



Wirtschaft

WI
4

Heinz Leitsmüller, Ruth Naderer

Einführung in die Betriebswirtschaftslehre

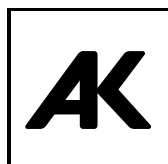
INHALT

Die Stellung der Betriebswirtschaft innerhalb der Gesamtwirtschaft	3
Die Bedeutung der Begriffe Betrieb, Unternehmen, Firma und Konzern	3
Die betrieblichen Produktionsfaktoren	6
Die Einteilung von Betrieben nach verschiedenen Gesichtspunkten	10
Existenzbedingungen im marktwirtschaftlichen System	11
Die Wahl der Rechtsform	13
Informationen über die wirtschaftliche Lage eines Unternehmens	16
Unternehmenskrisen	18
Beantwortung der Fragen	20
Fernlehrgang	23

Inhaltliche Koordination:
Günther Chaloupek

Stand: Februar 2007

VOGB



ÖSTERREICH

Dieses Skriptum ist für die Verwendung im Rahmen der Bildungsarbeit des Österreichischen Gewerkschaftsbundes, der Gewerkschaften und der Kammern für Arbeiter und Angestellte bestimmt.

Wie soll mit diesem Skriptum gearbeitet werden?



Zeichenerklärung

Frage zum Lernstoff im vorigen Abschnitt (vergleichen Sie Ihre eigene Antwort mit der am Ende des Skriptums angegebenen).

Anmerkungen: Die rechte Spalte jeder Seite dient zur Eintragung persönlicher Anmerkungen zum Lernstoff. Diese eigenen Notizen sollen, gemeinsam mit den bereits vorgegebenen, dem Verständnis und der Wiederholung dienen.

Schreibweise: Wenn im folgenden Text die Begriffe „Arbeitnehmer“ und „Arbeitgeber“ oder andere männliche Schreibweisen verwendet werden, so ist bei Entsprechung auch die weibliche Form inkludiert. Auf eine durchgehende geschlechtsneutrale Schreibweise wird zugunsten der Lesbarkeit des Textes verzichtet.

Arbeitsanleitung

- Lesen Sie zunächst den Text eines Abschnitts aufmerksam durch.
- Wiederholen Sie den Inhalt des jeweiligen Abschnittes mit Hilfe der gedruckten und der eigenen Randbemerkungen.
- Beantworten Sie die am Ende des Abschnitts gestellten Fragen (möglichst ohne nachzusehen).
- Die Antworten auf die jeweiligen Fragen finden Sie am Ende des Skriptums.
- Ist Ihnen die Beantwortung der Fragen noch nicht möglich, ohne im Text nachzusehen, arbeiten Sie den Abschnitt nochmals durch.
- Gehen Sie erst dann zum Studium des nächsten Abschnitts über.
- Überprüfen Sie am Ende des Skriptums, ob Sie die hier angeführten Lernziele erreicht haben.

Lernziele

Nachdem Sie dieses Skriptum durchgearbeitet haben, sollen Sie

- mit den **wichtigsten Begriffen der Betriebswirtschaftslehre** vertraut sein;
- die **betrieblichen Produktionsfaktoren** kennen;
- über die in der Betriebswirtschaft verwendeten **Kriterien der Einteilung von Betrieben** informiert sein;
- über die **Wahl der Rechtsform von Unternehmen** und ihre wesentlichsten Merkmale Bescheid wissen;
- die **Informationsmöglichkeiten über wirtschaftliche Angelegenheiten** in den unterschiedlichen Unternehmensformen einschätzen und beurteilen können.

Viel Erfolg beim Lernen!

Die Stellung der Betriebswirtschaft innerhalb der Gesamtwirtschaft

Die Betriebswirtschaftslehre und die Volkswirtschaftslehre untersuchen jede für sich eine Seite des Gesamtbereiches Wirtschaft. Sie stehen jedoch in einem sehr engen Verhältnis zueinander.

- Die **Aufgabe der Betriebswirtschaftslehre** ist es vor allem, das wirtschaftliche Handeln in Betrieben zu erklären, zu beschreiben und zu gestalten. Es gibt jedoch keinen Betrieb, der für sich allein bestehen kann, da jeder Betrieb über sogenannte Märkte (Rohstoffmarkt, Absatzmarkt, Arbeitsmarkt) mit der Gesamtwirtschaft verbunden ist. Aus diesem Grunde untersucht die Betriebswirtschaftslehre auch **die Beziehungen eines einzelnen Betriebes zu anderen Wirtschaftseinheiten**, zum Markt. Dabei geht sie jedoch immer vom einzelnen Betrieb aus, während die übergeordnete Gesamtwirtschaft nur insoweit Berücksichtigung findet, als sie aus der Sicht der einzelnen Betriebe Bedeutung hat. Typische betriebswirtschaftliche Begriffe sind z. B. **Bilanz, Kosten, Aufwendungen, Rentabilität und Liquidität**.
- Die **Volkswirtschaftslehre** hingegen interessiert sich nicht für das Geschehen in einzelnen Betrieben und Haushalten, sondern für die **gesamtwirtschaftlichen Zusammenhänge**. Sie ist dadurch gekennzeichnet, dass sie die Wirtschaft als Ganzes betrachtet und zu gestalten versucht. Typisch volkswirtschaftliche Begriffe sind z. B. **Arbeitslosigkeit, Wirtschaftswachstum, Inflation, Konjunktur und Einkommensverteilung**.

Die Bedeutung der Begriffe Betrieb, Unternehmen, Firma und Konzern

In der betriebswirtschaftlichen Theorie und Praxis gibt es eine Reihe von Begriffen, die im allgemeinen Sprachgebrauch meist nicht in ihrer exakten Bedeutung verwendet werden. Nichtsdestoweniger ist eine genaue Abgrenzung dieser Begriffe unumgänglich, da sie mit verschiedenen wirtschaftlichen und rechtlichen Folgen verbunden sind. So ist z. B. die Wahl eines Betriebsrates laut Arbeitsverfassungsgesetz an den Betriebsbegriff gebunden. Einen Zentralbetriebsrat gibt es hingegen nur auf Unternehmensebene.

Ein Betrieb ist eine technisch-organisatorische Wirtschaftseinheit, in der Leistungen (Sachleistungen und Dienstleistungen) für den Bedarf Dritter erstellt werden.

Anmerkungen

Aufgaben der Betriebswirtschaftslehre

Aufgaben der Volkswirtschaftslehre

Hinter den Begriffen stehen verschiedene Rechtsformen

Der Betrieb

Anmerkungen

Der Betriebsbegriff knüpft an die produktionstechnisch-wirtschaftliche Seite der Betriebswirtschaft an. Auf diesen Begriff baut die gesamte Organisation der Betriebsverfassung, z. B. die schon erwähnte Betriebsratswahl, auf.

Das Unternehmen

Der Unternehmensbegriff knüpft an die rechtlich-finanzielle Seite der Leistungserstellung an. Ein Unternehmen bietet den rechtlichen Rahmen, den ein Betrieb braucht, um nach außen handeln zu können (Kredite aufnehmen, Geschäfte abschließen usw.).

