

# Arbeit & Wirtschaft

Herausgegeben von AK und ÖGB

[www.arbeit-wirtschaft.at](http://www.arbeit-wirtschaft.at)

© ÖGB-Verlag/Michael Mazohl



## Gemeinsam stärker ab Seite 8

**Interview:**  
**Notwendiger denn je**

Susanne Pernicka über die Bedeutung starker Gewerkschaften als Gegenmacht

8

**Schwerpunkt:**  
**Geld oder Leben? Beides natürlich!**

In den KV-Verhandlungen geht es um mehr als um Löhne und Gehälter

16

**Schwerpunkt:**  
**Hand in Hand mit Hirn und Herz**

Gewerkschaften und AK kämpfen für die Interessen der ArbeitnehmerInnen

18





8



14



16



32

## Schwerpunkt:

### Erfolgreich werben

12

Die Chancen stehen sehr gut: Rund 70 Prozent der Noch-Nicht-Mitglieder halten Gewerkschaften für wichtig.

### Gemeinsam anpacken

14

BetriebsrätInnen setzen sich für ihre KollegInnen ein. Gemeinsam erreicht man viel mehr als allein.

### Geld oder Leben? Beides natürlich! – Grund 1

16

In den jährlichen KV-Verhandlungen geht's um viel mehr als um Lohn- und Gehaltserhöhungen.

### Hand in Hand mit Hirn und Herz – Grund 2

18

Mit dem Doppelpack aus Gewerkschaften und AK haben ArbeitnehmerInnen in Österreich eine leistungsstarke Vertretung.

### Von der Basis bis ins Hohe Haus – Grund 3

20

Ausbildungsgarantie, Einkommenstransparenz oder Steuerreform: Was Gewerkschaften für die ArbeitnehmerInnen bewirken.

### Recht muss Recht bleiben! – Grund 4

22

Die Gewerkschaften stehen ihren Mitgliedern tatkräftig bei rechtlichen Problemen zur Seite.

### Bildung und Kultur für die Mitglieder – Grund 5

26

Gewerkschaftsmitglieder profitieren von zahlreichen Kultur-, Bildungs- und Freizeitangeboten.

### Wenn gute Argumente nicht genügen – Grund 6

28

Wenn es um wesentliche Fortschritte geht, müssen ArbeitnehmerInnen Druck machen können.

### Unterstützung im Ehrenamt – Grund 7

30

Das Leben als Betriebsratsmitglied ist ohne Gewerkschaft nicht denkbar. Ein Bericht aus eigener Erfahrung.

### Durchgesetzt: Mehr Fairness im Arbeitsrecht

32

All-in, Konkurrenzklauseln oder Rückzahlung von Ausbildungskosten: die Verbesserungen im Arbeitsrecht im Überblick.

### Wirtschaftlicher Erfolg und soziale Demokratie

34

Die Stärke der österreichischen Gewerkschaften trägt wesentlich zum wirtschaftlichen Erfolg des Landes bei.

**Mitbestimmen statt Lobbyieren – Grund 8 36**

Die Selbstverwaltung der Sozialversicherung verhindert Leistungskürzungen und sichert Kontrollen gegen Lohndumping.

**Verlinken, zusammenbringen, helfen – Grund 9 38**

Der ÖGB ist nicht nur in der EU stark vernetzt. Das ist in Zeiten internationaler Konzerne wichtiger denn je.

**Die Zukunft wird von uns geschrieben – Grund 10 40**

Digitalisierung, Pensions- und Bildungsreform oder Flüchtlingsfrage: Wir haben die wichtigen Themen am Radar!

**Interview:****Notwendiger denn je 8**

Susanne Pernicka über Strategien der Mitgliederwerbung und die Machtverschiebung zu Ungunsten der ArbeitnehmerInnen.

**Standards:**

**Standpunkt: Stärker mit Mitgliedern 4**

**Veranstaltung: Sparpolitik als Krisenverstärker 5**

**Aus AK und Gewerkschaften 6/7**

**Historie: Er organisierte doch 11**

**Der Schlüssel zum Lohnzettel 24**

**Neues aus der SOZAK: Das Mach-mit-Prinzip 42**

**Frisch gebloggt 44**

**Nicht zuletzt – von Erich Foglar 45**

**Man kann nicht alles wissen 46**

*Erklärungen aller grün markierten Worte.*

**[www.arbeit-wirtschaft.at](http://www.arbeit-wirtschaft.at)**

Alle Beiträge finden Sie auch auf unserer Homepage sowie die eine oder andere Ergänzung zu einzelnen Themenschwerpunkten, die wir aus Platzgründen in der Zeitschrift nicht mehr berücksichtigen konnten.



Dieser Code kann mit einem internetfähigen Kamera-Handy abfotografiert werden. Ein „Reader“ entschlüsselt den Code und führt Sie auf die gewünschte Website. Die Reader-Software erhalten Sie zum Beispiel hier: [www.beetagg.com/downloadreader](http://www.beetagg.com/downloadreader)

[blog.arbeit-wirtschaft.at](http://blog.arbeit-wirtschaft.at)

[twitter.com/AundW](https://twitter.com/AundW)

[www.facebook.com/arbeit.wirtschaft](https://www.facebook.com/arbeit.wirtschaft)

[www.arbeit-wirtschaft.at/kiosk](http://www.arbeit-wirtschaft.at/kiosk)

**Weil es unzählige gute Gründe gibt ...****Redaktion intern**

„Das Kräftegleichgewicht zwischen Arbeit und Kapital hat sich ganz massiv zulasten der ArbeitnehmerInnenseite verschoben.“ Deshalb ist es für die Soziologin Susanne Pernicka wichtiger denn je, Mitglied der Gewerkschaft zu sein.


Wir haben viele weitere gute Gründe zusammengetragen. Vom rechtlichen Beistand bis zur Bildung, ob als ArbeitnehmerIn, Mitglied oder Betriebsrat/Betriebsrätin, bei Kollektivvertragsverhandlungen, im Gesetzgebungsprozess, in Sozialversicherungen und im AMS, auf europäischer und internationaler Ebene oder in der Zukunft und auch wenn es einmal hart auf

hart kommt: Die Gewerkschaften setzen sich engagiert für die Interessen der ArbeitnehmerInnen ein. **Wir haben „zehn gute Gründe“ jeweils in Artikelform gebracht, orientieren Sie sich bitte an der Nummerierung auf den Fotos.**

Außerdem legen wir dar, wie man es konkret am besten anstellt, wenn man ein Mitglied gewinnen will (S. 12). Wir holen engagierte BetriebsrätInnen vor den Vorhang (S. 14) und zeigen, warum starke Gewerkschaften und wirtschaftlicher Fortschritt eng zusammenhängen (S. 34). Und wir informieren über die jüngsten Erfolge im Arbeitsrecht (S. 32).

Unsere Kolumne „Nicht zuletzt“ kommt dieses Mal aus der Feder von ÖGB-Präsident Erich Foglar. In „Neues aus der SOZAK“ geht es dieses Mal um Organizing. Unter „Frisch gebloggt“ lesen Sie Interessantes aus unserem ExpertInnenblog [blog.arbeit-wirtschaft.at](http://blog.arbeit-wirtschaft.at). Online finden Sie uns wie gewohnt unter [www.arbeit-wirtschaft.at](http://www.arbeit-wirtschaft.at) sowie auf [www.facebook.com/arbeit.wirtschaft](https://www.facebook.com/arbeit.wirtschaft) und [twitter.com/AundW](https://twitter.com/AundW). Wir freuen uns stets über Kritik und Anregungen ([aw@oegb.at](mailto:aw@oegb.at)) und wünschen viel Vergnügen bei der Lektüre.

*Für das Redaktionskomitee  
Sonja Fercher*



Sonja Fercher  
Chefin vom Dienst

© ÖGB-Verlag/Paul Sturm

## Standpunkt

# Stärker mit Mitgliedern

**W**enn wir zusammen gehen, kommt mit uns ein besserer Tag. (...) Zu Ende sei: dass kleine Leute schufteten für die Großen. Her mit dem ganzen Leben: Brot und Rosen.“ Es sind dies Zeilen aus einem Lied von US-amerikanischen Textilarbeiterinnen. Es entstand Anfang des 20. Jahrhunderts im Zuge eines Streiks gegen Hungerlöhne und Kinderarbeit. Längst überwundene Missstände? Der Schein trügt, wie sich durch Berichte über unmenschliche Wohn- und Arbeitsbedingungen der ArbeiterInnen eines Versandhandels oder die von der UNDOK-Stelle vertretenen Fälle von ErntehelferInnen in Österreich zeigt.

### Druck auf Sozialstaat und Arbeitende

Seit vielen Jahren schon wird der Sozialstaat angegriffen. Momentane Zielscheibe ist die Mindestsicherung, die manche als viel zu hoch brandmarken. Dass vielmehr die Löhne und Gehälter zu niedrig sind: Das lässt man lieber unter den Tisch fallen. Zwar wird derzeit „nur“ über Einschränkungen für Flüchtlinge diskutiert – schlimm genug, immerhin müssen sie in der gleichen (teuren) Welt leben wie ÖsterreicherInnen – doch die Erfahrung zeigt: Ist erst einmal ein Loch im Damm, dauert es meist nicht mehr lange, bis er bricht, sprich auch weitere Kürzungen auf der Tagesordnung stehen.

Gleiches gilt für Arbeitsbeziehungen. Diese mögen zwar heute nicht so ausbeuterisch sein wie jene der US-Textilarbeiterinnen anno 1912. Am System aber hat sich wenig verändert. An die Stelle der FließbandarbeiterInnen traten für viele Roboter und Computer. Ob durch Auslagerungen oder die digitale Wirtschaft: Arbeiten ist für viele ArbeitnehmerInnen mit Vereinzelung verbunden. Das wiederum sind ideale Voraussetzungen dafür, dass Arbeitgeber – zumindest jene, denen nicht am Wohlergehen ihrer MitarbeiterInnen gelegen ist – die ArbeitnehmerInnen gegeneinander ausspielen und letztlich auch ausbeuten können.

Alles also fürchterlich? Nur dann, wenn man sich mit all dem abfindet, denn nichts davon ist in Stein gemeißelt. Um auf das historische Beispiel zurückzukommen: Auch die Textilarbeiterinnen mussten sich unter den damaligen Bedingungen erst organisieren, was damals alles andere als einfach oder ungefährlich war. Es liegt also an jedem und jeder Einzelnen, den Kontakt zu anderen zu suchen, sich zu vernetzen und eine Plattform zu finden, über die man gemeinsam für Verbesserungen kämpfen kann. Voraussetzung dafür ist natürlich, dass man sich nicht zurücklehnt und sich nicht mit dem Status quo abfindet.

Die Bedingungen sind heute zwar auch schwierig, denn der Druck auf ArbeitnehmerInnen ist groß – und selbst

die gewerkschaftliche Organisierung wird von manchen Unternehmen erschwert. Umgekehrt aber ist es mithilfe sozialer Medien sogar leichter geworden, sich zu vernetzen. Damals wie heute spielen Gewerkschaften in der Hinsicht eine entscheidende Rolle. Sie sind große Organisationen, die Erfahrung in der Organisierung haben, Ressourcen zur Verfügung stellen und den ArbeitnehmerInnen rechtlich zur Seite stehen können. Noch dazu können sie in Österreich auf Gesetze Einfluss nehmen, und zwar im Sinne der ArbeitnehmerInnen.

### Stärker als Mitglied

Aber auch das ist nicht in Stein gemeißelt, denn Gewerkschaften sind umso stärker, je mehr Mitglieder sie haben. Dies bedeutet nicht nur mehr Geld, mit dem all diese Leistungen finanziert werden können, mit denen Gewerkschaften die ArbeitnehmerInnen in ihren Bemühungen für bessere Arbeitsbedingungen unterstützen. Vor allem bedeutet es eine größere Legitimität – gegenüber den Arbeitgebern, aber auch gegenüber der Politik. Heute geht es zwar nicht mehr um Brot und Rosen, aber die Logik bleibt die Gleiche: Gemeinsam ist man stärker. Kurz: Gewerkschaften sind umso stärker, je mehr Mitglieder sie haben, aber auch ArbeitnehmerInnen sind stärker, wenn sie Gewerkschaftsmitglied sind.



# Sparpolitik als Krisenverstärker

Arbeiterkammer, Österreichischer Gewerkschaftsbund und die Österreichische Gesellschaft für Europapolitik ließen am 14. Dezember die „Wirtschaftspolitik der Eurozone am Wendepunkt“ diskutieren.

„Europa darf kein Synonym werden für hohe Arbeitslosigkeit und wachsende Ungleichheit“, eröffnete AK-Präsident Rudi Kaske eine AK/ÖGB/ÖGfE-Diskussionsveranstaltung.

Für Engelbert Stockhammer (Kingson University London) ist die neoliberale europäische Wirtschaftspolitik ein Grund dafür, dass die in den USA gestartete Krise erst in Europa richtig schlimm geworden ist. Die Austeritätspolitik sei „das Gegenteil von dem, was man in ökonomischen Einführungsvorlesungen lernt: In der Krise muss man

investieren“. Die EU fördere eine Politik der Lohnzurückhaltung – und lasse unter den Tisch fallen, dass „Löhne nicht nur ein Kostenfaktor sind, sondern auch eine Quelle für Nachfrage“.

Politologin Sonja Puntcher-Riekmann (Universität Salzburg) ortete in der EU ein Demokratiedefizit und forderte eine neue Verfassungsdebatte.

Harald Waiglein (Finanzministerium) argumentierte, dass staatliche Ausgaben nur ausgeweitet werden könnten, wenn Staaten Zugang zu den Kapitalmärkten hätten.

Oliver Röpke (ÖGB-Europabüro) betonte, eine Zustimmung zu EU-Vertragsänderungen könne es nur geben, wenn ein „soziales Fortschrittsprotokoll“ verankert werde.

Lisa Mittendrein (Attac) erinnerte daran, mit welcher Vehemenz die europäischen Eliten den Abbau von Arbeitsrechten durchsetzen konnten. Hingegen werde kaum Druck ausgeübt, den Steuerwettbewerb bei Unternehmenssteuern einzudämmen.

Mehr Infos unter:  
[tinyurl.com/jh5acbb](http://tinyurl.com/jh5acbb)



Lisa Mittendrein (Attac): „Der Raum für progressive Wirtschaftspolitik wurde zuletzt durch Fiskalpakt, Six-Pack und Two-Pack sowie die Programme für die ‚Krisenländer‘ zunehmend eingeschränkt.“



Politologin Sonja Puntcher-Riekmann zum Stellenwert der sozialen Frage in der EU: „Viele Prinzipien in den EU-Verträgen wecken die Erwartung, dass auf europäischer Ebene auch sozialpolitisch gedacht wird.“



Ökonom Engelbert Stockhammer: „In den von der Krise am meisten betroffenen Ländern wurde eine drastische Austeritätspolitik durchgeführt, anstatt die Wirtschaft durch staatliche Ausgaben anzukurbeln.“



Präsident Rudi Kaske im AK-Bildungszentrum: „Wir brauchen in Europa dringend einen wirtschafts-, sozial- und demokratiepolitischen Kurswechsel in Richtung eines neuen Wohlstands- und Verteilungsmodells.“

## IMPRESSUM

**Redaktion „Arbeit&Wirtschaft“:**

Johann-Böhm-Platz 1, 1020 Wien, Tel.: (01) 534 44-39263 Dw.,  
Fax: (01) 534 44-100222 Dw., Sonja Fercher (CvD),  
Sonja Adler (Sekretariat): 39263 Dw.

**E-Mail:** sonja.adler@oegb.at

**Internet:** [www.arbeit-wirtschaft.at](http://www.arbeit-wirtschaft.at)

**Abonnementverwaltung und Adressänderung:**

Bettina Eichhorn, Philipp Starlinger,  
Johann-Böhm-Platz 1, 1020 Wien, Tel.: (01) 662 32 96-0  
**E-Mail:** aboservice@oegbverlag.at

**Redaktionskomitee:**

Bernhard Achitz, Thomas Angerer, Gerhard Bröthaler, Adi  
Buxbaum, Georg Feigl, Sonja Fercher, Andreas Gjecaj, Elisabeth  
Glantschnig, Angelika Gruber, Richard Halwax, Melissa Huber,  
Georg Kovarik, Florian Kräftner, Iris Krassnitzer, Sylvia Kuba,  
Sabine Letz, Pia Lichtblau, Markus Marterbauer, Martin Müller,  
Klaus Mulley, Ruth Naderer, Brigitte Pellar, Charlotte Reiff,  
Philipp Schnell, Georg Sever, Josef Thoman, Erik Türk, Christina  
Wieser, Gabriele Zgubic, Karin Zimmermann, Josef Zuckerstätter

**Redaktionsmitglieder:**

Sonja Fercher (CvD), Sonja Adler (Sekretariat),  
Dietmar Kreuzberger (Grafik und Layout)

**MitarbeiterInnen dieser Ausgabe:**

Sonja Fercher (CvD), Bernhard Achitz, Sonja Adler, Ruth Ettl,  
Astrid Fadler, Erich Foglar, Robert Hauser, Silvia Hruska-Frank,  
Florian Kräftner, Sabine Letz, Jakob Luger, Markus Marterbauer,  
Michael Mazohl, Willi Mernyi, Amela Muratovic, Vanessa  
Mühlböck, Martin Müller, Maja Nizamov, Brigitte Pellar, Sybille  
Pirklbauer, Rene Schindler, Rudolf Wagner, Karin Zimmermann

**Herausgeber:**

Bundesarbeitskammer, 1040 Wien, Prinz-Eugen-Straße  
20–22, und Österreichischer Gewerkschaftsbund, 1020 Wien,  
Johann-Böhm-Platz 1

**Medieninhaber:**

Verlag des Österreichischen Gewerkschaftsbundes GmbH,  
1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1, Tel.: (01) 662 32 96-39744  
Dw., Fax: (01) 662 32 96-39793 Dw., E-Mail: zeitschriften@  
oegbverlag.at, Internet: [www.oegbverlag.at](http://www.oegbverlag.at)

**Hersteller:** Verlag des ÖGB GmbH

**Verlagsort:** Wien

**Herstellungsort:** Wien

**Preise (inkl. MwSt.):**

Einzelnummer: € 2,50; Jahresabonnement Inland € 20,-;  
Ausland zuzüglich € 12,- Porto; für Lehrlinge, Studenten  
und Pensionisten ermäßigtes Jahresabonnement € 10,-.  
Bestellungen an den Verlag des ÖGB, 1020 Wien,  
Johann-Böhm-Platz 1, Tel.: (01) 662 32 96-0,  
E-Mail: aboservice@oegbverlag.at

Offenlegung gemäß Mediengesetz, § 25:

[www.arbeit-wirtschaft.at/offenlegung](http://www.arbeit-wirtschaft.at/offenlegung)

ZVR-Nr. 576439352 • DVR-Nr. 0046655

Die in der Zeitschrift „Arbeit&Wirtschaft“ wiedergegebenen  
Artikel entsprechen nicht notwendigerweise der Meinung  
von Redaktion und Herausgeber. Jeder/jede AutorIn trägt  
die Verantwortung für seinen/ihren Beitrag. Es ist nicht die  
Absicht der Redaktion, die vollständige Übereinstimmung  
aller MitarbeiterInnen zu erzielen. Sie sieht vielmehr in einer  
Vielfalt der Meinungen die Grundlage einer fruchtbaren  
geistigen Auseinandersetzung.

Die Redaktion übernimmt keine Gewähr für unverlangt einge-  
sandte Manuskripte.

Nachdrucke, auch auszugsweise, nur mit Zustimmung der  
Redaktion und mit Quellenangabe.

**AK:**

## Christoph Klein wird AK-Direktor

**Der Arbeits- und Sozialrechtsexperte sowie erfahrene Sozialpartner-  
verhandler folgt im Juli auf Werner Muhm.**

**AK-Direktor Werner Muhm** geht am 1. Juli in  
Pension. Als Nachfolger hat der Vorstand  
der AK Wien Christoph Klein bestellt.  
Der Jurist war bis 2009 Leiter des AK-  
Bereichs Soziales und arbeitete dann im  
Hauptverband der Sozialversicherungen.

Christoph Klein ist Jahrgang 1958.  
Er trat 1987 in die Arbeiterkammer  
Wien ein und war von 2003 bis 2009  
Leiter des Bereichs Soziales. Danach  
wechselte er als Generaldirektor-Stell-  
vertreter in den Hauptverband der ös-  
terreichischen Sozialversicherungsträger.  
Im Jahr 2013 kehrte er in die AK Wien  
zurück. Christoph Klein ist ein erfahre-  
ner Sozialpartnerverhandler, hat Ma-  
nagementerfahrung und ist seit Kur-  
zem Honorarprofessor für Arbeitsrecht  
an der Uni Salzburg. Er ist Fachautor  
in mehreren Zeitschriften, unter ande-

rem im „Recht der Arbeit“, deren  
Schriftleiter er auch ist. Er wird im  
März auch zum Bundesarbeitskammer-  
Direktor bestellt.

Mit Christoph Klein wurde auch  
Maria Kubitschek ab 1. Juli zur stellver-  
tretenden Direktorin der AK Wien an  
der Seite von Alice Kundtner bestellt.  
Die Leiterin des Bereichs Wirtschaft ar-  
beitete von 1988 bis 1993 in der Abtei-  
lung Wirtschaftspolitik der AK Wien,  
leitete danach zunächst die Abteilung  
Außenwirtschaft und Integrationspoli-  
tik, anschließend die Abteilung Wirt-  
schaftspolitik. 2001 übernahm sie den  
Bereich Wirtschaft mit einem Zwi-  
schenspiel als Kabinettschefin im Bun-  
desministerium für Wirtschaft, Innova-  
tion und Technologie.

Infos unter: [tinyurl.com/jed6t6u](http://tinyurl.com/jed6t6u)

**ITUC:**

## Auf Kosten der ArbeitnehmerInnen

**Studie: 116 Millionen Menschen sind in ausgelagerten Betrieben tätig.  
Schlechte Arbeitsbedingungen werden bewusst in Kauf genommen.**

**Eine neue Studie** der International Trade  
Union Confederation (ITUC) führt dras-  
tisch vor Augen, wie sich Großunter-  
nehmen an den ArbeitnehmerInnen berei-  
chern: Die ITUC hat 50 multinationale  
Konzerne – darunter Samsung, Nestlé  
und McDonald's – unter die Lupe ge-  
nommen. Das erschütternde Ergebnis:  
Nur sechs Prozent jener ArbeitnehmerIn-  
nen, die Leistungen für diese Unterneh-  
men erbringen, sind direkt angestellt. Die  
restliche Arbeitsleistung wird von 116  
Millionen Menschen in Zulieferbetrie-  
ben erbracht, und dies oftmals unter  
unwürdigen Arbeitsbedingungen.

Keine soziale Absicherung, gefährli-  
che Arbeitsbedingungen und die Behin-  
derung von gewerkschaftlicher Organi-  
sation sind in vielen Teilen der Welt weit  
verbreitet. Selbst die niedrigen Mindest-

löhne werden umgangen. Dabei schöp-  
fen die Unternehmen, die sich dieser  
Lieferketten bedienen, Milliardenge-  
winne ab.

„Multinationale Konzerne erwirt-  
schaften immense Profite, während Mil-  
lionen von ArbeiterInnen, die in der  
Zulieferkette beschäftigt sind, leiden.  
Damit verbunden tun die Konzerne al-  
les, um Steuerzahlungen zu vermeiden,  
und tragen damit zur wachsenden Un-  
gleichheit der Gesellschaft bei. Die Un-  
ternehmen müssen endlich zu mehr  
Transparenz in Bezug auf ihre Zulieferer  
bereit sein, sie müssen existenzsichernde  
Löhne zahlen, gewerkschaftliche Rechte  
garantieren und für sichere Arbeitsplätze  
sorgen“, fordert Jyrki Raina, Generalse-  
kretär von IndustriALL Global.

Infos unter: [www.ituc-csi.org](http://www.ituc-csi.org)

VÖGB:

## Podiumsdiskussion: Flüchtling sein in Österreich

Wie sieht die derzeitige Flüchtlingssituation in Österreich aus und wie kann Integration gelingen? Diese und ähnliche Fragen wurden bei der Veranstaltung des VÖGB erörtert.

Es sind traurige Bilder, die prägen: junge Frauen und Männer, Alte, Kinder und Verletzte auf Landstraßen und Autobahnen. Sie sind aus ihrer Heimat geflohen, weil sie um ihr Leben fürchten. „Laut Schätzungen der UNHCR und der IOM sind 2015 insgesamt eine Million Menschen nach Europa gekommen“, so Lukas Neißl, Generalsekretär der International Conference of Labour and Social History, bei der Podiumsdiskussion „Flüchtling sein in Österreich. Herausforderungen heute und morgen“ – viele von ihnen auch nach Österreich. Erich Weisz, Vizebürgermeister von Nickelsdorf und ÖBB-Betriebsrat, weiß, dass große Flüchtlingsströme auch große Herausforderungen sind: „In kürzester Zeit kamen Tausende Flüchtlinge, die versorgt werden mussten.“ Die Versorgung funktionierte aus seiner Sicht gut,

weil offen kommuniziert wurde, viele Engagierte mithalfen, die Infrastruktur bereits vorhanden war, aber auch „weil alle gehandelt haben, als es notwendig war, und nicht erst um Erlaubnis gefragt haben“. Bei der Veranstaltung wurde auch versucht, zu erörtern, wie Integration konkret mitgestaltet werden kann.

„Es gibt kein Geheimrezept für gelungene Integration. Aus eigener Erfahrung weiß ich, dass es wichtig ist, die Sprache zu erlernen, aber auch als Mensch und nicht als Flüchtling angesehen zu werden. Jeder sollte die Chance bekommen, zu zeigen, wer und was er ist“, so Amela Muratovic, die 1992 aus Bosnien nach Wien flüchtete. „In Kriegsgebieten passieren schreckliche Dinge, die Flucht ist nicht einfach. Menschen verlassen ihre Familien, ohne zu wissen, ob sie sie jemals wie-

dersehen, und fangen in einem fremden Land bei null an.“ Erich Fenninger, Volkshilfe-Geschäftsführer, verwies in diesem Zusammenhang darauf, dass nicht die flüchtenden Menschen das Problem sind, sondern die steigende Kluft zwischen Arm und Reich: „Es ist ein Glück, in Österreich geboren zu sein, wo kein Krieg oder extreme Armut herrscht. Menschenrechte sind universell und unteilbar. Wir dürfen nicht zulassen, dass Benachteiligte gegeneinander ausgespielt werden, konkret Arbeitslose gegen AsylwerberInnen.“ Er schlägt finanzierte Deutschkurse und die Schaffung eines zweiten bzw. dritten Arbeitsmarktes vor. Es gäbe viele Plätze, wo Arbeitskräfte gebraucht werden.

Infos unter:

[www.facebook.com/voegb](http://www.facebook.com/voegb)

## „Käthe Leichter. Eine Frau wie diese“

**Filmtipp: Dokumentation über die Ikone der Frauenbewegung am 8. März.**

Als Ikone der Frauenbewegung wurde Käthe Leichter nach ihrem gewaltsamen Tod als Antifaschistin und Opfer der Nationalsozialisten geehrt und gewürdigt. Dennoch ist sie heute nur wenigen ein Begriff. In den Büchern und Reden bleibt ihr Bild merkwürdig blass. Das erstaunt umso mehr, als Leichter sowohl als Politikerin wie als Wissenschaftlerin eine große Pionierin war und beide Passionen vereinen konnte.

Käthe Leichter war die erste Sozialwissenschaftlerin weltweit, die bereits in den 1920er-Jahren anhand geführter Interviews und Umfragen sowie statistischer Auswertungen über das Leben arbeitender Frauen die moderne Frauenbewegung begründet hat. Und nicht nur das: Sie hat sie entlang von modernen Bildstatistiken veröffentlicht und 1930 den ersten Film über das Alltagsleben von arbeitenden Frauen initiiert.

Käthe Leichter war bereits als Studentin in Wien und Heidelberg und später als Sozialwissenschaftlerin und Frauenpolitikerin hoch aktiv: Sie war Teil des reformerischen Wiens der Zwanzigerjahre. Leichter war ihrer Zeit voraus: eine Intellektuelle, die eine ebenso passionierte Politikerin war.

**Dienstag, 8. März, um 22.35 Uhr auf ORF 2**

**TV-Dokumentarfilm, 52 Minuten. Regie: Helene Maimann**



# Notwendiger denn je

*Soziologin Susanne Pernicka über Strategien der Mitgliederwerbung und die Machtverschiebung zu Ungunsten der ArbeitnehmerInnen.*

## ZUR PERSON

Susanne Pernicka



ist Vorständin des Instituts für Soziologie und leitet die Abteilung für Wirtschafts- und Organisationssoziologie an der Uni Linz. Sie studierte Betriebswirtschaft an der WU Wien, Politikwissenschaft am IHS und habilitierte im Fach Wirtschaftssoziologie an der Uni Graz. Sie war Postdoc-Visitor an der London School of Economics sowie an der University of California, Berkeley.

