Sozialpartnerschaft einen „sublimierten Klassenkampf am grünen Tisch“. Lange Zeit war der Kompromiss ein Begriff, mit dem beide Seiten gut leben konnten, der für die ArbeitnehmerInnen nicht allzu schmerzhaft war – anders als etwa in Deutschland.

Dort entwickelte sich aus einem Kompromiss in den 1990er-Jahren eine grobe Schiefelage: „Lohnverzicht für Arbeitsplatzgarantie: Das ist keine erfolgreiche Strategie“, erklärt Martin Müller, ÖGB-Experte aus dem Bereich Sozialpolitik. Sogar bei VW kam es dazu: Die Gewinne sind explodiert, bloß das Geld landete eher in den Taschen der AktionärInnen.

„Geht es der Wirtschaft gut, geht's allen gut“, ist eine Verleugnung des Klassegegensatzes“, findet Müller. Denn: „Wenn der Arbeitgeber viel Profit macht, hat vor allem er etwas davon“. In unserem Nachbarland ist in den vergangenen 20 Jahren ein riesiger Niedriglohnsektor entstanden. Auch schlecht Verdienende wollten in ihrer Verzweif-

lung bereits auf Lohn verzichten, um ihre übel bezahlten Arbeitsplätze zu erhalten. Ein Beispiel sind die MitarbeiterInnen der insolventen Drogeriekette **Schlecker**, die so einen Sanierungsbeitrag leisten wollten.

## Streikstunden und gutes Recht

Mit dem EU-Beitritt, der Internationalisierung und den Öffnungen der Märkte ist die Bedeutung der österreichischen Sozialpartner stark in den Hintergrund gerückt. Der Ton zwischen den InteressenvertreterInnen hat sich aber seit der ersten schwarz-blauen Koalition grundlegend verändert. Obwohl die österreichischen ArbeitnehmerInnen traditionell eben nicht sehr streikerprobt sind, entwickelte sich das Jahr 2003 dennoch zu einem Streikjahr. Die Reformpläne der damaligen ÖVP/FPÖ-Regierung für Pensionen, ÖBB und Unterrichtsbebereich sowie die Sparpläne bei Post und AUA veranlassten die Gewerkschaften zu Kampfmaßnahmen: Mehr als 10,4 Mio. Streikstunden wurden gezählt. Das ist der höchste Wert seit Bestehen der entsprechenden ÖGB-Statistik. Knapp 780.000 ArbeitnehmerInnen waren damals beteiligt.

„Dem Streik als Druckmittel, ohne welches das Recht auf kollektive Verhandlungen ein bloßes ‚collective begging‘ wäre, bedienten sich etwa die Arbeitnehmer der Metallbranche im Herbst 2013 ...“, schreibt Elisabeth Brameshuber, Universitätsassistentin am Institut für Österreichisches und Europäisches Arbeitsrecht und Sozialrecht an der WU, 2015 in der Fachzeit-



Schon bei der letzten Koalition zwischen ÖVP und FPÖ kam es zu größeren Protestaktionen und auch Streiks. So erreichte die ÖGB-Streikstatistik in diesem Jahr den höchsten Wert seit ihrem Bestehen.

schrift „ecolex“ (Artikel „Grundrecht auf Streik – Rechtsgrundlagen und Rechtsfolgen“).

Artikel 11 der Menschenrechtskonvention garantiert das Recht, Gewerkschaften zu bilden. Zu diesem Recht gehört es auch, in wichtigen Fällen Kampfmaßnahmen zu setzen. „Seit 2009 ist die Europäische Grundrechtecharta in Kraft, in der ein Grundrecht auf Streik verankert ist.“ Ein solches Grundrecht wird seit Kurzem auch aus der Europäischen Menschenrechtskonvention (EMRK) abgeleitet. Für ihre Forschungen wurde Brameshuber im Oktober 2017 zum „Researcher of the Month“ gekürt. „Die Arbeitnehmer setzen durch ihre Teilnahme am Streik keinen Entlassungsgrund. Insbesondere wenn um Arbeitsbedingungen oder Arbeitnehmerschutzmaßnahmen gestreikt wird, handeln Arbeitnehmer rechtmäßig, sodass die arbeitsvertragliche Pflicht zur Erbringung der Dienste nicht verletzt wird.“

### Sozialpartnerschaft statt Streik

Dass in Österreich nur selten zum Arbeitskampfmittel Streik gegriffen wird, erklärt die Expertin mit der Sozialpartnerschaft. „In Österreich funktionieren die Kollektivvertragsverhandlungen ziemlich gut, weil die Einigkeit besteht, dass man lieber am Verhandlungstisch zu einer Lösung gelangt.“ Klar muss aber auch sein: Wird gestreikt, darf der Arbeitgeber das Entgelt „ab sofort“ vorenthalten. „Wenn ich streike und meine Arbeitsleistung dem Arbeitgeber willentlich nicht zur Verfügung stelle, dann be-

komme ich auch mein Entgelt nicht. Wenn ich als ArbeitnehmerIn Gewerkschaftsmitglied bin, bekomme ich Geld aus dem Streikfonds. Wenn ich kein Gewerkschaftsmitglied bin, bekomme ich für die Zeit, die ich streike, auch kein Geld. Da ich ein aufrechtes Arbeitsverhältnis habe, habe ich etwa auch kein Recht auf Mindestsicherung“, sagt Brameshuber.

### Ergänzung vs. Entmachtung

Der britische Bergarbeiterstreik 1984/85 ist das beste Beispiel, wie sich eine Regierung auf die Seite der Arbeitgeber schlägt. Der damaligen Premierministerin Margaret Thatcher ging es um die Entmachtung der Gewerkschaften – das wurde von langer Hand vorbereitet. In seinem Buch „United we stand – divided we fall“ (Campus Verlag 1999) schreibt Gero Fischer: „So wurden gleich nach Regierungsantritt Thatchers zwei Social Security Acts (1980) beschlossen. Sie bedeuteten nicht nur eine Abkehr von der Tradition der Sozialpolitik seit 1945, wie sie von konservativer wie auch Labour Regierung getragen wurde, sondern signalisierten eine Strategie, die ökonomische Krise Großbritanniens auf Kosten der sozial Schwachen und Schwächsten zu lösen.“

Zwar hatten Streikende kein Anrecht auf Sozialhilfe, sehr wohl aber ihre Familien. Allerdings kam es zu Behördenschikanen und die Sozialhilfe sollte um das Streikgeld gekürzt werden. Die Bergarbeitergewerkschaft war nicht in der Lage, Streikgelder auszu zahlen. Die Medien, vor allem „The

Sun“ und „The Daily Mail“ verzerrten das Bild des Streiks, rückten Ausschreitungen in den Vordergrund – obwohl der Streik überwiegend friedlich verlief. Ob der gravierenden ökonomischen Schwierigkeiten beendeten ab dem Jahreswechsel 1984/1985 mehr und mehr desillusionierte Bergarbeiter ihren Ausstand.

Von solchen Verhältnissen ist Österreich weit entfernt – doch es lohnt, achtsam zu bleiben. Die Herbstlohnrunde der Metaller ist Ende September erst gestartet, das neue Arbeitszeitgesetz verärgert die ArbeitnehmerInnen und sorgt für Anspannung bei den KV-Verhandlungen. Wie sich Verhandlung und Streik gemeinhin ergänzen, weiß ÖGB-Experte Müller: „Das eine bedingt das andere – Streik ist die Fortsetzung der Verhandlung und dient dazu, das Gegenüber zurück an den Verhandlungstisch zu bringen.“ Doch die rücksichtslose Einführung des 12-Stunden-Tags zeige nun, auf welcher Seite die österreichische Regierung steht. „In vielen Punkten hatten wir eine Rechtslage, die sehr verhandlungsfreundlich war. Wenn sich dieses Gleichgewicht zugunsten der Arbeitgeber verändert, dann werden die Gewerkschaften in ihrer Strategie weniger auf Verhandlungen setzen können und öfter zu anderen Mitteln greifen.“

Schreiben Sie Ihre Meinung an die Autorin  
[sophia.fielhauer@chello.at](mailto:sophia.fielhauer@chello.at)  
 oder die Redaktion  
[aw@oegb.at](mailto:aw@oegb.at)

Bernhard Achitz ist seit 2008 Leitender Sekretär des ÖGB. Seine berufliche Laufbahn begann der Jurist in der Arbeiterkammer Wien, wo er in der sozialpolitischen Abteilung arbeitete. Im Jahr 1997 wechselte der Wiener in den ÖGB, wo er das Referat Sozialpolitik leitete, bevor er in die Führungsebene wechselte. Er ist zudem Vorstandsmitglied der Bundesarbeitskammer.

# *Lohnverhandlungen* sind immer ein Verteilungskampf

*Bernhard Achitz über die Notwendigkeit, den Arbeitgebern bei den KV-Verhandlungen einen Ausgleich für den 12-Stunden-Tag abzurufen. Der Leitende Sekretär des ÖGB erläutert, unter welchen Bedingungen er sich gerne Klassenkämpfer nennen lässt, und spricht über das Spannungsfeld zwischen Kampfmodus und Kompromissfähigkeit.*

Interview: Sonja Fercher | Fotos: Michael Mazohl

***Arbeit&Wirtschaft: Die Herbstlohnrunde hat begonnen. Steht uns dieses Mal ein hartes Ringen bevor?***

**Bernhard Achitz:** KV-Verhandlungen sind immer ein hartes Ringen und können immer in Arbeitskämpfe münden. Bei den Verhandlungen der Metaller hat es auch in den letzten Jahren immer wieder Betriebsversammlungen gegeben, die manchmal länger gedauert haben. Und es hat auch andere Aktionen gegeben. Das ist überhaupt nichts Untypisches, sondern gehört dazu.

Untypisch für Österreich ist aber, wenn Aktivitäten über die betriebliche Ebene und sogar über die Branchenebene hinausgehen. Also wenn wegen gesetzlichen Vorhaben, die zum Nachteil der ArbeitnehmerInnen sind, gewerkschaftliche Aktionen gesetzt werden.

Da gibt es eine gewisse Wechselwirkung: Wenn sich Gesetze, die nicht auf Sozialpartnereinigung beruhen, massiv auf die ArbeitnehmerInnen negativ auswirken, dann müssen wir sie auf kollektivvertraglicher Ebene wieder einfangen und reparieren.

***Welches Mandat hat die Gewerkschaft, gegen ein beschlossenes Gesetz zu kämpfen? Ist das nicht ein Missbrauch der KV-Verhandlungen?***

Das ist vollkommen legitim, vor allem dann, wenn die Arbeitgeber, überwiegend die Industrie, das 12-Stunden-Tag-Gesetz, das sehr einseitig und zum Nachteil der ArbeitnehmerInnen ist, proaktiv verlangt haben. Dann kann man sich ohne weiteres an diese Arbeitgeber wenden mit der Forderung: Jetzt müssen wir auf der kollektivvertraglichen Ebene einen Ausgleich finden.

Das ist ein Stufenplan: Zuerst versucht man, die Gesetzgebung von etwas zu verhindern, das für ArbeitnehmerInnen negativ ist. Wenn ein Gesetz einmal beschlossen ist, dann gilt das und man muss sich daran halten. Dann muss man dem auf anderer Ebene entgegenwirken. Da bleibt dann nur mehr die Ebene der Kollektivverträge und jene der Betriebsvereinbarungen.

Die verschiedenen gewerkschaftlichen Maßnahmen zielen nicht darauf ab, eine demokratisch gewählte Regierung zu bekämpfen. Vielmehr haben sie zum Zweck, Beschlüsse zu bekämpfen, die im

Parlament gefasst wurden, deren Auswirkungen transparent zu machen und negative Folgen für die ArbeitnehmerInnen auf anderen Wegen abzufangen.

Dass man parallel dazu versucht – wie wir es mit der Initiative für ein modernes Arbeitszeitrecht tun –, eine bessere Alternative zu erarbeiten und diese dann mit öffentlichem Druck dem Gesetz gegenüberzustellen, das beschlossen wurde: Auch das ist natürlich demokratisch legitim.

***Wie funktioniert eigentlich die Vorbereitung und der Meinungs-austausch mit den BetriebsrätInnen?***

Das ist ganz unterschiedlich, je nachdem, um welchen Bereich es sich handelt. Bei KV-Verhandlungen auf Branchenebene macht das jede Gewerkschaft so, dass sie die Betriebsrätinnen und Betriebsräte der Branche zusammenholt und mit ihnen diskutiert, was die Forderungslandschaft ist, die dann bei den KV-Verhandlungen eingebracht wird: Welche Rahmenbedingungen liegen vor? Welchen Schluss zieht man für die Höhe der Lohnforderung daraus? Welche anderen Forderungen neben den Lohnforderungen werden noch auf Kollektivvertragsebene gestellt? Das ist an sich der normale Vorgang bei KV-Verhandlungen.

Wir haben diesmal eine KollektivvertragsverhandlerInnen-Konferenz einberufen. Der Gedanke war: Ok, wir haben uns auf der Gesetzgebungsebene nicht durchgesetzt, konnten das Gesetz nicht verhindern. Deshalb koordinieren wir jetzt, welche Ausgleichsmaßnahmen auf Kollektivvertragsebene eingebracht werden. Das hat erstmals stattgefunden und ganz gut funktioniert.

Bei Forderungen, die auf politischer Ebene erhoben werden, läuft das anders. Die gehen entweder vom ÖGB-Kongress aus, weil man Beschlüsse hat, wo alle eingebunden waren. Oder sie gehen von einem Beschluss eines Bundesvorstands oder Vorstands aus.

***Eine solche Konferenz über die Branchen ergibt Sinn. Weshalb macht man das nicht immer?***

Normalerweise hat man in den verschiedenen Branchen recht unterschiedliche Interessen, deswegen ist es ja auch vernünftig, Branchenkollektivverträge abzu-

schließen. Das 12-Stunden-Tag-Gesetz führt aber zu der besonderen Situation, dass es ein brennendes Thema gibt, das auf alle Branchen durchschlägt. Es gibt aber unterschiedliche Interessen und daher auch unterschiedliche Anforderungen in den Branchen.

Bei den einen geht es darum, einen höheren Lohnabschluss zu erreichen, bei den anderen darum, die Arbeitszeitbedingungen zu verbessern, bei wieder anderen darum, die Anrechnungen von Karenzzeiten zu erreichen und eine Gleichberechtigung von Mann und Frau im Kollektivvertrag noch besser abzubilden.

Oder wenn wir an den Mindestlohn von 1.500 Euro denken, den wir weitgehend durchgesetzt haben. Davon waren auch nur einige Kollektivverträge betroffen, andere nicht. Und durch die Novelle des Arbeitszeitgesetzes, die sich auf alle Branchen negativ auswirkt, haben wir jetzt ein Ereignis, wo man gleiche Interessen in allen Branchen hat. Daher war es eigentlich logisch, sich abzustimmen.

***Müssen BetriebsrätInnen jetzt Oppositionspolitik machen?***

Das hat mit Oppositionspolitik nichts zu tun. Das ist ja auch kein Angriff auf die Regierung. Sie und vor allem das Parlament waren Ansprechpartner, bevor das Gesetz beschlossen wurde. Jetzt sind wir auf KV-Ebene und hier ist es die Arbeitgebervertretung.

An die Regierung und das Parlament werden wir uns wieder wenden, wenn wir ein Alternativmodell für ein Arbeitszeitrecht ausgearbeitet haben, von dem wir meinen, dass es wesentlich besser ist als das, was jetzt Gesetz geworden ist. Dann werden wir mit einer großen öffentlichen Diskussion versuchen, Druck zu entwickeln.

Es ist im Rahmen einer demokratischen Gesellschaft durchaus legitim, dass man seine Interessen artikuliert, dass man Argumente dafür sucht, dass man versucht, Verbündete in der Öffentlichkeit zu gewinnen, medial Druck zu erzeugen, sodass sich die Politik mit diesen Anliegen beschäftigen muss. Das werden wir auch tun.

Aber das ist jetzt nicht das, was auf der Kollektivvertragsebene stattfindet.



**„Wenn es Klassenkampf ist, sich für die Interessen der ArbeitnehmerInnen einzusetzen, dann bin ich gern ein Klassenkämpfer“, erwidert Bernhard Achitz auf entsprechende Vorwürfe.**

Daher wird auch kein Betriebsrat, kein Funktionär benötigt, Oppositionspolitik zu machen. Sondern wir machen Arbeitnehmerinteressenvertretung, und dafür sind wir ja schließlich da. Die BetriebsrätInnen vertreten in dem Fall die Interessen der ArbeitnehmerInnen in der Branche oder im Betrieb.

***Nun könnte man aber auch fragen: Warum aktionistisch sein, wenn man dann erst recht wieder verhandelt?***

Na ja, in einer Demokratie ist natürlich der Druck der öffentlichen Meinung ein wesentliches Element. Politiker haben eine „Schwäche“: Sie wollen wiedergewählt werden. Daher achten sie schon auf die Stimmung in der Bevölkerung. Und wenn man die Stimmung der Bevölkerung beeinflussen will, dann muss man entsprechende Informationen liefern und diese so aufbereiten, dass sie auch gehört und wahrgenommen werden. Daher sind manchmal auch aktionistische Ansätze notwendig.

***Ein Vorwurf, der sehr oft gegenüber den Gewerkschaften und Arbeiterkammern erhoben wird, ist jener des Klassenkampfes. Was erwidern Sie darauf?***

Wenn es Klassenkampf ist, sich für die Interessen der ArbeitnehmerInnen einzusetzen, dann bin ich gern ein Klassenkämpfer.

***Gibt es denn überhaupt noch Klassen?***

Viele Politiker tun alles, um diesen grundsätzlichen Gegensatz zwischen arbeitenden Menschen und Kapitaleignern verschwimmen zu lassen. Aber es gibt na-

türlich unterschiedliche Interessen zwischen unselbstständigen Erwerbstätigen und jenen, die große Unternehmen haben und Arbeitsplätze anbieten. Die Gruppe der unselbstständig Erwerbstätigen ist nur nicht mehr so homogen wie vor 200 Jahren.

