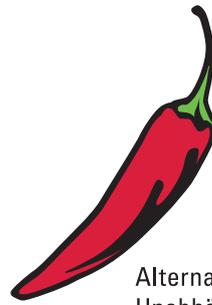


AK-Wahl 2009



**AUGE** 

Alternative und Grüne GewerkschafterInnen /  
Unabhängige GewerkschafterInnen

## DARUM GEHT'S:

Mut

Gerechtigkeit

Liebe 

Luft



**AUGE / UG**

[www.auge.or.at](http://www.auge.or.at)



Die Arbeiterkammerwahlen 2009 stehen unter besonderen Vorzeichen: Das „neoliberale“ Lügengebäude, wonach „Privat besser als Staat sei“, ist spektakulär zusammengebrochen. Warnungen von GlobalisierungskritikerInnen, kritischen WissenschaftlerInnen und GewerkschafterInnen – wie der AUGÉ/UG – wurden über Jahre hinweg, belächelt, ignoriert, als „retro“ abgetan. Diese Warnungen haben sich leider doch bestätigt: Unregulierte, globale Finanzmärkte sind vollkommen aus den Fugen geraten und haben die Weltwirtschaft in eine tiefe Krise gestürzt. Nur milliardenschwere staatliche Sicherungspakete konnten das angeschlagene Bankensystem vor dem vollkommenen Zusammenbruch schützen. Der Staat – und damit die SteuerzahlerInnen, in der Mehrheit ArbeitnehmerInnen – müssen nun das angeschlagene Finanzsystem stützen. Die neoliberalen Marktschreier sind vorerst einmal verstummt. Nun gilt es, die historische Chance auf eine soziale, ökologische und demokratische Wende in Wirtschaft und Gesellschaft zu nutzen. Diese Wende ist längst überfällig.

Nun gilt es, Weichen zu stellen: in Richtung einer gerechteren Verteilung von Einkommen, Vermögen, Erwerbsarbeit und Chancen – zwischen Männern und Frauen, Erwerbsarbeitslosen und jenen, die eine bezahlte Arbeit haben, und zwischen „Arbeit“ und „Kapital“. Und es geht um eine neue Machtbalance: Nun gilt es, klare Regeln für Märkte aufzustellen und jene zur Verantwortung zu ziehen, die für die Krise verantwortlich sind. Nun gilt es, die Position von ArbeitnehmerInnen in den Betrieben und in der Wirtschaft deutlich zu stärken und jene tiefgreifende Maßnahmen im Bildungssystem zu setzen, die dafür sorgen, dass Chancengleichheit keine leere Worthülse bleibt. Nun gilt es, unsere Sozialsysteme endlich armutsfest zu machen, den demokratischen Sozial- und Bildungsstaat auszubauen und zu stärken. Nun gilt es, einen Paradigmenwechsel herbeizuführen, der mit der neoliberalen Privatisierungs-, Deregulierungs- und Liberalisierungslogik der letzten Jahrzehnte, die uns schwere soziale Verwerfungen, wachsende Ungleichheit, immer prekärer werdende Arbeitsverhältnisse und eine massive wirtschaftliche, ökologische und gesellschaftliche Krise beschert hat, grundlegend bricht. In Österreich, auf europäischer Ebene, global.

Einer Täuschung sollte frau/mann sich allerdings nicht hingeben: Die neoliberalen Marktschreier werden wieder versuchen, Fuß zu fassen. Das muss verhindert werden. Sie haben genug angerichtet. Um das für die Zukunft zu verhindern, braucht es allerdings Druck auf politische und wirtschaftliche Entscheidungsträger. Um diesen Druck zu erzeugen, braucht es eine aktive Zivilgesellschaft, braucht es Druck von unten. Und es braucht Druck von Gewerkschaften und Arbeiterkammern, den Interessensvertretungen der ArbeitnehmerInnen, denen hierbei eine besonders wichtige Rolle zukommt. Dazu braucht es aber vor allem auch Druck in den Gewerkschaften und in der Arbeiterkammer. Die AUGÉ/UG macht diesen Druck. Die AUGÉ/UG denkt vor. Die AUGÉ/UG denkt quer. Nicht selten zum Ärger von roten und schwarzen GewerkschafterInnen, für die wir oft genug „weltfremde Spinner“ mit wenig „Realitätssinn“ waren – bis die brutale Realität die GewerkschafterInnen aus ihrem Dämmer Schlaf gerissen hat. Und vieles, wofür wir standen und stehen, plötzlich Eingang in gewerkschaftlichen Positionen gefunden hat. Dank unserer Hartnäckigkeit. Dank unserer Konsequenz. Dank unserer Kompetenz. Wir sorgen für Bewegung in der AK. Und das wird so bleiben.

## Ihre AUGÉ/UG

Alternative und Grüne GewerkschafterInnen/  
Unabhängige GewerkschafterInnen

### Inhaltsverzeichnis:

Darum geht's: Mehr Mut zu Umverteilung .....	3
Darum geht's: Mehr Gerechtigkeit im Börsel .....	6
Darum geht's: Mehr Luft in der Arbeit .....	9
Darum geht's: Mehr Liebe im Grünen .....	12

### Impressum:

AUGÉ/UG – Alternative und Grüne GewerkschafterInnen/Unabhängige GewerkschafterInnen  
Belvederegasse 10/1  
1040 Wien

# DARUM GEHT 'S:

## Mehr Mut zu Umverteilung



Immer mehr Menschen kommen mit ihrem Einkommen nicht durch. Besonders betroffen sind AlleinerzieherInnen, Niedrigqualifizierte und MigrantInnen. Doch selbst für die breite Mittelschicht wird es immer schwieriger, den Alltag finanziell zu bewältigen. Die Kaufkraft ist seit dem Jahr 1991 nicht gestiegen – sondern sogar gesunken! Das Aufkommen von Löhnen und Gehältern am gesamten Volkseinkommen ist seit 1978 von über 78 % auf 64 % gefallen.

Auch unser Sozialsystem ist nicht „armutsfest“: Besonders Erwerbsarbeitslose und PensionistInnen sind von Armut betroffen. Über eine Million Menschen – davon über die Hälfte Frauen – sind in Österreich armutsgefährdet. Fast eine halbe Million Menschen sind arm. Und das in einem der reichsten Länder der Welt!

In Gegensatz dazu steigen Unternehmensgewinne und Einkommen aus Vermögen und erreichen jährlich neue Rekordwerte. Heute betragen die Einkommen von Spitzenmanagern das 48-fache eines durchschnittlichen ArbeitnehmerInneneinkommens! Das reichste 1 % der Bevölkerung hält 34 % des Gesamtvermögens, das in Österreich bei weit über 900 Milliarden Euro liegt. Die reichsten 10 % besitzen fast 70 % des Vermögens in Österreich.

Die Reichen und Reichsten werden allerdings im Gegensatz zu den ArbeitnehmerInnen steuerlich geschont. Vermögenssteuer gibt es keine, die Erb- und Schenkungssteuer wurde unter Rot-Schwarz abgeschafft. Milliarden der Superreichen sind in Privatstiftungen besonders steuerschonend geparkt. Und Spitzenmanager genießen großzügige Steuerprivilegien. „Steuerparadies Österreich“ heißt dieses Modell.

Von den gleichen Managern, Spitzenverdienern, diversen „ExpertInnen“ und vielen PolitikerInnen dürfen wir uns dafür anhören, was in Zukunft nicht mehr leistbar ist und dass der Gürtel enger geschnallt werden muss: bei öffentlichen Dienst- und Sozialleistungen, bei Bildung, Gesundheit und Pflege, bis hin zu Pensionen. Wir sagen: genug davon!

Wir wollen ein Mehr an Verteilungsgerechtigkeit. Dazu braucht es offensive Gewerkschaften. Dazu braucht es ein Steuersystem, das die Steuerlast gerecht aufteilt. Dazu braucht es einen starken Sozialstaat, der gegen Armut in allen Lebenslagen sichert, der eine qualitativ hochwertige Gesundheitsversorgung für alle sicherstellt, der über eine moderne Bildungspolitik und ausreichend Kinderbetreuungsplätze für Chancengerechtigkeit sorgt, der ein Altern in Würde garantiert. Einen Sozialstaat, der in wirtschaftlich schwierigen Zeiten ausreichend Handlungsspielraum hat, um Konjunkturpakete gegen Arbeitslosigkeit schnüren zu können. Dazu braucht es Geld. Eben: Mehr Mut zu Umverteilung.

