

alternative

eip

Zeitschrift der Unabhängigen Gewerkschaftsfraktion

There is
NO Planet B

**SCHWERPUNKT
DEMOKRATIE UND
GEWERKSCHAFT**

Eine Aufgabe für jede Generation,
eine stetige Herausforderung,
eine lohnende Arbeit

2024
~ 02



4

Wir stellen vor
Maria Mauk, Renate Dobler,
Jürgen Gruber

5

Kolumne von
Veronika Litschel
Der Sommer und die Wahl

6/7

Demokratie und Gewerkschaft
von **Sabine Hammer, Ingo**
Hackl und Gary Fuchsbauer

8–10

Gedanken zur
Entscheidungsmacht
von **Stefan Schön**

11/12

Die ÖLI-UG Betrachtungen
von **Astrid Schuchter**

13

Demokratie braucht
Engagement meint
Gary Fuchsbauer

14/15

Interview mit dem UGÖD
Vorsitzteam **Sabine Hammer**
und Ingo Hackl

16/17

Einen Blick ins
Außenministerium wirft
Gerhard Eisl

18/19

Reaktionen auf die AK-Wahl in
Wien von **Laura Kaiser und**
Leonore Beranek

20

Lesetipps

21

Arbeitsrechtskolumne von
Vera Koller zur Reform der
Arbeitsverfassungsgesetzes

22/23

Internationales
EU-Wahlen und Renaturierung
von **Leonore Beranek und**
Renate Vodnek

24/25

UG Universum
Leistbares Wohnen, Erfolg im
FSW und vieles mehr

26–29

Meinungen von **Stefan**
Schön und Beate
Neunteufel-Zechner

30

Notizen
aus Gewerkschaft
und NGO

31

Rezension Mallingers Abschied
von **Beate Neunteufel-Zechner**

IMPRESSUM

Medieninhaberin, Verlegerin: Alternative und Grüne GewerkschafterInnen (AUGE/UG), Herausgeberin: Unabhängige Gewerkschaftsfraktion für mehr Demokratie im ÖGB (UG), Redaktion: Renate Vodnek & Vera Koller; Adresse: Alle 1040, Belvederegasse 10/1, Telefon: (01) 505 19 52-0, E-Mail für Abonnement: auge@ug-oegb.at, Redaktion: alternative@ug-oegb.at, Internet: www.ug-oegb.at, Bankverbindung IBAN AT30 1400 0001 1022 8775, IC: BAWAATWW. Dass namentlich gezeichnete Beiträge nicht unbedingt der Meinung der Redaktion und der Herausgeberin entsprechen müssen, versteht sich von selbst. Titel und Zwischentitel fallen in die Verantwortung der Redaktion, Cartoons in die Freiheit der Kunst. Textnachdruck mit Quellenangabe gestattet, das Copyright der Much-Cartoons liegt beim Künstler.

DVR 05 57 021. ISSN 1023-2702



Editorial

Nach der Wahl ist vor der Wahl

Die erste Hälfte des Jahres 2024 war geprägt von den AK-Wahlen und den Wahlen zum Europäischen Parlament. Ebenso gab es eine Reihe von Betriebsratswahlen. Im Herbst geht es munter weiter.

Im November stehen die Wahlen zu den Personalvertretungen im Öffentlichen Dienst an. Wir haben daher den Schwerpunkt dieser Ausgabe für die Anliegen und Themen der UGÖD und der ÖLI genutzt. Sowohl die Unabhängigen Gewerkschafter:innen im Öffentlichen Dienst als auch die Österreichische Lehrer:innen Initiative blicken auf eine Geschichte der Personalvertretung, die sich konsequent für die Belange der Kolleg:innen einsetzt, zurück.

Die Alternative hat auch eine lange Tradition, es gibt sie nun in verschiedener Form bereits seit 40 Jahren. Seit Anfang an dabei war mit gekonnt spitzer Feder unser Much. Nun hat sie:er sich entschlossen, den Stift zumindest für die Alternative beiseite zu legen. Wir werden die treffenden Kommentare, die uns auch in herausfordernden Zeiten zum Schmunzeln brachten, vermissen.

Der Sommer ist in vollem Gange, der Wahlkampf erhitzt die Gemüter zusätzlich. Lassen wir uns nicht anstecken und stehen wir laut gegen totalitäre, menschenverachtende Tendenzen und für eine solidarisch und ökologische Alternative ein.

Für Alle, überall.

Solidarische Grüße
Marion Polaschek

Kennst du schon...?

In der Rubrik stellen wir (neue) Betriebsrät:innen, Personalvertreter:innen und Aktivist:innen der Unabhängigen Gewerkschaftsfraktion vor.

Renate Dobler

Anfang März 2020, also direkt mit Beginn der Coronaproblematik, habe ich bei der AUGE/UG OÖ zu arbeiten begonnen. Die Zusammenarbeit mit unserem Landessprecher Martin Gstöttner und den sieben weiteren Vorstandsmitgliedern in Oberösterreich erlebe ich als äußerst konstruktiv und sehr wertschätzend.

Nach vorzeitigem Abbruch der Fächerkombination Politikwissenschaft/Theaterwissenschaft habe ich nach einer verkürzten Lehrzeit drei Jahre lang als Elektromechanikerin für Schwachstrom gearbeitet. In der Zeit war ich Mitglied in der Gewerkschaft Metall und Bergbau. Ich habe mich über diese starke Fachgewerkschaft gefreut und es irgendwie lustig und cool gefunden als junge Frau bei dieser prototypisch „männlichen“ Gewerkschaft Mitglied zu sein.

Der ganze Kosmos der gewerkschaftlichen Organisationsstrukturen hat sich mir jedoch erst nach und nach im Lauf meiner Arbeit für die AUGE/UG erschlossen. Nun bin ich Mitglied in der GPA und recht zufrieden mit deren Engagement.

Die AK-Wahlen 2024 waren für mich als Mitarbeiterin der AUGE/UG OÖ die ersten Wahlen. Da habe ich viel gelernt, viel gearbeitet und viele Emotionen durchlebt. Es hat sich gelohnt: Wir konnten unsere vier Mandate halten!

Maria Mauk

AK-Kammerrätin AUGE/UG Burgenland

Nach einer Solikandidatur für AUGE/UG bei der AK Wahl 2019 wurde ich Anfang 2023 durch Wegfall aller Vorgereichten dann als Listenletzte plötzlich zur Nummer 1 und somit war ich von heute auf morgen Kammerrätin.

Anfangs sah ich mich nur als „Platzhalterin“ bis zur nächsten Wahl, aber nach meiner ersten Vollversammlung habe ich „Blut geleckt“. Daher war es für mich keine Frage, als ich gebeten wurde, auch für die Wahl 2024 als Spitzenkandidatin ins Rennen zu gehen, und ich habe natürlich zugestimmt. Wir konnten ein zartes Plus bei der Wahl erreichen, leider reichte es nicht für einen zweiten Sitz – daher bin ich nach wie vor eine „One Woman Show“ für Gemeinsam AUGE/UG in der burgenländischen AK.

Ich bin 58 Jahre alt, verheiratet und ich habe 2 erwachsene Töchter – und seit April 2024 bin ich auch stolze Oma. Ich arbeite derzeit als Regionalbetreuerin für die Grünen Burgenland. Bis vor kurzem habe ich beim ÖZIV Burgenland, einem gemeinnützigen Behindertenverband, im Bereich Marketing und Kommunikation gearbeitet. Durch diesen intensiven Einblick in die Welt von Menschen mit Behinderungen lege ich meinen Schwerpunkt in der Arbeit als Kammerrätin auch auf den Bereich „Barrierefreiheit am Arbeitsplatz“.

Jürgen Gruber

Ich bin seit Mai 2022 Bundesvorsitzender der ÜGÖD im BM für Landesverteidigung. Nach meiner Ausbildung zum Unteroffizier war ich unter anderem im Auslandseinsatz.

Mein Engagement in der ÜGÖD begann mit persönlicher Betroffenheit und mangelnder Unterstützung durch den Dienststellenausschuss. Hier wurden so genannte Fraktionsfreunde eher gehört. Im Zuge dieses Konflikts trat ich der GÖD bei und kam mit der ÜGÖD in Kontakt.

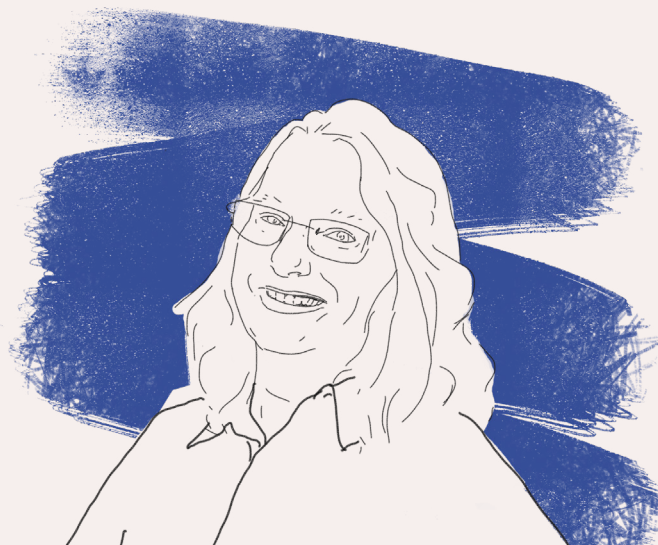
Mein größter ausschlaggebender Grund dazu war, dass die ÜGÖD tatsächlich von sämtlichen politischen Parteien unabhängig ist und sich auch von niemanden in der gewerkschaftlichen Arbeit hineinreden lässt. Ich möchte Vorfälle, wie ich sie selbst erlebt habe, den Bediensteten ersparen.

Nach dem Rücktritt unseres bis 2021 im Amt befindlichen Vorsitzenden wurde ich im Mai 2022 durch unsere Mitglieder im Rahmen einer Bundeskonferenz zum Vorsitzenden gewählt und 2024 in dieser Funktion bestätigt.

Ich setze ich für die bestmögliche unabhängige Vertretung aller Bediensteten ohne Rücksicht auf deren Wahlverhalten, Partei oder Fraktionszugehörigkeit ein. Ein Ziel ist eine Aufwertung für das UO-Korps zu erreichen (insbesondere nach dem Zusammenlegen der Verwendungsgruppen UO2 und UO1).

Der Sommer und die Wahl

TEXT **Veronika Litschel**



Die Angst geht um in Europa und auch in Österreich, rechts ist salonfähig, nur noch ein kleiner Schritt zur Macht, wie es scheint.

Das Jahr 2024 hat es in sich. So viele Wahlen, so ein eindeutiger Trend, der zum Teil auch von Österreich ausgeht. Hier ist es gelungen, durch mangelnde Abgrenzung, das Fischen am rechten Rand und die polemische Sprache die FPÖ weit nach vorne zu bringen. Wir müssen uns schon immer sagen, dass auch rund 2/3 der Wähler:innen nicht FPÖ wählt. Der Wahlsieg bzw. der erste Platz scheint nicht mehr verhinderbar zu sein, wenn wir den Politikkommentaren glauben wollen.

Eine große Gegenbewegung gibt es nicht. Dem rechten Spektrum ist es gelungen, die Themen zu bestimmen und alle laufen hinterher. Die so genannte Migration wird nicht aus den Reden und der Berichterstattung verschwinden, immer häufiger wird sie mit bestimmten Bildern von Menschen verbunden. Diese heraufbeschworene und nicht reale Gefahr führt zu einem Generalverdacht gegen alles was nicht weiß und irgendwie christlich ist. Es bricht das Herz zu sehen, wie Kolleg:innen sich zurückziehen und Angst haben, weil sie woanders geboren wurden und das sichtbar ist.

Der plakatierte Kampf der FPÖ gegen angebliche Unterdrückung des „Volkes“ mag lächerlich erscheinen. Doch ein Effekt ist, dass Widerstand und ziviler Ungehorsam nicht mehr als legitim, sondern als Meinungs- und aktivistischer Terror angesehen werden, wie es auch einigen Vertreter:innen der ÖVP immer wieder rausrutscht. In diesem Zusammenhang sei nochmal an die Normalitätsdebatte des Bundeskanzlers erinnert, so lange ist das ja noch nicht her. Normal ist, was Nehammer als normal empfindet. Damit verpackt er zwei Dinge. Zum einem tut er so, als ob er die Mehrheit verstehen und vertreten würde, die sich in ein gemeinsames Normales hinein identifizieren würde. Das ist griffig, geht auf jede Schlagzeile. Zum zweiten und untermauert dadurch, dass unvermittelt eine Leitkulturdebatte hinterher geschoben wird, definiert er auch, was im Rahmen ist. Denn was „nicht normal“ ist, wird als nicht rechtmäßig konnotiert. Das dies nichts mit demokratischen Grundrechten gemein hat, wird hinter der vermeintlichen Mehrheit verdeckt.

Ganz bewusst offen bleibt, was denn mit den „Nicht-Normalen“ zu tun sei. So weit wie die Rechtsextremen möchte man dann ja doch nicht gehen, auch wenn die Schritte dahin über solche Debatten geebnet werden. Das Auseinanderdividieren von „Normal“ und „Nicht-Normal“

steht am Anfang der Dynamik der Entmenschlichung. Sie ist eine Basis auf der Gewalt wachsen kann. Und das ist das Gefährliche, das macht Angst.

Die Stimmung liegt zwischen Unbehagen und Angst, zwischen Hilflosigkeit und Wut. Das Gegeneinander, die ständig härter werdende Sprache, das Wiederholen von falschen Annahmen, die nicht vorhandene Debattenkultur, all das lässt für diesen Sommer, aber auch für die Zeit danach nicht Gutes erwarten. Kurz gab es ein Aufflammen, wenn auch mehr in Deutschland als in Österreich, mit vielen Menschen auf der Straße. Aber auch dort hat es nicht verhindert, dass neben der Feier des Grundgesetz-Jubiläums und der unantastbaren Menschenwürde zeitgleich das Asylrecht weiter verschärft wird und die Polemik um sich greift.

Demokratie muss in jeder Generation entwickelt werden

TEXT Sabine Hammer, Ingo Hackl und Gary Fuchsbauer

Demokratie innerhalb des Österreichischen Gewerkschaftsbundes (ÖGB), der Gewerkschaft öffentlicher Dienst (GÖD) und der Arbeiterkammer (AK).

In einer Zeit, in der demokratische Werte weltweit unter Druck stehen, ist es umso wichtiger, dass wir Gewerkschafter:innen uns unserer eigenen demokratischen Prinzipien besinnen und diese stärken.

Wir müssen gemeinsam Strategien entwickeln, um die Teilhabe und Mitbestimmung unserer Mitglieder zu fördern und sicherzustellen, dass unsere Gewerkschaften demokratisch(er) werden und künftig als die starke, demokratische Stimme für die Rechte der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Österreich auftreten.

Zur Weckung und Stärkung der Beteiligung der Mitglieder an der Demokratie im Rahmen der Gewerkschaften und der AK, gibt es nachfolgende Ansätze:

Bildung und Information: Bildungsprogramme können das Verständnis für demokratische Prozesse vertiefen und die Mitglieder befähigen, aktiv teilzunehmen (VÖGB und ähnliche Schulungsorganisationen).