***Durch prekäre Arbeitsverhältnisse verschwimmen die Interessenlagen der Arbeitenden. Wie schafft man es als Gewerkschaft dennoch, diese Interessen zusammenzubringen und zu bündeln?***

Das Gemeinsame ist, dass sie in der Regel von einem Arbeitgeber wirtschaftlich abhängig sind – und zwar egal, ob sie diesen Arbeitgeber oder Auftraggeber nennen. Egal, ob jemand offiziell ein Arbeitsverhältnis oder einen freien Dienstvertrag oder einen Werkvertrag hat: Man ist in der Regel in der schwächeren Position, auch wenn es im Detail sehr unterschiedliche Verhältnisse und damit Interessen gibt. Hingegen haben die großen Industriebetriebe, Banken und Versicherungen und so weiter ein großes gemeinsames Interesse: in möglichst kurzer Zeit möglichst viel Geld verdienen.

***Inwieweit gelingt den Gewerkschaften die Organisation dieser heterogenen Gruppe?***

Wenn die Gewerkschaftsbewegung sehr viele Mitglieder mit sehr vielen unterschiedlichen Interessen hat, dann ist das natürlich eine Herausforderung. Aber es gelingt den Gewerkschaftsbewegungen gut, das Gemeinsame vor das Trennende zu stellen. Je mehr sich die durchsetzen, die dafür sorgen, dass das klassische Ar-

beitsverhältnis zurückgedrängt wird, desto mehr müssen wir uns dieser Hundert anderen Formen annehmen: Entweder wir holen die betroffenen Menschen ins klassische Arbeitsverhältnis zurück oder wir überlegen uns neue Organisationsformen.

Wir müssen verhindern, dass der einst homogene Block der arbeitenden Menschen durch neue Arbeitsformen immer mehr ausfranst. Wir müssen auch den arbeitenden Menschen ein Angebot machen, die nicht klassisch im Industriebetrieb beschäftigt sind.

***Gewerkschaften und AK haben das Verteilungsthema sehr stark getrommelt. Geht das nicht eigentlich über das Mandat von Gewerkschaften hinaus?***

Verteilung ist immer ein zentrales Thema der Gewerkschaften gewesen. Eigentlich ist es das ureigenste Thema: Das, was eine Gesellschaft erarbeitet, gerecht zu verteilen zwischen jenen, die das Kapital dafür zur Verfügung stellen und jenen, die ihre Arbeitskraft dafür aufwenden – womit wir wieder beim Klassenkampf wären.

Das Verteilungsthema bleibt immer im Vordergrund, denn auch jede Lohnverhandlung ist ein Verteilungskampf. Es gibt natürlich auch andere Ebenen des Verteilungskampfes oder der Verteilungsdiskussion oder wie auch immer man das nennen will. Eine weitere Ebene ist das Steuersystem; das haben wir vor ein paar Jahren sehr in den Mittelpunkt gestellt. Aber auch die Arbeitszeit hat natürlich damit zu tun, weil es stellt sich ja immer die Frage: Für wie viel Arbeit kriege ich wie viel Geld? Das hängt

natürlich eng zusammen. Insofern finde ich gar nicht, dass das Verteilungsthema in den Hintergrund getreten ist.

***Während die einen den Aktionismus kritisieren, sind den anderen die Gewerkschaften zu wenig laut. Müssen Gewerkschaften vielleicht gerade jetzt noch kämpferischer sein?***

Wir haben in Österreich eine Tradition, die sich bewährt hat: dass man am Verhandlungstisch die Dinge mit Argumenten ausdiskutiert. Man geht in der Vorbereitung demokratisch an die Basis und sammelt Argumente und Forderungen. Dass man das ohne großes Aufsehen und ohne große mediale Begleitung macht, hat sich nicht nur in der Vergangenheit bewährt, es ist auch heute noch der Schlüssel des Erfolgs, auch vor dem Hintergrund unserer Medienlandschaft.

Je mehr man Positionen vorher öffentlich eingräbt und je mehr man nur seine eigenen Argumente sieht und nicht die des Gegners, desto mehr nimmt man sich Kompromissmöglichkeiten und desto schwieriger wird es, Ergebnisse zu finden.

Es ist schon manchmal notwendig, in der Öffentlichkeit auf Konflikte aufmerksam zu machen, eigene Positionen klarzumachen, zu versuchen, Verbündete für seine Positionen zu finden. Aber es muss schon klar sein: Wenn die Diskussion einmal in der Öffentlichkeit ist, dann geht auch die Gegenseite an die Öffentlichkeit. Und je schneller dann der Konflikt eskaliert, desto schwieriger wird es, eine Lösung zu finden. Wir sind alle Verhandlungsprofis und wissen: Je mehr man eskaliert, desto eher gibt es am Ende Gewinner und Verlierer. Jede Diskussion, in der es Gewinner und Verlierer gibt, hat natürlich Auswirkungen auf die nächsten Verhandlungen.

Man begegnet sich ja in der Sozialpartnerschaft nicht nur einmal im Leben, sondern in regelmäßigen Abständen zu verschiedensten Themen. Und wenn man da einmal einen großen Sieg erreicht und der andere der Verlierer ist, dann sind die nächsten Verhandlungen nicht mehr ganz unbelastet.

Dementsprechend muss man auch immer ans Morgen denken und daran, dass man mit dem Gegenüber weiterar-

**„Viele Politiker tun alles, um diesen grundsätzlichen Gegensatz zwischen arbeitenden Menschen und Kapitaleignern verschwimmen zu lassen. Aber es gibt natürlich unterschiedliche Interessen zwischen unselbstständigen Erwerbstätigen und jenen, die große Unternehmen haben und Arbeitsplätze anbieten.“**



beiten will. Insofern ist es oft einmal gescheiter, Konflikte am grünen Tisch zu belassen. Dann fällt es einem leichter, Lösungen zu finden, die es ermöglichen, beim nächsten Mal wieder offen und freundlich aufeinander zuzugehen. Das ist ein wesentliches Element von Verhandlungen.

***Jener Kompromiss, für den Österreich oft kritisiert wird, weil dadurch die Diskussion erstickt wird?***

Na ja, aber das ist ja nichts, was nur für Sozialpartnerverhandlungen gilt, sondern eigentlich für alle Verhandlungen. Wenn ich mit meiner Frau über das Urlaubsziel verhandle, dann werde ich auch irgendwann einmal Kompromisse machen müssen. Bleiben wir bei dem Beispiel mit dem Urlaubsziel: Wenn ich mich da immer durchsetze und sie ist die Verliererin, dann fahre ich irgendwann allein auf Urlaub. Und genau das ist der Punkt.

Das ist also nichts, was nur politischen Verhandlungen eigen ist. Das ist ja bei allen Verhandlungen so, vor allem bei Verhandlungen, wo ich jemandem öfter begegne und ständig mit jemandem zu tun habe und zusammenarbeite.

Was anderes ist es, wenn ich bei jemandem am Bazar einen Teppich kaufe und mich der über den Tisch zieht oder ich ihn. Dort ist das völlig egal, denn wir sehen einander nie wieder. Aber wir sind halt keine Teppichhändler am Bazar, wir sind in einer ständigen Beziehung, und ob das jetzt eine Ehe ist oder ein Arbeitsverhältnis: Man muss miteinander weiterleben können. Daher ist es wahrscheinlich gescheit, dem anderen keine vernichtende Niederlage zuzufügen.

---

Schreiben Sie Ihre Meinung an die Autorin  
[sonja.fercher@oegb.at](mailto:sonja.fercher@oegb.at)  
 oder die Redaktion  
[aw@oegb.at](mailto:aw@oegb.at)

# Geschenkkorb für Industrie

*Für die Großindustrie ist diese Regierung wie Weihnachten und Geburtstag auf einmal.*

Christian Bunke  
Freier Journalist

**E**s ist eine große Summe, die von UnternehmerInnen aus Industrie und Immobilienbranche für den Nationalratswahlkampf des heutigen Bundeskanzlers Sebastian Kurz ausgegeben wurde. Konkret: 1,1 Millionen Euro. Und jetzt ist Zahltag: Die Regierung soll im Interesse der Industrielieferer. Und sie tut es.

All das passiert vor dem Hintergrund des zehnten Jahrestags der Weltwirtschaftskrise 2008. Die Wirtschaftskrise, die darauf folgte, wurde zum Ursprung massiver Sparprogramme in vielen Ländern, die eine in der Nachkriegsgeschichte beispiellose Umverteilung zulasten arbeitender Menschen und zugunsten großer Konzerne zur Folge hatten. Auch in Österreich wurden derartige Umverteilungsprogramme immer vehementer von VertreterInnen der Wirtschaft eingefordert – unter der schwarz-roten Koalition noch ohne Erfolg. In der im Oktober 2017 erschienenen Ausgabe des Wiener Hausblatts der Industriellenvereinigung „IV Position“ wird Präsident Georg Kapsch mit den Worten zitiert: „Österreich muss seine Systeme fit für die Zukunft aufstellen. Dazu zählen der Föderalismus, die Sozialsysteme, das Pensionssystem oder die Sozialpartnerschaft“.

## Wunschzettel und Wirklichkeit

Das sind alles hochtrabende Formulierungen. Im Kleingedruckten konnte man schon damals erkennen, dass es ausschließlich um eine Verbesserung der Bedingun-

gen für die Konzerne zulasten der Beschäftigten ging und geht. Unter dem Stichwort „Arbeitszeitflexibilisierung“ forderte die IV, es brauche „einen weniger restriktiven Gesetzesrahmen, eine stärkere Orientierung an der EU-Arbeitszeitrichtlinie (insbesondere bei der täglichen Höchstgrenze) und mehr Gestaltungsspielraum auf Betriebsebene.“ Und sie unterstreicht diese Forderung vehement: Dies alles müsse mit der „nötigen Konsequenz“ geschehen, denn: „Die Anhebung auf zwölf Stunden bei der Gleitzeit wurde etwa bereits im letzten Regierungsprogramm 2013 verankert, aber nie umgesetzt.“

## Durchgepeitscht

Im September dieses Jahres trat das von der schwarz-blauen Regierung mit Höchstgeschwindigkeit durchgepeitschte neue Arbeitszeitgesetz in Kraft. Ein massives Ungleichgewicht ist nun im Gesetz verankert, denn die Unternehmen haben durch dieses Gesetz allerlei Möglichkeiten in die Hand bekommen, um die Arbeitszeit ihrer Beschäftigten zu verlängern. Umgekehrt gilt dies allerdings nicht – und auch andere Entschädigungen für die ArbeitnehmerInnen sucht man im Gesetz vergebens.

Somit wäre dieser Punkt auf dem Wunschzettel der Industriellenvereinigung bereits abgehakt. Doch es geht weiter. Schließlich forderte sie auch: „Die Zahl der Krankenversicherungsträger gehört reduziert und das Leistungsspektrum angepasst. Wettbewerbselemente müssen gestärkt, die Selbstverwaltung modernisiert werden.“ Und es wurde gejammert: „Die Gesamtbelas-

tung der Unternehmen in Österreich mit Steuern und SV-Beiträgen ist die höchste der EU. Sie beträgt rund 52 Prozent des Gewinns und liegt damit zehn Prozentpunkte über EU-Schnitt.“ Damit ignorieren die Industriellen, dass man im Rest Europas längst darüber redet, die Steuern für Großunternehmen anzuheben beziehungsweise diese zu zwingen, ihre hinterzogenen Abgaben und Steuern endlich zu bezahlen. Zudem sind Sozialversicherungsbeiträge der Unternehmen eigentlich Lohnbestandteile für deren Beschäftigte. Die Unternehmen wollen sich ihren Beitrag für ein solidarisches Gesundheitssystem nicht mehr leisten. Also weg damit.

Ein weiteres Beispiel ist die Reform der Sozialversicherung. Die bislang neun Gebietskrankenkassen sollen in einer „Österreichische Gesundheitskasse“ zusammengelegt werden. So will die Regierung eine Milliarde Euro „sparen“. Insgesamt soll es am Ende der Legislaturperiode nur mehr fünf Sozialversicherungsträger statt bislang 21 geben. Am Sparpotenzial hat bereits eine Vielzahl von ExpertInnen Zweifel angemeldet, vielmehr muss inzwischen davon ausgegangen werden, dass Mehrkosten in mehrstelliger Millionenhöhe auf die SteuerzahlerInnen zukommen.

Mit dieser Zusammenlegung werden Maßnahmen eingeleitet, die mittelfristig zu einer Privatisierung der Sozialversicherungen führen könnten. Hier ist die ebenfalls von Einsparungen betroffene AUVA ein gutes Beispiel.

Am 13. August berichteten zahlreiche Tageszeitungen über die Details der

geplanten Einsparungen. Sie nannte die AUVA-Reform „ein Geschenk an die Wirtschaft“. So soll die AUVA 135 Millionen Euro „intern“, das heißt bei den eigenen Angestellten, einsparen. 295 Millionen Euro sollen auf die zu schaffende neue „Österreichische Gesundheitskasse“ umgelagert werden.

Das ist eine Umschichtung der Kosten zulasten arbeitender Menschen, denn für die AUVA zahlen hauptsächlich die Unternehmen, während „normale“ Krankenkassen zu einem großen Teil aus den Löhnen von ArbeiterInnen und Angestellten finanziert werden. Das finanzielle Risiko bei Arbeitsunfällen wird damit zukünftig nicht mehr von den Unternehmen getragen.

## Steigende Unfallgefahr

Das ist natürlich praktisch, wenn man Statistiken kennt, wonach das Unfallrisiko nach der zehnten Arbeitsstunde drastisch zunimmt. Der Blog „kontrast.at“ zitiert die Arbeitspsychologin Andrea Birbauer am 20. Juni: „Bei sehr langen Arbeitstagen wird man dreimal müder als an normalen Tagen. Und da kommt es dann auch vermehrt zu Unfällen.“ Solche Unfälle können schon jetzt tödlich enden. Am 30. Juli starb in Tirol ein Erntehelfer während eines sehr heißen Arbeitstages an den Folgen eines Herzinfarktes. Und am 22. August verunglückte ein Kranfahrer im Wiener Bezirk Hietzing tödlich auf seiner Baustelle.

Bislang gab es zumindest noch die Chance, Unternehmen bei rechtswidrigem Verhalten zu belangen. Das war der Industriellenvereinigung ein Dorn im Auge. In ihrem Forderungskatalog heißt es: „Verwaltungsstrafen werden immer höher und können sogar Millionenhöhen erreichen. Das Verwaltungsstrafrecht ist dringend zu reformieren, etwa durch die Abschaffung des Kumulationsprinzips. (...) Der Standort braucht eine verbindliche Bundesraumordnung. Genehmigungsverfahren sind weiter zu beschleunigen.“

Die IV ruft zu, die Regierung vollzieht. Ab 2020 fällt das Kumulationsprinzip, welches jeden Fall von Lohn- oder Sozialdumping in einem Unternehmen einzeln behandelte und zu entsprechend hohen Strafen führen

© Wilfried Gredler-Oxenbauer / picturedesk.com



**Die Umbaupläne für die AUVA bedeuten nichts anderes als eine Umschichtung der Kosten zulasten der arbeitenden Menschen.**

konnte. Schwarz-Blau macht Lohn-dumping billiger. Damit kann das gesparte Geld gut angelegt werden, denn die Körperschaftsteuer auf nicht entnommene Gewinne wird zudem halbiert.

Und am 1. Jänner kommt als verspätetes Weihnachtsgeschenk die Einführung des Standort-Entwicklungsgesetzes, welches für Großprojekte lästige Vorschriften wie die Umweltverträglichkeitsprüfung entfallen lässt. Letzteres ist ein Herzensanliegen von IV-Präsident Kapsch, der am 7. März 2018 dem Standard im Interview ausrichtete: „Wir müssen bestimmte Projekte durchboxen können.“

## Hart abgerugener 8-Stunden-Tag

An dieser Stelle ein kleiner historischer Exkurs. Im September wäre der nun abgeschaffte 8-Stunden-Tag 100 Jahre alt geworden. Am 11. September 1918 wurde er erstmals in Österreich gesetzlich verankert. Das war ein Ergebnis revolutionärer Umwälzungen in ganz Europa, ausgehend von der Oktoberrevolution in Russland. Damals hatten die Unternehmer in Österreich so viel Angst vor ArbeiterInnen und Angestellten, dass sie zu Zugeständnissen bereit waren. Letztend-

lich beruht auch die Sozialpartnerschaft der vergangenen Jahrzehnte zu einem großen Teil auf dieser Angst – und diese scheint nun überwunden zu sein.

Es wird Zeit, dass sich sowohl die Regierung als auch die Unternehmen wieder vor den Gewerkschaften fürchten. Denn ohne diese Furcht werden sie der Regierung immer weitere Wunschzettel zur Umsetzung präsentieren. 498 Vorschläge zur Abschaffung von Mindeststandards hat die Wirtschaftskammer bereits unterbreitet. Sie reichen von einer Reduzierung des Urlaubsanspruchs bis zum Ende des Kündigungsschutzes für Mütter. ArbeitnehmerInnen sollen zahlen, damit die Reichen reicher werden.

Weiterführende Links:

Der Kontrast-Blog hat eine hilfreiche Liste, warum Großkonzerne die Gewinner unter dieser Regierung sind:  
[tinyurl.com/y9o4vh24](http://tinyurl.com/y9o4vh24)

kontrast.at zu weiteren Wünschen der Wirtschaft:  
[tinyurl.com/yb4tse5x](http://tinyurl.com/yb4tse5x)

Schreiben Sie Ihre Meinung an den Autor  
[christian@bunke.info](mailto:christian@bunke.info)  
oder die Redaktion  
[aw@oegb.at](mailto:aw@oegb.at)



# Jugend.Mitbestimmung.Jetzt

© ÖGB-Verlag/Michael Mazohl

*Es liegt in der Natur des Menschen, mitbestimmen zu wollen. Wenn die Regierung der Jugend ihre Stimme nimmt, wird sie laut. Denn das lässt sie sich nicht gefallen.*

**Barbara Kasper**  
ÖGB-Kommunikation

**D**ie politische Mitbestimmung und das Wahlrecht sind die zwei wichtigsten Merkmale einer Demokratie. Zwei Aspekte, die auch in der Arbeitswelt bedeutsam sind. Denn: „Die erste Form der demokratischen Mitbestimmung im Betrieb ist der Jugendvertrauensrat, der muss unbedingt bleiben. In der Schule gibt es den Klassensprecher, im Betrieb den Jugendvertrauensrat. Das ist ein gutes Training für alle guten BetriebsrätInnen. Und dafür setzen wir uns ein“, kommentierte etwa Bernhard Achitz, Leitender Sekretär des ÖGB, die Pläne der Bundesregierung, den Jugendvertrauensrat abschaffen zu wollen.