### Wir kämpfen dafür:



#### **Kaufkraft der unteren und mittleren Einkommen deutlich erhöhen**

Wir wollen ArbeitnehmerInnen steuerlich rasch und deutlich entlasten, um drohender Armut entgegenzuwirken, um Kaufkraft zu stärken, und damit die gesamtwirtschaftliche Nachfrage zu erhöhen – angesichts der Wirtschaftskrise ein Gebot der Stunde. Steuerentlastungen für ArbeitnehmerInnen müssen allerdings gegenfinanziert werden – weil die öffentliche Hand dringend Geld braucht, um wirtschaftlichen, sozialen und ökologischen Herausforderungen begegnen zu können. Die Reichen und Unternehmen sollen endlich ihren Beitrag zum Steueraufkommen leisten.

- Die „Negativsteuer“ – die Steuergutschrift für Niedrigstverdiener, die keine Lohnsteuer zahlen – soll auf bis zu 450,- Euro/Jahr erhöht werden. Das stärkt die Kaufkraft jener, die es am dringendsten brauchen.
- Die Lohn- und Einkommenssteuertarife müssen geändert werden: Der Einstiegssteuersatz gehört gesenkt, neue Tarifstufen eingeführt, um so kleine und mittlere Einkommen zu entlasten.
- Die Einkommenssteuergrenzen sollen entsprechend der Entwicklung des Verbraucherpreisindex jährlich angepasst werden, damit die „kalte Progression“ nicht die Lohnerhöhungen frisst.
- Der ArbeitnehmerInnen- und der Verkehrsabsatzbetrag ist regelmäßig zu erhöhen – weil dieser vor allem kleinen und mittleren Einkommen zugute kommt.
- Die Pendlerpauschale gehört in einen Absatzbetrag umgewandelt und ökologisiert – wer regelmäßig mit öffentlichen Verkehrsmitteln fährt, ist steuerlich zu begünstigen. Ein für alle öffentlichen Verkehrsmittel geltendes „Österreichticket“ soll eingeführt und steuerlich absetzbar werden.



# DARUM GEHT 'S:

## Mehr Mut zu Umverteilung



### Steuerprivilegien für Unternehmen und Spitzenverdiener streichen

- Der Spitzensteuersatz für TopverdienerInnen darf nicht gesenkt werden. Im Gegenteil: da von einer Lohnsteuerreform ohnehin auch Spitzenverdiener profitieren, soll der Steuersatz ab 140.000 Euro im Jahr für jeden zusätzlich verdienten Euro 55 % betragen, ab 500.000 Euro im Jahr 60 %. Das ist nur fair!
- Ab einem Einkommen von 100.000 Euro im Jahr soll für SpitzenverdienerInnen wie Topmanager der ermäßigte Steuersatz für das 13. und 14. Monatsgehalt fallen. Managergehälter sollen einer Veröffentlichungspflicht unterliegen, für öffentliche Unternehmen soll es klare gesetzliche Einkommensgrenzen geben.
- Steuerlich begünstigte Aktienoptionen („Stock options“) für Spitzenmanager müssen gesetzlich verboten werden.
- Die Gruppenbesteuerung für Unternehmen (Verluste im Ausland wirken im Inland steuermindernd) gehört abgeschafft, großzügige steuerliche Gestaltungsspielräume bzw. Schlupflöcher sind einzuschränken.
- Unternehmen sollen in Zukunft eine wertschöpfungs-basierte Gewerbesteuer leisten, mit der die Finanzkraft der Gemeinden gestärkt werden soll.

### Große Erbschaften, Vermögen, Schenkungen und Spekulationsgewinne stärker besteuern

- Eine reformierte Erb- und Schenkungssteuer ist wieder einzuführen. Freibeträge stellen sicher, dass kleine und mittlere Erbschaften und Schenkungen – wie etwa ein durchschnittliches Einfamilienhaus – steuerfrei bleiben. Mit der Größe der Erbschaft steigende Steuersätze sichern einen gerechten Beitrag zum Steueraufkommen. Auch vererbte große Geldvermögen und Wertpapiere müssen künftig erb- und schenkungssteuerpflichtig werden.
- Die Steuerprivilegien für Privatstiftungen sind zu beseitigen: Der Vermögenszuwachs wird – wie Zinsen bei jedem Sparbuch – mit 25 % besteuert, ein jährliches Erbschaftssteuer-äquivalent auf Stiftungsvermögen eingeführt, der Einbringungssteuersatz wieder von 2 auf zumindest 5 % erhöht.
- Wir wollen eine allgemeine Vermögenssteuer von 0,5 % auf hohe Vermögen – Immobilien, Grundstücke, Geld, Wertpapiere. Kleine und mittlere Vermögen bleiben dagegen steuerfrei.
- Spekulationsgewinne und Vermögenszuwächse – etwa aus Aktien- oder Immobilienverkäufen – sind einer Vermögenszuwachsbesteuerung von mindestens 25 % zu unterziehen. Spekulationsfristen, nach denen Gewinne bislang steuerfrei bleiben, sind aufzuheben. Mittelfristig sollen Spekulationsgewinne wie Lohn Einkommen progressiv besteuert werden. Es ist nicht einzusehen, warum Löhne und Gehälter voll steuerpflichtig sind, Gewinne aus Spekulationen aber nicht.

### Gewinne und Managergehälter stiegen auch 2007 – ArbeitnehmerInnen haben nichts davon

Die Einkommensschere zwischen Managern und ArbeitnehmerInnen hat sich auch 2007 weiter geöffnet. Die Einkommen von Vorstandsmitgliedern der wichtigsten an der österreichischen Börse notierten Unternehmen sind von durchschnittlich 480.000 Euro im Jahr 2003 auf über 890.000 Euro im Jahr 2007 gestiegen. Verdienten Vorstände 2003 noch das 11,7fache ihrer MitarbeiterInnen, so war es 2007 durchschnittlich das 24,3fache. Die Gewinne nach Steuern der knapp 40 wichtigsten Unternehmen haben sich von zusammen 3,0 Mrd. Euro im Jahr 2003 auf 12,1 Mrd. Euro im Jahr 2007 vervierfacht. Die Unternehmen mit den höchsten Gewinnen waren Energieunternehmen und – ausgerechnet – große Banken. Auch die Dividenden, also die an die Aktionäre ausgeschütteten Gewinne, sind von 815 Mio. Euro 2003 auf 3,2 Mrd. Euro 2007 – um fast das Vierfache – gestiegen. Das ergeben Untersuchungen der „Österreichischen Gesellschaft für Politikberatung und Politikentwicklung“. Während Gewinne und Dividenden der untersuchten Unternehmen von 2003 bis 2007 um 300 % zugenommen haben, stieg die Beschäftigung nur um 74 %. Während sich die Managergehälter fast verdoppelt haben, ist der Personalaufwand je MitarbeiterIn um 10 % zurückgegangen. Dafür erarbeiteten Beschäftigte 2007 nicht nur ihre Löhne und Gehälter bzw. die Kosten des Unternehmens, sondern auch noch einen Gewinn von rund 23.000 Euro nach Steuern (2003: Euro 10.000). Die Untersuchung stellt abschließend fest: „... den an der Wiener Börse notierten Unternehmen ging es auch 2007 ausgezeichnet, Umsätze und Gewinne stiegen weiter an, die Vorstände und AktionärInnen durften sich über deutliche Einkommenssteigerungen freuen. Die MitarbeiterInnen dieser Unternehmen haben allerdings am Unternehmenserfolg nicht entsprechend teilhaben können.“

Quelle: Österreichische Gesellschaft für Politikberatung und Politikentwicklung, Barbara Hauenschild/Andreas Höferl: „Wichtige Kennzahlen börsennotierter Unternehmen in Österreich 2003 – 2007“, Wien 2008

# DARUM GEHT 'S:

## Mehr Mut zu Umverteilung



- Die „Börsumsatzsteuer“ auf sämtliche an der Börse getätigten Umsätze ist wieder einzuführen, jedenfalls so lange, bis eine Finanztransaktionssteuer auf EU- oder internationaler Ebene umgesetzt ist. Diese Steuer wirkt gegen kurzfristige Spekulationen und stabilisiert so die Finanzmärkte. Auf EU- und internationaler Ebene gilt es, endlich eine Finanztransaktionssteuer auf Wertpapier- und Devisenhandel zu verwirklichen.
- Alle Finanzprodukte bzw. -innovationen müssen einer strengen Bewilligungspflicht durch die Finanzmarktaufsicht bzw. entsprechende Behörden unterliegen. Dabei muss als Regel gelten, dass nur jene Produkte genehmigt werden dürfen, die auch tatsächlich verstanden werden. Besonders gefährliche und undurchschaubare Finanzinstrumente sind generell zu verbieten. EU-weit und international ist gegen Steueroasen und Offshore-Zentren, die nur Reichen und institutionellen Anlegern nutzen, die ihr Vermögen vor den Steuerbehörden verstecken wollen, vorzugehen: Diesen Plätzen muss die wirtschaftliche Grundlage entzogen werden – etwa durch die Einhebung einer hohen Gebühr auf Transaktionen in Steueroasen und Offshore-Zentren, die Aufhebung des Bankgeheimnisses, sowie die Anordnung, Töchter von Banken in Steueroasen zu schließen.