FOTOS Amy Eiting • unsplash

Mitglieder sollten regelmäßig über aktuelle Themen, Entscheidungen und Prozesse informiert werden.

Transparente Kommunikation: Eine offene und transparente Kommunikation über die Aktivitäten und Entscheidungen der Organisation fördert das Vertrauen und weckt unter Umständen die Bereitschaft zum eigenen Engagement.

Inklusion und Diversität: Es ist wichtig, alle Mitgliedergruppen einzubeziehen und sicherzustellen, dass auch Minderheiten und benachteiligte Gruppen eine Stimme haben.

Digitale Plattformen: Die Nutzung digitaler Technologien kann die Beteiligung erleichtern, indem sie es Mitgliedern ermöglicht, sich von überall aus einzubringen und an Diskussionen und Abstimmungen teilzunehmen.

Direkte Beteiligungsformen: Neben den traditionellen Formen der Mitbestimmung können direktere Beteiligungsformen wie Workshops, Umfragen oder Ideenwettbewerbe die Mitglieder motivieren, sich einzubringen.

Förderung des Engagements: Programme, die das Engagement von Mitgliedern belohnen oder anerkennen, können einen Anreiz schaffen, sich stärker einzubringen.

Partizipative Entscheidungsfindung: Methoden wie Open Space, World Café oder Zukunftswerkstätten können genutzt werden, um die Mitglieder direkt in die Entscheidungsfindung einzubeziehen.

Stärkung der lokalen Strukturen: Die Stärkung lokaler Gruppen und die Dezentralisierung von Entscheidungen können die Nähe zu den Mitgliedern erhöhen und ihre Beteiligung fördern.

Politische Bildung: Die Förderung politischer Bildung und das Bewusstsein für die Bedeutung der Demokratie sind essenziell, um die Mitglieder zur Teilnahme zu motivieren.

Die vorstehend angeführten Maßnahmen können ihren Teil dazu beitragen, die demokratische Kultur innerhalb der Gewerkschaften zu entwickeln, zu stärken und die Mitglieder zu einer aktiven Teilnahme nicht nur zu ermutigen, sondern vor allem befähigen.

Demokratie in ÖGB, GÖD und AK.

Der Österreichische Gewerkschaftsbund (ÖGB) hat eine lange Tradition der Förderung demokratischer Werte. Seit seiner Gründung im Jahr 1945 hat der ÖGB aktiv an der Demokratisierung der Gesellschaft mitgewirkt. Die Gewerkschaftsbewegung spielte eine entscheidende Rolle bei der Einführung des allgemeinen und gleichen Wahlrechts und setzte sich für die Mitbestimmung und Mitsprache bei der Gesetzgebung und in den Betrieben ein.

Die Gewerkschaft öffentlicher Dienst (GÖD) betont ebenfalls die Wichtigkeit demokratischer Prozesse innerhalb ihrer Struktur. Es gibt Bestrebungen, die demokratischen Minderheitenrechte zu stärken und eine faire Vertretung aller Mitglieder im Vorstand zu gewährleisten.

Die Arbeiterkammer (AK) in Österreich vertritt fast 4 Millionen arbeitende Menschen und setzt sich für ihre Rechte ein. Sie ist ein wichtiger Akteur in der politischen Landschaft und kämpft für faire Arbeitsbedingungen und einen gut ausgebauten Sozialstaat. Die AK betont die Bedeutung der politischen Teilhabe und arbeitet daran, die Demokratie zu stärken und Beteiligungshürden zu beseitigen.

Diese Organisationen haben über die Jahre hinweg wesentlich zu sozialen und politischen Fortschritten beigetragen. Ihre Geschichte zeigt, wie wichtig die Rolle der Gewerkschaften und der Arbeiterkammer für die Vertretung der Interessen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ist.

Jetzt gilt es aber die demokratischen Prinzipien zu befeuern und fördern:

>Minderheiten in Kontrollfunktionen zu ernennen, denn Macht braucht Kontrolle

>Sich des geschichtlichen Auftrages der Gewerkschaft bewusst zu werden und parteipolitisches Verhalten in diesem Rahmen hintanzustellen.

>Und einiges mehr!

In diesem Sinne: Tritt der Bewegung bei, tritt der Gewerkschaft bei, tritt den Unabhängigen in den unterschiedlichen Bereichen bei, denn nur wir garantieren „Parteiunabhängigkeit“!

Und was hat das mit den Personalvertretungswahlen am 27./28.11.2024 zu tun?

Vor allem aus den Wahlergebnissen der Zentralauswahl-Wahlen (ZA) wird das Stärkeverhältnis der Fraktionen (FCG, FSG, UG) in der GÖD bestimmt. Wenn du die Unabhängigen stärken willst, wähle Listen mit „UG“ in der Kurzbezeichnung (wählen ist das einfachste). Wenn du andere zu diesem Wählen motivieren willst, bitte tu das, auch indem dein Name als (Solidaritäts-)Kandidatin oder Kandidat auf einer UG-Liste steht.

Es gibt in deinem Bereich keine UG-Liste? Dann kannst du dir und den anderen in diesem Bereich das UG-Wählen ermöglichen. Wie? Lies an anderer Stelle in dieser Alternative dazu und nimm Kontakt auf:

wahlteam2024@ugod.at

TEXT **Stefan Schön****Wer arbeitet was für wen, wofür, wie viel und um welchen Preis?**

Dieser Tage dreht sich wieder die Manipulations- und Abhängigkeitsspirale. Das Volk muckt auf und will Arbeitszeitverkürzung. Geht nicht, sagen die Entscheidungsträger:innen, denn wir brauchen eher mehr als weniger Arbeit und beim Weniger droht Wohlstandsverlust. Teilzeit ist böse, wenn es die/der Arbeitnehmer:in will und diesfalls soll Strafe folgen in Form erhöhter Sozialbeiträge. Das Ritual der Schuldzuweisung mit Sanktionsandrohung blüht. Geht´s der Wirtschaft schlecht, – ein quasi andauernd herbeigeredeter Dauerzustand – haften alle außer den Entscheidungsträger:innen dafür, dass sie aus ihrem prognostizierten Konjunkturtief wieder emporgehievt wird. Eine Art Gewohnheitsrecht zugunsten der Entscheidungsträger:innen und zulasten der Leistungsträger:innen.

Bank und Kultur

Dieser Tage wird unsere Raiffeisenbank beim Versuch einer verschachtelten Transaktion zur Rettung ihrer Gewinne in Russland zurückgepfiffen und Raiffeisen reagiert aus Gründen der Vorsicht vor Regularien, wie es heißt. Anteilsverschiebung und Ausschüttung einer Sachdividende hätten zur Folge gehabt, dass ein russischer Oligarch eingefrorenes Vermögen in Europa zu flüssigen Rubel machen hätte können. Eingefroren? Halt, da war doch was. Sanktionen gegen Russland oder so? Komisch, dass die Raiffeisenbank trotzdem eine sanktionskonforme Lösung in dem Deal sah. Die USA und die EU sehen das anders. Darin kann Raiffeisen nicht mehr den nötigen „erforderlichen Komfort“ der Behörden erkennen und beschließt aus Gründen der Vorsicht von der Trans-

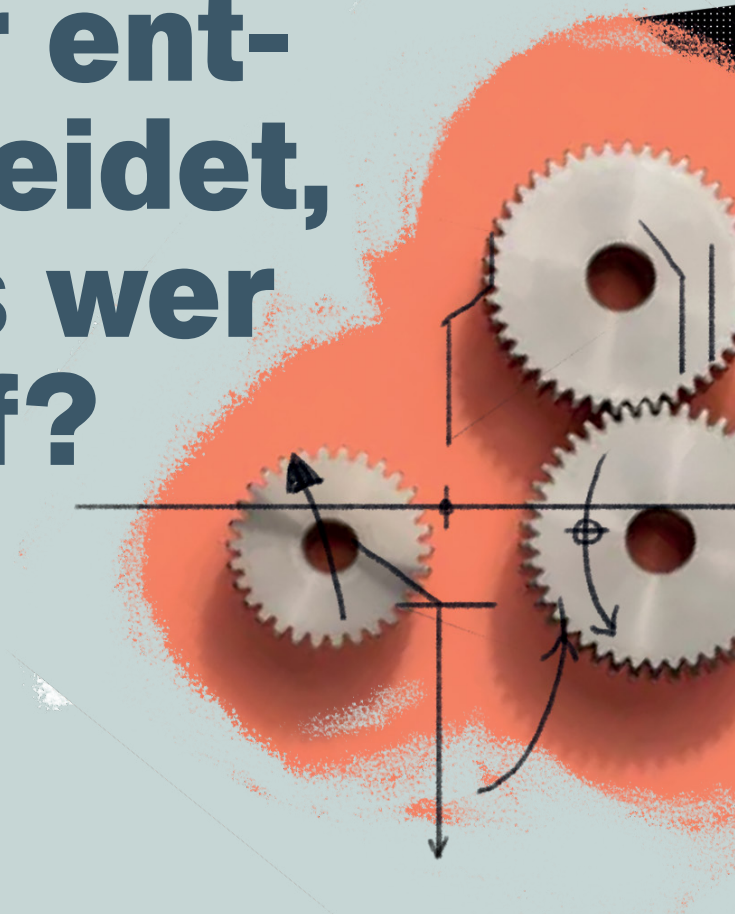
Wer entscheidet, was wer darf?

aktion Abstand zu nehmen. Immerhin will sie Vorsicht gegenüber einem Land walten lassen, das einen brutalen Angriffskrieg vom Zaun gebrochen hat und von weiten Teilen der internationalen Gemeinschaft boykottiert und wirtschaftlich sanktioniert wird. Wären da nicht die Regularien, die Raiffeisen jetzt im Weg stehen, mein Gott, was soll´s. Währenddessen wird ein geplantes Konzert nach dem anderen mit der Sängerin Anna Netrebko abgesagt, weil sie sich zwar eindeutig gegen den Krieg Russlands ausgesprochen hat, nicht aber gegen den Kreml samt Präsidenten in ihrem Heimatland. So hoch kann die Pseudomoral-Latte für eine Künstlerin liegen, noch dazu eine Frau, während die Latte für Raiffeisen unter dem moralisierenden Boden liegt, indem sie seit Kriegsausbruch ungestört weiter ihre Milliarden scheffelt und schnell in heimliche Gefilde retten will.

Wir sehen: Für politisch wohlvernetzte Konzerne gelten eigene Gesetze, eine eigene Sprache, eine eigene Form der Rechtsdurchsetzung, der wirtschaftliche Machtanspruch und absoluter Vorrang auf dem rutschigen, politischen Parkett. Für Angestellte und Selbständige gelten medial manipulativ verordnete Regularien ohne Wenn und Aber bei deren Missachtung ein gesellschaftlich-beruflicher Quasi-Vernichtungskrieg mit Exekution droht.

In der Not geht es nicht ohne Sozialpartnerschaft

Diese Beschreibung von Gegensätzlichkeiten mögen übertrieben klingen, klar, dass nicht alle Unternehmen und Beschäftigte für und mit Russland arbeiten, sie spiegeln aber Grundhaltungen, die im Arbeits- bzw. Erwerbsleben manifest werden. Einerseits erlebte





Österreich in der Covid-Krise eine Renaissance der Sozialpartnerschaft, als es in der Not auf die Einigkeit hinsichtlich Kurzarbeit, Homeoffice und Schutzmaßnahmen ankam. Selbst die Gehaltsabschlüsse bewegten sich ohne Aufhebens im fairen Bereich. An-

In der Argumentation beeindruckend auch die negative Umkehrung der Benyaforme

dererseits brach danach alles wieder los, was wir aus der Zeit vor der Krise kannten: Misstrauen, Missgunst, Schuldzuweisung, Machtdemonstration, Versteckspiel und vieles mehr. Weil's grad erst war: Lange keine Einigung bei der AUA. Als die transparente Information über die Gewährung von Corona-Hilfen griff und sich heraus-

stellte, dass die AUA betragsmäßig im Spitzenfeld liegt, war der Bann gebrochen und die Belegschaft erhielt ihr am unteren Durchschnitt angesiedeltes Gehaltsplus. In der Argumentation beeindruckend auch die negative Umkehrung der Benyaformel, indem die angeblich schlechten Konjunkturaussichten, die wiederum den angeblich hohen Löhnen und den schrecklichen Lohnnebenkosten angelastet werden, Gehaltsabschlüsse unter der rollierenden Inflation rechtfertigen würden. Zahlreiche Beispiele ließen sich anführen.

Arbeit neu denken

Die Kernfrage ist jedoch: Wo liegen die Grenzen des Dialogs und wer entscheidet, was wer darf? Wer immer aus dem Toleranzbereich ausschert, riskiert Arbeitskämpfe, die eskalieren könnten. Das aber wäre in der Post-Covid Periode intolerabel, weil die Unternehmen staatlich großzügig unterstützt wurden. Österreich zählt hier zu den Spitzenreitern Europas. Gleichzeitig köchelt – warum eigentlich gerade jetzt? – eine Kontroverse auf, die sich sachliche Analyse und Diskussion verdient hätte, nämlich jene der grundsätzlichen Lohngerechtigkeit, Arbeitszeit und Arbeitsplatzwertigkeit und -attrak-

tivität. Diese Diskussionen sollten mit Sachverstand, offen und korrekt geführt werden und keinem parteipolitischen Kalkül unterliegen. Wer die Forderung nach Arbeitszeitverkürzung bei vollem Lohnausgleich als klammheimlichen Wunsch zur Aufbesserung der Work-Life-Balance zugunsten der Arbeitnehmer:innen missinterpretiert, wird nicht weiterkommen. Die Frage ist nämlich nicht, ob wir mit einer Normalarbeitszeit von weniger als 40 Wochenstunden unseren Wohlstand erhalten können, oder nicht doch eher eine Stunde auf die 40 drauflegen sollten, sondern eine der Evaluierung des Verhältnisses von Lohn und Arbeit. Bedenken wir al-

Die Arbeit verändert sich und die Technologisierung schreitet voran. Grund genug, um das Bildungssystem nachhaltig zu reformieren

leine die Frage der Sinnhaftigkeit der Verschwendung natürlicher Ressourcen bei sachlich und logistisch nicht gerechtfertigten Fahrten zum und

vom Arbeitsplatz. Der Lohn dient der sozialen Absicherung und dem Bewertungsmaß für die geleistete Arbeit. Wodurch, wie lange und wofür gearbeitet werden soll bzw. muss, ist die viel schwieriger zu lösende Frage. Die Arbeitszeit gibt inzwischen zu wenig her, um als hauptsächlicher Parameter dienen zu können, denn es kommt immer mehr darauf an, was und wie viel man in der Zeiteinheit leistet. Das wusste man sicherlich auch schon vor der Erfindung des Fließbands, doch das „Was“ gewinnt immer mehr an Bedeutung als sie dem „Wie viel“ zukommt. Die Arbeit verändert sich und die Technologisierung schreitet voran. Grund genug, um das Bildungssystem nachhaltig zu reformieren. Das gilt für ihren inhaltlichen Wert und ihre lohnmäßige Bewertung, kurzum gilt es Arbeit neu zu denken.