Ihre Forschungsinteressen: Arbeitsbeziehungen aus internationaler und transnationaler Perspektive. Unter anderem untersuchte sie Mitgliedergewinnungsstrategien österreichischer Gewerkschaften, beschäftigte sich mit der Organisation atypisch Beschäftigter sowie mit den Bemühungen der Gewerkschaften zu einer europäischen Lohnkoordinierung.

**Arbeit&Wirtschaft: Lohnt es sich in Österreich, Gewerkschaftsmitglied zu sein? Immerhin gibt es eine starke Sozialpartnerschaft.**

**Susanne Pernicka:** Die Frage müsste man von zwei Seiten stellen. Erstens: Lohnt es sich für die Gewerkschaft, Mitglieder zu haben? Zweitens: Lohnt es sich für den Einzelnen und die Einzelne, Gewerkschaftsmitglied zu sein?

**Fangen wir bei den Mitgliedern an.**

Da würde ich drei Argumente ins Feld führen. Mitglied in der Gewerkschaft zu sein ist heute wichtiger geworden, als es vielleicht noch vor zwei, drei Jahrzehnten war. Der Grund ist die Veränderung der Arbeitswelt, die sich in einer unglaublichen Ge-

schwindigkeit vollzieht und durch zahlreiche Entgrenzungphänomene sichtbar wird. Es ist also notwendiger denn je, denn Arbeitsverhältnisse werden ja nicht besser, sondern eher schlechter. Es kommt zur Flexibilisierung, manchmal zum Vorteil, aber sehr häufig zum Nachteil der ArbeitnehmerInnen.

Dazu kommt, dass sich das Kräftegleichgewicht zwischen Arbeit und Kapital ganz massiv zulasten der ArbeitnehmerInnen verschoben hat. Grund dafür sind Prozesse der Internationalisierung und der Europäisierung. Die Europäische Union wird hauptsächlich als wirtschaftliche Union verstanden. In der Arbeits- und Sozialpolitik sowie in Bezug auf die Lohnpolitik sind die Kompetenzen primär auf der nationalstaatlichen Ebene verblieben.

Diese Machtverschiebung führt dazu, dass sich die Arbeitgeber sehr viel mehr trauen. Zum Beispiel, dass man einen Arbeitsvertrag vergibt und keinen freien Dienstvertrag. Das ist einerseits Ausdruck dieser Machtverschiebung, andererseits einer Veränderung in der normativ-kulturellen Vorstellung, was gut und richtig ist: Wie darf oder soll Arbeit organisiert werden? Und das hat sich stark in Richtung Flexibilisierung und Prekarisierung verschoben.

Nicht zuletzt vor diesem Hintergrund ist eine kollektive Organisation der Interessen von ArbeitnehmerInnen notwendig, weil ja immer ein Ungleichgewicht zwischen der individuellen Arbeitskraft und dem Unternehmen besteht. Da ist schon grundsätzlich ein Machtungleichgewicht angelegt, und je geringer der Organisationsgrad und die Gegenmacht in kollektiver Hinsicht sind, desto größer ist die

Macht der Arbeitgeberseite. Das ist das dritte Argument, warum es in kapitalistischen Gesellschaften nach wie vor Sinn macht, in die Gewerkschaft einzutreten.

**Österreichs Gewerkschaften gelten als wenig kämpferisch. Ein Vorurteil?**

Wenn man es sich im Zeitverlauf ansieht: Es gab unter Schwarz-Blau Streiks – und dann wieder 2011/2012. Das waren ganz massive Metallarbeiterstreiks. Hintergrund war der, dass die Arbeitgeberseite nicht nur angedroht hat, sondern es letztlich durchgesetzt hat, dass der Metall-Kollektivvertrag – der wichtigste Kollektivvertrag in Österreich – nicht mehr von allen Arbeitgebern als Kollektiv verhandelt wird, sondern dass es fünf Einzel-Kollektivverträge gibt. Das hat zu massivem Widerstand geführt und zu Streiks in der Metallindustrie. Den Gewerkschaften ist es bis heute allerdings gelungen, einheitliche Lohn- und Gehaltssteigerungen in allen fünf Teilbereichen durchzusetzen.

**Wie steht es um die Organisation atypisch Beschäftigter?**

Die Gewerkschaften sind hier sehr unterschiedlich aufgestellt. Manche bewegen sich so gar nicht in Richtung der prekarierten, flexibilisierten ArbeitnehmerInnen, andere mehr. Dann ist es natürlich eine Frage der Wahrnehmung: Wenn ich nie Kontakt zu einer Gewerkschaft hatte und in meinem Betrieb keinen Betriebsrat habe und vielleicht über andere Medien zu wenig Werbung gemacht wird, und die Medien berichten über bestimmte Themen nicht, sie berichten selten über Arbeits-





„Die Arbeitswelt verändert sich in einer unglaublichen Geschwindigkeit, was durch zahlreiche Entgrenzungphänomene sichtbar wird. Dazu kommt, dass das Kräftegleichgewicht zwischen Arbeit und Kapital sich ganz massiv zulasten der ArbeitnehmerInnenseite verschoben hat.“

kämpfe, sondern eher über Skandale in der Wirtschaft – da tut man sich als Gewerkschaft ein bisschen schwer, überhaupt darzustellen, was man macht.

Es wird also immer schwieriger, diese Gruppen zu organisieren, weil sich die Arbeitswelt verändert hat. Die Arbeitszusammenhänge werden immer fragmentierter und individualisierter. Das heißt, man sieht vielleicht weniger Gemeinsamkeiten als früher. Der Industriearbeiter hatte mit seinem Kollegen relativ klare Gemeinsamkeiten. Da hat man auch als Gewerkschaft klar sehen können, wo die Stellschrauben sind, um etwas zu verändern. Nur durch die **Pluralisierung** der Arbeitsverhältnisse vor allem im Dienstleistungsbereich, der ja massiv zugenommen hat, wird es immer schwieriger, Gemeinsamkeiten zu definieren und Interessen zu konstruieren.

***Dabei soll es durch die sozialen Medien doch leichter geworden sein, an Menschen heranzutreten.***

Da spielt diese Unverbindlichkeit eine Rolle, die auch in den sozialen Medien verbreitet ist. Man möchte zwar viel wissen, man möchte verlinkt sein – aber beitreten und monatlich den Mitgliedsbeitrag zahlen? Diese Verpflichtungsfähigkeit hat stark nachgelassen.

***Welche vielversprechenden Lösungen haben Gewerkschaften in anderen Ländern verfolgt?***

Länder, die das Organizing-Modell verfolgen, versuchen viel offensiver, über die neuen Medien zu gehen. Und sie setzen auf sogenannte Organizer. Das sind Gewerk-

schafterInnen, die von außen in die Betriebe gehen und versuchen, Vertrauen aufzubauen und ArbeitnehmerInnen zu mobilisieren, ihre Interessen selbst zu vertreten. Über diesen Weg versuchen sie, durch **Multiplikatoreffekte** eine kritische Masse und Gegenmacht zu erzeugen.

Dieses Aktivierungselement ist zentral – und das kann man in Österreich eher schlecht. Die Gewerkschaften und die BetriebsrätInnen nehmen die ArbeitnehmerInnen eher als passiv wahr, und auch die ArbeitnehmerInnen selbst äußern auf Anfrage, dass die Gewerkschaften ihre Interessen vertreten sollen.

Ich höre das irrsinnig oft, dass Personen, die prekär beschäftigt sind, sagen: Die Gewerkschaft tut nichts für mich. Wo ist mein Vertreter? Wer steht für mich ein? Wer repräsentiert mich?

Das ist ja auch Ausdruck dessen, dass man erwartet, dass jemand etwas für eine/n macht. In Österreich mangelt es an dieser Bereitschaft zur Selbstorganisation.

Es hängt außerdem immer auch vom politisch-institutionellen Kontext ab, ob bestimmte Strategien Erfolg haben oder nicht. Das muss man immer ins Kalkül ziehen.

***Und welche Rolle spielen die Mitglieder für die Gewerkschaften?***

Die Gewerkschaften haben seit den 1960er-Jahren mit massiven Mitgliederrückgängen zu kämpfen. Darauf hat man lange nicht reagiert, was erstaunlich ist. Hintergrund dafür sind die institutionellen Machtressourcen, die die Gewerkschaften haben. Sie waren seit dem Zweiten Weltkrieg ja ganz stark in die sozialpartnerschaftlichen, kor-

poratistischen Strukturen eingebettet und sind es zum Teil immer noch. Das bedeutet, dass die Gewerkschaften bisher relativ unabhängig von ihren Mitgliederzahlen auf verschiedenen Ebenen Einfluss ausüben konnten, sowohl in der Kollektivvertragspolitik als auch in der Makropolitik – sie konnten maßgeblichen Einfluss auf den Gesetzgebungsprozess ausüben. In die Betriebe hinein wiederum können sie indirekt über den Betriebsrat Einfluss ausüben.

Tálos (der Politikwissenschaftler Emerich, Anm.) sagt, dass es einen Trend in Richtung Einflusslogik gibt. Das heißt, dass sich die Gewerkschaften an ihren hauptsächlichen Einflusspartnern orientierten und ihre Mitglieder mehr oder weniger vernachlässigten.

***Was ließ die Gewerkschaften umdenken?***

Der **Bawag-Skandal** war sicherlich ein Grund, noch viel stärker wirkte die schwarzblaue Koalition. Der heutige Präsidentschaftskandidat Andreas Khol (damals ÖVP-Klubchef, Anm.) beispielsweise ist ja mit seinem Ausspruch „Speed kills“ recht bekannt geworden. Er hat die Gesetzgebungsverfahren so rasch vonstatten gehen lassen, dass den Gewerkschaften und der Arbeiterkammer de facto eine Beteiligung am Gesetzgebungsverfahren, wie das traditionell üblich ist, kaum noch möglich war.

Zur Verteidigung der Gewerkschaften muss man aber sagen, dass bereits Anfang der 2000er-Jahre vor allem eine Gewerkschaft massive Restrukturierungsprozesse durchgemacht hat: die GPA-djp, damals nur GPA. Damals hat man Plattformen und Interessengemeinschaften eingerich-

tet. Die erste war **work@flex**, die direkt auf atypisch Beschäftigte, LeiharbeiterInnen und freie Dienstverträge abgestellt hat. Die zweite war **work@education**, die Beschäftigte im Bildungswesen als Zielgruppe hatte. Man hat versucht, Personen relativ niederschwellig über verschiedene Kommunikationskanäle anzusprechen und zur Mitgliedschaft zu bewegen, auch über das Internet oder andere Beteiligungsmöglichkeiten. Da war die GPA sicherlich eine der fortschrittlichsten Gewerkschaften.

Die anderen Gewerkschaften haben eher etwas später nachgezogen. Auch kleinere Gewerkschaften, wie die Gewerkschaft Bau-Holz, haben vor einigen Jahren begonnen, sich stärker um neue Mitgliedergruppen zu bemühen. Aber es ist natürlich aus verschiedenen Gründen nicht so einfach und vor allem sehr ressourcenintensiv, das umzusetzen.

***Sie haben unterschiedliche Strategien zur Mitgliedergewinnung untersucht. Welche anderen Varianten gab es?***

Man hat Partizipationsangebote an besonders engagierte Mitglieder gemacht. Zum Beispiel hat man versucht, Personen, die über die Interessengemeinschaften als FunktionärInnen tätig geworden sind, in die Entscheidungsstrukturen des ehrenamtlichen Apparats der Gewerkschaften zu integrieren.

Das war natürlich nicht immer so einfach und **friktionslos**, weil bisher die Strategie war, nur Personen in die ehrenamtliche Struktur zu integrieren, die vormalig BetriebsrätInnen oder PersonalrätInnen waren, sich also im Betrieb verdient gemacht haben. Den Vorsitzenden der Interessengemeinschaften hat man das aber relativ bald angeboten.

Dann gab es Kampagnen, relativ bekannt geworden ist die Schlecker-Kampagne, wo man direkt an die Filial-MitarbeiterInnen mit Informationsmaterialien herangetreten ist, um darüber aufzuklären, was die Vorteile einer betriebsrätlichen Vertretung und einer Gewerkschaftsmitgliedschaft sind.

Diesen Zugang hat man Mitte der 2000er-Jahre entwickelt und sich das quasi aus der US-amerikanischen und britischen Gewerkschaftslandschaft abgeschaut. Das wird oft unter dem Begriff des

Organizing zusammengefasst, wobei das ein sehr komplexer Begriff ist, der viel umfasst. Das Campaigning würde ich gar nicht so darunter fassen, weil Organizing an und für sich als Bottom-up-Prozess gedacht ist – und in Österreich geht es eher Top-down.

Eine sehr starke Tradition der Gewerkschaft in Österreich ist dieses Repräsentationsverständnis: Wir sind diejenigen, die die ArbeitnehmerInnen vertreten, daher sind auch wir diejenigen, die die Kampagnen vorschlagen, an denen sich die anderen beteiligen sollen.

Das basiert auf der Vorstellung, dass man die Beschäftigten bis zu einem gewissen Grad kontrollieren muss – was ja auch notwendig ist, etwa um die Friedenspflicht, die man bei Kollektivvertragsverhandlungen hat, aufrechtzuerhalten.

Das ist ja der Deal der Sozialpartnerschaft bzw. jener mit den Arbeitgebern: Ihr setzt euch mit uns an den Verhandlungstisch, und wir sorgen dafür, dass es keine Streiks gibt. Das wird auch von beiden Seiten als Vorteil betrachtet, weil die Wirtschaftsseite sonst wenig Interesse daran hätte, sich jährlich zu Kollektivvertragsverhandlungen zusammensetzen.

***Noch einmal zurück zum Organizing: Da geht es also darum, Voraussetzungen zu schaffen, damit sich die ArbeitnehmerInnen organisieren können?***

Das wäre die Grundidee. In den USA ist es ja aus einem Ressourcenmangel heraus entstanden, weil es gar nicht so viele Personen gab, die in der Gewerkschaft gearbeitet haben und die für die ArbeitnehmerInnen eintreten hätten können. Deshalb sind sie es umgekehrt angegangen. Es ging darum, ArbeitnehmerInnen in die Lage zu versetzen bzw. sie darin zu unterstützen, sich selbst zu organisieren.

Natürlich wird dieses System angepasst, wenn man es auf Österreich überträgt. Und das macht ja durchaus Sinn, weil sozialpartnerschaftliche Strukturen hierzulande zum Teil noch intakt sind. Insofern wurden hier Hybride eingesetzt, also Kombinationen aus sozialpartnerschaftlichen und partizipationsorientierten Elementen.

***In Österreich hält man am System der Kollektivverträge fest. Haben die***

***Vertretungen der ArbeitnehmerInnen also doch noch ein großes Gewicht?***

Das hat unter anderem einen ganz spezifischen Grund, der international auch immer wieder bewundert wird: Wir haben in der Wirtschaftskammer die Pflichtmitgliedschaft. Dadurch gilt in den Bereichen, wo die Wirtschaftskammer auf der Arbeitgeberseite verhandelt – und das ist in den meisten Bereichen so –, automatisch der Branchenkollektivvertrag für alle Mitglieder, sprich alle Unternehmen. Das heißt, selbst wenn Unternehmen sich nicht an den Verhandlungstisch setzen, müssen sie mit dem Ergebnis leben. Das ist also durchaus ein Anreiz – und es ist eine wichtige institutionelle Machtressource, die Gewerkschaften in Österreich haben.

Genau hier hat die schwarz-blaue Regierung versucht, Druck zu machen. Sie hat damit argumentiert, dass die Legitimität der Pflichtmitgliedschaft fehlt, nicht nur in der Wirtschaftskammer, sondern vor allem in der Arbeiterkammer. Die einfache Erklärung war: Wozu brauchen wir zwei Strukturen? Es gibt ja die Gewerkschaften als freiwillige Mitgliederorganisationen. Das Problem ist nur, dass die wenigsten wissen, was damit verbunden wäre, wenn man die Wirtschaftskammer tatsächlich in dieser Pflichtmitgliedschaftsstruktur abschafft. Dann würde man mittelfristig nämlich das Kollektivvertragssystem massiv schwächen. Weil die Wirtschaftsseite dann wenig Anreiz hat, sich mit den ArbeitnehmerInnen zu Kollektivvertragsverhandlungen zu treffen.

Das wurde dann als so gravierende Folge angesehen, dass man im Jahr 2007 die Pflichtmitgliedschaft in den Verfassungsrang gehoben hat. Ob das jetzt viel bringt, ist eine andere Frage, aber es ist natürlich ein Symbol: Das ist uns wichtig, das ist ein Teil der österreichischen Kultur.

***Wir danken Ihnen für das Gespräch.***

***Das Interview führte Sonja Fercher für Arbeit&Wirtschaft.***

---

Schreiben Sie Ihre Meinung  
an die Redaktion  
[aw@oegb.at](mailto:aw@oegb.at)



# Er organisierte doch

*Mitgliederwerbung brauchte in undemokratischen Zeiten viel Standfestigkeit. Weil mutige Männer und Frauen nicht aufgaben, wuchs die Gewerkschaft.*

Mitgliederwerbung für die Gewerkschaftsbewegung erforderte von Anfang an viel Stehvermögen und vor allem in der Gründungsphase zu Kaisers Zeiten immer wieder den Mut zu einem Neustart. Der Widerstand der Unternehmensführungen, der ja auch noch im 21. Jahrhundert nicht ganz unbekannt ist, hatte noch keinerlei gesetzliche Schranken ... und der Angst um den Job war oft nur schwer beizukommen. Manchmal ging das bis zum Auflösen eines lokalen Gewerkschaftsvereins wie bei den Fassbindern der Schwechater Brauerei.

*Mit der Niederwerfung des Streiks war auch die Organisation für Jahrzehnte aus dem Königreich Dreher mit Stumpf und Stiel ausgerottet. Es wurde nach Aufnahme der Arbeit eine kleine Lohn-erhöhung erreicht, aber es wurde jedem einzelnen bei Androhung der sofortigen Entlassung auf das strengste verboten, dem Verein anzugehören. ... Die Kollegen ließen sich bedauerlicherweise einschüchtern und mit dem war die Organisation für Schwechat besiegelt.*

Besonders schwierig war die Situation in den Tabakfabriken, denen als Staatsunternehmen zusätzliche Machtmittel zur Verfügung standen. Aber nach vielen Rückschlägen gelang es doch, dort erste Mitglieder zu werben und mit ihnen Organisationskerne aufzubauen.

*Gestützt auf die Bewegung und mit dem Gefühl, nicht mehr ganz allein zu stehen, unternahmen die Tabakarbeiter*

*nochmals den Versuch, sich gewerkschaftlich zu organisieren. Und dieser Versuch gelang. Trotz Warnung von Seiten der Generaldirektion musste diese zusehen, wie die Tabakarbeitervereine immer größer wurden.*

Auch die Schwächeren Arbeiter konnten noch in der Monarchie gewonnen werden, dank überzeugter GewerkschafterInnen, die trotz Verfolgung und Strafdrohung nicht aufgaben. Von einem solchen Mann berichtete Franz Schefzik, der es vom Bäckerlehrling zum Krankenkassendirektor in Baden bei Wien brachte.

*Im September erhielten wir einen neuen Helfer (Ofenarbeiter) namens Anton Rubittel, welcher im Jahre 1884 unter dem Ausnahmezustand nach Mähren abgeschoben und gegen Revers in Niederösterreich, aber nicht in Wien arbeiten durfte, jedoch unter der Bedingung, dass er in keiner Organisation eine Funktion annehmen dürfe. Letzteres hat er begreiflich gehalten, aber organisiert hatte er doch. Noch im selben Jahr entstand die 1891 aufgelöste Ortsgruppe der Bäckereiarbeiter Wiens und Niederösterreichs unter Rubittels geistiger Leitung. Vater Rubittel hielt während der Tafelarbeit seine Vorträge. Spannend und instruktiv wirkten diese auf uns alle. Ich sah zu ihm auf wie ein Gläubiger zu seinem Gott.*

*Am 26. September 1896 war Generalversammlung der Ortsgruppe Mödling*



Ohne Demokratie musste Mitgliederwerbung für die Gewerkschaft oft im Geheimen, in unbeobachteten Momenten während der Arbeit erfolgen, im demokratischen Österreich kann eine Werbekampagne von Großplakaten und Werbemitteln wie solchen Aufklebern der Kampagne um 2005 begleitet werden.

*... und ich bat, obwohl noch Lehrling, daran teilnehmen zu dürfen, worauf er, erstaunt über meine Bitte, einwilligte, aber gleichzeitig auch seiner Freude darüber Ausdruck gab ... Vor der Wahl der Funktionäre ersuchte ich um das Wort und bat um Aufnahme in den Verband. Beifällig erfolgten diese sowie auch meine Wahl zum Bibliothekar der fünfundachtzig vorhandenen Bücher, zu deren eifrigsten Leser ich gehörte.*

Ausgewählt und kommentiert  
von Brigitte Pellar  
brigitte.pellar@aon.at



# Erfolgreich werben

*Die Chancen für ein erfolgreiches Mitgliederwerbegespräch stehen sehr gut: Rund 70 Prozent der Noch-Nicht-Mitglieder halten Gewerkschaften für wichtig.*

**Willi Mernyi**

Kampagnenkoordinator Werbekampagne

**W**ir müssen werben“, „Mitgliederwerbung, Mitgliederwerbung“, „Wer nicht wirbt, der stirbt“, „Mitgliederwerbung ist eine Kernaufgabe der Gewerkschaft“: Wer kennt sie nicht, diese wunderbaren Stehsätze, die zwar laut gesprochen, bestimmt formuliert, aber allzu oft ganz und gar kraft- und saftlos rüberkommen. Wir wissen, dass diese Sätze natürlich inhaltlich richtig sind. Aber genauso wissen wir, dass es leichter gesagt als getan ist.

## Selbstbewusst

Wenn wir für die österreichische Gewerkschaftsbewegung werben, können wir das selbstbewusst angehen. Aus vielen Untersuchungen und Studien wissen wir, dass nur ein ganz kleiner Teil der ArbeitnehmerInnen die Gewerkschaften grundsätzlich infrage stellt oder gar ablehnt.

Der größte Teil der Noch-Nicht-Mitglieder lehnt sie nicht ab, sondern hat andere Gründe, noch nicht beigetreten zu sein. Es wäre allerdings ein Trugschluss, dass eine positive Einschätzung der Gewerkschaft auch automatisch zur Mitgliedschaft führt. Wir kennen ja den Unterschied zwischen „theoretischer Einsicht“ und „praktischer Handlung“.

Es gibt Hunderttausende, die uns grundsätzlich positiv gegenüberstehen, aber den konkreten Schritt, die Mitgliedsanmeldung zu unterschreiben, noch nicht getan haben. Diese Lücke ist

unser Potenzial. Das IFES-Institut hat in einer Untersuchung Noch-Nicht-Mitglieder gefragt, für wie wichtig sie starke Gewerkschaft halten. 35 Prozent der Noch-Nicht-Mitglieder sagen, dass sie Gewerkschaft für sehr wichtig halten. 34 Prozent halten uns für eher wichtig. In Summe halten also rund 70 Prozent der Noch-Nicht-Mitglieder die Gewerkschaften für wichtig. Einer der am häufigsten genannten Gründe, warum jemand noch nicht Mitglied ist, ist schlichtweg der, noch nie auf eine Mitgliedschaft angesprochen worden zu sein.

Wir sprechen absichtlich nicht vom Nicht-Mitglied (derzeitiger Zustand), sondern vom Noch-Nicht-Mitglied, also dem Zustand, in dem sich die Person vor unserem erfolgreichen Mitgliederwerbegespräch befindet.

## Dialog statt Monolog

Wenn unsere GesprächspartnerInnen reden, haben wir genug Zeit zum Führen – und zwar zum Führen durch Fragen. Nur dann erkennen wir, was unseren GesprächspartnerInnen wichtig ist. Diejenigen, die reden, reden und reden, die GesprächspartnerInnen nicht zu Wort kommen lassen und am Ende eine Unterschrift durch rhetorischen Druck erreichen, haben zwar am Ende vielleicht eine Mitgliedsanmeldung in der Hand, werden aber wohl ein Leben lang auf die Einzahlung des ersten Mitgliedsbeitrages warten.

Wollen wir überzeugte Mitglieder oder bloß jemandem eine Mitgliedschaft aufs Auge drücken? Die Antwort

## BUCHTIPP

Roman Hebenstreit,  
Willi Mernyi:  
**Das erfolgreiche  
Mitgliederwerbegespräch**  
Hörbuch zur professionellen  
Unterstützung zur  
Mitgliederwerbung



Gratis-Bestellung unter:  
[mitgliederwerbung.oegb.at](http://mitgliederwerbung.oegb.at)

ist klar: Wir brauchen nicht nur Mitglieder, sondern MitstreiterInnen! In der Vergangenheit waren die besten WerberInnen jene mit den besten Antworten. In Zukunft sind die besten WerberInnen die mit den besten Fragen!

## Warum-Frage

Im politischen Kontext ermuntern wir BetriebsrätInnen, JugendvertrauensrätInnen und PersonalvertreterInnen, anderen politisch engagierten Menschen immer wieder die Frage nach dem Warum zu stellen.

Wer sich in einer politischen Debatte nie die Frage nach dem Warum stellt, wird nun an der Oberfläche dahin argumentieren und auch dahin agieren. Warum ist eine Situation, wie sie ist? Wer profitiert davon, dass sie so ist? Warum hat der Profiteur wenig Interesse, die Situation zu verändern? Und, und, und ... All diese Fragen spielen in unserer politischen Arbeit eine ganz wichtige Rolle.

Wer allerdings die Frage nach dem Warum stellt, kommt auf den Grund

**Die besten WerberInnen sind jene mit den besten Fragen. Dies zu beherzigen macht Gespräche mit Noch-Nicht-Mitgliedern deutlich produktiver, denn man hat die Chance, dass Interessierte vielleicht sogar spannende Lösungen vorschlagen.**



des Problems. Allerdings ist Vorsicht geboten, denn in mancher Situation kann sich die Frage nach dem Warum zu einem Bumerang entwickeln. Wenn wir auf die Frage: „Bist du schon Gewerkschaftsmitglied?“, die Antwort bekommen: „Nein“, neigen wir dazu zurückzufragen: „Warum nicht?“ Das Problem dabei: Mit dieser Frage rufe ich bei meinem Gegenüber eine Begründungskette ab, warum es nicht Mitglied ist. Und mit jedem Argument, das dem Noch-Nicht-Mitglied einfällt, warum es noch nicht Mitglied ist, festigt sich sein oder ihr Standpunkt.

## Lösungsorientiert

In Wirklichkeit argumentiert das Noch-Nicht-Mitglied nicht nur seinen Standpunkt, sondern es erklärt auch sein Verhalten.

Wenn uns ein Mensch sein Verhalten erklärt, ist es für uns umso schwieriger, ihn oder sie darauf hinzuweisen, dass dieses Verhalten aus unserer Sicht eigentlich falsch ist und dass wir es ändern wollen. Dies wird uns unter solchen Vorzeichen aber nur schwer gelingen. Wir erschweren uns damit also das Werbegespräch sogar selbst. Stattdessen brauchen wir Gründe für die Mitgliedschaft, Vorschläge für die Mitgliedschaft.

Das heißt, statt zu fragen: „Was stört dich am ÖGB?“, wäre es doch viel sinnvoller, lösungsorientiertere Fragen zu stellen: „Okay, stelle dir einmal vor, du wärst ÖGB-PräsidentIn/Vorsitzende(r) deiner Gewerkschaft/Betriebsratvorsitzende(r)/PersonalvertreterIn, was würdest du ändern?“ Auch wenn das Noch-

Nicht-Mitglied hier vielleicht Widerstand aufgrund der Fragestellung versucht, bleiben wir drauf: „Was würdest du konkret ändern?“

## Vorschläge

Und all das, was vorher als Vorwurf kam, wie zum Beispiel: „Ihr seid viel zu männlich orientiert“, „Ihr seid viel zu angepasst am sozialpartnerschaftlichen Kuschelkurs“, „Ihr seid in eurer Aktivität viel zu feige“ etc., kommt zwar jetzt auch, aber nicht mehr als Kritik, nicht mehr als Grund für eine Nicht-Mitgliedschaft, sondern es kommt jetzt als Lösungsvorschlag.

» Wer vorher behauptet hat: „Ihr seid viel zu angepasst am sozialpartnerschaftlichen Kuschelkurs“, behauptet jetzt: „Ich wünsche mir kämpferische Gewerkschaften.“

» Wer vorher behauptet hat: „Ihr seid viel zu männlich orientiert“, sagt jetzt: „Ich würde, wenn ich etwas zu reden hätte, Maßnahmen ergreifen, damit mehr Frauen sich aktiv an der Gewerkschaftsarbeit beteiligen.“

» Wer vorher gesagt hat: „Ihr seid in eurer Aktivität viel zu feige“, sagt jetzt: „Mutiger müssten wir sein!“

Diese Beispiele zeigen, wie aus Kritik und Gründen für die Nicht-Mitgliedschaft auf einmal Lösungsvorschläge werden. Es liegt auf der Hand, dass es einfacher ist, eine Person zu werben, die sagt: „Ich wäre ja dabei, wenn ...“, als

jemand zu werben, der sagt: „Ich bin nicht dabei, weil ...“

Nachdem wir gehört haben, welche Vorschläge das Noch-Nicht-Mitglied für eine Mitgliedschaft bei der österreichischen Gewerkschaftsbewegung hat und welche Reformen und Veränderungen es sich wünscht, gilt es ein weiteres Mal aufzupassen. Schließlich wollen wir nicht wieder in die Falle tappen, erneut zu argumentieren.