Ferner sind **Unternehmen**, im Gegensatz zu Betrieben, eng mit dem Prinzip des Privateigentums und dem erwerbswirtschaftlichen Prinzip (**Gewinnmaximierung**) verbunden. Betriebe, vor allem **öffentliche Betriebe** (Krankenhäuser, Verkehrsbetriebe...) arbeiten hingegen **nicht zwangsläufig** nach dem Prinzip der **Gewinnmaximierung**. Es können auch mehrere Betriebe innerhalb eines Unternehmens bestehen. Jeder dieser Betriebe muss jedoch vor allem in produktionstechnischer Hinsicht selbstständig sein.

Die Firma

Die Firma eines Unternehmens ist hingegen nur der Name, unter dem die Geschäfte getätigt werden. Die Firma jedes Unternehmens muss ins Firmenbuch (früher Handelsregister) eingetragen werden.

Dazu ein Beispiel:

- Die Siemens AG Österreich ist ein Unternehmen, zu dem mehrere Betriebe gehören. So ist z. B. das „Werk für elektronische Geräte und Systeme“ in Wien 3, in dem elektronische Baugruppen, Geräte und Systeme der Kommunikationstechnik usw. gefertigt werden, ein eigener Betrieb. Auch das „Gerätewerk Wien“ in Wien 21, in dem z. B. an Entwicklungsprojekten auf dem Gebiet der Stromversorgung gearbeitet wird, ist ein eigener Betrieb. Beide Betriebe sind – zumindest in produktionstechnischer Hinsicht – selbstständig. Sie sind die Orte (Wien 3 und Wien 21), an denen die Leistungen erstellt werden. In beiden Betrieben gibt es einen eigenen Betriebsrat.
- Das Unternehmen „Siemens Aktiengesellschaft Österreich“ ist der rechtliche Rahmen, den die Betriebe brauchen, um nach außen handeln zu können. Auf Unternehmensebene gibt es den Zentralbetriebsrat. Die „Siemens Aktiengesellschaft Österreich“ ist gleichzeitig die Firma, d. h. der Name des Unternehmens, unter dem es im Firmenbuch (früher Handelsregister) eingetragen ist.

Der Konzern

Unter Konzern wird der Zusammenschluss mehrerer Unternehmen verstanden. Die Unternehmen sind zwar rechtlich, nicht jedoch wirtschaftlich selbstständig, da sie unter der einheitlichen Leitung eines herrschenden Unternehmens stehen. Ein Konzern entsteht entweder durch Unternehmenszukaufe oder durch Ausgliederung von Betrieben oder Betriebsteilen aus großen Unternehmen zu rechtlich selbstständigen Tochtergesellschaften.

Fortsetzung des Beispiels:

- Die „Siemens Aktiengesellschaft Österreich“ hat zahlreiche Tochtergesellschaften, die alle rechtlich selbstständige Unternehmen sind und – gemeinsam mit der Siemens AG Österreich – zur Siemens-Gruppe Österreich zählen. An der „Siemens AG Österreich“ sind wiederum andere Unternehmen beteiligt. Es handelt sich hier um einen typischen Konzern.

Exkurs:
Betriebsaufspaltungen

Exkurs: Betriebsaufspaltungen

- In den letzten Jahren kam es auch in Österreich vermehrt zu Unternehmensumgründungen und Betriebsaufspaltungen, **wovon sich die Unter-**

nehmer zahlreiche **positive Auswirkungen versprechen**. Zu diesen Vorteilen zählen etwa **Konzentration auf das Kerngeschäft**, die **Verteilung des unternehmerischen Risikos** auf mehrere Gesellschaften oder die **Einschränkung der Haftung** der einzelnen Unternehmen. Zusätzlich können internationale Konzerne durch die unterschiedliche Gesetzgebung verschiedener Länder **Steuervorteile** ausnützen; **Gewinntransfers** werden möglich.

- Gleichzeitig wird **durch Betriebsaufspaltungen** jedoch eine **Schwächung der Arbeitnehmermitbestimmung** erreicht. Ein Betriebsrat ist im Regelfall umso stärker, je mehr ArbeitnehmerInnen in einem Unternehmen beschäftigt sind. Wird ein großes Unternehmen in mehrere kleine aufgespalten, so vertritt der jeweilige Betriebsrat nur mehr einen geringeren Teil der Beschäftigten.



1. Die Betriebswirtschaftslehre beschäftigt sich vor allem mit dem wirtschaftlichen Geschehen in einzelnen Betrieben. Warum und inwiefern werden trotzdem auch sogenannte Märkte (Rohstoffmarkt, Arbeitsmarkt...) innerhalb der Betriebswirtschaftslehre behandelt?



2. Was sind die typischen Merkmale von Konzernunternehmen?



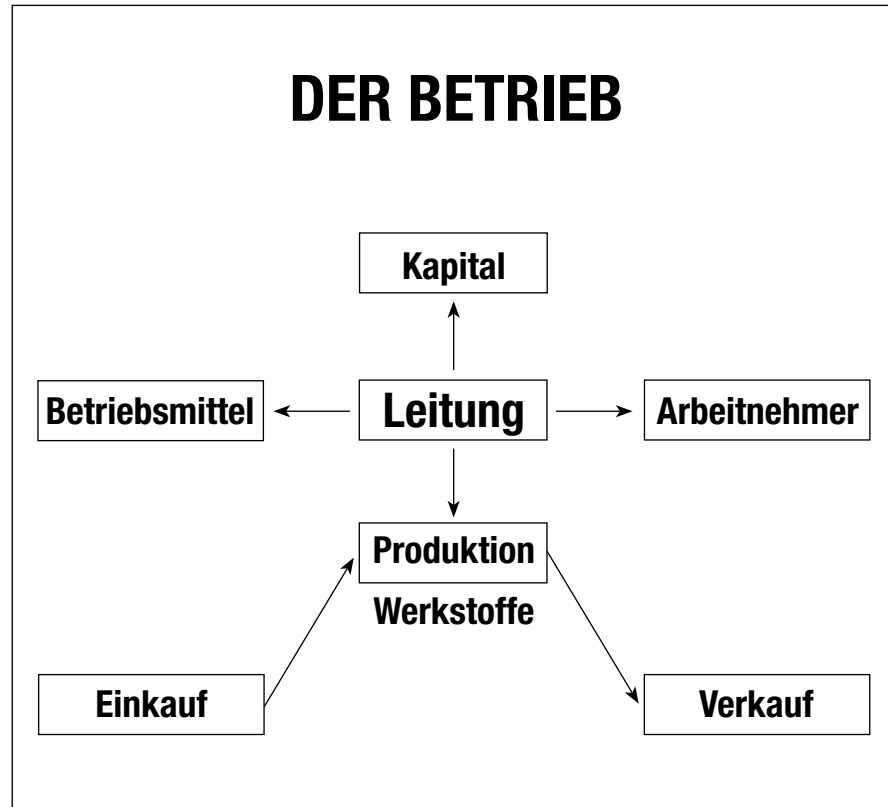
3. Wie nennt man den Namen eines Unternehmens, unter dem dieses nach außen hin tätig werden kann?



