

die *Arbeit*

Das Magazin des Gewerkschaftlichen Linksblocks

Arbeitszeit - Freizeit



- 4** KampftHEMA Arbeitszeit
- 6** Schöne freie Leibeigenschaft?
- 8** Einkaufen rund um die Uhr?
- 10** Der Preis der Mobilität
- 13** Das neue Schweigen der Lämmer
- 15** Lehrjahre sind keine Herrenjahre!
- 20** ÖGB: Lobbying statt Mobilisierung

Kampffrage für die Gewerkschaften

Arbeiten wir um zu leben oder leben wir um zu arbeiten? Die Entstehung des 1. Mai als Kampf- und Feiertag der ArbeiterInnenbewegung ist untrennbar mit dem Kampf für eine kürzere Arbeitszeit verbunden. Die letzte allgemeine Arbeitszeitverkürzung auf 40 Stunden fand in Österreich 1975 statt. Bereits seit zwanzig Jahren fordert der ÖGB nunmehr die 35-Stundenwoche - realpolitisch aber ist Österreich durch die Flexibilisierung mit 44,1 Stunden realer Wochenarbeitszeit heute Vize-Europameister, nur in Griechenland wird noch länger gearbeitet. Der Acht-Studentag scheint angesichts der Regierungspläne für längere Arbeitszeiten Schnee von gestern...

Zitate, die alles sagen:

„**Die fünf am schnellsten aufstrebenden Berufe sind weibliche Berufe, wie psychologische Betreuung und Altenpflege. Männer werden immer entbehrlicher**“, *Matthias Horx, zeitgeistig-neoliberaler Trendforscher*

„**Die Festsetzung eines normalen Arbeitstags ist das Resultat eines vielhundertjährigen Kampfs zwischen Kapitalist und Arbeiter**“, *Karl Marx in „Das Kapital“*

„**Samstags gehört Vati mir!**“, *Maipakat des DGB Ende der 50er Jahre*

„**An die Stelle des prunkvollen Katalogs der >unveräußerlichen Menschenrechte< tritt die bescheidene Magna Charta eines gesetzlich beschränkten Arbeitstags, die endlich klarmacht, wann die Zeit, die der Arbeiter verkauft, endet, und wann die ihm selbst gehörige Zeit beginnt.**“, *Karl Marx in „Das Kapital“*

Impressum:

Herausgeberin: Karin Antlanger

Verleger: Fraktion Gewerkschaftlicher Linksblock - GLB im ÖGB.

Redaktion: Leo Furtlehner, Gerhart Haupt, Oliver Jonischkeit, Anita Kainz, Anna-Erika Paseka, Hubert Schmiedbauer, Ernst Wieser, Sepp Zaunegger

MitarbeiterInnen dieser Nummer: Karin Antlanger, Leo Furtlehner, Gerhard Haupt, Lutz Holzinger, Oliver Jonischkeit, Anita Kainz, Michael Linser, Max Müller, Anna-Erika Paseka, Siegfried Pötscher, Michael Schmida, Dieter Schindlauer, Thomas Schmidinger, Hubert Schmiedbauer, Josef Stingl, Ernst Wieser

Fotos: GLB-Archiv

Lektorat: Wolfgang Rohrstorfer

Grafik, Satz und Layout: Ernst Wieser

Druck: Druckerei Luigard, 1100 Wien, Johann-Pölzer-Gasse 3.

Redaktionsadresse: Redaktion „Die Arbeit“, 1110 Wien, Hugogasse 8.

Mail: office@glb.at, **Web:** www.glb.at

Bestellungen: Schriftlich an den GLB im ÖGB (Adresse siehe rechts). Bei Zuschriften an die Redaktion Absender angeben. Für unverlangt eingesandte Manuskripte und Fotos wird keine Haftung übernommen. Namentlich gezeichnete Beiträge müssen nicht unbedingt mit der Meinung der Redaktion oder des Gewerkschaftlichen Linksblock übereinstimmen.

Einzelpreis: 2 Euro. Jahresabo 8 Euro. Im GLB-Mitgliedsbeitrag von 20 Euro ist das Abo inkludiert. Das Redaktionsteam arbeitet ehrenamtlich, Druck und Versand kosten jedoch Geld. Spenden sind willkommen!

Bankverbindung: BAWAG 03410 665 190 (BLZ 14.000)

Redaktionsschluss dieser Ausgabe: 2. April 2007

Redaktionsschluss der nächsten Ausgabe: 18. Juni 2007 mit dem Schwerpunkt: Steuerpolitik

LeserInnenbriefe sind willkommen! (Kürzung vorbehalten)

Kontakt

GLB-Bundesleitung

Hugogasse 8, 1110 Wien,
0664/6145012, office@glb.at
www.glb.at

GLB im ÖGB

Laurenzerberg 2, 1010 Wien, 01/
53 444-308,309
oliver.jonischkeit@oegb.at

GLB in der vida

Margaretenstraße 166/M3, 1050
Wien, 01/54641-296, www.glb.at
ernst.wieser@vida.at

GLB in der GdG

Elterleinplatz 6/2.Stock, 1170
Wien, 01/4076936, glb-
gemeinde@inode.at
www.glb-gemeinde.at

GLB in der GFP

Adresse siehe GLB im ÖGB,
0664 / 465 33 83

GLB in der GMTN

siehe GLB im ÖGB,

GLB in der GPA-DJP

siehe GLB im ÖGB
www.glb-gpa.at

GLB-Niederösterreich

Andreas Hofer-Straße 4, 3100
St.Pölten, 02742 / 710 74-0,
lipress@aon.at

GLB-Oberösterreich

Melicharstraße 8, 4020 Linz
0732 / 652156, office@glb.at

GLB-Steiermark

Lagergasse 98 a, 8021 Graz
0316 / 71-24-36, glb.stmk@kpoe-
graz.at

GLB-Salzburg

Elisabethstraße 11, 5020 Salzburg,
0662 / 87-22-44, glb.salzburg@aon.at

GLB-Tirol

Gumpstraße 36, 6020 Innsbruck,
0699 / 81732423, glb@glbtiroil.info
www.glbtiroil.info

GLB-Kärnten

Ludwig-Walter-Straße 29, 9500 Villach,
04242 / 31091, glb@kpoe-
villach.at
www.glb.kpoe-villach.at

Inhalt

Seite

Kampftema Arbeitszeit	4 - 5
Schöne freie Leibeigenschaft?	6 - 7
Einkaufen rund um die Uhr?	8
Aufschwung – für wen?	9
Der Preis der Mobilität	10
Hurra, ich bin selbstständig!	11
Zwischen Betriebsausflug und Freizeit	12
Das Geriatriekonzept der Stadt Wien	12
Das neue Schweigen der Lämmer	13
Fremdenfeindlichkeit in der Arbeitswelt	14
Lehrjahre sind keine Herrenjahre!	15
Das falsche Bewusstsein	16
60 Jahre E-Wirtschaft Verstaatlichung	17
Wiederaufbau und Bürgerkrieg	18 - 19
ÖGB: Lobbying statt Mobilisierung	20
Europa für die Rechte der Frauen	21
Arbeitsrecht-Tipp	21
GLB-Betriebsrat bei Staatsoper	22
Betriebsratswahl bei BFI-Steiermark	22
Termine 1. Mai 2007	23
Spendenübergabe für Cuba	23

Apropos Mindestlohn

Die Regierung will tausend Euro Mindestlohn – per General-Kollektivvertrag, sofern die „Sozialpartner“ mitspielen. Tausend Euro brutto (das sind rund 820 Euro netto) sind bei einer 40-Stundenwoche gerade 5,80 Euro pro Stunde. Andere Länder sind da schon weiter.

Luxemburg hat bereits einen Mindestlohn von 9,08 Euro pro Stunde, Irland 8,30 Euro, Frankreich 8,27 Euro, die Niederlande 8,13 Euro, Großbritannien 7,96 Euro und Belgien 7,93 Euro – gesetzlich verankert und damit allgemeingültig, wohlgemerkt. Davon ist Österreich als drittreichstes Land der EU noch meilenweit entfernt...

Editorial

Mag.
Karin Antlanger
Juristin und
Sozialpädagogin
Betriebsrats-
Vorsitzende
EXIT-sozial Linz
Bundesvorsitzende des GLB



Arbeitszeitverkürzung ist Frauenpolitik

Am 8. März überboten sich die ÖGB-Fraktionen wieder gegenseitig: Zwischen Valentinstag und Muttertag wurden Blumen und Süßes verteilt, statt eines Valentinerherzlers gab es Folder dazu. Auch die ÖGB-Frauen haben entdeckt, dass die Lohnschere nur zu schließen ist, wenn Frauen sich nicht mehr mit der Funktion der „Dazuverdienerin“ abfinden. Armut ist weiblich und alt: die Teilzeitquote inklusive geringfügig Beschäftigter liegt bei den erwerbstätigen Frauen etwas über 40 Prozent, bei Männern unter sechs Prozent. Wenn wir noch bedenken, dass mehr als 70 Prozent aller geringfügig Beschäftigten Frauen sind und mehr als 15 Prozent der Frauen nach der Kinderkarenz in die Arbeitslose gehen, dann wird auch klar, warum die Alterspension von Frauen nur halb so hoch ist, wie die der Männer. Die Frauen-Billiglohnbranchen tun dann noch das ihre dazu.

Jahrelang sprachen sich ÖGB-Frauen und Gewerkschaften für mehr Teilzeitarbeitsplätze aus, weil sie damit die bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie erhofften. Nun ist auch ihnen klar, dass diese Forderung ein Eigentor war und der Anspruch auf jahrelange Elternteilzeit Vollzeitarbeitsplätze reduziert und in weiterer Folge die künftigen Pensionen kräftig senkt.

Ein Ausbrechen aus der Armutsfalle ist für Frauen daher nur möglich,

- wenn die Vereinbarkeit von Beruf und Familie als gesellschaftliche Aufgabe erkannt und nicht nur den Frauen überantwortet wird;
- eine Arbeitszeitverkürzung auf 30 Stunden pro Woche bzw. sechs Stunden pro Tag wieder ein verstärktes Angebot an Vollzeitarbeitsplätzen bringt;
- eine Arbeitszeitverkürzung bei vollem Lohn erfolgt und auch ein gesetzlicher Mindestlohn von 1.300 Euro mit jährlicher Teuerungsabgeltung in Kraft tritt. Gesetzlich deswegen, weil es die Gewerkschaften bis heute nicht geschafft haben, Kollektivverträge für alle unselbständig Beschäftigten durchzusetzen bzw. manche KV für eine 40 Stunden-Woche Monatsbezüge von weit unter tausend Euro brutto vorsehen.

Von Lutz Holzinger

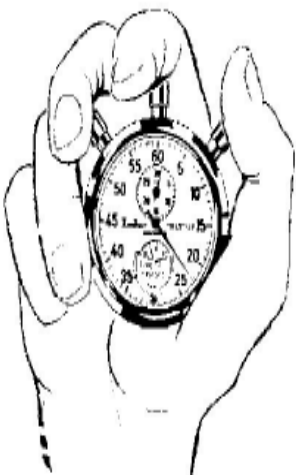
Kampfthema Arbeitszeit

Wenn die ÖGB-Spitze die Frage erörterte, weshalb sie im Abseits gelandet ist und nur noch Dank der Gutmütigkeit der Mitglieder über eine Existenzgrundlage verfügt, würde sie früher oder später auf die Zeitproblematik stoßen. Sie ist das Um und Auf dessen, was altmodisch Klassenkampf genannt wird.



Die Auseinandersetzung zwischen Lohnarbeit und Kapital ist keine Erfindung von Revolutionsromantikern, sondern ein Gesetz des Verwertungsprozesses im Kapitalismus. Die Unternehmen sind nur in dem Maß an lebendigen Arbeitskräften interessiert, als sie erforderlich sind, um den Produktionsprozess in Gang zu setzen und zu halten. Für die geleistete Arbeit erhalten die Werk tätigen nicht den Gegenwert ihrer konkreten Leistung bezahlt, sondern lediglich Lebenshaltungskosten im engeren oder weiteren Sinn refundiert. Die Differenz zwischen dem Wertzuwachs, der in der Produktion erzielt wird, und den Kosten, die Produktionsanlagen und Rohstoffe, Vor- und Hilfsmaterial sowie Löhne und Gehälter verursachen, ist der Mehrwert.

Dieser Mehrwert der Produktion ist offensichtlich der lebendigen Arbeitskraft zu verdanken. Eine wundersame Vermehrung von toter Materie wie Brot gibt es nur in der Bibel. Angeeignet wird dieser Mehrwert vom jeweiligen Unternehmen, in dem gearbeitet wird. Die einseitige Aneignung des Mehrwerts wird Ausbeutung genannt. Dabei han-



delt es sich um keine moralische, sondern eine wissenschaftliche Kategorie. Marx beklagt diesen Tatbestand zunächst nicht, sondern beschreibt ihn und weist nach, dass es ist, wie es ist.