## Gekonnt nachfragen

Vielmehr fragen wir hier gekonnt nach: „Was würde das bedeuten?“ Oder: „Welche konkreten Schritte würdest du dann einleiten?“ Mit jeder Frage identifiziert sich unser Noch-Nicht-Mitglied mit seiner Mitgliedschaft und mit der Möglichkeit, hier gestaltend bzw. verbessernd zu wirken. Wir erhalten mit dieser Methode tiefe Einblicke auf die Landkarte unseres Noch-Nicht-Mitglieds, aber immer lösungsorientiert statt problemzentriert. Somit steigen auch die Chancen, nicht nur ein Mitglied, sondern einen Mitstreiter oder eine Mitstreiterin zu gewinnen. Wir wünschen viel Erfolg!

Internet:

Audio-Hörbuch zum erfolgreichen MitarbeiterInnengespräch:  
[mitgliederwerbung.oegb.at](http://mitgliederwerbung.oegb.at)

Schreiben Sie Ihre Meinung  
an den Autor  
[willi.mernyi@oegb.at](mailto:willi.mernyi@oegb.at)  
oder die Redaktion  
[aw@oegb.at](mailto:aw@oegb.at)

# Gemeinsam anpacken

*Der Arbeitsalltag ist nicht immer einfach, häufig treten diverse Probleme auf. Mit einem Betriebsrat im Rücken erreicht man viel mehr als allein.*

Amela Muratovic  
ÖGB Kommunikation

**M**it dem Chef hitzige Debatten führen, ein offenes Ohr für die Probleme der MitarbeiterInnen haben, sich um die korrekte Einstufung und neue Stühle für die KollegInnen kümmern – das sind nur einige Aufgaben, die den Arbeitsalltag einer Betriebsrätin oder eines Betriebsrates kennzeichnen. Für viele österreichische ArbeitnehmerInnen sind sie so selbstverständlich wie die Betriebskantine. Bei Unklarheiten werden einfach BetriebsrätInnen um Rat und Hilfe gefragt. Selbstverständlich ist auch, dass sie bei größeren Auseinandersetzungen, aber auch bei drohenden Betriebsschließungen an vorderster Front stehen und die KollegInnen bei Protesten und Demonstrationen anführen. Genau das tat auch Snjezana Brajinovic, Betriebsratsvorsitzende der mittlerweile insolventen Supermarktkette Zielpunkt.

## Kampf für KollegInnen

Im Dezember vergangenen Jahres meldete Zielpunkt Insolvenz an, und das verfrühte „Weihnachtsgeschenk“ – kein Gehalt, kein Weihnachtsgeld – schockierte nicht nur die betroffenen MitarbeiterInnen, sondern stieß auch auf große Empörung in der Bevölkerung. Brajinovic kümmerte sich um ihre KollegInnen, kämpfte um ihre Ansprüche und ließ kein gutes Haar an der Geschäftsführung und Zielpunkt-Eigentümer Pfeiffer. Zumindest gab es eine gute Nachricht für die Zielpunkt-Beschäftigten: Der **Insolvenz-Entgeltfonds** konnte bis Weihnachten die offenen November-Gehälter sowie das Weihnachtsgeld auszahlen. Der ÖGB und die Arbeiterkammer brachten Forderungen in der Höhe von 5,4 Millionen Euro für die Betroffenen ein, der Masseverwalter hatte alle Ansprüche anerkannt. Ebenso bekamen Zielpunkt-Lehrlinge die Zusage, dass sie ihre Ausbildung bei einer der anderen Supermarktketten Österreichs fortsetzen können.

## Gemeinsam mehr erreichen

Wie man an der Zielpunkt-Pleite sieht, kann ein Betriebsrat die Situation der Beschäftigten eines Betriebes verbessern oder so gut wie möglich erleichtern. Trotzdem gibt es immer wieder Stimmen, die behaupten, BetriebsrätInnen seien unnötig, sie würden doch nur mit dem Chef herumsitzen und viel zu viel Kaffee trinken.

Es gibt auch diejenigen, die meinen, sie bräuchten keinen Betriebsrat, weil sie alles allein regeln können. So ähnlich dachte auch viele Jahre Michael Schnabel, seit 1981 bei Siemens beschäftigt. „Ich bin doch nicht auf den Mund gefallen. Ich brauche niemanden, der mich unterstützt“, schildert er seine frühere Einstellung. Mittlerweile ist Schnabel seit rund 15 Jahren selbst Betriebsrat und im Einsatz für seine KollegInnen – vor allem für die jüngsten unter ihnen. „Ich wurde immer wieder um Hilfe gebeten, und so kam es einige Zeit später, dass ich in diese Funktion hineinstolperte“, so der 50-jährige Elektroenergie-techniker. Siemens bildet österreichweit

rund 400 Lehrlinge aus, davon rund 180 Lehrlinge in Wien, die Schnabel gemeinsam mit dem Jugendvertrauensrat-Team betreut. Sie vermitteln zwischen Lehrlingen, wenn es zu Schwierigkeiten und Auseinandersetzungen kommt, unterstützen sie bei arbeitsrechtlichen, lerntechnischen, aber auch privaten Problemen. „Wenn es Schwierigkeiten in der Ausbildung, bei der Matura oder auch in der Berufsschule gibt, versuchen wir, eine akzeptable Lösung für alle Betroffenen zu finden“, berichtet der Lehrlingsbetreuer. Besonders wichtig ist für ihn, dass junge ArbeitnehmerInnen kurz vor der FacharbeiterInnen-Prüfung diverse Dienststellen durchlaufen und in den Lehrwerkstätten gut vorbereitet werden. „Es ist nicht immer einfach, alle Aufgaben zu erfüllen. Manchmal ist es echt ein hartes Brot, aber gemeinsam schaffen wir es immer“, betont Schnabel die gute Zusammenarbeit mit seinen jungen KollegInnen.

## Keine billige Arbeitskraft

Dass es Lehrlingen im Betrieb gut geht und sie eine ordentliche Ausbildung bekommen, das liegt auch Berend Tusch am Herzen. „Beginnend mit dem ersten Tag in der Arbeitswelt stehe ich diesen als Support zur Verfügung“, sagt der Betriebsratsvorsitzende der Austria Trend Hotels. Oft werden Jugendliche als unfähig oder nicht engagiert bezeichnet. Tusch versucht die Lehrlinge zu coachen, aber auch mit dem Management Maßnahmen zu setzen, damit Strukturen geschaffen werden, um Lehrlingen das Berufsbild als Ganzes zu vermitteln.



**Mit BetriebsrätInnen im Rücken sind die ArbeitnehmerInnen in einer deutlich stärkeren Position, um ihre Interessen gegenüber den Arbeitgebern zu vertreten und unterschiedlichste Probleme zu lösen.**



„Ich schaue darauf, dass genügend AusbilderInnen vor Ort sind, die den Lehrlingen alles beibringen, was sie für ihre Ausbildung brauchen. Ich zeige auf, dass Lehrlinge nicht als billige Arbeitskraft ausgenutzt werden dürfen“, erzählt er aus seiner Tätigkeit. Unter anderem hat er gemeinsam mit dem Unternehmen eine Lehrlingsakademie ins Leben gerufen, die die sozialen Kompetenzen schult und fördert. „Ich wache mit Argusaugen darüber, dass Gesetze und Vereinbarungen auf beiden Seiten eingehalten werden. Kontrolle und Sanktionen sind das Um und Auf“, erklärt der Betriebsratsvorsitzende.

### Nach Lösungen suchen

Vor allem junge ArbeitnehmerInnen kennen sich häufig nicht aus oder trauen sich nicht, ihre Rechte beim Arbeitgeber einzufordern. Der Betriebsrat kann die Interessen der ArbeitnehmerInnen gegenüber dem Arbeitgeber besser durchsetzen, als der oder die einzelne ArbeitnehmerIn es könnte.

In Betrieben mit Betriebsrat werden Beschäftigte besser in betriebliche Prozesse miteinbezogen. Die Mitbestimmung von BetriebsrätInnen reicht von der Gestaltung der Arbeitsplätze und -zeiten bis zur Einstellung und Versetzung. „Junge ArbeitnehmerInnen machen oft Fehler, die unnötig sind und sie in Schwierigkeiten bringen können. Sie kommen zum Beispiel zu spät zur Arbeit, haben Schwierigkeiten in der Berufsschule oder vergessen die Krankheitsbestätigung“, erzählt Tamara Punz, Jugendvertrauensrätin bei der

Mediaprint. In solchen Situationen versucht Punz zuerst in Gesprächen mit Betroffenen zu erfahren, was passiert ist und wieso. Danach wird mit den LehrausbildnerInnen und der Personalabteilung nach einer gemeinsamen Lösung gesucht. Mit dem Betriebsrat sorgt die Jugendvertrauensrätin dafür, dass bei Problemen immer jemand zur Stelle ist und man die Lehrlinge nicht sich selbst überlässt.

### Auf der sicheren Seite

Nicht nur in der Lehrlingsbetreuung sind BetriebsrätInnen und JugendvertrauensrätInnen ein zuverlässiger Partner in der Arbeitswelt. Sie stehen ArbeitnehmerInnen immer beratend zur Stelle: sowohl bei Dienstantritt, wenn es um die korrekte Einstufung geht, als auch während der Beschäftigung, wenn Seminare für alle MitarbeiterInnen ausgearbeitet werden sollen. Und wenn ArbeitnehmerInnen wünschen, das Dienstverhältnis aufzulösen, klären sie über Möglichkeiten, Fristen, offene Abrechnungen und Dienstzeugnis auf.

„Als Betriebsrat weiß auch ich nicht alles. Eine gut funktionierende Rechtsabteilung ist für meine Arbeit sehr wichtig. Meine Kollegen erwarten sich nicht Halbwissen, sondern seriöse Auskünfte“, so Tusch. „Gewerkschaften und Arbeiterkammer bieten viele Angebote, wie etwa Informationsmaterial zu Belastung am Arbeitsplatz und präventive Maßnahmen, an, die ich meinen KollegInnen im Betrieb zur Verfügung stellen kann.“ Er fügt hinzu, dass Gewerkschaften und Arbeiterkammer ihn dabei un-

terstützen, sein Wissen auf dem laufenden Stand zu halten, ihm die Möglichkeit geben, sich mittels Plattformen mit KollegInnen seiner Branche, aber auch mit anderen auszutauschen und deren Ressourcen zu nutzen. „Wenn ich nicht helfen kann, dann weiß ich, wer es kann. Unsere Lehrlinge wissen, dass sie sich auch an die Gewerkschaftsjugend wenden können. Die ÖGJ bietet diverse Unterstützung an, wie etwa bei der Führerscheinprüfung“, sagt Schnabel.

Diese Beispiele verdeutlichen, wie wichtig ein Betriebsrat ist. Debatten um Schichtpläne, Pausenzeiten, Beginn und Ende der Arbeitszeit, Urlaubspläne, Ausbildung, Freizeitgestaltung oder gar umfassende Fragen wie die Einführung von flexibler Arbeitszeit und Altersteilzeit: Mit BetriebsrätInnen im Rücken sind die ArbeitnehmerInnen in einer deutlich stärkeren Position, um ihre Interessen gegenüber den Arbeitgebern zu vertreten und unterschiedlichste Probleme zu lösen.

Blogtipp:

Österreichischer Gewerkschaftsbund:  
[www.oegb.at](http://www.oegb.at)

Portal der Arbeiterkammern:  
[www.arbeiterkammer.at](http://www.arbeiterkammer.at)

Österreichische Gewerkschaftsjugend:  
[www.oegj.at](http://www.oegj.at)

Schreiben Sie Ihre Meinung  
an die Autorin  
[amela.muratovic@oegb.at](mailto:amela.muratovic@oegb.at)  
oder die Redaktion  
[aw@oegb.at](mailto:aw@oegb.at)

# Geld oder Leben? Beides natürlich!

*In den jährlichen Kollektivvertragsverhandlungen geht's um viel mehr als um Lohn- und Gehaltserhöhungen.*

**Rudolf Wagner**

*Wirtschaftsbereichssekretär in der GPA-djp und Verhandlungsleiter der Angestellten bei den KV-Verhandlungen der Metallindustrie*

**W**ie lange dauern Verhandlungen? Was gab es zu essen? Wie „hart“ wurde verhandelt? Fragen wie diese werden GewerkschafterInnen rund um die Kollektivverhandlungen leider allzu oft gestellt. Dabei geht es bei diesen Verhandlungen um etwas sehr Handfestes, nämlich um fundamentale Fragen der Verteilung von Geld und Zeit. Unsere Arbeitszeit ist Lebenszeit. Sie ist somit Eigentum und wichtigstes Tauschmittel der Beschäftigten, das sie gegen Lohn oder Gehalt hergeben. Genau das ist jedes Jahr aufs Neue Thema der Kollektivvertragsverhandlungen.

## Gerechte Verteilung der Ernte

Gewerkschaften versuchen in diesen Verhandlungen mehrere Interessen der ArbeitnehmerInnen durchzusetzen. Dazu gehört etwa der Inflationsausgleich: Die Beschäftigten sollen sich mit den von ihnen erarbeiteten Löhnen und Gehältern nicht weniger leisten können, nur weil die Lebenshaltungskosten steigen. Ein weiteres Thema ist die gerechte Verteilung der Produktivitätssteigerungen, sodass diese nicht nur Arbeitgebern zugutekommen, sondern auch die ArbeitnehmerInnen für ihre Mehrleistung entsprechend mehr Geld oder bezahlte Freizeit erhalten. So wurde etwa im Kollektivvertrag der Metaller erreicht, dass der 31. Dezember nun bei Fortzahlung des Entgelts arbeitsfrei ist. Eine innovative Möglichkeit trägt den Titel „Freizeitop-

tion“. Das bedeutet, dass Beschäftigte in zahlreichen Kollektivverträgen ihre Ist-Lohn-Erhöhung in freie Tage tauschen können. Das ist uns deshalb wichtig, weil in Österreich pro Jahr über 270 Millionen Überstunden geleistet werden. Die durchschnittliche Wochenarbeitszeit liegt dabei bei rund 42 Stunden. Damit gehört Österreich zu den Ländern mit den längsten Arbeitszeiten in Europa. Während viele Beschäftigte unter langen Arbeitszeiten leiden, steigt gleichzeitig die Arbeitslosigkeit auf neue Rekordhöhen. Deshalb setzen wir uns für kürzere Arbeitszeiten und bessere Arbeitszeitkontrolle ein. In Sachen Gleichstellung der Geschlechter wiederum haben wir erreicht, dass in vielen Kollektivverträgen die Vordienstzeiten angerechnet werden. Dies bringt für Frauen in Verbindung mit Kinderbetreuungszeiten Vorteile. Ein anderer wichtiger Schritt in Richtung Gleichstellung war die Einführung eines Mindestgehalts von 1.700 Euro.

Wie kämpferisch laufen Kollektivvertragsverhandlungen nun eigentlich ab? Meistens lässt sich die Atmosphäre mit „höflich im Ton, aber in der Sache hart“ charakterisieren. Bei Respektlosigkeiten wie etwa im Jahr 2010, als bei den Kollektivvertragsverhandlungen Metall die Arbeitgeber vom erhöhten Podium aus den GewerkschafterInnen (weiter unten sitzend) die „Wirtschaftswelt“ erklären wollten, stehen wir auch gelegentlich einmal auf. Verhandelt wird auf Augenhöhe!

Während wir mit unseren Sozialpartnern an der fairen Entlohnung der ArbeitnehmerInnen und an fairen Arbeitsbedingungen arbeiten, versuchen „WirtschaftsversteherInnen“ aus Politik und einschlägigen Institutionen, Gewerkschaften

## BUCHTIPP

Joseph Stiglitz:

**Reich und Arm**

Verlag Siedler, 512 Seiten,  
2015, € 25,70

ISBN: 978-3-8275-0068-7



**Bestellung:**

[www.diefachbuchhandlung.at](http://www.diefachbuchhandlung.at)

öffentlich unter Druck zu setzen. Eines der beliebtesten Schlagworte dabei ist die Wettbewerbsfähigkeit. Sie scheint für Unternehmen und die EU-Kommission eine fundamentale Glaubensfrage zu sein, der sich alles und alle unterzuordnen haben. Für die Beschäftigten allerdings bedeutet es oft den Verkauf der eigenen Lebens- bzw. Arbeitszeit um nahezu jeden Preis – ohne garantierte Gegenleistung.

Das Thema „Wettbewerbsfähigkeit“ wird GewerkschafterInnen gerne bei Verhandlungen als Argument „aufgetischt“. Da sind wir gerne dabei, wenn es um „fairen Mitbewerb“ geht, der nachhaltig ist und nicht auf Kosten von Beschäftigten und Umwelt geht. Hingegen haben wir kein Verständnis für die Unzahl an UnternehmensberaterInnen und WirtschaftsanwälInnen, die sich meist auf Kosten der Beschäftigten eine „goldene Nase“ verdienen und Unternehmen zu Outsourcing, Verlagerungen oder Umstrukturierungen raten. Fragt man einige Jahre später nach den Ergebnissen, wird man selten fündig. Ein Schelm, wer dahinter Böses vermutet! BetriebsrätInnen und GewerkschaftssekretärInnen könnten allein mit Geschichten über absurde Folgen von Verlagerungen ganze Bücher füllen. So wurde beispiels-



**Jeder und jede einzelne Beschäftigte hat es selbst in der Hand, eine bessere Durchsetzung seiner/ihrer Interessen bei den KV-Verhandlungen zu erreichen: als Gewerkschaftsmitglied!**

weise Beschäftigten angeboten, nach China zu übersiedeln, um die KollegInnen in China bei der – ausgelagerten – Arbeit zu unterstützen.

### **Fragwürdige Druckmittel**

Auch mit „Standortrankings“ wird versucht, Forderungen der ArbeitnehmerInnen in die Schranken zu weisen. Das WEF (World Economic Forum) erstellt jedes Jahr einen Bericht, der vorgibt, die Wettbewerbsfähigkeit verschiedener Staaten zu analysieren und zu reihen (Global Competitiveness Report). Ende September 2015 wurde das neue Standortranking veröffentlicht, bei dem sich Österreichs Position um zwei Plätze auf den 23. Platz verschlechtert hat. Das ist natürlich Wasser auf die Mühlen all jener, die seit Jahren neoliberale Reformen predigen und in diesen den Ausweg aus der wirtschaftlichen Stagnation sehen. Dabei basieren Rankings auf willkürlichen Annahmen, einer intransparenten Auswahl sowie Gewichtung der Maßzahlen und auf einer mangelhaften statistischen Methodologie. So besteht das Ranking beispielsweise zu 60 Prozent aus Befragungen von ManagerInnen.

In seinem aktuellen Ranking bewertet das WEF das System der Lohnverhandlungen (Kollektivvertrag) selbst als negativ – und zwar nicht, weil das erwiesenermaßen zu einer schlechteren wirtschaftlichen Performance führen würde, sondern weil es vorab als negatives Kriterium konstruiert wurde. Dies wird in den Medien leider nicht hinterfragt, sondern es wird nur über ein Aufholen oder Zurückfallen in der Rangliste berichtet. Die mitgelieferte Ideologie wird oft unhinterfragt übernom-

men, womit zumindest unbewusst, wenn nicht gar absichtlich neoliberale Stimmungsmache gemacht wird. Fazit: Wenn das Ranking den Umsetzungsgrad neoliberaler Politik ausdrückt, dann sollte einem/einer ein Spitzenplatz nicht wirklich ein Anliegen sein. Nicht nur private Institutionen wie das WEF haben die Wettbewerbsfähigkeit ganz oben auf die Tagesordnung gesetzt. Die EU-Kommission etwa will „Wettbewerbsfähigkeitsräte“ einsetzen. Die brauchen wir so sehr wie Zahnschmerzen, denn diese Räte sollen auch gleich die Entwicklung der Lohnpolitik (z. B. in Verbindung mit Kollektivvertragsverhandlungen) überwachen. Wichtiger wären da etwa „Räte für soziale Sicherheit und Verteilungsgerechtigkeit“ – als Korrektiv für neoliberale Auswüchse in Politik und Wirtschaft.

### **Flexible Arbeit?**

„Arbeit, wenn Arbeit da ist!“, meinen VertreterInnen der Wirtschaft und versuchen damit, Stimmung für eine weitere Flexibilisierung der Arbeit zu machen. Klingt gut, gäbe es da nicht dieses kleine Detail: Für die Arbeitsbeschaffung sind nicht die Beschäftigten, sondern die Unternehmen verantwortlich. Und: Arbeitszeitflexibilisierung ist keine Einbahnstraße. Wer in Kollektivverträgen dazu Regelungen will, muss mit uns als Gewerkschaften einen fairen Interessenausgleich für die Beschäftigten schaffen. Denn die Beschäftigten „haben nichts zu verschenken“.

Kollektivvertragsverhandlungen folgen im Übrigen sehr einfachen Regeln: Je mehr Mitglieder Gewerkschaften haben, desto mehr können sie die Interessen ihrer

### **INFO & NEWS**

Kollektivverträge sind überbetriebliche schriftliche Vereinbarungen, die in der Regel zwischen Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden abgeschlossen werden. Regelungen in Kollektivverträgen dürfen durch Betriebsvereinbarungen und Arbeitsverträge nicht verschlechtert werden.

Im KV sind alle wichtigen wechselseitigen Rechte und Pflichten aus einem Arbeitsverhältnis geregelt. Es geht vor allem um Entlohnung (Mindestgehälter bzw. Mindestlöhne), Sonderzahlungen (Urlaubs- und Weihnachtsgeld) und Arbeitszeit. Der Zweck des Kollektivvertrags ist, für eine möglichst große Anzahl von ArbeitnehmerInnen sowie für alle Branchen und Regionen sachgerechte Lohn- und Arbeitsbedingungen festzulegen.

Mitglieder durchsetzen. Jede/r einzelne Beschäftigte hat es daher selbst in der Hand, „ihre/seine“ Gewerkschaft bei Kollektivvertragsverhandlungen zu unterstützen: als Gewerkschaftsmitglied!

Internet:

FALTER Ökonomie:  
[tinyurl.com/hykezql](http://tinyurl.com/hykezql)

Kollektivvertrags-Plattform:  
[www.kollektivvertrag.at](http://www.kollektivvertrag.at)

Schreiben Sie Ihre Meinung  
an den Autor  
[rudolf.wagner@gpa-djp.at](mailto:rudolf.wagner@gpa-djp.at)  
oder die Redaktion  
[aw@oegb.at](mailto:aw@oegb.at)



# Hand in Hand mit Hirn und Herz

*Durch die Union aus Fachgewerkschaften unter dem Dach des ÖGB, flankiert von Arbeiterkammern, haben auch ArbeitnehmerInnen eine leistungsstarke Vertretung.*

Silvia Hruska-Frank

Abteilung Sozialpolitik der AK Wien

Schon zur Zeit der Monarchie forderten sozialdemokratische und christliche Gewerkschaften die Errichtung von Arbeiterkammern als wissenschaftliche Institution zur Analyse gesellschaftlicher und volkswirtschaftlicher Vorgänge. Im Jahr 1920 beschrieb Ferdinand Hanusch die Aufgabenaufteilung so: „Während die Betriebsräte auf die Gestaltung der Betriebsverhältnisse Einfluss nehmen und die Gewerkschaften die besonderen beruflichen Interessen ihrer Mitglieder vertreten, werden die Arbeiterkammern darüber hinaus zusammenfassend alle wirtschaftlichen Forderungen der Arbeiter und Angestellten als produzierende und konsumierende Bürger im Staate zu verfechten haben. Damit werden die Kammern vorzugsweise praktische Gegenwartsarbeit zu verrichten haben, an deren unbedingter Notwendigkeit und Nützlichkeit kein vernünftiger Mensch zweifelt.“

## Faust und Hirn

Bisweilen hört man die Erklärung: „Die Gewerkschaft ist die Faust – die AK das Hirn.“ Gemeint ist damit, dass die Gewerkschaften „Kampforganisationen“ sind und die Arbeiterkammern wissenschaftliche Einrichtungen, die in der Öffentlichkeit oft auch als „unpolitisch“, wohl in falschem Verständnis von „überparteilich“, wahrgenommen werden. Der Satz ist zwar plakativ, spiegelt die Realität aber aus meiner Erfahrung in Gremienarbeit, Sozialpartnerverhandlungen oder Gesetzwerdungs- bzw. Verhinderungsprozessen nicht

zutreffend wider. Viel zitiert sind die wenigen Streiksekunden in Österreich, der sehr hohe Lebensstandard, die verlässlichen Bedingungen für den Standort und die Handschlagqualität der FunktionärInnen in den Gewerkschaften. Verhandlungskultur wird von den Gewerkschaften großgeschrieben, neue Wege der Kollektivvertragsverhandlungen tragen dort, wo sie auf ein ebenso konsensorientiertes, vernünftiges Sozialpartner-Gegenüber treffen, durchaus Früchte.

Was das Hirn, schöner formuliert die Expertise, betrifft, brauchen sich die österreichischen Gewerkschaften hinter niemandem verstecken. Als ich 2014/2015 als Experte in der ÖGB-Rechtspolitik arbeitete, konnte ich teilweise nur staunend erleben, wie tiefgründig und breit das Wissen der MitarbeiterInnen und FunktionärInnen in den Gewerkschaften ist. Die Menschen im ÖGB bringen einen entscheidenden Vorteil mit, den man auf der besten Universität nicht lernen kann: Sie haben Haltung und sind überzeugt davon, dass es sich lohnt, gemeinsam für eine solidarische Welt zu kämpfen. Dabei ist Wissen und lebensbegleitendes Lernen in der Gewerkschaftsbewegung immer ein hohes Gut gewesen.

## Enorme Erfolge

Selbstverständlich und mit großer Überzeugung würde ich als langjährige und von den Leistungen der Arbeiterkammer begeisterte Mitarbeiterin jederzeit unterschreiben, dass es tatsächlich ganz viel Hirn in der AK gibt. Die enormen Erfolge bei der Abfederung der zahlreichen Vorhaben unter Schwarz-Blau (2000–2006) zeigen,

dass sich die Arbeiterkammer auch durchsetzen kann. Der politische Gegenspieler weiß und fürchtet auch genau das, was sich am deutlichsten in den immer künstlich aufgebrauchten Diskussionen über die Kammerumlage beobachten lässt. Diese wie auch die Diskussion um die Pflichtmitgliedschaft kommen schließlich nicht von den Mitgliedern, sondern stets von jenen destruktiven Kräften, die genau wissen, warum ihnen eine Schwächung der Arbeiterkammer – und somit der Gewerkschaftsbewegung – sehr gelegen käme.

## Hohes Gut soziale Sicherheit

Die Erfolge, die Arbeiterkammer und ÖGB gemeinsam – sozusagen im Doppelpass – seit 1945 erlangt haben, sind vielfach bekannt. Dennoch möchte ich einige wichtige Punkte anführen, die zur Grundlage unserer demokratischen Republik geworden sind und die uns auch derzeit intensiv beschäftigen. Dazu gehört etwa die soziale Sicherheit. Das Allgemeine Sozialversicherungsgesetz wurde fast zeitgleich mit dem Neutralitätsgesetz vom Parlament beschlossen. Der jungen Republik war es überaus wichtig, ihr Haus auf dem Fundament einer starken sozialen Absicherung all jener zu bauen, die in ihm wohnen. Soziale Sicherheit ist ein hohes Gut, das zwar anscheinend den ÖsterreicherInnen als Selbstverständlichkeit erscheint, das aber in der derzeitigen Diskussion um angebliche österreichische „Werte“ recht selten zu hören ist. Insbesondere die Pensionsdebatte wird von neoliberalen Kräften immer aufs Neue aufgewärmt. Inhaltlich und strategisch muss man hier topfit sein, um in der Debatte nicht nur Paroli bieten, son-

**Es ist eine österreichische Spezialität, um die wir von vielen KollegInnen im Ausland beneidet werden: die Einheit der österreichischen Gewerkschaftsbewegung. Fachgewerkschaften, unter dem Dach des ÖGB vereint, flankiert von Arbeiterkammern.**



dern auch Themenführerschaft übernehmen zu können.

Die AK verfügt über eine extrem hohe Expertise zur sozialpolitischen und volkswirtschaftlichen Dimension der Alterspension. Mit 1,2 Millionen Gewerkschaftsmitgliedern, die durch eine starke Organisation mobilisierbar sind, um mit sehr lauter und deutlicher Stimme ihre Meinung kundzutun, ist es aber weitaus leichter, so mancher Regierung die Grenzen zu zeigen.