Demokratie, warum? Deshalb:

Die praktischen Implikationen sind, dass wir Arbeitsplätze und -stätten (inklusive Homeoffice) schaffen müssen, an denen es sich denken, vertraulich sprechen und offen diskutieren lassen muss, also keine Großraumbüros zum Beispiel. Die sozialen Implikationen sind, dass wir abgesehen von Arbeitslosen- und Pensionsvorsorge eine Fürsorge für Gesundheit erhalten und erweitern müssen, ein Argument, welches den replizierend ausufernden Krieg gegen die Lohnnebenkosten ziemlich dämlich aussehen lässt. Die gesellschaftlichen

Implikationen sind, dass wir gemeinsam miteinander gehen können und egal, ob im öffentlichen Dienst oder in der Privatwirtschaft Wertschätzung pflegen und einmahnen dürfen und sollen, ohne Neid vergleichbar sein dürfen und sozialpartnerschaftliche Forderungen bündeln sollten. Dabei sollten wir ständig darauf Bedacht nehmen, dass die Regeln, die wir uns geben, eingehalten werden. Zumindest grob betrachtet, scheinen die in den ÖGB-Statuten und den diversen Geschäftsordnungen der Teilgewerkschaften verankerten demokratischen Grundsätze in der Umsetzung besser zu bilanzieren als die Rechtsgrundlagen in der staatlichen Verwaltung. Woran das wohl liegen mag? Vertretungsorgane der Arbeitnehmer:innen wissen aus Erfahrung, dass sie Ziele für ihre Klientel in Solidarität erreichen können, ihre Bilanz ist offen einsehbar. Politische Parteien hingegen wissen aus Erfahrung, dass sie im Wege der demokratischen Willensbildung in Täuschungsabsicht die Wähler:innen zur Stimmabgabe verführen können, mit der die Demontage demokratischer Einrichtungen eingeleitet werden mögen, deren Bilanz nach Ende der jeweiligen Legislaturperiode von nachfolgenden Generationen bezahlt werden muss. Übertreibung? Beim Sturm auf das Kapitol 2021 in Washington – zweifelsfrei ein gezielter Anschlag auf demokratische Einrichtungen – gab es Tote. Aber bleiben wir in unserer Heimat: „Im Betriebe arbeiten der Unternehmer als Führer

des Betriebes, die Angestellten und Arbeiter als Gefolgschaft gemeinsam zur Förderung der Betriebszwecke und zum gemeinsamen Nutzen von Volk und Staat.“ (§ 1 Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit, 1934; in Österreich ab 26.03.1938 in Geltung). Will das wirklich jemand 90 Jahre später in Österreich vertonen? Um das zu verhindern, müssen wir ein solches Ansinnen bei allen Wahlen entschieden abwählen!

Unterstützen wir bitte politische Kräfte zur Entwicklung zeitgemäßer Modelle eines wertschätzenden Miteinanders in der Arbeitswelt auf Basis von Fachexpertise in einem demokratischen Umfeld!

TEXT **Astrid Schuchter**

40 Jahre und kein bisschen leise ÖLI-UG!



Vor über 40 Jahren fanden sich die Pionier:innen der späteren ÖLI-UG, um etwas bisher Unvorstellbares zu wagen. Eine parteiunabhängige Interessensvertretung mit zukunftsorientierten Ideen.

Damals wie heute ambitioniert, aber unverzichtbar für Österreichs Bildungslandschaft.

Während Mitte der 1970er Jahre Curd Jürgens trotzig und bildungskritisch sein „60 Jahre und kein bisschen weise – aus gehabtem Schaden nichts gelernt“ schmetterte, beschlossen umtriebige Pädagog:innen aus ganz Österreich aus dem „gehabten Schaden“ eines veralteten Bildungssystems sehr wohl zu lernen. „Weiser“ zu werden, indem sie Probleme benannten, Lösungen diskutierten und sich schließlich als parteipolitisch unabhängige Gruppe organisierten, um 1983 erstmals bei den PV- und Gewerkschaftswahlen auf Bundesebene gegen eine konservative ÖVP-Übermacht anzutreten.

Leise durfte man dabei nicht sein, damals wie heute ist es nicht so einfach, sich Gehör zu verschaffen, ohne einer Parteimaschine im Hintergrund.

Mit Bewunderung muss man auf das zähe Ringen um Anerkennung der Unabhängigen innerhalb der Gewerkschaft zurückblicken, womit das vorherrschende Proporzsystem aufgebrochen wurde – auch ein Verdienst der ÖLI-Mandatar:innen.

Notwendiger denn je

Laut und deutlich äußert sich die ÖLI-UG in diversen Medien, der „Kreidekreis“ fungiert als Sprachrohr und bringt Ideenvielfalt in die Konferenzzimmer. Und beim Einsatz digitaler Kommunikation waren die ÖLIs wieder einmal Pionier:innen: Beratung und Hilfestellung zu verschiedenen Themen wird über alle Schultypen hinweg für alle Lehrpersonen digital angeboten. Als die ÖLI vor Jahren damit begann, war es ein Novum, dass von den Kolleg:innen begeistert angenommen wird. Dauerhaft, verlässlich und nicht nur kurz vor der Wahl.

Auch in den Gremien von PV und Gewerkschaft sind längst Mandatar:innen der ÖLI-UG vertreten, die sich im Sinne ihrer Kolleg:innen einbringen und neue Themen setzen.

Zweifellos ist es in mehr als 40 Jahren gelungen, einer parteiunabhängigen, zukunftsorientierten Interessensvertretung Gehör zu verschaffen.

Allerdings verhalten auch heute noch Rufe nach einem modernen Bildungssystem, das sich nicht an Parteiinteressen orientiert, sondern an den Bedürfnissen von Lehrpersonen und Schüler:innen, nahezu ungehört.

Noch immer enden Diskussionen über Bildungsthemen an verhärteten Parteigrenzen und dienen vor allem dazu, politischen Akteur:innen Aufmerksamkeit und Wählerstimmen zu generieren.

Bildungspolitik ist in Österreich ein ideologisches Schlachtfeld ohne Gewinner, die Verlierer sind Lehrpersonen und Schüler:innen.

Dieser Missstand ist das beste Argument für eine parteiunabhängige Interessensvertretung.

Wer am Gängelband einer Partei hängt, verliert an Handlungsspielraum. Passt die Forderung ins Parteiprogramm? Darf man dieses und jenes Thema ansprechen? Es muss taktisch überlegt werden: Welches Scheingefecht ist nützlich? Ab wann wird man zurückgepfiffen? Das Ergebnis ist ein Herumlavieren und Herumdrucken,



um ja niemanden zu verärgern oder nicht in Ungnade zu fallen.

Zufall, dass konservative ÖVP-nahe Funktionär:innen seit kurzem auf „Erziehungsmaßnahmen“ pochen und damit dem ÖVP-BM den Ball zu spielen, um ÖVP-Forderungen (härtere Strafen für Jugendliche usw.) zu artikulieren?

Noch einmal soll Curd Jürgens zu Wort kommen, der unbelehrbar „auf dem Weg zum Greise“ ist. So darf es unserem Bildungssystem und damit Lehrer:innen und Schüler:innen nicht gehen – dafür tritt die ÖLI-UG bei den PV und Gewerkschaftswahlen im Herbst 2024 an und ist immer noch kein bisschen leise!

Noch immer enden Diskussionen über Bildungsthemen an verhärteten Parteilinien

Auf der Strecke bleibt dabei die Sache: modernere, dem 21. Jahrhundert entsprechende Gesetzesregelungen im Schulbereich, basierend auf wissenschaftlichen Erkenntnissen.

Sachliche Diskussionen über komplexe Themen statt Retro-Rhetorik, die zum Stillstand führt, sind gefragt.

Als parteiunabhängige Interessensvertretung will die ÖLI-UG mit allen reden, Vorschläge diskutieren, Wissenschaft vor Parteipolitik stellen. Den Kolleg:innen verpflichtet sein, nicht einer Partei.



TEXT Gary Fuchsbauer

Demokratie: Nur wo jemand kandidiert, kann auch gewählt werden

Demokratie kann bekanntlich nicht wirklich vererbt werden, sondern muss von jeder Generation neu belebt werden; ohne Engagement geht sie verloren - auch im öffentlichen Dienst.

Gary Fuchsbauer gab den Input, bei dem er nicht nur zum Kandidieren motivierte, sondern auch darauf hinwies, dass es in der Vergangenheit immer wieder mal am „Mut zur Unterschrift“ scheiterte. Denn für Personalvertretungswahlen zu kandidieren, erfordert auch die Unterschrift von 1% der Wahlberechtigten (höchstens aber 100 Unterschriften). Doch nicht alle trauen sich, auch außerhalb der anonymen Wahlzelle für Parteiunabhängige „für mehr Demokratie“ zu unterschreiben. Ganz besonders in schwarztürkis (oder auch rot) dominierten Schulbereichen...

Noch ist genug Zeit, die Wahlen sind erst am 27./28. November und der Einreichschluss für Kandidaturen ist am 23. Oktober.

Welche Termine sonst gelten, was zu beachten ist und was an Wahlwerbung möglich ist, findet ihr hier auf einer A4-Seite:

archiv.oeli-ug.at/WAHL2024Info.pdf

Wichtig:

GÖD will „UG“ im Namens Kürzel

Wichtig ist, dass sich in der Kurzbezeichnung das „UG“ findet! **Nur dann werden diese Listen tatsächlich der UG zugerechnet.** Dann wachsen wir auch nachweisbar für die GÖD und ha-

ben die Chance auf ein weiteres Vorstandsmandat.

Beispiele:


UGÖD-BMLV/UG, apfl-ÖLI-UG

Vorsicht: Gefahr bei „Einheitslisten“!

Wer „wohlmeinende“ Angebote für eine gemeinsame „Einheitsliste“ bekommt und annimmt, kann dennoch auf einer „Parteiliste“ landen. Das hat die Vergangenheit leider bereits mehrmals gezeigt. Achtet bei der Listenbildung darauf, dass die **Fraktionszuordnung eindeutig ist**. Kurzbezeichnungen mit mehreren Fraktionskürzeln (also auch FCG oder FSG) werden bei der GÖD-Fraktionsstärkenbestimmung nicht gewertet. Aber zB „FSG und Unabhängige“ wird für die FSG (SPÖ-Gewerkschaftsfraktion) gezählt. Wir wollen euch und uns schützen, damit die richtige Gruppe die Stimmen erhält. :-)

Listen bitte im Reißverschlussprinzip besetzen,

soweit dies möglich ist. Warum das? Wir treten für die **Förderung von Frauen in der Arbeitswelt und in der Gesellschaft** ein und wollen das auch sichtbar nach außen transportieren. Im Übrigen fordert das auch das Personalvertretungsgesetz PVG § 20, Abs. 3, letzter Satz: „Bei der Erstellung der Wahlvorschläge soll auf eine angemessene Vertretung der Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer Bedacht genommen werden.“




PV-Wahl 2024

Im Spätherbst 2024 finden österreichweit die nächsten **Personalvertretungs- und Gewerkschaftswahlen** statt.

Kolleg:innen, die zu diesen Wahlen antreten wollen, unterstützen wir gerne mit Rat und Tat!

wahlteam2024@ugod.at

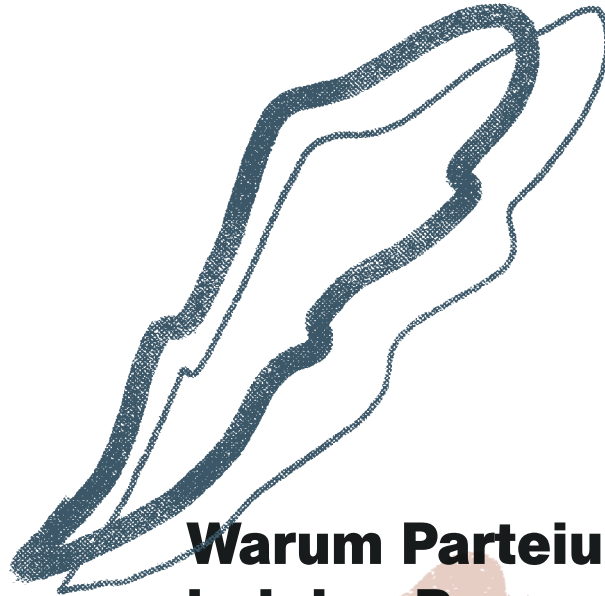
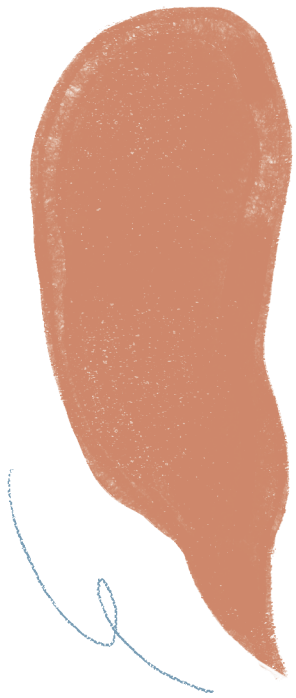


Wir unterstützen euch gerne auf dem Weg zur Kandidatur und bei den Wahlvorbereitungen:

wahlteam2024@ugod.at

Dazu gab es eine Online-Veranstaltung im Rahmen der UGÖD-Cafés zum Jahresthema Demokratie, das auch noch nachgehört werden kann (65 Minuten, 60 MB):

ugod.or.at/cloud/index.php/s/TQ2FG-mHzYWLPDdi



Warum Parteiunabhängigkeit bei den Personalvertretungswahl und Gewerkschaftswahl 2024 ein zentrales Kriterium sein muss!

Sabine Hammer und Ingo Hackl, Vorsitz-Team der Unabhängigen GewerkschafterInnen im Öffentlichen Dienst und in ausgegliederten Betrieben (UGÖD) im Gespräch zu den anstehenden Personalvertretungs- und Gewerkschaftswahlen im Öffentlichen Dienst und der Position der UGÖD.

Das Interview führte Renate Vodnek.

Im Herbst finden die nächsten Personalvertretungs- und Gewerkschaftswahlen in der Gewerkschaft Öffentlicher Dienst (GÖD) statt. Die UGÖD wird wieder in vielen Bereichen antreten. Welche Schwerpunkte/Problemstellungen gibt es derzeit?

In der von den zwei großen Fraktionen FCG (Fraktion Christlicher GewerkschafterInnen und Gewerkschafter) und FSG (Fraktion Sozialdemokratischer GewerkschafterInnen) beherrschten „Beamtengewerkschaft“, der Gewerkschaft öffentlicher Dienst, kämpft die UGÖD sachorientiert und engagiert für die Rechte der Arbeitnehmer:innen ohne machtorientiertes

Kalkül und vor allem ohne parteipolitische Abhängigkeit. Mit ihrem unbeeinflussbaren Einsatz für die Anliegen der Beschäftigten gewinnt sie das Vertrauen der Basis und steht für eine moderne, basisdemokratische Personalvertretung, die sich an den tatsächlichen Anliegen der Belegschaft orientiert. Im Mittelpunkt stehen der Einsatz für gerechte Löhne, Chancengleichheit, Attraktivität der Arbeitsplätze und insbesondere die Betreuung und Beratung kombiniert mit einem flächendeckenden Informationsangebot.