Der Jugendvertrauensrat (JVR) vertritt die Interessen der Lehrlinge

und jungen Beschäftigten im Betrieb. Er kümmert sich darum, dass gesetzliche Bestimmungen zur Lehrlingsausbildung eingehalten werden, ist Ansprechperson bei schulischen und privaten Problemen und dient auch als Bindeglied zwischen Vorgesetzten und Lehrlingen. Er ist die Stimme der jungen Beschäftigten im Betrieb.

## Laute Stimmen für die Lehrlinge

Rund 3.000 Jugendvertrauensräte und Jugendvertrauensrätinnen gibt es derzeit in Österreich. Eine von ihnen ist Victoria Schwarz. Sie ist in der Ausbildung zur Karosseriebautechnikerin bei einem großen Autozulieferer in der Nähe von Graz. Als im August 2017 die Neuwahlen zum Jugendvertrauensrat anstanden, war es für sie klar, dass sie sich der Wahl stellt. „Ich habe mich vorher schon engagiert, mich kannten die

meisten Lehrlinge und ich verstehe mich mit ihnen sehr gut.“ Die Vorteile des Jugendvertrauensrats liegen für sie auf der Hand: „Meine Chefs sind froh, dass ich mit den gesammelten Anliegen der Lehrlinge zu ihnen komme. Sie hätten nie die Zeit, mit jeder und jedem Einzelnen lange zu reden.“

## Problemvermeidung

Auch Josef Rehberger, Jugendvertrauensrat in der voestalpine Linz, weiß, was es heißt, Jugendvertrauensrat zu sein. Der gelernte Produktionstechniker ist dort Ansprechpartner für mehr als 460 Lehrlinge: „Der Jugendvertrauensrat ist wichtig, weil er die einzige Möglichkeit für Lehrlinge ist, im Betrieb mitzubestimmen. Die JVRs werden von den Lehrlingen gewählt, die bei Problemen zu uns kommen. Oft können wir hier schon im Vorhin-

ein helfen, damit es erst gar nicht zu einem ernsthaften Problem kommt.“

Zeitintensive Gespräche sind dafür mitunter notwendig. Victoria Schwarz erzählt: „Ein Lehrling kam immer wieder zu spät, bei der Arbeit wirkte er oft abwesend und blieb auch manchmal unentschuldigt fern. Im Gespräch vertraute er sich mir an. Er hatte Krach mit seiner Freundin und Streit mit den Eltern.“ Gemeinsam mit dem Chef wurde eine Lösung gefunden und er kann die Lehre fertig machen. Victoria ist sich sicher: „Jemandem älteren hätte er sich nie anvertraut und er wäre heute möglicherweise ein Lehrabbrecher.“

Warum die Regierung vorhat, den Jugendvertrauensrat abzuschaffen, verstehen selbst so manche UnternehmerInnen nicht. Eine von ihnen ist Petra Mathi-Kogelnik, Geschäftsführerin von DM: „Der JVR ist eine wichtige Institution, da dadurch die Sichtweisen, Ansichten, Bedürfnisse und Interessen der Jugendlichen auch seitens der Gewerkschaften vertreten werden. Uns als Unternehmen ist es ein Anliegen, dass wichtige Themen unserer Jugendlichen direkt von ihnen kommen. Als Unternehmen sind wir offen, diese Themen gemeinsam mit dem JVR zu diskutieren und zu bearbeiten. Für uns ist der JVR eine wichtige Institution, um unsere Organisation weiterzuentwickeln.“

### Zum Nachteil der Lehrlinge

Die Gewerkschaftsjugend ist aufgrund der vielen Verschlechterungen, die die Regierung für Lehrlinge umsetzt, sauer. Susanne Hofer, Vorsitzende der Österreichischen Gewerkschaftsjugend (ÖGJ) bringt es auf den Punkt: „Ständig von mehr Mitbestimmung der Bevölkerung zu sprechen, aber gleichzeitig den Jugendvertrauensrat, also den Lehrlingssprecher, abschaffen zu wollen, nimmt fast schizophrene Züge an. Die Regierung will Jugendliche offensichtlich mundtot machen.“ Aber nicht nur das: Für über 18-jährige Lehrlinge in der überbetrieblichen Lehrausbildung hat die Regierung die Ausbildungsbeihilfe um fast 400 Euro auf die Hälfte gekürzt. Und auch vor dem Zwölfstun-

dentag sind volljährige Lehrlinge nicht geschützt, für sie gilt wie für alle anderen das neue Arbeitszeitgesetz.

Das neue Arbeitszeitgesetz macht es für Unternehmen möglich, Lehrlinge nach acht Stunden Berufsschule in die Arbeit zu holen. Einschränkungen sind nämlich nur für Minderjährige vorgesehen, für sie ist eine Beschäftigung im Betrieb nach einem Schultag von acht Stunden nicht mehr zulässig. Susanne Hofer ist besorgt: „Diese Arbeitszeitregelungen schaffen den Lehrlingen nur Probleme anstatt sie zu schützen. Uns liegen jetzt schon genügend Fälle vor, in denen Lehrlinge verbotenerweise nach der Berufsschule arbeiten müssen. Der Zwölfstundentag macht es möglich, Lehrlinge als billige Arbeitskräfte auszunutzen und sie nach der Berufsschule für die Abendschicht in den Betrieb zu holen. Das ist keine Ausbildung, sondern Ausbeutung!“

Auch hier sind es die Jugendvertrauensräte, die auf solche Missstände aufmerksam werden – wie bei folgendem Beispiel: Angelika S. (Name v. d. Red. geändert) begann eine Ausbildung in einem Gastronomiebetrieb und musste mehr als ein Jahr lang länger als zwölf Stunden arbeiten. An Berufsschultagen begann sie ihren Tag um 7.30 Uhr, war bis 16.15 Uhr in der Schule und musste danach ab 17.00 Uhr bis 21.30 Uhr und länger verbotenerweise arbeiten. Auch an Arbeitstagen, an denen sie keine Berufsschule hatte, musste sie mehrfach länger arbeiten. Ihr Chef hat sie nach ihrer offiziellen Arbeitszeit immer „gebeten“, länger zu bleiben, so dass sie an manchen Tagen von 9 bis 23 Uhr im Betrieb war. Die Gewerkschaft unterstützte sie und leitete rechtliche Schritte ein. Mittlerweile hat sie das Unternehmen verlassen und absolviert ihre Ausbildung in einem anderen Betrieb.

### Nach vorne und nicht zurück

Bei der Österreichischen Gewerkschaftsjugend ist Partizipation kein Fremdwort. Die ÖGJ-Vorsitzende ist überzeugt: „Als Jugend haben wir Erfahrung mit Mitbestimmung, wir ste-

hen im Dialog mit jungen ArbeitnehmerInnen und wissen, wo der Schuh drückt. Gerade haben wir unsere Kampagne ‚Jugend.Mitbestimmung.Jetzt‘ ins Leben gerufen, weil wir es uns eben nicht gefallen lassen, dass uns unsere Stimme genommen werden soll. Wir stehen auf der Straße, sprechen mit den Leuten, machen Aktionen und kämpfen um unser Recht auf Mitbestimmung, um den Jugendvertrauensrat. Wir stellen die Bedürfnisse der jungen ArbeitnehmerInnen in den Mittelpunkt.“

### Besonders betroffen

Das neue Arbeitszeitgesetz, der Zwölfstundentag und die 60-Stunden-Woche, betrifft alle ArbeitnehmerInnen – die Jugend aber besonders, meint Hofer: „Wir stehen erst am Anfang unseres Arbeitslebens. Es ist logisch, dass diese Verschlechterungen, dieses Zwölfstundentagsgesetz die Jugend am härtesten und längsten trifft. Das nehmen wir nicht einfach so hin. Wir kämpfen um mehr Mitbestimmung und um mehr Demokratie, aber auch für eine Arbeitswelt, die uns nicht krank macht. Wir wollen ein Leben, das gesund ist und dazu braucht es Arbeitszeiten, die nicht krank machen und genügend Ausgleich.“

Die Regierung katapultiert Österreich mit ihren Maßnahmen zurück ins letzte Jahrhundert: Mehr Arbeit, weniger Freizeit und weniger Mitbestimmung. Die Gewerkschaftsjugend und die JugendvertrauensrätInnen in Österreich akzeptieren das nicht und geben den jungen ArbeitnehmerInnen und Lehrlingen ein Stimme. Susanne Hofer betont: „Es geht um unser Leben, unsere Arbeit und unsere Freizeit. Wir wollen, dass Menschen mitreden können. Revolutionen passieren dann, wenn Menschen merken, dass sie was verändern können – und wir verändern was für die ArbeitnehmerInnen.“

---

Schreiben Sie Ihre Meinung an die Autorin  
[barbara.kasper@oegb.at](mailto:barbara.kasper@oegb.at)  
 oder die Redaktion  
[aw@oegb.at](mailto:aw@oegb.at)

# Den **Klassenkampf**, den

Die Beschäftigten leisten mehr, fallen aber um Ansprüche um



**250 Millionen**  
Mehr- und  
Überstunden

**45 Millionen = 26.000 Vollzeitarbeitsplätze**  
werden weder  
bezahlt noch gibt  
es dafür Zeitausgleich.

## Sparen bei den Ärmsten

Die Kosten für die Mindestsicherung machen im Sozialbudget nur einen sehr kleinen Prozentsatz aus. Diese Ausgaben sind aber ein wichtiger Beitrag, um Armut zu vermeiden. Hier den Sparstift anzusetzen, bedeutet mehr Armut in Kauf zu nehmen.



**104 Mrd.**  
Sozialleistungen 2016

**0,92 Mrd.**  
Mindestsicherung 2016

ver  
ein Vorsta  
Das  
Mediane

3  
bezo  
im Rahm

# gönn' ich mir!

## Geldregen für Unternehmen

### Dividenden-Zahlungen 2016

in Mrd. Euro



+30%



### 1,5 Mio. Jahresgehalt

...diente 2017 im Schnitt  
...und eines ATX-Unternehmens.  
...entspricht dem 51-fachen  
...Einkommen von Beschäftigten.



### 307.500 Menschen

...wegen eine Leistung  
...den der Mindestsicherung

## Ungleiche Verteilung der Abgabenlast

### Woher kommen Steuern und Abgaben?

in Mrd. Euro

79,9	ABGABEN AUF ARBEITNEHMERINNENENTGELTE
42,2	UMSATZSTEUER & SONSTIGE VERBRAUCHSABGABEN
7,8	KÖRPERSCHAFTSSTEUER
7,0	SONSTIGE
6,7	SV-BEITRÄGE VON SELBSTSTÄNDIGEN UND NICHT ERWERBSTÄTIGEN
4,9	VERRANLAGTE EINKOMMENSSTEUER
2,9	VERMÖGENSBEZOGENE ABGABEN



# Nebenwiderspruch von Links

*Die Struktur unserer Gesellschaft wird sowohl aus unterschiedlichen Klassen als auch aus Geschlecht gewebt. Wer sie ändern will, muss an beiden Fäden ziehen.*

Sybille Pirklbauer

Frauen und Familie AK Wien

**D**er Klassenkampf beginnt mit Cookies. Zumindest in der Onlineversion des Duden. Nachdem man diese akzeptiert hat, wird man unterrichtet, dass es sich bei diesem um den „Kampf zwischen den gegensätzlichen Klassen um die Entscheidungsgewalt in der Gesellschaft“ handelt. Arbeit gegen Kapital, um es klassisch mit Marx zu sagen. Alles andere ist Nebensache.

Das scheint auch zutreffend, wenn man auf ein jüngeres Beispiel amerikanischer Politik blickt. „Class trumps gender“, also Klasse sticht Geschlecht: So lautete eine der standardmäßigen Erklärungen, warum bei der Präsidentschaftswahl mehr Frauen Trump als Clinton gewählt hatten – trotz der frauenfeindlichen Äußerungen des republikanischen Kandidaten. Letzten Endes wären Frauen aus der ArbeiterInnen-schicht eben zuerst einmal Arbeiterinnen, so die Analyse, und erst in zweiter Linie Frauen. Der Unterschied zwischen den Geschlechtern in unserer Gesellschaft: nur ein Nebenschauplatz, während die Auseinandersetzung zwischen den Klassen auf der Hauptbühne stattfindet?

Was unterscheidet Klassen denn eigentlich, könnte man an dieser Stelle fragen. Da lässt sich zuallererst der Faktor Vermögen anführen. Wer seinen Besitz für sich arbeiten lassen kann, wird schwerlich einer ArbeiterInnen-klasse zuzurechnen sein. Zudem besit-

zen Vermögende nicht nur materielle Werte, sondern auch mehr Macht und Einfluss als Besitzlose.

Unterschiede im Vermögen sind nicht nur schichtspezifisch, sie existieren auch zwischen Männern und Frauen. So besitzen Frauen im Schnitt um 23 Prozent weniger Nettovermögen als Männer. Die Unterschiede zulasten der Frauen sind vor allem am oberen Rand der Vermögensverteilung zu finden. Genau bei diesen Haushalten besteht das Vermögen zu einem großen Teil aus Unternehmenseigentum. Damit geht auch wirtschaftliche und politische Macht einher. Und da haben Männer die Nase deutlich vorne.

## Unterschied von 38 Prozent

Unter den arbeitenden Menschen wiederum macht vor allem die Höhe des Einkommens den Unterschied zwischen den Klassen, also zwischen Mittel- und Unterschicht, aus. Übertragen auf die Geschlechterfrage: Die Differenz beim jährlichen Bruttoeinkommen zwischen Frauen und Männern beträgt 38 Prozent – unbereinigt um Teilzeit, Berufe oder Branchen.

Soweit zur Baustelle „faire Entlohnung“, auf der es weiterhin viel zu tun gibt. Darüber hinaus aber geht es auch darum, welche finanziellen Mittel einer Person am Ende des Tages tatsächlich zur Verfügung stehen, um ihr Leben zu bestreiten. Gerade am unteren Rand der Einkommensskala sind weibliche Beschäftigte verstärkt zu finden: Der Anteil an der Niedriglohnbeschäftigung ist bei Frauen rund dreimal so

hoch wie bei Männern. Zudem arbeiten Frauen insgesamt mehr: Sie werken 65 Stunden jede Woche, bei Männern sind es 63 Stunden. In diese Berechnung ist unbezahlte Arbeit miteinbezogen – zu Recht, schließlich ist es auch Arbeit, noch dazu eine sehr dringend notwendige.

Sind Frauen also eine eigene Klasse? Das sind sie natürlich nicht. Jedenfalls nicht in ihrer Gesamtheit. Aber sie sind gewissermaßen innerhalb ihrer jeweiligen Klassen unterprivilegiert. Das hat auch die Frauenbewegung vorgebracht, die gegen die systematische Schlechterstellung ihres Geschlechts angekämpft hat. Dieser Kampf lässt sich auch am Beispiel von Cookies illustrieren, diesmal im kulinarischen Sinne. Noch einmal ein Blick in die amerikanische Politik: Wir schreiben das Jahr 1992. Der Ehemann der späteren Präsidentschaftskandidatin Hillary Clinton rittert selbst um die Präsidentschaft. Frau Clinton reagiert auf einen Vorwurf, sie hätte als Anwältin die Position ihres Gatten als Gouverneur zu ihrem beruflichen Vorteil benutzt, ärgerlich: „Ich nehme an, ich hätte zu Hause bleiben und Cookies backen sollen.“

## Kekse backende Ehefrauen

Die Ehegattin des Gegenkandidaten, Barbara Bush, forderte sie daraufhin zu einem Backwettbewerb auf. Clinton war unwillig, musste sich aber dem überwältigenden Druck des Wahlkampfteams beugen: Die amerikanische Öffentlichkeit wollte Kekse backende Ehefrauen sehen. Nur ein

Frauen besitzen im Schnitt  
**23 Prozent weniger Nettovermögen**  
als Männer



Männer beziehen jährlich  
**38 Prozent mehr Bruttoeinkommen**  
– unbereinigt um Teilzeit, Berufe oder Branchen.

Quellen: Arbeiterkammer, Statistik Austria, Zeitverwertungsstudie, Lohnsteuerstatistik

Mann, der eine solche Frau an seiner Seite hat, so schien es, konnte auch ernsthaft als Präsident in Erwägung gezogen werden.

Was diese Geschichte mit Klassenkampf zu tun hat? Auf den ersten Blick nicht viel, denn es geht hier nicht um Arbeit gegen Kapital, nicht einmal um obere Mittelschicht (Clintons) gegen echten Reichtum (Bushes), sondern um backfreudige versus karriereorientierte Frauen. Oder anders: um zwei völlig unterschiedliche Frauenbilder. Somit geht es um die zentrale Frage, wo Frauen ihren Platz haben: im Privaten, friedlich am Herd mit der vorrangigen Aufgabe, den Ehemann und seine Nachkommenschaft zu betreuen und ihm den Rücken freizuhalten für seinen Kampf in der Welt draußen; oder soll die Frau selbst hinausziehen und ihren Platz in Politik oder Wirtschaft behaupten, sich dabei mit Männern messen und diese bisweilen auch ausstechen?

### Ursprung der Frauenbewegung

Dass die spezifische Interessenlage von Frauen immer auch geprägt ist von ihrer Zugehörigkeit zu einer bestimmten Klasse, daran kann kein Zweifel bestehen. Das war schon am Ursprung der Frauenbewegung so – nicht umsonst gab es eine bürgerliche Frauenbewegung und eine der Arbeiterinnen. Diese haben jedoch auch zusammengefunden, wenn es Anliegen gab, wo Frauen-Sein bestimmender war als die soziale Herkunft. Die Einführung des allgemeinen Männerwahlrechts 1907 gab dafür Anlass. Die eine oder andere gut

gestellte Frau, die zuvor in ihrer **Kurie** wählen durfte, verlor nun dieses Recht und sah sich plötzlich in der gleichen Situation wie die gewöhnliche Arbeiterin, mit der sie sonst wenig verband. Sie war rechtlos geworden in Bezug auf die demokratische Mitbestimmung, ausgeschlossen aufgrund ihres Geschlechts. Gemeinsam erkämpften Frauen beider Klassen schließlich 1918 jenes Wahlrecht, das endlich beide Geschlechter zur Gänze umfasste.

