

Arbeit & Wirtschaft

Herausgegeben von AK und ÖGB

www.arbeit-wirtschaft.at



Recht haben, Recht bekommen

ab Seite 8

Interview:
Globalisierung hinterlässt Spuren

Juristin und Verfassungsgerichtshofmitglied
Sieglinde Gahleitner im Gespräch

8

Schwerpunkt:
Ältere und Arbeitsrecht

Für ArbeitnehmerInnen über 50 gelten
spezielle Regelungen

30

Aus Arbeiterkammern & Gewerkschaften:
Kein leichtes Packerl

Der ÖGB fordert Entschärfung unnötiger
Härten im Sparpaket

42



Schwerpunkt:

Kleine Erfolge mit großer Wirkung

12

Die Rechtsabteilungen der AK Wien haben 2011 rund 270.000 Beratungen abgewickelt – fast zehn Prozent mehr als 2010.

Arbeiten für das Recht

14

Am Arbeits- und Sozialgericht Wien werden pro Jahr über 18.000 Fälle verhandelt, so kommen ArbeitnehmerInnen zu ihrem Recht.

„Geht's uns allen gut, geht's auch der Wirtschaft gut“

16

Verteilungsgerechtigkeit: Wenn nicht aus Fairnessgründen zumindest aus Egoismus.

Hinten ist noch Platz

18

Gleiche Arbeit, gleicher Lohn? Nicht so im Dienstleistungssektor. Bei hohem Frauenanteil wird oft beim Arbeitsrecht gespart.

Gleiches Recht für alle?

20

Rechtlich gibt es zwischen ArbeiterInnen und Angestellten Unterschiede, atypisch Beschäftigte fallen aus dem Schutz heraus.

Gefangen in der Armutsspirale

22

Mehr als 200.000 Menschen in Österreich können trotz regelmäßiger Arbeit nicht oder kaum von ihrem Einkommen leben.

Umgehungsverträge

24

Mit freien Dienstverträgen und Werkverträgen werden Arbeitsverhältnisse fixiert, die ihrem Grund nach Anstellungen sind.

Arbeiten auf Zeit

26

Bei der letzten Vollerhebung 2011 erreichte die Zahl der ZeitarbeiterInnen in Österreich ein Hoch von rund 74.800 Personen.

Das Finanzrisiko Praktikum

28

Viele junge Menschen sammeln in Unternehmen, NGOs oder großen Organisationen erste Berufserfahrung – schlecht bezahlt.

Arbeitsrecht über 50

30

Wir sollen länger in Arbeit bleiben und später in Pension gehen – für ältere ArbeitnehmerInnen gelten spezielle Bestimmungen.

Unterbezahlt und unbeliebt?

32

MigrantInnen in Österreich verdienen unterdurchschnittlich und sind Vorurteilen sowie bürokratischen Hürden ausgesetzt.

Mitbestimmung auf Augenhöhe 34
Das Anrecht des Betriebsrats auf rechtzeitige und umfassende Information wurde in den letzten Jahren besser gesichert.

Für eine bessere Welt 36
Mit den OECD-Leitsätzen gelingt es, soziale Rechte grenzüberschreitend im Konzern und der Güterkette durchzusetzen.

Interview:

Arbeit und Recht – Recht und Wirklichkeit 8
Arbeitsrechtsexpertin Sieglinde Gahleitner über Rechtssystem und Gleichbehandlung.

Aus Arbeiterkammern & Gewerkschaften:

Feiern und fordern 40

Nicht das Ende der Geschichte 42

Gesellschaftspolitik:

Deine Ideen sind gefragt 44

Standards:

Standpunkt: Mein gutes Recht 4

Veranstaltung: Come-Together 5

Aus AK & Gewerkschaften 6/7

Historie: Die WächterInnen 11

Zahlen, Daten, Fakten 38

Man kann nicht alles wissen 46
Erklärungen aller grün-markierten Worte.

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 internet-fähigen 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.beetag.com/downloadreader

Krise und kein Ende?