4. Gibt es in Österreich mehr Betriebe als Unternehmen? Warum?

Die betrieblichen Produktionsfaktoren

Damit ein Betrieb „funktionieren“ kann, werden folgende „Produktionsfaktoren“ benötigt:



Die menschliche Arbeit

Produktionsfaktor
Arbeit

Unter menschlicher Arbeit im betriebswirtschaftlichen Sinn wird der Einsatz der körperlichen und geistigen Fähigkeiten des Menschen zur Erreichung bestimmter betriebswirtschaftlicher Ziele verstanden. Sie ist sicherlich der entscheidende und wertvollste elementare Wirtschaftsfaktor der Volkswirtschaft.

Gerade deshalb steht die **menschliche Arbeit** aber auch seit Jahrhunderten **im Mittelpunkt** zahlreicher Bemühungen, wenn es um die **Erhöhung der Produktivität** geht. Dabei zeigt sich, dass die Produktivität der menschlichen Arbeitskraft von der physischen und der psychischen Leistungsfähigkeit einerseits und dem Leistungswillen andererseits abhängig ist. Diese Erkenntnis führte unter anderem dazu, dass sich die Anstrengungen der Unternehmer, die Arbeitskraft bestmöglich zu nutzen, im Lauf der Zeit einige Male verändert haben:

Steigerung
der Produktivität

- Erhoffte man sich ursprünglich, mit Hilfe von **direkter Kontrolle** den größtmöglichen Output zu erreichen, so wollte man Anfang dieses Jahrhunderts mit Hilfe der **Fließbandfertigung** eine Steigerung der Produktivität erzielen. Gleichzeitig war damit aber auch eine „**unsichtbare**“ **Kontrolle** verbunden.

- Heute werden zunehmend **motivationstheoretische Methoden** eingesetzt. Die Mittel der Motivation reichen dabei von materiellen Belohnungen wie Prämien usw. bis hin zu psychologischen Faktoren – etwa freie Pausenregelungen oder größere Handlungsfreiräume. Damit wird jedoch nicht nur die produktivitätssteigernde Absicht, die hinter diesen Maßnahmen steht, verschleiert, sondern auch die gewerkschaftliche Arbeit mit neuen Anforderungen konfrontiert. Zahlreiche moderne Managementtheorien (Business Reengineering, Total Quality Management, Balanced Scorecard) bedienen sich dieser Methoden.

Anmerkungen

Die Betriebsmittel

Der moderne Betriebsprozess ist – insbesondere im industriellen Bereich – dadurch gekennzeichnet, dass die Arbeitskraft in immer stärkerem Maße mit Betriebsmitteln ausgestattet wird. Zu diesen Betriebsmitteln gehört die gesamte technische Apparatur, die der Betrieb zur Leistungserstellung benötigt, wie Maschinen, Werkzeuge, Grundstücke, Gebäude, Verkehrsmittel und Büroausstattung.

Die Betriebsmittel

- Die Betriebsmittel haben in der Regel eine bestimmte **Nutzungsdauer**, d. h., sie werden nicht wie etwa die Rohstoffe bei einem Produktionsvorgang verbraucht, sondern sie geben ihre Nutzung über eine Reihe von Jahren ab. Das bedeutet, dass in den Anlagen **hohe Kapitalbeträge für eine Reihe von Rechnungsperioden gebunden** sind, die auf dem Weg des Verkaufes von Produkten bzw. von Leistungen wieder erwirtschaftet werden müssen.
- Die Beschaffung von Betriebsmitteln wird **Investition** genannt. Da die Langfristigkeit der Investitionen in der Regel auch Auswirkungen auf die Belegschaft hat – etwa bei Rationalisierungsinvestitionen –, nimmt die Auseinandersetzung mit der Investitionspolitik einen bedeutenden Platz in der Arbeit jeder Arbeitnehmervertretung ein.
- Betriebsräte und Aufsichtsräte haben bei Investitionen besondere Mitbestimmungsrechte (etwa im ArbVG).

Investitionen

Die Werkstoffe

Unter dem Begriff Werkstoffe werden alle Güter zusammengefasst, aus denen durch Umformung, Substanzänderung usw. neue Fertigprodukte hergestellt werden. Umgangssprachlich wird in diesem Zusammenhang auch der Begriff „Lager“ verwendet.

Das Lager

Die Werkstoffe werfen zwei wesentliche wirtschaftliche Probleme auf:

- Das erste ist das **Zeitproblem**, d. h. vor allem die Frage der **Lagerdauer**. Da in den **Werkstoffen** ebenso wie in den Betriebsmitteln erhebliche **Kapitalbeträge** gebunden sind, die **erst über die Umsatzerlöse** wieder **erwirtschaftet** werden müssen, ist es für den Betrieb von großer Bedeutung, dass die Zeitspanne zwischen Beschaffung der Werkstoffe und Verkauf der Endprodukte so kurz wie möglich gehalten wird.
- Das zweite Problem ist die Frage des **Materialverlustes** etwa durch Bearbeitungs- und Materialfehler oder durch Materialabfälle. Auch der Materialverlust soll so gering wie möglich gehalten werden.

Anmerkungen

Das Kapital

Produktionsfaktor
Kapital

Damit die Betriebsmittel und die Werkstoffe angeschafft und die menschliche Arbeitskraft in Form von Löhnen und Gehältern bezahlt werden können, ist die Beschaffung von finanziellen Mitteln – d. h. von Kapital – notwendig. Dieser Vorgang wird „Finanzierung“ genannt.

Fremdfinanzierung

- Kapital kann zunächst von außen der Unternehmung zugeführt werden. Eine Möglichkeit der **Außenfinanzierung** besteht darin, Schulden etwa bei einer Bank oder bei Lieferanten aufzunehmen. Die **Schulden** müssen jedoch irgendwann einmal zurückgezahlt werden. Dieser Nachteil besteht bei der zweiten Möglichkeit der Außenfinanzierung nicht. Hier wird Kapital nicht als Fremd-, sondern als **Eigenkapital** in die Unternehmung eingebracht. Die **Kapitalgeber werden** dadurch neue **Miteigentümer des Unternehmens**.

Eigenfinanzierung

- Primär sollte die Finanzierung jedoch aus dem betrieblichen Umsatzprozess – also von innen – erfolgen. Die **Innenfinanzierung** besteht dabei vor allem aus den erwirtschafteten Gewinnen der betrieblichen Leistungserstellung.
- Die Finanzierung einer Unternehmung ist – auch für die Arbeitnehmervertretung – insofern von großer Bedeutung, als eine ungünstige Kapitalbeschaffung einerseits relativ teuer sein kann und andererseits sich daraus ergebende **Zahlungsschwierigkeiten** den Bestand einer Unternehmung gefährden können.

Die Unternehmensleitung

Leitung des
Unternehmens

Damit die Zielsetzung eines Betriebes verwirklicht werden kann, bedarf es einer einheitlichen Führung des Betriebes, welche die Kombination der menschlichen Arbeitskraft mit den Betriebsmitteln und Werkstoffen plant, organisiert und kontrolliert. Man bezeichnet diese Tätigkeit der Führungsspitze als leitende (dispositive) Arbeit. Für die Personen, die diese Tätigkeit ausüben, wird auch der Begriff Management verwendet.