Wir schaffen es dieses Mal, in mehr Ressorts als bei der letzten Wahl 2019 anzutreten und auch neue Listen zu

organisieren; aber auch in den Bereichen, wo wir bereits bei der letzten Wahl angetreten sind, konnten wir uns verstärken. Da der Öffentliche Dienst sehr viele unterschiedliche Aufgaben hat, hat jeder Bereich seine eigenen spezifische Anforderungen und Problemstellungen; uns alle eint aber der Kampf um eine parteiunabhängige Vertretung der Kollegenschaft und Stärkung der Position der Frau im Berufsleben.

Wieso sollen die Wähler:innen euch wählen, wofür steht ihr, wofür tretet ihr ein?

Kurz gefasst stehen wir für einen

starken und politisch unabhängigen Öffentlichen Dienst; für Frauenförderung und echte Chancengleichheit, für die Bildung aller Menschen in unserem Land und für einen gerechten Sozialstaat. Wer sich mit diesen Zielen vereinbaren kann, ist genau die Wähler:in, die wir uns wünschen und wir als UGÖD sind genau die Fraktion, die sich diese:r Wähler:in wünscht. Diese Aussage können wir mit folgenden Grundpfeilern unseres politischen Verständnisses untermauert werden: Wir setzen auf demokratische Willensbildung in unseren eigenen Reihen und wollen diesen Grundsatz in alle Arbeitsbereiche tragen. Auch nehmen wir uns kein Blatt vor den Mund, wenn Missstände aufzuzeigen sind. Wir lassen uns nicht einschüchtern. Des Weiteren nehmen wir die Meinungsfreiheit in Anspruch und – wenn es sein muss – das Demonstrationsrecht. Um dies zu erreichen sind wir mit den Kolleg:innen der Personalvertretungen und der Gewerkschaftsbewegung gut vernetzt. Eine wichtige Voraussetzung dafür besteht darin, unsere Kräfte zu bündeln, anstatt gegenseitige Kleinkriege anzuzetteln. Und wir haben das Engagement für die Beschäftigten im Fokus. Wir suchen die Kooperation mit Expert:innen und stellen uns den dringenden Problemen der Gegenwart, die sich in der Arbeitswelt besonders deutlich manifestieren.

Was sind eure größten Erfolge, auf was seid ihr besonders stolz, dass euch gelungen ist?

Wir sind besonders darauf stolz, dass wir es geschafft haben, als dritte Kraft in der GÖD offiziell anerkannt worden zu sein (wenn auch erst nach einem Gerichtsprozess) und dass wir die letzten Jahre hindurch einige Kooperationen mit anderen Gruppen wie zB ULV (Universitätslehrer:innen-Verband) und GBHP (Gruppe Ballhausplatz – die Unabhängigen im BMEIA - Außenministerium) eingegangen sind.

Derzeit sind im Bereich des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals an den Unis und bei den Zivilbediensteten in den Justizanstalten die Gewerkschaftsvorsitzenden Unabhängige Gewerkschafter:innen. Weiters sind das auch die Vorsitzenden in den Landespersonalvertretungen der AHS-, BMHS- und BS-Lehrenden in Vorarlberg und in zahlreichen Dienststellen in unterschiedlichen Bereichen in vielen Bundesländern. Im GÖD-Vorstand sind wir mit zwei Mandatar:innen vertreten und leiten die gewerkschaftliche Bildungsförderung.

Wir setzen auf demokratische Willensbildung in unseren eigenen Reihen und wollen diesen Grundsatz in alle Arbeitsbereiche tragen.

Welche Herausforderungen in der GÖD oder im Öffentlichen Dienst seht ihr in den nächsten Jahren?

Die größte Herausforderung im Bereich des Öffentlichen Dienstes wird in den nächsten Jahren sicherlich der Abgang der Boomer-Generation in den Ruhestand/Pension sein. Jahre von Sparpaketen und hier vor allem auch der Aufnahmestopp in den öffentlichen Dienst treffen uns hart. Qualifizierte Personen unter den derzeitigen Arbeitsbedingungen und Lohnmöglichkeiten zu finden und vor allem zu halten wird extrem schwer sein.

Die Demokratisierung von ÖGB und

GÖD sehen wir als weitere Herausforderung und wird uns sicherlich noch einige Zeit beschäftigen. Da leiden wir in Österreich sehr unter der Parteipolitik, die sich in gewissen Fraktionen findet. Da können wir mit Fug und Recht hinweisen, dass wir diejenigen sind, die parteiunabhängig die Interessen der Kollegenschaft wahrnimmt.

Wie kann man euch unterstützen, wer kann wie bei euch kandidieren?

Im Hinblick auf das aktive Wahlrecht sind all jene Kolleg:innen wahlberechtigt, die am 18.9.2024 ein aufrechtes Dienstverhältnis haben und am 27.11.2024 der Dienststelle angehören. Passives Wahlrecht können all jene Kandidat:innen ausüben, die zum Zeitpunkt der Ausschreibung mindestens 6 Monate (ab 9. April 2024) im Dienst, volljährig und EU-Bürger:innen sind. Allerdings sind Leiter:innen u.ä. von Dienststellen, bei welchen der Wahlausschuss eingerichtet ist, vom passiven Wahlrecht ausgenommen.

Laut unserem Leitbild:

- Wir treten ein
- > für eine demokratische und ökologische Arbeitswelt
- > für bessere Rechte für Frauen – für echte Chancengleichheit
- > für echte Chancengleichheit von Beginn an – join the union to change the union
- > für freie Bildung für alle – für ein selbst bestimmtes Leben
- > für eine neue Definition von Arbeit – für mehr Lebensfreude
- > für einen starken Sozialstaat, für soziale Gerechtigkeit
- > für einen starken, politisch unabhängigen öffentlichen Dienst

TEXT UGÖD

Demokratie. Gehört. Gelebt. Auch im Außenministerium.

Eine Nachlese zum GBHP/UGÖD Café vom 29. Mai 2024
unter der Moderation von Gerhard Eisl

Die GBHP – Gruppe Ballhausplatz, die Unabhängigen UG im BMEIA setzt sich seit ihrer Gründung 1967 für einen partei-unabhängigen, zeitgemäßen auswärtigen Dienst ein und spricht sich gegen parteipolitische Einflussnahme aus. (Der Name „Ballhausplatz“ stammt daher, dass das Außenministerium ursprünglich seinen Sitz an diesem Platz hatte – aus Tradition hat die GBHP diesen Namen vorläufig beibehalten.) Seit 2021 ist die GBHP Kooperationspartnerin der UGÖD.

Um das Außenministerium zu „durchlüften“, lädt die GBHP auch regelmäßig renommierte Vortragende ein – zuletzt Dr. Irmgard Griss. Thema ihres Vortrags „Demokratieverdrossenheit als globale Herausforderung. Was können wir in Österreich dagegen tun?“ war die weltweite Gefährdung der Demokratie durch Populismus, Korruption, autoritäre Regime und vieles andere. Gleichzeitig unterstrich sie die Bedeutung von Demokratie als größte Errungenschaft menschlicher Zivilisation und als Grundpfeiler unseres Zusammenlebens. Jede und Jeder kann (bzw. muss sogar) einen Beitrag für unsere Demokratie leisten, davon lebt sie.

Was bedeutet „Demokratie - auch im Außenministerium“?

Das BMEIA lebt vom Engagement und der enormen Einsatzbereitschaft seiner Mitarbeiter:innen. Das Bild „des Diplomaten“, das viele haben, entspricht nicht der Realität - vielmehr bringt diese Tätigkeit viele Entbehrungen mit sich, unter anderem ein ständiger Wechsel Inland-Ausland alle 4–6 Jahre (oft gemeinsam mit



der Familie), man/frau steht immer vor neuen Herausforderungen. Die BMEIA-Mitarbeiter:innen leisten unter anderem rund um die Uhr Hilfe bei konsularischen Notfällen – auch in

Demokratie hängt vom Engagement jeder und jedes Einzelnen ab, auch durch eine aktive Mitwirkung in der PV.

Ländern mit sehr schwierigen Lebensbedingungen. All dies verlangt höchsten Einsatz.

Allerdings fehlen oftmals dem 21. Jahrhundert entsprechende Rahmenbedingungen für die Mitarbeiter:innen – eigentliche Selbstverständlichkeiten



wie z.B. Berufstätigkeit beider Partner:innen oder ein gratis Kindergartensplatz.

Deshalb ist eine starke Personalvertretung (PV) notwendig um Lösungen für die Schwierigkeiten der Kolleg:innen zu finden, zum Teil ein „Bohren harter Bretter“. Aber auch hier gilt: Demokratie hängt vom Engagement jeder und jedes Einzelnen ab, auch durch eine aktive Mitwirkung in der PV.

Aufgaben einer Personalvertreterin bzw. eines Personalvertreters, die dies größtenteils ehrenamtlich ausüben: Gespräche mit Kolleg:innen zur Lösung ihrer Probleme, der Einsatz für die Kolleg:innen mit Behinderung (GBHP stellt im BMEIA die Behinderungsvertrauensperson), der regelmäßige Austausch mit dem Dienstgeber sowie Externen (wie z.B. Parlamentarier:innen) als auch viele Sitzungen.

Um etwas zu verändern, ist Engagement wichtig.

Zwei Besonderheiten des BMEIA bzw. der Personalvertretung:

Ortskräfte (sog. „sur place“), die an den Österreichischen Botschaften umfangreiche Unterstützung leisten, z.B. bei Kulturprojekten, in der Pressearbeit und im konsularischen Bereich; sie sind nach dem im jeweiligen Land gelten Arbeitsrecht angestellt. Nicht nur alle sur-place mit österreichischer, sondern auch mit EU-, EWR- und Schweizer Staatsbürgerschaft sind bei den PV-Wahlen wahlberechtigt. Hier ist die Aufgabe der PV sich vor allem für entsprechende Gehälter und ausreichende Sozialversicherung sowie moderne Arbeitsbedingungen (z.B. Telearbeit) einzusetzen. Auch hier gilt: Rechte kann man besser durchsetzen, wenn man sich organisiert.

Eine weitere Besonderheit für die PV bzw. die Gruppe Ballhausplatz ist der Einsatz für unsere Angehörigen.

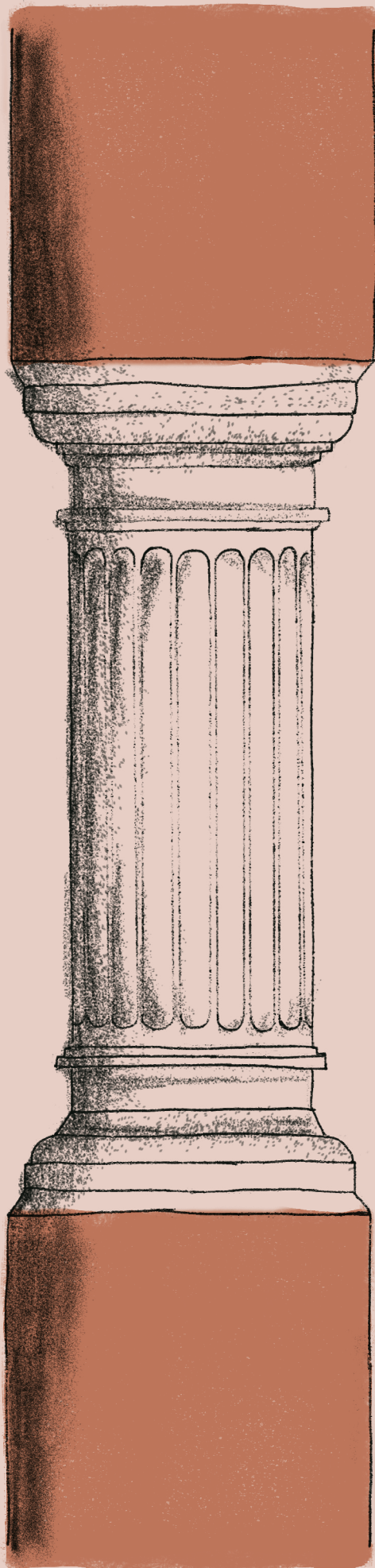
Eine weitere Besonderheit für die PV bzw. die Gruppe Ballhausplatz ist der Einsatz für unsere Angehörigen. Unsere Partner:innen geben oft alles auf, wenn sie mit den Mitarbeiter:innen ins Ausland gehen. Dort besteht oft keine Möglichkeit zu arbeiten; auch bei der Rückkehr nach Österreich – nach mehreren Jahren im Ausland – ist es oftmals unmöglich wieder im Berufsleben Fuß zu fassen. Daher (auch

dies eine Forderung der GBHP) ist es maßgeblich, dass der Dienstgeber bei der Jobsuche unterstützt, unter anderem bei Kontakten zum AMS oder Förderstellen wie dem WAFF. Demokratie ist Teilhabe am öffentlichen Leben, dazu zählt selbstverständlich auch Arbeit. Darüber hinaus engagiert sich die PV bzw. die GBHP auch bei der Beseitigung von Ungerechtigkeiten, wie z.B. der langjährigen Diskriminierung der BMEIA-Mitarbeiter:innen beim Kinderbetreuungsgeld (KBG).

Es geht auch darum, dass sich Jede:r für die Grundwerte unserer Demokratie einsetzt. Österreich ist eine Demokratie, die auf unserer Verfassung und gemeinsamen Werten beruht – dies gilt im Besonderen für all diejenigen, die im öffentlichen Dienst tätig sind, auch im Außenministerium.

Jede:r im BMEIA kann einen Beitrag zur (weltweiten) Stärkung der Demokratie leisten, unter anderem durch den Einsatz für Menschenrechte und demokratische Strukturen, durch Kultur- und Bildungsprojekte (die einen wichtigen Beitrag leisten können, Bewusstsein für eine offene Gesellschaft und demokratische Strukturen zu schaffen) und nicht zuletzt durch unsere Zusammenarbeit im Rahmen der Europäischen Union – zusammen haben wir die Möglichkeit und Verpflichtung uns weltweit für Demokratie einzusetzen. „Die EU sind wir alle“.

Demokratie gehört gelebt. Auch im Außenministerium.



In den Ländern gehalten – in Wien verloren

Betrachtungen zu den AK-Wahlen und den Herausforderungen der nächsten fünf Jahre

TEXT Laura Kaiser

Beginnen wir mit der guten Nachricht: in vielen Bundesländern konnten die Ergebnisse der Liste Gemeinsam AUGE/UG gehalten und leicht verbessert werden. In anderen ist es zu leichten Verlusten gekommen. Genauer hinschauen müssen wir in Wien. Hier werden die Karten neu verteilt.