## Gleichstellung

Ein gemeinsames Thema für AK und ÖGB war und bleibt die Sicherstellung einer möglichst guten Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Bereits 1957 wurde das Mutterschutzgesetz beschlossen und erstmals in Europa ein Recht auf sechsmonatigen Karenzurlaub geschaffen, der auf Initiative der ÖGB-Frauen 1960 auf ein Jahr (mit Bezahlung) ausgedehnt wurde. Damals hatte Österreich eine Vorreiterrolle. Auch die Schaffung des einkommensabhängigen Kinderbetreuungsgeldes war ein Meilenstein für berufstätige Eltern. Das Vereinbarkeitspaket 2015 war ein Verhandlungserfolg, der viele sinnlose und unpraktikable Verschlechterungen verhindert hat. Vor allem die ÖGB-Frauen haben sich gegen sexuelle Belästigung und Gewalt – nicht nur am Arbeitsplatz – starkgemacht. Nicht selten wurde versucht, diese Forderungen ins Lächerliche zu ziehen oder verächtlich zu machen. Gleiches gilt für den Einsatz für gleiche Bezahlung unter dem Schlagwort „Ganzer Lohn statt halber Sachen. Machen wir die Schere zu!“ Müßig, darauf hinzuweisen, wer sich in unserer Gesell-

schaft tatsächlich für die Gleichberechtigung von Mann und Frau einsetzt und wer sich das Schlagwort nur dann auf die Fahnen heftet, wenn es populistisch gerade von Nutzen ist.

Arbeitszeitverkürzung, Verteilungsgerechtigkeit, Gesundheitsschutz: So lauten weitere Stichworte. Ab 1958 wurden Verhandlungen zur Arbeitszeitverkürzung geführt. Zunächst wurde die 45-Stunden-Woche mit Generalkollektivvertrag durch den ÖGB verhandelt und später gesetzlich verankert. Heute – mit einer grundsätzlichen Normalarbeitszeit von 40 Stunden – ist die Frage der Verteilung der Arbeitszeit und die sogenannte Flexibilisierung auf der Tagesordnung. In Wahrheit geht es bei der „Flexibilisierung“ natürlich darum, Auslastungsschwankungen des Unternehmers möglichst kostengünstig auf die ArbeitnehmerInnen überzuwälzen. Die Arbeitszeit bleibt ein Reibepunkt – nicht zuletzt durch gemeinschaftsrechtliche Vorschriften.

Zugleich ist Arbeitszeitrecht ein Hebel zur gerechteren Verteilung von Arbeit in unserer Gesellschaft und zum Schutz vor (Selbst-)Ausbeutung. Daher setzt sich der ÖGB stark dafür ein, dass die sechste Urlaubswoche leichter erreicht werden kann. Auch der Mindesturlaub wurde durch den ÖGB zunächst als Generalkollektivvertrag verhandelt, bevor er ins Urlaubsgesetz einfluss. Die Praxis des Arbeitslebens hat sich jedoch in den letzten Jahren so verändert, dass weniger Menschen in den Genuss des erhöhten Anspruchs kommen können. Das Urlaubsgesetz knüpft das Recht auf die sechste Urlaubswoche nämlich an eine langjährige Dienstzeit beim Arbeitgeber. Zum

Zeitpunkt des Inkrafttretens war das der Normalfall. Inzwischen haben sehr viele ArbeitnehmerInnen mehr und kürzere Arbeitsverhältnisse in ihrem ganzen Arbeitsleben. Das muss saniert werden.

Praktikable Lösungen für die kniffligen Rechtsfragen zu finden, die sich stellen, wenn man Verbesserungen verhandelt und dabei immer einen fairen Ausgleich unterschiedlicher Gruppen vor Augen haben will – das machen ExpertInnen bei AK und Gewerkschaften gemeinsam.

## Gemeinsam für ArbeitnehmerInnen

BetriebsrätInnen wiederum haben die Augen auf die Arbeitsbedingungen in organisierten Betrieben. Die breite Beratungspraxis der AK zeigt frühzeitig Probleme auch in gewerkschaftlich weniger organisierten Bereichen auf. Durch die strukturierte Bearbeitung der Fälle, z. B. auch bei Lohn- und Sozialdumping, werden kriminelle Machenschaften im Randbereich des Arbeitsrechts frühzeitig ruckbar und es können politisch notwendige Schritte formuliert und gefordert werden. Hand in Hand und mit Herz und Hirn: So setzen sich alle drei AkteurInnen gemeinsam mit ihren KollegInnen für die Interessen der ArbeitnehmerInnen ein und versuchen sie durchzusetzen.

---

Schreiben Sie Ihre Meinung  
an die Autorin  
[silvia.hruska-frank@akwien.at](mailto:silvia.hruska-frank@akwien.at)  
oder die Redaktion  
[aw@oegb.at](mailto:aw@oegb.at)

# Von der Basis bis ins Hohe Haus

*Ausbildungsgarantie, Einkommenstransparenz oder Steuerreform:  
Was Gewerkschaften durch konsequente Interessenvertretung bewirken.*

Astrid Fadler  
Freie Journalistin

**M**ehr als 150.000 Menschen demonstrierten am 13. Mai 2003 bei strömendem Regen gegen die geplante Pensionsreform der schwarz-blauen Koalitionsregierung. Rund eine Million ArbeitnehmerInnen folgte am 3. Juni 2003 dem Streikaufruf des ÖGB und legte die Arbeit nieder. „Ein Streikbeschluss im Österreichischen Gewerkschaftsbund. Selbst für ‚alte Hasen‘ eine ungewohnte Situation. Alte, längst verstaubte und fast schon vergessene Streikhandbücher und Streikkoffer werden aus der Versenkung geholt“, beschreibt Carmen Janko, Pressereferentin des ÖGB Oberösterreich, in „Streiknachlese“ die Situation. 2003 wurde zum größten Streikjahr in der Geschichte der Zweiten Republik – mit einer Beteiligung, die in Relation das Ausmaß eines französischen Generalstreiks deutlich übertroffen hat. Auch wenn die schwarz-blaue Pensionsreform schon kurz danach tatsächlich beschlossen und 2004 dann „harmonisiert“ wurde: Damals wurde eindeutig bewiesen, dass die Menschen durch die österreichische Konsensdemokratie keineswegs so konfliktscheu geworden waren, wie oft kolportiert, und dass der ÖGB den Kontakt zur Basis nicht verloren hat.

## Mehr Geld im Börsel

Die Basis war auch vor rund zwei Jahren wieder stark engagiert, als der ÖGB die Kampagne „Lohnsteuer runter!“ ausrief. Im Mai 2014 beschloss der ÖGB-Vorstand diesen Schwerpunkt zur Entlastung

der ArbeitnehmerInnen und PensionistInnen. An der anschließenden Blitzumfrage nahmen 11.000 BelegschaftsvertreterInnen teil, fast 99 Prozent waren auch zur aktiven Mitarbeit bereit.

Der offizielle Startschuss erfolgte am 3. Juli, danach ging es Schlag auf Schlag:

» Schon am nächsten Tag startet die Insertions- und Plakatwelle. Fünf Wochen später haben bereits 270.000 Menschen für eine Lohnsteuersenkung unterschrieben.

» 18. September: Präsentation des konkreten Entlastungsmodells im Rahmen einer Konferenz mit mehr als 5.000 BetriebsrätInnen und JugendvertrauensrätInnen. 24./25. September: Regierungsklausur in Schladming; Bundeskanzler Faymann hat schon einige Tage zuvor erklärt hat, das ÖGB/AK-Modell zu übernehmen. Wirtschaftskammerpräsident Christoph Leitl und ÖGB-Chef Erich Foglar sind als Gäste vor Ort. Die Regierung einigt sich schließlich auf das Volumen der Steuerreform (fünf Milliarden) und den Zeitplan.

» 22. Oktober: bundesweiter Aktionstag – Hunderte GewerkschafterInnen sind unterwegs, um auf das Thema „Lohnsteuer runter!“ aufmerksam zu machen. Letztendlich haben insgesamt 882.184 Menschen unterzeichnet.

» 18. November: ÖGB-Präsident Erich Foglar und AK-Präsident Rudi Kaske übergeben die Unterschriftenlisten der Regierung.

## BUCHTIPP

Erich Gumplmaier,  
Carmen Janko:  
**Streiknachlese**  
Geschichten vom Widerstand  
in Oberösterreich  
ÖGB-Verlag, 180 Seiten,  
2004, € 19,90  
ISBN: 978-3-7035-1007-6



**Bestellung:**  
[www.arbeit-recht-soziales.at](http://www.arbeit-recht-soziales.at)

» 17. März 2015: Die Regierung einigt sich auf die Steuerreform.

» 7. Juli: Beschluss im Nationalrat; 84 Prozent des von ÖGB und AK geforderten Entlastungsvolumens wurden umgesetzt und sind seit Jänner 2016 in Kraft: Erweiterung von drei auf sechs Steuerstufen, niedrigerer Eingangsteuersatz, Erhöhung des ArbeitnehmerInnen- und Verkehrsabsetzbetrages auf 400 Euro (ÖGB/AK-Modell 450 Euro), Anhebung der Negativsteuer für NiedrigverdienerInnen von 110 auf 450 Euro, Negativsteuer auch für PensionistInnen etc.

Zur Gegenfinanzierung wurde unter anderem ein Paket zur Bekämpfung von Steuerhinterziehung und -betrug (z. B. Registrierkassen- und Belegpflicht) beschlossen sowie eine höhere Kapitalertragsteuer auf Dividenden und die Neugestaltung der Grunderwerbssteuer („Erbstiftungssteuer light“).

Bei der Steuerreform hatte Kanzler Faymann das ÖGB/AK-Modell zur Chefsache erklärt, während ÖGB und



**Nicht wenige der in den vergangenen zwei Jahren beschlossenen Maßnahmen hat der ÖGB im Jahr 2013 als Forderung an die neue Koalition übergeben.**



AK etwa beim Arbeitsrechtspaket, das ebenfalls mit 1. Jänner 2016 in Kraft getreten ist, bis zum Schluss direkt beteiligt waren. Nach langen Sozialpartner-Verhandlungen wurden beim Arbeitsmarkt-gipfel Ende Oktober 2015 mehrere Verbesserungen im Arbeitsrecht beschlossen, z. B. mehr Transparenz bei All-in-Verträgen (gegen den Widerstand der Industriellenvereinigung) oder Einschränkungen bei Konkurrenzverboten. Außerdem kam es endlich zu einer Einigung auf ein Bonus-Malus-System für die Beschäftigung Älterer, das von den VertreterInnen der Wirtschaft lang blockiert worden war. Insgesamt sollen durch die Maßnahmen in den kommenden Jahren mehr als 55.000 zusätzliche Jobs entstehen.

### Viel umgesetzt

Nicht wenige der in den vergangenen zwei Jahren beschlossenen Maßnahmen (Bonus-Malus, niedrigerer Eingangssteuersatz etc.) finden sich unter den ÖGB-Forderungen anlässlich des Regierungsantritts 2013. „Wir haben das auch bei der Regierungsbildung 2008 gemacht, und viele unserer Forderungen wurden auch umgesetzt“, erinnert Bernhard Achitz, Leitender Sekretär des ÖGB. „In Zeiten, in denen andere Länder Sozialleistungen gekürzt haben, wurde in Österreich die Mindestsicherung neu eingeführt. Egal ob in der Regierung gerade gestritten oder gekuschelt wird – der ÖGB ist in der Lage mitzubestimmen. Er hat sich mit den anderen Sozialpartnern auf viele wichtige Lösungen geeinigt, von denen die Politik einen großen Teil auch umgesetzt hat.“

Mehr (soziale) Gerechtigkeit bedeutet nach wie vor auch, für die Gleichstellung von Frauen zu kämpfen. Aktuell wurden beispielsweise mit den im Dezember 2015 beschlossenen Novellen zum Mutterschutz- und Väterkarenzgesetz (Vereinbarkeitspaket) langjährige Forderungen von AK und ÖGB umgesetzt: Kündigungsschutz nach einer Fehlgeburt, Karenzanspruch für Pflegeeltern ohne Adoptionsabsicht, Informationsrecht für Teilzeitbeschäftigte über im Unternehmen angebotene Vollzeit-Arbeitsplätze.

„Gib's jetzt nichts Wichtigeres?“, lauten nicht selten die Kommentare, wenn Frauenthemen auf der Agenda stehen. Für Ingrid Moritz, Leiterin der AK-Abteilung Frauen und Familie, sind Solidarität und Zusammenarbeit zwischen den Frauen enorm wichtig. „Egal ob bei eigenen Ideen und Forderungen oder bei Gesetzesstellungen, dieser kontinuierliche Austausch stärkt Frauen und ihre Anliegen. So ziehen wir gemeinsam an einem Strang, können Frauenthemen nach außen und nach innen gemeinsam vertreten.“ Und die Arbeit ist noch keineswegs zu Ende, sobald Forderungen tatsächlich Realität geworden sind. Denn, so Moritz, die Gesetze und Verordnungen müssen schließlich „mit Leben erfüllt werden“. Das bedeutet beispielsweise bei den Einkommensberichten, konkrete Umsetzungspläne in den Betrieben auszuarbeiten, Informations- und Austauschveranstaltungen mit BelegschaftsvertreterInnen etc. Im direkten Austausch können auch eventuelle Schwachstellen und Verbesserungsbedarf festgestellt werden.

Parallel dazu beschäftigen sich ÖGB- und AK-Frauen derzeit auch mit den Dauerthemen Steuer- und Pensionsreform. „Die Gegenfinanzierung der Steuerreform darf nicht über das Pensionssystem erfolgen. Und ein früheres gesetzliches Pensionsantrittsalter für Frauen bringt niemandem etwas. Denn die Jobchancen für ältere Frauen sind jetzt schon schlecht.“

### Gegen jegliche Kürzung

Mit Blick auf den Pensionsgipfel der Bundesregierung am 29. Februar spricht sich auch PRO-GE-Bundesvorsitzender Rainer Wimmer gegen jegliche Pensionskürzungen aus. Von den Verschärfungen in den vergangenen Jahren wären ASVG-Versicherte überproportional betroffen gewesen. „Statt die Menschen mit Debatten rund um das Pensionsantrittsalter zu verunsichern, wäre es wichtiger, arbeitsmarktpolitische Impulse zu setzen, um das Pensionssystem langfristig abzusichern. So gehen derzeit rund 17 Prozent aus der Arbeitslosigkeit in die Alterspension.“ Die PRO-GE fordert daher unter anderem eine Verschärfung des Bonus-Malus-Systems mit höheren Strafzahlungen.

Nachlese:

Die Österreichische Sozialpartnerschaft:  
[www.sozialpartner.at](http://www.sozialpartner.at)

Schreiben Sie Ihre Meinung  
 an die Autorin  
[office@astrid-fadler.at](mailto:office@astrid-fadler.at)  
 oder die Redaktion  
[aw@oegb.at](mailto:aw@oegb.at)

# Recht muss Recht bleiben!

*Die Gewerkschaften stehen ihren Mitgliedern tatkräftig bei rechtlichen Problemen zur Seite. Wenn nichts mehr hilft, scheuen sie auch nicht den Weg vor Gericht.*

**Robert Hauser**

Leiter der PRO-GE-Rechtsabteilung

**F**ür die meisten ArbeitnehmerInnen sind Regelungen über Mindestlöhne, Urlaubszuschuss oder Weihnachtsgeld eine Selbstverständlichkeit. Allerdings gab es noch Anfang der 2000er-Jahre eine Berufsgruppe, für die diese Errungenschaften nicht galten: die LeiharbeiterInnen, für die es keinen Kollektivvertrag gab.

## Unnachgiebige Arbeitgeber

Die Gewerkschaft Metall-Textil (PRO-GE) versuchte damals mit den Arbeitgebern, einen Kollektivvertrag für die sogenannten überlassenen Arbeitskräfte zu verhandeln. Ein Streitpunkt war etwa der Passus im Gesetz zum Thema Mindestlohn, der einen Anspruch „auf ein ortsübliches und angemessenes Entgelt“ vorsieht. Was dies konkret zu bedeuten hat, darüber gab es bei Gewerkschaft und Arbeitgebern unterschiedliche Sichtweisen. Die Verhandlungen gestalteten sich zäh, letztlich weigerten sich die Arbeitgeber überhaupt, einen Kollektivvertrag abzuschließen.

Das Problem für die Gewerkschaft: Es gab kaum Mitglieder in dieser Branche, weshalb Kampfmaßnahmen schwer umsetzbar waren. Neben anderen Maßnahmen entschloss sich die PRO-GE, den Anspruch auf ein ortsübliches und angemessenes Entgelt im Einzelfall gerichtlich durchzusetzen. Österreichweit wurden über hundertfünfzig Klagen eingebracht, in denen für ArbeiterInnen das „gesetzliche“ Entgelt gefordert wurde.

Eine Voraussetzung dafür war natürlich, dass mehr ArbeiterInnen Mitglied der Gewerkschaft wurden, was viele auch taten und dem Anliegen damit mehr Schlagkraft gaben. Neben weiteren Maßnahmen führten die Klagen dazu, dass die Arbeitgeber einsehen mussten, dass sie vor der Wahl stehen: weitere Klagen oder eine einheitliche Regelung für alle in einem Kollektivvertrag. Letztlich konnte so viel Druck aufgebaut werden, dass am 1. März 2002 der Kollektivvertrag für LeiharbeiterInnen in Kraft treten konnte. Seither gelten für diese Branche auch die für viele ArbeitnehmerInnen gewohnten kollektivvertraglichen Regelungen.

Dieses Beispiel macht deutlich, dass die Interessen der ArbeitnehmerInnen umso schlagkräftiger vertreten werden können, je mehr von ihnen Mitglied in der Gewerkschaft sind. Neben der gemeinsamen Organisation hat dies für die Mitglieder noch einen weiteren Vorteil: Man hat Anspruch auf Rechtsberatung, gegebenenfalls zögert die Gewerkschaft auch nicht, den Weg vor Gericht zu gehen – und zwar ganz ohne dass das jeweilige Mitglied dadurch ein finanzielles Risiko hat.

## Palette an Möglichkeiten

Somit können auch kostenintensive Gerichtsverfahren geführt werden. Ein solches Gerichtsverfahren ist das stärkste Mittel zur Durchsetzung der Interessen von Beschäftigten. In den meisten Fällen gibt es eine Reihe von anderen Möglichkeiten, wie die Gewerkschaft im Sinne der ArbeitnehmerInnen intervenieren kann.

Ab der ersten Beitragszahlung hat jedes Gewerkschaftsmitglied Anspruch auf Rechtsberatung. Diese umfasst sowohl alle arbeits- und sozialrechtlichen Anfragen als auch die Überprüfung der Lohn- und Gehaltsunterlagen sowie gegebenenfalls die Intervention beim Arbeitgeber. Häufig wird diese Beratung und Intervention von ExpertInnen durchgeführt, welche selbst langjährige Erfahrungen aus der betrieblichen Interessenvertretung mitbringen. Die Kombination aus juristischem Fachwissen und Erfahrungen aus der betrieblichen Praxis gewährleisten nicht nur eine gute Beratung, sondern auch eine realistische Einschätzung der Durchsetzungsmöglichkeiten in jedem Einzelfall.

Hat das Gewerkschaftsmitglied sechs Mitgliedsbeiträge oder mehr bezahlt, so hat es Anspruch auf kostenlosen Rechtsschutz. Dieser Rechtsschutz umfasst die Vertretung in arbeits- und sozialgerichtlichen Verfahren sowie vor Behörden und Ämtern, soweit es sich um Angelegenheiten im Zusammenhang mit der beruflichen Tätigkeit handelt.

## Politisches Instrument

Gewerkschaftlicher Rechtsschutz wird aber auch als Instrument zur Durchsetzung von gewerkschaftspolitischen Forderungen eingesetzt, wie etwa im Fall der LeiharbeiterInnen. Die Vertretung vor Gerichten, Behörden und Ämtern wird grundsätzlich von JuristInnen, die in den Gewerkschaften beschäftigt sind, durchgeführt. Der Vorteil dieser JuristInnen gegenüber RechtsanwältInnen ist, dass sie durch ihre Tätigkeit in engem Kontakt mit BetriebsrätInnen stehen. Dadurch

**Wie das Beispiel der LeiharbeiterInnen zeigt: Die Interessen der ArbeitnehmerInnen können umso schlagkräftiger vertreten werden, desto mehr Mitglied in der Gewerkschaft sind.**



bringen sie nicht nur ein hervorragendes Fachwissen ein, sondern kennen auch branchenspezifische Eigenheiten und Abläufe, die in der Vertretungstätigkeit sehr wichtig sein können. Die Einbindung der JuristInnen bei Kollektivvertragsverhandlungen trägt zudem dazu bei, dass sie umfassende Kenntnisse bezüglich der Regelungen in diesen Kollektivverträgen erwerben. Dabei geht es nicht nur um die juristische Auslegung der Bestimmungen in den Kollektivverträgen, sondern auch um das Wissen der gewerkschaftlichen Forderung zu den einzelnen Regelungen.

### KollegInnen statt KundInnen

JuristInnen in den Gewerkschaften sind aber nicht nur RechtsexpertInnen, sondern vor allem und in erster Linie GewerkschafterInnen. Als solche hat der gewerkschaftliche Gedanke für sie einen hohen Stellenwert, weshalb das Mitglied nicht nur ein/eine „MandantIn“ oder „ein Kunde/eine Kundin“ ist, sondern ein Kollege/eine Kollegin, dem/der geholfen werden muss, zu seinem/ihrer Recht zu kommen.

Gewerkschaftlicher Rechtsschutz wird nach dem „Alles oder nichts“-Prinzip“ gewährt. Das bedeutet, dass sämtliche Kosten des Verfahrens von der Gewerkschaft übernommen werden. Dazu zählen neben den eigenen Personalkosten auch die Kosten für mögliche Sachverständige und Gerichtsgebühren. Sollte einmal ein Verfahren nicht positiv beendet werden können, sind auch die Kosten der gegnerischen Vertretung abgedeckt. Die möglichen Kosten eines Verfahrens spielen im Übrigen bei der Entscheidung, ob Rechtsschutz gewährt

wird oder nicht, keine Rolle. Nur wenn ein Verfahren aus juristischer Sicht aussichtslos ist, wird der Antrag auf Rechtsschutz abgelehnt. Dies kommt jedoch in der Praxis nur sehr selten vor. Der große Vorteil für Gewerkschaftsmitglieder: Es gibt keinen „eingeschränkten“ Rechtsschutz wie bei den Arbeiterkammern, die von den ArbeitnehmerInnen verlangen können, sich an den Kosten des Verfahrens zu beteiligen.

Auch aktuell setzt sich die Gewerkschaft wieder für eine Gruppe von ArbeitnehmerInnen ein, die ähnlich wie die LeiharbeiterInnen in einer prekären Lage sind: die ErntehelferInnen. Die zuständige Gewerkschaft hat festgestellt, dass ihnen häufiger als in anderen Branchen das kollektivvertragliche Mindestentgelt nicht bezahlt wird. Auch bei dieser Kampagne wird spezielle Rechtsberatung für die ErntehelferInnen angeboten und gegebenenfalls auch Rechtsschutz gewährt. Ziel der Gewerkschaft ist unter anderem, dass die Arbeitgeber auch in dieser Branche feststellen, dass die vermeintlich schwachen ArbeiterInnen einen starken Verbündeten haben, der die Einhaltung der Mindeststandards überwacht und diese, wenn notwendig, auch einklagt.

### Berufsschutz

Eine weitere Serviceleistung der Gewerkschaften ist der ÖGB-Berufsschutz: Wer mindestens sechs Monatsbeiträge bezahlt hat, ist sowohl haftpflicht- als auch rechtsschutzversichert. Diese Versicherung greift ein, wenn der/die ArbeitnehmerIn einem/einer anderen Arbeitneh-

merIn in Ausübung der beruflichen Tätigkeit einen Schaden zufügt. Dies ist zum Beispiel der Fall, wenn ein/eine StaplerfahrerIn durch eine kurze Unachtsamkeit einen anderen Arbeitnehmer/eine andere Arbeitnehmerin verletzt. Ist der/die StaplerfahrerIn Mitglied der Gewerkschaft, so hat er/sie eine Haftpflichtdeckung bis zu 75.000 Euro. In dieser Summe sind auch die Kosten von möglichen Gerichtsverfahren (Straf- und/oder Zivilverfahren) enthalten. Ist der/die Geschädigte Mitglied der Gewerkschaft, so hat er/sie eine Rechtsschutzdeckung bis zu 15.000 Euro. Genaue Auskünfte über die Leistungen des ÖGB-Berufsschutzes kann die zuständige Fachgewerkschaft erteilen.

### Bestmögliche Unterstützung

Arbeiterkammern und Gewerkschaften sind bezüglich des angebotenen Rechtsschutzes keine Konkurrentinnen, sondern ergänzen sich vielmehr. Die Arbeiterkammern betreuen auch jene Bereiche, die kaum gewerkschaftlich organisiert sind, wie zum Beispiel ArbeitnehmerInnen aus Kleinbetrieben unter zehn Beschäftigten. Beide Organisationen haben jedenfalls bezüglich des Rechtsschutzes ein gemeinsames Ziel: die ArbeitnehmerInnen bei der Durchsetzung ihrer Ansprüche bestmöglich zu unterstützen.

---

Schreiben Sie Ihre Meinung  
an den Autor  
[robert.hauser@proge.at](mailto:robert.hauser@proge.at)  
oder die Redaktion  
[aw@oegb.at](mailto:aw@oegb.at)





# Neu: Tarif zur Entlastung!

Bruttolöhne/-gehälter	Lohnsteuer
0 bis 11.000 Euro pro Jahr	Steuerfrei
Über 11.000 Euro bis 18.000 Euro pro Jahr	25 Prozent
Über 18.000 Euro bis 31.000 Euro pro Jahr	35 Prozent
Über 31.000 Euro bis 60.000 Euro pro Jahr	42 Prozent
Über 60.000 Euro bis 90.000 Euro pro Jahr	48 Prozent
Über 90.000 Euro bis 1 Million Euro pro Jahr	50 Prozent
Über 1 Million Euro pro Jahr	55 Prozent (befristet bis 2020)

39. allgemeine	59. Sonderbezüge	Inmehrerlaßzahl	Laß Bezüge	2. Wert nach 27. Absatz	3. Wert nach 27. Absatz	Auflagezahlung
2 .....2089,16 380,23.....3		1688,04.....4 247,31.....5		31,34	627,54	1430,28

## 2

### Bemessungsgrundlage zur Sozialversicherung

Die Bemessungsgrundlage ist der Bruttobezug – bis zu einer gewissen Grenze, der sogenannten Höchstbeitragsgrundlage. Für Bezüge über diesem Betrag (aktuell 4.860 Euro) müssen keine Beiträge bezahlt werden.

## 3

### Sozialversicherungsbeiträge

Es muss angeführt werden, wie viel Geld der Arbeitgeber an die Sozialversicherung überweisen hat. Der Betrag entspricht in der Regel 18,12 Prozent der Beitragsgrundlage.

Nicht auf dem Lohnzettel enthalten ist eine genauere Aufschlüsselung des Sozialversicherungsbeitrags (siehe unten).

## 4

### Bemessungsgrundlage zur Lohnsteuer

Auch die Lohnsteuer wird vom Arbeitgeber erhoben und direkt an das Finanzamt überwiesen. Im Lohnzettel muss die Bemessungsgrundlage für diese Abgabe ausgewiesen sein. Hinter der dort angeführten Summe steht folgende Rechnung:

- Bruttolohn/-gehalt
- Sozialversicherungsbeitrag
- etwaiger Freibetrag (z. B. Pendlerpauschale)
- Gewerkschaftsbeitrag
- = Steuerbemessungsgrundlage

## 5

### Lohnsteuer

Die Lohnsteuer ergibt sich nicht mit einem fixen Prozentsatz, vielmehr gibt es einen mehrstufigen Steuertarif. Seit Jänner gelten nahezu durchwegs niedrigere Steuersätze. Durch diese drastische Absenkung sparen sich nun alle ArbeitnehmerInnen einen beträchtlichen Teil der Lohnsteuer. Die Entlastung beträgt dabei im Jahr etwa ein halbes Bruttomonatsgehalt bzw. einen halben Bruttomonatslohn.

# Hinter den Kulissen des SV-Beitrags

## Pensionsversicherung: 10,25 %

Die Leistungen aus der Pensionsversicherung sind die Pensionen, die den Lebensstandard auch nach der Erwerbstätigkeit sichern sollen. Die Arbeitgeber machen seit Jahren Druck für weitere „Reformen“, weil angeblich die Kosten für die Pensionen steigen. Das Gegenteil trifft zu, im Jahr 2015 musste der Staat weniger zum Pensionssystem zuschießen.

## Krankenversicherung: 3,87 %

### (INEU! Einheitlicher Beitrag für ArbeiterInnen und Angestellte)

Die Aufgaben der Krankenversicherung reichen von der Früherkennung und Behandlung von Krankheiten bis hin zur Rehabilitation.

## Arbeitslosenversicherung: 3 %

Damit sichern sich ArbeitnehmerInnen für den Fall der Arbeitslosigkeit ab, sie bekommen dann monatlich Arbeitslosengeld. Zudem erhalten sie Leistungen vom AMS, das ihnen unter anderem Jobangebote zuschickt, ihnen Schulungen anbietet und sie dabei zu unterstützen versucht, einen neuen Job zu finden.