Redaktion intern

„Das Arbeitsrecht und Rechte der ArbeitnehmerInnen hängen davon ab, welche Freiräume wir haben, und eine globalisierte Wirtschaft verändert diese Freiräume“, erklärt Arbeitsrechtsexpertin Sieglinde Gahleitner, die seit zwei Jahren Mitglied des Verfassungsgerichtshofs ist, im Interview mit der „A&W“ 3/2012 zum Schwerpunktthema „Recht haben, Recht bekommen“.

Gahleitner hat ihre Karriere in der Rechtsabteilung der AK Wien begonnen. Die Rechtsabteilungen dort haben im Jahr 2011 rund 270.000 Beratungen abgewi-

ckelt (S. 12). 18.000 Fälle landen Jahr für Jahr vor dem Arbeits- und Sozialgericht in der Bundeshauptstadt (S. 14).

Ein guter Teil dieser Fälle kommt aus der Dienstleistungsbranche (S. 18), wo es viele prekäre Arbeitsverhältnisse (S. 22) gibt und oft MigrantInnen (S. 32) und Frauen beschäftigt sind.

Die klassischen Beschäftigungsverhältnisse von ArbeiterInnen und Angestellten (S. 20) werden gerne durch Umgehungsverträge (S. 24) umschifft. ZeitarbeiterInnen (S. 26) und die Generation Praktikum (S. 28) sind auf dem Vormarsch.

Natürlich sind das aktuelle Sparpaket und die Position des ÖGB dazu ebenso Themen dieses Hefts (S. 42). Und auch am 101. Frauentag wollten wir uns nicht einfach vorbeischiemeln (S. 40). Lesen Sie all das und mehr in der neuen A&W. Sie finden uns übrigens auch auf Facebook, in unserem prodblog.arbeit-wirtschaft.at oder auf unserer Homepage: www.arbeit-wirtschaft.at.

Wir freuen uns stets über Kritik und Anregung: aw@oegb.at

Für das Redaktionskomitee
Katharina Klee

Katharina Klee
Chefredakteurin



Standpunkt

Mein gutes Recht

Er hätte gute Lust seinen Ex-Arbeitgeber zu klagen, meint der junge Kollege. Das Arbeitsverhältnis als Online-Redakteur bei der großen österreichischen Tageszeitung sei ziemlich prekär gewesen. Nach einem Gespräch mit den Expertinnen und Experten der AK weiß er, dass seine Chancen nicht schlecht stünden, vieles wäre einer Anstellung gleich gekommen – was die Pflichten anlangt. Mit den Rechten sah es da schon anders aus.

„Vogel“-freie DienstnehmerInnen

Das ist durchaus üblich im Journalismus. Auch ich habe als Freie angefangen. Steuer und Sozialversicherung musste ich selbst zahlen. Bei den stets schleppender werdenden Zahlungen meiner Arbeitgeber war ich dankbar für Unterstützung durch die Eltern. Aber ebenso dankbar für den Job, die Chance, endlich beim Radio. Da nahm man einiges in Kauf. Irgendwann wurde es mir doch zu viel und ich bin Gewerkschaftsmitglied geworden. Rechtzeitig – ein halbes Jahr später war ich froh, dass mir ein von der Gewerkschaft gestellter Anwalt half, Geld aus dem Insolvenzausgleichsfonds zu bekommen.

Ich habe danach noch einige seltsame Verträge vorgelegt bekommen: Werkverträge als Radionachrichtensprecherin,

Verträge für kaufmännisch Beschäftigte, solche mit seltsamen Dienstzeiten, Konkurrenzklauseln, die Berufsverbote gleichgekommen wären und das eine oder andere All-Inclusive-Modell.