Der AK-Wahlkampf wird von vielen Menschen getragen, die unermüdlich unterwegs sind, in ihren Betrieben und auf der Straße eine Menge an Aufklärungsarbeit leisten. Das ist wichtig und kostet Kraft. In Wien gab es ein neues Team und eine neue Herangehensweise. Alle Entscheidungen wurden gemeinsam getroffen, eine neue visuelle Linie, die die Gemeinsamkeit unter den Säulen in den Vordergrund stellt, wurde kreiert. Daraus entstand ein starkes Team. Vielleicht war es zu spät, um die neue Linie bekannt zu machen, vielleicht waren wir nicht laut genug. Aber es gilt in den nächsten fünf Jahren Aufbauarbeit zu leisten und präsent die sachorientierte Politik in der AK weiterzuführen.

Neue Listen

Bei den AK-Wahlen in Wien sind drei neue Listen angetreten. Eine davon war LINKS und wir freuen uns über die Verbreiterung, über die neuen Kolleg:innen, die dezidiert für Diversität, Queerness, aber vor allem für Menschen in prekären Beschäftigungsverhältnissen stehen. Das diese neuen Gruppierung die gleiche Zielgruppe anspricht, wie es Gemeinsam AUGE/UG seit Jahrzehnten tut, ist offensichtlich. Wie stark und konsequent sie sich in die Arbeit in den Ausschüssen und in der Vollversammlung einbringt, wie sehr sie Expertise bei-

steuern wird, bleibt abzuwarten. Es ist und bleibt wichtig, laute und solidarische Politik in der AK zu machen und auch hinauszutragen.

Eine offene Frage bleibt, wie die NEOS, die nun auch im Wiener Parlament der Arbeitnehmer:innen vertreten sind, ihre Rolle anlegen werden. Durch Interessenvertretung für alle Lohnabhängigen sind sie bislang nicht besonders aufgefallen. Vielmehr geht es ihnen um Entlastung der Unternehmen, wie es so schön heißt, wir wissen, dahinter steckt die leidige Debatte um die Lohnnebenkosten und den Rückbau von sozialer Absicherung.

Alte Verwechslungen

Bleibt das Thema Grüne Arbeitnehmer. Der Name ist nicht mal Programm, trotzdem gelingt es ihnen immer wieder in den AK Wien einzuziehen. Auch der Standard hatte das schon verstanden und am 9. April 2024 über die Familie Dunkl berichtet, aus der diese Fraktion besteht. Eine deutliche Abgrenzung zu dieser Liste steht inhaltlich außer Frage, wird auch immer wieder betont. Doch scheint das „grün“ im Namen schlussendlich auf dem Wahlzettel zu ziehen, auch wenn die Leute dahinter im Endeffekt unpolitisch sind.

Für uns von Gemeinsam - AUGE/UG bedeutet dieses Ergebnis noch deutlicher auf die konsequente Arbeit für alle unselbständigen Beschäftigten, auf das hohe Engagement in den Betrieben und den Ausschüssen hinzuweisen. Wir sind ein starkes Team und haben noch viel vor.

Der Erfolg kennt viele Beteiligte, der Misserfolg nur wenige Schuldige

Der Verlust von sechs Mandaten bei der AK-Wahl in Wien ist bitter und kam in diesem Ausmaß unerwartet. Es war klar: neue Listen werden einige Stimmen kosten. Davon sind alle ausgegangen. Am Ende waren es ein Minus von 3%. Die neue Fraktion in Wien besteht aus neun AK-Rät:innen. Der Platz im AK-Vorstand konnte gehalten werden.

Die Ergebnisse waren noch nicht publiziert, der Abend noch nicht beendet, da kamen bereits die ersten Reaktionen von den Seitenlinien, die Konsequenzen und Köpfe forderten. Auch das in einer Vehemenz, die unerwartet war. Zuerst vielleicht auf den ersten Schock zurückzuführen. Viele Gründe wurden genannt, die im Endeffekt auf Wenige verwiesen. Es ist einfach, aus dem Seitenaus zu kommentieren und zu fordern.

Intern war der Wahlkampf für alle herausfordernd. Die Nähe zu den anderen Wahlkämpfen zum Europaparlament, die Vorboten der Nationalratswahl haben das Durchkommen, das auch ohne diese Begleitumstände immer schwierig ist, mit zusätzlichen Hürden verbunden. Durch die Legislaturperioden, die sich aneinander angepasst haben, wird dies auch zukünftig so sein, damit wird umgegangen werden müssen.

Wenig Interesse

Die politische Arbeit in der AK ist weitgehend unbekannt. Verbunden wird die AK mit Service und Sozialpartnerschaft, mit Unterstützung bei Rechtsstreits und Arbeitsrechtsberatung auf sehr hohem Niveau. Wer schon einige AK-Wahlkämpfe mitgemacht hat, weiß, wie überrascht manche sind, dass in der AK auch gewählt werden kann. Die massiven Kampagnen zur Wahl haben die Beteiligung insgesamt leicht erhöht, das ist gut. Die etablierten Listen haben allesamt um die 3% der Stimmen verloren, neue Listen konnten Punkten. Jetzt könnte viel analysiert und intern gekämpft werden, es könnte ein Richtungs- und Namensstreit in der Liste Gemeinsam – AUGE/UG ausbrechen, es könnte

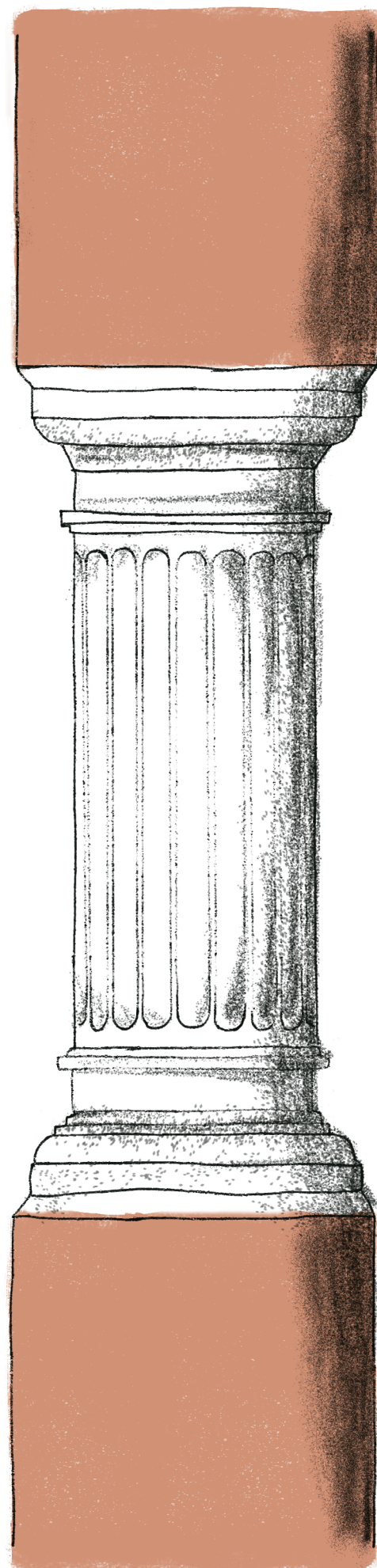
TEXT Leonore Beranek

aber auch diese Kraft in die nächsten fünf Jahre investiert werden.

Neue Strukturen in der UG

Die Zusammensetzung der UG, auch der Liste Gemeinsam AUGE/UG hat sich in den letzten fünf Jahren weiter verändert. Neue Bereiche sind dazugekommen. Dies wurde von einem Organisationsprozess begleitet, einer Neuaufstellung, die noch ihre Früchte tragen muss. Das kostet Zeit, insofern kam die Wahl auch ungünstig. Auch in den Funktionen und den Büros gab es Wechsel. Der Ansatz, so viel wie irgend möglich gemeinsam zu entscheiden und damit auch gemeinsam zu tragen, kann dazu führen, eine stabile Zusammenarbeit nach dem Neuanfang vor einigen Jahren zu etablieren. Das steht im Zentrum der nächsten Konsolidierungsschritte.

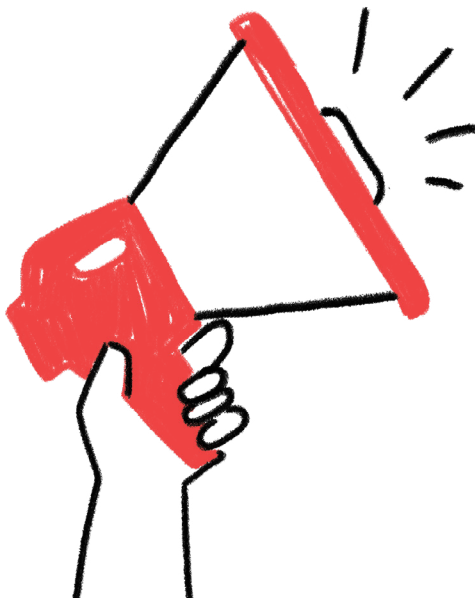
Für alle, die dies aus der Entfernung betrachten, sich in andere politische Zusammenhänge orientiert haben oder aus anderen Gründen nicht mehr so stark in diesen Wahlkampf involviert waren, muss gelten: es macht keinen Sinn Köpfe zu fordern und es macht auch keinen Sinn zurückzublicken, alte interne Kämpfe wieder neu aufflammen zu lassen. Die, die sich jetzt um das Weiter bemühen, die in den nächsten fünf Jahren die Akzente setzen und sie auch nach Außen tragen, brauchen alle Unterstützung. Auch Misserfolge haben viele Beteiligte.





Leseempfehlung
Veronika Litschel
Unabhängig und in Bewegung

Wie sind die Unabhängigen Gewerkschafter:innen im ÖGB eigentlich entstanden? Und was sind ihre Ziele und Überzeugungen? Die Geschichte geht bis zur Neugründung des ÖGB 1945 zurück und ist geprägt von gewerkschaftspolitischen Auseinandersetzungen sowie politischen Ereignissen. Die Wurzeln liegen in der kommunistischen Gewerkschaftsbewegung und in den großen Widerstandsbewegungen um Hainburg und Zwentendorf. Heute ist die UG in allen Bereichen des ÖGB und in den Arbeiterkammern vertreten. Sie ist das Dach der Unabhängigen Gewerkschaftsgruppen in den Fachgewerkschaften. Eng verbunden ist ihr Weg mit den Ausgliederungen von öffentlichen Dienstleistungen und den Veränderungen der Wirtschafts- und Arbeitsmarktpolitik von sozialdemokratischer zu neoliberaler Prägung. Darauf galt und gilt es zu reagieren und Lösungen für eine solidarische Politik für alle Lohnabhängigen zu erarbeiten. Neue Herausforderungen, wie der digitale Wandel und die Klimakrise spiegeln sich in der aktuellen Programmatik der unabhängigen, linken Gewerkschaftsfraktion wider. Nicht zuletzt bietet diese Broschüre eine Begegnung mit prägenden Menschen der österreichischen Gewerkschaftsbewegung nach 1945 bis heute.



Leseempfehlung
Sabine Nuss
Wessen Freiheit, welche Gleichheit?
Das Versprechen einer anderen Vergesellschaftung

Verlag Dietz Berlin, 175 Seiten

Sabine Nuss wirft in ihrem Buch einen Blick auf die historischen Enteignungen im Vorfeld des Kapitalismus. Sie erklärt nachvollziehbar die Entwicklung von der Feudalgesellschaft zum modernen Kapitalismus, stellt vermeintliche Naturnotwendigkeiten wie Privateigentum auf den Prüfstand und setzt sich mit auf Aneignung basierenden Produktionsweisen auseinander. Entlang einer umfassenden Quellenlage stellt sie klar, warum wir bei der Veränderung bestehender Verhältnisse etwa im Immobiliensektor von Vergesellschaftung sprechen und welchem Freiheitsbegriff wir damit folgen können.

Warum das ArbVG dringend einer Erneuerung bedarf

Die Verhinderung von Betriebsratswahlen ist immer noch sanktionslos möglich

In den letzten Monaten mehren sich Fälle, bei denen die Wahl eines Betriebsrates als Angriff gegen die Firmenleitung verstanden wird. Ganz nach dem Motto: wir sind doch alle gut miteinander und wir können alles ansprechen und vereinbaren, wird unter vollkommener Verkennung der Bedeutung eines Betriebsrates davon ausgegangen, dass es mit der Repräsentanz einer Belegschaftsvertretung nur schlechter werden kann. Diese wird als Anschlag auf die gelebte „Du-Kultur“ verstanden, widerspricht das Kollektive doch von vorhinein der Idee des „wir machen es uns schon aus“ Diktats.

„Wir machen es uns schon aus“ heißt nämlich insgeheim nur die, die den Mund aufmachen, kommen zum Zug. Nur die, die in der Lage sind für ihre Rechte zu kämpfen, können für sich Verbesserung erwirken. Und selbst wenn es tatsäch-

Da gibt es dann die, die dazu gehören und die Anderen.

lich nichts zu kämpfen gibt, liegt der Unterschied einfach in den Momenten, in denen amikal mit den Chefs über die Vergnügungen des Wochenendes philosophiert wird. Da gibt es dann die, die dazu gehören und die Anderen.

Ja, die Erkenntnis als Chef:in kein Teil der Belegschaft zu sein, kann schmerzen und diese Erkenntnis ist in klassischen Hierarchieebenen wohl kaum zu verhindern. Aber es gebe andere Formen des betrieblichen Miteinanders, partizipative Gestaltungsräume, eine gemeinsame Entscheidungskultur unter Einbeziehung Aller. Da stünden denen, die so gerne mit den Beschäftigten wären, viele Möglichkeiten offen.

TEXT Vera Koller

Verkennung der Verhältnisse

Aber stattdessen führt diese Missinterpretation und das daher rührende Gefühl des Angegriffen-seins zu einem absoluten Widerstand gegen jegliche Form der Interessensvertretung der Arbeitnehmer:innen. Und so wird, neben dem Schlechtreden von Institutionen (nach dem Motto: so etwas wie eine Gewerkschaft brauchen wir bei uns nicht) mit allen Mitteln versucht Wahlen zu verhindern.

Schon bei den kleinsten Anzeichen eines dementsprechenden Willens der Beschäftigten, wird begonnen, Überzeugungsarbeit dagegen zu leisten und sofern sich damit kein Erfolg einstellt, wird in letzter Instanz dazu übergegangen, die zur Wahl Stehenden oder schon gewählten aus dem Betrieb zu entfernen. Bis zu dem Schritt ganze Belegschaften zu kündigen, gibt es dabei unterschiedlichste Ausprägungen.

Solange jedoch weiterhin darauf gepocht wird, bei den Entscheidungen Chef:in sein zu wollen, den Unterschied in der Hierarchie raushängen zu lassen, solange brauchen Arbeitnehmer:innen eine Vertretung ihrer Interessen. Betriebsrät:innen sorgen für einen Ausgleich des Machtgefälles.

Sie sind das Gegenüber, welches aufgrund der Position in der Lage ist, die Themen zu sehen, die alle angehen und diese dementsprechend zu vertreten.