Umstrittene Zeitfrage

Mit dem Lohn erwerben die Kapitalisten das Recht, die Arbeitsfähigkeit ihrer ArbeiterInnen und Angestellten in einem bestimmten Zeitraum zu nützen, der in Tages-, Wochen- und Jahresquanten festgelegt wird. Wird der vereinbarte Rahmen überschritten, sind in der Regel zusätzliche Zahlungen fällig. Gegenstand einer zentralen Auseinandersetzung zwischen Lohnarbeit und Kapital ist daher die Festlegung der jeweils konkreten Arbeitszeit pro Tag, pro Woche und pro Jahr für den vereinbarten Grundlohn. Die ganze Geschichte der Arbeiterbewegung hat sich seit Beginn der Industrialisierung vor allem auch um die Zeitfrage gedreht.

Von Anfang an war das Hauptmotiv der Werk tätigen, für ihre Rechte einzutreten und sich in Gewerkschaften zu organisieren, die nur gemeinsam Erfolg versprechenden Bemühungen um eine Begrenzung der Arbeitszeit, von der die Unternehmen nie genug bekommen konnten. Erst als die schrankenlose Ausplünderung der arbeitenden Menschen die Kampfkraft der Armeen zu gefährden begann, gab es im 19. Jahrhundert zarte Bemühungen zur staatlichen Regulierung des Arbeitstags. Wie weit die Internationalisierung des Arbeitskampfes schon damals vorangeschritten war, zeigt die Tatsache, dass der 1. Mai von Anfang an weltweit als

Kampftag um die Arbeitszeitverkürzung gefeiert wurde.

Drei wesentliche Etappen sind in diesem Bereich auszumachen. Bis zum Ausbruch des 1. Weltkriegs wurde, weil damals bis zu 60 Arbeitsstunden pro Woche üblich waren, um den Achtstundentag und die Sechstageswoche gefochten. Die revolutionären Ereignisse nach dem Zusammenbruch der Mittelmächte führten zur Durchsetzung dieser Forderung. Im Zuge der Bemühungen der Reaktion, den „revolutionären Schutt“ wegzuräumen, gab es wieder Initiativen zur Verlängerung des Arbeitstags. Der Faschismus mit autoritärer Arbeitsgesetzgebung und der Ausschaltung der organisierten Arbeiterbewegung brachte aus der Sicht des großen Kapitals den Durchbruch in der Verlängerung des Arbeitstags wiederum auf zehn bis zwölf Stunden. Nach dem Zusammenbruch des Faschismus und dem Vorrücken von Staaten mit sozialistischem Anspruch nach Mitteleuropa, wurden in den meisten westeuropäischen Ländern sozialstaatliche Verfassungsgrundlagen gelegt.

Konsequenzen aus der Niederlage

Daraus entwickelte sich eine Orientierung auf den Sozial- bis Wohlstandsstaat. Für die enorme Steigerung der Arbeitsproduktivität, die vorübergehend sogar lohnmäßig einigermaßen abgegolten wurde, war die systematische Verkürzung der Arbeitszeit geradezu Voraussetzung. Eine relativ kurze Periode führen Lohnarbeit und Kapital gut damit, auf die Steigerung des

relativen (Steigerung der Produktivität) statt wie im Faschismus auf die Steigerung des absoluten Mehrwerts (Verlängerung des Arbeitstags) zu setzen. Das war gleichzeitig die materielle Grundlage für die Ausbildung der Sozialpartnerschaft zwischen den Verbänden der Arbeiter- und Unternehmerschaft. Durchgesetzt wurde die Verkürzung der Wochenarbeitszeit zunächst auf 48 und dann auf 40 Stunden, die Verkürzung der Arbeitswoche von sechs auf fünf Tage und eine wesentliche Erhöhung des Urlaubs auf bis zu sechs Wochen.

Diese Entwicklung war mit dem Ausbruch der ersten Ölkrise 1974 abgeschlossen. Obwohl oder weil die Sozialdemokratie in dieser Periode in den meisten westeuropäischen Staaten die Regierung stellte, begann zunächst weitgehend unbemerkt eine Wende. Zwar wurde die 35-Stunden-Woche noch als neues Ziel formuliert, aber von den Gewerkschaften nur äußerst zögerlich umgesetzt. Über die Verkürzung der Wochenarbeitszeit um zwei auf 38 Stunden ist man nahezu nirgends hinaus gekommen. Gleichzeitig hagelte es eine Offensive des Kapitals mit Schlagworten wie Flexibilisierung, Durchrechnungszeiten, Teilzeit, Kapazitätsorientierung, Ich-AG, „freie“ Dienstverträge usw. kombiniert mit einer nun bereits rund 30 Jahre währenden Diskussion über die Frage, ob die Pensionen in Zukunft finanziert werden können.



Als Begleiterscheinung dieser Strategie trat spätestens ab Beginn der 90er Jahre eine Stagnation der Löhne und Gehälter ein. Da die Werktätigen keinen Anteil an den Produktivitätssteigerungen erhielten, hatten die Unternehmen objektiv noch mehr Mittel zur Verfügung, um Rationalisierungsinvestitionen noch effektiver und rascher vorzunehmen. Die Zurückhaltung der ÖGB-Spitze sowohl in der Lohn- als auch in der Arbeitszeitfrage ist daher direkt mit verantwortlich für die ständige Steigerung der Arbeitslosigkeit und die Schwächung der Kaufkraft der Werktätigen in den letzten 15 Jahren.

Neuer Anlauf unerlässlich

Bei Analyse der Untätigkeit der ÖGB-Spitze drängt sich der Schluss auf, dass sie die Wende vom sozialpartnerschaftlichen Konsens mit dem Klassengegner zur erneuten Konfrontation verschlafen hat und nicht weiß, wie sie in dieser neuen Situation agieren soll. Zweckmäßig erscheint eine volle Konzentration darauf, nach einer langen Durstpause wieder nachhaltige Erfolge in den beiden Themen Lohnsteigerung und Arbeitszeitverkürzung anzustreben.

Um in diesen Kernbereichen weiter zu kommen, erscheint eine neue Arbeitsweise der Führungen von ÖGB und Fachgewerkschaften erforderlich. Dazu ist es notwendig, Maßnahmen in beiden „Kampfbereichen“ nicht unter Ausschluss der Gewerkschaftsöffentlichkeit im stillen Kämmerlein mit dem Klassengegner auszuhandeln. Vielmehr kommt es darauf an, vor Lohnverhandlungen in die Betriebe



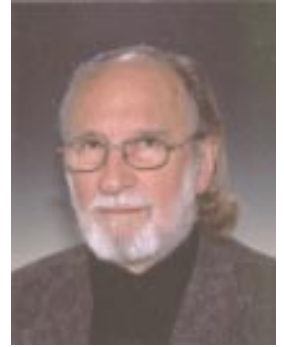
der jeweiligen Branchen zu gehen und die Erwartungen der KollegInnen vor Ort in Erfahrung zu bringen. Lohnabschlüsse sollten, sofern sie hinter den Ursprungsforderungen zurückbleiben, den betroffenen Beschäftigten zur Abstimmung vorgelegt werden. Denn sie und nicht die ÖGB-Funktionäre müssen mit dem Verhandlungsergebnis leben.

Für die Formulierung und Durchsetzung von weiteren Schritten zur Arbeitszeitverkürzung sollten, falls keine gesetzliche Regelung ins Auge gefasst wird, Betriebsrätekonferenzen auf Landes- und Bundesebene einberufen werden. Sie sollten verbindlich konkrete Vorhaben und Projekte unter Beratung durch die Fachleute aus dem ÖGB in Bezug auf Inhalt und Zeitplan beschließen. Gleichzeitig sollte der selbstreferenzielle Zustand beendet werden, dass Spitze und Bürokratie des ÖGB lediglich die Aufgaben ausführen, die sie sich selbst gestellt haben. Stattdessen sollten sie sich als demokratische Dienstleistungsorgane verstehen, die dazu da sind, die Interessen und Arbeitsaufträge der ÖGB-Mitglieder umzusetzen.

Lutz Holzinger ist Journalist in Wien

Von Hubert Schmiedbauer

Arbeitswelt: Schöne freie Leibeigenschaft?



Wer zahlt, schafft an, protzt ein Konzernherr. UnternehmerInnen und ihre „Leistungsträger“ bereiten Einzelverträge vor, in denen die Arbeit“nehmer“ keine Rechte haben – unterschreib oder geh! Als „Sozialpartner“ angemalte SprecherInnen der Ausbeutungswirtschaft machen Druck auf die Politik mit der Lizitation zur Arbeitszeitverlängerung für mehr Profit. Der Weg neoliberaler Wirtschaftspraktiken zu feudalen Zuständen geht seit Jahren nahezu ungehindert weiter.

Mehr als die Hälfte der ArbeiterInnen scheidet wegen berufsbedingter Schäden vorzeitig aus dem Beruf aus. Die heute aktive Generation in der gesamten Arbeitswelt ist von neuen Belastungen betroffen, deren Auswirkungen noch nicht bekannt sind. Ein großer Teil von ihnen wird in der durch Pensions“reformen“ verlängerten Lebensarbeitszeit nicht mehr erwerbsfähig sein.

Diskussionen um eine Anhebung des Pensionsantrittsalters gibt es seit rund zwanzig Jahren. Alfred Dallinger bezeichnete sie als Möglichkeit – wenn die Arbeitswelt radikal verändert wird. Und damit meinte er auch eine Verkürzung der täglichen und wöchentlichen Arbeitszeit, wofür es damals starke gewerkschaftliche Aktionen, vor allem der Metaller in Deutschland, gab. In Österreich wurden seither von Gewerkschaftstagen und Kongressen hunderte Beschlüsse zum Thema Arbeitszeitverkürzung gefasst.

Die österreichischen Unternehmer – sich auf das mächtige internationale Kapital stützend – beten die Formel „10-12-60“ her: Normalarbeitszeit statt 8 täglich 10 Stunden, erlaubte 12 Stunden bzw. 60 Wochenstunden. Die Flexibilität soll darin bestehen, dass keine Überstunden bezahlt werden, sondern die Arbeitszeiten im erlaubten Bereich schwanken. Eine Durch- und Abrechnung (Freizeitausgleich) war ursprünglich mit zwei Monaten angedacht, im

Hinaufzuziehen hält man zurzeit bei zwei Jahren. Es gab schon die Idee lebenslanger Arbeitszeitkonten. Die Gewerkschaften sind aber „bereit, neue Wege zu gehen“.

Im Gezeter um die Sonntagsarbeit sind zurzeit die mächtigen Handelsketten, die Einkaufszentren und die gehobene Hotellerie am lautesten. Letztere haben in ihrem eigenen Bereich maximale Feudalstrukturen mit wachsenden Flexibilisierungen und mit Tausenden rechtlosen Saisoniers entwickelt, gegen die sich aktive BetriebsrätInnen immer schwerer tun. Im Bereich der touristischen Mittel- und Kleinbetriebe herrschen ohnehin patriarchalische Verhältnisse vor.

Mehrere Beispiele ließen sich aus den Handelsketten bringen. Einer der jüngsten Fälle ist die Firma KIK, für die das Wort Demokratie vor dem Geschäftseingang abgegeben werden sollte. Das gesetzwidrige Theater um die Wahl eines Betriebsrates war den Chefs in der deutschen Zentrale schon peinlich. So plump will man die Herrschaft der Besitzenden nicht ausüben – es gibt feinere Methoden, worüber die KollegInnen vor allem aus den multinationalen Industriekonzernen berichten können.

Zurück ins 19. Jahrhundert

Die zweite Hälfte des 19. Jahrhunderts war geprägt durch den Kampf um

das Recht, sich zu organisieren, um das Wahlrecht – und um den Achtstundentag. Der erste Weltkrieg und die revolutionären Bewegungen in seinem Gefolge waren die erste radikale Schwächung des kapitalistischen Wirtschafts- und Machtsystems. Mit dem Achtstundentag und anderen historischen Errungenschaften hatte die Klasse der Arbeitenden der Klasse der Besitzenden wichtige Fortschritte ertrotzt.

Nach den mörderischen Faschismen in vielen Ländern Europas und dem zweiten Weltkrieg wurden dem Kapital, das als Finanzier und Profitierer dahinter stand, abermals wichtige Fortschritte entrissen. Die wirtschaftlichen (Verstaatlichung der Energie- und Grundstoffwirtschaft usw.) und sozialen Rahmenbedingungen waren für die arbeitende Bevölkerung mit viel Nutzen aus den technologischen, kulturellen und anderen Fortschritten verbunden. Maßgeblich verantwortlich war dafür die hohe fachliche Qualität und Arbeitsfreude der Beschäftigten. 40-Stunden-Woche, längere Urlaube und Senkung des Pensionsalters waren logische Anteile an der gestiegenen Arbeitsproduktivität.