### Mehr Geld für Bildung, Gesundheit, Pflege und Grundsicherung

Öffentliche Investitionen in Bildung, Gesundheit, Pflege und Armutsbekämpfung sind nicht nur aus sozialpolitischen, sondern auch aus wirtschaftspolitischen Gründen notwendig, weil etwa gute Bildung bzw. Ausbildung bessere Chancen am Arbeitsmarkt sichert und eine ordentliche Grundsicherung vor Armut schützt und die Nachfrage stabilisiert. Nur ein gut funktionierender Sozial- und Bildungsstaat garantiert gesellschaftliche Teilhabe, Chancengerechtigkeit und soziale Sicherheit – und damit wesentliche Voraussetzungen für eine funktionierende Demokratie.

- Wir wollen den flächendeckenden Ausbau qualitativ hochwertiger und kostenloser Kinderbetreuungsplätze von der Kinderkrippe bis zur Schule, insbesondere für Unter-3-Jährige und Über-6-Jährige. Das Angebot an Kinderbetreuungsplätzen muss ganztätig, ganztätig und bedarfsgerecht gestaltet sein. Ein Kindergartenjahr vor Schuleintritt soll verpflichtend werden.
- Wir wollen Bildung ohne soziale Barrieren und daher die gemeinsame Schule der 6- bis 15jährigen mit individueller Förderung und inneren Differenzieren in heterogenen Klassen. Das Angebot an Ganztagschulen ist deutlich auszubauen mit entsprechenden Angeboten an Sprachkursen, musischen, sportlichen und kreativen Veranstaltungen sowie einem nachmittäglichen Förderunterricht. Die Klassenschülerhöchstzahlen sind auf 20 SchülerInnen/Klasse zu senken, der Förder-, Integrations- und Betreuungsbereich an den Schulen zu verbessern.
- Ein überbetrieblicher Lehrlingsfonds ist einzurichten, in den auch jene Betriebe einzahlen müssen, die keine Lehrlinge ausbilden. Eine umfassende, modulare Lehrausbildung bzw. Lernen in unterschiedlichen Betrieben ist ebenso zu fördern wie der Ausbau von Berufsfachschulen und überbetrieblichen Lehrwerkstätten mit Lehrabschluss.
- Die Geldmittel für Universitäten sind deutlich zu erhöhen, um die Lehr-, Lernbedingungen und Arbeitsbedingungen für StudentInnen sowie des wissenschaftlichen und allgemeinen Universitätspersonals zu verbessern. Der freie Zugang zum Studium muss abgesichert werden, universitäre Bildungsangebote sind auch für ArbeitnehmerInnen mit Lehrabschluss zu öffnen.
- Die Finanzierung des Gesundheitssystems ist auf neue Beine zu stellen: Einkommen aus Vermietung und Verpachtung oder aus Vermögen sollen künftig genauso sozialversicherungspflichtig sein wie Einkommen aus Arbeit.
- Aus dem Aufkommen einer einzuführenden Vermögensbesteuerung wird ein Pflegefonds finanziert, um faire, gesetzeskonforme Anstellungstätigkeiten für PflegerInnen über professionelle Pflegevereine sicherzustellen.
- Eine bedarfsorientierte Grundsicherung in Höhe von Euro 770,- 14 x jährlich (also Euro 900,-/Monat) sichert gegen Armut. Neben finanziellen Leistungen beinhaltet die Grundsicherung einen Rechtsanspruch auf soziale Dienstleistungen. Eine unabhängige Sozialanwaltschaft soll gegebenenfalls bei Durchsetzung des Rechtsanspruchs helfen. Die Nettoersatzrate beim Arbeitslosengeld ist von derzeit 55 % auf 80 % zu erhöhen.
- Eine bedarfsorientierte Grundsicherung im Alter schützt vor Altersarmut und ist die „erste“ Säule eines reformierten Pensionssystems. Die „zweite“ Säule besteht aus der umlagefinanzierten Sozialversicherungspension. Für private Pensionsvorsorge soll es keine steuerliche Förderung geben, die Veranlagungsvorschriften müssen verschärft werden. Mit Pensionsgeldern darf nicht spekuliert werden – und schon gar nicht mit Unterstützung durch den/die SteuerzahlerIn!

# DARUM GEHT 'S:

## Mehr Gerechtigkeit im Börsel!



Gerecht? Frauen verdienen im Schnitt 40 Prozent weniger als Männer! Ein Grund: sie haben schlichtweg das „falsche“ Geschlecht. Ein Drittel des Lohnunterschieds zwischen Männern und Frauen lässt sich „sachlich“ nicht begründen. Ein weiterer Grund: beim beruflichen Aufstieg gibt es immer noch ein gläserne Decke: in Chefetagen finden sich kaum Frauen. Im Gegensatz zu den restlichen EU-Staaten nimmt in Österreich der Frauenanteil in Spitzenpositionen sogar noch ab! Und schließlich: viele Frauen arbeiten – oft unfreiwillig – nur Teilzeit. So waren von knapp 805.000 teilzeitbeschäftigten ArbeitnehmerInnen im ersten Jahresviertel 2008 gleich 84,7 % Frauen.

Natürlich: Teilzeit ist oft die einzige Möglichkeit, Beruf und Privatleben vereinbaren zu können, etwa weil Kinderbetreuungsplätze fehlen. Teilzeit kann auch durchaus freiwillig gewählt sein, weil sie privaten Lebensentwürfen eher entspricht. Teilzeit braucht allerdings eine faire Entlohnung. Denn ein niedriges Erwerbseinkommen bedeutet auch niedriges Arbeitslosengeld und niedrige Pensionen. Einkommen aus Teilzeit darf daher nicht ins Bodenlose fallen.

Gerecht? Es gibt zwar ein Arbeits- und Sozialrecht – das gilt allerdings nach wie vor nicht für alle gleich. Eine Vielzahl von Beschäftigungstypen – Angestellte, ArbeiterInnen, freie DienstnehmerInnen, WerkvertragsnehmerInnen, PraktikantInnen etc. – bringt jeweils unterschiedliche Formen sozialer und arbeitsrechtlicher Absicherung hinsichtlich Entgeltansprüchen, Kollektivverträgen, Kündigungsmodalitäten, Arbeitszeiten, sozialer Absicherung etc. mit sich. Für „atypisch“ Beschäftigte – etwa freie DienstnehmerInnen oder „Scheinselbständige“ – bedeutet der unzureichende arbeitsrechtliche Schutz vielfach geringere Einkommen, unsichere Jobs und die Gefahr, aus sozialen Sicherungsnetzen zu fallen.

Gerecht? Homosexuelle bekommen für die Pflege ihres/ihrer Partners/in keine Pflegefreistellung. Für die Pflege von Kindern des/der Lebensgefährten/in gibt es diese ebenso wenig wie für Kinder, die in einem anderen Haushalt leben. Das Arbeitsrecht geht hier immer noch von längst überholten Bildern von Familie und Partnerschaft aus.

Gerecht? Sie arbeiten und leben hier, zahlen Steuern und Abgaben – gleiche Rechte sind ihnen allerdings immer noch in vielen Bereichen verwehrt. Unsere „ausländischen“ KollegInnen: sie haben nach wie vor keine Aufenthaltssicherheit, sollten sie ihre – ohnehin meist schlecht bezahlte – Arbeit verlieren. Sie stehen nach wie vor in vielen Fällen rechtlich an erster Stelle, wenn es um Kündigungen geht. AsylwerberInnen werden in illegale Beschäftigungsverhältnisse getrieben, oft genug brutal ausgebeutet. Wer traut sich schon, seine/ihre Rechte einzufordern, wenn nicht nur der Arbeitsplatz, sondern sogar der rechtmäßige Aufenthalt, die Existenzgrundlage der ganzen Familie auf dem Spiel steht?

Wir konnten schon einiges erreichen: Wir haben für unsere „ausländischen“ KollegInnen das passive Wahlrecht zum Betriebsrat und zur AK vor dem europäischen Gerichtshof erkämpft. Wir haben uns in ÖGB und AK für die sozialrechtliche Absicherung von „atypisch“ Beschäftigten eingesetzt, als sich noch keiner für sie interessierte. Und wir werden uns weiter gegen Schlechterstellungen in der Arbeitswelt engagieren. Wir wollen die Einkommensschere zwischen Männern und Frauen schließen – mehr Gerechtigkeit im Börsel. Wir wollen Chancengerechtigkeit und Gleichstellung im Beruf, unabhängig von Geschlecht, Herkunft, StaatsbürgerInnenenschaft oder sexueller Orientierung – ob beim Einkommen, bei Aufstiegschancen oder Rechten. Wer anderen soziale Rechte vorenthalten will, leistet – ob bewusst oder unbewusst – nur Lohn- und Sozialdumping Vorschub. Weil damit auch jene Arbeitsverhältnisse unter Druck geraten, die arbeits- und sozialrechtlich besser abgesichert sind.