Die Verhinderung von Wahlen stellt den größtmöglichen Eingriff in die schon minimalen demokratischen Mitbestimmungsrechte der Arbeitnehmer:innen dar. Das diese weiterhin sanktionslos möglich ist, ist nicht hinzunehmen. Eine dementsprechende Novellierung des ArbVG ist schon lange geboten und wäre sowieso nur ein kleines Zugeständnis an die betriebliche Mitwirkung der Beschäftigten.

EU Renaturierungsgesetz

Schlussendlich kam es doch zu einer Zustimmung. Die Verordnung zur Wiederherstellung beschädigter Ökosysteme wurde im Ministerrat beschlossen.

Worum geht es?

Im Zentrum dieser Verordnung steht die Wiederherstellung von Gewässerlebensräumen und Mooren sowie der Erhalt von Grünflächen in Siedlungsgebieten. Bis 2050 sollen geschädigte Lebensräume wiederhergestellt werden. Das bedeutet die Aufforstung von Wäldern, die Vernässung von Mooren und den Rückbau von Uferbegradigungen zugunsten der natürlichen Flussläufe.

Das Gesetz ist die europaweite Antwort auf die Klima- und Biodiversitätskrise. Es sieht vor, dass bis 2050 zerstörte oder geschädigte Lebensräume wiederhergestellt werden - Wälder sollen aufgeforstet, Moore wieder vernässt und Flüsse in ihren natürlichen Zustand versetzt werden. Außerdem können dadurch Projekte wie z.B. das Schaffen von Feuchtgebieten in trockenen Landschaftsräumen oder die Anlage von Blühstreifen EU-teilfinanziert und damit leichter umgesetzt werden. Darüber hinaus sollen mehr Brachflächen in der Agrarökonomie umgesetzt werden, damit die Böden sich erholen können und die Vielfalt sich erhöht. Dies hilft nicht zuletzt den natürlichen Bestäubern.

Durch den Ressourcenverbrauch und intensive Landwirtschaft ist der natürliche Lebensraum in den EU-Ländern in einem schlechten Zustand. Begleitet von intensiver Bodenversiegelung, verschwindet somit die Grundlage der Biodiversität, dieser Entwicklung soll mit der Verordnung gegengesteuert werden.

TEXT **Renate Vodnek**

Kosten und Nutzen

Das Umweltbundesamt errechnet, dass jeder Euro, der in die Renaturierung gesteckt wird, einen Mehrwert von durchschnittlich 12 Euro generiert. Der Wert von Tierbestäubung, also der natürlichen Bestäubung von Pflanzen wird auf 31% des EU-weiten Einkommens der Feldfrüchte geschätzt.

Die EU stellt dafür Mittel zu Verfügung. Laut dem WWF-Faktencheck sollten die Mitgliedsländer den Bedarf an Mitteln melden, damit er in den nächsten Budgets berücksichtigt werden kann. Mehrere Quellen schreiben über die Möglichkeit in diesem Zusammenhang beträchtliche Fördermittel abrufen zu können.

Die Gegenstimmen sprechen von Enteignung der landwirtschaftlichen Betriebe und der Gefährdung der Ernährungssicherheit. Beides ist in der Verordnung ausgeschlossen. Es gibt keine Verpflichtungen für Stilllegungen und die Ernährungssicherheit ist explizites Ziel der Verordnung.

Die Umsetzung wird über nationale Pläne der Wiederherstellung vorgesehen. Dabei sollen Synergien mit dem Klimaschutz, der Anpassung an den Klimawandel und die Vorbeugung von Naturkatastrophen im Vordergrund stehen. Wie uns der heurige Sommer zeigt, ein Anliegen, dass hoch an der Zeit ist. Renaturierung und der Kampf gegen Bodenversiegelung sind wichtige Bausteine, um einen weiteren Klimawandel einzudämmen.

Vieles läuft schief

Einfache Feindbilder und ein Dagegensein scheinen europaweit Anklang zu finden.

Die Ergebnisse der EU-Wahlen sind erschreckend. In Frankreich wurden Neuwahlen noch vor den Olympischen Spielen ausgerufen, in Österreich ist für den Wahlkampfommer nichts Gutes zu erwarten. Die Parolen, die in der Regel mit „gegen Andere“ anfangen, ziehen bei immer mehr Wähler:innen. Rechte und rechtsextreme Parteien bekommen Zulauf.

Es ist offensichtlich kaum möglich, die komplexen Herausforderungen und die notwendige Transformation so zu erklären, dass alle mitkönnen. Abschottung und Festhalten an überkommenen Konzepten überlagern die Debatte. Paradoxe Tatsachen wie die gleichzeitige Überalterung der Bevölkerung und das Verwehren von Zuzug werden nur am Rande diskutiert. Das Menschenbild hinter dieser Politik hat weder mit Würde noch mit der EMRK viel zu tun.

In Österreich war dieser Wahlkampf überlagert von Personalien und Köpfen. Sei es Kickl, der gar nicht zu Wahl stand, sei es bei den Grünen, wo die Reaktionen auf allen Seiten Ratlosigkeit hinterlassen. Die Entscheidung, ein junges Gesicht, ohne viel parteipolitische Erfahrung zur Spitzenkandidatin zu machen zeigt, wie sehr es um Personen statt um Inhalte geht.

Wir haben ein Europaparlament gewählt und das hat natürlich Auswirkungen auf die neue Kommission. Die EVP ist die stärkste Kraft geblieben, Es wird nun an ihr liegen, ob sie mit den Sozialdemokraten und den Grünen eine Kommission bildet, die lösungsorientiert vorgeht oder in die andere Richtung marschiert.

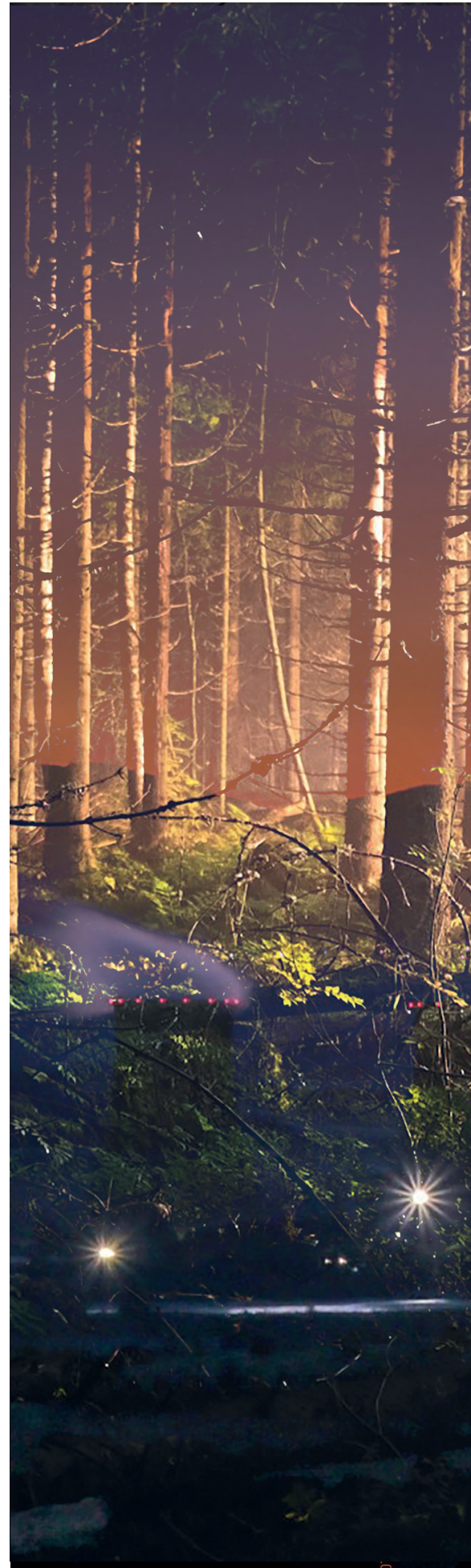
TEXT Leonore Beranek

Ein anderer Norden

Dabei geht fast unter, dass in den skandinavischen Ländern linke Parteien stärker wurden und die rechten Parteien schwächer. Was läuft dort anders? In manchen Kommentaren betont, dass die Wähler:innen den Ausritten rechter Politiker:innen, wie wir sie alle kennen, in Skandinavien mit weniger Toleranz entgetreten würden. Denn auch dort waren rechte Gruppierungen auf dem Vormarsch. Auch dort gibt es eine EU-Skepsis, Abschottung und steigenden Militarismus. Trotzdem scheinen sich einige, die mit den etablierten Parteien unzufrieden sind, eher nach Links zu wenden. Es muss offenbleiben, wie stark dies mit der EU an sich zu tun hat. Jedenfalls könnte jetzt dort ein Zeitfenster aufgehen, bis zu den nächsten nationalen Wahlen in Dänemark (2026), Schweden (2026) und Finnland (2027) die Basis für linke Politik zu stärken.

Dämme gebrochen

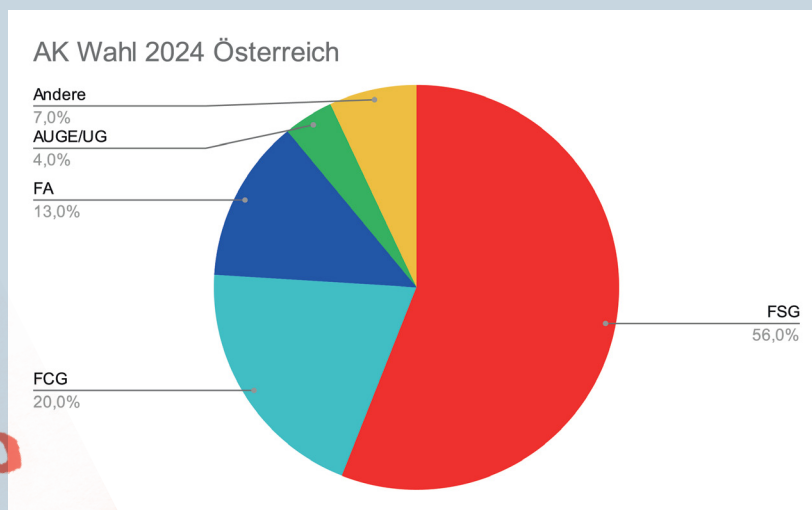
Für viele andere Länder in Europa gilt: die Abgrenzung zu rechtsextrem, zu autoritären Tendenzen und Diffamierungspolitik ist aufgegeben. Egal wie weit diese Parteien gehen, andere springen hinterher. Es ist kein Rechtsruck, sondern ein stetiges Verschieben von Grenzen, die Demokratie und Menschenwürde gefährden. Ohne die existierende Herausforderungen nur ansatzweise zu lösen, zu einem zu hohen Preis für uns alle.



Arbeiterkammerwahl 2024

Die Wahlen zu den Länderarbeitskammern sind geschlagen, für die Liste Gemeinsam – AUGÉ/UG kam es sowohl zu Verlusten als auch zu Gewinnen. Insbesondere die AK-Wien ist diverser geworden, allerdings auch auf Kosten unserer Liste. Somit ist dieses Ergebnis ambivalent zu betrachten, denn es bestärkt uns in einem konsequent unabhängigen, linken und solidarischen Weg, zeigt uns aber auch gleichzeitig, dass wir präsenter werden müssen.

Wir freuen uns auf die nächsten spannenden und kämpferischen 5 Jahre!



Klausur der AUGÉ/UG Kärnten

Am 27.04.24 trafen sich die Mitglieder der AUGÉ/UG Kärnten zu einer Klausur, um aktuelle Entwicklungen zu diskutieren und zukünftige Strategien zu planen.

Eine der Hauptthemen war die Analyse der AK-Wahl 2024 und die erstmalige Kandidatur der AUGÉ/UG. Ein weiterer Schlüsselaspekt der Diskussion war ein Blick auf die kommenden Jahre und die geplanten Aktionen. Eine innovative Initiative, die herausgestellt wurde, sind City-Wanderungen, bei denen Mitglieder der AUGÉ/UG direkt mit Menschen vor Ort in Kontakt treten, um ihre Anliegen zu erfahren und Lösungen zu erarbeiten. Eine wichtige Frage zu den Pensionen, ob 480 Versicherungsmonate ausreichen, um eine angemessene Altersvorsorge zu gewährleisten. Ein weiterer Schwerpunkt lag auf der Forderung nach einer 30-Stunden-Woche, um eine bessere Work-Life-Balance für Alle zu erreichen. Insgesamt zeigte die Klausur der AUGÉ/UG Kärnten einen klaren Fokus auf die Vertretung der Interessen der Arbeitnehmer*innen. Die kommenden Jahre versprechen weitere spannende Entwicklungen und Aktionen, um eine gerechtere und ausgewogenere Arbeitswelt in Kärnten zu schaffen.

AK Vollversammlung in Wien

Die neuen Wiener AK Rät:innen Aliki Argyropoulos (A1), Karin Stanger (IGA), Ferhat Üstün (Mitel), Marion Polaschek (Uni Wien), Florian Schall (FSW), Jens Karg (ARGE Gentechnikfrei), Claudia Stadler (Grüner Klub im Parlament), Danijel Relot (Wiener Lokalbahnen) mit dem Fraktionsvorsitz von Vera Koller starten nach ihrer Angelobung in eine neue Periode.

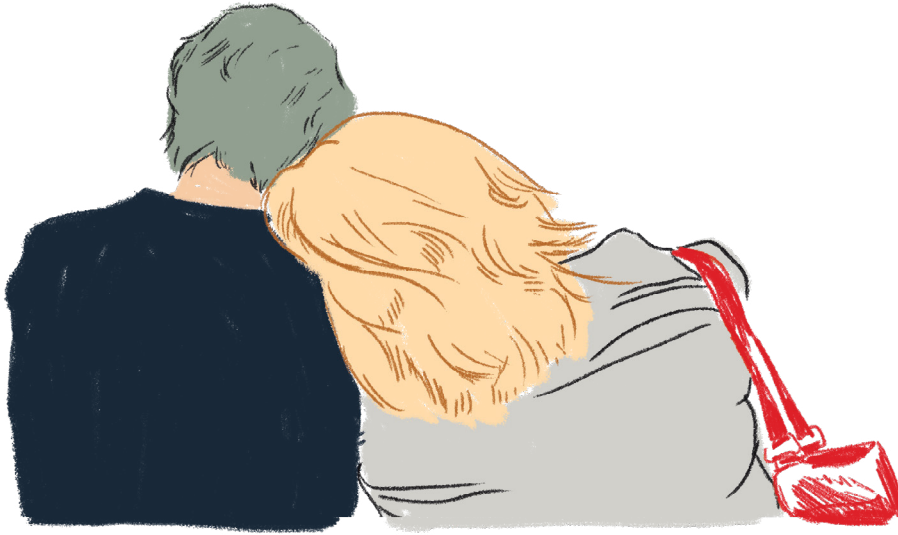
Eine lange Vollversammlung war geprägt von den Wahlen der Gremien, aber auch dem Vorstellen der Fraktionen.

Wir bedanken uns bei allen die uns ihr Vertrauen geschenkt haben. Wir verorten uns inhaltlich als diejenigen die den ökosozialen Umbau im Interesse unserer Jugend rasch voranbringen wollen, für uns ist eine Wirtschaft, die unseren Interessen dient keine Utopie, Demokratie und Mitsprache im Betrieb für Einzelne sind für uns Voraussetzung für solidarisches Handeln, die Miteinbeziehung aller Menschen in diesem Land eine Selbstverständlichkeit.