Doch das Kapital, durch sozialpartnerschaftliche Schonung ermutigt, bereitete sich vor, das ihm entzogene Profitglück zurückzugewinnen. Eine Kennziffer zeigt den Erfolg: Seit 1970 ist trotz gewaltiger Steigerung der Ar-

beitsproduktivität die Lohnquote – der Anteil der Einkommen aus unselbständiger Arbeit an der Gesamtwertschöpfung - von 72 auf 58 Prozent gesunken. Dementsprechend stiegen die Einkommen aus Unternehmen, Besitz, Vermögen.

Das Kapital will aber mehr. Es will alles, einschließlich Verfügungsgewalt über die Arbeitskraft, denn sie ist der einzige Faktor in der Wirtschaft, der Werte vermehren kann. Ohne Abschöpfung von der Arbeitskraft keine Dividenden, keine Spekulationsgewinne, keine Millionenprofite für Fonds und andere Heuschrecken.

Die Unternehmer haben ausrechnen lassen, dass angeblich 83 Arbeitstage im Jahr „verschwendet“ werden, weil nur 64,3 Prozent der Arbeitszeit genutzt werden. Das habe für 2004 einen Verlust von 19 Mrd. Euro ergeben. Solche (gut bezahlten) Absonderungen monströser Gehirne weisen in die Richtung weiterer Enthumanisierung der Arbeitswelt – durch fortgesetzte Verdichtung der Abläufe oder durch Ersatz von Menschen durch Roboter. Dann müssen die Roboter nur noch lernen, die von ihnen erzeugten Waren zu kaufen...

Alles Rechtsstaat oder was?

Natürlich braucht alles seine Ordnung, sein Rechtssystem. Nationale Gesetze genügen nicht mehr. Hatten die nationalen Gesetze und Verfassungen noch den Anschein demokratischer Willensbildung, sind die globalen Herrschaftsebenen und Institutionen in ihrer Lenkungsarbeit für die Rahmenbedingungen der Kapitalinteressen mit nahezu diktatorischer Macht ausgestattet. Was kann schon das EU-Parlament ausrichten, wenn das Finanzsystem von einer „unabhängigen“ Zentralbank be-

herrscht wird, wenn Direktiven wie religiöse Gebote unter Androhung strenger Strafen verordnet werden, um dem Kapital bestmögliche Profite zu sichern. Beispiele: Der Druck auf Begrenzung der Arbeitszeiten für Lkw-Fahrer führte zu einer Korrektur der Arbeitszeitrichtlinie. Es kam zu einer Regelung, dass innerhalb vier Monaten eine durchschnittliche Wochenfahrzeit von 48 Stunden nicht überschritten werden darf. Dann wurde im Vorjahr die maximale wöchentliche Lenkzeit von 74 Stunden auf 56 Stunden beschränkt. Ein Fortschritt angesichts perfekter Überwachung der FahrerInnen, des Zeitdrucks und der zunehmenden Unfallgefahr. Der Pferdefuss ist jedoch geblieben, denn das Laden und Entladen der Fahrzeuge liegt außerhalb der Regelung.

Das Finanzregime der EU zwingt die Staaten einerseits zur Steuerschonung der großen Profite und daraus resultierend zu Sparmaßnahmen und Privatisierungen, wobei recht willig auch das Gesundheitswesen nach Marktkriterien gemessen wird. So kam es zur Auseinandersetzung um die Arbeitszeiten und die Entlohnung des Spitalpersonals, vor allem der Ärzte. Lange und womöglich unbezahlte Bereitschaftsdienste, Durchrechnungszeiten von 12 Monaten und andere Wünsche möchten einige Staaten – Österreich (Bartenstein!) befand sich immer unter den Scharfmachern – gerne ohne Einbeziehung der „Sozialpartner“ durchsetzen.

Rückzug statt Widerstand

Gewerkschaften, Arbeiterkammern, Kollektivverträge, eine nationale Gesetzgebung - sie alle stehen im Feuer der Profitwirtschaft und deren politischer Handlanger. Sehen wir von den Selbstfallern des ÖGB ab, gibt es viel Potenzial für Widerstand und Kursän-

derung. Da sind einmal die hunderttausenden Lohnabhängigen, die in den letzten Jahren Zeichen ihrer Macht gesetzt haben. Da sind die Fachleute und wissenschaftlichen MitarbeiterInnen in ÖGB und AK. In deren Publikationen, aus denen auch dieser Beitrag geschöpft hat, sind wertvolle Fakten und Konzepte veröffentlicht.

Doch während das Kapital, gestützt auf die EU, in Österreich zum Generalangriff auf das System der Kollektivverträge angetreten ist und die Beschäftigten mit Einzelverträgen über alle Bedingungen vom Lohn über die Arbeitszeit und so genannte „Erfolgsbeteiligungen“ zu Leibeigenen machen will, träumen die AK- und ÖGB-Spitzen noch immer von der „Sozialpartnerschaft“. Daraus folgen auch seit vielen Jahren die schrittweisen Rückzugsbewegungen in Sachen Arbeitszeit, egal welche Koalition gerade für die Profitwirtschaft zu regieren hat.

Die ÖGB-Führung hat durchgesetzt, dass der Kongress im Jänner dem gegenwärtigen Regierungsprogramm zustimmte. Das hindert die Gewerkschaften an konsequenter Aktion mit ihren Mitgliedern. Der im November in Wien neu gegründete Internationale Gewerkschaftsbund ist wie seine beiden Vorgänger IBFG und WVA unfähig, eine gemeinsame Strategie zu entwickeln und durchzuziehen – zum Beispiel zum Thema Arbeitszeiten. Da setzt man sich bestenfalls in Brüssel mit ein paar Kapitalvertretern zusammen und verhandelt „sozialpartnerschaftlich“ darüber, ob die erlaubte tägliche Arbeitszeit 12 oder „nur“ 11 Stunden betragen dürfe.

Hubert Schmiedbauer ist Journalist in Wien

Von Josef Stingl

Einkaufen rund um die Uhr?

Die Handelskonzerne haben eine neue Marktnische entdeckt: Immer öfter werden auch FAIRTRADE-Produkte gelistet. Bei diesen mit einem eigenen Logo gekennzeichneten Waren sollen internationale Umwelt- und Sozialstandards eingehalten und höhere Einkommen durch faire Rohstoffpreise erzielt werden.



Für die Arbeitsbedingungen ihrer eigenen Beschäftigten würden die meisten Handelsbetriebe kein solches Logo kassieren. Tausende, überwiegend weibliche Handelsangestellte müssen sich mit einem Teilzeitjob mit schlechter Bezahlung und extrem flexiblen Arbeitszeiten zufrieden geben. Die wenigen, manchmal sogar über den KV bezahlten Vollzeitarbeitsplätze bleiben meist Männern der „zweiten und dritten Führungsebene“ (Filialinspektor, Marktleiter, Abteilungsleiter etc.) vorbehalten.

Teilzeitarbeit im Handel mag zwar in der Theorie verlockend klingen, doch Arbeit am Abend und am Wochenende erschwert die Vereinbarkeit von Beruf und Familie, auch sind oft kurzfristig angeordnete Mehrstunden zu leisten. Fast unmöglich ist es, aus der Teilzeitarbeit auch wieder rauszukommen und auf Vollzeit zu wechseln.

Die Teilzeitarbeit ist meist nicht freiwillig: 155.000 teilzeitbeschäftigte Frauen würden laut SORA-Studie gerne länger oder Vollzeit arbeiten, wenn es mit der Kinderbetreuung klappt. 255.000 Teilzeitbeschäftigte sehen Teilzeit nur als Not- oder Übergangslösung, die Hälfte will wieder länger oder überhaupt Vollzeit arbeiten. Die Chancen dafür beurteilen sie selbst aber als schlecht.

Während sich seit Jahren die Wochenarbeitszeiten von früher 30 auf heute 20 und weniger Stunden ständig verringern, wurden die Ladenöffnungs-

zeiten ausgedehnt. Innerhalb des Rahmens von Montag 5 Uhr bis Samstag 18 Uhr können die Landeshauptleute die täglichen Öffnungszeiten festsetzen (ohne Regelung gilt von Montag bis Freitag zwischen 5 und 21 Uhr und Samstag von 5 bis 18 Uhr), 66 Wochenstunden dürfen jedoch nicht überschritten werden. Unter bestimmten Umständen können die Landeshauptleute die Wochenöffnungszeit auf 72 Stunden anheben.

Etliche Landeshauptleute haben sich die Freiheit heraus genommen, bei den 66 Wochenstunden zu bleiben, etwa das Tourismusland Tirol. Ein Dorn im Auge der Handelsriesen und des Wirtschaftsministers. Bartenstein machte sich daher bei den Koalitionsverhandlungen für die 72-Stunden-Regelung ohne Einflussnahme der Landeshauptleute stark. Diese wird jetzt im Eilzugtempo von der SPÖVP-Regierung umgesetzt. Interessant dazu ist, dass sich der Tiroler Landtag mit absoluter ÖVP-Mehrheit daraufhin einstimmig gegen die Erweiterung der Ladenöffnungszeiten aussprach.

„In den Chefetagen wird bereits über den Einkauf rund um die Uhr nachgedacht. Unsere Anliegen sind dabei den Bossen vollkommen wurscht, Hauptsache der Umsatz und natürlich der Profit stimmt“, so Roswitha H. (Interpar Sillpark). Dass dieses Szenario nicht so weit hergeholt ist, zeigt, dass den „ganz Großen“ selbst die 72 Stunden Ladenöffnungszeit zuwenig sind und der Handelsverband eine Bürger-

Inneninitiative für ein Offenhalten der Geschäfte von Montag bis Samstag zwischen 6 und 22 Uhr, also mit 96 Wochenstunden, gestartet hat. Aus Wien wiederum wird immer öfter der Ruf nach einigen geöffneten Sonntagen immer lauter.

Auch der GLB wurde aktiv und startete eine Petition mit dem Ziel, jede Ausweitung der Öffnungszeiten zu verhindern. Der Wortlaut der Petition: „Die ohnehin schon weit reichenden Möglichkeiten, Geschäfte aufzusperren, sollen nach den Vorstellungen mancher Gruppen und Handelsketten erweitert werden - besonders betroffen davon sind die im Handel Beschäftigten. Die vorhandenen Geschäftsöffnungszeiten sind aber vollkommen ausreichend. Die Unterzeichneten richten gemäß Art. 11 StGG an den Nationalrat folgende Petition: *Wir verlangen, dass sich die Abgeordneten des österreichischen Nationalrates gegen jede Ausweitung der Geschäftsöffnungszeiten aussprechen.*“

Josef Stingl arbeitet als Koch in Tirol und ist stellvertretender Bundesvorsitzender des GLB



Nochmals: Aufschwung – für wen?

Von Hubert Schmiedbauer

Die wichtigsten Daten (WIFO) März 2007 jeweils in Prozent gegenüber dem Vorjahr:

Nach oben korrigiert wurden im März 2007 wie schon im Vorjahr vor allem die Prognosen für Produktion, Produktivität, Investitionen und Exporte, während die Realeinkommen immer langsamer steigen. Die Konsumausgaben fallen als Konjunkturmotor weiterhin aus. Beachtlich wiederum die gestiegenen Leistungen (z.B. bei den Lohnstückkosten und der Stundenproduktivität in der Sachgütererzeugung).

	2004	2005	2006	2007	2008
Bruttoinlandsprodukt real	2,4	2,0	3,2	3,0	2,4
Sachgütererzeugung real	4,2	3,9	4,6	4,8	4,2
Lohnstückkosten insgesamt	-0,8	0,2	0,8	0,9	+0,6
in der Sachgütererzeugung	-0,8	-0,6	-3,9	-2,3	-0,6
Geleistete Arbeitszeit je Beschäftigten	+0,8	-0,6	0,5	0,1	0,0
Produktivität je Erwerbstätigen	2,5	1,6	1,8	1,7	2,0
in der Sachgütererzeugung	4,5	4,7	5,3	5,0	
Stundenproduktivität (Sachgütererzeugung)	2,0	4,0	6,6	5,2	3,4
Bruttoanlageinvestitionen real	0,6	0,3	4,7	5,5	3,4
davon Ausrüstungen	-0,7	0,1	4,9	8,0	4,5
Verbraucherpreise	2,1	2,3	1,5	1,7	1,8
Bruttoverdienste pro Kopf	1,9	1,7	2,6	2,6	2,5
Realeinkommen netto pro Kopf	0,1	1,1	0,5	0,4	0,2
Private Konsumausgaben, dauerhafte Güter	5,1	2,2	1,7	3,2	2,3
nicht dauerhafte Güter u. Dienstl.	1,5	1,6	1,8	2,1	2,0
Arbeitslosenquote nach unselbst. Erwerbsspers.	7,1	7,3	6,8	6,1	5,9
nach Eurostat	4,8	5,2	4,7	4,2	4,1
Unselbständig Beschäftigte	0,7	1,0	1,7	1,8	0,8

Die Industrie meldet volle Auftragsbücher und steigende Erträge. Die Multis, Banken und Versicherungen schöpfen vor allem in den Ost- und Südost-Ländern Milliardenprofite ab. Den Lohnabhängigen drohen massive Angriffe in Richtung „Flexibilisierung der Arbeit“ und „Dezentralisierung der KV-Politik“. Neuerliche Belastungen – siehe Bundesbudget – sind zu erwarten: durch Tarifierhöhungen sowie Ausdünnung der Gemeinde- und Länderfinanzen.