# DARUM GEHT 'S:

## Mehr Gerechtigkeit im Börsel!



### Wir kämpfen dafür:

-  **Gesetzlicher Mindestlohn von Euro 7,50/Stunde, Euro 1.500,- brutto/Monat, auch für „Atypische“**
  - Wir wollen – wie in vielen EU-Ländern längst Realität – einen gesetzlichen Mindestlohn von mindestens Euro 7,50/Stunde für alle ArbeitnehmerInnen, unabhängig ob Voll- oder Teilzeit, der auch für freie DienstnehmerInnen gilt. Dies entspräche bei Vollzeit Euro 1.297,50, 14 x im Jahr (also Euro 1.514,75/Monat). Dieser Mindestlohn soll jährlich wertberichtigt werden. Ein gesetzlicher Mindestlohn käme vor allem jenen Beschäftigtengruppen zugute, die im Niedriglohnbereich beschäftigt sind – unter ihnen besonders oft schlecht qualifizierte Frauen und ZuwanderInnen.
  - Wir wollen eine offensive, solidarische gewerkschaftliche Lohnpolitik, die sich insbesondere zum Ziel setzt, untere und mittlere Einkommen deutlich anzuheben, etwa durch fixe Geldbeträge zusätzlich zu prozentuellen Lohnerhöhungen. Davon würden vor allem Frauen, die oft im unteren Einkommensbereich zu finden sind, profitieren. Die Gewerkschaften sollen gesetzlich ermächtigt werden, auch für „atypisch“ Beschäftigte Kollektivvertragsverhandlungen zu führen (z.B. Mindesthonorare für vergleichbare Leistungen, Mindeststundensätze in Kollektivverträgen).
  - Berufe, in denen vorwiegend Frauen beschäftigt sind, gehören finanziell aufgewertet.
  - Erwerbs- und Lebensverläufe von Frauen sind in Kollektivverträgen besonders zu berücksichtigen, Kollektivverträge nach frauendiskriminierenden Stellen zu durchforsten (z.B. schlechtere finanzielle Einstufung von Berufsgruppen, in denen überwiegend Frauen arbeiten, diskriminierungsfreie Arbeitsbewertung).
-  **Zusätzlich Einkommenschutz bei Teilzeit: mindestens Euro 680,-/Monat**
  - Wir wollen einen Einkommenschutz für Teilzeitbeschäftigte: Kein/e Teilzeitbeschäftigter darf weniger als Euro 585,- 14 x im Jahr (also Euro 682,50/Monat) verdienen. Dies entspräche – bei einem Mindestlohn von Euro 7,50 – einer „fiktiven“ Mindestarbeitszeit von 18 Stunden/Woche. Dieser Einkommenschutz verschafft noch keine Existenzsicherung, sichert allerdings Einkommen aus Teilzeit „nach unten“ ab und kann so ein Beitrag zu mehr Einkommenssicherheit für Teilzeitbeschäftigte sein.
  - Zuschläge zu Mehrarbeit bei Teilzeit sind wie Überstundenzuschläge zu behandeln (also 50 statt 25 %) und monatlich abzurechnen, um die missbräuchliche, ständige Inanspruchnahme von Mehrarbeit als billige Form der „Flexibilisierung“ einzudämmen.
  - Geringfügige Beschäftigungsverhältnisse sollen von der zunehmenden Regel zur Ausnahme werden und an spezifische Lebens- und Einkommenslagen gebunden sein (etwa als Zuverdienst zu Stipendium, Arbeitslosengeld, oder wenn ein weiteres Beschäftigungsverhältnis vorliegt). Geringfügige Beschäftigungsverhältnisse müssen jedenfalls voll sozialversicherungspflichtig werden.
-  **Öffentliche Gelder nur für Betriebe mit Frauenförderung und hohen Sozial- und Umweltstandards**

Die öffentliche Hand – egal ob als Gemeinde, als Land oder Staat – könnte als wichtiger Auftrags- und Subventionsgeber aktiv Gesellschaftspolitik betreiben und über klare gesetzliche Rahmenbedingungen im Zuge von Ausschreibungen die Erreichung gesellschaftlich wünschenswerter Ziele fördern. Wir wollen, dass nicht Billigstbieter, sondern Bestbieter – vor allem aus sozialer, frauenspezifischer und ökologischer Sicht – zum Zug kommen.

  - Gesetzlich ist eine Gleichbehandlungsbilanz festzuschreiben: Unternehmen sollen ab einer gewissen Größe (z.B. ab 20 MitarbeiterInnen) eine veröffentlichungspflichtige Gleichbehandlungsbilanz vorlegen müssen. Diese soll nach einfachen Kriterien die Gleichstellung von Männern und Frauen im Betrieb messen (Beschäftigung, Einkommensgerechtigkeit, Besetzung von Spitzenpositionen).
  - Öffentliche Aufträge und Wirtschaftsförderung wollen wir an Gleichbehandlungsbilanzen und Frauenförderpläne binden: Ist die Gleichbehandlungsbilanz negativ, wird ein Auftrag bzw. eine Förderung nur vergeben, wenn ein verpflichtender Frauenförderplan vorgelegt wird. Wird dieser nicht eingehalten, gibt es Strafzahlungen und keine öffentlichen Aufträge mehr, bis die Bilanz positiv ist.
  - Wie etwa in Norwegen sollen für börsennotierte Unternehmen und öffentliche Betriebe Frauenquoten in Aufsichtsräten und Vorständen festgeschrieben werden. Nichteinhaltung zieht Strafzahlungen bis Ausschluss von der Börse nach sich.
  - Gesetzlich werden auch Sozial- und Umweltbilanzen vorgeschrieben: Ab einer gewissen Größe müssen Unternehmen veröffentlichungspflichtige Sozial- und Umweltbilanzen vorlegen. Wirtschaftsförderung bzw. öffentliche Aufträge wollen wir an positive Sozial-, Gleichstellungs- und Umweltbilanzen binden.

# DARUM GEHT 'S:

## Mehr Gerechtigkeit im Börsel!



### Einheitliches Arbeitsrecht für alle unselbständig Beschäftigten

Wir brauchen ein modernes Arbeitsrecht, das einen neuen ArbeitnehmerInnenbegriff schafft und auch neuen Beschäftigungsformen arbeits- und sozialrechtlichen Schutz garantiert. Und wir brauchen ein Arbeitsrecht, das für alle – unabhängig von Herkunft, Geschlecht, sexueller Orientierung etc. – gleich gilt und realen gesellschaftlichen Lebensentwürfen entspricht.

- Der ArbeitnehmerInnenbegriff ist dahingehend neu zu definieren, dass er vor allem auch auf die wirtschaftliche Abhängigkeit abstellt. Damit wären viele rechtlich unzulässig abgeschlossene „atypische“ Beschäftigungsverhältnisse wieder ins Arbeitsrecht integriert und kämen so in den Genuss aller sozialer Rechte.
- ArbeiterInnen und Angestellte sind rechtlich gleichzustellen, wobei die jeweils günstigere Regelung zu übernehmen ist. Vor allem sind die Entlassungsgründe für ArbeiterInnen, die noch aus dem 19. Jahrhundert stammen, restlos abzuschaffen. Ins Arbeitsrecht ist der Rechtsbestand der „einvernehmlichen Lösung“ eines Beschäftigungsverhältnisses (inklusive zwingende Informationspflicht des Betriebsrates) aufzunehmen.
- Der Rechtsanspruch auf Pflegefreistellung ist explizit auf Kinder des/der Lebensgefährtin/Lebensgefährten, auf eigene Kinder in einem anderen Haushalt sowie auf gleichgeschlechtliche Partnerschaften auszudehnen.
- Abschaffung des Ausländerbeschäftigungsgesetzes: Wer legal in Österreich lebt, soll hier auch legal arbeiten dürfen! Insbesondere Abschaffung der Regelung zur „bevorzugten“ Kündigung von ausländischen ArbeitnehmerInnen sowie Aufenthaltssicherheit (z.B. ständiges Aufenthaltsrecht nach 5 Jahren) auch bei Verlust des Arbeitsplatzes.
- Wir fordern das Recht für drittstaatsangehörige EhepartnerInnen von ÖsterreicherInnen, ab dem Zeitpunkt der Eheschließung einer legalen Arbeit nachgehen zu dürfen.
- AsylwerberInnen sollen für die Dauer ihres Verfahrens das Recht bekommen, einer legalen Arbeit nachgehen zu dürfen. Außerdem fordern wir ein Bleiberecht für Menschen, die sich bereits drei Jahre in Österreich aufhalten und integrieren konnten.