### Aus Klasse und Geschlecht gewebt

Die Geschichte zeigt noch an vielen anderen Stellen, dass die Struktur unserer Gesellschaft aus Klasse und Geschlecht gewebt wird. Beides sind Prinzipien, nach denen konkrete Rollen, aber auch Chancen verteilt werden. Beides führt zu Ungleichheiten und vor allem auch zu Ungerechtigkeiten. Wer das ändern will, muss an beiden Fäden ziehen. Es geht nicht um ein Entweder-oder, sondern schlicht um eine gerechte Gesellschaft, in der jeder und jede faire Chancen haben soll – und ein Existenzrecht auch dann, wenn er oder sie den vorgefertigten Rollen nicht entspricht. Wie strikt diese Rollenzuteilung ist, hat immer einen sozialen Gesichtspunkt und einen Genderaspekt. Arbeiter, die mit den Händen arbeiten, Frauen, die pflegen und versorgen. Angestellte, die sich zu bilden haben und Männer, die ihre Familien erhalten müssen. Plätze werden immer entlang beider Linien zugewiesen. Feministische VordenkerInnen weisen auch zu Recht darauf

hin, dass der Kapitalismus eine patriarchale Struktur hat.

Weil diese Aspekte miteinander verwoben sind, haben schon in den 1970er-Jahren unterschiedlichste Gruppierungen für eine gerechte Gesellschaft gekämpft, etwa die Frauen-, Friedens-, Umwelt- oder die Antirassismusbewegung. Nicht immer zogen diese Bewegungen an einem Strang, aber an unterschiedlichen Fäden. Mit Erfolg. Die damaligen Reformen im Familien-, Straf- und Arbeitsrecht stellten einen echten Umbruch in der Gesellschaft dar und brachen mit der bis dahin festgefühten Standes- und Klassenlogik.

### Alte und neue Einschnürungen

Noch einmal Blick Richtung USA: Die Wahl Trumps zum Präsidenten hat eine riesige Mobilisierung hervorgerufen – und viele neue Kooperationen. So bot etwa der Women's March ein Dach für unterschiedliche Frauenbewegungen, aber auch für viele Menschen, die bislang mit der Frauenbewegung wenig am Hut hatten, jedoch keine Gesellschaft wollen, wie sie Trump symbolisiert. Man kann ihnen nur wünschen, dass sie die Fäden in die Hand bekommen, die die alten und neuen Einschnürungen lösen werden. Und auf Vergleichbares diesseits des Atlantiks hoffen.

Schreiben Sie Ihre Meinung an die Autorin  
[sybille.pirklbauer@akwien.at](mailto:sybille.pirklbauer@akwien.at)  
oder die Redaktion  
[aw@oegb.at](mailto:aw@oegb.at)

# SCHARFE *Verhandlungen*

Gute Miene, harte Ansage: „Wir verhandeln für die Betriebe und Beschäftigten und bieten keine Plattform für politische Kampagnen“, erklärte Christian Knill, Sprecher der Arbeitgeberseite und Obmann FMMI (ca. 1.200 Betriebe).



*Länger arbeiten, weniger Mitbestimmung – die Regierung agiert derzeit im Dienste der Arbeitgeber. Unter diesen Voraussetzungen startet die Herbstlohnrunde. Lange und zähe Verhandlungen stehen bevor.*

Reportage: Christian Resei und Sophia-Therese Fielhauer-Resei

Forderungsprogramm mit Pfeffer: „Alle Wirtschaftsdaten sind deutlich positiv, jetzt sind die Beschäftigten an der Reihe. Heuer muss es bei der KV-Runde ordentlich klingeln“, sagte PRO-GE-Chef Rainer Wimmer zur Übergabe.

**D**er Startschuss für die Herbstlohnrunde der Metaller ist gefallen. Sie hat eine besondere Bedeutung, denn zwar werden jährlich mehr als 450 Kollektivverträge (KVs) verhandelt und abgeschlossen, die eine Reihe von wichtigen Spielregeln für das Arbeitsleben beinhalten, etwa Essenzielles wie Einkommen und faire Arbeitszeiten festlegen. Allerdings gilt der Lohnabschluss für die rund 192.000 Beschäftigten der Metallindustrie als richtungsweisend für alle anderen KV-Verhandlungen. „Wir sind der Schneepflug, ihr seid die, die hinter uns nachschieben“, verdeutlicht es Rainer Wimmer, Bundesvorsitzender der Gewerkschaft PRO-GE.

#### Mit Frankfurter Richtung Paprikahendl

Traditionell wird der erfolgreiche Abschluss des Metallgewerbekollektivvertrags mit einem Paprikahendl zelebriert. Der Weg zum erfolgreichen KV 2019 scheint jedoch heuer ein sehr weiter zu werden. Das Arbeitszeitgesetz – der

12-Stunden-Tag und die 60-Stunden-Woche –, welches die ÖVP/FPÖ-Regierung auf Wunsch der Wirtschaft mit 1. September in Kraft gesetzt hat, heizt die Stimmung an.

Es ist Donnerstag, 20. September, 11.30 Uhr in der Wirtschaftskammer Österreich, Wien Wieden. Zum Auftakt der Verhandlungen überreicht das Verhandlungsteam der Gewerkschaften PRO-GE und GPA-djp das Forderungsprogramm, darunter die fünfprozentige Lohnerhöhung. Eine deftige Jause mit Frankfurter, Senf und – dem Anlass entsprechend – Pfefferoni soll die Teams für die Gespräche stärken.

An der Wand über dem Buffetisch zielt ein Portrait von Franz G. Dworak den Raum. Zwischen 1953 und 1961 war Dworak Präsident der Bundeskammer der gewerblichen Wirtschaft und parallel auch **Zensor** bei der Nationalbank, also praktisch ein Voreiter von Harald Mahrer, der somit nicht als Erster gleichzeitig ein hohes Amt in Wirtschaftskammer und Nationalbank besetzt.

Die ArbeitnehmerInnen haben sich auf die heurigen Verhandlungsrunden (und die kommenden im Jahr 2019) gut und präzise vorbereitet. Erstmals wurde von den Gewerkschaften PRO-GE und GPA-djp per Fragebogen im Vorfeld erhoben, wo die persönlichen Schwerpunkte der Beschäftigten in Bezug auf die Lohnrunde liegen.

### Bedürfnisse erhoben

Die Fragen wurden Anfang September an die Beschäftigten der Metallindustrie verschickt, zwei Wochen später hatten bereits 40.000 Befragte geantwortet. Bis zum Verhandlungsstart wurden gar 61.090 Fragebögen an die Gewerkschaften retourniert. Die TeilnehmerInnen durften maximal vier von neun Themen ankreuzen. In der Auswertung ergaben sich daraus die Top Fünf für die ArbeitnehmerInnen: „kräftige Lohn- und Gehaltserhöhungen“ mit 52.161 Nennungen, eine „höhere Abgeltung für Über-

stunden und bei unattraktiven Arbeitszeiten“ (28.371), ein „gesichertes Wahlrecht, ob man für Überstunden Geld oder Zeit erhält“ (25.361), „Schutz und Mitbestimmung, damit überlange Arbeitszeiten die Ausnahme bleiben“ (24.811) und ein „Anspruch auf die 4-Tage-Woche“ (23.044).

Selbstverständlich sind die Befragungsergebnisse in das aktuelle Forderungsprogramm eingeflossen, das den Arbeitgeberverbänden überreicht wurde. Dazu zählen die Punkte höhere Zuschläge, bezahlte Pausen, Kündigungsschutz oder Anspruch auf längere Freizeitblöcke und die 4-Tage-Woche. Schon allein die stattliche Anzahl der TeilnehmerInnen zeigt, wie sehr das Thema Arbeitszeit die ArbeitnehmerInnen tatsächlich beschäftigt. Zudem wird deutlich, wie groß die Unsicherheit in Bezug auf die Änderungen im neuen Arbeitszeitgesetz ist.

Das unfaire Arbeitszeitgesetz sorgte überdies für eine Premiere der besonderen Art: Zwei Tage vor dem Herbstlohn-

runden-Auftakt fand die erste österreichweite KV-VerhandlerInnenkonferenz statt. Dort einigten sich 900 Frauen und Männer aus sämtlichen Branchen auf eine gemeinsame Linie für die anstehenden Kollektivvertragsverhandlungen. Neben ordentlichen Lohn- und Gehaltserhöhungen sowie Erhöhungen der Lehrlingsbeihilfen wird es nun vor allem um die Arbeitszeit gehen. Die Forderungen der Gewerkschaften: Planbarkeit, Selbstbestimmung, Rechtssicherheit und nicht zuletzt eine Arbeitszeitverkürzung für alle Branchen.

### Arbeitszeitgesetz empört

Die türkis-blaue Bundesregierung hat das neue Arbeitszeitgesetz im Eilverfahren durchgepeitscht – ohne Einbindung der Sozialpartner und der Bevölkerung. Begutachtung für das Gesetz, das massive Auswirkungen auf Gesundheit, Freizeit und Einkommen von 3,6 Millionen ArbeitnehmerInnen hat, gab es keine.

Einig gegen den 12-Stunden-Tag: Im Vorfeld der Herbstlohnrunde am 18. September kamen erstmals alle KollektivvertragsverhandlerInnen zusammen – 900 BetriebsrätInnen hielten auf dem Gelände des ehemaligen Elin-Werks in Hirschstetten (jetzt Metastadt) eine Konferenz ab und einigten sich auf eine gemeinsame Linie für die KV-Verhandlungen.



„Uns geht es um konkrete Verbesserungen für die ArbeitnehmerInnen, die wir bei den KV-Verhandlungen durchsetzen wollen“, stellt ÖGB-Präsident Wolfgang Katzian klar. „Die Anforderungen für die Arbeitnehmer, die bei 30 Grad im Schatten eine Straße asphaltieren, unterscheiden sich von den Anforderungen derer, die im klimatisierten Büro mit der Lösung komplexer Herausforderungen beschäftigt sind.“ Diesbezüglich kündigt er an: „Im Gegensatz zur Bundesregierung fahren wir nicht mit dem Kamm über alles drüber. Wir achten auf die unterschiedlichen Bedürfnisse. Wir werden Branche für Branche für Verbesserungen im Sinne der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer kämpfen.“

Auch jede neue Lebensphase bringt verschiedene Anforderungen mit sich. Für die ArbeitnehmerInnen ist es deshalb von enormer Bedeutung, selbst wählen zu können: Brauche ich mehr Freizeit oder will ich mehr Geld verdienen? Überlange Arbeitszeiten machen krank, ein Anspruch auf zusammenhängende Freizeitphasen muss unbedingt gewährleistet sein. Roman Hebenstreit, Vorsitzender der Gewerkschaft vida: „Durch das Arbeitszeitgesetz hat die Regierung eine klare Situation geschaffen: Für einen 12-Stunden-Tag und eine 60-Stunden-Arbeitswoche brauche ich den Kollektivvertrag nicht mehr. Als Arbeitgeber brauche ich den Betriebsrat und den Arbeitsinspektor nicht mehr, wenn ich die Leute ausbeute. Warum soll ich überhaupt verhandeln, wenn ich ohnehin alle Rechte habe?“ Das zeigt deutlich, wie uneingeschränkt die Rechte der Arbeitgeber nunmehr sind – und wie sehr Beschäftigte auf deren guten Willen angewiesen sind.

### Zwei Stunden Gratisarbeit pro Woche

Durch den Beschluss des neuen Arbeitszeitgesetzes hat sich das Verhandlungsgleichgewicht zwischen den arbeitenden Menschen und den Kapitalgebern massiv verschlechtert. Bisherige Regierungen haben sich durch gesetzliche Rahmenbedingungen immer dahingehend orientiert, dass der vermeintliche Kräfteunterschied vom „Schwächeren“ ausgeglichen werden kann. Meist wurden die



„Die Mitbestimmung der BetriebsrätInnen, die in Tausenden Betriebsvereinbarungen quer durch alle Branchen die flexible Arbeitszeit ihrer KollegInnen fair regeln, zählt nicht mehr“, warnt ÖGB-Präsident Katzian vor dem neuen Arbeitszeitgesetz.

„Für einen 12-Stunden-Tag und eine 60-Stunden-Arbeitswoche brauchen die Arbeitgeber keinen Betriebsrat mehr“, weiß der vida-Vorsitzende Roman Hebenstreit.



„Das neue Arbeitszeitgesetz macht es für Unternehmen möglich, Lehrlinge nach acht Stunden Berufsschule in die Arbeit zu holen“, erklärt ÖGJ-Vorsitzende Susanne Hofer.

**Schmäh statt Recht: „Die 4-Tage-Woche ist bisher ein Riesenschmäh, der von der Regierung in sämtlichen Tageszeitungen inseriert wurde. Denn bisher ist noch kein Betrieb bekannt, in dem die MitarbeiterInnen ein Recht darauf haben“, macht GPA-djp-Bundesvorsitzende Barbara Teiber deutlich.**



Mitwirkungsrechte der ArbeitnehmerInnen gestärkt oder zumindest nicht massiv geschwächt.

Doch jetzt ist es anders. Verschiedene Branchen spüren die unmittelbare Auswirkung der neuen Arbeitszeitregelung. Im Bereich der GPA-djp finden sich viele Betriebe mit Gleitzeitvereinbarungen – dort werden den BetriebsrätInnen nun reihenweise Schriftstücke vorgelegt, in denen die Gleitzeitvereinbarung von zehn auf zwölf Stunden ausgedehnt wird. Natürlich beinhalten diese keine Zuschläge oder die Option, einen Teil der angesammelten Stunden in Freizeit (sofern die ArbeitnehmerInnen diese Möglichkeit bevorzugen) zu konsumieren. Geradezu herrschaftlich: Wann die angesammelte Freizeit konsumiert wird, entscheidet der Arbeitgeber.

### **Unbezahlte Mehrarbeit**

In manchen Branchen haben viele Beschäftigte All-in-Verträge, teilweise gilt das für ganze Belegschaften im Angestelltenbereich. Da mit diesen Verträgen die Überstunden im Allgemeinen abgedeckt sind, können MitarbeiterInnen durch das neue Gesetz gezwungen wer-

den, zwei Stunden pro Woche mehr zu arbeiten. Das sind 96 Stunden pro Jahr – ohne einen Cent mehr Lohn.

GPA-djp-Vorsitzende Barbara Teiber: „Uns erreichen Anrufe, dass sogar Teilzeitbeschäftigte um ihren Job bangen, weil sie von unverschämten Arbeitgebern zu 12-Stunden-Schichten eingeteilt werden.“ Doch die Belastungen durch das neue Arbeitszeitgesetz werden sich immer deutlicher zeigen, wenn nicht eilig gegengesteuert wird. Noch verteilen viele Arbeitgeber emsig Beruhigungspillen an Beschäftigte und Betriebsräte, beschwichtigen, es würde sich im Betrieb de facto überhaupt nichts ändern. Allerdings drängt sich die Frage auf, weshalb die Arbeitgeber dieses Gesetz dann überhaupt bei der Regierung geordert haben.

„Die Freiwilligkeit und mehr Flexibilität für die ArbeitnehmerInnen, das ist ein nettes Märchen. Die 4-Tage-Woche ist bisher ein Riesenschmäh, der von der Regierung in sämtlichen Tageszeitungen inseriert wurde“, sagt Teiber. Im Klartext: „Bis jetzt gibt es bei uns keinen Betrieb, in dem die MitarbeiterInnen ein Recht auf die 4-Tage-Woche haben. Wenn wir das bei den

KV-Verhandlungen nicht durchsetzen, dann bleibt das weiterhin nur ein Wunsch der großen Mehrheit der Beschäftigten.“

Dass es sich bei der vorgetragenen Sorge um die ArbeitnehmerInnen bei dieser Regierung eher um Lippenbekenntnisse handelt, zeigt sich auch in anderen Bereichen. Mitte September demonstrierten ArbeitnehmerInnen vor dem Sozialministerium. Der Grund: Die Regierung kürzte das Budget für die aktive Arbeitsmarktpolitik um fast ein Drittel. Das trifft einerseits viele junge Menschen, die eine Ausbildung nachholen wollen, andererseits Tausende Beschäftigte in der Erwachsenenbildung, die vor der Kündigung stehen. Das ist besonders zynisch, denn gerade in Zeiten der Hochkonjunktur sollte in eine aktive Arbeitsmarktpolitik investiert werden, um Menschen dauerhaft in Beschäftigung zu bringen.

### **Junges Engagement mobilisiert**

Viele Menschen finden diese Politik ungerecht und wollen das ändern. Einer von ihnen ist Josef Rehberger, genannt „Tschosi“. Im April ist er zum Metaller-

KV-Verhandlungsteam dazugestoßen, bereits seit 2013 ist er Jugendvertrauensratsvorsitzender in der voestalpine Linz und damit für 460 Jugendliche zuständig. Im März wurde er zum neuen Bundesjugendvorsitzenden der PRO-GE gewählt und folgte somit Sascha Ernszt nach. Für den 21-Jährigen ist es wichtig, nicht abgehoben zu agieren und zu erkennen, was den Leuten wichtig ist: „Nicht nur wir als Verhandlungsteam wollen schauen, dass etwas weitergeht – wir wollen auch die MitarbeiterInnen draußen mobilisieren.“

Rehberger ist leidenschaftlicher Gewerkschafter, arbeitet in der 5er-Schicht als voest-Produktionstechniker. Früher musste er insgesamt 80 Kilometer täglich pendeln, nach seinem Umzug von St. Johann am Wimberg nach Linz sind es für den jungen Oberösterreicher nur noch 500 Meter zur Lehrwerkstätte und den Jugendlichen, deren Anliegen er vertritt. Tschosi Rehberger sagt, was er denkt, und das auch sehr deutlich: Mit der Präsentation von 3.000 Unterschriften für die Beibehaltung des Jugendvertrauensrates sorgte er am ÖGB-Bundeskongress für Aufsehen. Und er kann verständlich erklären, weshalb fünf Prozent Lohnerhöhung für die Beschäftigten absolut gerechtfertigt sind: „Die Leute sagen, dass sie zwar immer mehr arbeiten, aber das Geld zum Leben einfach nicht mehr wird – mit der Inflationsrate von 2,1 Prozent steigen etwa die Energiekosten und auch das Tanken wird immer teurer. Deshalb wollen die Leute vor allem mehr Geld sehen.“

### Spannender Verhandlungspoker

Die ersten Verhandlungsrunden sind noch zäh. „Die Wirtschaft wächst und wächst. Die Leute können es kaum mehr darennen vor lauter Arbeit“, berichtet Rehberger von seinen Erfahrungen. Dass sie die Forderung der Gewerkschaftsseite nach einer Lohnerhöhung von fünf Prozent „blauäugig“ finden, lassen die Arbeitgeber über Presseaussendungen verbreiten. Dabei ignorieren sie nicht bloß die – etwas zweifelhafte – Empfehlung der Regierung für hohe Abschlüsse, sondern auch die Einschätzung des Notenbankgouverneurs, wonach eine Lohner-

höhung um fünf Prozent „nicht überschießend“ sei.