Die bejubelte Senkung der Arbeitslosigkeit wird vielfach kritisch analysiert, weil einige Faktoren (Wetter, mehr Schulungsteilnehmer, noch immer viele Sperren der Bezüge) das Bild verzerren. Prekäre Arbeitsverhältnisse mit nicht existenzfähigen Arbeitszeiten treffen in verstärktem Ausmaß Frauen.

Der teilweise Facharbeitermangel ist eindeutig den Unternehmen, vor allem der Industrie, anzulasten, denn traditionelle Ausbildungsstätten im ehemaligen öffentlichen Sektor wurden kurzerhand geschlossen oder reduziert. Shareholder value...

Sommer 2007 in Kärnten

Sommerturnus 7. bis 21. Juli 2007 bzw. 11. bis 25. August 2007 im Kinderland-Ferienheim in ruhiger Lage am Gösselsdorfer See: Eigener Strandabschnitt fünf Minuten Waldweg vom Heim, Grasstrand, Beachvolleyball-Platz, zwei Wasserstege, Schattenplätze, Gratis-Umkleidekabinen und Duschen.

Vielfältiges Freizeitangebot: Wanderungen, Kreativ-Workshops, Federball, Basketball, Fußball, Volleyball, Tischtennis, Abendprogramm, Lagerfeuer, Disco-Keller.

Vollpension pro Turnus und Kind inklusive Betreuung durch ein gutes Team: 430 Euro, Geschwisterbonus 10 Euro, Erstteilnahmebonus 15 Euro.

Infos und Anmeldungen: Kinderland Wien, Hugogasse 8, 1110 Wien, Telefon und Fax (01) 749 79 21, Mail office@kinderlandwien.at, Web www.kinderlandwien.at



Von Michael Schmida

Der Preis der Mobilität

Mobilität an sich ist nichts Schlechtes. In Bewegung bleiben, nicht einzurosten, Neues entdecken und in Alternativen zu denken, wer könnte dagegen schon was haben. Aber wir reden hier von einer selbst gewählten und nicht aufgedrängten Mobilität, deren wichtiges Merkmal es ist, dass sie eine geistige Mobilität ist.



Aktuelle Diskussionen um eine vergrößerte Mobilität beschreiben das genaue Gegenteil: Nicht die selbstbestimmte Beweglichkeit steht im Mittelpunkt, sondern der fast naturwüchsige Zwang bei Strafe des Untergangs bzw. Abstiegs mobil bleiben zu müssen. Kurz: Es geht weniger um ein „wollen“, sondern schon eher um ein „müssen“ und „sollen“. Und natürlich geht es auch nicht in erster Linie um geistige Mobilitäten, die schlechtestenfalls noch unter dem Schlagwort „Lebenslanges Lernen“ als ständiger Anpassungsdruck der Arbeitskraft an veränderte Arbeitsplatz- und Ausbildungsanforderungen völlig verkürzt gehandelt werden.

Vielmehr geht es um eine räumliche und soziale Mobilität, die vom Menschen - reduziert auf seine Arbeitskraft - abverlangt werden. Dabei meint räumlich: Die Arbeitskraft als Ware soll möglichst unabhängig vom Wohn- bzw. Lebensmittelpunkt angeboten werden. Und unter sozialer Mobilität ist zu verstehen: Unabhängig vom Ausbildungs- und Berufsstand sollen auch andere (in der Regel schlechter gestellte) Positionen angenommen werden. Auf diese zwei Formen der Mobilität beziehen sich die meisten der derzeit eingeforderten oder auch schon in bestimmten Regelungen umgesetzten Vorschläge und Forderungen etwa seitens Industrie- und Wirtschaftsverbände oder aber auch Regierung und AMS. In diesem Licht steht etwa der erst kürzlich

zwischen SPÖ und ÖVP ausgehandelte Kompromiss im „Facharbeiterstreit“, der vorsieht, höhere „Mobilitätsprämien“, aber auch verschärfte Zumutbarkeitsbestimmungen einzuführen.

In Österreich arbeiten laut Verkehrsclub Österreich (VCO) bereits derzeit 1,9 Millionen Menschen an einem anderen Ort als an jenem, in dem sie wohnen. Das sind um rund 455.000 mehr als vor 15 Jahren, ein Plus von 31 Prozent. Von diesen PendlerInnen fahren 75 Prozent mit dem Auto zur Arbeit. Insgesamt werden im Autopendelverkehr täglich rund 55 Millionen Kilometer zurückgelegt. Das verursacht 2006 einen CO₂-Ausstoß von 2,7 Millionen Tonnen, was nahezu einer Verdopplung gegenüber dem Jahr 1991 entspricht. Damit ist eine Grenze der Arbeitsmobilität angesprochen: Durch die, wie kaum woanders vorzufindende, Zersiedelung des Landes in voneinander getrennte Schlaf-/Wohn- und Arbeitsorte bedeutet eine Zunahme der Mobilität an Arbeitskräften auch immer automatisch eine Zunahme an (motorisierten Individual-)Verkehr, mit all seinen schon als bekannt anzunehmenden Auswirkungen.

Eine andere Grenze der Arbeitsmobilität bezieht sich auf das neoliberale Grundverständnis, das den herrschenden Mobilitäts- und Arbeitsvorstellungen zugrunde liegt, und nur

durch eine Sicht außerhalb dieses Grundverständnisses angesprochen bzw. angegriffen werden kann: Gegenwärtig haben alle Maßnahmen zur Steigerung der Arbeitsmobilität im Kern das Ziel die Konkurrenz der Arbeitskräfte untereinander zu mobilisieren und „Leistung“ als Bereitschaft zur Übernahme unangenehmer oder schlecht entlohnter Arbeiten zu erzwingen.

Das Gerede vom „leistungsfördernden Staat“ und Maßnahmen wie längere Anfahrtswege und damit - Zeiten zum Arbeitsort als Form unbezahlter Lohnarbeitszeit in Kauf nehmen zu müssen - gehen in diese Richtung. Alternative Vorstellungen müsst(en) hingegen neben einer Kritik an diesen Verschlechterungen und Erschwernissen der Lohnarbeitsverhältnisse, also nach dem Sinn und Zweck von (entlohnter und nicht-entlohnter) Arbeit für die Gesellschaft, sowie die dafür aufgewendete Zeit und Mobilität fragen. Und damit im Grunde Möglichkeiten „grundsätzlich anderer Vergesellschaftungsformen einer neuen sozialen Infrastruktur“ (Joachim Hirsch, www.links-netz.de) thematisieren.

Michael Schmida ist HTL-Lehrer in Traun und lebt in Linz.

Von Anita Kainz

Hurra, ich bin selbstständig!

Helene ist 23, hat HAK-Matura, einige Jahre Büroarbeit hinter sich und möchte sich beruflich verändern. In der Zeitung sieht sie ein interessantes Inserat. Ein internationaler Konzern sucht junge, dynamische MitarbeiterInnen. Versprochen werden ein gutes Gehalt und Aufstiegsmöglichkeiten.

Helene bewirbt sich um den Job und erfährt interessante Details: Der Konzern vertreibt seine Waren in den verschiedensten Lebensmittelketten. Dafür braucht er so genannte „RegalbetreuerInnen“. Die gelieferte Ware muss zu bestimmten Zeiten in bestimmten Filialen in bestimmte Regale geschichtet werden. Diese „verantwortungsvolle“ und „interessante“ Tätigkeit können scheinbar DienstnehmerInnen nicht verrichten, daher muss sich Helene einen Gewerbeschein lösen.

Sie muss sich bei der Sozialversicherung der gewerblichen Wirtschaft anmelden und Einkommensteuer und Kammerumlage zahlen. Sie muss eine Honorarnote legen und bekommt natürlich kein Urlaubs- und Weihnachtsgeld. Wenn sie krank ist oder auf Urlaub gehen will, muss sie eine Vertretung einschulen und bezahlen. Sie bekommt keine Fahrt- und keine Telefonkosten ersetzt. Es gibt für sie keine Arbeitszeitbestimmungen und keinen ArbeitnehmerInnenschutz.

Wem bringt diese „Selbstständigkeit“ etwas? Helene hat nur Nachteile. Sie hat zwar eine Vollzeitbeschäftigung, bekommt aber weniger als eine Dienstnehmerin laut Kollektivvertrag bezahlt. Sie hat kein Recht auf Überstundenbezahlung und auf Abfertigung. Es gibt nur einen Gewinner und das ist der Konzern, der eindeutig ein Dienstverhältnis umgeht und daher keinerlei Pflichten gegenüber DienstnehmerInnen hat. Er macht noch höhere Profite, da er sich die Lohn-Nebenkosten spart und daher auch keine Sozialversicherungsbeiträge zahlen muss. Es ist daher höchste Zeit, die Wertschöpfungsabgabe einzuführen, so wie das der GLB schon lange fordert.

Obwohl eine Klage wegen Umgehung eines Dienstverhältnisses gute Chancen hätte gewonnen zu werden, nimmt niemand dieses Risiko auf sich. Helene hat sich nach einem Jahr eine andere Stelle gesucht, sie wollte eigentlich nie selbstständig sein, sondern einen interessanten Job in einer seriösen Firma haben.

P.S.: Auch die Arbeitslosenstatistik schaut durch die neuen „Selbstständigen“ viel schöner aus. Nach Beendigung der Selbstständigkeit besteht zudem kein Anspruch auf Arbeitslosengeld. Das AMS fragt daher viele ältere Langzeitarbeitslose, ob sie sich nicht selbstständig machen wollen.

Anita Kainz ist GLB-Aktivistin in Wien

Von Max Müller

Zwischen Betriebsausflug und Freizeitangeboten

Elegant verpackt zwischen Tagesordnungspunkten wie Betriebsausflug und Freizeitangeboten servierte der Vorsitzende bei der letzten VPA-Sitzung die Mitteilung, dass die Unkündbarkeit für Vertragsbedienstete des Magistrats Linz abgeschafft wird. Erst auf Nachfrage seitens des GLB kam es zu einer Diskussion.

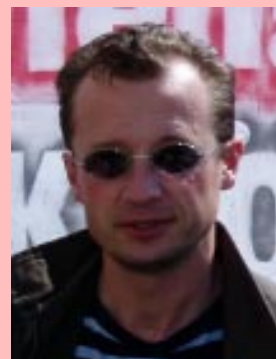
Bisher konnten Vertragsbedienstete mit unbefristetem Dienstverhältnis ab dem 40. Lebensjahr und einer auf „Sehr gut“ lautenden Dienstbeurteilung bei mindestens sechs Dienstjahren und einer Wochenarbeitszeit von mindestens 20 Stunden unkündbar gestellt werden. Das schützte sie vor Kündigung bei Zusammenlegung oder Auflösung von Ämtern, sie konnten in einem solchen Fall in eine andere Dienststelle versetzt, aber nicht gekündigt werden. Ebenso im Fall nicht bestandener oder abgelehnter Dienstprüfungen.

Begründet wird die Abschaffung dieser Unkündbarkeit mit einem angeblich hohen Verwaltungsaufwand. Auch sei es ungerecht, wenn unkündbare Beschäftigte gemeinsam mit kündbaren arbeiten müssten. Weiters wird angeführt, dass man mit der Abschaffung dem in der Öffentlichkeit vorherrschenden Image, alle Magistratsbediensteten seien ohnehin unkündbar, entgegenwirken will.

Die Personalvertretung –Vorsitzender Peter Berger stimmte der Abschaffung bei Verhandlungen mit Personalstadtrat Klaus Luger (SPÖ) schon zu – meint, die Unkündbarkeit würde ohnehin nie wirksam. Warum muss man sie dann abschaffen? Eine schriftliche Garantie, dass sich bei Abschaffung nichts ändert, gibt es freilich nicht, es wird auf ein Interview mit Stadtrat Luger verwiesen, als ob Politikeraussagen irgendeine Rechtskraft hätten...

Der GLB lehnt diese Verschlechterung ab und kritisiert das geheime Manöver ohne vorherige Information der Beschäftigten als Kumpaneie von Personalreferent und PV-Chef. Das Vertrauen in die Personalvertretung wird mit solchen Maßnahmen gewiss nicht gestärkt.

Max Müller ist Magistratsbediensteter in Linz und GLB-Vertreter im VPA 10 Stadtgärten



Von Gerhard Haupt

Das Geriatriekonzept der Stadt Wien

Am 27. Februar präsentierte Stadträtin Sonja Wehsely das neue Geriatriekonzept für die Stadt Wien. Dieses Konzept ist allerdings nicht wirklich neu, es existiert bereits seit 2004. Neu ist dabei nur die Ankündigung, dass das Geriatriezentrum Wienerwald, besser bekannt als Pflegeheim Lainz, entgegen den vollmundigen Beteuerungen von Bürgermeister Häupl, nun doch geschlossen wird.