## Wohnbauförderungsbeitrag: 0,5 %

Dieser Beitrag fließt in das jeweilige Landesbudget. In Österreich lebt etwa jeder sechste Bewohner in einer gemeinnützig errichteten und/oder verwalteten Wohnung. Insgesamt gibt es mehr als 900.000 geförderte Wohnungen. Durchschnittlich entstehen in Österreich im geförderten Wohnbau mehr als 10.000 Wohnungen pro Jahr.

## Arbeiterkammerumlage: 0,5 %

Mit diesem Beitrag wird ein Anspruch auf rechtliche Beratung und Vertretung in arbeits- und sozialrechtlichen Angelegenheiten erworben, aber auch die interessenpolitische Arbeit finanziert.

# Bildung und Kultur für die Mitglieder

*Der Verband Österreichischer Gewerkschaftlicher Bildung (VÖGB) bietet zahlreiche Kultur- und Bildungsangebote für Gewerkschaftsmitglieder an.*

**Sabine Letz**

*ÖGB Bildung, Freizeit, Kunst, Kultur*

**L**ust auf einen Konzert- oder Theaterabend? Oder ist es wieder einmal Zeit für Weiterbildung? Der Verband Österreichischer Gewerkschaftlicher Bildung (VÖGB) bietet zahlreiche Kultur- und Bildungsangebote für Gewerkschaftsmitglieder an.

Als ein wichtiges Element in der Kulturvermittlung haben sich in Wien in den letzten Jahren die KulturlotsInnen des VÖGB etabliert. Sie haben den Überblick über das vielfältige Kulturangebot der Hauptstadt und bieten unkomplizierten Zugang zu zahlreichen Veranstaltungen. Sie erstellen maßgeschneiderte Kulturangebote für ArbeitnehmerInnen und vernetzen die Betriebe mit den Wiener Kulturinstitutionen. Die KulturlotsInnen organisieren Führungen in Museen und Ausstellungen, Theaterabende, Konzertbesuche sowie KünstlerInnengespräche, Workshops und Führungen hinter die Kulissen. Im Jahr 2014 nahmen über 8.000 KollegInnen die Angebote bei 537 Wiener Kulturveranstaltungen in Anspruch.

## **Dritter-Mann-Tour**

Ziel der KulturlotsInnen ist es, den Zugang zu Kultur niederschwellig zu gestalten: Es fällt anfangs leichter, die KanalarbeiterInnen im Zuge der „Dritten-Mann-Tour“ zu ihrer Arbeit zu befragen als den Leiter der Maskenwerkstatt im Burgtheater. Ist die Hemmung, vor der ganzen Gruppe eine Frage zu stellen oder eine Kritik anzumerken, einmal über-

wunden, fällt es zunehmend leichter, sich aktiv an der Vermittlungsaktion zu beteiligen.

## **Klang der Arbeit**

Die KulturlotsInnen konzipieren und organisieren auch mehrmals im Jahr Ausstellungen zu aktuellen und historischen Themen im Foyer des Catamaran. Diese Ausstellungen sind für alle Interessierten frei zugänglich. Dreimal im Jahr findet die Performancereihe „Klang der Arbeit“ statt. Aktuelle gesellschafts- und gewerkschaftspolitische Inhalte werden mit dem Instrumentarium neuer Kunst auch emotional spürbar gemacht. Musik verstärkt das Gefühl der Verbundenheit und drückt Wünsche nach Veränderung aus. Es geht um Besinnung und das Bewusstsein der Bedeutung und Kraft des Sozialen und der Macht der Musik. „Klang der Arbeit“ ist die Fortsetzung einer kulturpolitischen Initiative des VÖGB, in deren Rahmen schon die Themen Zivilcourage, Integration und europäische Solidarität musikalisch vermittelt wurden.

Anlässlich des Jubiläums „70 Jahre ÖGB“ wurde im Jahr 2015 ein „Stadtspaziergang durch Wien“ konzipiert. Die Route führt zu den Stätten der Gründung des ÖGB im April 1945. Darüber hinaus liegen auch zahlreiche Orte an der Strecke, die für die ArbeiterInnen- und Gewerkschaftsbewegung Österreichs von den Anfängen bis zur Gegenwart von Bedeutung sind.

Ausgangspunkt ist der Westbahnhof, Schauplatz der ÖGB-Gründungsversammlung. Danach geht es weiter bis zum Denkmal der Republik neben dem

Parlament. Der Spaziergang dauert etwa zwei Stunden. Ein Stadtplan mit den Stationen der Gründungsrouten kann auf den Webseiten des VÖGB heruntergeladen oder unter [kultur@oegb.at](mailto:kultur@oegb.at) bestellt werden. Vorangemeldete Gruppen können den Rundgang auch mit sachkundigen Guides absolvieren.

Auch das Bildungsangebot des VÖGB bietet einen reichhaltigen Schatz. Interessierte Mitglieder können auf ein umfangreiches Angebot an Skripten und Broschüren zu zahlreichen, für ArbeitnehmerInnen relevanten Themen zurückgreifen. Es reicht von A wie Arbeitsrecht bis zu Z wie Zeitgeschichte. Die Skripten sind die perfekte Möglichkeit, sich auf einen Lehrgang vorzubereiten, seine soziale Kompetenz zu erhöhen und das eigene Wissen in vielen Bereichen zu vertiefen. Sie werden von ExpertInnen verfasst, didaktisch aufbereitet und laufend aktualisiert. Alle Skripten und Broschüren sind zum kostenlosen Download auf den Webseiten des VÖGB zu finden. Gewerkschaftsmitglieder können sie auch in gedruckter Form beziehen. Mit der App „VÖGB/AK Skriptenkiosk“ können die Skripten auch direkt am Smartphone oder am Tablet gelesen werden.

## **Gewerkschaftsschulen**

In allen Bundesländern bietet der VÖGB die für alle Mitglieder offenen Gewerkschaftsschulen an. Die Gewerkschaftsschule ist ein zweijähriger Abendlehrgang. Je nach Standort findet der Unterricht ein- oder zweimal pro Woche statt, dazu



**Lust auf einen Konzert- oder Theaterabend?  
Oder ist es wieder einmal Zeit für Weiterbildung?  
Gewerkschaftsmitglieder profitieren von vielen  
Serviceangeboten.**



kommen noch Wochenendseminare und Exkursionen sowie ein mehrtägiger EU-Workshop in Brüssel. Ziel ist es, die TeilnehmerInnen in ihrer gewerkschaftspolitischen und praktischen Betriebsarbeit zu unterstützen und sie in ihrer Handlungskompetenz zu stärken. Durch selbstverantwortliches Lernen, Diskussionen, Gruppen- und Projektarbeiten sowie Exkursionen ist die Gewerkschaftsschule ein Ort, an dem alle TeilnehmerInnen voneinander und miteinander lernen.

Regelmäßig organisiert der VÖGB Diskussionsveranstaltungen zu aktuellen gewerkschaftspolitischen Themen, zu denen alle interessierten Mitglieder

eingeladen sind. Rund um den 7. Oktober, den Welttag der menschenwürdigen Arbeit, finden jährlich themenbezogene Veranstaltungen statt, welche die Öffentlichkeit für Verstöße gegen grundlegende Arbeitsnormen sensibilisieren.

### Informationsquellen

Wer Interesse an den Mitgliederangeboten des VÖGB hat, kann den Newsletter mit aktuellen Infos abonnieren. Auch auf Facebook gibt es die aktuellsten Bildungs- und Kulturinformationen.

Internet:

Bildungsangebote:  
[www.voegb.at](http://www.voegb.at)

Follow us:  
[www.facebook.com/voegb](https://www.facebook.com/voegb)

Kulturangebote:  
[www.kulturlotsinnen.at](http://www.kulturlotsinnen.at)

Lehrgänge:  
[www.gewerkschaftsschule.at](http://www.gewerkschaftsschule.at)

Schreiben Sie Ihre Meinung  
an die Autorin  
[sabine.letz@oegb.at](mailto:sabine.letz@oegb.at)  
oder die Redaktion  
[aw@oegb.at](mailto:aw@oegb.at)

## Weitere Vorteile als Mitglied

### ÖGB-Card-Angebote:

Kostenlose Rechtsberatung, Sicherheitspaket, Unterstützung bei ArbeitnehmerInnenveranlagung und bei vielem mehr: ÖGB und Gewerkschaften bieten in allen Bundesländern umfassende Serviceleistungen an. Darüber hinaus bietet die ÖGB-Card noch eine Vielzahl an anderen Vorteilen. So erhalten Sie etwa in vielen Geschäften Prozente, auch in so manchen Thermen profitieren Sie von ermäßigten Eintrittspreisen.

Mehr Informationen finden Sie unter: [tinyurl.com/hkvv4fv](http://tinyurl.com/hkvv4fv)

Informieren Sie sich unbedingt auch bei Ihrer Fachgewerkschaft, wo es meist noch weitere Vergünstigungen im Angebot gibt.

### Sport- und Kultur:

Cult & Card: Im ÖGB-Magazin für Kultur, Bildung und Service finden Sie immer aktuelle Angebote über das umfangreiche und umfassende Kulturprogramm der ÖGB-Kartenstelle sowie Seminarangebote für Ihre Weiterbildung und Angebote für einen gemütlichen Besuch bei Vernissagen.

Mehr Informationen finden Sie unter: [tinyurl.com/hkvv4fv](http://tinyurl.com/hkvv4fv)

### Neu: Traumurlaub buchen und 5 Prozent sparen

Stellen Sie sich vor, Sie genießen einen wunderschönen Urlaub und bekommen im Anschluss 5 Prozent vom Reisepreis zurückerstattet. Dieser Traum wird jetzt wahr: mit unserem exklusiven ÖGB-Reiseservice. Lassen Sie sich jetzt wie im Reisebüro von den Experten unseres Partners – der Urlaubspus GmbH – beraten. Aus den Angeboten von über 350 Reiseveranstaltern stellen Ihnen kompetente Fachleute Ihre Traumreise zusammen.

Mehr Informationen finden Sie unter: [tinyurl.com/jrtb8sr](http://tinyurl.com/jrtb8sr)

### ÖGB-Veranstaltungen:

Ob zu arbeitsrelevanten Themen wie Burn-out oder politischen Fragen wie die aktuelle Flüchtlingssituation: ÖGB und Gewerkschaften organisieren übers Jahr hinweg eine Reihe von Veranstaltungen.

Die nächsten Termine finden Sie unter: [tinyurl.com/zw84qfe](http://tinyurl.com/zw84qfe)

# Wenn gute Argumente nicht genügen

*Wenn es um wesentliche Fortschritte geht, müssen ArbeitnehmerInnen Druck machen können, auf Arbeitgeber und auf die Politik.*

**René Schindler**

*Bundessekretär der Produktionsgewerkschaft  
PRO-GE*

**E**s wird nicht viel gestreikt in Österreich, aber wenn, dann anständig! Die Wirtschaft ist sich schon bewusst, dass die Gewerkschaften hierzulande immer noch recht stark sind. Man kann daher am Verhandlungstisch etliches erreichen. Aber wenn es um wirklich entscheidende Fortschritte geht? Dann ist die Grenze der Sozial„partnerschaft“ schnell erreicht. Dann muss man den Wahrheitsbeweis antreten – und kämpfen. Ob mit Demonstrationen, Volksbegehren, Kampagnen aller Art oder Streiks: Ohne geht's oft nicht. Und das war schon immer so.

## Erkämpfte Selbstverständlichkeiten

Freiwillig geben Arbeitgeber nur **Brosamen** her. Abschaffung von Frauenlohngruppen? Erhöhung auch der Ist-Löhne/-Gehälter? Das scheint uns heute selbstverständlich: 1962 musste dafür in der gesamten Metallindustrie heftig gestreikt werden. 40-Stunden-Woche? Dafür hat der ÖGB im Jahr 1969 (mit der SPÖ) ein Volksbegehren initiiert und dafür 890.000 Unterschriften gesammelt. Irgendwie kommt einem die Zahl bekannt vor, Stichwort Lohnsteuer-Kampagne. Und weil dieser Tage auch Pensionen wieder ein heißes Thema sind: Erinnern Sie sich noch an die Streiktage und die „Regen-Demonstration“ im Jahr 2003? Wenn es die nicht gegeben hätte, hätten wir längst eine „Volks Pension“ – und wer damit nicht

auskommt, kann ja an der Börse spekulieren ... Und das Frauenpensionsalter wäre 65, na klar, Herr Schüssel! Übrigens: Starke Gewerkschaften werden das auch 2016 verhindern.

## Streikrecht garantiert

Kämpfen, insbesondere streiken können und dürfen nur Gewerkschaften. Ihnen garantiert die Europäische Menschenrechtskonvention dieses Recht. Und ob die wirklich auch ein Streikrecht garantiert, war lange umstritten.

Da gab es die Professoren, die meinten: Ihr habt das Recht, eine Gewerkschaft zu gründen, aber das ist schon alles. Dann könnt ihr ja – was eigentlich? Gemeinsam nett bitten, ob die Arbeitgeber wohl so freundlich wären, ein paar Cent abzugeben?

Aber um gefuchste Juristen-Debatten haben wir uns da nie viel gekümmert. Wenn es nötig war, haben wir gestreikt und niemanden um Erlaubnis gefragt. Zu Tode gefürchtet ist bekanntlich auch gestorben; noch dazu auf qualvolle Art. Und inzwischen hat auch der Menschenrechts-Gerichtshof mehrfach und klar entschieden: Gewerkschaften und ihre Mitglieder haben das verbrieftete Recht zu kämpfen, in jeder Form, die sie für geeignet halten.

Klar ist allerdings auch: Die Arbeitskammern sind wichtige Partnerinnen, aber keine Kampforganisationen, sie stehen unter staatlicher Aufsicht. Die Menschenrechtskonvention gilt für sie nicht. Gewerkschaften hingegen sind nur ihren Mitgliedern Rechenschaft schuldig, sie allein dürfen und

sollen kämpfen. Aber dafür braucht es starke Gewerkschaften! Und was macht sie stark? Ganz einfach: Mitglieder, Mitglieder und noch einmal Mitglieder. Die Fäuste im Sack ballen bringt halt nichts. Ätzende Kommentare im Internet-Forum? Da fühlt man sich vielleicht besser, aber die Welt ändert das keinen Millimeter.

Uns hat seit jeher etwas anderes stark gemacht: Solidarität! Und das ist nicht (nur) der Name einer Zeitschrift. Solidarität ist ein politisches Konzept. Es besagt, dass wir ArbeitnehmerInnen allein zwar machtlos sind – aber gemeinsam stark. Auf jeden Einzelnen können die Arbeitgeber verzichten und die Politik auch. Aber auf uns alle nicht! Wenn wir zusammenhalten, sind wir die Stärkeren!

## Vielfältige Werkzeuge

Dieses Stark-Sein kann viele verschiedene Formen annehmen. Klassisch ist der Streik, also die gemeinsame Arbeitsniederlegung. Nur: Als es 2002 um den Leiharbeiter-Kollektivvertrag ging, hätten wir nicht streiken können. Denn es gab so gut wie keinen Betriebsrat in einer Leiharbeitsfirma und auch kaum Mitglieder. Zudem sind LeiharbeiterInnen auf alle möglichen Einsatzbetriebe verstreut. Da kann eine Streikbewegung mit bestem Willen nicht in Gang kommen. Aber eine Kampforganisation findet einen Weg: eine Beratungs- und Aktivierungskampagne, die in fast 100 Klagen vor den Arbeitsgerichten mündete. Zusätzlich Druck auf jene Betriebe, die Leih-ArbeitnehmerInnen be-

**Die Wirtschaft ist sich schon bewusst, dass die Gewerkschaften hierzulande immer noch recht stark sind. Wenn es um wirklich entscheidende Fortschritte geht, ist die Grenze der Sozial„partnerschaft“ aber schnell erreicht und es heißt: kämpfen.**



schäftigten (und diesen Druck natürlich an die Leiharbeitsfirmen weitergaben): Nach knapp zwei Jahren hatten wir den Kollektivvertrag, der immer noch europaweit als musterhaft gilt. Und 1.500 Euro Mindestlohn haben wir in dieser schwierigen Branche inzwischen auch erreicht. Wenige Jahre später forderte die damalige Regierung die Eisenbahner heraus. Es war der vorerst längste und härteste Streik dieses jungen Jahrhunderts. Als die Metallindustrie jüngst den großen Leit-Kollektivvertrag zerschlagen wollte, genügten Protestversammlungen ...

## Geben und nehmen

Aber welche Aktionsform auch immer „zieht“: Immer ist es ein Geben und Nehmen! Die KollegInnen, die gerade kämpfen müssen, sind auf die Unterstützung der anderen angewiesen, bei denen es aktuell keine so großen Probleme gibt.

Das kann eine ganz einfache Hilfe sein, die Streikunterstützung zum Beispiel: Auch wenn wir meistens nicht sehr lange streiken, muss doch gesichert sein, dass wir das können. Darum erhalten alle Streikenden den Lohnausfall pauschal von ihrer Gewerkschaft ersetzt – wenn sie Gewerkschaftsmitglied sind. Das ist gelebte Solidarität: mit dem Mitgliedsbeitrag denen helfen, die aktuell streiken, damit mir auch geholfen werden kann, wenn ich das tun muss.

Oft braucht es mehr! Bei jedem Streik gibt es die Versuchung, selbst „in Deckung“ zu bleiben: Wenn die ande-

ren Betriebe streiken, wird das schon genügen. Nur bricht dann jeder Streik nieder, denn so kommen die engagierten KollegInnen unter Druck. Wenn alle zusammenhalten, riskiert niemand etwas. Gemeinsam geht es!

Auch wer nur Unterschriften sammelt, weiß: 10.000 bekommt man leicht, das geht meist schon über Facebook. Aber gerade deshalb zählen sie auch wenig. Nur wenn es gelingt, viele engagierte Menschen zu einem Zeitpunkt für ein Ziel zu begeistern, hat man Erfolg.

Dafür braucht es die Strukturen einer starken Organisation. Intern demokratisch, aber verlässlich und gut organisiert, wenn es um das Umsetzen der Beschlüsse geht: Dann heißt es zusammenhalten, auch wenn mir irgendein Detail nicht passt. Individualismus hat seinen Platz beim Kleiderkaufen ...

## Stark durch viele Mitglieder

Dieser Tage spürt es jeder von uns im Geldbörsel: Zusammenhalten, gemeinsam ein Ding durchziehen, das hilft nach wie vor. Das können Kampforganisationen, die stark sind. Stark, weil sie viele Mitglieder haben, die bereit sind, mitzumachen, wenn es darauf ankommt. Die im Freundeskreis Stimmung für die gemeinsame Aktion machen, aber auch Mitglieder werben.

Stark vor allem auch, weil engagierte Betriebsrätinnen und Betriebsräte mächtig Druck machen, wenn es wirklich darauf ankommt: letztes Jahr beim Sammeln der Unterschriften für die Steuerreform, jetzt beim Sammeln der

Unterschriften unter die Beitrittserklärung. Solidarität ist momentan ganz einfach – eine Unterschrift. Demnächst werden wir alle wieder mehr machen müssen, denn der nächste Konflikt kommt bestimmt, es ist noch viel zu tun.

## Viele Erfolge

Aber wir haben auch viel erreicht! Obwohl die Medien wieder einmal miese Stimmung verbreiten: Gemeinsam haben wir letztes Jahr fiese Vertragsklauseln eingegrenzt, seit Langem erstmals echte Schritte gegen SteuerhinterzieherInnen durchgesetzt, und zwar auch gegen die Millionäre (**Kontenregister**); Strafen für Arbeitgeber, die weniger zahlen, als sie müssen, nicht nur beim Grundlohn/Gehalt, sondern auch bei Zulagen und Überstunden; und nicht zuletzt: Endlich ist die erwähnte Klarstellung erreicht, dass wir streiken dürfen und niemand deswegen in irgendeiner Form benachteiligt werden darf.

Jetzt müssen wir die Stunde nützen: Mitglieder werben und dadurch dafür sorgen, dass wir GewerkschafterInnen in der Offensive bleiben!

Nachlese:

„Streik: Ja dürfen die das denn?“:

[tinyurl.com/zebzpdz](http://tinyurl.com/zebzpdz)

Schreiben Sie Ihre Meinung  
an den Autor

[rene.schindler@proge.at](mailto:rene.schindler@proge.at)

oder die Redaktion

[aw@oegb.at](mailto:aw@oegb.at)



# Unterstützung im Ehrenamt

*Das Leben als Betriebsratsmitglied ist ohne Gewerkschaft nicht denkbar.  
Ein Bericht aus eigener Erfahrung.*

Martin Müller  
ÖGB Sozialpolitik

**D**a stand ich also. Frisch gewählt und mit jeder Menge Tatendrang. Und leider auch ohne allzu viel Ahnung von der Materie. „Jetzt machst du einmal den Grundkurs“, sagte mir mein Betriebsratsvorsitzender und erledigte für mich die Anmeldung bei unserem betreuenden Gewerkschaftssekretär. „Mitglied ist der Kollege eh?“, fragte der Sekretär mehr rhetorisch. Natürlich war ich zu diesem Zeitpunkt Gewerkschaftsmitglied. Ich war es schon lange zuvor geworden. Schon während meiner Lehrzeit. Damals kam ein Vertreter der Gewerkschaftsjugend zu uns in die Berufsschule und erklärte, wie wichtig es für uns junge Menschen ist, in die Gewerkschaft einzutreten. Es brauchte nicht viel, um mich zu überzeugen. Und nun hatte ich auch einen unmittelbaren Vorteil aus meiner Mitgliedschaft: Ich konnte den Grundkurs für Betriebsratsmitglieder besuchen.

## Praxisnah

Eine Woche lang wurden mir dort die wichtigsten Grundlagen der Betriebsrats-tätigkeit nähergebracht, gemeinsam mit einer Gruppe anderer Betriebsratsmitglieder aus den verschiedensten Bereichen. Die meisten waren erst wenige Wochen oder Monate im Amt. Genauso wie ich. Wir lernten, dass es ein **Arbeitsverfassungsgesetz** gibt und welche Rechte uns daraus zustehen. Wir lernten, dass wir als Betriebsratsmitglieder die nötige Zeit für unsere Tätigkeit frei bekommen müssen.

Wir lernten, dass wir einen Anspruch auf **Bildungsfreistellung** haben.

Und diesen Anspruch auf Bildungsfreistellung habe ich auch ausgiebig genutzt. Zum Beispiel, um meine Kenntnisse im Arbeitsrecht weiter zu vertiefen. Ich absolvierte zu diesem Zweck den Aufbaukurs für Betriebsratsmitglieder meiner Fachgewerkschaft. Wieder durfte ich mich eine Woche lang fortbilden – und wurde dabei auch noch verköstigt und beherbergt. Gar nicht auszudenken, was mich das gekostet hätte, wenn ich kein Gewerkschaftsmitglied gewesen wäre und die Kosten für Kurs und Aufenthalt selbst hätte tragen müssen. Jetzt einmal ganz abgesehen davon, dass außer den Gewerkschaften niemand derartige Kurse anbietet. Und selbst wenn, hätte ich dann wohl nicht in den Genuss kommen können, dass ich von Kolleginnen und Kollegen aus der Praxis unterrichtet worden wäre. Denn es waren betriebsbetreuende SekretärInnen, die den Grund- und Aufbaukurs gestaltet haben. Es gab keine Frage, auf die sie nicht eine Antwort gehabt hätten. Und alle Antworten hatten Praxisbezug. Wir haben in den Kursen das bekommen, was wir dringend gebraucht haben: die Grundlagen für unsere Tätigkeit als Betriebsratsmitglieder, verständlich erklärt und aufbereitet.

## Geänderte Anliegen

Nach einigen Jahren als Betriebsratsmitglied wurde ich Vorsitzender des Gremiums. Nun änderten sich auch meine Anliegen an die Gewerkschaft. Es tauchten immer wieder Fragen auf, zu deren Be-

antwortung ich kompetente Unterstützung brauchte. Auch hier bekam ich Hilfe von meiner betreuenden Sekretärin. Die Problemlagen waren dabei durchaus vielfältig. Es waren im seltensten Fall reine Rechtsfragen, die wir zu klären hatten. Zumeist ging es mehr um die Frage, wie wir das Recht durchsetzen können und wie wir für die betroffenen KollegInnen das Beste herausholen. Ich glaube, ich hätte wohl lange suchen müssen, um eine Rechtsanwaltskanzlei zu finden, die mich so umfassend hätte beraten und betreuen können, wie es meine Fachgewerkschaft für mich getan hat. Die Kosten für eine derartige Betreuung und Unterstützung wage ich gar nicht erst zu schätzen.

## Mehr Bildungsbedarf

Dann kamen auch noch verschiedene Verhandlungen mit der Geschäftsführung und die damit in Zusammenhang stehenden Fragen: Worüber können wir Vereinbarungen abschließen? Welche Wirkung hat welche Vereinbarung? Und manchmal als wichtigster Punkt: Wie kommen wir aus einer verfahrenen Verhandlungssituation wieder heraus? In all diesen Fragen bekam ich Unterstützung von den Kolleginnen und Kollegen aus der Fachgewerkschaft und dem ÖGB.

Nachdem meine Aufgaben immer mehr und vielfältiger wurden, wurde auch mein Bildungsbedarf größer. Da bot sich mir die Möglichkeit, die Betriebsräteakademie des ÖGB und der AK (BRAB) zu besuchen. Drei Monate lang durfte ich mich ganztagig meiner Bildung widmen. Auf dem Programm



**Das vielfältige Bildungsangebot der Gewerkschaft ist für BetriebsrätInnen eine wertvolle Unterstützung. Als Gewerkschaftsmitglied kann man diese kostenlos besuchen.**

standen nicht nur Arbeitsrecht, sondern auch Volkswirtschaft, Betriebswirtschaft, Sozialpolitik und viele andere Themen, die für den betrieblichen und gewerkschaftlichen Alltag relevant sind.

## Vernetzung

Eines der nachhaltigsten Ergebnisse unseres BRAK-Lehrgangs ist die Betriebsräte-Vernetzung der Jugendarbeit in Wien geblieben. Auch das ist ein Vorteil der gewerkschaftlichen Organisation: Wir hatten die Gewerkschaft als Plattform für unseren Austausch und gleichzeitig die Möglichkeit, unsere Anliegen in die Organisation zu tragen. Somit bleiben die Themen nicht in den Betrieben. Durch die Vernetzung, auch in den Gremien der Fachgewerkschaften, kommen die Aufgabestellungen von den Belegschaften der Betriebe in die Gewerkschaften, von den Mitgliedern in die Organisation. Es sind also die Mitglieder selbst, die die Themen in die Gewerkschaften tragen.

Ich möchte auch nicht verschweigen, dass meine Aufgaben als Betriebsratsmitglied nicht immer nur erfreulich und lustig waren. Im Gegenteil, kam ich doch öfters in die Situation, Kolleginnen und Kollegen in schwierigen Situationen zu begleiten. Das konnten Wechsel innerhalb des Unternehmens sein, egal ob vom Kollegen oder der Kollegin gewünscht oder vom Arbeitgeber gewollt. Es konnte auch vorkommen, dass der Arbeitgeber das Dienstverhältnis beenden wollte und ich den Kollegen oder die Kollegin dabei begleitet habe, eine einvernehmliche Lösung zu verhandeln.

Diese Fälle konnten schon schwierig und belastend sein. Wirklich schlaflose Nächte bereiteten mir aber jene Situationen, in denen ich keine Handlungsoptionen mehr gesehen habe, in denen jedes Handeln meinerseits die Situation der betroffenen Kolleginnen und Kollegen nur mehr hätte verschlechtern können. Ich war zur Untätigkeit gezwungen. Damit selbst klarzukommen und dies auch den Betroffenen zu erklären, war sehr belastend für mich und für die anderen Mitglieder meines Betriebsrats. Es waren die Kolleginnen und Kollegen aus der Gewerkschaft, die mir in solchen Situationen geholfen haben. Sie haben mir zugehört, haben mir Rückhalt gegeben. Und der Austausch mit Betriebsratsmitgliedern anderer Unternehmen hat mir dabei geholfen, zu akzeptieren, dass es eben auch Situationen geben kann, in denen auch der Betriebsrat oder die Betriebsrätin nichts mehr tun kann.