Die Träger der betrieblichen Führungsentscheidungen sind im marktwirtschaftlichen Wirtschaftssystem entweder die **Eigentümer** des Betriebes oder die von den Eigentümern (zum Teil über den Aufsichtsrat) zur Führung des Betriebes bestellten **Führungsorgane (Geschäftsführer, Vorstand)**.

Das Management

Aber nicht nur **das Management** leistet Führungstätigkeit, auch den ArbeitnehmerInnen stehen zahlreiche Rechte zur Verfügung, bei bestimmten Entscheidungen mitzuwirken. Die wichtigsten **Mitbestimmungsrechte** sind im Arbeitsverfassungsgesetz bzw. in gesellschaftsrechtlichen Regelungen (z. B. Aktiengesetz, GmbH-Gesetz) zu finden.

Der Betriebsrat

- **Im Arbeitsverfassungsgesetz** werden vor allem die **Rechte des Betriebsrates geregelt**. Zu den bedeutendsten **Mitwirkungsrechten in wirtschaftlichen Angelegenheiten** gehören dabei:
 - **das Informationsrecht des Betriebsrates** über die Art und den Umfang der Erzeugung, den Auftragsstand, den mengen- und wertmäßigen Absatz und über sonstige geplante Maßnahmen zur Hebung der Wirtschaftlichkeit des Betriebes;

- **das Vorschlagsrecht des Betriebsrates** in Bezug auf Wirtschaftspläne (z. B. Investitionspläne);
 - **das Recht auf Vorlage des Jahresabschlusses;**
 - **das Recht auf Mitwirkung bzw. Beratung bei Betriebsänderungen;**
 - **das Recht auf Entsendung eines Betriebsrates in den Aufsichtsrat** einer Gesellschaft.
- Das **Aktien- bzw. das GmbH-Gesetz** beinhaltet im Hinblick auf Mitbestimmungsmöglichkeiten der ArbeitnehmerInnen vor allem **Regelungen über die Rechte und Pflichten des Aufsichtsrates** wie etwa zustimmungspflichtige Geschäfte oder Kontrollbefugnisse. Der Aufsichtsrat ist vor allem für die **strategische** Führung des Unternehmens verantwortlich, während die Geschäftsführung **operativ** leitet.

Anmerkungen

Der Aufsichtsrat

Die Einteilung von Unternehmen nach verschiedenen Gesichtspunkten

Unternehmen kann man nach den verschiedensten Gesichtspunkten einteilen und systematisieren. In Literatur und Praxis gibt es zahlreiche Vorschläge für die Gliederung (Typisierung) von Unternehmen. Unternehmen können z. B. unterschieden werden:

● nach Branchen

oder Wirtschaftszweigen, wie z. B. **Industrie, Handel, Banken, Verkehr**

Betriebstypen eingeteilt nach Branchen

Die Einteilung von Unternehmen nach Branchen ist u. a. für die Kollektivvertragszugehörigkeit der Arbeitnehmer von Bedeutung. Auch bestimmte Mitbestimmungsrechte (etwa das Recht auf Vorlage des Jahresabschlusses) sind an die Zugehörigkeit zu einer bestimmten Branche geknüpft.

● nach Art der erstellten Leistung

- **Rohstoffgewinnungsbetriebe** (z. B. Bergbaubetriebe, Kraftwerke, Betriebe der Land- und Forstwirtschaft)
- **Produktionsbetriebe** (erstellen Sachleistungen)
- **Dienstleistungsbetriebe** (z. B. Handelsbetriebe, Banken, Versicherungen)

Betriebstypen eingeteilt nach Art der Leistung

● nach der Betriebsgröße

Diese Einteilung nach der Betriebsgröße kann etwa nach der Zahl der Beschäftigten, nach dem Umsatz oder nach der Höhe des Betriebsvermögens erfolgen. Eine einheitliche Abgrenzung hat sich jedoch nicht durchsetzen können. Üblicherweise wird zwischen **Kleinbetrieben, Mittelbetrieben** und **Großbetrieben** unterschieden. In **Österreich** ist der Großteil der Betriebe **klein- und mittelbetrieblich strukturiert**.

Betriebstypen eingeteilt nach Betriebsgröße

Die Aufteilung der Betriebe nach ihrer Größe ist u. a. für die Rechnungslegungsvorschriften von Bedeutung, „kleine Gesellschaften mit beschränkter Haftung“ müssen z. B. nur eine vereinfachte Bilanz veröffentlichen. Auch die Aufsichtsratspflicht hängt von der Betriebsgröße ab.

● nach dem vorherrschenden Produktionsfaktor

- **Arbeitsintensive Betriebe:** In diesen Betrieben ist die menschliche Arbeitskraft der wichtigste Produktionsfaktor. So sind z. B. die meisten Dienstleistungsbetriebe arbeitsintensive Betriebe.
- **Kapitalintensive Betriebe:** In kapitalintensiven Betrieben ist der wichtigste Produktionsfaktor, der zur Leistungserstellung benötigt wird, das Betriebsvermögen. Typische kapitalintensive Betriebe sind z. B. Papierfabriken und Erdölraffinerien.

Betriebstypen eingeteilt nach Produktionsfaktoren

Diese Unterscheidung ist vor allem bei der Beurteilung der wirtschaftlichen Lage hilfreich. Kapitalintensive Unternehmen müssen eine wesentlich höhere Selbstfinanzierungskraft erreichen als arbeitsintensive Unternehmen, damit die notwendigen Investitionen finanziert werden können.

Existenzbedingungen im marktwirtschaftlichen System

Damit ein Unternehmen auf Dauer existieren kann, müssen einige Bedingungen sichergestellt sein. Zu den sogenannten „Existenzbedingungen“ zählen in erster Linie:

Liquidität (Zahlungsfähigkeit)

Unter Liquidität versteht man die Fähigkeit, fällige Zahlungsverpflichtungen jederzeit uneingeschränkt erfüllen zu können. Das bedeutet, dass ein Unternehmen Löhne und Gehälter, Mieten, Kreditraten und -zinsen usw. immer rechtzeitig bezahlen können muss.

Die Liquidität ist eine Existenzbedingung, die jederzeit, auch kurzfristig, gesichert werden muss, wenn **Zahlungsunfähigkeit** vermieden werden soll. Wird ein Unternehmen zahlungsunfähig, so ist der nächste Schritt meist der **Ausgleich** bzw. **Konkurs des Unternehmens**.

Rentabilität

Unter Rentabilität versteht man die Fähigkeit eines Unternehmens, die sich aus dem Wirtschaftsprozess ergebenden Aufwendungen bzw. Kosten durch entsprechende Erträge zumindest abzudecken.