Der PRO-GE-Bundesjugendvorsitzende: „Bei der ersten Verhandlungsrunde war klar zu sehen, dass die Arbeitgeberseite nicht auf uns eingehen will. Da werden Vergleiche gezogen, die nicht relevant sind – das Arbeitgeberverhandlungsteam wollte ablenken und provozieren.“

### Solidarisierung „auf der Straße“

Schon vergangenes Jahr – als Rehberger noch nicht Mitglied des Verhandlungsteams war – engagierte er sich für einen gerechten Metall-Lohn. Letzten Herbst wurden vier Prozent Lohnerhöhung gefordert und dieses Anliegen wurde auch der Öffentlichkeit präsentiert: „Wir haben auf der Seite dubistgewerkschaft.at Fotos von Belegschaften mit dem Banner ‚+4 Prozent‘ gepostet. Viele Betriebe aus der Metallindustrie haben mitgemacht“, erinnert sich der junge Gewerkschafter. Dazu wurden Aufkleber gedruckt, die am besten auf dem Auto zur Geltung kamen. So konnten sich Menschen solidarisieren und mittels des Stickers auf der Heckscheibe zeigen: „Ich will das auch.“ Tschosi Rehberger: „Es war spannend, auf der Autobahn zu fah-

ren und zu sehen: Das ist einer von uns, der hat die Forderung auch auf seinem Auto. Die Aktion ist sehr gut angenommen worden.“

Nicht vier Prozent, aber immerhin einen Abschluss mit guten drei Prozent brachten die letzten Metall-KV-Verhandlungen. Noch ist das Klima im Verhandlungskomitee der ArbeitnehmerInnen sehr gut. „Wir haben alle das gleiche Ziel“, erklärt Rehberger. Wird eine Materie kompliziert, kann er auf die Hilfe seiner älteren KollegInnen zählen: „Ich bekomme auch von der PRO-GE eine Mordsunterstützung.“

In der voestalpine Linz, da ist er sich mit den KollegInnen einig, gibt es eine gut gelebte Sozialpartnerschaft. „Wir können Sachen miteinander ausmachen und den Weg so gut es geht miteinander gehen.“ Als etwa einige Lehrlinge in der Berufsschule Probleme in Mathematik hatten, wurden gemeinsam mit dem Ausbildungsleiter Mathe-Kurse zum Aufholen organisiert. Gelöste Probleme sind gelebte Sozialpartnerschaft.

Schreiben Sie Ihre Meinung an die Autorin  
[a.fadler@aon.at](mailto:a.fadler@aon.at)  
 oder die Redaktion  
[aw@oegb.at](mailto:aw@oegb.at)



**Tschosi Rehberger kämpft im KV-Verhandlungsteam für Jugendanliegen: „Die Wirtschaft wächst und wächst. Die Leute können es kaum mehr darennen vor lauter Arbeit“, sagt der 21-Jährige und fordert einen ordentlichen Lohnanstieg.**



# Die neuen Klassenkämpfe

*„Es herrscht Klassenkrieg, richtig, aber es ist meine Klasse, die Klasse der Reichen, die Krieg führt, und wir gewinnen.“ (Warren Buffett, 2006)*

John Evers

Erwachsenenbildner und Historiker

Nicht erst seit dem Beschluss des 12-Stunden-Tages sind GewerkschafterInnen mit einem „Klassenkampf von oben“ konfrontiert. Was etwa **Thomas Piketty** zum Thema der Entwicklung bzw. Polarisierung globaler Ungleichheit als langfristige Entwicklung dokumentiert hat, hält auch der Ökonom und Gewerkschafter Fritz Schiller für Österreich fest: „Seit Jahrzehnten haben sich die Machtverhältnisse schrittweise in Richtung Arbeitgeber verschoben.“ Als Indiz dafür führt er die sinkende Lohnquote an; diese ist seit 1975 um mehr als zwölf Prozentpunkte auf 63,2 Prozent gefallen. Auch die Ergebnisse der Lohnverhandlungen sind für ihn ein Anhaltspunkt: „Gemessen an der produktivitätsorientierten Lohnpolitik (auch be-

kannt als Benya-Formel), verloren die Arbeitnehmer seit 1975 mehr als 18 Punkte (gemessen am Tariflohnindex).“ Das ernüchternde Fazit: Die gesamtwirtschaftliche Produktivität ist zwar gestiegen, doch dieses Wachstum „kam selten den Arbeitnehmern zugute“. Für Schiller bedeutet die aktuelle Regierung deshalb nicht erst einen Beginn des „Klassenkampfes von oben“, sondern vielmehr eine „Verschärfung“.

## Unten gegen unten

Begleitend dazu wird auf ideologischer Ebene ein weiterer Klassenkampf durch das (Er)Finden bzw. Forcieren alter und neuer Sündenböcke geführt. Sein Motto lautet „unten gegen unten“. Ein Musterbeispiel dafür bot jüngst die Debatte rund um die Kürzungen des AMS und die „Reform“ der Mindestsicherung. „Es kann nicht Aufgabe der Allgemeinheit

sein, die zu finanzieren, die sich mit Ausreden beim AMS durchschummeln“, erklärte etwa Sebastian Kurz. Fast wortgleich meinte Heinz-Christian Strache dazu, dass man „Durchschummler“ nicht länger „durchtragen“ werde. Selbst der „Kurier“ rückte in seiner Berichterstattung diese Regierungspropaganda bereits durch wenige Fakten zurecht. So gab es 2016 insgesamt gerade einmal 236 „Totalverweigerer“, also Fälle, bei denen das Arbeitslosengeld komplett gestrichen wurde. Das Arbeitslosengeld wird durchschnittlich dreieinhalb Monate, die Notstandshilfe sechseinhalb und die Mindestsicherung für achteinhalb Monate ausbezahlt. In der Mindestsicherung erfolgt zudem bereits der viel diskutierte Vermögenszugriff bei den Betroffenen.

Die (rechts-)liberale Tageszeitung verweist aber bemerkenswerterweise auf die handfeste Ideologie in der De-

batte: Der Begriff „Leistung“ stünde dabei im Vordergrund, deshalb will man – ungeachtet der Fakten – „den Druck auf Arbeitslose erhöhen“. Welche Bedeutung solche Strategien der Entsolidarisierung und Spaltung trotzdem für die Mobilisierung von WählerInnen haben können, zeigt eine Umfrage, die im Kontext der Nationalratswahl 2017 durchgeführt wurde. So forderten 76 Prozent der FPÖ-WählerInnen, 74 Prozent der ÖVP-WählerInnen, aber auch 62 Prozent aller WählerInnen, die neue Regierung möge der „Bekämpfung des Sozialmissbrauchs“ höchste Priorität einräumen. Die entsprechenden Werte liegen damit spannenderweise sogar noch vor den rechten Dauerbrennern Flucht und Migration. Gerade bei der sozialen Frage ergibt sich somit (ideologischer) Handlungsbedarf, insbesondere für die Gewerkschaften.

Der zweite Aspekt dieser Klassenkampfstrategie „von oben“ besteht in der Tabuisierung jeder Form der sozialen Gegenwehr bzw. der selbstständigen Vertretung von ArbeitnehmerInneninteressen. Wie eine Keule wird hier dem Gegenüber der Begriff „Klassenkampf“ bei Bedarf um die Ohren geschlagen. „Klassenkämpferische Töne, wie man sie von der SPÖ außerdem nun hört, gehören eindeutig ins 19. Jahrhundert“, meinte etwa FPÖ-Klubobmann Walter Rosenkranz im Zusammenhang mit der 12-Stunden-Debatte. Zugleich stellte er die Interessenvertretungen grundsätzlich infrage: „Individuelle Regelungen können besser sein als solche, die die Gewerkschaft ausgehandelt hat.“

## Gewerkschaften unter Druck

Weitsichtig haben (nicht nur) VertreterInnen der AK ÖO bereits kurz nach Regierungsantritt ausgeführt: „Was sich durch das Programm durchzieht, ist die massive Ungleichbehandlung von ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen. Unternehmerinteressen wird sehr viel Verständnis entgegengebracht, Arbeitnehmerinteressen werden vielfach ausgeblendet. Menschen in Notlagen (Arbeitslose, Mindestsicherungsbezieher, Migranten) werden pauschal unter Missbrauchsverdacht gestellt und mit

verschärften Sanktionen bedroht.“ Und deutlich warnt man vor der – in weiteren Schritten – grundsätzlichen Existenzgefährdung für die Interessenvertretungen der ArbeitnehmerInnen: „Besonders kritisch sieht die AK, dass die Regierung durch eine – vage formulierte – ‚Angleichung‘ der Betriebsräte und die Abschaffung der Jugendvertrauensräte die Belegschaftsvertretung schwächen will. Gleichzeitig sollen wichtige Sozialpartnervereinbarungen von der Branchen- auf die Betriebsebene verlagert werden, wo die Beschäftigten von den Arbeitgebern viel leichter unter Druck gesetzt werden können. Die Sozialpartner auf überbetrieblicher Ebene werden dadurch ausgeschaltet.“

Ins selbe Horn stößt auch Fritz Schiller: „Die Abschaffung der Jugendvertrauensräte ist nur ein kleiner Puzzlestein im großen Bild: Es geht darum, die bisher erkämpften Arbeitnehmerrechte zu beschneiden, zu reduzieren, zu marginalisieren. Die Unternehmenseite hat sich in diesem Regierungsprogramm durchgesetzt. Es bleibt nur, den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in diesem Lande zu raten, erstens einen Betriebsrat zu wählen, zweitens der Gewerkschaft beizutreten und vor allem drittens sich selbst zu engagieren!“

## Strategiedebatte nötig

Die Gewerkschaften selbst empfinden die aktuelle Regierungspolitik somit zu recht als „Frontalangriff“, der nicht nur Unternehmerinteressen durchsetzt, sondern auch das institutionelle Mitwirken außer Kraft setzt. Auch in diesem Sinne vorausschauend mahnt etwa das bereits erwähnte Papier der AK ÖO die Regierung, die Interessenvertretungen entsprechend der sozialpartnerschaftlichen Tradition einzubinden. Doch was geschieht, wenn – wie zu erwarten – dieser Appell ungehört bleibt? Nach den Gewerkschaftsforschern Stefan Schmalz und Klaus Dörre verfügen Gewerkschaften über unterschiedliche Ressourcen der (Gegen-)Macht. Neben institutionell verbrieften Rechten und Mitwirkungsmöglichkeiten in staatlichen Institutionen sind das Ausüben von ökonomischer Macht (beispielsweise durch Streiks), ideologischer Macht (auch

## LITERATURTIPP

Stefan Schmalz und Klaus Dörre:  
**Der Machtressourcenansatz**

Ein Instrument zur Analyse gewerkschaftlichen Handlungsvermögens, in: Industrielle Beziehungen/The German Journal of Industrial Relations, Jahrg. 21, H. 3, Neue Entwicklungen in der Gewerkschaftsforschung (2014), S. 217–237



durch die Kooperation und Interaktion mit anderen Akteuren) sowie politischer Macht durch die eigene Mitgliederstärke und Mobilisierungsfähigkeit.

Bereits die Demonstration der 100.000 gegen den 12-Stunden-Tag zeigte exemplarisch, wie sehr sich die Koordinaten verschoben haben, weil die Regierung die Sozialpartnerschaft in diesem Fall umgangen hat. Nun müssen Gewerkschaften im Interesse der ArbeitnehmerInnen umso mehr mit anderen Mitteln um Einfluss ringen. Hoffnung in der Auseinandersetzung mit dem verschärften „Klassenkampf von oben“ gibt dabei, dass der ÖGB hier nicht nur in der Lage war, seine Mobilisierungsfähigkeit zu beweisen. Gleichzeitig hat er – zumindest periodisch – der Regierung die Meinungsführerschaft abgenommen. Ebenso können Gewerkschaften nach einer langen Durststrecke auch bezüglich der Mitgliederzahlen einen Trend nach oben verbuchen. Die Gewerkschaften haben sich vorgenommen, im Zuge der KV-Verhandlungen zurückzuholen, was vor dem Sommer durch Regierung und Industrie genommen bzw. infrage gestellt wurde. Es wird daher ein heißer Herbst, bei dem viel auf dem Spiel steht. Eine große Aufgabe also für die VerhandlerInnen aufseiten der ArbeitnehmerInnen.

Weitere Informationen:

[tinyurl.com/ycy5xubx](http://tinyurl.com/ycy5xubx), [tinyurl.com/y99jfmuj](http://tinyurl.com/y99jfmuj),  
[tinyurl.com/ybrfsz9f](http://tinyurl.com/ybrfsz9f)

Schreiben Sie Ihre Meinung an den Autor  
[johnevers@gmx.net](mailto:johnevers@gmx.net)  
oder die Redaktion  
[aw@oegb.at](mailto:aw@oegb.at)

# Angriff auf die Arbeitsrechte

*Ein Blick über die Grenzen zeigt: Regierungen in ganz Europa versuchen immer massiver, die Rechte der ArbeitnehmerInnen zu beschneiden.*

Irene Mayer-Kilani  
Freie Journalistin

**G**ewerkschaften stehen europaweit unter Druck. Mit rigiden Gesetzen will man die Rechte der ArbeitnehmerInnen immer weiter aushebeln. Ungesicherte Arbeitsverhältnisse, Prekarisierung, drohende Arbeitsplatzverlagerung und Angst vor Entlassungen charakterisieren den modernen Arbeitsmarkt. Die Verstöße reichen von Untergrabung der Tarifverhandlungen bis zur Einschränkung des Streikrechts, die unter dem Deckmantel der öffentlichen Sicherheit gerechtfertigt wird. Weitere Maßnahmen sind eine Ausweitung der Arbeitszeit, die Herabsetzung der Mindestlöhne sowie die Einschränkung der Kollektivverträge.

## Verletztes Recht

Diese Entwicklung ist keineswegs ein Phänomen, das nur außerhalb Europas stattfindet. Wirft man einen Blick in den **globalen Rechtsindex** des Internationalen Gewerkschaftsbundes (IGB), so lautet die düstere Nachricht: In 58 Prozent aller europäischen Länder wurde das Recht auf Tarifverhandlungen verletzt. In drei Viertel aller europäischen Länder wurde das Streikrecht angegriffen. Besonders dramatische Auswirkungen hatten dabei die Troika-Diktate, die Gewerkschaften in Griechenland, Spanien, Portugal und auch Irland schwer zusetzten.

Unter den von EU-Kommission, Europäischer Zentralbank (EZB) und Internationalem Währungsfonds (IWF) verordneten Sparmaßnahmen leidet die

südeuropäische Bevölkerung bis heute. „Das war ein Rundumschlag, der die Senkung gesetzlicher Mindestlöhne, Einschränkungen der Pensionsrechte, die Einschränkung bis zur de facto Abschaffung von Kollektivverträgen beinhaltet“, analysiert der Leiter des ÖGB-Europabüros in Brüssel Oliver Röpke im A&W-Gespräch.

Ziel der Troika war es, die Kollektivvertragssysteme zu zerstören, betont Röpke. Die Anzahl der Beschäftigten, für die Kollektivverträge gelten, ist im Jahr 2010 allein in Portugal von 1,2 Millionen auf nur mehr 300.000 Personen gesunken. Die Armut ist explodiert. Auf dem Tiefpunkt belief sich der Mindestlohn in Portugal 2014 auf 485 Euro pro Monat – im Vergleich zu monatlich 753 Euro in Spanien. Auf Veranlassung der Troika wurde Anfang 2012 der Mindestlohn in Griechenland gar um 22 Prozent gekürzt.

Am Beispiel Portugals zeige sich aber auch, dass eine Trendwende möglich ist, so Röpke: Nach Jahren der sozialen und wirtschaftlichen Krise verzeichnet das Land unter der sozialistischen Minderheitsregierung, die seit 2015 im Amt ist, wieder einen langsamen wirtschaftlichen Aufschwung. Nach der neoliberalen **Austeritätspolitik** sei wieder Platz für Wachstum, Beschäftigung und sozialen Zusammenhalt, bestätigen portugiesische Gewerkschaften.

## Erfolgreiche Abkehr von Sparpolitik

Die positive Entwicklung lässt sich an konkreten Zahlen ablesen: Der Mindestlohn wurde auf 557 Euro angehoben. Die

Arbeitslosigkeit wird weiter sinken und heuer bei knapp neun Prozent liegen. Längst sind sich SozialökonomInnen einig: „Die Troika-Politik in Südeuropa hat das Gegenteil von dem erreicht, was ursprünglich Ziel des Wachstums- und Stabilitätspakts war, und hatte wie erwartet negative Auswirkungen auf soziale Systeme und Arbeitslosigkeit.“

## Angriff auf Gewerkschaftsrechte

Ein zentraler Angriff auf Gewerkschaften besteht in der Einschränkung des Streikrechts, Beispiele dafür sind Großbritannien, Spanien und Belgien. Britische Gewerkschaftsbünde stiegen gegen die Pläne ihrer Regierung, sowohl das Streikrecht als auch die Kollektivverträge auszuhöhlen, vergeblich auf die Barrikaden. Im Stile der Thatcher-Ära schränkte die konservative britische Regierung seit 2015 Streikrechte umfassend ein und veranlasste zahlreiche schikanöse Regelungen zulasten der Gewerkschaften. So wurden Schwellenwerte bei Urabstimmungen über Arbeitskämpfmaßnahmen zum Teil drastisch erhöht. ArbeitnehmerInnen sollen ihren Arbeitgebern ihre Streikpläne zwei Wochen im Voraus mitteilen. Sogar ihre Facebook-Einträge über einen Streik müssen sie der Firma melden: „Damit wird das Streikrecht grundlegend ausgehöhlt“, kritisiert der führende britische Gewerkschaftsbund.

Der Umgang mit Streikwilligen in Spanien war ein Mitgrund für die Herabsetzung des Landes im Ranking des aktuellen IGB-Rechtsindex. Dort hat die Regierung eine noch aus der Fran-

co-Ära stammende gesetzliche Bestimmung geltend gemacht, um Streiks zu kriminalisieren und Gewerkschaftsmitglieder gerichtlich zu belangen. So sollten Proteste unterbunden werden. In Belgien wiederum haben Unternehmen unter Anrufung der Gerichte einseitig die Befugnis zur Streikbeendigung. „Die Urteile nehmen teilweise die Form einer allgemeinen Polizeiverfügung an, die nicht in den Zuständigkeitsbereich der Gerichtsbarkeit fällt. Die EU-Institutionen blieben jedoch bei diesen Rechtsverletzungen untätig“, kritisiert der ÖGB. Daher wird gemeinsam mit anderen europäischen Gewerkschaftsbünden seit Jahren ein soziales Fortschrittsprotokoll für die EU gefordert. Dadurch sollen soziale Grundrechte endlich gestärkt und nicht länger wirtschaftlichen Freiheiten untergeordnet werden.