Interessant dabei ist, dass diese Schließung erst im Jahr 2015 vorgesehen ist und das Geriatriezentrum bis zu diesem Zeitpunkt laufend weiter modernisiert und renoviert wird. Das lässt die Vermutung aufkommen, dass diese Renovierungsarbeiten bereits dem (derzeit offiziell noch gar nicht bekannten) Nachnutzer zugute kommen sollen.

Zur Schließung des GZW merkt Stadträtin Wehsely an: „Die MitarbeiterInnen des Hauses habe ich bereits persönlich über diese Entscheidung informiert. Mir ist es wichtig klarzustellen, dass die Stadt Wien die einzige Arbeitgeberin ist, die ihren MitarbeiterInnen eine Arbeitsplatzgarantie abgibt – und diese gilt selbstverständlich auch für jene KollegInnen, die von der Geriatriereform betroffen sind. Alle Maßnahmen bis 2015 werden gemeinsam, transparent und partnerschaftlich kommuniziert.“ Wie uns die Erfahrung lehrt, sieht die Praxis allerdings anders aus. Was von politischen Garantien zu halten ist, wissen wir alle. Und die gemeinsame, transparente und partnerschaftliche Kommunikation beschränkt sich in der Regel auf Weisungen und Erlässe der KAV-Generaldirektion.

Aber sehen wir weiter: „Die Geriatriereform sieht darüber hinaus eine weitere Differenzierung des Ange-

botes und neue Standorte für eine bessere regionale Verteilung vor. Die Stadt Wien wird gemeinsam mit gemeinnützigen und privaten Trägern ein dichtes Netz von kleineren, modernsten Pflegeeinrichtungen errichten und damit die Gesamtzahl der Pflegeplätze auf 10.000 erhöhen.“ Dies bedeutet nichts anderes, als dass diese Projekte in Form von so genannten PPP-Modellen durchgeführt werden sollen.

Was darunter zu verstehen ist, erklärt die Wien Holding auf ihrer Homepage: „Im Private Public Partnership-Modell bringen beide Partner ihr Know-how und ihre Ressourcen bestmöglich ein: Das Public Management, die politische Willensbildung und die gesetzlichen Rahmenbedingungen seitens der öffentlichen Verwaltung. Das private Management, Finanzierung, Realisierung und späterer Betrieb und Verwertung durch private Investoren, die sich ihrer Verantwortung für die Öffentlichkeit und die Stakeholder bewusst sind.“

Wo bei einem „späteren Betrieb und einer Verwertung durch private Investoren, die sich ihrer Verantwortung für die Öffentlichkeit und die Stakeholder bewusst sind“ die von Wehsely gegebene Arbeitsplatzgarantie für die MitarbeiterInnen bleibt, sei dahingestellt. Immerhin sind diese Investoren ja verpflichtet, nach betriebswirtschaftlichen Kriterien zu arbeiten, das heißt,

Finanzmittel einzusparen, wo es nur geht. Und am besten geht das, wie wir aus leidvoller Erfahrung wissen, beim Personal.

Doch sehen wir weiter: „Sechs neue Geriatriezentren werden bis 2015 von der Stadt Wien errichtet: Es sind dies die Geriatriezentren Baumgarten, Liesing, Meidling, Innerfavoriten, Simmering und Leopoldstadt.“ Wenn man weiß, dass die Stadt Wien grundsätzlich und (soweit ich weiß) ausnahmslos die Wien Holding beauftragt, wenn es um PPP-Modelle geht, erkennt man, dass mit diesem Geriatriekonzept zumindest der wirtschaftliche Erfolg dieses Konzerns, der im Jahr 2005 über 59 Firmenbeteiligungen verfügte und einen Umsatzrekord von 284 Millionen Euro zu vermelden hatte, gesichert wird.

Stadträtin Wehsely: „Im Mittelpunkt des Wiener Geriatriekonzepts stehen die Menschen und ihre individuellen Bedürfnisse.“ Uns bleibt dabei die Hoffnung, dass damit nicht jene Menschen gemeint sind, die sich an diesen Projekten eine goldene Nase verdienen, sondern die, die eine menschliche und menschenwürdige Betreuung brauchen.

Gerhard Haupt arbeitet im Wilhelminenspital des KAV und ist Aktivist des GLB-GdG

Von Karin Antlanger

Das neue Schweigen der Lämmer



Papier ist geduldig, daher wird der Reformwille der leitenden ÖGB-FunktionärInnen vor allem auch daran zu messen sein, wie sie sich in Hinkunft bei Abstimmungen im Nationalrat, im Bundesrat oder in Landtagen verhalten werden. Werden sie sich an die Beschlüsse des ÖGB-Kongresses vom Jänner dieses Jahres gebunden fühlen oder werden sie sich der so genannten Fraktionsdisziplin unterwerfen und in der täglichen politischen Praxis immer wieder Gesetzen oder Verordnungen ihre Zustimmung geben, die den Interessen der Gewerkschaftsmitglieder diametral entgegenstehen?

Diese Fraktionsdisziplin geht quer durch alle Parteien, auch die als „demokratisch“ verkannten Grünen sind stramm organisiert. Am deutlichsten war dies kurz nach der letzten Regierungsbildung zu beobachten, als die Grünen einen alten Antrag der SPÖ zur Abschaffung der Studiengebühren im Parlament einbrachten und die SPÖ diesen im Einklang mit der ÖVP ablehnte.

Einen ganz ähnlichen Antrag auf Abschaffung der Studiengebühren brachte die SPÖ im oberösterreichischen Landtag ein – dort wurde er von den Grünen im Schlepptau der ÖVP abgelehnt. Es geht also nicht um Inhalte, wie die Abschaffung der Studiengebühren, sondern rein darum, wer den falschen Antrag am falschen Ort zur falschen Zeit stellt. Nicht der Inhalt ist ausschlaggebend sondern die Farbe des Briefumschlags, in dem der Antrag steckt. Ich habe mir daher erlaubt, Ende Februar im Namen des GLB einen „Offenen Brief“ an führende GewerkschafterInnen in gesetzgebenden Körperschaften zu mailen. Einzig NR-Abgeordnete Renate Csörgits und (Noch-)Bundesratsmitglied Roswitha Bachner haben mir zumindest eine mündliche Antwort darauf gegeben und mitgeteilt,

sie werden auch noch mit ihren Fraktionskollegen darüber beraten.

Die anderen (Wilhelm Haberzettel, Dietmar Keck, Hermann Krist, Josef Muchitsch, Fritz Neugebauer, Sabine Oberhauser, Franz Riepl, Walter Schopf und Rainer Wimmer als NR-Abgeordnete sowie Erich Gumpelmaier, Peter Florianschütz und Harald Reisenberger als Bundesratsmitglieder) hüllen sich bislang in Schweigen. Sei es aus Ignoranz, aus Hilflosigkeit, aus Fraktionsdisziplin oder aus Arroganz – wer weiß. Jedenfalls gehören sie wieder einer Regierungspartei an.

Auffallend ist jedenfalls, dass die einzigen, die sich um eine zumindest mündliche Reaktion auf diesen offenen Brief bemüht hatten, Frauen sind. Liegt es an der mangelnden Kommunikationsfähigkeit der Herren Abgeordneten oder liegt es daran, dass Frauen doch mehr Sensibilität für wichtige Fragen zeigen? Beides ein Grund dafür, mehr Frauen in gesetzgebende Körperschaften zu wählen.

Hier auszugsweise aus dem „Offenen Brief“ einige Fragen an die Abgeordneten: „Werden sie der Verlängerung der täglichen und wöchentlichen

Arbeitszeit und der Ladenöffnungszeiten zustimmen? Werden sie der geplanten Aufweichung des Kündigungsschutzes von Lehrlingen zustimmen? Werden sie einem Pflegemodell zustimmen, das allen elementaren Ansprüchen bezüglich Arbeitszeit Hohn spricht und einen Frontalangriff auf die Arbeitsbedingungen im Gesundheits- und Sozialbereich darstellt? Werden sie der sich abzeichnenden Privatisierung von Teilen der ÖBB zustimmen? Werden sie einer möglichen Aufhebung des zweiten Verstaatlichtengesetzes, welches eine öffentliche Mehrheit im Energiesektor vorschreibt ihre Stimme geben? Werden sie die unsoziale Studiengebühr mit ihrer Stimme weiterhin sanktionieren?

Wir sehen dringenden Erklärungsbedarf in diesen wichtigen sozialen Fragen gegenüber den Gewerkschaftsmitgliedern. Wir fordern daher jene GewerkschafterInnen, die als Abgeordnete im Parlament vertreten sind, auf, zu diesen Fragen Stellung zu nehmen. Wir werden sie bei der Behandlung dieser Fragen und den Abstimmungen darüber an die Beschlüsse der Gewerkschaften, an die Beschlüsse des letzten ÖGB-Bundeskongresses und an die Interessen der Gewerkschaftsmitglieder erinnern.“

Von Dieter Schindlauer

Fremdenfeindlichkeit in der Arbeitswelt

Rassistische Diskriminierung in der Arbeitswelt wird mehr und mehr zum Thema – ob unter dem positiven und schickeren Mäntelchen der Diversität oder dem „klassischen“ Anti-Rassismus-Diskurs folgend. Ein mehrkultureller Arbeitsmarkt führt zu Begegnungen und Auseinandersetzungen mit „Fremd-Sein“ sowie zu einem Ringen um Definitionen von Integration, Anpassung und Ausgrenzung.



Es ist bemerkenswert, wie stark die individuelle Ebene von rassistischer Diskriminierung im öffentlichen Diskurs die strukturelle und institutionelle Ebene verdrängt. Das idealtypische Bild von rassistischer Diskriminierung wird in diesem Diskurs nach wie vor so gesehen: MigrantIn gerät an RassistIn und wird von diesem/dieser aufgrund der Herkunft benachteiligt.

Auch die gesetzlichen Rahmenbedingungen in den verschiedenen Gleichbehandlungsgesetzen knüpfen einzig an dieser Definition an. Sie ist auch nicht völlig falsch, sondern nur eine gefährliche Verkürzung und Vereinfachung der Realität. Sie enthält insbesondere im Bezug auf den Kreis der infrage kommenden TäterInnen zwei falsche Grundannahmen. Nämlich: 1. Diskriminierung geht nur von RassistInnen aus und 2. es genügt, nicht rassistisch zu sein, um das Problem zu lösen. Für die Arbeitswelt würde das bedeuten: Finde eine/n nicht rassistische/n ArbeitgeberIn und du bist von Diskriminierung erlöst.

Der amerikanischen Bürgerrechtlerin Rosa Parks wird die Aussage zugeschrieben: „In einem rassistischen System genügt es nicht, nicht rassistisch zu sein, man muss anti-rassistisch handeln um etwas zu verbessern.“ Mit dieser einfachen Aussage wird die syste-

matische Komponente von rassistischer Diskriminierung sehr schön auf den Punkt gebracht.

In der Arbeit bei ZARA haben wir es mit einer Vielzahl rassistischer Diskriminierungen zu tun und die bei weitem überwiegende Mehrheit der „TäterInnen“ würden den Vorwurf, RassistInnen zu sein, entrüstet von sich weisen. Und sie hätten recht damit. Sie sind in aller Regel keine ideologisch gefestigten oder getriebenen „HasserInnen“ oder verkappte Nazis. Dennoch setzen sie rassistisch diskriminierende Handlungen – oftmals ohne jedes Unrechtsbewusstsein. Gerade in der Arbeitswelt wird die Thematik der Gleichbehandlung in diesem Land nach wie vor eher als Geschmacksfrage gesehen.

Der eine mag halt „die Ausländer“ und die andere eben nicht. Diese individualisierte Sichtweise verdeckt das belastende diskriminierende System. Es geht nicht um Vorlieben, sondern um Rechte. Es ist keine ehrenhafte oder großmütige Eigenschaft, nicht zu diskriminieren und es geht nicht um Sympathie oder gar Liebe. Es kann und wird von niemandem verlangt werden, Menschen mit Migrationshintergrund ein ganz besonderes Wohlwollen entgegen zu bringen. Das brauchen diese auch nicht. Was sie aber brauchen ist

eine prinzipielle Chancengleichheit. Diese erfordert, dass die gegebenen gesellschaftlichen Rahmenbedingungen in eine Gesamtbetrachtung einfließen. Diese Gesamtbetrachtung führt dann dazu, dass besondere Maßnahmen zu treffen sein können. Das bloß nicht rassistische Verhalten des/der ArbeitgeberIn ist dabei nicht mehr als eine rechtlich gebotene Selbstverständlichkeit. Um Chancengleichheit zu garantieren, muss aber noch mehr dazu kommen: Es muss einen gleichberechtigten Zugang zu Ressourcen und Möglichkeiten geben. Dazu gehören etwa angemessene Vorkehrungen und aktive und tragfähige Mechanismen zur Verhinderung oder der Beseitigung von Diskriminierung und Belästigung durch Vorgesetzte, KollegInnen und KundInnen.