Ein Unternehmen muss zumindest langfristig rentabel arbeiten, d. h. Gewinne erwirtschaften, damit die Kapitaleigner bereit sind, ihr Geld in der Unternehmung „arbeiten zu lassen“. Ist die Rentabilität, d. h. die **Verzinsung des eingesetzten Kapitals**, negativ oder niedrig, so wird es für die Kapitalgeber günstiger sein, ihr Geld beispielsweise auf Sparbüchern anzulegen. Erzielt ein Unternehmen langfristig keine Gewinne, so wird das vorhandene Eigenkapital durch Verluste aufgebracht, was schließlich auch die Existenz des Unternehmens gefährdet. In den letzten Jahren kann beobachtet werden, dass die Eigentümer (= Shareholder) – insbesondere bei börsennotierten Unternehmen – immer höhere Rentabilitäten einfordern (Steigerung des Shareholder-Values). Der Druck auf die Arbeitnehmer wird dadurch erheblich erhöht.

Wachstum

Wachstum kann an den verschiedensten Größen, wie z. B. Absatz, Gewinn, Produktivität, Umsatz oder Beschäftigtenzahl, gemessen werden. Wachstum ist für jedes Unternehmen in einer prinzipiell wachsenden Gesamtwirtschaft existenznotwendig, um im Wettbewerb bestehen zu können und Rentabilität sowie Liquidität zu gewährleisten.

Das Wachstum eines Unternehmens bzw. einer Volkswirtschaft ist für die ArbeitnehmerInnen von besonderer Bedeutung, da man sich bei Lohnver-

Anmerkungen

Liquidität heißt Zahlungsfähigkeit

Rentabilität heißt Gewinnerwirtschaftung

Wachstum heißt Produktivitätssteigerung

Anmerkungen

handlungen primär an dieser Größe – vor allem an der **Produktivitätssteigerung** – orientiert. Beträgt das Wachstum eines Unternehmens in einem Jahr z. B. 5%, so sollten auch die Löhne und Gehälter zumindest um diesen Prozentsatz steigen, sonst findet eine Umverteilung zuungunsten der ArbeitnehmerInnen statt. Wachstum alleine ist jedoch kein Garant für die „Gesundheit“ eines Unternehmens. Etliche Insolvenzfälle der Vergangenheit sind auf zu rasches Wachstum und eine damit verbundene steigende Verschuldung zurückzuführen.



5. Welche betriebswirtschaftlichen Begriffe werden für
- Zahlungsfähigkeit und
 - Verzinsung des eingesetzten Kapitals meist verwendet?



6. Wie kann man das Wachstum eines Unternehmens messen?



7. An welcher Kennzahl orientieren sich die Arbeitnehmervertreter in Österreich primär bei Lohn- und Gehaltsverhandlungen?

Die Wahl der Rechtsform

Eine der ersten Entscheidungen, die bei einer Unternehmensgründung getroffen werden muss, ist die Frage nach der Rechtsform der Unternehmung.

Die Rechtsform einer Gesellschaft kann vom Unternehmer gemäß den gesetzlichen Bestimmungen frei gewählt werden. Von der Wahl dieser Rechtsform wird eine Reihe betriebswirtschaftlicher Kernfragen entscheidend beeinflusst. So wird zunächst einmal die Möglichkeit der Kapitalbeschaffung je nach Wahl der Rechtsform erleichtert oder erschwert. Daneben legen sich die Unternehmensgründer mit der gewählten Rechtsform in Bezug auf die Haftung, die Geschäftsführung, die steuerliche Behandlung, die Publizität und die Mitbestimmung fest.

Prinzipiell kann der Unternehmer zwischen einer Personen- und einer Kapitalgesellschaft wählen.

- **Eine Kapitalgesellschaft** (z. B. Aktiengesellschaft, GmbH) hat im Gegensatz zur Personengesellschaft eine **eigene Rechtspersönlichkeit**, sie ist eine „**juristische Person**“. Nach außen – etwa beim Abschluss von Verträgen oder bei Prozessen – tritt die Gesellschaft als Partei auf und nicht, wie bei einer Personengesellschaft, die einzelnen Gesellschafter.

Bei Kapitalgesellschaften werden die Geschäfte üblicherweise von Dritten (etwa dem **Vorstand bei einer AG**) und nicht von den Gesellschaftern selbst geführt. Der Gesellschafter als Person rückt dadurch eher in den Hintergrund, wodurch die Kapitalbeschaffung (z. B. durch die Möglichkeit einer Aktienausgabe) wesentlich erleichtert wird. Die Gesellschafter haben jedoch zumeist eine kontrollierende Funktion, etwa im Rahmen des Aufsichtsrates.

- **Bei einer Personengesellschaft** sind die **Gesellschafter** in der Regel auch **für die Geschäftsführung verantwortlich**. Personengesellschaften (z. B. Offene Gesellschaft, Kommanditgesellschaft) sind **keine** juristischen Personen. Mindestens ein Gesellschafter haftet immer mit seinem gesamten Vermögen.

Weitere in Österreich mögliche Rechtsformen:

GesBr – Gesellschaft nach bürgerlichem Recht

Stiftung

Genossenschaft

Einzelunternehmen

Anstalten öffentlichen Rechts

Anmerkungen

Die Rechtsform bestimmt betriebswirtschaftliche Kernfragen

Zwei Grundformen

Kapitalgesellschaften

Personengesellschaften

Anmerkungen

Beschränkte und unbeschränkte Haftung

Die Haftung

Die Haftung einer Unternehmung kann entweder unbeschränkt oder beschränkt sein. Bei einer unbeschränkten Haftung kann ein Gläubiger auch auf das Privatvermögen – etwa Haus oder Spareinlagen – des Unternehmers zurückgreifen. Diese Möglichkeit besteht bei einer beschränkten Haftung nicht. Hier besteht für den Gläubiger nur ein Zugriffsrecht auf das Gesellschaftsvermögen.

In Kapitalgesellschaften

- **Gesellschafter einer Kapitalgesellschaft** – also einer AG oder einer GmbH – **unterliegen generell nur einer beschränkten Haftung**. Sie können daher höchstens ihre Einlage – nicht aber einen Teil ihres Privatvermögens – verlieren.

In Personengesellschaften

- Demgegenüber **haften die Gesellschafter von Personengesellschaften** – mit Ausnahme des Kommanditisten bei einer KG – **unbeschränkt**, also auch mit ihrem Privatvermögen.

Die Kapitalbeschaffung

Kapitalbeschaffung in Kapitalgesellschaften

- Die **Kapitalbeschaffung** ist in der Regel **bei Kapitalgesellschaften leichter als bei Personengesellschaften** durchzuführen. Bei einer AG etwa ist es relativ gleichgültig, wer eine **Aktie** der Gesellschaft kauft und damit dem Unternehmen von außen Kapital zuführt. Die Mitwirkungsmöglichkeiten der neuen Gesellschafter und damit auch die Einflussnahme auf die Geschäftspolitik sind – vor allem bei Publikumsaktiengesellschaften – nur sehr beschränkt und von der Höhe ihres Anteiles abhängig. Der Aktionär als Person rückt dadurch in den Hintergrund, während die Kapitalbeschaffung im Vordergrund steht.

