

Egon Matzner Der Mediationsstaat –
Zu Markt, Staat und
Globalisierung im
21. Jahrhundert

Claudia Schmied Cyberkapitalismus: Führt die
Finanzkrise zum Wertewandel?

Bernhard Mark-Ungericht Vom GATT zur OECD (MAI)
zur WTO – Versuche der
Durchsetzung eines
neoliberalen multilateralen
Investitionsabkommens

Martina Morschhäuser Integration von Arbeit und
Lernen: Strategien zur
Förderung von
Beschäftigungsfähigkeit

Eveline Lamplmayr Familienhospizkarenz

Elfi Sonnberger Lebens- und Arbeitsmodell
Cultural Worker

Harald Stöger Soziale Mindeststandards in
internationalen Groß-
konzernen

Nr. 1/03

März 2003

26. Jahrgang

INHALTSVERZEICHNIS

Kurzfassungen 3

Beiträge:

Der Mediationsstaat – Zu Markt, Staat und
Globalisierung im 21. Jahrhundert
(Egon Matzner) 13

Cyberkapitalismus: Führt die Finanzkrise zum
Wertewandel?
(Claudia Schmied) 21

Vom GATT zur OECD (MAI) zur WTO –
Versuche der Durchsetzung eines neoliberalen
multilateralen Investitionsabkommens
(Bernhard Mark-Ungericht) 33

Integration von Arbeit und Lernen: Strategien
zur Förderung von Beschäftigungsfähigkeit
(Martina Morschhäuser) 53

Familienhospizkarenz
(Eveline Lamplmayr) 71

Lebens- und Arbeitsmodell Cultural Worker
(Elfi Sonnberger) 81

Soziale Mindeststandards in internationalen
Großkonzernen
(Harald Stöger) 99

KURZFASSUNGEN

DER MEDIATIONSSTAAT – ZU MARKT, STAAT UND GLOBALISIERUNG IM 21. JAHRHUNDERT*Egon Matzner*

Auch in Europa gibt es Bestrebungen den nationalstaatlichen Gestaltungsraum zunehmend einzuengen. Von einer sozialstaatlich regulierten Marktwirtschaft, auf die die großen Hoffnungen der Armen und Hungernden der Welt gerichtet sind, ist nur mehr selten die Rede.

Der Mediationsstaat ist ein Staat, der zum Regelnehmer wird, anstatt Regeln selbst vorzugeben. Die Kräfte, die diese Entwicklung forcieren, sind überaus starke international tätige Lobby-Gruppen. Sie üben weltweit ungeregelten, außerparlamentarischen Einfluss offen aus. Die Ideologie dieser Wirtschaftsgruppen hat im so genannten „Washington Consensus“ ihren realpolitischen Ausdruck gefunden. Im Wesentlichen handelt es sich dabei um ein globales „Machtspiel“ nach US-Regeln. Sie bestimmen, welche Länder kreditwürdig sind oder ausländische Direktinvestitionen erhalten sollen.

Gewerkschaften und arbeitnehmerorientierter politischer Einfluss müssen sich daher verstärkt um eine zeitgemäße Regulierung der Marktkräfte annehmen. Es gibt noch immer, von „rechts“ bis „links“, ein europäisches Gesellschafts- und Wirtschaftsmodell, das sich substantziell vom amerikanischen unterscheidet und diesem in vielen Belangen überlegen ist.

Claudia Schmied

Seit drei Jahren erleben wir – mit nur kurzfristigen Erholungsphasen – einen Kursverfall auf den internationalen Aktienmärkten. Die Ursachen liegen weniger in realen Gegebenheiten, als vielmehr in zurückhaltenden und vorsichtigen Erwartungshaltungen der institutionellen Anleger. Sie sind heute die Hauptspieler auf den Finanzmärkten. Durch kurzfristige Vermögensumschichtungen setzen sie auf Wertsteigerungen im Wege der Spekulation. Das Vertrauen in die Aktienmärkte ist nachhaltig erschüttert. Erschüttert unter anderem durch Größenwahn und Gier in den Führungsetagen US-amerikanischer Konzerne. Maßlose Stock-Option-Programme für Vorstandsmitglieder, Wirtschaftsprüfungskonzerne, die Bilanzmanipulationen gedeckt, und Investmentbanker, die ihre Anleger getäuscht haben, sind Stationen eines beispiellosen Werteverfalls. Enron, WorldCom und Xerox sind schillernde Beispiele.