## Mehr als Service

In den Jahren meiner Tätigkeit als Betriebsratsmitglied bin ich auch oft mit KollegInnen konfrontiert gewesen, die meinten, dass es toll sei, was ich mache. Nicht minder schätzten sie die Unterstützung, die mir die Gewerkschaft dabei gebe. Aber es reiche dabei ja, wenn ich Mitglied sei. Sie selbst hätten doch nicht unmittelbar etwas davon. Ich habe die Kollegin oder den Kollegen dann immer ersucht, er oder sie möge sich einmal vorstellen, dass alle bei uns im Betrieb so dächten und von den 300 Beschäftigten nur die Betriebsratsmitglieder bei der

Gewerkschaft wären. Und was, wenn nicht nur unsere Belegschaft so dächte, sondern alle Beschäftigten? Dann wäre es schnell vorbei mit den Gewerkschaften. Und damit wäre es auch vorbei mit den Kollektivverträgen, mit den Bildungsangeboten, mit der politischen Vertretung unserer Interessen – kurz mit allem, was Gewerkschaft alles ausmacht. Es ist für ein Betriebsratsmitglied also nicht nur wichtig, selbst Gewerkschaftsmitglied zu sein. Es ist genauso wichtig, die Kolleginnen und Kollegen in der Belegschaft von der Bedeutung der Mitgliedschaft zu überzeugen. Gewerkschaft ist eben mehr als eine Serviceeinrichtung, mehr als eine Bildungsorganisation, mehr als Rechtsberatung. Wir sind betriebliche, überbetriebliche und politische Interessenvertretung. Wir sind das alles für und durch unsere Mitglieder. Und wir sind das auch für all jene Kolleginnen und Kollegen, die noch nicht Mitglied sind.

Mit der Zeit rückten jüngere Kolleginnen und Kollegen als Mitglieder in den Betriebsrat nach. Da sagte ich dann immer: „Jetzt machst du einmal den Grundkurs“ – und nun war es auf einmal ich, der mehr rhetorisch fragte: „Gewerkschaftsmitglied bist du eh?“

Internet:

[www.voegb.at](http://www.voegb.at)  
[www.betriebsraete.at](http://www.betriebsraete.at)

Schreiben Sie Ihre Meinung  
an den Autor  
[martin.mueller@oegb.at](mailto:martin.mueller@oegb.at)  
oder die Redaktion  
[aw@oegb.at](mailto:aw@oegb.at)

# Mehr Fairness im Arbeitsrecht

*All-in, Konkurrenzklauseln oder Rückzahlung von Ausbildungskosten: Gewerkschaften und AK haben wichtige Verbesserungen erreicht.*

Ruth Ettl

Abteilung Sozialpolitik der AK Wien

In Österreich gibt es schon lange Diskussionen rund um das Thema unfaire Vertragsklauseln – und den Ruf nach mehr Transparenz und Fairness im Arbeitsrecht. Dies zeigt auch die Praxis: ArbeitnehmerInnen wenden sich regelmäßig wegen schikanöser Arbeitsvertragsklauseln an Arbeiterkammer und Gewerkschaft, und in einer Studie gaben mehr als 85 Prozent der befragten ArbeitnehmerInnen an, solche Klauseln in ihren Verträgen zu haben.

Die im Jahr 2015 beschlossene Reform des Arbeitsrechts bringt nun endlich einige Verbesserungen für neu abgeschlossene Arbeitsverträge. Auf Initiative des ÖGB und der Arbeiterkammer ist es gelungen, viele unfaire Vereinbarungen zu verbieten oder einzuschränken.

## Mehr Transparenz bei All-in

Ab jetzt gibt es mehr Transparenz bei All-in-Verträgen. Ursprünglich waren All-in-Verträge, also Pauschalentlohnungen, mit denen sämtliche Arbeitsleistungen abgegolten werden sollen, nur für Führungskräfte üblich. Das ist aber schon lange nicht mehr so. Mittlerweile sind auch regelmäßig NiedrigverdienerInnen betroffen: Sogar in der niedrigsten Einkommensgruppe bis 1.300 Euro brutto haben fast 20 Prozent der Beschäftigten eine All-in-Regelung oder eine Überstundenpauschale.

Ein Problem dabei zeigt sich zusätzlich oft erst im Nachhinein. Auf den ersten Blick wirkt der All-in-Gesamtbetrag

vielleicht hoch: ArbeitnehmerInnen werden damit von den Unternehmen gefördert. Viele Firmen nützen aber diese All-in-Klauseln dafür, ihre Beschäftigten rund um die Uhr verfügbar zu halten. Allein im Jahr 2014 leisteten die ArbeitnehmerInnen in Österreich 269 Millionen Überstunden, ganze 57 Millionen davon wurden jedoch nicht bezahlt, also fast ein Fünftel. Für die tatsächlich erbrachte Arbeitsleistung wird somit de facto wenig – oft zu wenig – bezahlt. Die ArbeitnehmerInnen selbst bemerken erst später, wie viel Arbeit für so wenig Geld geleistet werden muss.

Neu ist nun, dass bei All-in-Verträgen der Grundlohn bzw. das Grundgehalt für die Normalarbeitszeit (also z. B. 40 Stunden) im Arbeitsvertrag oder auf dem Dienstzettel klar ausgewiesen sein muss. Damit sehen ArbeitnehmerInnen nun, wie viel sie tatsächlich für ihre Normalarbeitszeit ohne Überstunden bezahlt bekommen. Wenn der Arbeitgeber gegen diese Regel verstößt, gilt der angemessene branchen- und ortsübliche Ist-Grundlohn als vereinbart und nicht der – in der Regel niedrigere – kollektivvertragliche Mindestlohn. Was nun dieser branchen- und ortsübliche Ist-Grundlohn im konkreten Fall ist, ist letztendlich von berufskundlichen Sachverständigen zu ermitteln.

## Recht auf die Lohnabrechnung

Einen weiteren wichtiger Beitrag zu mehr Transparenz schafft die Neuregelung, dass ArbeitnehmerInnen die schriftliche monatliche Lohnabrechnung nun einklagen können. ArbeitnehmerInnen bekommen

mit dieser Regelung einen Anspruch auf eine übersichtliche, nachvollziehbare und vollständige Abrechnung – und können so überprüfen, ob sie auch richtig entlohnt werden.

Außerdem haben ArbeitnehmerInnen nun auch die Möglichkeit, die Aushängung ihrer Anmeldung zur Sozialversicherung einzuklagen. Ob ein/e ArbeitnehmerIn korrekt angemeldet ist, ist von nicht zu unterschätzender Bedeutung, hat dies doch auf alle daran anknüpfenden Versicherungsleistungen wie z. B. Arbeitslosengeld, Pension usw. Einfluss. Diese neuen gesetzlichen Verpflichtungen für die Arbeitgeber sind ein wichtiger Schritt für mehr Transparenz und damit eine Basis für gerechtere Entlohnung, die für Hunderttausende Beschäftigte in Österreich Verbesserungen bringen wird.

## Mobilität von ArbeitnehmerInnen

In der Praxis sind in Arbeitsverträgen auch regelmäßig Klauseln zu finden, die es ArbeitnehmerInnen erschweren, ihren Job zu wechseln. Auch hier gibt es Verbesserungen, die diese Klauseln beschränken und die selbstbestimmte Mobilität von ArbeitnehmerInnen stärken sollen. Das betrifft im Wesentlichen Konkurrenzklauseln, die in immer mehr Arbeitsverträgen enthalten sind.

Konkurrenzklauseln verpflichten ArbeitnehmerInnen, nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses bis zu einem Jahr lang nicht in der Branche des ehemaligen Arbeitgebers tätig zu werden. Falls der/die ArbeitnehmerIn dagegen verstößt, ist er/sie in vielen Fällen mit hohen Ver-





**Mehr als 85 Prozent der ArbeitnehmerInnen gaben in einer Umfrage an, schikanöse Klauseln in ihren Arbeitsverträgen zu haben. Die Reform des Arbeitsrechts bringt etliche Verbesserungen.**

tragsstrafen („Konventionalstrafen“) bedroht. Dies ist in der Praxis leider nicht mehr nur bei Spitzenpositionen üblich, sondern vermehrt etwa auch bei Lehrberufen (bspw. FriseurIn).

Durch die Neuerungen wurde die prinzipielle Gültigkeit von Konkurrenzklauseln auf ArbeitnehmerInnen mit einem Brutto-Monatsentgelt von über 3.240 Euro beschränkt. Für ArbeitnehmerInnen, die weniger verdienen, gilt diese Klausel schlichtweg nicht mehr. Außerdem wurde die Höhe einer prinzipiell zulässigen Strafsanktion bei der Verletzung der Konkurrenzklausel mit höchstens sechs Nettomonatsentgelten begrenzt.

Zusätzlich gilt weiterhin das richterliche Mäßigungsrecht, das die Gerichte verpflichtet, die persönliche Situation des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin bei der Festsetzung der Höhe der Konventionalstrafe zu berücksichtigen.

### **Bitte Ausbildungskosten zurückzahlen?**

Eine andere Art der Klausel, die einen Arbeitsplatzwechsel erschwert, betrifft die Rückzahlung von Ausbildungskosten. Wenn Arbeitgeber die Ausbildung einer Arbeitnehmerin oder eines Arbeitnehmers finanzieren, dann haben sie die Möglichkeit, im Falle eines Jobwechsels bestimmte Ausbildungskosten von den ArbeitnehmerInnen zurückzuverlangen.

Die Rückforderung der Kosten ist jedoch nur für eine bestimmte Zeit nach der Ausbildung möglich. Dieser Zeitraum ist mit der Novelle nun auf maximal vier Jahre verkürzt worden. Nur in Ausnahmefällen, etwa bei besonders auf-

wendigen und teuren Ausbildungen, ist die Ausdehnung auf bis zu acht Jahre weiterhin möglich. Außerdem konnte durchgesetzt werden, dass die Geldsumme, die der Arbeitgeber zurückfordern kann, sich monatlich stetig reduzieren muss – ansonsten ist die gesamte Klausel unwirksam. All diese Verbesserungen gelten grundsätzlich für alle Verträge, die ab 2016 abgeschlossen werden.

### **Recht auf Information**

Für Arbeitnehmerinnen ist Teilzeit mittlerweile gang und gäbe: Fast die Hälfte aller unselbstständig beschäftigten Frauen hat ein Beschäftigungsverhältnis in Teilzeit. Viele von ihnen würden jedoch gerne in einem höheren Stundenausmaß arbeiten.

Ein guter erster Schritt für diese ArbeitnehmerInnen ist das neue Informationsrecht für Teilzeitbeschäftigte über freie Vollzeitstellen. Wenn ArbeitnehmerInnen über längere Zeit Teilzeit arbeiten, ist es oft schwer, wieder Stunden aufzustocken oder Vollzeit zu arbeiten. Nun wurde eine Informationspflicht des Arbeitgebers geschaffen: Wenn im Betrieb eine Stelle mit höherem Arbeitszeitausmaß oder eine Vollzeitstelle ausgeschrieben wird, müssen die Teilzeitbeschäftigten vorher darüber informiert werden. Wenn ArbeitgeberInnen diese Informationspflicht verletzen, droht ihnen eine Geldstrafe.

Mit der Novelle im Arbeitsrecht gibt es auch Änderungen für die tägliche Normalarbeitszeit: Die tägliche Arbeitszeit darf nun bei aktiver Reisezeit auf bis zu 12 Stunden ausgedehnt werden. Die

eigentliche Arbeitsleistung inklusive Überstunden darf aber weiterhin höchstens 10 Stunden betragen. Für Lehrlinge kann ab Vollendung des 16. Lebensjahres die höchstzulässige Tagesarbeitszeit bei passiver Reisezeit bis zu 10 Stunden ausgedehnt werden. Aber auch hier gelten für die Arbeitszeit im engeren Sinne jedenfalls weiterhin die bisherigen Höchstgrenzen.

Hier wird sich in der Praxis weisen, ob diese neuen Regelungen unternehmensseitig dazu ausgenutzt werden, die Höchstarbeitszeitgrenzen zu umgehen. Arbeiterkammer und Gewerkschaft werden das genau beobachten.

### **Dranbleiben**

Das Arbeitsrechtspaket bringt einige wichtige Verbesserungen bei Vertragsklauseln wie z. B. All-in-Vereinbarungen, Konkurrenzklauseln und der Rückzahlung von Ausbildungskosten und trägt somit zu mehr Transparenz und Fairness in der Arbeitswelt bei. Inwieweit sich die neuen Regelungen bezüglich Reisezeiten im Hinblick auf die tägliche Normalarbeitszeit auswirken, wird sich weisen. Wir bleiben jedenfalls dran!

---

Internet:

Studie „Das Kleingedruckte im Arbeitsvertrag“:  
[tinyurl.com/gvr6tv9](https://tinyurl.com/gvr6tv9)

Schreiben Sie Ihre Meinung  
an die Autorin  
[ruth.ettl@akwien.at](mailto:ruth.ettl@akwien.at)  
oder die Redaktion  
[aw@oegb.at](mailto:aw@oegb.at)

# Wirtschaftlicher Erfolg und soziale Demokratie

*Die starken österreichischen Gewerkschaften sind dafür ein Schlüssel.*

Markus Marterbauer

Wirtschaftswissenschaft und Statistik, AK Wien

**D**ie Stärke der österreichischen Gewerkschaften trägt wesentlich zum wirtschaftlichen Erfolg des Landes bei: Von den Lohnverhandlungen bis zur allgemeinen Sozial- und Wirtschaftspolitik schafft sie verlässliche Rahmenbedingungen für Beschäftigte und Betriebe.

2,2 Prozent: Um diesen Wert stiegen die kollektivvertraglich ausgehandelten Löhne und Gehälter 2015 im Durchschnitt. Bei einer Inflationsrate von 0,9 Prozent ist das eine kräftige Erhöhung. Sie wäre angesichts stark steigender Arbeitslosigkeit und intensiven Wettbewerbs um freie Jobs von den meisten Beschäftigten bei Einzelverhandlungen mit ihrem Arbeitgeber kaum zu erreichen gewesen. Mitgliederstarke Gewerkschaften sind eine Voraussetzung dieses Erfolgs. Eine zweite bildet das bewährte System der Kollektivvertragsverhandlungen zwischen Fachgewerkschaften und Fachverbänden der Wirtschaftskammer, das den Kern der österreichischen Sozialpartnerschaft ausmacht.

## Erfolgreiches Modell

Das System der Kollektivvertragsverhandlungen ist seit Jahrzehnten fixer Bestandteil des erfolgreichen österreichischen Modells. Im europäischen Vergleich ist es fast einzigartig. Während bei uns 98 Prozent der unselbstständig Beschäftigten einem Kollektivvertrag unterliegen, sind es in Ost- und teilweise auch in Südeuropa kaum noch ein Drittel. Selbst in Deutsch-

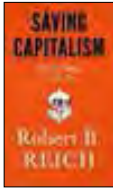
land sind es bereits weniger als 60 Prozent. Das hat dort zum Entstehen eines großen Niedriglohnssektors geführt, dessen soziale Gefahren erst nach einem zehnjährigen mühevollen Ringen um die Einführung eines gesetzlichen Mindestlohnes wenigstens in den größten Zügen gebannt werden konnten.

## Vorteile kollektiver Verhandlungen

Die Voraussetzungen für kollektive Lohnverhandlungen liegen auf der Hand: einerseits starke Gewerkschaften, und zwar auf Betriebsebene, in den Branchen und in der Gesamtwirtschaft, die nicht in Fraktionen zersplittert sind, sondern eine tatkräftige Einheit bilden; andererseits ebenso gut organisierte Arbeitgeberverbände. So können die Ergebnisse ihrer Lohnverhandlungen allen Beschäftigten zugutekommen.

Dabei werden die Löhne nicht nach der Lage des einzelnen Betriebes ausgerichtet, sondern nach jener der Gesamtwirtschaft, und das erweist sich als großer Vorteil. Denn nur so können sie der Doppelrolle der Löhne gerecht werden: Löhne und Gehälter sind einerseits Kosten für die Unternehmen, und damit ist bei einem kleinen Land mit hohem Außenhandelsanteil Rücksicht auf deren Wettbewerbsfähigkeit zu nehmen. Andererseits sind sie Einkommen für die ArbeitnehmerInnen und bestimmen damit die Konsumnachfrage.

Steigen Löhne und Gehälter in der Gesamtwirtschaft im Ausmaß der Inflationsrate und des Wachstums der gesamtwirtschaftlichen Produktion je Beschäftigten/r, dann erhöhen sich die realen Lohnstückkosten nicht. Die Lohn-

<b>BUCHTIPP</b>	
<p>Robert B. Reich:  <b>Saving Capitalism</b>          For the Many, Not the Few          Verlag Random House US,          304 Seiten, 2015, € 27,70          ISBN: 978-0-385-35057-0</p>	
<p><b>Bestellung:</b>  <a href="http://www.arbeit-recht-soziales.at">www.arbeit-recht-soziales.at</a></p>	

kosten je Beschäftigten/r steigen genau gleich rasch wie die Produktion je Beschäftigten/r. Arbeit wird damit gesamtwirtschaftlich nicht teurer und die Nachfrage nach Gütern und Dienstleistungen steigt mit der Produktion.

Die kollektivvertraglichen Lohnverhandlungen sind also ausgewogen nach den Bedürfnissen von Wettbewerbsfähigkeit, Konsumnachfrage und Beschäftigung ausgerichtet. Es ist offensichtlich, dass die einzelnen Beschäftigten von dieser gemeinsamen Strategie profitieren. Aber auch für die Unternehmer stellen Kollektivverträge enorme Vorteile dar, deren sie sich sehr oft gar nicht bewusst sind. Dezentralisierte Verhandlungen im Betrieb oder mit einzelnen Personen haben den Nachteil, dass Unternehmen sich bezüglich der Löhne erst kundig machen müssen, was die Konkurrenz zahlt. Sie müssten Billigkonkurrenz ebenso fürchten wie einen Lohnwettlauf um Facharbeitskräfte – in jeder Richtung ein erhebliches Risiko. Sowohl die Verzerrung des Wettbewerbs als auch diese Informationskosten entfallen beim Abschluss eines Kollektivvertrages: Es gibt einheitliche Lohnstandards und die Unternehmen



**Nicht nur auf politischer Ebene bewährt sich die Sozialpartnerschaft, auch im Betrieb, wie etwa Salesianer-Miettex zeigt: Es gibt wenig Fluktuation, die MitarbeiterInnen sind zufrieden, ebenso die Chefs.**

können sich somit auf volkswirtschaftlich vernünftige Aktivitäten konzentrieren, nämlich die Entwicklung, Erzeugung und den Verkauf hochwertiger und innovativer Güter und Dienstleistungen.

### Motor sozialen Fortschritts

Kollektivverträge gehen allerdings weit über die Festlegung von Mindestlöhnen hinaus. Sie umfassen viele Regelungen der Arbeitszeit oder der Möglichkeiten von Weiterbildung und Pflege. Sehr oft wurden Erfolge wie zum Beispiel der Urlaubsanspruch zunächst in einzelnen Kollektivverträgen erreicht und erst später auf gesetzlicher Ebene für alle Menschen verwirklicht. So wurde die Praktikabilität im wirtschaftlichen Alltag sichergestellt und die Kollektivverträge wurden zu einem wichtigen Motor des sozialen Fortschritts.

In jüngster Zeit ist das vor allem im Bereich der Arbeitszeitpolitik feststellbar, wo sehr erfreuliche Innovationen gelingen. Sie betreffen die Aufteilung des Verteilungsspielraumes auf Lohnerhöhung und Arbeitszeitverkürzung. In den Kollektivverträgen der Elektro- und der Metallindustrie ist es gelungen, eine „Freizeitoption“ kollektivvertraglich zu verankern. Sie ermöglicht es den ArbeitnehmerInnen, Lohnerhöhungen in Form kürzerer Arbeitszeiten in Anspruch zu nehmen. Damit werden die Kollektivverträge neuerlich zum Vorreiter einer Politik für höhere Lebensqualität, bessere Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Bildung und die Verringerung der Arbeitslosigkeit.

Mitbestimmung und Einfluss der Gewerkschaften gehen über die Lohnver-

handlungen hinaus. Wie nicht zuletzt die jüngste Lohnsteuersenkung gezeigt hat, würde das Steuersystem schlimm aussehen, wenn ÖGB und AK dabei nicht mitzureden gehabt hätten. Gerade bei der Besteuerung von großen Vermögen und Erbschaften ist weiterer Druck von dieser Seite dringend notwendig. Die soziale Pensionsversicherung ist in Österreich – eines von ganz wenigen Ländern der EU – noch in der Lage, den Lebensstandard der Bevölkerung im Alter zu sichern und Armut vorzubeugen. Ohne die starke Stellung der Gewerkschaften würde unser Pensionssystem heute vielleicht so aussehen wie in Deutschland, wo die Ersatzrate auf unter 50 Prozent der Einkommen sinkt, die Menschen in die Fänge von Banken und Finanzmärkten getrieben werden und Altersarmut vorprogrammiert ist.

### Starker ÖGB, hohe Sozialstandards

Österreichs Sozialstandards sind aufgrund der Stärke des ÖGB hoch. Die Kennzahlen beweisen, dass dies auch zum wirtschaftlichen Erfolg des Landes beigetragen hat: Die Wirtschaftsleistung pro Kopf liegt um 28 Prozent über dem EU-Durchschnitt und dieser Abstand ist seit Beginn der Finanzkrise 2008 sogar um fünf Prozentpunkte gestiegen. Trotz der Erfolge wird der österreichische Weg in Brüssel kaum **goutiert**. Starke Gewerkschaften gelten dort als starr, inflexibel und der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung abträglich. Auf derartige Ideen kann man allerdings nur kommen, wenn man noch immer an das Märchen der Glückseligmachung durch freie Märkte glaubt, trotz

Finanzkrise und enormer Zunahme der Ungleichheit.

Von den gescheiterten Ökonomen in den USA wird das ganz anders gesehen. Nobelpreisträger **Joseph Stiglitz** etwa weist seit Langem darauf hin, wie die Einbindung der Beschäftigten in Entscheidungen auf betrieblicher und gesamtwirtschaftlicher Ebene nicht nur die Leistungsfähigkeit der Wirtschaft steigern kann, sondern auch ein unverzichtbares Element einer demokratischen Gesellschaft bildet. Der ehemalige US-Arbeitsminister und Berkeley-Professor **Robert Reich** zeigt in seinem jüngsten Buch „Saving Capitalism“, wie dringend der Aufbau demokratischer Gegenmacht gegen die Übernahme von Marktwirtschaft und Demokratie durch eine kleine, aber einflussreiche Kaste an Vermögenden, Finanzspekulantinnen und Spitzenmanagern ist. Gewerkschaften spielen in seinem Konzept für eine bessere Wirtschaft und Gesellschaft eine zentrale Rolle. Ganz so, als würde er sich Österreich zum Vorbild nehmen.

---

Internet:

Das österreichische Lohnverhandlungssystem: Überlegen, aber gefährdet?

[tinyurl.com/zgqpbun](http://tinyurl.com/zgqpbun)

Demokratische Entwicklungen als Früchte der Arbeit(-erbewegung):

[tinyurl.com/jnc2fb3](http://tinyurl.com/jnc2fb3)

Schreiben Sie Ihre Meinung an den Autor

[markus.marterbauer@akwien.at](mailto:markus.marterbauer@akwien.at)

oder die Redaktion

[aw@oegb.at](mailto:aw@oegb.at)



# Mitbestimmen statt Lobbyieren

*Die Selbstverwaltung der Sozialversicherung verhindert Leistungskürzungen und sichert Kontrollen gegen Lohndumping.*

**Bernhard Achitz**

*Leitender Sekretär des ÖGB und  
stv. Vorsitzender des Hauptverbands  
der Sozialversicherungsträger*

**E**ine starke Interessenvertretung der ArbeitnehmerInnen, mit dem Rückhalt möglichst vieler Gewerkschaftsmitglieder, ist die einzige Möglichkeit, denjenigen etwas entgegenzusetzen, die sich ihren Einfluss mit anderen Mitteln sichern können: den VertreterInnen von Wirtschaft, Konzernen und Finanzindustrie mit ihren bezahlten LobbyistInnen. Letztere sind in den vergangenen Jahren in Verruf geraten, vor allem durch Fälle von Bestechung und Korruption, die in manchen Fällen auch zu gerichtlichen Verurteilungen geführt haben.

## Den Mitgliedern verpflichtet

Die daraus resultierende Stimmungslage haben einige politische AkteurInnen bewusst dafür benutzt, mit den unsauberen LobbyistInnen auch gleich die seriösen InteressenvertreterInnen anzupatzen, ganz ohne auf den entscheidenden Unterschied einzugehen: Während LobbyistInnen wie RechtsanwältInnen jederzeit die Fahnen wechseln und ihre Dienste dem Meistbietenden offerieren, sind die Interessenvertretungen der ArbeitnehmerInnen den gleichbleibenden Interessen ihrer Mitglieder verpflichtet. Die Arbeiterkammern per Gesetz, der ÖGB als Verein mit freiwilliger Mitgliedschaft per Statut. Geschäfts- und Wahlordnungen regeln genau, wie die FunktionärInnen legitimiert werden. Die Willensbildung erfolgt also demokratisch und transparent. Wer mit Interessenver-

treterInnen der ArbeitnehmerInnen zu tun hat, der weiß, für wen diese arbeiten – im Gegensatz zu den LobbyistInnen, die nicht immer offen auf den Tisch legen, in wessen Auftrag sie gerade bei der Politik vorsprechen.

Diesen wesentlichen Unterschied erkennt auch der österreichische Gesetzgeber an: Der ÖGB ist als Teil der Sozialpartnerschaft sogar in der Verfassung verankert. Er nimmt zu Gesetzesvorlagen Stellung und seine ExpertInnen bringen ihren Standpunkt regelmäßig in parlamentarische Enqueten ein. Außerdem kann er aufgrund der Kollektivvertragsfähigkeit rechtsverbindliche Regelungen für die Arbeitswelt verhandeln. Die Sozialpartner sind in zahlreichen Kommissionen, Beiräten und Ausschüssen vertreten und kümmern sich um Kartell- und Wettbewerbspolitik, die Lehrlingsausbildung, um Raumordnung und Arbeitsmarkt, um Arbeitsbedingungen und KonsumentInnenschutz.

## Recht statt Almosen

Gesetzlich geregelt ist auch die Mitwirkung in der Selbstverwaltung der Sozialversicherung. Der Grundgedanke dahinter: Wer an der Durchführung der Sozialversicherung ein direktes Interesse hat – sei es, weil er Beiträge dafür zahlt, vor allem aber, weil er auf die Leistungen der Versicherung angewiesen ist –, soll auch an ihrer Verwaltung mitwirken. Deshalb werden die 22 Sozialversicherungsträger (Gebietskrankenkassen, Beamten-, Bauern- und Selbstständigenversicherungen, Betriebskrankenkassen, Pensions- und Unfallversicherung) von VertreterInnen

geführt, die von ArbeitnehmerInnen- und Arbeitgeberorganisationen entsendet werden. Das garantiert eine bevölkerungsnahe, transparente und demokratisch legitimierte Verwaltung, die auf regionale Besonderheiten und spezielle Bedürfnisse der einzelnen Berufsgruppen Rücksicht nimmt.

## Bollwerk gegen Kürzungen

Auch wenn die Grundlagen natürlich vom Gesetzgeber vorgegeben werden, ist die Selbstverwaltung doch ein Garant dafür, dass Leistungen nicht so leicht gekürzt werden können, wie das der Fall wäre, wenn es sich bei den Sozialversicherungsanstalten um Behörden oder ausgelagerte Unternehmen mit ManagerInnen an der Spitze handeln würde, die direkt einem Ministerium unterstellt wären. Das österreichische Sozialsystem sieht Ansprüche vor, auf die die Versicherten ein Recht haben, und die Selbstverwaltung garantiert, dass dieses Recht nicht so leicht durch eine Politik des Gewährens von Almosen ersetzt werden kann.

Ihren Ursprung hat die Selbstverwaltung im 19. Jahrhundert. Damals gründeten die ArbeiterInnen Arbeiterhilfs- und Unterstützungskassen, um der Not zu entkommen, und die waren als Vereine natürlich selbstverwaltet. Die Verwaltungsgremien wurden direkt gewählt. Diese ersten Kassen wurden später in die staatliche Sozialversicherung integriert, und logischerweise forderte die ArbeiterInnenbewegung, dass die Selbstverwaltung aufrechterhalten bleibt bzw. in der gesamten Sozialversicherung eingeführt wird.



**Anders als Lobbyisten sind die Interessenvertretungen der ArbeitnehmerInnen den Interessen ihrer Mitglieder verpflichtet und können von diesen auch kontrolliert werden.**

Das erste Gesetz, in dem die Selbstverwaltung geregelt wurde, war das Arbeiter-Unfallversicherungsgesetz 1887, im Jahr darauf folgte das Arbeiter-Krankenversicherungsgesetz. Später kam die Pensionsversicherung hinzu.

Die Forderung nach Abschaffung oder Einschränkung der Selbstverwaltung ist nichts Neues. Massive Eingriffe gab es durch das austrofaschistische Regime, das Ende 1933 die Selbstverwaltung der Arbeiterkammern abschaffte und jene der Sozialversicherungsträger massiv beschränkte. 1934 wurden die sozialdemokratischen ArbeitnehmerInnenfunktionäre entfernt, 1935 die Wahlen in der Sozialversicherung abgeschafft. Es folgten drastische Leistungskürzungen: verschärfte Bezugsbedingungen beim Arbeitslosengeld, Rentenkürzungen, Verschlechterungen in der Krankenversicherung. Beim „Anschluss“ an das nationalsozialistische Deutschland wurde die Selbstverwaltung schließlich ganz abgeschafft.