Kapitalbeschaffung in Personengesellschaften

- Anders verhält sich dies dagegen bei **Personengesellschaften**. Hier hat ein potenzieller neuer Gesellschafter – nicht zuletzt aufgrund der unbeschränkten Haftung – wesentliche Einflussmöglichkeiten auf die Geschäftsführung. Eine **Kapitalbeschaffung durch Neuaufnahme eines Gesellschafters** wird hier nur dann in Frage kommen, wenn gegen die Person des neuen Gesellschafters keine gröberen „Bedenken“ bestehen.

Die Bilanzveröffentlichung

Die Pflicht zur Veröffentlichung einer Bilanz bzw. eines „Jahresabschlusses“ besteht nur für Kapitalgesellschaften. Doch auch bei diesen gibt es unterschiedliche Regelungen, abhängig von der jeweiligen Größe der Gesellschaft.

Wann gilt eine Kapitalgesellschaft als „groß“?

- Während **große Aktiengesellschaften** ihren **vollständigen Jahresabschluss in der Wiener Zeitung veröffentlichen** und beim Firmenbuch hinterlegen müssen, genügt für **kleine und mittelgroße AGs und GmbHs** eine **Hinterlegung beim jeweils zuständigen Firmenbuch**. Personengesellschaften müssen ihren Jahresabschluss prinzipiell nicht veröffentlichen.
- Eine Kapitalgesellschaft ist dann „groß“, wenn sie 2 der 3 folgenden Kriterien in mindestens zwei aufeinander folgenden Jahren erfüllt:
 - **Bilanzsumme:** 14,6 Mio. €
 - **Umsatz:** 29,2 Mio. €
 - **Arbeitnehmer:** 250

Die Mitbestimmung im Aufsichtsrat

Anmerkungen

Die Einrichtung eines Aufsichtsrates ist nur bei Aktiengesellschaften und GmbHs mit bestimmten Größenkriterien vorgeschrieben. Personengesellschaften – wie OG und KG – haben keinen Aufsichtsrat.

- Die **Aufgabe des Aufsichtsrates** liegt darin, den Vorstand bzw. die Geschäftsführung einer Gesellschaft dahingehend zu überprüfen, ob die Geschäfte im Sinne der Eigentümer geführt werden. Um diese Kontrolltätigkeit wahrnehmen zu können, stehen den Aufsichtsratsmitgliedern großzügige **Informationsrechte** (z. B. Einblick in die Kostenrechnung, in die Buchhaltung, in diverse Investitionsrechnungen usw.) zur Verfügung.
- Während alle Aktiengesellschaften einen Aufsichtsrat einrichten müssen, ist dies nur bei GmbHs mit mehr als 300 Arbeitnehmern (bzw. 500 bei Konzern-GmbHs) erforderlich.
- Zusätzlich muss der Geschäftsführer bzw. der Vorstand bei größeren Investitionsvorhaben oder bei bedeutenden Kreditaufnahmen usw. den Aufsichtsrat um Zustimmung ersuchen („**zustimmungspflichtige Geschäfte**“).

Aufgaben
des Aufsichtsrates

Besetzt wird der Aufsichtsrat einer Gesellschaft von Vertretern der Eigentümer auf der einen Seite und Vertretern der Arbeitnehmer auf der anderen Seite. Die Arbeitnehmervertreter müssen dabei mindestens ein Drittel des Aufsichtsrates stellen. Die Arbeitnehmervertreter erhalten durch die Mitwirkung im Aufsichtsrat wesentlich mehr Einflussmöglichkeiten auf die Geschäftspolitik – verbunden mit genaueren Informationen über die wirtschaftliche Lage der Gesellschaft.



8. Was bedeutet „unbeschränkte Haftung“?

Informationen über die wirtschaftliche Lage eines Unternehmens

Für die Arbeitnehmervertretungen ist es unerlässlich, sich eingehend mit der wirtschaftlichen Situation „ihres“ Unternehmens auseinanderzusetzen, da sowohl die Sicherheit der Arbeitsplätze als auch die Situation der ArbeitnehmerInnen im Allgemeinen (Einkommenshöhe, Arbeitsbedingungen...) weitgehend von der wirtschaftlichen Lage des Unternehmens abhängen.

Informationsnotwendigkeit der Arbeitnehmerseite

Von der Unternehmensleitung werden tagtäglich eine Menge Entscheidungen getroffen, die in vielen Fällen direkt oder indirekt Auswirkungen auf die Belegschaft haben. So können Investitionen einerseits zwar die Wirtschaftlichkeit des Unternehmens steigern, gleichzeitig jedoch auch zur Kündigung von ArbeitnehmerInnen führen – vor allem, wenn sie primär zu Rationalisierungszwecken getätigt werden. Da Personalkosten im Vergleich zu anderen Kosten (etwa Zinsen, Abschreibungen) relativ rasch abgebaut werden können, betreffen Einsparungsmaßnahmen vor allem in wirtschaftlich schlechten Zeiten häufig die ArbeitnehmerInnen.

Um die wirtschaftliche Situation des Unternehmens beurteilen zu können und die Entscheidungen, die von der Unternehmensleitung getroffen werden, überprüfen zu können, muss sich die Arbeitnehmervertretung Informationen beschaffen.

Dass diese Informationsbeschaffung für den Betriebsrat erheblich schwieriger ist als für die Geschäftsleitung, liegt daran, dass alle wichtigen Informationen bei den obersten Entscheidungsträgern eines Unternehmens zusammenlaufen. **Vorstände bzw. Geschäftsführer** sowie die leitenden Angestellten **haben** in jedem Fall einen **Informationsvorsprung**. Ferner werden oft nur jene Informationen, die die Zielvorgaben der Geschäftsführung unterstützen, an die ArbeitnehmervertreterInnen weitergegeben.

Informationsrechte des Betriebsrates

Umso wichtiger ist es daher für den Betriebsrat, alle ihm vom Gesetz her zur Verfügung stehenden **Informationsrechte** auszunutzen, um sich selbst ein Bild über die wirtschaftliche Lage der Gesellschaft zu machen. Dem Betriebsrat stehen dabei eine Reihe von **Informationsmöglichkeiten** zur Verfügung.

Die wichtigsten Informationen über die wirtschaftliche Lage eines Unternehmens können aus der Buchhaltung und dem Jahresabschluss, der Kostenrechnung, der betrieblichen Statistik und diversen Planungsrechnungen (Budgetplanung, Investitionsrechnungen...) gewonnen werden.

Informationen über bestimmte Unternehmen können jedoch auch Zeitungsartikeln und diversen Veröffentlichungen entnommen werden. Auf einige dieser Informationsmöglichkeiten hat der Betriebsrat unter bestimmten Voraussetzungen einen **rechtlichen Anspruch** – so auf die **Vorlage des Jahresabschlusses** oder etwa auf **Einsicht in Wirtschaftspläne**. Die diesbezüglich bedeutendsten Informations-, Interventions- und Beratungsrechte sind im **Arbeitsverfassungsgesetz** (z. B. § 108) geregelt.