Ausdrücklich zu warnen ist aber vor einer oft gut gemeinten, aber völlig verfehlten Politik der Herabsetzung der Erwartungen an eine/n MitarbeiterIn mit Migrationshintergrund. Kaum etwas ist demotivierender und beleidigender als das erstaunte Lob: „Wow, nicht schlecht für einen Schwarzen.“

Dieter Schindlauer ist Obmann des Vereins ZARA - Zivilcourage und Anti-Rassismus-Arbeit

Von Josef Stingl

Lehrjahre sind keine Herrenjahre!

Alle Jahre wieder: Schulschluss - tausende Hauptschulabgänger suchen eine Lehrstelle. Positiv, denn eine Untersuchung des AMS besagt, dass Jugendliche mit einem Lehrabschluss bessere Jobchancen haben, als solche ohne. Nur, Lehrstellen sind Mangelware. In allen Branchen, außer dem Gastgewerbe, ist das Lehrstellenangebot weitaus geringer, als die Lehrstellennachfrage. Das Auswahlverfahren hat sich in den letzten Jahren verschärft – wird bei dem Übertritt in eine höhere Bildungsanstalt (Gymnasium, HTL, HASCH, HAK,...) ein hervorragendes Zeugnis erwartet, so werden bei der dualen Berufsausbildung überdies Aufnahmetest bzw. bei einigen Handelsbetrieben so genannte Lehlings-Castings obligat.

Zukünftige KöchInnen, KellnerInnen und GastgewerbeassistentInnen können sich da schon über die „leicht erwerbene“ Lehrstelle freuen. Die Freude ist meist nur kurz. Die Tourismusbranche ist mit schwarzen Schafen übersät, der schwarze Tiroler AK-Präsident bezeichnet sie als „Schmarotzerbranche“. Ein Tiroler Haubenlokal sagt seinen „Schnupperlehrlingen“ einen Ausbildungsplatz zu, um gleich einzuschränken: „Wir stellen heuer fünf Lehrlinge ein, aber am Ende der Probezeit werden nur zwei behalten.“

Lehrlinge als billige Hilfskräfte und Negieren der Jugendschutz- und Arbeitszeitgesetze sind im Gastgewerbe mehr Tagesordnung als Ausnahmefälle. Ein Paradebeispiel dazu lieferte der finanzschwächelnde Starkoch Toni

Mörwald. Er meinte „vor Wut kochen“ zu müssen, weil es ihm nicht erlaubt sei, seine Lehrlinge 12 bis 15 Stunden arbeiten zu lassen.

Jugendlichen ohne Lehrstelle bleibt das JASG (Jugend-Ausbildungs-Sicherungsgesetz). Dieses sichert aber mehr Subventionen (Blum-Bonus) für Unternehmen, als Förderung von Lehrlingen. Zahlreiche Betriebe warten bis September, Oktober, November zu, um ihre „Regelausbildungsplätze“ zu besetzen. So kassieren sie den Blum-Bonus auch für Lehrlinge, die sie ohnehin eingestellt hätten. Die ÖGJ hat erhoben, dass es mit Stichtag Ende Mai 2006 im Jahresvergleich 3.743 zusätzliche Lehrplätze gab, aber die Blum-Förderung für 11.422 Lehrstellen ausgeschüttet wurde.

Der Blum-Bonus ist gestaffelt: am meisten erhält ein Unternehmen im ersten Lehrjahr (pro Lehrling 400 Euro monatlich). Um effizienter beim öffentlichen Fördertopf zugreifen zu können, will die neue Regierung die „wechselseitige Kündigungsmöglichkeit am Ende des ersten und zweiten Lehrjahres“ schaffen. Klar, dass viele Unternehmen die Lehrlinge gerade dann kündigen werden, wenn sich die Förderung halbiert, nämlich nach dem ersten Lehrjahr. Aber dafür hat die Regierung auch vorgesorgt, denn dann soll es eine „Aufnahmegarantie für den Lehrling in die Erstausbildungsangebote“ geben. Sprich: aus der Lehre direkt in die

JASG-Maßnahme.

Die Lehrlingsentschädigung reicht zum Überleben nicht aus. Die junge ÖVP fordert nun eine KV-Mindestlehrlingsentschädigung von 400 Euro im ersten Lehrjahr. Zum Vergleich: Die Lehrlinge in JASG-Maßnahmen erhalten rund 150 Euro im ersten Lehrjahr. Gegen die Misere der Berufsausbildung verlangt der GLB als Sofortmaßnahme eine Ausbildungsverpflichtung, derzufolge alle Unternehmen in einem bestimmten Prozentsatz der Beschäftigten Lehrlinge ausbilden müssen, weiters eine Berufsausbildungsabgabe gemessen an der Wertschöpfung. Betriebe die sich von ihrer Verpflichtung zur Ausbildung drücken müssen zur Finanzierung von Maßnahmen der betrieblichen oder überbetrieblichen Berufsausbildung wie etwa Lehrwerkstätten beitragen.

Darüber hinaus wird eine grundlegende Reform der Berufsausbildung durch Schaffung von Grund- und Flächenberufen, Entrümpelung der Lehrberufsliste und Eingliederung der Berufsausbildung in das allgemeine Bildungswesen immer dringlicher. Es kann nicht akzeptiert werden, wenn Jugendlichen durch kurzichtiges Profitdenken mangels Fehlen einer geeigneten Ausbildung die Perspektive für ihr ganzes Leben geraubt wird.

Josef Stingl arbeitet als Koch in Tirol und ist stellvertretender Bundesvorsitzender des GLB



Beitrag in drei Teilen – Teil 3:

Von Anna-Erika Paseka

Das falsche Bewusstsein

Im dritten Teil unserer Serie beschäftigen wir uns mit den realen Möglichkeiten zur Überwindung des Neoliberalismus.



Ein radikales Umdenken ist der erste Schritt. „Arbeit“ im Mittelhochdeutschen heißt: arebeit, arbeit und bedeutet „Mühsal“, „Plage“, „Beschweris“, „Leiden“. Dem englischen „labour“ liegt das lateinische „labor“ zugrunde: „Leid“, „Mühsal“, „Anstrengung“. Das französische „travailler“ oder das spanische „trabajo“ leitet sich aus dem lateinischen „tripalium“ ab: eine Art Joch, das zur Folter und Bestrafung von Sklaven und anderen Unfreien eingesetzt wurde. Auch das russische „robota“, kommt aus dem altslawischen „rob“, das „Sklave“, „Knecht“ heißt. Arbeit kann auch Erfüllung und lustvolle Aktualisierung der eigenen Fähigkeiten bedeuten. Aber nicht im Kapitalismus. Arbeitslosigkeit und prekäre Beschäftigungsverhältnisse sind nicht nur ein Problem der Betroffenen. Prekarisierung zerstört unsere Lebensgrundlagen, die kulturelle Vielfalt und letztlich sogar unsere Gesundheit, nicht nur weil Lohndumping unser Sozialsystem aushungert.

Wenn man der Larmoyanz der Politiker und Wirtschaftsbosse über Staats-

schulden die leichtfertige Abschaffung der Erbschaftssteuer gegenüber stellt, wird die Heuchelei zum Erbrechen klar. Durch die Abschaffung der Erbschaftssteuer verschenkt der Staat ca. 140 Mill. Euro, um den besser gestellten Erben eine soziale Hängematte zu verschaffen. Kommentar von Dr. Günter Stummvoll (ÖVP) in der Sendung „Offen gesagt“: „Besteuerung von Eigentum ist Diebstahl“. Ein klassischer Fall von Täter-Opfer-Umkehr.

Das AMS subventioniert Konzerne mit Zwangsarbeit von Langzeitarbeitslosen, die einst mit ihren Beiträgen die Arbeitslosenversicherung bezahlt haben, um im Schadensfall (Arbeitslosigkeit) geschützt zu sein. Die Raubtiere in der freien marktwirtschaftlichen Wildbahn werden mit ihrer Beute gefüttert – ohne (unternehmerisches) Risiko und ohne Skrupel. Man sollte sich fragen, wer sich denn nun unter welchen Bedingungen für wessen Bedürfnisse abplagt.

SozialhilfeempfängerInnen werden unter Ausnutzung einer Notlage enteignet. Und das in einem System, in dem privates Eigentum als höchstes Gut gilt. Während erwerbsloses Einkommen bei Lohnabhängigen als Sozialschmarrotzertum denunziert wird, gilt es bei Spekulanten als Tugend von den Renditen ihrer Aktien und von den Zinsen eines Vermögens zu leben, das sie ohne die Ausbeutung der Arbeitskraft an-

derer nie hätten erlangen können. Ständig kürzt das Arbeitsamt zu Unrecht Leistungen und verleumdet erwerbsarbeitslose Menschen als Sozialbetrüger um sie im Interesse des Kapitals gefügig zu machen.

Der Kapitalist sagt: „die Gesellschaft bin ich, die Moral, das ist mein Interesse!“ Im Nationalsozialismus stand ausgerechnet über den KZ-Toren „Arbeit macht frei!“. Der Klassenkampf wird nur mehr von oben nach unten geführt, in Teilen der Gesellschaft hat der Rassenkampf („de auslände kasieren nur...“, Asylgesetze etc.) den Klassenkampf ersetzt. Gleichheit ist jedoch die Grundvoraussetzung für Demokratie. Der Mehrheit unserer Gesellschaft, sowie den PolitikerInnen dürfte das Ideal der Gleichheit völlig wurscht sein.

Nicht Arbeit für alle, sondern Einkommen für alle, muss daher die Devise sein. Manche GewerkschafterInnen und SozialdemokratInnen haben wir dabei nicht auf unserer Seite. Wir werden ohne sie auskommen. Hören wir auf das Öl im Getriebe des Feindes zu sein, seien wir Sand.

Anna Paseka ist Mitglied des GLB/GPA-DJP und gestaltet gemeinsam mit Sepp Zaunegger ab März eine Sendung („prekär“) auf dem Wiener Kabelsender OKTO zu dem Thema Prekariat und Erwerbsarbeitslosigkeit. Genauere Informationen unter www.glb.at.



Von Michael Linser

60 Jahre Verstaatlichung der Elektrizitätswirtschaft

Das Bundesgesetz vom 26. März 1947 organisierte die öffentliche Stromversorgung österreichweit neu. Damit wurden die Aufgaben der Landes- und Sondergesellschaften und der Verbundgesellschaft definiert. Die Landesgesellschaften sollen die allgemeine Versorgung herstellen, der Verbund für den Ausgleich zwischen Stromerzeugung und Verbrauch über die Sondergesellschaften sorgen.

Der elektrische Strom muss unmittelbar mit dem Verbrauch hergestellt werden, denn er hat nun einmal die Schnelligkeit eines Blitzes. Um dieser Unmittelbarkeit zwischen Produktion und Konsumtion folgen zu können, sollte zum einen durch eine möglichst umfassende Vernetzung der Produktionen mit den Verbrauchern ein statistischer Ausgleich erfolgen und zum anderen die Produktion und der Transport von einer Hand geregelt werden.

Zum technischen Verständnis ein Vergleich: Verbraucher von Wasser beziehen dieses meist über Rohrleitungen. Wenn man mehr verbraucht als zu rinnt, so sinkt der Druck in der Leitung bis sie leer ist. Daher legt man bei Wasserversorgungen ein Reservoir an, das so groß ist, dass man kurzfristig mehr verbrauchen kann als zurinnt. Der Druck sinkt dadurch nur sehr geringfügig. Je größer die Schwankungen zwischen Verbrauch und Zufluss sind, umso größer muss das Reservoir sein. Um den Druck möglichst konstant zu halten, ist ein möglichst großer Wasserspiegel nötig.

Beim Strom ist es ähnlich: Den Schwankungen des Druckes im Wasserleitungssystem entsprechen die Spannungs- und Frequenzschwankungen im Stromnetz. Da die elektrischen Geräte so ausgelegt sind, dass

sie optimal bzw. überhaupt nur in einem engen Spannungs- und Frequenzbereich funktionieren, müssen im Netz diese Bedingungen eingehalten werden. Da Strom noch nicht großtechnisch direkt gespeichert werden kann, muss neben der statistischen Verteilung über verschiedenen Produktionsmöglichkeiten dem Verbrauch nachgefahren werden. Je größer das Netz umso geringer wirken sich die momentanen Schwankungen bei Abweichungen zwischen Produktion und Verbrauch aus.

Da die Produktion, das Transportnetz und der Verbrauch unmittelbar und sehr schnell zusammenhängen und untereinander Rückwirkungen haben, ist es auch sinnvoll die Regelung der EWirtschaft in einer Hand zu lassen. Daher sind die österreichischen Nutzer von elektrischem Strom lange Zeit mit diesem Gesetz gut gefahren.