# DARUM GEHT 'S:

## Mehr Luft in der Arbeit!



In der „schönen, neuen Arbeitswelt“ geht den ArbeitnehmerInnen regelrecht die Luft aus. Bei den Beschäftigten wächst das Ohnmachtsgefühl und damit die Wut: Da wird munter ausgegliedert, umstrukturiert, rationalisiert, werden Zielvorgaben erhöht, jagt ein Kostensenkungsprogramm das andere, wird verlagert, zugesperrt. Das Tempo, der Druck, die Arbeitsbelastung steigen enorm, Überstunden ohne Ende werden geschoben. Wertschätzung für die Arbeit? Oder gar Mitbestimmung am Arbeitsplatz? Was ist das? Wesentliche betriebliche Entscheidungen werden über die Köpfe der unmittelbar Betroffenen, der ArbeitnehmerInnen, hinweg entschieden. Wichtig ist, dass die Zahlen stimmen. Die Gewinnzahlen, wohlgerne. Wen wundert's da wirklich, dass Stress Berufskrankheit Nummer eins ist, wenn wundert's, dass Burn-out zunimmt, dass die Motivation sinkt, viele Beschäftigte längst „innerlich gekündigt“ haben.

Wo die Arbeitswelt beginnt, endet die Demokratie. Das erleben zumindest die meisten ArbeitnehmerInnen so. Über vierzig Jahre seines/ihrer Lebens, acht Stunden täglich verbringt der/die ArbeitnehmerInnen in der weitestgehend demokratiefreien Zone Betrieb. Aufmucken, Aufbegehren, ja selbst das schlichte Infragestellen von zweifelhaften Managerentscheidungen kann zum Verlust des Arbeitsplatzes und damit zu einer Gefährdung der eigenen wirtschaftlichen Existenz führen. Der Frust, an derartigen Verhältnissen und Ungerechtigkeiten in der Arbeitswelt „eh nichts ändern zu können“, äußert sich dann nicht selten in Form von allgemeiner Politikverdrossenheit, Fremdenfeindlichkeit, einer vorurteilsbeladenen Sozialschmarotzerdebatte oder einer diffusen Proteststimmung „gegen die da oben“. Das ist ein fruchtbarer Nährboden für Rechtspopulisten und -extremisten aller Art, die Feinde der Demokratie.

Eine demokratische Institution im Betrieb gibt es allerdings: den Betriebsrat, von den Beschäftigten eines Betriebs demokratisch gewählt. Der Betriebsrat ist die betriebliche Interessensvertretung der Beschäftigten im Betrieb, um Missstände zu beheben, rechtsverbindliche Vereinbarungen zu Arbeitszeiten und Arbeitsorganisation zu vereinbaren und Rechte einzelner ArbeitnehmerInnen durchzusetzen. Mit einem Betriebsrat kann jedenfalls ein deutlich stärkeres Lüfterl an Demokratie und Mitbestimmung in die Unternehmen einziehen. Doch seine Informations-, Mitgestaltungs- und Interventionsrechte entsprechen nur noch bedingt den Anforderungen der neuen, globalisierten Wirtschaftswelt. In vielen Bereichen bleiben betriebsrätliche Mitbestimmungsrechte wirkungslos und sind auf Konsultation bzw. Beratung beschränkt. Und, was in letzter Zeit wieder zugenommen hat: Immer wieder versuchen UnternehmerInnen, Betriebsratswahlen zu verhindern, oder werden BetriebsrätInnen an der Ausübung ihrer gesetzlich festgelegten Rechte behindert – bis hin zur gesetzeswidrigen Kündigung von BetriebsrätInnen.

ArbeitnehmerInnen wollen faire Arbeitsverhältnisse, ordentliche Einkommen, Wertschätzung und ein funktionierendes Arbeitsklima, wollen ihren Arbeitsplatz mitgestalten und mitbestimmen, wollen menschenwürdige Arbeitsbedingungen. Denn Arbeit ist nun mal keine Ware wie jede andere – hinter Arbeit steht ein Mensch mit all seinen Bedürfnissen.

Die Arbeitswelt darf nicht länger demokratiefreie Zone bleiben. Wir wollen einen Arbeitsklimawandel. Wir wollen die Unternehmen mit Demokratie durchlüften. Wir wollen die demokratische Institution Betriebsrat stärken. Wir wollen demokratische Teilhabe und Mitbestimmung auch für jeden/jede einzelne Arbeitnehmer/Arbeitnehmerin fest in den Betrieben verankern. Denn das Leben darf nicht am Arbeitsplatz enden. Und Demokratie erst recht nicht.

### Wir kämpfen dafür:

#### Mehr Mitsprache bei Arbeitsorganisation, Arbeitsabläufen, Strukturen

- Wir wollen faire Arbeitsverträge: Diese sind prinzipiell in schriftlicher Form auszufertigen. Mit intransparenten All-inclusive-Verträgen muss Schluss sein. Das Grundgehalt bei Normalarbeitszeit muss klar beziffert werden, es braucht eindeutige Überstundenregelungen, die tatsächlich Gesetz und Kollektivverträgen entsprechen. Unfaire Konkurrenzkláuseln gehören beseitigt, es darf keine pauschalen Klauseln zu Rückforderung von Ausbildungskosten geben. Bei allen relevanten Änderungen des Arbeitsvertrags soll ein Rechtsanspruch auf eine Erörterung unter Beiziehung eines/r VertreterIn der betrieblichen, freiwilligen oder gesetzlichen Interessensvertretung bestehen.



# DARUM GEHT 'S:

## Mehr Luft in der Arbeit!



- Wir wollen ein Recht auf Information, freie Meinungsäußerung und Stellungnahme zu betrieblichen Bedingungen wie Arbeitsorganisation, Arbeitsabläufen und Arbeitsplatzgestaltung. Die Wahrnehmung dieser demokratischen Grundrechte darf dabei nicht disziplinarisch belangt werden und keine negativen Folgen nach sich ziehen. So soll bei kritischer, freier Meinungsäußerung ein befristeter Kündigungsschutz – etwa über eine „Abkühlphase“ von drei Monaten hinweg – gelten.
- ArbeitnehmerInnen soll das arbeitsverfassungsmäßig garantierte Recht eingeräumt werden, wesentliche Entscheidungen, die ihren Arbeitsplatz bzw. ihre Tätigkeit betreffen, mit ihren Vorgesetzten und auch auf nächsthöherer Ebene erörtern zu können.
- ArbeitnehmerInnen müssen Mitwirkungs- und Informationsrechte bei Umweltfragen am Arbeitsplatz bekommen: Über Umweltgefährdung im Arbeitsumfeld sollen ArbeitnehmerInnen ab dem Augenblick, wo diese festgestellt und beurteilt werden, informiert werden. Das Recht auf Information in Umweltfragen soll auch die vollständige Unterrichtung über Emissionen am Arbeitsplatz, über die Auswahl zur Verfügung stehender Technologien und zu Vorhaben zur Energieeinsparung bzw. Energienutzung umfassen.
- Das Mitbestimmungsrecht „Soziales Audit“ soll stärker in Unternehmen verankert werden. Dieses hat das Ziel, betriebliche Veränderungsprozesse aus Sicht der ArbeitnehmerInnen zu begleiten und die Qualität der Arbeitsbedingungen unter neuen Verhältnissen abzusichern.
- Betriebsversammlungen sollen als demokratisches Mitbestimmungsorgan aufgewertet werden (Informations- und Anhörungspflicht im Zusammenhang mit Betriebsvereinbarungen, Betriebsumgründungen etc.).
- Die Verpflichtung zu regelmäßigen MitarbeiterInnen- und Zielvereinbarungsgesprächen soll in den Katalog erzwingbarer Betriebsvereinbarungen aufgenommen werden (für Betriebe ohne Betriebsrat sind entsprechende gesetzliche Regelungen zu treffen).
- Das Weisungsrecht von ArbeitgeberInnen gegenüber ArbeitnehmerInnen soll hinsichtlich einer Interessensabwägung zwischen der Gewissensfreiheit des/der ArbeitnehmerIn und den Vorgaben des/der ArbeitgeberIn beschränkt werden.
- Ein Recht auf Ablehnung gefährlicher bzw. Umwelt schädigender Arbeiten soll gesetzlich verankert werden: Ein/e ArbeitnehmerIn darf nicht disziplinarisch belangt werden, wenn er/sie es ablehnt, Arbeiten auszuführen, von denen er/sie ehrlicherweise glaubt, dass sie eine ernsthafte Bedrohung für Gesundheit und/oder Umwelt darstellen.
- Schutz für HinweisgeberInnen: ArbeitnehmerInnen, die betriebliche Produktionsprozesse öffentlich machen, weil sie eine Gefahr für die Umwelt und/oder Gesundheit darstellen, dürfen nicht disziplinarisch belangt bzw. zur Verantwortung gezogen werden.
- Kündigungsanfechtungen sollen auch in Betrieben mit weniger als fünf ArbeitnehmerInnen möglich sein.