9. Warum sollten sich Arbeitnehmervertretungen eingehend mit der wirtschaftlichen Lage „ihres“ Unternehmens befassen?

Anmerkungen



10. Welche Informationsquellen über die wirtschaftliche Lage eines Unternehmens gibt es?

Unternehmenskrisen

Das wirtschaftliche, soziale, technische und politische Umfeld der Unternehmen ist in den letzten Jahren zunehmend komplexer geworden. Der rasante technische Fortschritt bringt neue Produkte bzw. Fertigungsverfahren hervor. Damit verbunden sind jedoch auch steigende Anforderungen an die Leistungsfähigkeit und Anpassungsfähigkeit der Unternehmen. Gleichzeitig kann sich die politische Situation bestimmter Länder ändern. Ganze Märkte können zusammenbrechen, andere wieder neu entstehen. Dort, wo Unternehmen nicht rechtzeitig auf diese geänderten Bedingungen reagieren, kann es zu Unternehmenskrisen und als deren Folge zu Unternehmenszusammenbrüchen kommen.

Ursachen von Unternehmenskrisen

Unternehmenskrise ist kein Naturereignis

Eine Unternehmenskrise ist in der Regel äußerst selten ein plötzlich auftretendes „Naturereignis“. Die Praxis zeigt, dass sich Unternehmenskrisen – von wenigen Ausnahmen abgesehen – im Allgemeinen relativ früh ankündigen. Die **Auswirkungen einer Unternehmenskrise bekommen** einerseits die **Gläubiger** – deren Ansprüche nur mehr teilweise befriedigt werden können –, andererseits aber auch die betroffenen **ArbeitnehmerInnen** durch den Verlust ihres Arbeitsplatzes zu spüren.

- Aus diesem Grund erscheint es besonders bedeutsam, dass auch der Betriebsrat die Anzeichen einer Krise zu deuten weiß.

Die Ursachen einer Krise können einerseits in Veränderungen des betrieblichen Umfeldes liegen, andererseits können dafür aber auch betriebsinterne Umstände verantwortlich sein.

Unternehmensexterne Krisenursachen

- Als **externe Einflussgrößen** kommen insbesondere politische Veränderungen – etwa der Wechsel einer Regierung – bzw. geänderte „Spielregeln“ wie z. B. neue Gesetze in Frage. Eine Veränderung der Steuergesetzgebung könnte etwa für umweltschädigende Betriebe erhebliche finanzielle Belastungen mit sich bringen. Wird das umweltschädigende Verhalten nicht abgestellt – also eine Anpassung an die veränderten Rahmenbedingungen durchgeführt –, ist das Unternehmen aufgrund der steuerlichen Belastungen von einer Finanzkrise bedroht.

- **Weitere externe Faktoren** stellen die verschiedenen wirtschaftlichen Märkte des betrieblichen Umfeldes dar. Krisenauslösend können hier etwa die Verteuerung von Vorleistungen am Rohstoffmarkt, die Erhöhung von Zinsen am Kapitalmarkt, die Verknappung von Arbeitskräften am Arbeitsmarkt oder die Veränderung von Bedürfnissen der Käufer am Absatzmarkt wirken.

Unternehmensinterne Krisenursachen

- Eine Unternehmenskrise kann aber auch die Folge von **internen Problemen** sein. Fehlinvestitionen, zu hohe Produktionskosten, zu hohe Verschuldung, eine unzureichende Kostenrechnung, mangelnde Qualifikation der Entscheidungsträger usw. stellen eine Auswahl von möglichen Krisenursachen dar.
- Untersuchungen von Insolvenzfällen der letzten Jahre (etwa durch den Kreditschutzverband) belegen, dass etwa 60 % aller Insolvenzen auf **innerbetriebliche** Faktoren zurückzuführen sind. Viele dieser Krisen hätten daher vermieden werden können.

Früherkennung einer Unternehmenskrise

Wie bereits erwähnt, kündigen sich Krisen in der Regel bereits relativ früh an, sofern die relevanten Tatsachen erkannt bzw. die Anzeichen gedeutet werden können. Um diese Anzeichen besser erkennen zu können, wurden in den letzten Jahren eine Reihe von sogenannten „Frühwarnindikatoren“ entwickelt.

Diese betrieblichen Frühwarnsysteme sollen Veränderungen des Umfeldes und des innerbetrieblichen Bereiches, die eine Bedrohung für das Unternehmen darstellen, frühzeitig ankündigen und damit – auch dem Betriebsrat – eine Möglichkeit bieten, rechtzeitig Maßnahmen gegen die sich abzeichnende Krise zu setzen.

Die meisten dieser Frühwarnindikatoren sind **im betrieblichen Rechnungswesen**, insbesondere **in der Bilanz** bzw. **in der Kostenrechnung**, zu finden. Anzeichen einer Krise können aber auch unabhängig von diesen Informationsquellen, etwa durch einfache Beobachtungen des betrieblichen Geschehens, ausgemacht werden. Im Folgenden sollen die bedeutendsten Krisenanzeichen kurz angeführt werden:

- sinkender Auftragseingang bzw. Auftragsstand,
- nachlassende Investitionstätigkeit,
- veraltetes Produktprogramm,
- Erhöhung des Lagerbestandes,
- verspätete Lohn-/Gehaltszahlungen,
- mangelnde Kapazitätsauslastung (Absetzung von Schichten, Kurzarbeit),
- Erhöhung der Fehler-, Ausschuss- und Reklamationsquote,
- Verringerung des Beschäftigtenstandes,
- erhöhte Fluktuation innerhalb der Belegschaft,
- Wechsel der Bankverbindung,
- Vernachlässigung der Entwicklungsarbeiten,
- Wechsel des Managements.



11. Welche externen Einflussgrößen können ursächlich für die Entstehung einer Unternehmenskrise sein?

Anmerkungen


Frühwarnindikatoren


Beantwortung der Fragen


- F 1:** Jeder Betrieb ist über Märkte mit der Gesamtwirtschaft verbunden, weil kein Betrieb für sich allein bestehen kann. Innerhalb der Betriebswirtschaftslehre werden daher auch die Beziehungen eines einzelnen Betriebes zum „Markt“ untersucht, jedoch nur insoweit, als sie aus der Sicht eines Betriebes von Bedeutung sind.
- F 2:** Unternehmen, die zu einem Konzern gehören, sind zwar rechtlich, nicht jedoch wirtschaftlich selbstständige Unternehmen. Sie stehen unter der einheitlichen Leitung eines herrschenden Unternehmens.
- F 3:** Firma
- F 4:** Es gibt mehr Betriebe als Unternehmen, weil ein Unternehmen aus mehreren Betrieben bestehen kann. Jeder dieser Betriebe muss in produktionstechnischer Hinsicht selbstständig sein.
- F 5:** Liquidität und Rentabilität
- F 6:** Das Wachstum eines Unternehmens kann an den verschiedensten Größen gemessen werden, wie Umsatz, Absatz, Gewinn, Beschäftigtenzahl und Produktivitätssteigerung.
- F 7:** An der Produktivitätssteigerung
- F 8:** Der Gläubiger einer Gesellschaft kann auch auf das Privatvermögen der Gesellschafter zurückgreifen.
- F 9:**
- um die wirtschaftliche Situation des Unternehmens selbst beurteilen zu können
 - um Entscheidungen, die von der Unternehmensleitung getroffen werden, überprüfen zu können
 - weil die Sicherheit der Arbeitsplätze und die Situation der ArbeitnehmerInnen im Allgemeinen von der wirtschaftlichen Lage des Unternehmens abhängen
- F 10:**
- die Buchhaltung und Bilanzierung
 - die Kostenrechnung
 - die betriebliche Statistik
 - diverse Planungsrechnungen
 - Zeitungsartikel und verschiedene Veröffentlichungen...
- F 11:**
- die Veränderung von politischen Rahmenbedingungen
 - die Veränderung von gesetzlichen Bestimmungen
 - Veränderungen am Rohstoff-, Kapital-, Arbeits-, Absatz- oder Investitionsgütermarkt