Von Gier, Korruption und Betrug war der Weg der Erfolgsmanager der 80er und 90er im Stil Gordon Gekkos, der Hauptfigur des Hollywood-Klassikers „Wall Street“, begleitet. Heute sind viele der einstigen Finanzmarkt-Helden entzaubert. Sie sind vor Gericht des Betruges angeklagt. Führt die Finanzkrise zum Wertewandel? Das ist die Frage, mit der sich der Artikel zum Thema „Cyberkapitalismus“ kritisch auseinandersetzt. Humberto R. Maturanas Thesen folgend sind es unsere Emotionen, Werte, Wünsche und Ängste, die unsere Handlungen bestimmen. Ein Wertewandel hin zu Integrität, Achtsamkeit, Demut und Ehrlichkeit braucht demnach, um auf breiter Basis wirksam zu sein, die emotionale Basis und Verankerung in der Gesellschaft. Ein Schlüssel, um sich den Wertewelten zu nähern, ist das kollektive Ansprechen der emotionalen Grundlagen des Handelns. Erst durch das Sprechen über die Angelegenheiten der Gesellschaft, der Res Publica, und über ihre emotionalen Grundlagen entstehen gemeinsame Angelegenheiten und Wünsche. In dem Sinn kann die Finanzmarktkrise und die im Gefolge stattfindende öffentliche Debatte durchaus einen Wertewandel einleiten. Eine gesellschaftliche Bewegung wird aber erst in der Verbindung von Werten und authentisch auftretenden Persönlichkeiten wirksam.

**VOM GATT ZUR OECD (MAI) ZUR WTO – VERSUCHE
DER DURCHSETZUNG EINES NEOLIBERALEN
MULTILATERALEN INVESTITIONSABKOMMENS**

Bernhard Mark-Ungericht

Gegner wie Befürworter der ökonomischen Globalisierung argumentieren, dass grenzüberschreitende Investitionen eine der Triebkräfte globaler wirtschaftlicher Integration darstellen. Die jeweiligen Vorstellungen, wie das Instrument der Investitionen eingesetzt bzw. in welche Bahnen die gesellschaftliche Entwicklung über eine (De-)Regulation des Investitionsbereichs gelenkt werden sollte, gehen jedoch weit auseinander.

Die Versuche, diese Frage durch internationale Verträge zu klären, sind durch eine Politik und Ideologie der Liberalisierung charakterisiert. Auffallend sind dabei eine Zunahme zivilgesellschaftlichen Protests gegen derartige Abkommen und steigende Befürchtungen, dass solche Bestimmungen einseitig die Interessen Transnationaler Unternehmen befördern und zu Lasten demokratischer Entscheidungsspielräume gehen.

Tatsächlich lässt sich eine relativ hohe Übereinstimmung zwischen den Zielen und Argumenten der EU-Kommission und den Aussagen von Lobbyorganisationen Transnationaler Unternehmen feststellen, wobei sich der Schwerpunkt der Argumentation von ökonomisch-wettbewerbsorientierten Motiven hin zu einer Rhetorik der Berücksichtigung der Interessen von Entwicklungsländern entwickelt, ohne dass dabei an der grundsätzlichen neoliberalen wirtschaftspolitischen Ausrichtung gerüttelt wird.

INTEGRATION VON ARBEIT UND LERNEN: STRATEGIEN ZUR FÖRDERUNG VON BESCHÄFTIGUNGSFÄHIGKEIT

KURZFASSUNG

Martina Morschhäuser

Während die über 50-Jährigen zukünftig einen sehr viel größeren Anteil an der Erwerbsbevölkerung stellen werden als heute, werden ihnen zugleich nicht mehr die Frühverrentungsmöglichkeiten der vergangenen Jahre offen stehen. Viele werden darauf angewiesen sein, länger erwerbstätig zu sein als bislang üblich. Damit stellt sich die Herausforderung – gerade mit Blick auf die personenstarke Gruppe der Erwerbspersonen mittleren Alters – die Beschäftigungsfähigkeit langfristig zu sichern und zu erhalten.