### **Mehr Rechte für BetriebsrätInnen bei Ausgliederungen, Verlagerungen, Investitionen**

- Wir wollen ein gesetzlich verankertes Vetorecht für BetriebsrätInnen bei ArbeitgeberInnenmaßnahmen, zu denen es kein Einvernehmen gibt (z.B. bei Ausgliederungen, Betriebsverlagerungen, Umstrukturierungen, Betriebsübernahmen): So soll etwa über ein „befristetes Veto“ eine echte Verhandlungsphase zwischen Belegschaftsvertretung und Unternehmensleitung, z.B. zur Erstellung von Alternativplänen unter Hinzuziehung von ExpertInnen, erzwungen werden können.
- Der Betriebsrat soll stärkere Mitbestimmungsrechte bei wesentlichen, die ArbeitnehmerInnen betreffenden Angelegenheiten wie Investitionen, Verwendung von Gewinnen, Inhalt von und Zugang zu innerbetrieblichen Qualifikationsprogrammen bekommen: Im Arbeitsverfassungsrecht ist zu verankern, dass Unternehmensziele für das nächste Geschäftsjahr zwingend mit dem Betriebsrat zu beraten sind.
- Entsprechend soll der Katalog zustimmungspflichtiger bzw. erzwingbarer Maßnahmen erweitert werden: etwa Betriebsvereinbarungen zum verpflichtenden Mitbestimmungsinstrument „Soziales Audit“, oder Frauenfördermaßnahmen als erzwingbare Betriebsvereinbarung.
- Überstundenleistungen, Überstundenanordnungen sowie Gleitzeitguthaben sollen auch durch den Betriebsrat kontrolliert werden können, verbunden mit einem Sanktionsmechanismus, um Missbrauch zu verhindern.
- Es braucht neue Vertretungsstrukturen für ArbeitnehmerInnen: ArbeitnehmerInnen sollen auch dann eine Vertretung wählen können, wenn sie arbeitsrechtlich in verschiedenen Unternehmen arbeiten, ein gemeinsames Interesse allerdings gegeben ist (z.B. Standortbetriebsräte in Einkaufszentren).
- Informations- und Mitwirkungsrechte der Europäischen Betriebsräte (EBR) müssen gestärkt werden (eigenes Vorschlagsrecht von EBR im Rahmen eines Anhörungsverfahrens vor endgültiger Entscheidungsfindung, mehr und verbindlichere Rechte für EBR bei der Unterrichtung und Anhörung durch Unternehmen rechtzeitig vor Beschlussfassung, Klagsrecht und wirksame Sanktionsmöglichkeiten für EBR bei Verstößen von Pflichten der Unternehmen gegenüber EBR usw.).

# DARUM GEHT 'S:

## Mehr Luft in der Arbeit!



- Betriebsrätliche Kontrollrechte auf Einhaltung von Rechtsvorschriften sollen auch auf Sub- und Leihfirmen (z.B. Einsichtsrechte in Lohnunterlagen, Arbeitszeitaufzeichnungen, Entsendungsverträge) ausgeweitet werden.
- Atypisch Beschäftigte müssen in das System betrieblicher und überbetrieblicher Interessensvertretung - also AK, Kollektivverträge, Betriebsräte, Personalvertretung - voll einbezogen werden.

### **Recht auf berufliche Auszeiten und auf Teilzeit**

- Die Möglichkeit für ArbeitnehmerInnen, die Arbeitszeit nach ihren persönlichen Bedürfnissen zu gestalten, muss verbessert werden (z.B. aufgrund von Kinderbetreuungspflichten, als Vorbeugung gegen Burn-out, weil eine Bildungsmaßnahme in Anspruch genommen wird), z.B. durch ein individuelles Recht auf „qualifizierte“ Teilzeit mit einem Rückkehrrecht zu Vollzeit.
- Wir wollen umgekehrt ein Recht für TeilzeitarbeiterInnen auf Stundenaufstockung, wenn über einen längeren Zeitraum hinweg regelmäßig Mehrstunden geleistet werden müssen.
- Wir wollen einen Rechtsanspruch auf berufliche Auszeiten (Sabbatical, Bildungskarenz etc.) bei Bezug eines fiktiven Arbeitslosengeldes, mindestens Grundsicherung.
- Wir wollen einen Rechtsanspruch auf eine Woche bezahlte Bildungsfreistellung im Jahr.
- Der Kündigungsschutz nach Inanspruchnahme einer Karenz muss verbessert werden (mindestens ein halbes Jahr, jedenfalls so lange, bis ein neuer Arbeitslosengeldanspruch entsteht).

### **Sechs Wochen Urlaub für alle**

Nicht zuletzt aufgrund des steigenden Arbeitsdrucks und damit verbundener „Berufskrankheiten“ wie Burn-out, Depressionen und Stress ist es höchst an der Zeit, eine sechste Urlaubswoche einzuführen, wie sie in vielen europäischen Ländern längst Realität ist. Das Recht auf eine sechste Urlaubswoche soll nicht Frage des Alters bzw. der Dauer der Betriebszugehörigkeit sein, sondern für alle ArbeitnehmerInnen gelten – egal ob alt oder jung.

### **Demokratie im Betrieb, gesellschaftliches Engagement und Anfälligkeit für Rechtspopulismus**

Im Rahmen des Forschungsprojektes ODEM (Organisationale Demokratie – Ressourcen für soziale, demokratieförderliche Handlungsbereitschaften) untersuchte das Institut für Psychologie der Universität Innsbruck, inwieweit eine demokratische Betriebsorganisation Auswirkungen auf Wertorientierungen, gesellschaftliches Engagement oder das soziale Verhalten der Beschäftigten hat. 343 Personen aus 23 unterschiedlichen Betrieben in Österreich, Süddeutschland und Norditalien nahmen an der Studie teil. Das Ergebnis: Es lassen sich statistisch abgesicherte Zusammenhänge zwischen Organisationsstrukturen und sozialen, demokratieförderlichen Handlungsbereitschaften nachweisen. Je demokratischer die Organisationsstrukturen in einem Unternehmen sind,

- umso bereiter sind die MitarbeiterInnen, hilfsbereit, solidarisch und gesellschaftlich verantwortlich zu handeln
- umso stärker tendiert das Ethikbewusstsein der MitarbeiterInnen in Richtung humanistischer Wertorientierungen
- umso stärker ist deren Bereitschaft zum demokratischen und gesellschaftlichen Engagement
- umso stärker ist die gefühlsmäßige Bindung der MitarbeiterInnen an den Betrieb.

Ähnliche Ergebnisse ergab die Untersuchung, inwieweit eine wertschätzende Unternehmenskultur soziale und demokratiepolitische Handlungsbereitschaften fördert. Auch hier gibt es einen unmittelbaren Zusammenhang: Eine wertschätzende Unternehmenskultur führt zu einer höheren Solidarität am Arbeitsplatz, geht mit einem höheren humanistischen Ethikbewusstsein, einer stärkeren sozialen Verantwortungsbereitschaft und einem ausgeprägteren demokratischen und gesellschaftlichen Engagement einher. Wenig überraschend: Besonders hoch ist der Zusammenhang zwischen Wertschätzung und gefühlsmäßiger Bindung an den Betrieb.