## Öffentliche Sicherheit als Deckmantel

Die Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) belegt in einer ihrer aktuellen Studien den Trend vieler Regierungen, Eingriffe in das Streikrecht unter dem Deckmantel der öffentlichen Sicherheit zu rechtfertigen. Auch Finnland steht am Pranger: Die rechtsgerichtete Regierung griff ArbeitnehmerInnenrechte stark an. Zuschläge für Sonntagsarbeit wurden um 25 Prozent gekürzt. Im öffentlichen Dienst wurde der Urlaubsanspruch von 38 auf 30 Tage reduziert. Zusätzlich wurden die Gewerkschaften und ihre Tarifverträge geschwächt. Die Durchsetzung besserer Regelungen beim Urlaubsanspruch oder bei der Lohnfortzahlung wurde mit allen Mitteln verhindert. Der finnische Gewerkschaftsbund kritisierte die Verletzung der Tarifautonomie, scheiterte jedoch mit rechtlichen Schritten gegen die Maßnahmen.

Schwierig ist die Lage vor allem in Ost- und Südosteuropa. Der Globale Rechtsindex des IGB 2018 erwähnt dabei Polen und wirft dessen Regierung vor, bei der Arbeitsmarktreform Gewerkschaften nicht ernsthaft konsultiert zu haben. Bei Verhandlungen wurde häufig die falsche Rechtsgrundlage herangezogen, es wurden bewusst kurze Fristen für Antworten festgelegt, die erforderlichen Unterlagen nicht ausge-

händigt und rechtswidrige Klauseln eingefügt. Man ging automatisch von der Zustimmung der Gewerkschaften zum Gesetz aus, falls von ihnen keine Antwort vorliegt.

In Kroatien wurden wiederholt Beschäftigte an der Gründung einer Gewerkschaft gehindert. Man versuchte, sie einzuschüchtern und drohte, ihre befristeten Verträge, die 90 Prozent aller Arbeitsverträge ausmachen, nicht weiter zu verlängern. Gewerkschaftsmitglieder auf der größten kroatischen Werft, die für ihre aggressive Gewerkschaftsfeindlichkeit berüchtigt ist, wurden unter Druck gesetzt, aus der Organisation auszutreten.

## Sozialdumping in Frankreich

Mit der Einführung eines 12-Stunden-Arbeitstages, wie er nun in Österreich Realität ist, musste sich Frankreich schon 2016 herumschlagen. Damals wurde das umstrittene „El-Khomri“-Gesetz zur Reform des Arbeitsrechts verabschiedet. Kern der Reform war die Einführung flexibler Arbeitszeiten, die zwischen Beschäftigten und Unternehmen beschlossen werden. Betriebsvereinbarungen haben seitdem Vorrang vor Branchentarifverträgen. Die kontroverse Verordnung



**In 58 Prozent der Länder wurde das Recht auf Tarifverhandlungen verletzt**



**In drei Vierteln der Länder wurde das Streikrecht verletzt**



**In 20 Prozent der Länder sind Beschäftigte vom Arbeitsrecht ausgeschlossen**

Quelle: IGB-Rechtsindex

hat Sozialdumping, vor dem die Gewerkschaften eindringlich warnten, Tür und Tor geöffnet.

In Italien hat die Regierung der ultrarechten **Lega** und der populistischen **Fünf-Sterne-Bewegung** wider Erwarten einen anderen Weg eingeschlagen und führt derzeit einen Kampf gegen Sonntagsarbeit. Sie will die starke Liberalisierung bei den Ladenöffnungszeiten rückgängig machen. Damit wird ein Gesetz der Regierung von Premier **Mario Monti** (2012) aufgehoben, das eine europaweit beispiellose Liberalisierung der Ladenöffnungszeiten vorsah. Geschäfte, Supermärkte und Einkaufszentren durften 24 Stunden am Tag, sieben Tage pro Woche inklusive Feiertage geöffnet sein. Gewerkschaften begrüßen die Pläne der Regierung: „Die Liberalisierung der Ladenöffnungszeiten hat weder zum Wachstum der Beschäftigung noch der Wirtschaft beigetragen. Im Gegenteil, die Arbeitsbedingungen haben sich verschlechtert.“

Schreiben Sie Ihre Meinung an die Autorin  
[irene\\_mayer@hotmail.com](mailto:irene_mayer@hotmail.com)  
 oder die Redaktion  
[aw@oegb.at](mailto:aw@oegb.at)

# Streiks – eine globale Perspektive

*Die internationale Arbeitsteilung hat zugenommen, somit haben sich Arbeitskämpfe verändert. Ihre Ziele sind je nach sozialer Ungleichheit sehr unterschiedlich.*

Sabine Stelczenmayer

Internationale Sekretärin des ÖGB

**D**ie Veränderung der Arbeitswelt hat auch veränderte Strategien und Formen von Arbeitskämpfen mit sich gebracht. Technologische Entwicklungen in der Kommunikation und Produktion hatten ihre Auswirkungen auf Arbeitskonflikte. Historisch betrachtet hat etwa die Anzahl an Streiktagen in Europa abgenommen, während sie in Asien, insbesondere China, zunimmt. Die Verhandlungsstärke von Gewerkschaften, die staatliche Repräsentanz von ArbeiterInnen sowie die Entwicklung und Verlagerung von Wirtschaftssektoren nehmen Einfluss auf die Strategien, die im Falle von Arbeitskonflikten entwickelt und angewendet werden.

## Branchenabhängige Arbeitskonflikte

Traditionell können Arbeitskämpfe im Industrie- und Transportsektor verhältnismäßig einfacher organisiert werden als beispielsweise im Dienstleistungssektor. Die Organisationsmacht von IndustriearbeiterInnen ist aufgrund des gemeinsamen Arbeitsplatzes an meistens teuren Maschinenanlagen höher. Hausangestellte wiederum haben vergleichsweise weitaus höhere Hürden, um kollektive Arbeitskämpfe zu organisieren. Sie arbeiten getrennt voneinander in verschiedenen Haushalten und oft informell ohne Arbeitsvertrag. Dementsprechend ist die Organisationsmacht von Hausangestellten – überwiegend

Frauen – sehr gering. Die branchenspezifische Verhandlungsmacht von ArbeiterInnen hängt weiters von der Positionierung innerhalb der globalen Produktionskette ab: Wenn Dockarbeiter im Hafen von **Mumbai** streiken, kann damit die Fertigung von Waren international beeinträchtigt werden.

## Globale Verlagerung

Die Soziologin Beverly Silver analysierte Streikvorkommen im 19. und 20. Jahrhundert nach Branchen und Ländern. Ihre Analyse zeigt, dass sich mit der Auslagerung von Branchen in andere Länder ebenfalls die Streikvorkommen verlagern. Weiters nehmen Streiks in jenen Branchen zu, in denen die globale Profiterwartung am höchsten ist: Während im 19. Jahrhundert Streiks in der Textilindustrie sehr häufig waren, haben sie sich im 20. Jahrhundert in die Automobilindustrie verlagert.

Silver fasst ihre Untersuchungsergebnisse folgendermaßen zusammen: „Wenn sich Kapital verlagert (Land und Branche), verlagern sich auch Streiks.“ Arbeitskämpfe finden zunehmend in jenen Ländern statt, in denen die industrielle Produktion und Auslandsdirektinvestitionen gestiegen sind. Das sind beispielsweise China, Brasilien und Indien.

Die Ziele von Arbeitskämpfen sind je nach sozialer Ungleichheit sehr unterschiedlich. Wirtschaftliche Entwicklung, gesetzliche Regelung für menschenwürdige Arbeit und gesellschaftlicher Wandel nehmen Einfluss auf die Ziele von Arbeitskämpfen. Während 2018 GewerkschafterInnen in Kolum-

bien, Mexiko und Brasilien für die Einhaltung von kollektivvertraglich festgelegten Löhnen verfolgt und ermordet werden, wurde im selben Jahr in Kanada, Island und Neuseeland für die Lohngleichheit von Männern und Frauen gekämpft. Je nachdem welche Gesellschaftsgruppen wofür kämpfen, lässt sich der Ausbeutungsgrad von ArbeiterInnen ableiten.

## Internationale Streikregeln

Doch zurück zum Streik: Wie ist dieser eigentlich rechtlich geregelt? In den **Kernarbeitsnormen** der Internationalen Arbeitsorganisation der Vereinten Nationen (ILO) ist das Recht auf Streik im Übereinkommen 87 „Vereinigungsfreiheit und Schutz des Vereinigungsrechtes“, das 1948 verabschiedet wurde, inkludiert. Das Übereinkommen wurde von 155 Ländern ratifiziert, darunter auch Österreich. Das Streikrecht wurde bis ins 21. Jahrhundert von Arbeitgeberseite nicht infrage gestellt. Seit 2012 – im Gefolge der globalen Krise des Kapitalismus von 2008 – versucht nun die Arbeitgeberseite, das Recht auf Streik global zu torpedieren und damit Arbeitskämpfe zu illegalisieren. Daran lässt sich der globale Trend ablesen, dass Gewerkschaftsrechte weltweit unter Druck stehen. So wurde 2018 in 87 Prozent der Länder das Streikrecht verletzt.

Streikstrategien werden je nach Ziel des Arbeitskampfes sowie der gesellschaftlichen Betroffenheit gewählt. So hat 2018 in Brasilien eine breite Bewegung einen Generalstreik unterstützt, da ein überwiegender Teil der Bevölkerung sich gegen die unzureichende Finanzie-



Im Mai 2018 hatten Lkw-Fahrer in Brasilien Verkehrsknotenpunkte blockiert.

rung des Gesundheits- und Bildungswesens sowie die Kürzungen im Pensionsystem aussprach. Aufgrund der breiten Betroffenheit der Bevölkerung und der sich verschärfenden Armut haben die Gewerkschaften Brasiliens zu einem Generalstreik aufgerufen, um gegen die Politik der illegitimen Regierung Brasiliens anzukämpfen.

In Lateinamerika ist der sogenannte „social movement unionism“ sehr verbreitet, der ein gewerkschaftliches Bündnis mit zivilgesellschaftlichen Organisationen bezeichnet. Aufgrund eines solchen starken Bündnisses, das sogar von Kirchen unterstützt wurde, konnte 1985 die Militärdiktatur Brasiliens gestürzt werden. Das Beispiel des „social movement unionism“ macht auch zunehmend in den westlichen Ländern Schule: Gewerkschaften in Europa und den USA kämpfen gemeinsam mit zahlreichen zivilgesellschaftlichen Organisationen für verpflichtende Regeln und Haftbarkeit von Konzernen (UN Treaty Alliance) gegen den Widerstand von Unternehmen und RegierungsvertreterInnen.

Obwohl es in der Vergangenheit bereits ähnliche Bemühungen für globale Konzernregeln gab, scheinen die Verhandlungen für „UN-Abkommen für Wirtschaft und Menschenrechte“ aufgrund des starken Bündnisses und der Zunahme menschenwürdiger Arbeitsbedingungen nicht hoffnungslos zu sein.

Wie bereits erwähnt, ist die Anzahl der Streiktage in Europa laufend gesunken, da bereits kurze Warn- oder Intervallstreiks Wirkung zeigen. In Ländern

wie Südkorea, Nigeria oder Südafrika dauern Streiks viel länger, um Wirkung zu zeigen, und sie gehen zudem oft mit Gewalt einher: In Nigeria etwa wurden 2018 Proteste gegen das Verbot von Gewerkschaftsaktivitäten im Bildungswesen von der Armee niedergeschlagen und ein Arbeitnehmer erschossen.

Für besonders viel Aufsehen hat die Verhaftung des südkoreanischen Gewerkschaftspräsidenten der KCTU Han Sang-guyn gesorgt: Er wurde wegen der Organisation einer Massenkundgebung gegen geplante Arbeitsrechtsreformen 2015 verhaftet und zu drei Jahren Gefängnis verurteilt. Aufgrund des breit getragenen, internationalen Solidaritätsdrucks auf die südkoreanische Regierung wurde Sang-guyn frühzeitig aus dem Gefängnis entlassen.

### Preisdruck wird exportiert

Der Grad der internationalen Arbeitsteilung hat sich in den letzten Jahrzehnten enorm erhöht. Die Macht über die Steuerung sogenannter Produktionsketten haben transnationale Konzerne aufgrund ihrer Finanzstärke. So übertragen Konzerne den Preisdruck an Zulieferfirmen weiter, wodurch sie menschenunwürdige Arbeitsbedingungen forcieren.

Für weltweites Aufsehen hat der Einsturz der Textilfabrik „Rana Plaza“ 2013 in Bangladesch gesorgt: Aufgrund der Missachtung von Bauvorschriften wurden über tausend ArbeiterInnen getötet. Durch den öffentlichen Druck und die Zusammenarbeit von internationalen Branchengewerkschaften und zivilgesellschaftlichen Organisationen

wurde ein rechtskräftiges Brandschutzabkommen mit multinationalen Textilfirmen vereinbart. Damit wurden nicht nur die Fabrikbetreiber zur Verantwortung gezogen, sondern auch die Textilkonzerne, die aus den menschenunwürdigen Produktionsbedingungen Profit geschlagen haben.

### Internationale Solidarität

Arbeitskämpfe haben sich in ihrer Form und Strategie verändert, ihr Ziel aber ist gleichgeblieben: menschenwürdige Arbeits- und Lebensbedingungen herzustellen oder zu schützen. Die zunehmende Verflechtung der globalen Produktion erfordert eine länder- und branchenübergreifende Solidarität, um dem Profitdruck von transnationalen Firmen standzuhalten.

Auch wenn in vielen Ländern demokratische Spielräume und gewerkschaftliche Errungenschaften schwinden, zeigt die Geschichte, dass diese kollektiv wieder erkämpft werden können: „A luta continua“ – Der Kampf um menschenwürdige Arbeit global wird jedenfalls niemals enden.

IGB-Rechtsindex:

[tinyurl.com/y9bu5y9q](http://tinyurl.com/y9bu5y9q)

Beverly Silver:  
Forces of Labour

Friedrich Ebert Stiftung:  
[tinyurl.com/yc59k2qh](http://tinyurl.com/yc59k2qh)

Schreiben Sie Ihre Meinung an die Autorin  
[Sabine.Stelczenmayr@oegb.at](mailto:Sabine.Stelczenmayr@oegb.at)  
oder die Redaktion  
[aw@oegb.at](mailto:aw@oegb.at)

# Streik

Arbeitsrecht  
LeiharbeiterInnen  
Menschenrecht  
Kündigungsschutz  
BetriebsrätInnen  
Entgeltanspruch  
Lehrlinge

PersonalvertreterInnen  
Betriebsversammlung  
Kampfmaßnahme  
Verfassungsrang  
Solidarität  
Grundrecht  
Überlasser  
Klage

## Wie darf Streik?

*Fragen und Antworten rund um gewerkschaftliche Kampfmaßnahmen:  
Darf man überhaupt streiken? Verliere ich dann meinen Lohn?*

**Michael Rovina**

*Leiter Bereich Recht der Gewerkschaft youunion*

In Österreich ist es eher ein Ausnahmephänomen, dass in Betrieben die Arbeit niedergelegt wird. An sich ist es ein völlig legitimes Instrument, um die Interessen der ArbeitnehmerInnen zu verteidigen. Doch welche rechtlichen Bestimmungen gelten eigentlich?

### **Ist die Teilnahme an einem Streik erlaubt?**

Streik und die Teilnahme an einem Streik sind in Österreich grundrechtlich geschützt! Art. 11 der **Europäischen Menschenrechtskonvention** (EMRK), der im Verfassungsrang steht, garantiert das Recht, Gewerkschaften zu bilden und sich als solche zu betätigen. Zu diesem Recht gehört es auch, in wichtigen Fällen Kampfmaßnahmen zu setzen. Der

EGMR (Europäische Gerichtshof für Menschenrechte), dessen Urteile selbstverständlich auch für Österreich gelten, hat das in den letzten Jahren deutlich klar gestellt.

Zudem gewährt Artikel 8 des „Internationalen Paktes über die wirtschaftlichen, sozialen und kulturellen Rechte“, dem Österreich beigetreten ist, sogar ausdrücklich ein Streikrecht.

Die früher von manchen Rechtsprofessoren vertretene Ansicht, dass eine bloße Teilnahme an legitimen Streiks arbeitsrechtlich sanktioniert werden könne (z. B. durch Entlassung), gilt mittlerweile als überholt.

### **Beendet ein Streik das Arbeitsverhältnis?**

Die Teilnahme an einem Streik führt zu keiner Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Während eines Streiks ruhen die Rechte und Pflichten aus dem Arbeits-

vertrag, es besteht keine Pflicht zur Arbeitsleistung, der Entfall des Entgelts ist möglich.

### **Gilt das auch für den öffentlichen Dienst oder die Daseinsvorsorge?**

Auch öffentlich Bediensteten und Bediensteten der Daseinsvorsorge steht das Streikrecht zu.

### **Wie ist mit StreikbrecherInnen umzugehen?**

Es sollte versucht werden, durch sachliche Diskussionen Solidarität einzufordern und darauf hinzuweisen, dass auch sie/er bzw. ihre/seine Familie betroffen ist.

### **Was tun, wenn ArbeitnehmerInnen entlassen oder gekündigt werden?**

Entlassungen oder Kündigungen wegen einer legitimen Streikteilnahme sind rechtswidrig. Auf jeden Fall werden diese

bei Gericht angefochten. Es handelt sich um ein verpöntes Motiv im Sinne des § 105 Abs. 3 Arbeitsverfassungsgesetz (ArbVG).

### **Sind Kündigungen oder Entlassungen von BetriebsrätInnen oder PersonalvertreterInnen rechtswirksam?**

Bei BetriebsrätInnen sind Kündigungen bzw. Entlassungen rechtsunwirksam, da dafür die Zustimmung des Arbeits- und Sozialgerichtes notwendig ist. Lediglich bei Tötlichkeiten oder erheblichen Ehrverletzungen könnte vom Arbeitgeber eine nachträgliche Zustimmung zur Entlassung eingeholt werden.