## Demokratisch legitimiert

Nach dem Ende des Zweiten Weltkriegs wurde die Selbstverwaltung wieder eingeführt. Die FunktionärInnen wurden allerdings nicht mehr direkt von den Versicherten gewählt, sondern von den demokratisch legitimierten Interessenvertretungen entsandt. Eingriffe gab es danach erst wieder unter der schwarz-blauen Bundesregierung: Sie ersetzte mit einem im Jahr 2001 beschlossenen Gesetz die bisherigen Mehrheitsverhältnisse an der Spitze, im Hauptverband der Sozialversicherungsträger, durch ein ihr geneh-

meres Modell. Die VertreterInnen der Versicherten haben nun nicht mehr die Mehrheit. Die ArbeitnehmerInnen sollten ihrer Möglichkeiten beschnitten werden, ihre Interessen in die Politik einzubringen.

Die Arbeitgeber, obwohl viel weniger, dürfen seitdem gleich viele VertreterInnen entsenden. Das wird damit begründet, dass sie ja auch einen großen Teil der Beiträge einzahlen würden, im Falle der Unfallversicherung sogar sämtliche Beiträge. Doch das greift zu kurz: Immerhin ersparen sie sich durch diese Zahlungen Schadenersatzforderungen, etwa nach Arbeitsunfällen oder bei Berufskrankheiten. Jedenfalls stellen seit der schwarz-blauen Reform die Arbeitgeber den Vorsitzenden des Verbandsvorstands im Hauptverband, und ein entsprechendes Modell wünschen sie sich auch für die Gebietskrankenkassen.

Den Einfluss der ArbeitnehmerInnen auf die Sozialversicherung zu schmälern hätte aber neben den drohenden Leistungskürzungen für die Versicherten auch politische Folgen. Denn die Gebietskrankenkassen spielen auch eine wesentliche Rolle im Kampf gegen Lohn- und Sozialdumping und gegen falsche Einstufungen in die Kollektivverträge. Sie prüfen Unternehmen auch darauf, ob sie die Beschäftigten ordentlich als ArbeitnehmerInnen beschäftigen und nicht per Umgehungsverträgen als freie DienstnehmerInnen oder Scheinselbstständige. Wenn wieder einmal jemand die Abschaffung der Selbstverwaltung fordert, sollte man also ganz genau hinschauen, welches Interesse er am Abbau von Unternehmenskontrollen hätte.

Es kam aber in der Zweiten Republik auch zu einer Ausweitung der Selbstverwaltung, und zwar bei der Arbeitslosenversicherung. Die war zwar ursprünglich ebenso selbstverwaltet wie die anderen Sozialversicherungszweige, wurde aber 1935 auf rein staatliche Verwaltung umgestellt. Die Trendwende kam 1994 mit der Gründung des Arbeitsmarktservice (AMS): Auf Bundes-, Landes- und Regionalebene sind seitdem VertreterInnen der Sozialpartner in den Gremien.

## Selbstverständliche Selbstverwaltung

Wie absurd die Forderung nach Abschaffung der Selbstverwaltung ist, zeigt ein Vergleich mit einem Bereich, wo die Autonomie von niemandem infrage gestellt wird: die Gemeinden. Ihre BürgerInnen bestimmen selbstverständlich selbst, wer GemeinderätIn und wer BürgermeisterIn wird. Hier ist die Organisationsform der Selbstverwaltung in der Bundesverfassung verankert. Und genau das sollte auch bei der Selbstverwaltung der Sozialversicherung der Fall sein.

---

Internet:

Hauptverband der Sozialversicherungsträger:  
[www.hauptverband.at](http://www.hauptverband.at)

Arbeitsmarktservice:  
[www.ams.at](http://www.ams.at)

Schreiben Sie Ihre Meinung  
an den Autor  
[bernhard.achitz@oegb.at](mailto:bernhard.achitz@oegb.at)  
oder die Redaktion  
[aw@oegb.at](mailto:aw@oegb.at)

# Verlinken, zusammenbringen, helfen

*In Zeiten internationaler Konzerne muss auch die Gewerkschaftsbewegung international aufgestellt sein. Der ÖGB ist nicht nur in der EU stark vernetzt.*

**Florian Kräftner**  
ÖGB Kommunikation

**K**onzerne, die ihre Gewinne in Steueroasen verschieben und die Arbeitsplätze in Dumpinglohn-Staaten. Unternehmen, die die Tochterfirmen in das kollektivvertragsarme EU-Ausland verlagern und Heere von Lobbyisten bezahlen, damit sie bei den EU-Institutionen für genehme Gesetze intervenieren. „Die großen Unternehmen sind längst international ausgerichtet. Vernetzt zu sein ist da für die Gewerkschaftsbewegung wichtig, damit ArbeitnehmerInnen innerhalb der Konzerne nicht gegeneinander ausgespielt werden können“, sagt Marcus Strohmeier, Internationaler Sekretär des ÖGB. Ein Beispiel: „Ein Dachschindelerzeuger mit Sitz in Tirol hat eine Tochterfirma in Bulgarien. Dort wurden die Beschäftigten gezwungen, jede Woche zehn Überstunden zu leisten – aber unbezahlt. Der Sekretär der zuständigen bulgarischen Gewerkschaft hat sich an mich gewandt, ich habe den Betriebsrat der Mutterfirma in Tirol angerufen, der ist zum Chef gegangen, und siehe da: Das bulgarische Management musste das abstellen.“ Davon profitieren nicht nur die Menschen in Bulgarien, die jetzt mehr Geld bekommen: „Lohndumping in anderen Ländern zu bekämpfen ist immer auch zum Schutz der ArbeitnehmerInnen in Österreich. Wer will, dass wir im internationalen Wettbewerb bestehen, muss danach trachten, dass die Löhne auch in anderen Ländern steigen“.

Auch ÖsterreicherInnen, die im Ausland arbeiten, profitieren von der internationalen Ausrichtung der Gewerk-

schaftsbewegung – Beispiel Rechtschutzabkommen mit Ungarn. „ÖGB-Mitglieder, die in Ungarn arbeiten, können sich dort jederzeit an die Gewerkschaften wenden. Und auch in Ländern ohne Abkommen werden Mitglieder nicht abgewiesen, wenn sie Hilfe brauchen“, erläutert Strohmeier.

## Ostmitteleuropa als Schwerpunkt

Ein Schwerpunkt der internationalen Arbeit des ÖGB liegt auf der Nachbarschaftspolitik, auf den Reformstaaten in Ostmitteleuropa. Strohmeier: „In Serbien ist Sozialpartnerschaft inexistent und in Ungarn hat sie Ministerpräsident Orbán abgeschafft.“ Nach der Arbeitsmarköffnung für die Menschen aus den ostmitteleuropäischen Nachbarländern im Mai 2011 hat der ÖGB in den Grenzregionen Rechtsberatung auf Tschechisch, Slowakisch und Ungarisch angeboten. Agnieszka Bros, früher Rechtsberaterin und heute im internationalen Referat des ÖGB: „Tausende Fälle konnten wir positiv erledigen und Lohndumping verhindern. Gleicher Lohn für gleiche Arbeit am gleichen Ort nimmt natürlich auch viel Druck von den einheimischen ArbeitnehmerInnen.“

Mit allen Ländern der Welt laufend direkten Kontakt zu halten ist kaum möglich. Deshalb gibt es den 2006 in Wien gegründeten Internationalen Gewerkschaftsbund (IGB/ITUC). „Er ist unser Auge und Ohr in der Welt. Brauchen wir einen Kontakt zum Beispiel in Japan – wer sollte den für uns herstellen, wenn nicht der IGB?“, fragt Strohmeier. Ihm gehören mehr als 300 Gewerkschaften an.

Zu seinen wichtigsten Arbeitsbereichen gehören: Gewerkschafts- und Menschenrechte; Wirtschaft, Gesellschaft und Arbeitsplatz; Gleichstellung und Nichtdiskriminierung und internationale Solidarität. Auch in der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) ist der ÖGB vertreten. Dort sind ArbeitnehmerInnen, Arbeitgeber und Regierungen gleichberechtigt. Sie beschließen Kernarbeitsnormen, die dann von den Staaten ratifiziert werden und rechtsgültig sind. „Die ILO ist Sozialpartnerschaft auf Weltebene“, sagt Strohmeier, „und für viele Länder sind die Kernarbeitsnormen der einzige Schutz ihrer Rechte, etwa des Streikrechts.“

## Starke Stimme in der EU

Das europäische Pendant zum IGB ist der Europäische Gewerkschaftsbund (EGB/ETUC), in dem vor allem die EU-Staaten organisiert sind. Er wurde 1973 gegründet, und der ÖGB war von Anfang an dabei. „Gerade in Zeiten der Krise, von der die Menschen in den einzelnen Ländern ganz unterschiedlich getroffen sind, etwa in Spanien im Vergleich zu Schweden, ist eine vereinte, starke Organisation wichtig“, sagt Oliver Röpke, Leiter des ÖGB-Europabüros in Brüssel. „Auch in den schlimmsten Krisenzeiten, als es einen Riss zwischen den einzelnen Ländern gab, hat sich dieser Riss nicht auf die Gewerkschaften übertragen. Wir haben immer mit einer starken Stimme gesprochen. Unsere Stärken sind Solidarität und Geschlossenheit.“

Erst im vergangenen Herbst hat der EGB-Kongress in Paris eine neue Führung





**Die internationale Vernetzung ist nicht nur aus Gründen der Solidarität wichtig, sondern auch, um Druck von den österreichischen ArbeitnehmerInnen zu nehmen.**

gewählt: den Belgier Rudy De Leeuw als Präsidenten und Luca Visentini als Generalsekretär. „Der EGB muss stärker werden. Die Gewerkschaftsbewegung muss wieder wachsen“, sagte Letzterer in seiner Antrittsrede. Röpke dazu: „Von einer Sozialpartnerschaft, wie wir sie in Österreich kennen, sind wir auf EU-Ebene noch weit entfernt. Als Juncker Kommissionspräsident wurde, hat er die verstärkte Einbindung der Sozialpartner in Aussicht gestellt. Wir werden aber nur gehört, wenn der EGB stark aufgestellt ist“, so Röpke. Denn er ist jene Vertretung der ArbeitnehmerInnen, die bei den EU-Institutionen als Verhandlungs- und Sozialpartner anerkannt ist.

## Soziales Fortschrittsprotokoll

„Für ein echtes soziales Europa müssen wir die Dominanz der Wirtschaft in der EU endlich beenden. Das kann nur funktionieren, wenn wir auch auf EGB-Ebene dafür mobilisieren“, so Röpke. „Das ist etwa mit der Forderung nach einem sozialen Fortschrittsprotokoll gelungen. Beim Kongress in Paris haben alle Gewerkschaften, ob christlich, kommunistisch oder sozialdemokratisch dominiert, einstimmig den entsprechenden ÖGB-Antrag beschlossen.“ Der EGB wird somit keiner Änderung der EU-Verträge zustimmen, wenn darin kein soziales Fortschrittsprotokoll enthalten ist, das den Interessen der ArbeitnehmerInnen Vorrang gibt vor den wirtschaftlichen EU-Freiheiten.

Wo es ebenfalls immer wieder gelingt, Mehrheiten für die Forderungen der ArbeitnehmerInnen zu finden, ist der Europäische Wirtschafts- und Sozi-

alausschuss (EWSA/EESC). Er besteht aus Arbeitnehmer- und ArbeitgebervertreterInnen sowie aus sonstigen Gruppen und NGOs, zum Beispiel aus dem Umweltbereich, und berät Kommission, Parlament und Rat. Auch dort ist der ÖGB vertreten, unter anderem durch Oliver Röpke: „Auch wenn der EWSA ein rein beratendes Gremium ist, bietet er uns eine gute Möglichkeit, früh an Informationen zu kommen und Einfluss zu nehmen, denn als EWSA-Mitglied wird man in den Institutionen anders empfangen, als wenn man nur als einzelner Vertreter einer Gewerkschaft aus einem kleinen Mitgliedsland kommt.“

Die Drittelparität im EWSA ist das klare Gegenmodell zum „Brüsseler Lobbydschungel, wo auf einen Gewerkschafter 95 Unternehmensvertreter und Finanzlobbyisten kommen“, betont Röpke: „Würde es den EWSA nicht geben, wäre das für die Gewerkschaften ein massiver Nachteil – den Banken und Industriekonzernen hingegen könnte es egal sein, die wissen auch ohne EWSA, wie sie sich Gehör verschaffen können, nämlich mit Geld.“

## Einfluss auf Europäisches Parlament

Der EWSA beschließt Stellungnahmen zu Vorhaben der EU-Kommission, und die werden dann oft von Abgeordneten ins EU-Parlament eingebracht. Röpke: „Ein Beispiel ist die ablehnende Stellungnahme zur Europäischen Ich-AG, die grenzüberschreitendes Lohndumping und Scheinselbstständigkeit fördern würde. Die Ablehnung konnten wir fast eins zu eins im Sozialausschuss des EU-Parla-

ments durchsetzen. Derzeit ist der EWSA auch ein wichtiger Verbündeter im Kampf gegen die ‚Better Regulation‘-Strategie der EU, mit der unsere hohen Sozialstandards als ‚wettbewerbshemmend‘ angegriffen werden.“

## Reich durch starke Gewerkschaften

Wichtig ist, dass die Gewerkschaften viele Mitglieder haben, denn die VertreterInnen werden von den Staaten in Absprache mit der Zivilgesellschaft entsandt. Röpke: „Schwache Gewerkschaften haben es da naturgemäß schwerer und können von gewerkschaftsfeindlichen Regierungen leichter übergangen werden. Beispiele dafür sind Ungarn, als Orbán Premier wurde, oder Italien unter Berlusconi.“ Sein Kollege aus dem Internationalen Sekretariat, Marcus Strohmeier, ergänzt: „Alle Statistiken machen deutlich: Wo die Gewerkschaften stark sind, ist das Land reich. Schwache Gewerkschaften bedeuten Armut.“

Internet:

IGB:

[www.ituc-csi.org](http://www.ituc-csi.org)

Internationales Referat des ÖGB:

[www.oegb.at/international](http://www.oegb.at/international)

EGB:

[www.etuc.org](http://www.etuc.org)

Schreiben Sie Ihre Meinung  
an den Autor

[florian.kraeftner@oegb.at](mailto:florian.kraeftner@oegb.at)

oder die Redaktion

[aw@oegb.at](mailto:aw@oegb.at)

# Die Zukunft wird von uns geschrieben

*Von der Digitalisierung über die Pensions- und Bildungsreform bis hin zur Flüchtlings- und Migrationsfrage: Wir haben die wichtigen Themen am Radar!*

Karin Zimmermann und Jakob Luger  
ÖGB-Sekretariate der Geschäftsleitung

**V**or allem die letzten zwei Dekaden waren geprägt von großen technologischen und gesellschaftlichen Veränderungen. Mit dem Aufkommen der Informationstechnologie hat die rasante Digitalisierung der Wirtschaft und Arbeitswelt eingesetzt. Wir befinden uns inmitten dieses Umbruchs. Doch die Gewerkschaft ist eine Bewegung, die es seit Beginn an mit wandelnden gesellschaftlichen Bedingungen zu tun hatte beziehungsweise den Wandel mit gestaltet hat.

## Konstruktiver Dialog

Die digitale Arbeitswelt hat bereits Einzug gehalten, wird uns aber in den nächsten Jahren noch massiv beschäftigen. ÖGB, Gewerkschaften und Arbeiterkammer beschäftigen sich schon intensiv mit den potenziellen Auswirkungen auf ArbeitnehmerInnen. Unter Einbindung von nationalen wie internationalen ExpertInnen aus den Bereichen Wissenschaft, Wirtschaft und Politik wollen wir ein gemeinsames Bild zeichnen, welche Folgen der technologische Wandel für ArbeitnehmerInnen hat.

Dabei suchen wir auch den konstruktiven Dialog mit den Sozialpartnern auf nationaler wie europäischer und internationaler Ebene. In diesem Zusammenhang ist insbesondere der jährlich stattfindende Sozialpartner-Dialog in Bad Ischl hervorzuheben, der sich im vergangenen Jahr dem Thema „Digitale Wirtschaft und Arbeitswelt“ widmete. Dieser Austausch der Sozialpartner mit

internationalen ExpertInnen hilft, gemeinsame Sichtweisen und Strategien zu entwickeln.

Eine Kernaufgabe der Gewerkschaftsbewegung ist es, immer wieder konsequent die Verteilungsfrage zu stellen: Wer profitiert vom erwirtschafteten Reichtum und wie kann dieser Profit fair verteilt werden? Diese Frage wird sich in Zukunft noch dringlicher stellen und sicherlich zu intensiven politischen Auseinandersetzungen führen. Die Verteilungsdebatte betrifft aber nicht nur den gerechten Anteil am Produktivitätsfortschritt, sie beinhaltet auch eine Machtfrage: Wer wird die neuen Technologien besitzen und diese für welche Zwecke nutzen?

Die Digitalisierung der Wirtschaft und Arbeitswelt unterscheidet sich in einem zentralen Punkt von vorherigen technologischen Entwicklungen: Die erhöhte Produktivität führt nicht zwangsweise zu mehr Beschäftigung. Es werden vermutlich verstärkt Arbeitsplätze im Dienstleistungssektor verschwinden. Roboter mit künstlicher Intelligenz, neue Generationen von Algorithmen und die unendlichen Möglichkeiten des Internets ersetzen die menschliche Arbeitskraft also nicht mehr nur in der Landwirtschaft und im industriellen Sektor. Das führt uns auch wieder zu Fragen der gerechten Verteilung von Arbeit(zeit).

Wir wollen als Gewerkschaft in Zeiten dieser großen Veränderungen jene Bewegung sein, die technologische, gesellschaftliche und wirtschaftliche Entwicklungen frühzeitig erkennt und aktiv mitgestaltet. Ziel ist, die technologischen Entwicklungen zu nutzen – nicht zur Profitmaximierung, sondern für ein

nachhaltiges Wirtschaftssystem, in dem sowohl auf Mensch wie Umwelt Rücksicht genommen und dementsprechend ressourcenschonend produziert und konsumiert wird.

Ein wesentliches Element ist der Erhalt und Ausbau der sozialen Sicherheit. Diese wurden bisher über die Besteuerung kollektivvertraglich geregelter Erwerbsarbeit finanziert. Wenn aber im Zuge der Digitalisierung der klassische Arbeitsvertrag an Bedeutung verlieren sollte, dann müssen wir für die neuen Arbeitsformen (z. B. **Crowdworking**) und Produktionsformen (z. B. Robotisierung) alternative Regelungsmodelle entwickeln. Ebenso wird es notwendig sein, über andere Finanzierungsmodelle unserer sozialen Sicherheitsnetze nachzudenken. Und es braucht arbeitsrechtliche Regelungen für diese neuen Beschäftigungsarten, um der zunehmenden Prekarisierung von Erwerbsarbeit entgegenzuwirken.

## Zukunft mitbestimmen

Ein weiteres wichtiges Feld wird in Zukunft auch die Frage der Mitbestimmung sein. ArbeitnehmerInnen können ihre Interessen nicht ohne ausreichende Partizipationsmöglichkeiten durchsetzen. Wo wir funktionierende Mitbestimmungsmechanismen haben, müssen wir diese weiter ausbauen. Aber neue Formen von Arbeit werden auch neue Partizipationsformen brauchen. Digitale Medien können dabei von Gewerkschaften kreativ für neue Mitbestimmungstools genutzt werden. Ein Beispiel dafür ist etwa die Organisierung von CrowdworkerInnen, die von der deut-



**Eine Kernaufgabe der Gewerkschaftsbewegung ist es, immer wieder konsequent die Verteilungsfrage zu stellen: Wer profitiert vom erwirtschafteten Reichtum und wie kann dieser Profit fair verteilt werden? Dies gilt auch in der digitalen Wirtschaft.**

schon Gewerkschaft IG Metall gerade ver- suchsweise angegangen wird.

Mit Big Data müssen wir die Mitbestimmung über die Verwendung von Daten neu regeln. Die auf europäischer Ebene nun beschlossene Datenschutzverordnung ist schon ein erster Schritt in die richtige Richtung. Für Gewerkschaften entscheidend und leider auf europäischer Ebene zu kurz gekommen ist aber der Umgang mit personenbezogenen Daten von ArbeitnehmerInnen. Dabei ist vor allem entscheidend, welche Daten während der Arbeit aufgezeichnet und wie diese ausgewertet werden.

### Schlüssel = Qualifikationen

Es wird davon ausgegangen, dass durch die Digitalisierung vor allem Routinearbeiten aller Art (manuelle und kognitive) von intelligenten Systemen übernommen werden können. Wir müssen uns jetzt schon darüber Gedanken machen, welche Fähigkeiten wichtig sind, um sich am Arbeitsmarkt der Zukunft zurechtzufinden. Die Frage wird sein, welcher Bildungsauftrag vor uns liegt und wie wir möglichst allen Menschen im Sinne der Chancengleichheit den Zugang zu Bildung gewährleisten können. Dabei darf die Bildungsfrage natürlich nicht auf Fragen des Schulwesens beschränkt bleiben. Auch der **dualen Ausbildung** und jeglicher Form der lebensbegleitenden Aus- und Weiterbildung wird eine große Bedeutung zukommen.

Der demografische Wandel ist gewissermaßen bereits ein „alter Hut“. Die Gewerkschaften und Sozialpartner befassen sich mit diesem Thema schon viele

Jahre. Für den ÖGB ist zentral, dass wir auch in Zukunft älteren Menschen eine finanzielle Sicherheit bieten können. Wir sehen dies im umlagebasierten und solidarischen Pensionssystem gesichert, solange Menschen eine ordentliche Beschäftigung auf Basis eines gut bezahlten Arbeitsvertrags oder selbstständiger Arbeit haben. Sollte im Zuge der Digitalisierung diese solide Basis wanken, müssen auch andere Quellen der Finanzierung angedacht werden (siehe oben). Das Ziel bleibt: Die Pensionsleistung muss stimmen (lebensstandardsicherndes, leistungsorientiertes System) und darf sich nicht nur an den eingezahlten Beiträgen orientieren (beitragsorientiertes System). Denn die „Verliererin“ eines rein beitragsorientierten Systems wäre die junge Generation. Sie wäre massiv von Altersarmut betroffen. Ob und wie wir Pensionen finanzieren, ist in erster Linie eine gesellschaftspolitische Entscheidung. Dasselbe gilt für den zu erwartenden, steigenden Bedarf im Pflegebereich – auch hier werden wir nachhaltige, politische Lösungen brauchen.

### Zuwanderung gestalten

Zu- und Abwanderung gehören ebenfalls zur demografischen Entwicklung. Österreich war schon immer ein Zuwanderungsland und wird es in den nächsten Jahren auch bleiben – sei es im Zuge der ArbeitnehmerInnenfreizügigkeit innerhalb der EU, sei es über die aktuelle Flüchtlingsbewegung, sei es über reguläre Zuwanderung aus Drittstaaten. Doch Zuwanderung in einem Land bedeutet Abwanderung in einem anderen Land. Mi-

gration ist ein globales Phänomen und bedarf internationaler Lösungen.

Zur aktuellen Flüchtlingsbewegung hat der ÖGB-Bundesvorstand in seiner Resolution vom 29. Oktober 2015 eine eindeutige Position bezogen. Asyl ist ein unteilbares Menschenrecht. Wir brauchen aber europäische Lösungen, um rasche und faire Asylverfahren zu gewährleisten, eine faire Verteilung der Flüchtlinge in der EU sicherzustellen und eine gute Integration zustande zu bringen. In Österreich müssen wir dafür sorgen, dass AsylwerberInnen menschenwürdig versorgt und untergebracht werden. Gleichzeitig brauchen wir flächendeckende Deutschkurse, rasche Anerkennungsverfahren der Qualifikationen und rasche Asylverfahren.

Digitalisierung der Wirtschaft und Arbeitswelt, demografischer Wandel und Migration: Egal um welches Zukunftsthema es sich handelt, die Gewerkschaft ist dafür da, den gesellschaftlichen Wandel mitzugestalten. Damit müssen wir jetzt beginnen, indem wir die entscheidenden Fragen stellen und gemeinsam Lösungen entwickeln. Für eine gerechte Verteilung des Wohlstands, gleiche Chancen für alle, soziale Sicherheit und demokratische Strukturen, die allen Menschen Mitbestimmung ermöglichen.

---

Schreiben Sie Ihre Meinung  
an die AutorInnen  
[karin.zimmermann@oegb.at](mailto:karin.zimmermann@oegb.at)  
[Jakob.Luger@oegb.at](mailto:Jakob.Luger@oegb.at)  
oder die Redaktion  
[aw@oegb.at](mailto:aw@oegb.at)





## Neues aus der SOZAK

# Das Mach-mit-Prinzip

*Der Begriff des „Organizing“ ist aus dem Gewerkschaftsjargon nicht mehr wegzudenken. Was ist „Organizing“ jedoch genau und was bringt es den Betrieben?*

Maja Nizamov  
Freie Journalistin

**O**rganisation ist ein Mittel, die Kräfte des Einzelnen zu vervielfältigen“, sagte bereits der österreichstämmige amerikanische Managementlehrer Peter Drucker. Dies haben sich die angelsächsischen Gewerkschaftsbewegungen zu Herzen genommen und das Prinzip des „Organizing“ geschaffen. Mit diesem Ausdruck ist die Beteiligung und Mobilisierung von ArbeitnehmerInnen gemeint, um betriebsrätliche und gewerkschaftliche Strukturen zu stärken und infolgedessen neue Mitglieder zu gewinnen. Der Aufbau der Struktur ist dabei mit der Entwicklung einer Handlungsstrategie, einer detaillierten Kampagne, eng verflochten. Die im Organizing entwickelten Methoden werden in aufeinander abgestimmten Schritten zu einer Kampagne mit einer strategischen Zielsetzung zusammengefasst.

### Erfolgreich erprobt

Ein weiteres Ziel ist auch, Belegschaftsvertretungen in Unternehmen zu gründen, in denen bisher keine ArbeitnehmerInnen-

vertretung installiert war, sowie neue Kollektiv- bzw. Tarifverträge zu verhandeln. In den USA und Großbritannien, aus denen das Organizing hervorgeht, konnten Gewerkschaften mit diesem Prinzip vor allem im Dienstleistungssektor Erfolge feiern und unter schwierigen Bedingungen neue Mitglieder gewinnen. Deutsche Gewerkschaften, allen voran die Dienstleistungsgewerkschaft ver.di, setzten das Organizing-Konzept erstmals 2005 ein und gewannen beispielsweise in Hamburg Hunderte neue Mitglieder im Sicherheitsgewerbe. In jüngster Zeit wurden Kampagnen gegen Lidl und Schlecker geführt, auch in Österreich. Zur bisher am erfolgreichsten geführten Kampagne in Deutschland zählt das Organizing in zwei Lagerhäusern eines großen Online-Versandhändlers. Dort gelang es ver.di nicht nur, einen erfolgreichen Arbeitskampf zu führen und eine Belegschaftsvertretung zu installieren, sondern gleichzeitig auch, den Organisationsgrad der rund 4.000 MitarbeiterInnen um 50 Prozent zu steigern.

Auch im Rahmen der SOZAK wurde das Prinzip des Organizing im Rahmen einer Projektgruppe behandelt. Dem Thema widmeten sich Mona Badran, Martin

### BUCHTIPP

Brigitte Daumen (Hrsg.):  
**Organisationsformen  
der Arbeit**

Theorie und Praxis  
eines Aktionsforschungs-  
modells am Beispiel  
der Sozialakademie  
ÖGB-Verlag, 164 Seiten, 2016, € 29,90  
ISBN: 978-3-99046-190-7



### Bestellung:

[www.arbeit-recht-soziales.at](http://www.arbeit-recht-soziales.at)

Bramato, Petra Gege und Michael Huber ausführlich und kreierten eine eigene Homepage zu diesem Thema. Auf [www.letsorganize.at](http://www.letsorganize.at) erläutern die TeilnehmerInnen die Wichtigkeit des Organizing, stellen die verschiedensten Möglichkeiten vor, Kampagnen umzusetzen, und erklären die Vorteile von organisierten Betrieben. Das Ziel des Organizing ist eine Belegschaft in Betrieben, die sich dem Organizing anschließt und letztendlich dem Betriebsrat im Unternehmen den Rücken stärkt, da sie selbst eine starke Kraft geworden ist. Da das Organizing

nur durch eine starke Gemeinschaft und Zusammenhalt funktioniert, werden EinzelkämpferInnen zur Mach-mit-Strategie motiviert. Sie sollen begeistert werden, überzeugt für ihre Ideale einstehen können, ihre Probleme aufzeigen und selbst Lösungen dafür entwickeln – und wenn es notwendig ist, auch dafür kämpfen.