Als eine wesentliche Strategie gilt in diesem Zusammenhang die lebenslange berufliche Weiterbildung. Um diese zu fördern, bedarf es allerdings einer Integration von Arbeit und Lernen: Die Anforderung an Beschäftigte jeden Alters, sich beständig weiterzuqualifizieren, muss um die Gestaltung lern- und entwicklungsförderlicher Arbeits- und Beschäftigungsstrukturen ergänzt werden. Zentrale Ansatzpunkte sind dabei zum einen eine lernförderliche Arbeitsgestaltung und zum anderen eine auf den Erwerbsverlauf bezogene Personalentwicklungsplanung, die Weiterbildung und Personaleinsatz strategisch miteinander verzahnt.

Betriebliche Beispiele veranschaulichen innovative Ansätze der Entwicklungsplanung für Erwerbstätige auch mittleren Alters: Workshops zur beruflichen Standortbestimmung, berufsbegleitende Weiterbildung von angelehrten Beschäftigten zu Fachkräften, Rotation im Rahmen von Gruppenarbeit oder Bildung von Wiederbesetzungsketten. Um solche in einzelnen Unternehmen verwirklichte Konzepte zu verbreiten und nachhaltig abzusichern, bedarf es jedoch weiter gehender Überlegungen und flankierender Maßnahmen.

Seit 1.7.2002 können ArbeitnehmerInnen in privatrechtlichen Arbeitsverhältnissen (Geltungsbereich AVRAG) und seit 1.9.2002 auch Beamte und Vertragsbedienstete Familienhospizkarenz in Anspruch nehmen, wenn sie entweder Sterbegleitung naher Angehöriger durchführen oder schwersterkrankte Kinder begleiten wollen. Es besteht die Möglichkeit, sich entweder ganz von der Arbeitsleistung freistellen zu lassen (Karenz) oder die Arbeitszeit zu ändern (Lage oder Dauer). Das Arbeitsverhältnis bleibt aufrecht und es besteht Kündigungs- und Entlassungsschutz. Für die Dauer der Familienhospizkarenz ist auch die sozialrechtliche Absicherung durch eine Kranken- und Pensionsversicherung gegeben. Eine Abgeltung des Verdienstaufalles ist nicht vorgesehen.

Ebenso können Arbeitslose Familienhospizkarenz in Anspruch nehmen.

Ausgangspunkt der von AK OÖ, KUPF – Kulturplattform OÖ und Kunstraum Goethestraße initiierten Reihe „Establish Cultural Worker – Ist KulturArbeit (oder) Kunst“ war die theoretische wie auch praktische Auseinandersetzung mit den prekären Arbeitsverhältnissen der Cultural Workers.

Und zwar unter der Annahme, dass die sog. „Normalarbeit“ ein altes System ist, welches von den atypischen Beschäftigungsverhältnissen sukzessive abgelöst werden wird.

Besonders die im Kulturbereich Tätigen arbeiten zu einem hohen Prozentsatz in zweitem Feld. Charakteristika für die Arbeit der Cultural Workers sind der Wunsch nach freier Zeiteinteilung, Eigenverantwortung und freie Gestaltungsmöglichkeiten sowie Engagement und Idealismus für die Tätigkeit. Dafür wird auch oft das Fehlen von sozialer Absicherung und Unterbezahlung in Kauf genommen. Besonders Frauen arbeiten oft als Systemerhalterinnen in freien Projekten und freien Initiativen.

Dass die Wirtschaft dieses Potenzial erkannt hat und mehr und mehr für sich nutzt, liegt auf der Hand. Kultur und Kulturarbeit wurden als wirtschaftlicher Faktor erkannt, das Arbeitsmodell für sich aus-genutzt. Die Ökonomisierung der Kultur, aber auch die Kulturalisierung der Ökonomie schreitet voran. Der Idealismus bleibt auf der Strecke, die Cultural Industries und die Cultural Entrepreneurs sind die Sieger des kapitalisierten Marktes.