Quelle: „Solidarisches Handeln in demokratischen Betrieben – Illusion oder Realität?“, Wolfgang G. Weber und Christine Unterrainer, Universität Innsbruck, Institut für Psychologie

# DARUM GEHT 'S:

## Mehr Liebe im Grünen!



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

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

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

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

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



# DARUM GEHT 'S:

## Mehr Liebe im Grünen!



### Wir kämpfen dafür:

- **Planbare Arbeitszeiten, die sich an den Bedürfnissen der ArbeitnehmerInnen orientieren**
  - Wir wollen gegen das gesundheitsschädigende und „Lebenszeit“ raubende „Überstundenunwesen“ vorgehen: Arbeitgeberbeiträge zur Krankenversicherung sollen progressiv ab der 41. Wochenstunde mit jeder zusätzlich geleisteten Überstunde steigen. Damit werden Überstunden teurer. Und weil lange Arbeitszeiten auf Kosten der Gesundheit gehen, ist es nur gerecht, wenn Arbeitgeber höhere Beiträge zum Gesundheitssystem leisten.
  - Unternehmen sollen verpflichtet werden, ab einem bestimmten Ausmaß an regelmäßig und dauerhaft erbrachten Überstunden eine entsprechende Anzahl an neuen ArbeitnehmerInnen einzustellen.
  - Zuschläge zu Mehrarbeit bei Teilzeit sind wie Überstundenzuschläge zu behandeln (also 50 statt 25 %) und monatlich abzurechnen, um die missbräuchliche, ständige Inanspruchnahme von Mehrarbeit als billige Form der „Flexibilisierung“ einzudämmen. TeilzeitarbeiterInnen, die über einen längeren Zeitraum hinweg regelmäßig Mehrstunden leisten, sollen einen Rechtsanspruch auf Stundenaufstockung erhalten. Das macht Arbeitszeiten planbarer und sichert ein stabiles, höheres Einkommen.
  - Formen individueller Arbeitszeitverkürzung sollen durch einen Rechtsanspruch auf Karenzen (als Sabbatical, für Weiterbildung, um Betreuungspflichten nachkommen zu können, oder aus Gründen einer beruflichen Umorientierung) bei Bezug eines fiktiven Arbeitslosengeldes, mindestens jedoch in Höhe der Grundsicherung gefördert bzw. überhaupt erst ermöglicht werden.
  - Wir wollen einen Rechtsanspruch auf „qualifizierte“ Teilzeit in bestimmten Lebenslagen (z.B. Recht auf Teilzeit bei gleichzeitiger Aus- und Weiterbildung, bei Betreuungspflichten oder als Vorbeugung gegen Arbeitsüberlastung) mit einem Rückkehrrecht zu Vollzeit.
  - Teilzeitarbeit muss qualitativ hochwertig gestaltet sein („qualifizierte“ Teilzeit): Das beinhaltet ein Beschäftigungsverhältnis mit Arbeitsplatzsicherheit, das den Bedürfnissen der ArbeitnehmerInnen entspricht, daher hinsichtlich der Länge, Lage und Verteilung der Arbeitszeit „selbstbestimmt“ ist; das berufliche Aus- und Weiterbildung sowie Aufstiegsmöglichkeiten sicherstellt, das ein individuell existenzsicherndes Erwerbseinkommen garantiert, eine dem Qualifikationsniveau entsprechende Tätigkeit umfasst, und Teilzeitbeschäftigte voll in den formellen und informellen betrieblichen Informationsfluss einbezieht.
  - Entsprechende gesellschaftliche Rahmenbedingungen, die „qualifizierte“ Teilzeit ermöglichen, müssen sichergestellt werden: Dazu braucht es ein ausreichendes Angebot an leistbaren und bedarfsgerechten Kinderbetreuungs- und Pflegeeinrichtungen, die geschlechtergerechte Verteilung von unbezahlter Versorgungsarbeit, einen gut ausgebauten öffentlichen Sektor, eine individuell existenzsichernde soziale Absicherung, den Abbau geschlechterspezifischer Einkommensunterschiede sowie eine betriebliche Mitbestimmungsstruktur und Interessensvertretung im Sinne der Teilzeitbeschäftigung.

### Quer durch Europa: Wunsch nach Arbeitszeitverkürzung!

Eine Untersuchung der Europäischen Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen, die im zweiten Halbjahr 1998 in den damals 15 EU-Mitgliedsstaaten und Norwegen mit 30.500 Befragungen durchgeführt wurde, ergibt ein eindeutiges Bild: In allen Ländern werden kürzere Arbeitszeiten gewünscht. Männer würden demnach EU-weit am liebsten durchschnittlich 36,8 Wochenstunden arbeiten, Frauen 30,4 Stunden. Die Ergebnisse in den einzelnen Wirtschaftssektoren: ArbeitnehmerInnen in der Industrie wünschen sich Arbeitszeiten von 36,4 Wochenstunden, Beschäftigte im Bereich der privaten Dienstleistungen von 34,4, im Bereich der öffentlichen Dienste von 32,7 Wochenstunden.

Auch in Österreich wollen Männer und Frauen ihre Arbeitszeit reduzieren: Männer auf durchschnittlich 39,6 und Frauen auf 32,1 Wochenstunden. Mit unserer Forderung nach einer Arbeitszeitverkürzung in Richtung 30-Stunden-Woche stehen wir also keineswegs alleine da ...

Quelle: Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen

# DARUM GEHT 'S:

## Mehr Liebe im Grünen!



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

- Wir wollen die längst überfällige Verkürzung der täglichen, wöchentlichen, jährlichen und Lebens-Arbeitszeit. Nur eine allgemeine Arbeitszeitverkürzung stellt für alle ArbeitnehmerInnen sicher, dass Arbeits- und Privatleben besser vereinbar sind. Produktivitätszuwächse müssen sich daher nicht nur in Lohnsteigerungen, sondern auch in kürzeren Arbeitszeiten niederschlagen. Die letzte gesetzliche Arbeitszeitverkürzung ist bereits 30 Jahre her! Zielrichtung bleibt für uns die 30-Stunden-Woche (6-Stunden-Arbeitstag) mit Einkommensausgleich, die gerechtere Verteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit und damit von Einkommen, Chancen und Lebensqualität – gerade auch zwischen Männern und Frauen, gerade auch zwischen „Teilzeit-“ und „40-Stunden-Vollzeitbeschäftigten“.
- Wir wollen endlich eine sechste Urlaubswoche, wie sie in vielen Ländern längst Realität ist. Das Recht auf eine sechste Urlaubswoche soll nicht eine Frage des Alters sein, sondern für alle ArbeitnehmerInnen gelten, egal ob Jung oder Alt.
- Keine Ausdehnung der Lebensarbeitszeit durch ein höheres Pensionsantrittsalter, da diese einer Arbeitszeitverlängerung gleich käme. Vielmehr sollen individuelle Formen der „Lebensarbeitszeitverkürzung“ wie etwa Karenzen und berufliche Auszeiten gefördert bzw. überhaupt erst ermöglicht werden.



### **Ein „grünes“ Konjunkturpaket zum Klimaschutz: Energieeffizienz, erneuerbare Energien, Wärmedämmung, ökosoziale Steuerreform**

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

- Die Wohnbauförderung mit rund 2,5 Mrd. Euro/Jahr soll ein wesentliches Instrument zur Erreichung der Klimaschutzziele werden. Beim Neubau sollen nur noch Passivhäuser gefördert werden. Der Anteil der Althausanierung an der Wohnbau-förderung soll von derzeit 35 % auf mindestens 50 % bis 2015 gesteigert werden. Altbauten sollen „Mäntel“ zur Wärme-dämmung bekommen, die Sanierung von Bauteilen nur mehr im Niedrigstenergiehausstandard erfolgen.
- Eine Ökowärmeoffensive für Häuser und Wohnungen wird gestartet: Neben Maßnahmen zur Wärmesanie-rung wird die Umstellung der Wärme-gewinnung von Öl, Kohle und Gas auf erneuerbare, klimafreundliche Energieträger gefördert. Bei Neubauten soll prinzipiell auf die Nutzung erneuerbarer Energien zurückgegriffen werden (von Fernwärme bis hin zur Solar-energie).
- Staatliche Energiesparprogramme und Energieberatung sollen den Umstieg aus fossilen Energieträgern unterstützen. Aus dem Klima- und Energieeffizienzfonds sollen sektorspezifische Programme für Haushalte, Industrie, Gewerbe und Dienstleistungen gefördert werden. Der Fonds stellt weiters eine flächendeckende Energieberatung in Österreich auf hohem Niveau sicher. Eine zentrale Aufgabe ist dabei, Haushalten mit niedrigem bzw. mittleren Einkommen beim Energiesparen zu helfen.
- Ein neues Ökostromgesetz, an das deutsche „Erneuerbare-Energien-Gesetz“ angelehnt, soll langfristig sichere Investitions-bedingungen für Ökostromerzeuger (Wind, Sonne etc.) sicherstellen und angemessene Tarife garantieren. Klare Effizienz-kriterien sollen die Kosten für Ökostromgewinnung in vertretbarem Rahmen halten und Innovationen und Technologie-entwicklungen fördern. Die Wasserkraft soll durch Revitalisierung und Effizienzsteigerungen bei bestehenden Anlagen forciert werden, der Ausbau muss klaren ökologischen Kriterien unterworfen sein.
- Schluss mit der Erzeugung von „Bio“-Sprit aus Lebensmitteln – die gehören auf den Tisch, nicht in den Tank!