Die EU-Liberalisierung verlangt nun die Trennung von Produktion und Netz und die Marktöffnung dieser bislang von meist gemeinwirtschaftlichen Monopolen betriebenen Anlagen und Versorgungszuständen. Da die elektrische Energieversorgung wegen der bisherigen Zuverlässigkeit ein volkswirtschaftlich wichtiger Faktor für das Funktionieren wirtschaftlicher Prozesse im Allgemeinen geworden ist, wird diese Zuverlässigkeit hoch bewertet. Gleich-

zeitig versuchen Markt fetischisten über Marktmechanismen diese allgemeine Abhängigkeit zu reduzieren in dem sie zu den verbrauchs- und produktionsbedingten Unsicherheiten noch solche aus dem Markt in die Elektrizitätswirtschaft einbauen. Es zeigt sich in Europa, dass in diesem Spannungsfeld die großen Elektrizitätsunternehmen die Zuverlässigkeit herstellen können, wenn sie dabei ihre Netze und Versorgungsgebiete erweitern können. So wird es schließlich wieder nur mehr einige – kapitalistische – Monopolisten geben.

Das zweite Verstaatlichungsgesetz bietet die Gewähr, dass die gemeinwirtschaftlichen Interessen durch das gesellschaftliche Eigentum weiterhin im Vordergrund der Elektrizitätswirtschaft stehen. Ein Hoch auf den damaligen Energieminister Karl Altmann, der das Problem der österreichweiten Einführung einer neuen Technologie weitsichtig durch Verstaatlichung gelöst hat, die heute noch funktioniert.

DI Michael Linser ist Techniker bei der Tiroler Landesenergiegesellschaft TIWAG und lebt in Innsbruck, er ist Mitglied der ÖGB-Landeskontrolle Tirol

Von Thomas Schmidinger

Gewerkschaften zwischen Wiederaufbau und Bürgerkrieg

Irakische Gewerkschaften konnten sich in den letzten Jahren zwar reorganisieren, leiden jedoch wie die gesamte Gesellschaft unter dem Klima des Terrors und der Unsicherheit und den damit verbundenen ökonomischen Problemen.

Der Sturz Saddam Husseins durch die Invasion internationaler Truppen unter Führung der USA brachte auch für viele irakischen Linke – trotz des fahlen Beigeschmacks ausgerechnet vom „imperialistischen Feind“ befreit werden zu müssen – neue Hoffnung. Nach der blutigen Zerschlagung und Unterdrückung aller unabhängigen Gewerkschaften und anderer Organisationen der einst starken ArbeiterInnenbewegung des Irak, sahen sie nun aber zumindest eine Chance diese wieder aufzubauen und als Arbeiterinnen und Arbeiter eigenständige Interessensvertretungen aufzubauen. Im irakischen Untergrund aktiv gebliebene ArbeiterInnen – vielfach Mitglieder der Irakischen Kommunistischen Partei – trafen nach dem April 2003 erstmals auf Rückkehrer aus dem Exil, die Willens waren wieder am Aufbau von unabhängigen Gewerkschaften mitzuarbeiten.

Dabei kam es teilweise auch zu neuen Allianzen alter Feinde, die im Dezember 2005 in der Gründung der General Federation of Iraqi Workers (GFIW) mündeten. In ihr hatten sich die Iraqi Federation of Trade Unions (IFTU), eine aus dem linken Untergrund unter Beteiligung von Funktionären der KP hervorgegangene Gewerkschaft, die General Federation of Trade Unions (GFTU), die ehemalige pro-baathistische Staatsgewerkschaft und die General Federation of Iraq Trade Unions (GFITU), eine Abspaltung der GFTU, zusammengeschlossen.

Neben der GFIW blieb die Federation of Workers' Councils and Unions (FWCUI), eine im Dezember 2003 gegründete den linksradikalen Arbeiterkommunisten nahe stehende Gewerkschaftsföderation, als linke Richtungsgewerkschaft bestehen. Daneben sind heute mit der Iraq Teachers Union (ITU), der General Union of Oil Employees (GUOE) oder der Iraqi Journalists Union einige weitere unabhängige Berufsverbände aktiv. In Irakisch-Kurdistan konnten sich bereits nach dem Aufstand von 1991 mit der Kurdistan General Workers Syndicate Union und der Iraqi Kurdistan Workers Syndicate Union zwei Gewerkschaften etablieren, die jeweils einer der großen kurdischen Parteien PUK und KDP nahe stehen. Dem Erfolg überhaupt wieder eigene Gewerkschaften gründen zu können, steht insbesondere seit 2004 jedoch das Problem gegenüber, dass auch gewerkschaftliche Aktivitäten stark unter der Bedrohung durch Anschläge und schließlich durch die fortschreitende Ethnisierung der Konflikte im Irak bedroht sind. Zwar gibt es deutliche Lebenszeichen einer neuen ArbeiterInnen- und Gewerkschaftsbewegung, wie der Streik von 15.000 Ölarbeiter der Southern Oil in Basra vom 7. Juli 2005, in dem die Arbeiter der GUOE u.a. die Entfernung von Baathisten aus Leitungspositionen und eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen forderten, der Streik von Arbeitern der Pipeline-



gesellschaft vom August 2006, dem sich auch Arbeiter aus der Gasförderung anschlossen, Demonstrationen für die Interessen der ArbeiterInnen, der Frauen oder StudentInnen. Zugleich kommen jedoch insbesondere linke GewerkschafterInnen zunehmend in das Fadenkreuz von Terrorgruppen, aber auch von islamistischen Milizen, denen jedes Engagement jenseits der eigenen Strukturen ein Dorn im Auge ist.

Unabhängige Gewerkschaften sind für den Irak aber nichts Neues. Gewerkschaftsarbeit kann im Irak auf einer langen Tradition von Interessens- und Klassenkämpfen aufbauen. Bereits 1927 kam es in Bagdad zum ersten großen Streik der Eisenbahner, die ein Arbeitsrecht und Organisationsfreiheit für Gewerkschaften forderten. Zwei Jahre später gründeten eben diese Eisenbahner die erste offizielle Gewerkschaft des Irak. Nach der formalen Unabhängigkeit des Irak bildete sich die Workers Trade Union unter dem legendären Gewerkschaftsführer Salih al-Qazzaz, die bereits 1933 einen Monat lang einen Boykott der britischen Elek-

trizitätsgesellschaft in Bagdad organisierte um damit gegen Preiserhöhungen zu protestieren.

Obwohl 1936 gewerkschaftliche Organisationen wieder verboten wurden, kam es im März 1937 zu einem Streik der Hafendarbeiter von Basra, der sich zu einer Streikwelle, die auch die Eisenbahner, die Zigarettenarbeiter in Bagdad, die Textilarbeiter in Najaf und die Ölindustrie in Kirkuk erfasste. In den folgenden Jahren spielte die zunehmend erstarkte Kommunistische Partei des Irak eine wichtige Rolle in der Gewerkschaftsbewegung, die ständig neue Berufsgruppen erfasste und weiter mit Streiks und lokalen Aufständen auf sich aufmerksam machte. Die einzelnen Berufsgruppen fanden nach der Revolution von 1958 schließlich in der stark kommunistisch beeinflussten General Federation of Trade Unions (GFTU) zusammen.

Der ersten Putsch der Baath-Partei 1963, der mit Unterstützung des CIA zu einer blutigen Verfolgung von KommunistInnen und anderen Linken führte, kostete auch hunderten GewerkschafterInnen das Leben aber erst nach dem zweiten Militärputsch der Baathisten von 1968 und dem von Moskau erzwungenen Eintritt der Irakischen Kommunistischen Partei in eine Koalitionsregierung mit der Baath-Par-

tei gelang es dem neuen Regime die GFTU schrittweise gleichzuschalten. Als die Kommunistische Partei und mit ihr jede Aktivität der ArbeiterInnenbewegung endgültig verboten wurde, konnten unabhängige Gewerkschafter dem nichts mehr entgegen setzen. Jeder Versuch einer unabhängigen Organisation der Arbeiterklasse wurde seither vom Regime unterdrückt, die GFTU zu einer von vielen regimetreuen Massenorganisationen und Repressionsinstrumente gegen die irakischen ArbeiterInnen.

Erst der Sturz des Baath-Regimes 2003 ermöglichte wieder den Aufbau von Gewerkschaften die diesen Namen auch verdienen. Ob diese die Interessen der irakischen Arbeiterklasse auch effektiv vertreten können, wird jedoch auch von der gesamtpolitischen Entwicklung des Irak abhängen.

Webtips:

General Federation of Iraqi Workers (GFIW): www.iraqitradeunions.org
Federation of Workers' Councils and Unions (FWCUI): www.uuiraq.org
Solidaritätsaktion mit irakischen Gewerkschaften: www.tuc.org.uk/iraqappeal

Österreichisch-Irakischer Freundschaftsverein IRAQUNA: www.iraquna.at

Wadi: im Irak tätige Hilfsorganisation: www.wadinet.at

Buchtipps: Abdullah Muhsin / Alan Johnson: Hadi Never Died. Hadi Saleh and the Iraqi Trade Unions, London, 2006, TUC-Trade Union Congress House, ISBN: 1 85006 761 9, Preis: 10 Pfund.

Hadi Saleh war einer jener engagierten linken irakischen Gewerkschafter, die nach dem Sturz Saddam Husseins die Rückkehr in den Irak wagten um dort an die Tradition der linken ArbeiterInnenbewegung anzuknüpfen und beim Aufbau unabhängiger Gewerkschaften mitzuarbeiten. Nach seiner bestialischen Ermordung durch islamistische Terroristen im Jänner 2005, beschlossen seine Freunde und Genossen Abdullah Mushin von der Federation of Iraqi Workers und Alan Johnson, der Herausgeber von www.democratiya.com und Mitarbeiter der „Labour Friends of Iraq“ ein Gedenkbuch für den 1949 geborenen Gewerkschafter herauszubringen, das sie in Anlehnung an ein Gedicht von Alfred Hayes über Joe Hill „Hadi Never Died“ nannten. Das Buch erzählt jedoch nicht nur die Geschichte dieses mutigen Kämpfers für die irakische ArbeiterInnenbewegung, sondern die Geschichte dieser Bewegung selbst, von den Anfängen unter britischer Protektorats Herrschaft über die Verfolgungen unter Saddam Hussein bis zum Wiederaufbau der Gewerkschaften seit 2003.

Thomas Schmidinger ist Lehrbeauftragter am Institut für Politikwissenschaft der Universität Wien, Flüchtlingsbetreuer, Obmann der im Irak tätigen Hilfsorganisation WADI und Vorstandsmitglied der Gesellschaft für kritische Antisemitismusforschung und des Österreichisch-Irakischen Freundschaftsvereins IRAQUNA.



Von Oliver Jonischkeit

EU-Politik des ÖGB: Lobbying statt Mobilisierung

Der 1. Mai ist Anlass, sich mit der Europapolitik des ÖGB auseinanderzusetzen. Bekanntlich hat ja der ÖGB die Werbetrommel für den EU-Beitritt Österreichs gerührt und auch BetriebsrätInnen in diese Kampagne mit einbezogen.



Immer noch sieht die ÖGB-Führung die EU als Friedensprojekt und träumt von einer Beschäftigungs- und Sozialunion. Sie unterliegt dabei allerdings der kapitalistischen Wachstumslogik und setzt auf die Lissabon-Strategie mit der Formel „mehr Wirtschaftswachstum bringt mehr Beschäftigung“. Tatsächlich soll damit ein großer kapitalistischer, mit den USA und Asien konkurrenzfähiger Markt, geschaffen werden. Von mehr Vollzeit Arbeitsplätzen und nicht prekärer Arbeit, wie sie der ÖGB zu Recht fordert, ist nichts zu bemerken.

Der ÖGB möchte die Beschäftigungs- und Sozialunion in den bestehenden Verträgen oder in einer Verfassung verankert wissen und sieht in einer breiten Zustimmung der Bevölkerung eine Garantie für eine „Sozialverträglichkeit“, aufgrund der Erfahrungen mit der gescheiterten EU-Verfassung ist dies aber schwer nachvollziehbar. Auch der ÖGB erkennt inzwischen, dass sich die Erwartungen nicht erfüllt haben. Ziel einer EU-Verfassung ist vorrangig, die neoliberale Wirtschafts- und Währungspolitik bzw. die Militarisierung der EU festzuschreiben. Die Gewerkschaften sollten daher eine solche Verfassung grundsätzlich ablehnen.

Richtigerweise fordert der ÖGB unter dem Titel „nachhaltige Politik statt neoliberaler Ideologie“ ein wirksames Sozialsystem, aktive Arbeitsmarktpolitik, starke Gewerkschaften und

gerechte Löhne und konstatiert, dass die Kapitaleinkommen steigen, während die Löhne stagnieren. Letzteres ist auch als Selbstkritik zu verstehen: An den KV-Abschlüssen sind die Gewerkschaften ja mitbeteiligt und es stimmt nachdenklich, wenn sich WKÖ-Präsident Leitl bei der Wiener Arbeiterkammer für die moderaten Lohnabschlüsse der vergangenen Jahre bedankt.