Wir vertreten allein die Interessen der Beschäftigten, ohne von Parteizwängen beeinflusst zu sein. Wir sind Menschen mit unterschiedlichem Background und mit verschiedenem sonstigem Engagement. Wir sind mit Herzblut bei der Sache und freuen uns auf die nächsten 5 Jahre.

Wir stehen für eine konstruktiv, kritische Arbeit, wir begegnen auf Augenhöhe, schrecken aber nicht davor zurück für unsere Inhalte zu kämpfen. Wir sind solidarisch wo andere ausgrenzen und laut wo andere schweigen!

Presseaussendung und Rede von Vera Koller unter auge.or.at



Leistbares Wohnen ist ein Grundrecht

Die Grundkosten im freifinanzierten Wohnbau haben sich in den Jahren 2011 bis 2022 in Wien fast verdreifacht. Die gewinnorientierten Bauträger liefern sich Bieterschlachten um Baugründe; die Preise explodieren und die gemeinnützigen Bauträger werden aus dem Markt gedrängt.

Eine vernünftige Bodenpolitik ist die Voraussetzung für leistbares Wohnen: Wir fordern, dass Um-/Höherwidmung in Zukunft nur für gemeinnützigen Wohnbau erteilt werden! Teure Wohnungen gibts genug. Dadurch wird der irre Anstieg der Grundkosten gebremst und gemeinnützige Wohnbauträger können wieder mehr bauen. Dabei sollte Braun- vor Grünland verwendet werden. Öffentlicher Grund darf nicht mehr der Bodenspekulation anheimfallen, sondern im Baurecht an gemeinnützige Wohnbauträger vergeben werden

Wohnungen sind eine sehr kostbare Ressource. Der Neubau verursacht einen hohen CO₂-Ausstoß und versiegelt oft kostbare Grünflächen. Leerstand ist daher nicht nur ein soziales Problem, sondern auch ein ökologisches. Wir fordern eine angemessene Leerstandsabgabe. Sie mobilisiert bestehenden Wohnraum und schon die Umwelt.

Gewerkschaft müssen für den sozialen Zusammenhalt aller Menschen stehen

Wie der globale Rechteindex des internationalen Gewerkschaftsbundes deutlich zeigt, sind weltweit soziale Rechte in Gefahr. Auch in Europa werden Tendenzen gerade im Sozialbereich zu sparen sichtbar. Zugang zu Gesundheit, Sicherheit, Bildung und sozialer Absicherung dürfen keine Frage der Klasse, der sexuellen Orientierung oder der Geschlechteridentität sein.

Entschließungsantrag der Regierung zur Ratifizierung des ILO Abkommens 190

Das ILO Abkommen 190 für Gewaltschutz setzt dort an, wo viele Menschen einen Großteil ihrer Lebenszeit verbringen, am Arbeitsplatz. Seit Jahren leistet die Gewerkschaft unermüdliche Überzeugungsarbeit für die Ratifizierung dieses Abkommens, auch die Unabhängige Gewerkschaftsfraktion setzte sich in ihrem Wirkungsbereich massiv dafür ein – bislang vergeblich. Nun wurde ein entsprechender Entschließungsantrag der Regierung im Parlament angenommen.

Sensationserfolg für die UG*younion bei bisherigen Gewerkschaftswahlen!

Im April 2022 entstand der Verein “Unabhängige Gewerkschafter*innen in der younion”, kurz die UG*younion. Gegründet, um die younion-Landschaft bunter und demokratischer mitzugestalten. 2024 wurden die ersten Gewerkschaftswahlen bestritten und mit Erfolg und Mandaten belohnt.

Im April 2024 machte die Landesgruppe Salzburg den Anfang und holte auf Anhieb zwei Mandate.

Die ganz große Sensation gab es bei der Landesgruppe Wien. Die Wahl der Delegierten zum Hauptgruppenausschuss 1 der younion verlief für die UG*younion um ein Vielfaches besser als erwartet: Statt erhoffter ein bis zwei Prozent der Stimmen gaben 13,5 % der Wahlberechtigten, bzw. 2136 Personen der UG*younion ihre Stimme. Damit ist die UG*younion in der kommenden Wahlperiode mit fünf Delegierten im Hauptgruppenausschuss vertreten. Dieses Sensationsergebnis ist große Freude und große Aufgabe zugleich: Es gibt in den kommenden fünf Jahren viel zu tun, um diesem klaren Auftrag gerecht zu werden!

Wienweit schaffte es die UG*younion somit auf den dritten Platz. Und es ist noch lange nicht Schluss.

Die UG*younion ist der festen Überzeugung, dass Verbesserungen der Arbeitssituation und die Einhaltung geltender Rechte nur erreicht werden können, wenn wir uns Gehör verschaffen. Wir müssen Missstände beim Namen nennen und mutige Lösungsvorschläge auf den Tisch legen! Somit: Mund auf statt Augen zu!

Zusammenhaltung ist ein weiteres Motto der UG*younion und besonders wichtig. „Wege entstehen dadurch, dass man sie geht.“ Dabei wird bewusst die Mehrzahl verwendet, da es verschiedene Wege geben kann, um ein Ziel zu erreichen.

Die UG*younion freut sich darauf, in Zukunft gemeinsam mit der UG aktiv zu werden!

Mitbestimmung an den Universitäten

Im Zuge der Ausgliederung kam es zu einem Abbau an Mitbestimmungsrechten des künstlerisch-wissenschaftlichen Personals. Dabei wäre ein Ausbau notwendig.

TEXT **Stefan Schön**

Das Ausmaß der Beseitigung von Mitbestimmungen, wie sie das UOG 1993 noch gekannt hatte, gegenüber der Rechtslage auf Basis des UG 2002 ist evident, sowohl was den Kahlschlag von Kollegialorganen als auch die immense Zurückdrängung der Repräsentanz der wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiter:innen im Vergleich zu den Universitätsprofessor:innen betrifft. Dieser Befund ergibt sich unmissverständlich aus den normativen Regelungen und dem jeweils zahlenmäßigen Anteil der Gruppen des wissenschaftlichen und künstlerischen Universitätspersonals in den Kollegialorganen (Senat und den sog. „entscheidungsbefugten“ Kollegialorganen Berufungs- und Habilkommissionen). In den Erläuterungen zur Urfassung des UG finden sich minimale Ausführungen zum Paradigmenwechsel bei der Mitbestimmung. Die Aufzählung der übrig gebliebenen Mitbestimmungsszenarien sind karge Restbestände der Rechtslage des UOG 1993. Die einschneidenden Veränderungen hatten eindeutig mit der DienstrechtSNovelle 2001 und der kurz darauf erfolgten Ausgliederung der Universitäten zu tun.

Der Systemwechsel hatte zwei Hauptstoßrichtungen, die sich beide gegen die Personengruppe des sogenannten akademischen Mittelbaus richtete, nämlich die Beseitigung verestigter Beschäftigungsverhältnisse

und die massive Reduktion von Mitbestimmungsrechten dieser Gruppe. Dies hatte seinen tiefen Grund wohl darin, dass Angehörige des „Mittelbaus“ einen maßgeblichen Einfluss auf die Einstellung von Personal hatten, zwar nur via Vorschlagsrecht, aber wir wissen ja seit dem Regime des UG 2002, dass etwa bei Ernennungen zu Leiter:innen von Organisationseinheiten so ein Vorschlagsrecht auch seine Tücken hat, wenn etwa just die Person, die die Rektorin/der Rektor ernennen will, nicht im Vorschlag steht.

Wer also verbarg sich hinter den Kräften, die das vermeintlich starre, alte Dienstrecht – wohl gemerkt: auch jenes nach 2001! – durch ein freies, marktwirtschaftliches ersetzt haben wollten und die Universitäten in das vermeintliche Paradies der selbstbestimmten Selbstverwaltung entlassen wollten?

Die Antwort findet sich nach meinen Recherchen auf 202 Seiten stenographischer Protokolle zweier parlamentarischer Enqueten „Die Universitätsreform“ und „Der Weg zur vollen Rechtsfähigkeit der Universitäten“ aus den Jahren 2001 und 2002:



Hier einige Zitate daraus:

1. Funktionsschädliche Sozialpartnerschaftsrituale sollen nicht mehr zelebriert werden. Es sind andere, bessere Formen von demokratischer Partizipation zu finden, und es ist ein billiger semantischer Taschenspielertrick, andere Demokratieformen als „keine Demokratie an der Universität“ zu verkaufen.

2. (Die Reform) bedingt aber auch eine andere Form der sozialpartnerschaftlichen Konfliktaustragung an den Universitäten, als es jetzt der Fall ist. Dann wird es nämlich nicht möglich sein, dass man gleichzeitig mitbestimmte Entscheidungsstrukturen und zusätzlich noch eine wesentlich aufgewertete Personalvertretung in Gestalt eines Betriebsrates hat, denn dieser verfügt ja über wesentlich mehr Zähne als eine öffentlich-rechtliche Personalvertretung.

3. Wir sind durch das System, das fälschlicherweise auf demokratische Mitbestimmung ausgerichtet ist, völlig geknebelt. Es ist kein demokratisches System, das kann man an vielen Stellen belegen. In Italien, wo ich beheimatet bin, hat man dies immer mit Entsetzen verfolgt. Derartige Dinge,



derartige korporativistische Züge hat man dort spätestens mit dem Ende des Faschismus abgelegt. Befreien Sie uns von einem Gesetz, das uns zur Freunderlwirtschaft, zum „do ut des“ zwingt!

4. Mit dem Dienstrecht, mit dem UOG in der Hand und dem Dienststellenausschuss im Rücken kann man ein Institut kaputt machen. – Ich denke, das geht sehr leicht, wenn man es nur will, und ich behaupte: Es gibt mehr als genug, die das wollen. Ich fordere tatsächlich, dass wir das, was wir als professorale Verantwortlichkeit in einer Verantwortungsstruktur einzufordern haben, auch wieder zurückbekommen.

5. Sie müssen hier in diesem Land irgendwie zurechtkommen, einen Weg finden und sich einen Modus aushandeln. Mitbestimmung sein lassen, heißt nicht, dass ich mit der Knute regieren will, sondern dass es eben in allen möglichen Gremien, die man sich nur denken kann, eine studentische Anhörung gibt, dass ich aber nicht die Entscheidungsbefugnis über Peers an Non-Peers abgebe.

Einige Zahlen: 2002 gab es in Österreich 2.267 Professuren und 7.564 Assistent:innen, von denen etwa die Hälfte befristet war.

Mit Stichtag 31.12.2022 kommen wir auf 3.020 Professuren und auf 39.777 Angehörige des (sonstigen) wissenschaftlichen/künstlerischen Personals, von dem – wie wir wissen – über 80% befristet sind. Die Anzahl der Assistenzprofessuren (KV) beträgt 543 (!) und jene der Laufbahnstellen in der Qualifizierungsphase 71 (österreichweit!). Das sind nur 8% der Assistenz:innen gem. Beamtendienstrechtsgesetz vom provisorischen – befristeten bis zum definitiven Dienstverhältnis 20 Jahre davor!

20 Jahre nach der Reform arbeiten demnach fast 40.000 Beschäftigte Non-Peers für etwa 3.000 Peers, die Entscheidungsträger:innen. Das Interesse der Universitätsleitungen an Laufbahnstellen ist marginal.

Hat man die Aussagen der Befürworter:innen der Reform von 2001/2002 im Ohr, so muss man sagen, dass die – selbst von diesen – formulierten Ziele statistisch nachweisbar klar verfehlt wurden. Mit Qualitätssteigerung hatte demnach die ra-

dikale Umgestaltung des Dienst- und Organisationsrechts absolut nichts zu tun. Es war ein Machtkampf.

Zur Ehrenrettung jener Kolleg:innenschaft der Jahre 2000 bis 2002, die verzweifelt und vergeblich damals ganz anders, und zwar gegen die Reform – argumentiert haben, hier ein kleiner Ausschnitt aus den Ausführungen von Prof. Mag. Dr. Wendelin Schmidt-Dengler:

Ich orte – wie auch in vielen Wortmeldungen der Enquete des Vorjahres – eben jene Sehnsucht nach der starken Persönlichkeit, nach dem Entscheidungsträger, nach der Autorität, nach den „Führungskräften“, um ein neuschweifliches Wort zu verwenden. Jemandem, der sich mit der Literatur der zwanziger und dreißiger Jahre in Deutschland und Österreich beschäftigt hat, läuft es da kalt über den Rücken. Ich zitiere einen Text aus dieser Zeit: „Nun hat einer für uns alle gehandelt. Bedenkt es doch, Freunde: ein einzelner Mann und nicht durch die Kniffe des Diplomaten, . . . sondern durch die hinreißende und befreiende Kraft einer wahrhaft großen Menschlichkeit.“ – So Karl Heinrich Waggerl zum 10. April 1938.“

Was wir brauchen:

Klare Analyse dessen, was geschehen ist – Wir blicken auf immerhin 20 Jahre zurück.

Entschlossene Orientierung auf eine Zielrichtung: Partizipation – für 45.000 Beschäftigte des wiss./künstl. Personals.

Mut zu neuen Organisationsformen eines Miteinanders.

Interessensvertretung zugunsten von Lohngerechtigkeit und sozialer Verantwortung

Forderung: Schaffung einer kollegialen Mitbestimmung auf der Ebene der Organisationseinheiten beim personalrelevanten Vorschlagsrecht der/ des Leiter:in der Organisationseinheit

Die Notwendigkeit der Beibehaltung von Vorschlagsrechten unter Beteiligung kollegialer Vertretungen hat sich sehr rasch nach dem Inkrafttreten des UG 2002 im Jahr 2004 gezeigt. Es bildeten sich satzungsmäßig verankerte Konstrukte der Kooperation mit Beratungs- und Anhörungsrechten des Personals zumindest auf Fakultätsebenen heraus. Aus der Schnelligkeit der Einrichtungen und der Intensität der rechtlichen Verankerung dieser Mitwirkung lässt sich schließen, dass es den Universitätsleitungen schon damals ein Anliegen war, Strukturen der Partizipation zu schaffen.

Dies geschah sicherlich nicht aus der Motivation eines Kniefalls vor dem akademischen Mittelbau heraus, sondern aus dem natürlichen Bedürfnis, organisatorische, aber vor allem auch Personalentscheidungen zwar monokratisch legitimiert, aber auf dem Weg der Entscheidungsfindung nicht alleine treffen zu müssen. Wenn nun die Forderung nach gesetzlich fundierter Mitbestimmung des gesamten wiss./künstl. Personals gestellt wird – und die Gewerkschaft sollte das selbstverständlich tun –, so können die Regeln für die unterschiedlichen Modi der Berufungsverfahren durchaus als Vorbild herangezogen werden. An der Universität für Musik und darstellende Kunst Wien existiert eine Richtlinie mit verpflichtender Einrichtung eines Beirats, der aus der/dem Institutsleiter:in und mindestens vier bzw. bei studentischen Mitarbeiter:innen (Studienassistent:innen) mindestens zwei weiteren Angehörigen des künstlerischen/wissenschaftlichen Universitätspersonals besteht. Hier zeigt sich eine durchaus nicht nur verhaltene Rückkehr zu einem Partizipationsmodell, das vor zwanzig Jahren auf Betreiben einer Minderheit entschlossen über Bord geworfen wurde. Dies gelte es, wieder an Bord zu holen und in zeitgemäßer Adaption den aktuellen Anforderungen entsprechend, verpflichtend einzurichten.