Daraus folgt, dass eine ausgesprochene Kündigung oder Entlassung das Arbeitsverhältnis nicht beendet. Das Mandat des Betriebsrates bleibt weiterhin aufrecht und ihm ist auch der Zugang zum Betrieb zu gewähren.

Bei PersonalvertreterInnen sind die jeweiligen Vorschriften zu beachten. Auch hier wird eine formgerechte Kündigung oder Entlassung oft nicht vorliegen, es wird somit angefochten werden können.

### **Kann der Arbeitgeber eine Betriebsversammlung verhindern, weil diese zu spät einberufen oder während der Arbeitszeit und im Betrieb abgehalten wird?**

Nein, allein der Betriebsrat legt Ort und Zeit der Versammlung fest. Betriebsversammlungen dürfen selbstverständlich in den Räumen des Arbeitgebers und innerhalb der Arbeitszeit abgehalten werden (§ 47 ArbVG). Wenn dies in einem Ausnahmefall dem Arbeitgeber unzumutbar sein sollte, müsste er den Betriebsrat auf Unterlassung klagen; jedes eigenmächtige Eingreifen ist unzulässig und u. U. sogar gerichtlich strafbar (§§ 284, 285 StGB).

Gruppen- bzw. Betriebsversammlungen sind vom Betriebsrat einzuberufen, Betriebshauptversammlungen vom Betriebsausschuss. Bei Bedarf ist in dringenden Fällen eine Betriebsversammlung auch ohne Einhaltung der einwöchigen Vorankündigungsfrist unverzüglich einzuberufen (§ 1 Abs. 3 Betriebsrats-Geschäftsordnung). Auch davon ist der Arbeitgeber zu verständigen.

Ob für Betriebsversammlungen ein Entgeltanspruch besteht, kommt auf die



bisher im Betrieb gehandhabte Vorgangsweise an.

### **Was tun, wenn der Arbeitgeber die Sicherheitsbehörden zu Hilfe ruft?**

Die Betriebsstreikleitung informiert die Sicherheitsbehörden darüber, dass es sich um die Ausübung eines verfassungsgesetzlich gewährleisteten Rechts handelt. Führt das Gespräch mit den Beamten zu keinem Erfolg, ist die Zentrale Streikleitung zu kontaktieren: Diese führt das Gespräch mit den Sicherheitsbehörden weiter.

### **Welche Besonderheiten bestehen bei der Beschäftigung von Lehrlingen bzw. überlassenen Arbeitskräften?**

Selbstverständlich nehmen auch Lehrlinge an Kampfmaßnahmen/Betriebsversammlungen teil, es sei denn, sie haben zu dieser Zeit Berufsschulunterricht.

Würde eine Betriebsversammlung einberufen, so können und sollen die überlassenen ArbeitnehmerInnen ebenfalls daran teilnehmen. Ebenso können sie an Kampfmaßnahmen teilnehmen. Werden sie vom Überlasser zurückberufen, haben sie allerdings dieser Rückberufung Folge zu leisten.

Werden überlassene ArbeitnehmerInnen als „Streikbrecher“ eingesetzt und beschäftigt, so ist dies nicht zulässig. Eine Beschäftigung von überlassenen ArbeitnehmerInnen in bestreikten Betrieben ist gesetzlich ausdrücklich verboten.

Auch die Vermittlung von Arbeitskräften durch das AMS in einen bestreikten Betrieb ist unzulässig.

### **Wie laufen Aktionen in mehrschichtigen Betrieben ab?**

Die ArbeitnehmerInnen, während deren Arbeitszeit die Betriebsversammlungen bzw. Kampfmaßnahmen stattfinden, nehmen selbstverständlich daran teil. Auch ArbeitnehmerInnen in der dienstfreien Zeit können und sollen an den Betriebsversammlungen teilnehmen.

### **Was geschieht mit ArbeitnehmerInnen, die aufgrund von Dienstverhinderungen (Urlaub, Krankheit) nicht an den Aktionen teilnehmen können?**

Diese haben weiterhin vollen Anspruch auf Entgeltfortzahlung.

### **Was gilt bei einem Teilstreik?**

ArbeitnehmerInnen, deren Tätigkeitsbereich vom Teilstreik nicht betroffen ist und die arbeitsbereit sind, haben Anspruch auf ungeschmälertes Entgelt. Wenn sie durch den Teilstreik an ihrer Arbeitsleistung gehindert werden, besteht Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Sinne des § 1155 ABGB bzw. kollektivvertraglicher Bestimmungen.

### **Gibt es eine Verpflichtung zu Schadenersatzleistungen der einzelnen ArbeitnehmerInnen?**

Nein, für Schadenersatzforderungen des Arbeitgebers wegen Produktionsausfall haftet der/die Einzelne nicht!

Schreiben Sie Ihre Meinung an den Autor

[michael.rovina@oegb.at](mailto:michael.rovina@oegb.at)

oder die Redaktion

[aw@oegb.at](mailto:aw@oegb.at)

# Risiken und Nebenwirkungen

*Längere Arbeitszeiten gefährden die Gesundheit der ArbeitnehmerInnen und erhöhen das Unfallrisiko. Vor allem widersprechen sie aber den Wünschen der Beschäftigten.*

**Eva Mandl**

Referentin der Abteilung Arbeitsbedingungen  
der AK Oberösterreich

**D**er 12-Stunden-Tag ist aus arbeitswissenschaftlicher Sicht klar abzulehnen. Lange Arbeitszeiten belasten die Gesundheit der ArbeitnehmerInnen und erhöhen das Unfallrisiko. Darüber hinaus entspricht die Erhöhung der Arbeitszeit nicht den Wünschen der Beschäftigten und führt folglich zu Unzufriedenheit.

Eine Ausdehnung der zulässigen Höchstarbeitszeit auf zwölf Stunden stellt eine besondere Belastung für die Gesundheit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer dar. So reicht die verbliebene Freizeit bei einem 12-Stunden-Arbeitstag nicht, um sich gänzlich zu erholen. Eine aktuelle Studie der Uni Wien zeigt, dass nach zwei aufeinanderfolgenden 12-Stunden-Diensten, drei freie Tage benötigt werden, um sich vollständig zu erholen.

Eine internationale Studie wiederum veranschaulicht die langfristigen Folgen von überlangen Arbeitszeiten: Beschäftigte, die regelmäßig mehr als 55 Stunden pro Woche arbeiten, haben ein etwa dreimal so hohes Risiko, einen Schlaganfall zu erleiden, als jene, die zwischen 35 und 40 Stunden pro Woche arbeiten. Auch die Wahrscheinlichkeit von Herzkrankheiten steigt mit zunehmender Stundenanzahl.

Nicht zuletzt steigt das Unfallrisiko ab der achten Arbeitsstunde exponentiell an und gefährdet damit die Sicherheit der ArbeitnehmerInnen. Dies hat mit dem Leistungsknick zu tun, der bei je-

dem Menschen spätestens nach zehn Stunden auftritt. Besonders gefährlich wird es somit auch für all jene, die nach der Arbeit ein Fahrzeug lenken müssen, um nach Hause zu kommen.

Letztlich steht das neue Gesetz im Widerspruch zu den Wünschen der Menschen. Eine aktuelle Eurofound-Studie etwa zeigt, dass die durchschnittliche Wunscharbeitszeit der österreichischen ArbeitnehmerInnen bei 31 Stunden pro Woche liegt. Selbst das Argument, dass durch Zeitausgleich auch kürzere Arbeitstage und sogar längere Freizeitblöcke möglich sein werden, hinkt. Die Arbeitszeit wird lediglich umverteilt, sodass auch Erholung, Besorgungen und private Termine geblockt werden müssen.

Fraglich ist zudem die Freiwilligkeitsgarantie. Ob es in der Realität dann für den oder die Einzelne/n tatsächlich so einfach ist, die vom Arbeitgeber oder der Arbeitgeberin angeordneten Überstunden abzulehnen, ist äußerst zweifelhaft. Tatsächlich werden bei dieser Entscheidung auch die Solidarität gegenüber den KollegInnen, die Angst vor Karriere-nachteilen bis hin zur Angst vor dem Jobverlust eine wesentliche Rolle spielen. Dass es durchaus zu Konflikten zwischen privaten und beruflichen Interessen kommen wird, ist anzunehmen.

## Überstunden ≠ Zufriedenheit

Auch aktuelle Ergebnisse des österreichischen Arbeitsklima Index zeigen, dass häufige Überstunden zu schlechteren Zufriedenheitswerten führen. Bei den Befragten, die selten oder nie Überstunden machen müssen, geben 50 Prozent an, mit ihrer

beruflichen Tätigkeit sehr zufrieden zu sein. Bei jenen, die häufig Überstunden leisten, sind nur noch 39 Prozent der Befragten sehr zufrieden.

## Machtverschiebung zu Arbeitgebern

Der 12-Stunden-Tag stellt somit eine besondere Belastung für die ArbeitnehmerInnen dar. Neben gesundheitlichen Risiken und einer steigenden Unfallgefahr ist besonders die „Freiwilligkeit“ kritisch zu betrachten. Das neue Arbeitszeitgesetz hat auf jeden Fall zu einer Machtverschiebung weg von den ArbeitnehmerInnen geführt. Dass sie unter diesen Rahmenbedingungen die Überstunden ohne Angabe von Gründen – wie es heißt – ablehnen, ist in der Praxis äußerst fraglich. Die Ausweitung der Höchstarbeitszeit auf zwölf Stunden täglich und 60 Stunden wöchentlich ist aus arbeitswissenschaftlicher Sicht klar abzulehnen. Insbesondere stellt sie eine Gefahr für die Gesundheit und Zufriedenheit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer dar.

Studie der Universität Wien:  
[tinyurl.com/mzz697f](https://tinyurl.com/mzz697f)

The Lancet „Long working hours and risk of coronary heart disease and stroke“:

[tinyurl.com/yatxx6mo](https://tinyurl.com/yatxx6mo)

AUVA „Die gefährliche neunte Stunde“:

[tinyurl.com/y9y3873s](https://tinyurl.com/y9y3873s)

Arbeitsklima Index:

<https://ooe.arbeiterkammer.at/arbeitsklima>

Schreiben Sie Ihre Meinung an die Autorin

[mandl.e@akooe.at](mailto:mandl.e@akooe.at)

oder die Redaktion

[aw@oegb.at](mailto:aw@oegb.at)

## Nicht zuletzt

von

**Rainer Wimmer**

Bundsvorsitzender der PRO-GE

# Kampf für mehr Rechte und Geld

**D**ie Herbstlohnrunde ist voll im Gange. Aufgrund der arbeitnehmerInnenfeindlichen Arbeitszeitnovelle sind in allen Branchen harte Kollektivvertragsrunden vorprogrammiert.

Am 20. September läutete das Verhandlungsteam der Gewerkschaften PRO-GE und GPA-djp mit der traditionellen Übergabe des Forderungsprogrammes an die Arbeitgeber der Metallindustrie die Herbstlohnrunde ein. Die 192.000 „MetallerInnen“ kämpfen auch heuer gleich vom Start weg mit offenem Visier und fordern fünf Prozent mehr Lohn. Die Voraussetzungen für einen kräftigen Lohn- und Gehaltsabschluss sind sehr gut: Das Wirtschaftswachstum wird heuer laut Prognosen bei 3,2 Prozent liegen. In der Metallindustrie ist die Produktivität um über sechs Prozent gestiegen. Die für die Verhandlungen relevante Inflation liegt bei 2,1 Prozent. Vor allem die unteren Einkommensgruppen sollen heuer besonders angehoben werden, da gerade niedrige Einkommen stärker von den Preissteigerungen bei Wohnen, Einkauf oder Sprit betroffen sind. Darum fordern die Gewerkschaften neben einer prozentuellen Erhöhung von fünf Prozent auch einen fixen Mindestbetrag von 100 Euro.

Die Gewerkschaften gewinnen mit der sehr unternehmerlastigen Politik der türkis-blauen Regierung noch stärker an Bedeutung. Die ArbeitnehmerInnen

kommen immer mehr unter Druck, nicht zuletzt durch die viel kritisierte Arbeitszeitnovelle. Sie bedeutet im Klartext: Jeder und jede ArbeitnehmerIn kann zum 12-Stunden-Tag und zur 60-Stunden-Woche gezwungen werden. Der Schutz durch BetriebsrätInnen oder durch ArbeitsmedizinerInnen fällt weg und der Marketing-Gag namens „Freiwilligkeitsgarantie bei Überstunden“ ist das Papier nicht wert, auf dem er geschrieben steht. Ein gutes Gegenmittel gegen dieses gesetzliche Drüberfahren der Regierung sind Kollektivverträge und Lohnverhandlungen. Alle Gewerkschaften haben in einer eigenen Konferenz beschlossen, in allen Branchen die Arbeitszeit auf das Tapet zu bringen.

### Wunsch nach 6. Urlaubswoche

In der Metallindustrie wurde im Vorfeld der Lohnverhandlung zudem eine Mega-Umfrage unter den Beschäftigten abgehalten. Rund 60.000 ArbeitnehmerInnen wurden von ihren BetriebsrätInnen und JugendvertrauensrätInnen mittels Fragebogen befragt. Konkret geht es vielen KollegInnen um Rechtssicherheit etwa bei einer 4-Tage-Woche oder bei Ablehnung von Überstunden. Vielen ist die persönliche Wahlfreiheit, sich Überstunden in Freizeit oder Geld abgelten zu lassen, sehr wichtig. Weit oben auf der Wunschliste der Beschäftigten steht auch die 6. Urlaubswoche.

Jene, die Überstunden leisten, wollen dafür eine gute Entlohnung.

Alle diese Punkte finden sich im heurigen Programm wieder. So sieht unser Forderungsprogramm unter anderem deutlich höhere Zuschläge für die 10. (75 Prozent), 11. und 12. Arbeitsstunde (100 Prozent) vor.

### Mehr Selbstbestimmung

Dieser Anstieg der Zuschläge hat auch den Effekt, dass überlange Arbeitstage für Unternehmen teurer werden und so nicht zur gesundheitsgefährdenden Normalität werden. Ebenso wurde durch die Befragung bestätigt, dass sich die ArbeitnehmerInnen bei der Arbeitszeit mehr Selbstbestimmtheit wünschen. Werden Zuschläge in Geld ausbezahlt, kann jeder und jede selbst entscheiden, wann und wofür das Geld verwendet wird. Bei Zeitzuschlägen ist das bisher nicht so der Fall. Daher sollen ArbeitnehmerInnen künftig auch selbst entscheiden können, wann sie die zusätzliche Freizeit konsumieren.

Die Durchsetzung dieser Forderungen wird nur in einer harten Auseinandersetzung gelingen. Aber wir sind gut vorbereitet, viele der im Frühsommer abgehaltenen Betriebsversammlungen können jederzeit wieder einberufen werden. Auch die Streikfreigabe des ÖGB wurde bereits erteilt. Die Solidarität aller wird entscheidend für unseren Erfolg sein.

Glück auf!

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

## Gute Arbeitslosenversicherung verhindert niedrige Löhne

Silke Bothfeld

Gute und faire Arbeits- und Lebensbedingungen, das war bisher das österreichische Erfolgsmodell. Soll dies nun wirklich nach deutschem Vorbild aufs Spiel gesetzt werden? Vor allem die Arbeitslosenversicherung ist ein Bollwerk gegen die Dynamiken des kapitalistischen Marktes und garantiert Rechte für ArbeitnehmerInnen. Sie bewahrt Menschen davor, unfaire Arbeits- und Lohnbedingungen akzeptieren zu müssen. Sie gewährleistet eine vorhersehbare finanzielle Absicherung während der Arbeitslosigkeit. Sie koppelt Lohnniveau und Sicherungsleistung aneinander und stabilisiert die Binnennachfrage. Die Pläne der österreichischen Regierung, die Notstandshilfe abzubauen und die Arbeitslosenversicherung zu kürzen, zielen auf den Abbau oder die Schwächung kollektiver und individueller sozialer Rechte ab. Zehn Jahre Erfahrungen mit den Hartz-Reformen zeigen: Der Abbau sozialer Rechte ist das falsche Rezept, um soziale Problemlagen zu vermindern. Vielmehr braucht es die Eindämmung von Niedriglohnbeschäftigung, die Bekämpfung verfestigter und „perforierter“ Langzeitarbeitslosigkeit und die Förderung beruflicher Qualifikation.

Lesen Sie mehr: [tinyurl.com/yd69ywcz](https://tinyurl.com/yd69ywcz)

## Leistbares städtisches Wohnen

Lukas Tockner

Seit einiger Zeit wächst die Bevölkerung in vielen österreichischen Städten und Ballungszentren stark. Ebenfalls gestiegen sind die Immobilienpreise. So ist in Wien bei den Nettomieten pro Quadratmeter für neu vermietet Wohnungen in den letzten acht Jahren im privaten Bereich ein Anstieg um rund 40 Prozent zu verzeichnen. In den westlichen Landeshauptstädten dürften die Wohnungskosten sogar noch stärker gestiegen sein. Mieten haben zudem einen umverteilenden Effekt: In der unteren Einkommenshälfte wohnen die Haushalte überwiegend zur Miete. Wohnungsbesitz über den Hauptwohnsitz hinaus ist stark auf die vermögendsten Haushalte konzentriert. Wenn die durch Mieten erzielten Vermögenseinkommen also stärker steigen als andere Einkommensarten, kommt es tendenziell zu einer Umverteilung von unten nach oben. Damit die Kosten für das Wohnen nicht einen noch höheren Teil des Einkommens der Haushalte verschlingen, braucht es ausreichend günstiges Bauland, mehr sozialen Wohnbau und eine Reform des Mietrechtsgesetzes.

Lesen Sie mehr: [tinyurl.com/y8vyx496](https://tinyurl.com/y8vyx496)

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

Wir freuen uns, wenn Sie uns abonnieren:

**awblog.at**

Sie finden uns auch auf Facebook & Twitter

[facebook.com/arbeit.wirtschaft](https://facebook.com/arbeit.wirtschaft) & [twitter.com/AundW](https://twitter.com/AundW)

## Aus AK und Gewerkschaften

### ÖGB/AK: Herbert Tumpel (1948–2018)

Ein überzeugter Kämpfer für die Rechte der ArbeitnehmerInnen.

Mit tiefer Trauer und Bestürzung haben AK und Gewerkschaften auf die Nachricht reagiert, dass Herbert Tumpel verstorben ist. Tumpel, geboren am 9. März 1948, war von 1997 bis 2013 Präsident der AK Wien und der Bundesarbeitskammer. Zuvor war der Volkswirt Leitender Sekretär des ÖGB.