SKRIPTEN ÜBERSICHT



SOZIALRECHT 	
SR-1	Grundbegriffe des Sozialrechts
SR-2	Geschichte der sozialen Sicherung
SR-3	Sozialversicherung – Beitragsrecht
SR-4	Pensionsversicherung I: Allgemeiner Teil
SR-5	Pensionsversicherung II: Leistungsrecht
SR-6	Pensionsversicherung III: Pensionshöhe
SR-7	Krankenversicherung I: Allgemeiner Teil
SR-8	Krankenversicherung II: Leistungsrecht
SR-9	Unfallversicherung
SR-10	Arbeitslosenversicherung I: Allgemeiner Teil
SR-11	Arbeitslosenversicherung II: Leistungsrecht
SR-12	Insolvenz-Entgeltsicherung
SR-13	Finanzierung des Sozialstaates
SR-14	Pflegesicherung
SR-15	Sozialhilfe
Diese Reihe ist in Fertigstellung: die einzelnen Skripten werden laufend aktualisiert.	

ARBEITSRECHT 	
AR-1	Kollektive Rechtsgestaltung
AR-2A	Betriebliche Interessenvertretung
AR-2B	Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates
AR-2C	Rechtstellung des Betriebsrates
AR-3	Arbeitsvertrag
AR-4	Arbeitszeit
AR-5	Urlaubsrecht und Pflegefreistellung
AR-6	Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall
AR-7	Gleichbehandlung im Arbeitsrecht
AR-8A	Arbeitnehmerschutz I: Überbetrieblicher Arbeitnehmerschutz
AR-8B	Arbeitnehmerschutz II: Innerbetrieblicher Arbeitnehmerschutz
AR-9	Beendigung des Arbeitsverhältnisses
AR-10	Arbeitskräfteüberlassung
AR-11	Betriebsvereinbarung
AR-12	Lohn(Gehalts)exekution
AR-13	Berufsausbildung
AR-14	Wichtiges aus dem Angestelltenrecht
AR-15	Betriebspensionsrecht I
AR-16	Betriebspensionsrecht II
AR-17	Betriebspensionsrecht III
AR-18	Abfertigung neu
AR-19	Betriebsrat – Personalvertretung Rechte und Pflichten
AR-20	Arbeitsrecht in den Erweiterungsländern
AR-21	Atypische Beschäftigung
AR-22	Die Behindertenvertrauenspersonen

GEWERKSCHAFTSKUNDE 	
GK-1	Was sind Gewerkschaften? Struktur und Aufbau der österreichischen Gewerkschaftsbewegung
GK-2	Geschichte der österreichischen Gewerkschaftsbewegung von den Anfängen bis 1945
GK-3A	Geschichte der österreichischen Gewerkschaftsbewegung in der Zweiten Republik, Teil 1: ÖGB 1945 bis 1955
GK-3B	Geschichte der österreichischen Gewerkschaftsbewegung in der Zweiten Republik, Teil 2: ÖGB 1956 bis 1982
GK-3C	Vom 1. bis zum 16. ÖGB-Bundeskongress
GK-4	ÖGB-Statuten, Geschäftsordnung des ÖGB
GK-7	Die Kammern für Arbeiter und Angestellte

Anmeldungen zum Fernlehrgang des ÖGB:

ÖGB-Referat für Bildung, Freizeit, Kultur

1010 Wien, Laurenzerberg 2 • Telefonische Auskunft 01 / 534 44 / 444 Dw.

VÖGB-/AK-Fernlehrgang

Der Fernlehrgang ist für alle, die nicht an gewerkschaftlichen Seminaren teilnehmen können, gedacht. Durch den Fernlehrgang bietet der ÖGB die Möglichkeit, sich gewerkschaftliches Grundwissen im Selbststudium anzueignen. Teilnehmen können gewerkschaftliche Funktionärinnen der Arbeitnehmervertretung und interessierte Gewerkschaftsmitglieder. Die Skripten können auch als Schulungsmaterial für Seminare und Vorträge verwendet werden.

● Wie nehme ich teil?

Es sind keine besonderen Vorkenntnisse nötig, einfach anrufen oder E-Mail senden. Die Abwicklung erfolgt per Post oder E-Mail, Anpassung an individuelles Lerntempo – ständige Betreuung durch das ÖGB-Referat für Bildung, Freizeit und Kultur. Die Teilnahme ist für Gewerkschaftsmitglieder kostenlos. Nach Absolvierung einer Skriptenreihe erhält der/die KollegIn eine Teilnahmebestätigung.

● Was sind Themen und Grundlagen?

Über 100 von Spezialisten gestaltete Skripten, fachlich fundiert, leicht verständlich, zu folgenden Themenbereichen: • Gewerkschaftskunde • Politik und Zeitgeschehen • Sozialrecht • Arbeitsrecht • Wirtschaft-Recht-Mitbestimmung • Internationale Gewerkschaftsbewegung • Wirtschaft • Praktische Gewerkschaftsarbeit • Humanisierung-Technologie-Umwelt • Soziale Kompetenz

Zudem übermitteln wir gerne einen Folder mit dem jeweils aktuellen Bestand an Skripten und stehen für weitere Informationen zur Verfügung.



Auf der ÖGB-Homepage findet sich ebenfalls eine Übersicht der Skripten:
www.voegb.at/skripten

● Informationen und Bestellung der VÖGB-/AK-Skripten

Für die Bestellung ist Kollegin Margarita Skalla (ÖGB-Referat für Bildung, Freizeit, Kultur, 1010 Wien, Laurenzerberg 2) zuständig:

Tel. 01/534 44/444 Dw.

Fax: 01/534 44/100 444 Dw.

E-Mail: margarita.skalla@oegb.at

Kollege Michael Vlastos ist für inhaltliche Fragen zu kontaktieren:

Tel. 01/534 44/441 Dw.

E-Mail: michael.vlastos@oegb.at

VOGB

Anmerkungen

3. Welche Existenzbedingungen in marktwirtschaftlichen Systemen gibt es?

4. Überlegen Sie, ob sich diese Existenzbedingungen auch gegenseitig widersprechen können!

* FernlehrgangsteilnehmerInnen bitten wir, nach Abschluss der Fragenbeantwortung die Seite(n) mit den Fragen abzutrennen und an folgende Adresse zu senden:
Fernlehrgang des Österreichischen Gewerkschaftsbundes
1010 Wien, Laurenzerberg 2.