### Beteiligungsmodell

Das österreichische System der Belegschaftsvertretung ist so aufgebaut, dass jeder einzelne Arbeitnehmer und jede einzelne Arbeitnehmerin seine/ihre Vertretung wählt, von der die ArbeitnehmerInnen anschließend repräsentiert werden. Dieses StellvertreterInnenmodell ist vielleicht aufgrund der Sozialpartnerschaft in Österreich effizient, schließt jedoch die Beteiligung von ArbeitnehmerInnen bei täglichen Entscheidungen völlig aus. Dieses Szenario ist weder für die BetriebsrätInnen noch für die Beschäftigten ideal, da ArbeitnehmerInnen bei Entscheidungen des Betriebsrates bisweilen vor vollendete Tatsachen gestellt werden. BetriebsrätInnen wiederum können sowohl bei Verhandlungen mit der Geschäftsführung als auch bei verhandelten Kompromissen bei der Belegschaft in Erklärungsnot kommen. Dies ist weder für das Vertrauensverhältnis zwischen Beschäftigten und BetriebsrätInnen förderlich noch für die ArbeitnehmerInnen selbst, die oft das Gefühl haben, missverstanden zu werden. Beides kann für Konflikte zwischen den beiden Parteien sorgen.

Das Organizing hingegen zielt auf ein Beteiligungsmodell hin, um alle ArbeitnehmerInnen ins Boot zu holen, in den Vertretungsprozess miteinzubeziehen und gemeinsam Lösungen zu finden. Mit bestimmten Werkzeugen lässt sich eine Struktur aufbauen, in der Informationen schnell und persönlich weitergeleitet werden können. So können die Meinungen der Belegschaft eingeholt, gesammelt und an den Betriebsrat weitergegeben werden, wenn dieser beispielsweise in Verhandlungen mit der Geschäftsführung steht. Damit stärkt die Belegschaft nicht nur den Rücken der BetriebsrätInnen, die auf absolute Unterstützung der KollegInnen zählen dürfen, sondern sie können auch schnell und in kürzester Zeit Druck ausüben. Ein weiterer Vorteil des Organizing ist die Tatsache, dass wenn Arbeitneh-

merInnen eines Betriebes in den Entscheidungsprozess miteinbezogen werden, sie sich mit Inhalten und Zielen besser identifizieren können – daher wird es manchmal auch das „Mach-mit-Prinzip“ genannt. Zudem bekommt für die Belegschaft die Gewerkschaft auch ein Gesicht und ist nicht mehr nur ein Konstrukt, das vom Betriebsrat vertreten wird.

Wird das Organizing angewendet, ist es wichtig, dass man die Belegschaft stets mit ausreichend Informationen versorgt und sich im Klaren darüber ist, dass nichts mehr rückgängig gemacht werden kann, wenn die KollegInnen erst einmal mobilisiert sind. Dann steht die nächste Herausforderung an: den Prozess kontrolliert steuern zu können. Auch dürfen die BetriebsrätInnen über gewisse Dinge nicht eigenmächtig entscheiden, sondern müssen die Belegschaft miteinbeziehen, deren Erwartungshaltung punkto Entscheidungsprozesse und Mitbeteiligung steigt. Es verbergen sich einige Risiken hinter diesem Modell, die jedoch durch bestimmte Vorteile und Chancen wettgemacht werden. Dass der gewerkschaftliche Organisationsgrad im eigenen Betrieb wächst, stärkt nicht nur den Betriebsrat, sondern auch die Gewerkschaft. Der Informationsfluss in beide Richtungen wird schneller und leichter, frühzeitiges Erkennen von Fragen, Problemen und Konflikten ist leichter möglich, und so können Lösungen umso eher gefunden werden. Wenn sich die Situation im Betrieb zuspitzt, ist bei einer gut organisierten Belegschaft die Möglichkeit der Durchführung einer Mobilisierungskampagne und/oder einer Druckkampagne höher.

### Mobilisieren und informieren

Im Organizing werden drei Kampagnen unterschieden, die eine Struktur eines nach diesem Prinzip aufgebauten Betriebs ermöglichen. Das Trio – die Organisierungskampagne, Mobilisierungskampagne und die Druckkampagne – funktioniert nur aufbauend in ebendieser Reihenfolge. Während man in der Organisierungskampagne zunächst nur gewerkschaftliche Mitkämpfer sucht, um eine erste Informationsstruktur im Betrieb aufzubauen, werden im zweiten Schritt, der Mobilisierungskampagne, die aktiven Mitglieder zum Handeln befähigt. Am Ende steht dann die Druckkam-

### INFO & NEWS

Die TeilnehmerInnen der Sozialakademie der Arbeiterkammer (SOZAK) arbeiten im Zuge des Lehrgangs jedes Jahr in Kleingruppen an von den Gewerkschaften beauftragten Projektarbeiten zu unterschiedlichen gewerkschaftspolitisch relevanten Themen. BetriebsrätInnen, GewerkschaftssekretärInnen sowie Interessierte können diese Projektarbeiten unter [www.ichwardabei.at](http://www.ichwardabei.at) downloaden oder im ÖGB-Verlag bestellen (Michael Musser, +43 1 662 32 96-39732, [michael.musser@oegbverlag.at](mailto:michael.musser@oegbverlag.at)). In unserer neuen Serie stellen wir ausgewählte Projektarbeiten vor.

pagne, die sich mit einem klar definierten Ziel an die Geschäftsleitung richtet. Je besser sie im Betrieb verankert werden kann, je mehr die MitarbeiterInnen mobilisiert sind, desto stärker die Auswirkungen.

### Klare Strategie

Dabei ist es wichtig, eine klare Strategie vorzubereiten und einen Aktionsplan im Fall einer Eskalierung zu erstellen. Auch spielt die ständige Information der MitarbeiterInnen über den Status quo eine wesentliche Rolle. Denn bekanntlich nährt mangelhafte Information Unwissenheit und Unsicherheit und diese wiederum facht die Gerüchteküche an. Und die dadurch folgende Gefahr, den Zusammenhalt zu gefährden, würde das Organizing wieder ad absurdum führen.

Wendet man das Organizing korrekt an, können mehrere Fliegen mit einer Klappe geschlagen werden: In Betrieben können nachhaltig aktive Gewerkschaftsstrukturen geschaffen und aufgebaut werden, damit gewinnt man im gleichen Atemzug neue Mitglieder. Die Durchsetzungsfähigkeit wird gestärkt und Gewerkschaftspolitik wird von und mit den Mitgliedern gestaltet.

Schreiben Sie Ihre Meinung  
an die Autorin  
[maja.nizamov@gmx.net](mailto:maja.nizamov@gmx.net)  
oder die Redaktion  
[aw@oegb.at](mailto:aw@oegb.at)

## blog.arbeit-wirtschaft.at

Der A&W-Blog ergänzt die Printausgabe als digitales Debattenforum. Frisch gebloggt gibt einen Einblick, was in letzter Zeit online los war. In voller Länge finden Sie diese sowie jede Menge anderer aktueller Debattenbeiträge zum Nachlesen auf [blog.arbeit-wirtschaft.at](http://blog.arbeit-wirtschaft.at).

### WEBTIPPS DER WOCHE

Wir legen euch diese drei Beiträge besonders ans Herz:

- » Steuertricks von Konzernen: OECD hält an irreparablen Steuersystem fest (Martina Neuwirth & David Walch)
- » Abbau des Kündigungsschutzes in Europa: Politischer Konsens auf schwachem Fundament (Daniel Unterweger)
- » Geschlechterungleichheit bei der Verteilung der Arbeitszeit in Österreich (Judith Derndorfer)

### LÜCKEN UND TRICKSEN

Das Bild ging um die virtuelle Welt: 12,5 gegen 1.000 Milliarden Euro. Es war die Gegenüberstellung der jährlichen Kosten für die Versorgung einer Million Flüchtlinge und jenen der Steuerflucht von Konzernen und Vermögenden. Neuwirth und Walch sehen es daher als dringend notwendig, endlich zu verhindern, dass sich ausgerechnet die Vermögendsten vor ihrem Beitrag zum Gemeinwohl davonstellen. Allein bei den Steuertricks von multinationalen Konzernen schätzt die OECD den Verlust auf 100 bis 240 Milliarden US-Dollar – pro Jahr. Die Rechnung dafür bezahlt die breite Bevölkerung mit höheren Steuern auf Arbeit und Konsum. Aber auch kleine und mittlere Unternehmen werden benachteiligt. Nun hat die OECD im Auftrag der G20 – nach Jahren völliger Ignoranz gegenüber den Forderungen der Zivilgesellschaft – vor zwei Jahren einen Prozess gestartet, mit dem man den Steuertricks von Konzernen Einhalt gebieten will.

Die Ergebnisse wurden Anfang Oktober präsentiert und von den G20 beschlossen. Auch wenn es dabei Fortschritte gibt: Es bleiben noch immer wesentliche Lücken bestehen. Die einzig sinnvolle Lösung wäre eine Gesamtbesteuerung für Konzerne, bei der sie als globale Einheit behandelt werden. Das Tricksen der Konzerne hätte dann ein Ende.

Lesen Sie mehr: [tinyurl.com/jppdfso](http://tinyurl.com/jppdfso)

### EIN BISSCHEN WENIGER VON ALLEM

Ein starker Kündigungsschutz wurde in den letzten Jahren oft als schädlich gegenüber Beschäftigung und wirtschaftlichem Wachstum dargestellt. Während der Wirtschaftskrise wurde die Aufweichung bestehender Regelungen daher als Teil der Strukturreformen in Gegenleistung für Finanzhilfen der Europäischen Institutionen verlangt (z. B. in Griechenland oder Portugal). Zudem gibt es allgemein einen europäischen Trend zu einer Schwächung des Kündigungsschutzes. Die wissenschaftlichen Grundlagen dafür sind allerdings sehr wackelig, wie Unterweger in seinem Beitrag darstellt. Neuere Forschungsergebnisse zeigen nämlich eindeutig, dass ein aufgeweichter Kündigungsschutz keine positiven Effekte auf die Beschäftigung hat. Im Gegenteil: In den meisten Ländern nahm die Arbeitslosigkeit für Problemgruppen weiter zu. Österreich zählt zu den Ländern mit einem ohnehin wenig ausgeprägten Kündigungsschutz – Verschlechterungen könnten hier besonders negative Auswirkungen haben.

Lesen Sie mehr: [tinyurl.com/h4nlmka](http://tinyurl.com/h4nlmka)

### ARBEIT, NICHT BEZAHLT

In Österreich sind die klassischen Geschlechterrollen noch immer weit verbreitet. Besonders deutlich wird das bei der Verteilung der Arbeitszeit, wie der

Artikel von Derndorfer zeigt. Während 2014 laut Statistik Austria 60,5 Prozent des gesamten Volumens bezahlter Erwerbsarbeit von Männern geleistet wurde, belief sich der von Frauen geleistete Anteil auf 39,5 Prozent. Bei der unbezahlten Arbeit war das Verhältnis genau umgekehrt. Besonders stark wirken sich Kinder auf die Arbeitsverteilung aus. So waren 2014 67,2 Prozent der Frauen mit Kindern erwerbstätig, bei Frauen ohne Kinder waren es mit 84,7 Prozent deutlich mehr. Bei Männern lässt sich der umgekehrte Trend feststellen: Mit Kindern sind mehr Männer erwerbstätig (92,6 Prozent) als ohne Kinder (83,6 Prozent). Diese ungleiche Arbeitsverteilung wird durch die Familienpolitik unterstützt.

Lesen Sie mehr: [tinyurl.com/zzmxvp3](http://tinyurl.com/zzmxvp3)

Und noch zwei Tipps: Die weitere Liberalisierung der Kapitalmärkte ist genau die falsche Richtung, wie Stockhammer und Reissl analysieren. Sie fordern, dass endlich eine Bankenreform angegangen wird, die das „Too big to fail“ wirksam bekämpft ([tinyurl.com/hjz3knh](http://tinyurl.com/hjz3knh)). Und wer lieber schauen als lesen mag, für den/ die erklärt FORBA-Expertin Annika Schönauer in einem Video-Blog, vor welchen Herausforderungen die Arbeitswelt aufgrund des digitalen Wandels steht ([tinyurl.com/gsx1xb9](http://tinyurl.com/gsx1xb9)).

---

Wenn Ihnen ein Blogbeitrag gefällt, belohnen Sie uns und die Autorinnen und Autoren doch damit, dass Sie den Beitrag per Facebook, Twitter, E-Mail oder – ganz klassisch – per Mundpropaganda an interessierte Menschen weitergeben!

Wir freuen uns, wenn Sie uns abonnieren: [blog.arbeit-wirtschaft.at](http://blog.arbeit-wirtschaft.at)

Sie finden uns auch auf Facebook: [facebook.com/arbeit.wirtschaft](https://facebook.com/arbeit.wirtschaft)





**Nicht zuletzt**

# Wer keinen goldenen Löffel hat ...

**D**ie Frage nach Sinn und Zweck von Gewerkschaften ist schnell beantwortet: Gewerkschaften braucht jeder, der nicht das Glück hatte, mit dem sprichwörtlichen goldenen Löffel im Munde geboren worden zu sein.

## Beitrag zum Wohlstand

Es waren die Gewerkschaften, die den Wirtschaftseliten in einem jahrzehntelangen und mühsamen Kampf jenen sozialen Fortschritt abgerungen haben, der zur Zivilisierung des Kapitalismus und zur Humanisierung der Arbeit geführt hat.

Aber weder der 8-Stunden-Tag noch ArbeitnehmerInnenschutz, Kollektivverträge oder Urlaub sind in Stein gemeißelt. Sie müssen – besonders in Krisenzeiten – immer wieder aufs Neue verteidigt werden. Neoliberale Kräfte streben nach einer Marktwirtschaft ohne jeden staatlichen Einfluss und ohne Mindeststandards. Nur der solidarische Zusammenschluss von ArbeitnehmerInnen ermächtigt die Gewerkschaften dazu, auf Augenhöhe mit der Wirtschaft faire Löhne und Gehälter zu verhandeln.

## Wem gehört die Welt?

Der wirtschaftliche Druck auf die Menschen wächst – genauso wie die Ungleichheit. Laut OECD bezieht das einkommensstärkste Zehntel der Haushalte etwa ein Viertel aller Haushaltseinkommen.

Die internationale Organisation Oxfam hat diesen Befund weiter zugespitzt und erhoben, dass die reichsten 62 Menschen der Welt zusammen genauso viel Vermögen besitzen wie die 3,5 Milliarden ärmsten Menschen.

Umso zynischer mutet es an, wenn etwa der Präsident der Industriellenvereinigung, Georg Kapsch, in einem „Kurier“-Interview behauptet: „Ich glaube schon, dass es etwas mehr Leistungsdruck braucht. Dieser Druck verteilt sich auf immer weniger Menschen. Das sind dann auch die, die hohe Steuern zahlen.“ Das ist Unfug – in Wahrheit ist es so, dass Klein- und MittelverdienerInnen den Löwenanteil der Steuerlast tragen. Gewerkschaften stehen auf der Seite jener Menschen, die hart arbeiten müssen, um ihr Leben bestreiten zu können, während Konzerne häufig in Steueroasen anzutreffen sind.

## Wo ist da die Leistung?

Jüngstes – und tragisches – Beispiel ist die Zielpunkt-Pleite: Es ist sicher nicht die Familie Pfeiffer (mit einem geschätzten Vermögen von 770 Millionen Euro), um die man sich Sorgen machen müsste. Die Leistung des Managements, eine Handelskette in den Bankrott zu manövrieren, ist hier kritisch zu hinterfragen. Die Zeche dafür bezahlen aber Beschäftigte, die tagtäglich ihre volle Leistung erbracht haben.

Und es waren die MitarbeiterInnen der Gewerkschaften und des Insolvenzbüros von ÖGB und AK, die in den Wochen nach der Insolvenz rund um die Uhr im Einsatz waren, um den Betroffenen zu ihrem Recht und zu ihrem Geld zu verhelfen.

## Ein Bollwerk gegen Ungerechtigkeit

Gewerkschaften sind im Gegensatz zu den Lobbyisten finanzkräftiger Konzerne nur den Interessen der ArbeitnehmerInnen verpflichtet.

So unterschiedlich deren Anliegen auch sind – sie alle haben etwas gemeinsam: Sie fordern einen gerechten Anteil an dem Wohlstand, den sie jeden Tag erarbeiten, faire Arbeitsbedingungen und soziale Sicherheit.

Die Gewerkschaftsbewegung versteht sich deshalb auch weiterhin als Bollwerk gegen Ausbeutung und Ungerechtigkeit – national und international.

Wer Forderungen wie „mehr Flexibilität“ stellt, in Wirklichkeit aber weniger Geld für mehr Arbeit meint, wird auf die Ablehnung der Gewerkschaften stoßen. Wer nach Reformen schreit, um damit den Abbau des Sozialstaates zu forcieren, beschreitet einen gefährlichen Weg.

Denn Sozialstaat und Demokratie sind eng verbunden. Wer den Sozialstaat und die Interessenvertretungen der arbeitenden Menschen demontieren will, der sägt am Ast der Demokratie.

**Arbeitsverfassungsgesetz (ArbVG):** 1973 unter Sozialminister Rudolf Häuser nach langen Verhandlungen verabschiedetes, am 1. Juli 1974 in Kraft getretenes Gesetz, das die Zusammenfassung, Vereinheitlichung und Weiterentwicklung des Betriebsverfassungsrechts und des Berufsverfassungsrechts und somit die Rechtsgrundlage für die Interessenvertretung der ArbeitnehmerInnen in den Betrieben darstellt. (Seite 30)

**Ausnahmezustand 1884:** Die Klärung über die Ausrichtung der österreichischen Arbeiterbewegung und der sich bildenden Freien Gewerkschaften erfolgte, von heftigen Kämpfen und gescheiterten Einigungsversuchen begleitet, zwischen 1870 und 1890. Zunächst standen einander sozial-liberale „gemäßigte“ und „radikale“ Anhänger der von Karl Marx gegründeten „Ersten Internationale“ gegenüber. Unter dem Druck behördlicher Schikanen und Verfolgung wendete sich ein Teil der „Radikalen“ dem Anarchismus zu. Einige anarchistische Attentate lieferten den Vorwand, 1884 auch über Wien, Korneuburg und Wiener Neustadt den Ausnahmezustand und 1886 für die ganze Monarchie ein „Anarchistengesetz“ zu verhängen. Das bedeutete u. a. verschärfte Zensur, mehr Polizeikompetenz, Ausschaltung der Geschworenengerichte für politische Delikte und Streikorganisation. Die Sondergesetzgebung endete, mit Ausnahmen, 1891. Die Einigung der großen Mehrheit auf ein gemeinsames Programm und die Gründung der Sozialdemokratischen Arbeiterpartei (SDAP) in Hainfeld 1888/89 fielen in diese Phase. (Seite 11)

**Bawag-Skandal:** Im März 2006 wurden Verluste von 1,9 Mrd. Euro durch hochriskante Veranlagungen der Bank für Arbeit und Wirtschaft bekannt. Schlüsselfigur dabei war der in den USA als Investmentbanker tätige Wolfgang Flöttl, Sohn des ehemaligen Bawag-Generaldirektors Walter Flöttl. Jahrelang waren diese Verluste nicht in den Geschäftsberichten der Bank aufgetaucht, sondern in Briefkastenfirmen und Stiftungen versteckt worden. Die Affäre hatte für den ÖGB, seit 2004 Alleinaktionär der Bank, weitreichende Folgen: Fritz Verzetnitsch trat als ÖGB-Präsident zurück, ebenso der Bawag-Aufsichtsratsvorsitzende Günter Weninger. Im Mai 2006 gab der ÖGB eine schriftliche und unbegrenzte Garantie für die Bawag ab. Danach wurde im Nationalrat einstimmig beschlossen, dass der Bund die Haftung bis zu einer Höhe von 900 Millionen Euro übernimmt. Im Gegenzug mussten die Bawag und der ÖGB ihren 20-prozentigen Anteil an der Österreichischen Nationalbank an die Republik abtreten. (Seite 9)

**Better-Regulation-Strategie:** Bündel von Instrumenten, welches von der EU-Kommission im Laufe der letzten Jahre vorgeschlagen wurde, um die Rechtsetzung auf europäischer Ebene zu verbessern. Eines der Ziele der Better Regulation-Initiative

ist es, Doppelgleisigkeiten zu vermeiden, nicht (mehr) erforderliche Rechtsakte zu streichen bzw. zu überarbeiten und Verwaltungskosten für Unternehmen zu senken. Gesetzliche Vorschriften ausschließlich auf ihren Kostenfaktor (für Unternehmen) zu reduzieren birgt jedoch die Gefahr, dass etwa ArbeitnehmerInnen- und Konsumentenschutz reduziert werden. (Seite 39)

**Bildungsfreistellung:** Alle aktiven Mitglieder des Betriebsrates haben während der Funktionsperiode Anspruch auf drei Wochen Bildungsfreistellung. Bei besonderem Interesse für eine bestimmte Ausbildung kann die Bildungsfreistellung auf maximal fünf Wochen ausgedehnt werden. Ein besonderes Interesse könnte zum Beispiel eine Ausbildung für AufsichtsrätInnen sein. Für JugendvertrauensrätInnen beträgt die Bildungsfreistellung zwei Wochen. In Betrieben mit mehr als 20 Beschäftigten besteht für diese drei Wochen der Anspruch auf Entgeltfortzahlung. Bildungsfreistellung kann nur für Veranstaltungen beantragt werden, die von kollektivvertragfähigen Körperschaften der ArbeitnehmerInnen oder ArbeitgeberInnen veranstaltet oder von diesen anerkannt werden. Die Bildungsveranstaltungen müssen außerdem Kenntnisse vermitteln, die der Ausübung der Funktion als Betriebsrat/Betriebsrätin dienen. (Seite 30)

**Bottom-up-Modell:** Prinzip, nach dem Entscheidungen, Planungsabläufe etc. in Unternehmen, aber auch in der Politik von unten nach oben, also schrittweise vom Konkreten, Speziellen ins Allgemeine übertragen werden. Beim Bottom-up-Ansatz im Management vertrauen Führungskräfte nicht auf die ihnen verliehene Macht und Autorität (Top-down-Modell), sondern versuchen, die Beschäftigten zu motivieren und ihre Fähigkeiten optimal zu nutzen. In der Politik ist etwa die sogenannte Graswurzel-Bewegung ein Beispiel, bei der Veränderungen durch Ideen von BürgerInnen entstehen. (Seite 10)

**Brosamen:** poetisch für Brotkrümel. (Seite 28)

**Crowdworking:** Realisierung von Projekten durch freie MitarbeiterInnen, die über spezielle Internet-Plattformen vermittelt werden. Dazu wird die anfallende Arbeit in sogenannte Micro-Tasks verteilt. Die Summe dieser, von der Crowd erbrachter Leistungen ergibt letztendlich das fertige Projekt. Auf Crowdwork-Plattformen können Unternehmen aus einem internationalen Heer von FreiberuflerInnen wählen, die quasi direkt in Konkurrenz stehen. (Seite 40)

**Duale Ausbildung:** Kombination von praktischer und theoretischer Ausbildung in Form von Lehre und Berufsschule. (Seite 41)

**friktionslos:** reibungslos, frei von unvorhersehbaren Schwierigkeiten. (Seite 10)

**goutieren:** Gefallen an etwas/jemandem finden. (Seite 35)

**Insolvenz-Entgeltfonds:** 1978 wurde (auf Basis des Insolvenz-Entgeltsicherungsgesetzes von 1977) die Insolvenz-Entgeltsicherung in Österreich eingeführt und von den Arbeitsämtern vollzogen, 1995 Übertragung an die Bundessozialämter; 2001 Ausgliederung des gesamten Bereichs und Gründung der IAF Service GmbH. Die Gesellschaft wurde 2008 in IEF Service GmbH umbenannt und auch von Gesetzes wegen wurde der Begriff Insolvenz-Ausfallgeld wegen der besseren Verständlichkeit in Insolvenzentgelt geändert. [www.insolvenzentgelt.at](http://www.insolvenzentgelt.at) (Seite 14)

**Kontenregister:** Aufstellung aller in Österreich geführten Konten, Sparbücher, Bausparverträge und Depots; mit der Einrichtung eines zentralen Kontenregisters und der einfacheren Einsichtsmöglichkeit wurde 2015 das heimische Bankgeheimnis de facto abgeschafft. Jede Einsichtnahme wird elektronisch protokolliert. (Seite 29)

**Multiplikator:** Medium zur vielfachen Verbreitung einer Botschaft bzw. eines Werbeziels; gemeint sind meist Personen, die leichten Zugang zur Öffentlichkeit oder auch besonders viel Einfluss haben, wie etwa LehrerInnen, JournalistInnen u. ä. (Seite 9)

**Pluralisierung:** Entstehung vielfältiger Erscheinungsformen; in der Politik: ideale Machtverteilung innerhalb einer Gesellschaft, bei der Macht möglichst unabhängig voneinander auf verschiedene Gruppen übertragen ist. (Seite 9)

**Reich, Robert:** US-Experte für öffentliche Politik, geb. 1946; 1993–1997 Arbeitsminister unter Präsident Bill Clinton. In seinem Werk „Supercapitalism“ stellte er fest, im vorherrschenden Wirtschaftssystem würden Personen als VerbraucherInnen und AnlegerInnen zunehmend mehr Macht erhalten, als ArbeitnehmerInnen und BürgerInnen jedoch immer weniger. Weitere Publikationen: Nachbeben – Amerika am Wendepunkt; Beyond Outrage: What has gone wrong with our economy and our democracy and how to fix it. (Seite 35)

**Stiglitz, Joseph:** US-Ökonom, geb. 1943, erhielt 2001 den Wirtschaftsnobelpreis, Wirtschaftsberater von Bill Clinton, Globalisierungskritiker. Mit-Initiator des 2009 gegründeten Institute for New Economic Thinking (INET), um neue Denkansätze für die Volkswirtschaftslehre zu entwickeln. Anfang 2008 richtete der damalige französische Präsident Sarkozy eine Kommission zur Messung von wirtschaftlicher Entwicklung und gesellschaftlichem Fortschritt ein, die von den Nobelpreisträgern Joseph Stiglitz und Amartya Sen sowie von Jean-Paul Fitoussi geleitet wurde und insgesamt 25 renommierte Wirtschafts- und SozialwissenschaftlerInnen umfasste (Stiglitz-Sen-Fitoussi-Kommission). Publikationen: Der Preis der Ungleichheit, Reich und Arm. (Seite 35)



## Organisationsformen der Arbeit

Theorie und Praxis eines Aktionsforschungsmodells  
am Beispiel der Sozialakademie

**Mag.<sup>a</sup> Brigitte Daumen, M.A., (Hrsg.)**, Leiterin der Sozialakademie der Bundesarbeitskammer  
Varia / 2016 / 164 Seiten / EUR 29,90  
ISBN 978-3-99046-190-7

Wie wird Arbeit organisiert? Was hat sich in den letzten Jahren unter den Schlagworten Strukturwandel, Ökonomisierung der Arbeitswelt und Digitalisierung alles verändert? Unternehmen fordern von ihren MitarbeiterInnen zunehmend mehr Flexibilität, moderne IT-Anwendungen machen dies leicht möglich. Gesundheitliche Belastungen wie Stress und Burn-out unter den Beschäftigten nehmen stark zu. Diese Entwicklungen sind für Betriebsrätinnen und Betriebsräte genauso wie für Gewerkschaften zentral und werden im Lehrgang Sozialakademie, dem umfassendsten Ausbildungsangebot von AK und VÖGB, in dem Modul „Organisationsformen der Arbeit“ aufgegriffen. Dabei bedienen sich die TeilnehmerInnen des Lehrgangs der Methoden des Aktionsforschungsansatzes. In diesem Buch werden die Forschungsschwerpunkte der letzten Jahre genauer beschrieben:

- > Betriebliche Veränderungen und die Rolle des Betriebsrates
- > Grenzen der Arbeits- und Leistungsfähigkeit
- > Technik und Arbeit
- > Flexible Arbeitsorganisationen – flexible Arbeitszeiten

## BESTELLUNG

IM THEMESHOP DES ÖGB-VERLAGS  
[www.arbeit-recht-soziales.at](http://www.arbeit-recht-soziales.at) / [kontakt@arbeit-recht-soziales.at](mailto:kontakt@arbeit-recht-soziales.at)  
F +43 1 405 49 98-136 / T +43 1 405 49 98-132  
oder direkt in der Fachbuchhandlung des ÖGB-Verlags  
1010 Wien, Rathausstraße 21

Anzahl der Exemplare		
Name		Vorname
Firma/Institution		
Telefon	E-Mail	
Anschrift	PLZ	Ort
Datum, Unterschrift		





# DABEI SEIN MACHT



Jedes einzelne ÖGB-Mitglied ist Teil einer starken Bewegung, die sich tatkräftig für die Interessen der österreichischen ArbeitnehmerInnen einsetzt.

**Je mehr wir sind, umso mehr können wir erreichen.**

**DABEI SEIN MACHT STARK**

**ÖGB** ÖSTERREICHISCHER  
GEWERKSCHAFTSBUND

[www.oegb.at/mitgliedwerden](http://www.oegb.at/mitgliedwerden)

Ein Ersuchen des Verlages an den/die BriefträgerIn:  
Falls Sie diese Zeitschrift nicht zustellen können, teilen Sie  
uns bitte hier den Grund und gegebenenfalls die neue oder  
richtige Anschrift mit

\_\_\_\_\_  
Straße/Gasse

\_\_\_\_\_  
Haus-Nr./Stiege/Stock/Tür

\_\_\_\_\_  
Postleitzahl

\_\_\_\_\_  
Ort

Besten Dank

AW