In den 16 Jahren an der Spitze der AK hat Tumpel für zahlreiche Reformen sowie einen tiefgreifenden Um- und Ausbau der AK-Leistungen im Rahmen des Programms „AK plus“ gesorgt. Politisch stand Tumpel für den Ausgleich der Kräfte und Fraktionen in der ArbeitnehmerInnen-Interessenvertretung und einen kompromisslosen Kurs für die Rechte der ArbeitnehmerInnen.

„Mein Mitgefühl gilt seiner Frau Gertrude Tumpel-Gugerell, der ich mein tiefes Beileid ausspreche“, sagt AK-Präsidentin Renate Anderl. „Ich habe Herbert für seinen Weitblick und seine politische Klarheit

sehr geschätzt. Die Arbeiterbewegung hat Herbert Tumpel viel zu verdanken und wird ihn sehr vermissen.“

Auch ÖGB-Präsident Wolfgang Katzian zeigt sich tief betroffen: „Wir haben einen überzeugten Gewerkschafter und langjährigen, engagierten Mitkämpfer für die Interessen der ArbeitnehmerInnen und Arbeitnehmer verloren. Unser ganzes Mitgefühl gilt seinen Hinterbliebenen und seiner Ehefrau.“ Tumpel habe sich in seinen vier Jahrzehnten aktiven Wirkens in der ArbeitnehmerInnenbewegung stets auf die Seite der Schwächeren gestellt und ihnen damit eine Stimme gegeben.

„Er hat das Verbindende immer über das Trennende gestellt und mit viel Fachwissen und Engagement Österreich vielseitig mitgeprägt. Das reicht vom Beitritt Österreichs zur Europäischen Union bis zur Bewältigung der Wirtschaftskrise. Noch heute tragen viele unserer Forderungen



gen und Erfolge seine Handschrift“, erinnert sich Katzian an das Wirken Tumpels. Tumpel war ab 1973 Mitarbeiter im volkswirtschaftlichen Referat des ÖGB und übernahm 1983 dessen Leitung. Ab 1987 war er Leitender Sekretär für Grundsatz und Finanzen, 1997 wurde er AK-Präsident und bekleidete dieses Amt bis 2013.

ÖGB:

## Lohn- und Sozialdumping wirksam bekämpfen!

ÖGB-Präsident Katzian fordert mehr Engagement der Ratspräsidentschaft. Bisher fehlen Lösungen.

Die Europäische Kommission hat in den vergangenen Jahren wichtige Maßnahmen für die Durchsetzung des Prinzips „Gleicher Lohn für gleiche Arbeit am gleichen Ort“ gesetzt. Um den Stand der Dinge zu diskutieren, lud der ÖGB Anfang Oktober zu einer Diskussion unter dem Titel „Soziales Europa oder Freihandel für Konzerne?“. „Wir freuen uns, dass EU-Kommissionspräsident Jean-Claude Juncker mit seinem Besuch einer Einladung des ÖGB zu einem öffentlichen Europadialog über die soziale Dimension der EU nachgekommen ist“, sagte ÖGB-Präsident Wolfgang Katzian vor rund 500 BelegschaftsvertreterInnen und interessierten TeilnehmerInnen in Wien.

Kritik äußerte Katzian an der österreichischen Ratspräsidentschaft: „Anstatt wirkliche Probleme zu behandeln,

führt die Bundesregierung eine massive Verunsicherungspolitik. Die Schlagworte ‚Ein Europa, das schützt‘ sind nicht mehr als leere Worthülsen.“ Nach wie vor besteht ein massives Lohngefälle in der EU. Zusätzlich pendeln 1,7 Millionen Europäerinnen und Europäer täglich in einen anderen Mitgliedstaat, um dort zu arbeiten. „Lohn- und Sozialdumping sind damit in zahlreichen Branchen Tür und Tor geöffnet“, betonte der ÖGB-Präsident.

Besonders betroffen sind beispielsweise Bauwirtschaft oder Transportgewerbe, wo teilweise mehr als die Hälfte aller Entsendeunternehmen Lohndumping betreiben. „Und das wird auch nach der österreichischen Ratspräsidentschaft weiter der Fall sein“, ärgerte sich Katzian über die Tatenlosigkeit der Bundesregie-

rung. Dabei ist Österreich vom grenzüberschreitenden Lohn- und Sozialdumping europaweit am stärksten betroffen. „Diese direkte Betroffenheit reicht aber offenbar nicht, um das Thema auf die Agenda des österreichischen Ratsvorsitzes zu bringen“, wiederholte Katzian seine Kritik an der Bundesregierung. „Mehr noch: Die Soziale Säule kommt im Arbeitsprogramm mit keinem Wort vor.“

Gerade im Hinblick auf die EU-Wahlen im kommenden Jahr ist es wichtig, dass Europa konkrete Angebote für die Menschen hat, betonte Katzian: „Es muss gelingen, ein Europa zu bauen, zu dem die Menschen Ja sagen können. Das kann nur funktionieren, wenn wir die soziale Säule endlich mit Leben erfüllen, zum Beispiel durch konkrete Maßnahmen gegen Lohn- und Sozialdumping.“

## Man kann nicht alles wissen ...

**Austeritätspolitik:** Budgetpolitik, die einen ausgeglichenen Staatshaushalt ohne Neuverschuldung anstrebt. Ob die Kürzung staatlicher Ausgaben (Austerität = Disziplin, Entbehrung, Sparsamkeit) tatsächlich geeignet ist, besonders in Krisenzeiten wirtschaftliche Stabilität herzustellen und die nationale Handlungsfähigkeit nachhaltig zu erhöhen, wird von ExpertInnen bezweifelt. Einschnitte in den Sozialhaushalt und in das Investitionsbudget würden die Wirtschaftskraft eines Landes eher schwächen. Erfolgt die Austeritätspolitik bei Überschuldung zur Verhinderung eines Staatsbankrotts, gibt es allerdings kaum Alternativen, da internationale Kreditgeber nicht mehr bereit sind, weitere Kredite zu gewähren. (Seite 36)

**Bourgeoisie** (frz., sprich: burschwäsie): Großbürgertum (Seite 7)

**Buffett, Warren:** US-Großinvestor und Unternehmer, geb. 1930; erhielt wegen seiner treffsicheren Anlageentscheidungen mit hohen Renditen den Spitznamen „Orakel von Omaha“. Fast das gesamte Vermögen des Multi-Milliardärs ist in dem von ihm aufgebauten und geleiteten Investment-Unternehmen Berkshire Hathaway angelegt, dessen größter Aktionär er nach wie vor ist, obwohl er seit 2006 laufend Aktien für Spenden verkauft. Der Gesamtwert seiner Unternehmensbeteiligungen lag Ende 2017 bei mehr als 140 Milliarden Euro. 2010 startete Buffett mit Bill Gates die Kampagne The Giving Pledge („Das Versprechen, etwas herzugeben“), in der die Superreichen Geld für wohltätige Zwecke spenden sollten. An der mittlerweile internationalen Kampagne sind heute mehr als 130 Personen beteiligt. (Seite 34)

**El-Khomri-Gesetz:** 2015 wurde die sozialdemokratische Politikerin Myriam El Khomri Ministerin für Arbeit, Beschäftigung und sozialen Dialog. Sie erarbeitete umstrittene Arbeitsgesetze, die es Unternehmen unter anderem ermöglichten, von den allgemeinen Tarifverträgen abzuweichen. Nachdem sich abgezeichnet hatte, dass das Gesetz keine Mehrheit erzielen würde, setzte es die Regierung durch eine Ausnahmeregelung der französischen Verfassung ohne Parlamentszustimmung in Kraft. (Seite 37)

**Europäische Menschenrechtskonvention (EMRK):** Die Konvention zum Schutz der Menschenrechte und Grundfreiheiten enthält einen Katalog von Grundrechten und Menschenrechten, über deren Umsetzung der Europäische Gerichtshof für Menschenrechte in Straßburg wacht. Sie trat 1953 in Kraft und kann nur von Mitgliedern des Europarates unterzeichnet werden bzw. ist die Unterzeichnung der EMRK eine Bedingung für die Mitgliedschaft im Europarat. (Seite 15)

**Fünf-Sterne-Bewegung (MoVimento 5 Stelle):** 2009 von dem Kabarettisten Beppe Grillo gegründete italienische BürgerInnenbewegung, die im März 2018 als stärkste Einzelpartei aus den Wahlen hervorging.

Seitdem bildet die linksliberale, populistische und EU-kritische Bewegung gemeinsam mit der Lega Nord die Regierung. (Seite 37)

**Globaler Rechtsindex des IGB:** Seit 2014 jährlich veröffentlichte Publikation des Internationalen Gewerkschaftsbundes (IGB), in der Verletzungen international anerkannter kollektiver ArbeitnehmerInnenrechte durch Regierungen und ArbeitgeberInnen dokumentiert werden. In der Ausgabe 2018 wurden 142 Länder anhand von 97 international anerkannten Indikatoren bewertet. Schlimmste Regionen für werktätige Menschen sind derzeit Nordafrika und der Nahe Osten. (Seite 36)

**Kernarbeitsnormen:** Die Internationale Arbeitsorganisation ILO (International Labour Organization) hat vier Grundprinzipien: Vereinigungsfreiheit und Recht auf Kollektivverhandlungen, Beseitigung der Zwangsarbeit, Abschaffung von Kinderarbeit, Verbot der Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf. Diese Prinzipien wurden in den Jahren von 1948 bis 1999 in acht Übereinkommen, den Kernarbeitsnormen, konkret ausgestaltet. Alle 187 Mitgliedsstaaten der ILO müssen regelmäßig über die Umsetzung von Arbeitsnormen Bericht erstatten, egal ob eine Ratifizierung der Übereinkommen stattgefunden hat. Normverletzungen können von Regierungen bzw. ArbeitnehmerInnen- und ArbeitgeberInnenvertretungen der ILO vorgelegt werden. (Seite 38)

**Kurie:** 1861 erließ Kaiser Franz Joseph das Februarpatent, das einen Reichsrat bestehend aus Abgeordneten- und Herrenhaus vorsah. Die Mitglieder des Herrenhauses wurden vom Kaiser ernannt. Das Abgeordnetenhaus wurde von den Landtagen beschickt, die mittels des Kurienwahlrechts gewählt wurden. Das bedeutet, dass vier Kurien (Großgrundbesitz; Städte, Märkte, Industrieorte; Handels- und Gewerbetreibende; Landgemeinden) VertreterInnen in die Landtage entsandten, die wiederum ihre VertreterInnen im Reichsrat bestimmten. Das Wahlrecht in den Kurien war an den Bildungsgrad oder die Steuerleistung gekoppelt (= Zensuswahlrecht), aber nicht an das Geschlecht. Erbrachte eine Frau die nötige direkte Steuerleistung, so konnte sie über einen Vertreter oder einen Bevollmächtigten wählen. 1873 wurde weitgehend die direkte Wahl der Abgeordneten, also ohne Umweg über die Landtage, eingeführt. Für alle Kurien bis auf den Großgrundbesitz wurde das Wahlrecht zudem an das männliche Geschlecht gekoppelt. (Seite 27)

**Lega (Nord):** Die 1989 gegründete Lega Nord war ursprünglich nur in Norditalien aktiv, propagierte zum Teil sogar die Abspaltung des reichen Nordens, trat aber 2018 als Lega in ganz Italien an. Die Partei setzt sich hauptsächlich für die Föderalisierung des Landes und für Zuwanderungsbeschränkungen ein. Parteisekretär Matteo Salvini, seit Juni 2018 Innenminister und stellvertretender Ministerpräsident,

trug entscheidend zur rechtspopulistisch-fremdenfeindlichen Ausrichtung der Lega bei. (Seite 37)

**Monti, Mario:** italienischer Wirtschaftswissenschaftler und Politiker, geb. 1943; als Ministerpräsident leitete er von 2011 bis 2013 ein Kabinett aus parteilosen Fachleuten. Seit 2007 ist er Mitglied im Rat der Weisen zur Zukunft Europas. (Seite 37)

**Mumbai (bis 1996 Bombay):** wichtigste Hafenstadt in Indien mit 12,5 Mio. EinwohnerInnen (28,4 Mio. in der gesamten Metropolregion). Mit acht Quadratkilometern ist Mumbais Naturhafen einer der größten Häfen der Welt. (Seite 38)

**Piketty, Thomas:** französischer Wirtschaftswissenschaftler, geb. 1971; 2007 wirtschaftspolitischer Berater der Präsidentschaftskandidatin Ségolène Royal. International bekannt wurde er 2013 durch sein Buch „Das Kapital im 21. Jahrhundert“, in dem er seine bisherigen historischen Forschungen zur Einkommens- und Vermögensverteilung mit einer Theorie des Kapitalismus verknüpfte: Unregulierter Kapitalismus führe unweigerlich zu steigender Vermögenskonzentration, starke Vermögenskonzentration zu stagnierender Wirtschaft und dies sei eine Bedrohung für die Demokratie. Aktuelle Publikation: Ökonomie der Ungleichheit. (Seite 34)

**Riester-Rente:** 2000/2001 durchgeführte Rentenreform in Deutschland, mit der das Nettoentniveaueines idealtypischen Beschäftigten, der 45 Jahre lang Sozialversicherungsbeiträge eingezahlt hat, von 70 auf 67 Prozent reduziert wurde. Namensgeber war Walter Riester, der als Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung (1998–2002) für die Förderung der privaten Vorsorge plädierte. (Seite 13)

**Schlecker:** 1975 eröffnete der gelernte Fleischhauer Anton Schlecker den ersten Drogeriemarkt. Zwei Jahre später gab es bereits 100, 2008 europaweit mehr als 15.000 Filialen. Schlecker war außerdem einer der größten Kapitalgeber für die Expansion von Lidl. Vor dem Schlecker-Insolvenzantrag 2012 soll die Familie Millionen auf die Seite geschafft haben, 2017 wurden Anton Schlecker und seine Kinder zu Haftstrafen verurteilt. (Seite 14)

**Soziale Säule:** eigentlich: Europäische Säule sozialer Rechte (ESSR); Initiative der EU-Kommission, mit der umfassende Reformen der europäischen Arbeitsmärkte und Sozialsysteme angestoßen werden sollen. Ende 2017 bekannten sich die 28 Staaten zu gemeinsamen Mindeststandards, darunter faire Löhne, Hilfe bei Arbeitslosigkeit und angemessene Renten. Als konkrete Maßnahmen zur Umsetzung der ESSR schlug die Kommission im März 2018 u. a. die Gründung einer Europäischen Arbeitsmarktbehörde vor. Obwohl die Initiative allgemein begrüßt wurde, ist nach wie vor offen, ob und in welcher Form sie umgesetzt wird. (Seite 45)

**Zensor:** Prüfer, Kontrolleur (Seite 29)



## Die neue ArbeiterInnenklasse Menschen in prekären Verhältnissen

Veronika Bohrn Mena

Studien und Berichte / ÖGB-Verlag 2018 / 206 Seiten / EUR 19,90  
ISBN 978-3-99046-325-3

Die Arbeitswelt wird zunehmend durch Angst und Unsicherheit geprägt. Mehr als zehn Prozent der Beschäftigten befürchten, dass sie innerhalb der nächsten sechs Monate ihren Arbeitsplatz verlieren werden. Befristete Arbeitsverhältnisse und atypische Beschäftigung nehmen zu. Frauen sind davon noch stärker betroffen als Männer. Das durch die ArbeiterInnenbewegung hart erkämpfte Normalarbeitsverhältnis droht zu verschwinden.

Dieses Buch liefert nicht nur einen umfassenden Überblick über die Entwicklung von prekärer Beschäftigung in Europa seit den frühen 1980er-Jahren. Auch betroffene ArbeitnehmerInnen kommen darin zu Wort. Sie berichten von ihrem Leben und Leid mit miesen Jobs und prekären Arbeitsbedingungen. Mit ihrer Hilfe und durch sie zeigt die Autorin einfühlsam auf, was Hungerlöhne, fehlender rechtlicher Schutz und mangelnde soziale Absicherung für die Betroffenen und ihre Angehörigen tagtäglich bedeuten.

Nicht zuletzt macht das Werk eindrucksvoll deutlich, dass für Arbeitende kein Weg daran vorbeiführt, sich selbst als Kollektiv zu begreifen. Denn sie bilden unabhängig von ihrer Herkunft, ihrem Geschlecht, ihrer Hautfarbe und ihrem Alter eine Gemeinschaft, die mit den gleichen Problemen kämpft. Solidarisches Handeln stellt für lohnabhängige Menschen die einzige Möglichkeit zum Machtausgleich dar. Dieser ist nötig, um ein selbstbestimmtes, sicheres und chancengerechtes Leben für alle durchzusetzen.

### **BESTELLEN**

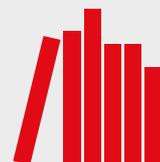
**VERSANDKOSTENFREI IM THEMESHOP DES ÖGB-VERLAGS**

[www.arbeit-recht-soziales.at](http://www.arbeit-recht-soziales.at) / [kontakt@arbeit-recht-soziales.at](mailto:kontakt@arbeit-recht-soziales.at)

**DIREKT IN DER FACHBUCHHANDLUNG DES ÖGB-VERLAGS**

1010 Wien, Rathausstraße 21

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



# 60 Stunden pro Woche arbeiten?

## 12 Stunden am Tag?



### So geht's nicht!

Die Industrie bestellt, die Regierung liefert,  
und wir ArbeitnehmerInnen bezahlen mit unserer  
Gesundheit, unserer Freizeit und unserem Geld.

#### ⊖ UNSERE GESUNDHEIT

Längere Arbeitszeiten machen krank und führen zu mehr Unfällen.

#### ⊖ UNSERE FREIZEIT

Familie, Freundschaften und Hobbys bleiben auf der Strecke.

#### ⊖ UNSER GELD

Zuschläge für die 11. und 12. Stunde werden entfallen. Das ist Lohnraub!

 oegb.at

 oegb\_at

**ÖGB** ÖSTERREICHISCHER  
GEWERKSCHAFTSBUND

## Arbeitszeit-Hotline



# 0800 22 12 00 60

Mo-Do: 9-18 Uhr, Fr: 9-16 Uhr

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

\_\_\_\_\_

Straße/Gasse

Haus-Nr./Stiege/Stock/Tür

Postleitzahl

Ort

Besten Dank

AW