- 1) parlament.gv.at/gegenstand/XXI/VER/5
- 2) parlament.gv.at/gegenstand/XXI/III/146
- 3) Univ.-Prof. Dr. Friederike Hassauer (Universität Wien)
- 4) Univ.-Prof. Dr. Franz Marhold (Universität Graz)
- 5) Univ.-Prof. DDr. Johannes Michael Rainer (Universität Salzburg)
- 6) Ass.-Prof. Dr. Peter Unfried (Universität Wien)
- 7) Univ.-Prof. Dr. Friederike Hassauer (Universität Wien)
- 8) parlament.gv.at/gegenstand/XXI/III/146
- 9) Anneliese Legat, „Dekan und Fakultät nach UOG 1993 und UG 2002“ in UNILEX 1-2/2006

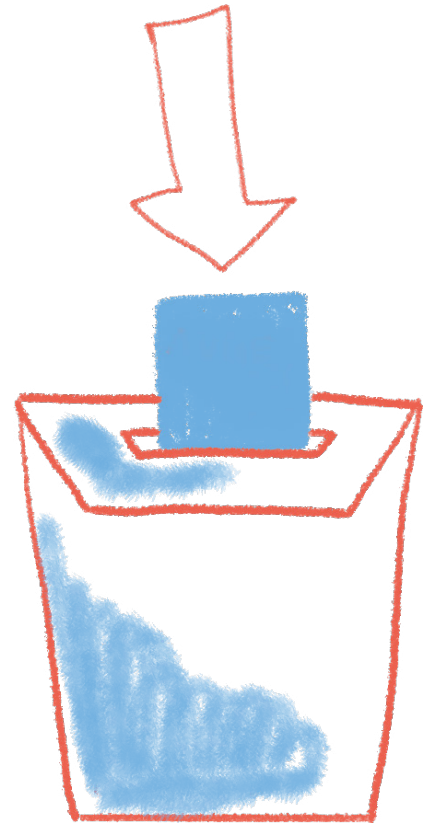
Wer ist wählbar?

Wofür müssen sich politische Parteien einsetzen, damit wir unabhängigen Gewerkschafter:innen sie wählen möchten?

Mehr demokratische Beteiligung, eine aktive Friedens- und zukunftsorientierte Bildungspolitik sind für uns unabdingbare Voraussetzungen. Nicht weniger wichtig nehmen wir die Haltung zu einem sozial gerechten Klimaschutzgesetz und zum Ausbau eines verbesserten EU-Green Deal. Um unsere Zukunft und die unserer Kinder zu schützen, ist es notwendig, dass wir auch in Österreich das EU-Renaturierungsgesetz annehmen und anwenden. Weitere ähnliche Gesetze zum Schutz der Artenvielfalt und für einen sorgfältigen Umgang mit den vorhandenen Ressourcen sind uns wichtig.

Eine Sanierung überbelasteter Böden wird immer dringender notwendig und ist eine Aufgabe, die uns noch jahrzehntelang beschäftigen wird. Der anhaltende Rückgang landwirtschaftlich genutzter Flächen widerspricht allen politischen Ansätzen zu einer künftigen Ernährungssouveränität. Wir sind daran interessiert, dass wir gemeinsam nachhaltige Lebensmittelsysteme schaffen. Wälder werden sich nur dann hitzeresistent entwickeln können, wenn wir uns mit den Klimaveränderungen in unserem Land intensiv auseinandersetzen und neue Aufforstungskonzepte entwickeln. Flüsse in ihren ursprünglichen Verlauf zurückzuführen wird uns vor Muren und Überflutungen schützen – damit verbunden wird die Energiegewinnung aus Wasserkraft bis in Gletscherregionen zu überdenken sein. Seen und Moore brauchen besondere Pflege und dürfen nicht

TEXT Beate Neuteufel-Zechner



weiter kommerziell ausgebeutet werden. Damit steht auch die touristische Nutzung vieler Landstriche in Österreich in Verbindung und muss neu aufgesetzt werden.

Subventionen können sich vielfach klimaschädlich auswirken, daher fordern wir eine ökosoziale Finanzwende ebenso dringend wie den Ausstieg aus Öl, Gas und Kohle. Nicht nur der rasche Umstieg auf erneuerbare Energien ist uns wichtig, ebenso sehen wir ein Thema im Ausbau der Infrastruktur dafür. Dabei ist der Einsatz des öffentlichen Dienstes unumgänglich, nicht nur im Leitungsauf- und -ausbau, sondern auch in allen anderen Mobilitätsbereichen bis hin zur Klärung der Nachhaltigkeitsfragen in den Lieferketten. Aus unserer Sicht müssen sich etliche Wirtschaftszweige neu und nachhaltig aufstellen – wie etwa die gesamte Bauwirtschaft und Rohstoffverwertungs- ebenso wie die Recyclingindustrie.

Wer ökologische Auswirkungen und die soziale Dimension von dringend notwendigen Veränderungen in unserer Arbeits- und Lebenswelt ernst nimmt, kommt für uns zunächst als Diskussionspartner:in in Frage. Wählbar kann sein, wer sich auseinandersetzen mag mit den bereits vorhandenen Konzepten zu einer lebensfreundlichen Neuordnung unseres Zusammenlebens.

EU-Asylpolitik:

Ein Geschenk nach rechts außen

Die EU überarbeitet ihre Asylpolitik und zieht die Mauern gegen Schutzsuchende weiter hoch: „Die Grenzkontrollen werden immer weiter externalisiert, damit Schutzsuchende von den EU-Außengrenzen ferngehalten werden. Das geht gleichzeitig mit der Inhaftierung von Schutzsuchenden einher.“ (Anuscheh Farahat, Uni Wien) Das in der Genfer Flüchtlingskonvention enthaltene Recht auf eine individuelle Prüfung des Asylantrags wird zunehmend ausgehebelt.

Für die EU-Asylpolitik ist eine gute Integrationspolitik nötig. Dafür braucht es eine rasche Einbindung in Gesellschaft, Wirtschaft und Arbeitsmarkt – wie z.B. die Modernisierung der schulischen Sprachförderung oder einen Arbeitsmarktzugang für Asylwerber:innen.

arbeit-wirtschaft.at

Fridays for Future: Offener Brief an die nächste EU Regierung

Angesichts der Klimakrise steht Europa in massiver globaler Verantwortung. Darum richten sich 47 Klimaaktivist:innen aus 13 Ländern in einem Offenen Brief an das neue EU Parlament. Sie fordern den gerechten Ausstieg aus Kohle, Öl und Gas bis 2035 und eine Verdopplung der Investitionen in Klima- und Katastrophenschutz:

„Auch wenn rechte Stimmen Zweifel an Klimapolitik säen und Ängste vor der Veränderung schüren: ... Die Entscheidungen des Europaparla-

ments bestimmen über die Zukunft der Demokratie genauso wie über die Zukunft unserer Lebensgrundlage – einen lebenswerten Planeten.“

fridaysforfuture.at

Klage gegen klimaschädliches Handeln

Zum ersten Mal verklagt ein belgischer Landwirt einen multinationalen Energiekonzern. Unterstützt von FIAN Belgien als Teil einer zivilgesellschaftlichen Koalition fordert Hugues Falys TotalEnergies dazu auf, Verantwortung für ihr klimaschädliches Handeln zu übernehmen.

Er macht das Unternehmen für Extremwetterereignisse wie starken Regenfällen, Hitzewellen und Dürren verantwortlich, welche vermehrt zu erheblichen Ertragsverlusten, zusätzlicher Arbeit und Sorge um die Zukunft führen. *fian.at*

Attac Petition: Die Reichsten gefährden unsere Demokratie

Attac-Berechnungen zeigen, dass sich das Vermögen österreichischer Milliardär:innen alle 7 Jahre verdoppelt! Diese immer extremere Konzentration von Vermögen und Macht gefährdet unsere Demokratie. Zahlreiche Beispiele und Chats zeigen, wie die Reichsten ihre Interessen immer stärker auf Kosten der Mehrheit durchsetzen. Die Attac-Vermögensteuer würde Einnahmen von 22 Milliarden Euro ergeben, die das Leben aller Menschen verbessert.

attac.at

ÖGB Podcast:

Notstand am Arbeitsmarkt

Die neue Folge von *Nachgehört // Vorgedacht* diskutiert die Frage, warum Branchen, die sich jahrelang nicht um Nachwuchs gekümmert haben, jetzt die Rechnung präsentiert bekommen und warum die Rekrutierung ausländischer Fachkräfte nicht das Allheilmittel für die Rettung des Arbeitsmarktes ist. In diesem Zusammenhang wird das ÖGB-Konzept „Spurwechsel“ im Kampf um Fachkräfte vorgestellt.

oegb.at

„Lieferkettengesetz“: Fortschritt für die Menschenrechte

Die neue EU-Lieferketten-Richtlinie („Lieferkettengesetz“) ist beschlossen. Diese verpflichtet große Unternehmen negative Auswirkungen ihrer Tätigkeit auf die Menschenrechte und die Umwelt zu identifizieren und zu beseitigen.

Bei konsequenter Umsetzung können so z.B. Kinder- oder Zwangsarbeit und die Misshandlung von Arbeitnehmer:innen verhindert werden, die an der Herstellung von Produkten für den Verkauf in der EU beteiligt sind. Opfer von Menschenrechtsverletzungen werden besseren Zugang zu Rechtsmitteln vor europäischen Gerichten haben.

Die Mitgliedstaaten haben nun zwei Jahre Zeit, sie in nationales Recht umzusetzen.

amnesty.at

Bezugsquelle für alle Bücher:
 Fachbuchhandlung des ÖGB Verlags
 Rathausstraße 21, 1010 Wien

Sven Hartberg

Mallingers Abschied oder vom Sinn und vom Unsinn der Arbeit.

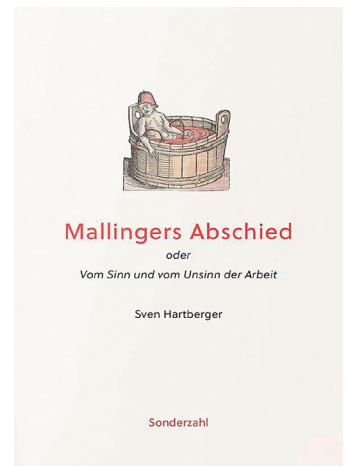
Die Produktion erzeugt weltweit Reichtum, aber bei äußerer Fülle entsteht im gehetzten Menschen innere Leere, stellte Marie Lang im Jahr 1900 fest. Arbeit beherrscht unser Leben und die Befriedigung unserer natürlichsten Sehnsüchte gilt als störende Ablenkung, stellt Sven Hartberger im Jahr 2023 fest.

Ein nicht namentlich genannter Psychotherapeut und Ich-Erzähler stellt den Menschen, die seine Gesprächstherapie in Anspruch nehmen, Fragen nach ihrem persönlichen Verhältnis zur Arbeit und dokumentiert über 20 Jahre hindurch die seelischen Belastungen, die die Arbeitswelt bewirkt. Er erkennt, dass wir Ökonomie und Arbeit eine zentrale Bedeutung geben und dass wir einen Tabubruch begehen, wenn wir dem Recht auf Arbeit ein Recht auf Faulheit gegenüberstellen. Er beschreibt anschaulich, dass wir in Verhältnissen funktionieren, die unserem Leben nicht zuträglich sind und darüber hinaus unseren Planeten krank machen – wenn nicht zerstören.

Der Erzähler nimmt Kontakt zu einem ehemaligen Schulkollegen und Freund auf. Dieser Doktor Mallinger, Ökonom und Philosoph, hat in seiner Dissertation eine Prognose des britischen Ökonomen John Maynard Keynes aus dem Jahr 1930 überprüft. Keynes ging in „Economic Possibilities for our Grandchildren“ davon aus, dass sich im Jahr 2030 jedermann in einer durchschnittlich acht Mal besseren wirtschaftlichen Lage befinden werde bei einer Normalarbeitszeit von fünfzehn Wochenstunden. Die Sicherung allgemeinen Wohlstands durch technischen Fortschritt bei wesentlich geringer Arbeitsbelastung belegte Mallinger mit sorgfältig zusammengetragenen Zahlenmaterial und kam zu dem Schluss, dass Keynes Prognose auch nach mehr als 40 Jahren noch annähernd stimmt – mit einer Einschränkung: die Entlastung der Erwerbstätigen werde nur dann eintreten, wenn Nutzung und Verteilung der durch den technischen Fortschritt frei oder neu verfügbaren Ressourcen mit Augenmaß und Vernunft erfolgen.

Arbeit schafft Erderwärmung und beschädigt das ökologische Gleichgewicht, Arbeit als Ware schafft mehr Probleme, als sie Nutzen stiftet.

Welche Wissenschaften werden uns helfen, neue Maßeinheiten zu entwickeln, um wieder Zeit für Bildung, Familie und soziales Engagement zu finden? Wenn Technikgewinn Kulturverlust bedeutet, müssen wir mit einer „Großen Transformation“ eine neue Kultur des Friedens und der Menschenrechte entwickeln – das Buch zeigt uns bereits vorhandene Lösungen und ruft uns alle zum Mitmachen auf!



Wien: Sonderzahl, 2023.

144 Seiten. ISBN 978 3 85449 645 8 [POD]

REZENSION
 Beate Neunteufel-Zechner

2024 ~ 02 TERMINE

15. – 16. November
Fair sorgen Konferenz
Nähere Infos folgen auf fairsorgen.at

29. – 30. November
**AUGE/UG und UGÖD-Grundschulung
für Betriebsrät:innen**
Info und Anmeldung: auge.or.at



Zeit für ein Alternative-Abo!

Die Zeitschrift für unabhängige
Gewerkschaftspolitik - unbedingt
solidarisch und gut.

Einfach eine Email an
alternative@ug-oegb.at
schreiben und für 17 Euro
bestellen!

Herausgegeben von

 **Unabhängige**
Gewerkschaftsfraktion

Einzelheft: 5 Euro | Abonnement: 17 Euro
Österreichische Post AG | MZ02Z031242M
AUGE/UG | Belvederegasse 10 | 1040 Wien

 Druckprodukt mit finanziellem
Klimabeitrag
ClimatePartner.com/53401-2678-0009

gedruckt nach der Richtlinie
„Druckerzeugnisse“ des öster-
reichischen Umweltzeichens,
Gutenberg-Werbering GmbH, UW-Nr. 844



 **MIX**
Papier | Fördert
gute Waldnutzung
FSC® C089494

 **PRINTED IN
AUSTRIA**