Die These, dass mit der Definition eines klaren Berufsbildes auch eine Interessensvertretung gebildet werden könne, um so klare Forderungen formulieren zu können, wurde in der Diskussionsreihe nur teilweise bestätigt. Vielmehr ist Flexibilität gefordert: Einerseits sind es strategische Allianzen, wenn es um schnelles Handeln geht. Die Bildung von zielgerichteten Netzwerken funktioniert ohne fixe Mitglieder und Mitgliedsbeiträge. Nach Beendigung einer Aktion löst sich die Allianz wieder auf. Die Interessensvertretungen der einzelnen Kultursparten haben die Aufgabe der Beratung und Entwicklung von Sicherungsmodellen, die übergeordnete Plattform ist die gemeinsame Instanz als Vertretung zum Gesetz-

geber. Der Link zu den klassischen ArbeitnehmerInnenvertetern, den AKs und den Gewerkschaften, funktioniert noch nicht befriedigend. Dennoch werden auch hier erste Schritte gesetzt, die die Vertretung und Betreuung atypischer Beschäftigter zum Ziel haben.

Künstlerische Events und Interventionen zeigen beispielhaft die Problematik der atypischen Beschäftigungsverhältnisse auf.

Harald Stöger

Internationale Konzerne legen sich zunehmend Verhaltensregeln zu und akzeptieren soziale Mindeststandards für ihre Beschäftigten. Während „Selbstverpflichtungen“ als mangelhaft einzustufen sind, bieten Verträge mit internationalen Gewerkschaftsverbänden Vorteile. Diese internationalen Verbände sind ideale Vertragspartner, da sie über Mitglieder an allen Konzernstandorten verfügen. Die Verträge verpflichten die Konzerne zur Einhaltung der ILO-Kernarbeitsnormen sowie der Gesetze und Tarifverträge in den jeweiligen Ländern. Die Kernarbeitsnormen schützen vor Diskriminierung, verbieten Kinder- sowie Zwangsarbeit und sichern grundlegende Gewerkschaftsrechte. Selten legen die Verträge Ansprüche fest, die über Mindeststandards hinausreichen. Die Verträge für Danone sichern den Arbeitnehmervertretern neben Grundrechten zusätzliche Informations- und Anhörungsrechte, vor allem bei Umstrukturierungen. Die Verträge stehen nicht in Konkurrenz zu nationalen Tarifverträgen, sondern bieten sich als sinnvolle Ergänzung nationaler Regelungen an. Während die Konzerne Verträge über Mindeststandards aus Imagegründen und zur Vermeidung von Konflikten schließen, erhoffen sich die Gewerkschaften bessere Handlungsspielräume auf internationaler Ebene. Bisher wurden Verträge schwerpunktmäßig in der Nahrungsmittelbranche, der Chemieindustrie und jüngst auch in der Autobranche unterzeichnet.

Die Überwachung der Verträge erfolgt gemeinsam durch die Vertragspartner auf jährlichen Treffen. Die Fallbeispiele Danone und Freudenberg zeigen, dass Verträge nicht flächendeckend eingehalten werden und die Gewerkschaften auf die Erfüllung der Vertragsinhalte drängen müssen. Ein Idealweg für die Umsetzung und Überwachung der Verträge konnte bisher noch nicht gefunden werden. Vorteilhaft ist die Einbindung der lokalen Gewerkschaften, die Verstöße sofort aufzeigen und an den gewerkschaftlichen Vertragspartner melden.

Führende Gewerkschafter sehen die Verträge als Schritt zu einer Globalisierung mit sozialer Verantwortung und hoffen,

weitere Verträge zu schließen und bestehende Vereinbarungen zu verbessern. Künftig könnten die Verträge Fragen des Arbeitsschutzes, der Weiterbildung, der Gleichstellung, der Arbeitsplatzsicherung sowie der Gewerkschaftsrechte regeln. Der Abschluss von Verträgen über Mindeststandards hat den Gewerkschaftsverbänden ein neues wichtiges Aktionsfeld eröffnet.