# DARUM GEHT 'S:

## Mehr Liebe im Grünen!



- Der Einstieg in eine öko-soziale Steuerreform soll gestartet werden: Auf umwelt- und klimaschädigende Energieträger sind Schritt für Schritt eine CO<sub>2</sub>-Abgabe einzuführen. Im Gegenzug zu höheren Ökosteuern sollen Abgaben auf Arbeit gesenkt werden - etwa die Kommunalabgabe oder der Wohnbauförderungsbeitrag. Gemeinden und der Wohnbauförderung dürfen dabei selbstverständlich keine finanziellen Verluste entstehen. Nur die Finanzierungsbasis der Kommunen und des Wohnbaus ändert sich: niedrigere Aufkommen aus Abgaben auf Arbeit werden vollständig aus dem Aufkommen aus Ökosteuern abgegolten. ArbeitnehmerInnen bekommen einen „Umweltbonus“ als Steuerrückvergütung, PensionistInnen, Arbeitslose, StudentInnen usw. eine Rückvergütung als staatliche Transferleistung, um keine verteilungspolitische Schieflage entstehen zu lassen. Dadurch werden Arbeit und ArbeitnehmerInnen steuerlich entlastet und Anreize zu Energiesparen und sinnvollem Energieeinsatz gesetzt.

### Energiearmutsfalle – und was dagegen getan werden kann

Die Teuerung in den beiden großen Bereichen „Energie“ und „Wohnen“ drückt schwer auf einkommensarme Haushalte. Jetzt schon können es sich 313.000 Menschen in Österreich – also vier Prozent der Wohnbevölkerung – nicht leisten, die Wohnung angemessen warm zu halten, davon 83.000 Kinder (Quelle: Statistik Austria, EU-SILC). Das unterste Einkommenszehntel (weniger als 837 Euro) muss 36% des monatlich verfügbaren Haushaltseinkommens für Wohnen und Energie ausgeben, 18% für Lebensmittel (Quelle: Konsumerhebung Statistik Austria und eigene Erhebungen). Je weiter das Haushaltseinkommen sinkt, desto höher wird dieser Anteil am Gesamtbudget. Eine der zentralen Ursachen hinter der Teuerung ist der gestiegene Ölpreis, der sich auf viele Produkte in der Wertschöpfungskette auswirkt. Langfristig wird Öl nicht mehr billiger werden.

Aber es gibt Wege aus der Energiearmutsfalle, die nicht nur gegen die Teuerung wirken, sondern auch Beschäftigung sowie ein umweltfreundliches Wachstum und damit wichtige wirtschaftliche Impulse aus der Krise bringen: So kann der Austausch von Fossil-Einzelöfen durch Pellets-Öfen gefördert werden. Rund 110.000 meist arme Haushalte heizen mit Einzelöfen. 90.000 Öfen werden mit Öl oder Flüssiggas beheizt, 20.000 mit Steinkohle, Koks oder Briketts. Würden diese Öfen mit Pellets-Öfen ersetzt, würde das einmal 165 Mio. Euro kosten, brächte den Haushalten allerdings eine Ersparnis von rund 600 Euro/Jahr. Ein weiterer Weg: die thermische Sanierung des Althausbestandes. Rund 1,5 Mio. Häuser gibt es in Österreich, die zwischen 1945 und 1980 gebaut wurden und schlecht wärmegeklämt sind. Würde die Sanierungsrate des Althausbestandes von derzeit 1,5 % auf 3 % erhöht, würde das im Jahr rund 600 Mio. Euro kosten. Die totalen Energiekosten würden sich im Gegenzug jährlich um ca. 160 Mio. Euro, die CO<sub>2</sub>-Emissionen um ca. 750.000 Tonnen reduzieren. Ein Haushalt würde sich so rund 500 Euro pro Jahr an Heizkosten sparen.

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

### Ausbau und Verbilligung des öffentlichen Nahverkehrs

- Mehreinnahmen aus der erhöhten Mineralölsteuer sollen den BürgerInnen über einen Ausbau sowie eine Attraktivierung öffentlicher Verkehrsmittel sinnvoll zurückerstattet werden. Taktsysteme sind besser aufeinander abzustimmen und im Ballungsbereich zu verdichten. Eine gesetzlich abgesicherte Mindesterschließung mit Bus und Bahn (Nahverkehrsoffensive) im ländlichen Raum sichert eine entsprechende Versorgung mit öffentlicher Mobilität.
- Neue Schwerpunkte in der Infrastrukturpolitik: Investitionen in Schiene statt in Straße.
- Die LKW-Maut soll angehoben und auf das gesamte Straßennetz ausgedehnt werden, um endlich Kostenwahrheit und eine erhöhte Konkurrenzfähigkeit der Bahn gegenüber dem LKW zu schaffen.
- Die Fahrpreise für öffentliche Verkehrsmittel sollen deutlich gesenkt werden – als Beitrag für den Klimaschutz und gegen die Teuerung. Ein für alle öffentlichen Verkehrsmittel gültiges „Österreichticket“ soll steuerlich absetzbar sein, die Pendlerpauschale als Absetzbetrag soll ökologisiert werden: Wer überwiegend öffentliche Verkehrsmittel benutzt, soll eine höhere Pendlerpauschale erhalten. Langfristiges Ziel bleiben Gratis-Öffis und damit Mobilität für alle!

## AUGE/UG in den Bundesländern:

**B**

### AUGE/UG Burgenland

Johannessiedlung 3  
7031 Krensdorf  
Tel./Kontakt: Anton Hedenig,  
0699/105 61 666  
e-mail: augebgld@wimaxxed.at

### AUGE/UG Steiermark

Paulustorgasse 3  
8010 Graz  
Tel./Kontakt: Ilse Vogel,  
0664/390 18 58  
e-mail: auge.stmk@eyecatch.at

**Stmk****K**

### Die Grünen & Unabhängige GewerkschafterInnen

Bahnhofstraße 34  
9020 Klagenfurt  
Tel: 0463/51 53 26

### Grüne in der AK Tirol – Unabhängige GewerkschafterInnen

Museumstrasse 11  
6020 Innsbruck  
Tel./Kontakt: Anna Steinkeller, 0512/577 109  
Internet: [www.aktirol.gruene.at](http://www.aktirol.gruene.at)  
e-mail: [anna.steinkeller@gruene.at](mailto:anna.steinkeller@gruene.at),  
[ak.tirol@gruene.at](mailto:ak.tirol@gruene.at)

**T****NÖ**

### AUGE/UG Niederösterreich

Belvederegasse 10/1  
1040 Wien  
Tel./Kontakt: Betty Kopp,  
01/505 19 52  
e-mail: [auge.noe@auge.or.at](mailto:auge.noe@auge.or.at)

### GEMEINSAM – Grüne und Unabhängige Vorarlberg

Reuttegasse 11a/24  
6900 Bregenz  
Tel./Kontakt: Haydar Aydemir, 0664/451 29 80,  
05574/76 528  
Internet: [www.gemeinsam.vlbg.gruene.at](http://www.gemeinsam.vlbg.gruene.at)  
e-mail: [haydar.aydemir@gruene.at](mailto:haydar.aydemir@gruene.at)

**V****OÖ**

### AUGE/UG Oberösterreich

Landgutstrasse 17  
4040 Linz  
Tel./Kontakt: Christian Krall,  
0732/73 98 40  
e-mail: [office@auge-ooe.at](mailto:office@auge-ooe.at)

### AUGE/UG Wien

Belvederegasse 10/1  
1040 Wien  
Tel./Kontakt: Renate Sassmann, Markus Koza,  
Tristan Sindelgruber, Klaudia Paiha,  
01/505 19 52  
e-mail: [auge@ug-oegb.at](mailto:auge@ug-oegb.at)

**W****S**

### AUGE/UG Salzburg

c/o Robert Müllner  
Samstraße 30  
5023 Salzburg  
Tel./Kontakt: Robert Müllner, 0676/911 10 09  
Internet: [www.auge-ug.at](http://www.auge-ug.at)  
e-mail: [hermine.gantschnigg@auge-ug.at](mailto:hermine.gantschnigg@auge-ug.at)

Die AUGE/UG ist Teil der  
**Unabhängigen GewerkschafterInnen im ÖGB**

Blumauergasse 22/4  
1022 Wien

Internet: [www.ug-oegb.at](http://www.ug-oegb.at)  
e-mail: [ug@oegb.at](mailto:ug@oegb.at), [ug@ug-oegb.at](mailto:ug@ug-oegb.at)

Die UG-Unabhängige GewerkschafterInnen im ÖGB ist der Dachverband alternativer und parteiunabhängiger GewerkschafterInnen, BetriebsrätInnen und PersonalvertreterInnen im Gewerkschaftsbund. Die UG ist die drittstärkste Fraktion im ÖGB und mit Sitz und Stimme sowohl im ÖGB Bundesvorstand als auch – als einzige „kleine“ Gewerkschaftsfraktion – im ÖGB Vorstand, dem alten Präsidium, vertreten.