In der EU-Erweiterung sieht der ÖGB Vorteile für Unternehmen und Volkswirtschaft, die Grenzen sollen aber für Arbeitskräfte aus den Erweiterungsländern weiter geschlossen bleiben. Im Leitantrag des 16. Bundeskongress hält der ÖGB „aufgrund der weiterhin angespannten Arbeitsmarktlage beiderseits der Grenzen und des hohen Lohngefälles zwischen Österreich und den Nachbarstaaten an seiner Forderung nach Beibehaltung der Übergangsbestimmungen zur sozial verträglichen Anpassung des Arbeitsmarktes“ fest. Es soll zu keinen „schockartigen Wanderungen“ kommen. Arbeitskräfte aus den östlichen Nachbarländern sind daher entweder als „Selbstständige“ tätig oder werden in den illegalen Arbeitsmarkt gedrängt. Der GLB trägt diese Forderung nicht mit, wohl aber jene gegen eine weitere Liberalisierung öffentlicher Dienste, die Verschlechterungen bei der Arbeitszeitrichtlinie und kritische Positionen zur Dienstleistungsrichtlinie.

Die EU in ihrer derzeitigen Verfassung ist nicht unser Europa, daher will der ÖGB mit einem Aktionsprogramm die Entwicklung zu einem sozialen, demokratischen, ökologischen und solidarischen Europa fördern. Für das hochgesteckte Ziel wird aber vorrangig die Verstärkung des Lobbying genannt. Auch auf europäischer Ebene ist der „Verhandlungspartner“ des Kapitals abhanden gekommen und damit das Erreichen einer „Sozialpartnerschaft“ schwierig. Der „soziale Dialog“, auf den der ÖGB und EGB so viel Hoffnung setzen, stockt.

Erst als letzter Punkt werden auch Mobilisierung und Kampfmaßnahmen aufgeführt – von Straßenaktionen, Kundgebungen oder Betriebsversammlungen bis hin zu grenzüberschreitenden Aktionen. Letztere haben die geplante EU-Hafenrichtlinie zu Fall gebracht. Das zeigt, wie notwendig die Vernetzung der Gewerkschaften untereinander, aber auch mit anderen kapitalismuskritischen Kräften ist – um in jedem Land, aber auch europaweit gemeinsam für bessere Lebens- und Arbeitsbedingungen zu kämpfen.

Oliver Jonischkeit ist GLB-Bundessekretär im ÖGB und Mitglied des Europäischen Regionalbüros des WGB

Von Oliver Jonischkeit

WGB-Europa für die Rechte der Frauen

Anfang März fand in Larnaca die 6. Jahrestagung des Europäischen Regionalbüros des Weltgewerkschaftsbundes (WGB) statt. Die Solidarität mit dem Kampf der beiden Gewerkschaften PEO und DEV IS um Wiedervereinigung stand dabei auf der Tagesordnung der Konferenz.



Die KollegInnen von über 25 europäischen Gewerkschaften und Berufsvereinigungen nahmen an einer Protestversammlung von PEO und der linksgerichteten Partei AKEL gegen den neoliberalen Kurs der EU und anschließend an einer Demonstration zum Sitz der EU in Nikosia teil.

Die Politik der EU, die Zerschlagung von sozialen Sicherungssystemen, die Privatisierung öffentlicher Dienstleistungen und der Widerstand dagegen standen im Mittelpunkt der Tagung. Dazu soll – neben einer neuen Homepage und der Einladung an weitere kämpferische Gewerkschaften zur Mitarbeit im WGB – vor allem auch die Wiederbelebung der dem WGB nahe stehenden Berufsvereinigungen beitragen.

Schwerpunkt wird insbesondere die besondere Benachteiligung der Frauen angesichts des neoliberalen Kurses der EU sein. Damit wird sich im Herbst eine europaweite Konferenz des WGB in Barcelona beschäftigen. Niedrigere Löhne bei gleicher Arbeit, schlechtere Aufstiegschancen etc. sind auch in Österreich nach wie vor leider aktuell.

Weitere Schwerpunkte sind unter anderem: Der Kampf gegen Rassismus und AusländerInnenfeindlichkeit. Solidarität mit Kuba – spätestens kommendes Jahr soll es eine europäische „Karawane der Solidarität“ nach Havanna geben. Weiters wird der Weltgewerkschaftsbund seine Positionen bei der ILO-Tagung im Juni in Genf vorbringen, die sich von jenen der dort ebenfalls anwesenden, von Sozialpartnerschaft auf Weltebene träumenden KollegInnen des ÖGB unterscheiden wird.

Oliver Jonischkeit ist GLB-Bundessekretär im ÖGB und Mitglied des Europäischen Regionalbüros des WGB

Von Siegfried Pötscher

Arbeitsrecht-Tipp: Selbstkündigung

Eine mündliche Kündigung ist bei ArbeiterInnen und Angestellten möglich. Ausnahmen können einzelne Kollektiv- oder Dienstverträge vorsehen. Aus Beweisgründen sollte aber immer schriftlich und eingeschrieben an den Arbeitgeber gekündigt werden. Ein Kündigungsgrund braucht nicht angegeben zu werden. Bei einer Selbstkündigung besteht Anspruch auf Arbeitslosengeld erst nach einer Sperrfrist von vier Wochen. Der Entgeltanspruch kann sich durch eine längere Urlaubersatzleistung oder Kündigungsentschädigung noch weiter verzögern.



Ist man sechs Wochen durchgehend oder im letzten Jahr mindestens ein halbes Jahr krankenversichert, läuft die Krankenversicherung drei Wochen nach der Kündigung weiter. Dabei besteht Anspruch auf ärztliche Behandlung, aber nicht auf Krankengeld. Bei einer Selbstkündigung gibt es keinen gesetzlichen Anspruch auf bezahlte Freizeit für Arbeitssuche. Der Arbeits- oder ein geltender Kollektivvertrag können allerdings einen solchen Anspruch auch bei Selbstkündigung vorsehen.

Der konkrete Zeitpunkt, wann die allfällige Freizeit in Anspruch genommen wird, ist zu vereinbaren. Diese Zeit darf nicht vom Urlaubsguthaben abgezogen werden. Wird während der Kündigungsfrist auch Urlaub vereinbart, ist die Freizeit gesondert geltend zu machen. Während der Kündigungsfrist können ArbeitnehmerInnen unter Fortzahlung des Entgelts dienstfrei gestellt werden.

Bei Arbeitsverhältnissen, die vor dem 1. Jänner 2003 begonnen haben und nicht durch schriftliche Vereinbarung ins neue Abfertigungsmodell umgestellt wurden geht bei einer Selbstkündigung der gesetzliche Anspruch auf Abfertigung verloren. Arbeitsverhältnisse ab 1. Jänner 2003 fallen unter „Abfertigung neu“.

Inanspruchnahme von Resturlaub während der Kündigungsfrist ist zu vereinbaren. Kommt keine Vereinbarung zu Stande, ist bis zum Ablauf der Kündigungsfrist der Arbeitsverpflichtung nachzukommen. Ausnahme ist ein allfälliger Anspruch auf bezahlte Freizeit für Arbeitssuche.

Thomas Schulz Betriebsrat bei der Wiener Staatsoper

Bei der letzten Betriebsratswahl in der Wiener Staatsoper Wien vom 21. bis 23. Februar 2007 kandidierte GLB-Aktivist Thomas Schulz mit einer eigenen Namensliste „Freie Liste - ASVG“ und konnte ein Mandat erreichen.



Von den 515 Wahlberechtigten wurden 353 Stimmen abgegeben, sieben Stimmen waren ungültig. Von den 346 gültigen Stimmen erreichte die „Freie Liste - ASVG“ 55 Stimmen bzw. 16 Prozent und damit ein Mandat, ein zweites Mandat wurde um wenige Stimmen verpasst.

Bei der konstituierenden Sitzung des Betriebsrates am 14. März wurde Thomas Schulz einstimmig zum zweiten Betriebsratsobmannstellvertreter gewählt. Schulz hat sein Betriebsratsmandat für den GLB deklariert.

Betriebsratswahl bei BFI-Steiermark

Bei der Betriebsratswahl von BFI-Steiermark am 28. Februar 2007 erreichte die erstmals antretende alternative Liste Salz 51 Stimmen, das sind 17,86 Prozent und eines der sieben zu vergebenden Mandate. Neuer Betriebsrat für die Liste Salz mit einem GLB-Mandat ist Kurt Luttenberger. Er ist seit 2003 mit einem Mandat der KPÖ auch Bezirksvorsteherstellvertreter im Grazer Stadtbezirk Strassgang.



Dokumentation über Verstaatlichte

Am 26. Juli 1946 beschloss der Nationalrat mit den Stimmen von ÖVP, SPÖ und KPÖ das 1. Verstaatlichungsgesetz, mit dem die Schlüsselindustrien und österreichischen Großbanken verstaatlicht wurden. 1947 wurde die gesamte Elektrizitätswirtschaft in staatlichen Besitz überführt. Heute, über 60 Jahre danach, sind von den Verstaatlichungen nur noch marginale Reste in Form von ÖIAG-Beteiligungen an börsennotierten Unternehmen wie AUA, OMV, Post AG und Telekom Austria übrig geblieben.

Die Alfred Klahr Gesellschaft nahm im Juni 2006 gemeinsam mit dem KPÖ-Bildungsverein Steiermark den 60. Jahrestag des 1. Verstaatlichungsgesetzes zum Anlass, vor dem Hintergrund der seit 1987 währenden Reprivatisierungswelle die Aktualität von öffentlichem Eigentum in staatlicher und kommunaler Hand zu diskutieren. Der vorliegende Band vereint Statements und Referate dieser Konferenz mit weiteren Beiträgen und Dokumenten zum Thema.

Manfred Mugrauer (Hg.): Öffentliches Eigentum – eine Frage von Gestern? 60 Jahre österreichische Verstaatlichungsgesetzgebung, Wien: Verlag der Alfred Klahr Gesellschaft 2007 (Quellen & Studien, Sonderband 8), 206 Seiten, 10 Euro, ISBN 978-3-9501986-3-8
Bestellungen per Mail an klahr.gesellschaft@aon.at oder per Fax an +43 1 982 10 86 18



Termine 1. Mai 2007

Wien: 10 Uhr Treffpunkt Albertina, 11.30 Uhr Abschlusskundgebung Parlament, 13 Uhr Maifest mit Live-Musik Siebenstern

Graz: 10 Uhr Treffpunkt Südtirolerplatz, 11 Uhr Demonstration mit Abschlusskundgebung Eisernes Tor, 14 Uhr Maifest Volkshaus Lagergasse 98a mit 9dlinger und die geringfügig Beschäftigten und the perfect styrian Sound ramblerz

Linz: 10.30 Uhr Treffpunkt Blumauerplatz, 11 Uhr Demo Landstraße mit Blue Danube Brass Band, 11.30 Uhr Kundgebung Hauptplatz, 14 Uhr Maifest Melicharstraße 8 mit Merker TV und kurdische Folkloregruppe

Salzburg: 11 Uhr Treffpunkt Bahnhofsvorplatz, 14 Uhr Maifest Volksheim Elisabethstraße 11

Innsbruck: 11.30 Treffpunkt Rapoldipark, 12 Uhr Demonstration, 14 Uhr Abschlußkundgebung Landhausplatz, anschließend Maifest mit Kulturprogramm

Spendenübergabe bei der „Fiesta Cubana“

Asomed - Proyecto Adulto Mayor

Auf Initiative der Delegierten des Bezirks 38 von Havanna, Tamara García Moya, und der in Österreich lebenden Kubanerin Josefina Sánchez Bazán, wurde 2001 eine Projektidee mit dem hauptsächlichen Ziel, die Lebensqualität der SeniorInnen dieses Bezirks zu verbessern, ins Leben gesetzt.

Das Projekt umfasst insbesondere allein stehende SeniorInnen, SeniorInnen mit geringem familiären Rückhalt, SeniorInnen in Großeltern-Vereinigungen, Medizinische Versorgung, Ernährungs-sicherheit und eine kreativ-geistige Betreuung älterer Menschen.



Josefina Sanchez-Bazan bedankte sich beim GLB-vida Bundessekretär Ernst Wieser herzlichst für die großzügige Spende.

Der GLB unterstützte auch heuer wieder das Projekt mit einer namhaften Summe und übergab diese Spende anlässlich der kürzlich veranstalteten „Fiesta Cubana“ an die Organisatorin Josefina Sanchez-Bazan.



IM INTERNETPORTAL DER AK WIEN

- 24-Stunden-Arbeitsrechtsberatung ■ AK Onlineratgeber und Servicerechner ■ Beruf und Familie
- Bildung ■ Wohnen ■ Konsumentenschutz ■ Angebote für AK Mitglieder ■ AK Broschüren und Publikationen ■ AK FÜR SIE

wien.arbeiterkammer.at





GLB – Aktiv gegen die Zerschlagung der Post!

ÖFFENTLICHES MEDIUM

Dieses Medium liest der
„OBSERVER“
Österreichs größter Medienbeobachter