Meine Gewerkschaft hat mich dabei durchwegs gut beraten, meine ArbeitgeberInnen waren mit den Vertragsänderungen immer sehr schnell einverstanden. Manchmal drängte sich der Eindruck auf, sie hätten es halt probiert. Wir haben keinen Richter gebraucht. Ich war froh, denn vor Gericht wollte niemand von uns gerne, die Angst ging um. Werde ich, wenn ich mich mit einem der heimischen Medienmogule anlege, je wieder einen Job in der Branche finden?

Dass diese Angst nicht wirklich begründet ist, wurde mir erst Jahre später klar, als eine Freundin mit Unterstützung von ÖGB und AK eine Filmproduktion klagte. Nicht nur, dass sie Recht bekam und damit viel Geld zurück, die Arbeitsbedingungen für ihre Ex-Kolleginnen und -kollegen besserten sich ebenfalls. Und sie arbeitet nach wie vor in der Branche und wird respektiert.

Doch ich verstehe, dass die Angst noch immer umgeht. Wahrscheinlich noch mehr als früher. Überall wird über die Krise geschrieben, viele haben Sorge, ihren Arbeitsplatz zu verlieren oder erst gar keinen zu bekommen. Daher neh-

men junge Menschen schlecht oder gar nicht bezahlte Praktikumsstellen an, andere unterschreiben All-Inclusive-Verträge, in denen sie auf Abgeltung von Überstunden verzichten. Da geht es sehr oft um die Chance zum Berufseinstieg oder auch – wie bei mir und dem jungen Kollegen – um Freude an der Arbeit. Dass die Gerechtigkeit dabei auf der Strecke bleibt, merken manche erst zu spät, wenn ihnen die Kosten für Steuern und Sozialversicherung über den Kopf gewachsen sind. Dazu kommt, dass bei vielen das politische Bewusstsein nie geweckt wurde und sie nicht auf die Idee kommen, sich gewerkschaftlich zu organisieren, einen Betriebsrat zu wählen und gegen Ungerechtigkeiten auch vor Gericht zu gehen. Die Folge: ArbeitgeberInnen, die ihre Belegschaft ausbeuten, machen ungestört weiter, aus „kleinen Vergehen“ gegen das Arbeitsrecht wird „Branchenüblichkeit“.

Gemeinsam gegen Ungerechtigkeit

„Ich bin nicht allein“, erklärt der junge Kollege, andere würden sich gerne seiner Klage anschließen, seine Gewerkschaft habe ihm Unterstützung zugesagt. In der Zeitung habe sich nichts geändert, die machen so weiter. „Ungerecht“, findet er und wird nun wohl doch klagen. Endlich.

Come-Together

Auch 2012 luden das Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz (BMAK) und der ÖGB-Verlag zum Netzwerken unter dem Motto „Arbeit – Recht – Soziales“.

160 Expertinnen und Experten, AutorInnen der arbeitsrechtlichen und sozialpolitischen Fachbücher sowie JournalistInnen der Fachzeitschrift Arbeit&Wirtschaft waren am 27. Februar 2012 wieder einmal der Einladung von Sozialminister Rudolf Hundstorfer und des ÖGB-Verlags in den Marmorsaal des Ministeriums gefolgt.

Dagmar Thurnhofer, Mitglied der Geschäftsleitung des ÖGB-Verlags und die Verlagspraktikantin Habiba Memedoska moderierten den Abend. Mit

BM Rudolf Hundstorfer, AK-Vizepräsidentin Dwora Stein, ÖGB-Präsident Erich Foglar, Anna Ritzberger-Moser aus dem BMAK, dem Doyen des österreichischen Arbeitsrechts Josef Cerny, AK-Dir.-Stv. Alice Kundtner und dem Leitenden Sekretär des ÖGB Bernhard Achitz sprachen die Moderatorinnen über die politischen Herausforderungen 2012, 65 Jahre ÖGB-Verlag und die Zukunft von Information und Kommunikation. Im Anschluss gab es bei einem kleinen Imbiss Gelegenheit zu

Networking und Gedankenaustausch. Im Mittelpunkt der Gespräche standen an diesem Abend die umfangreichen Leistungen der AutorInnen für Information und Interpretation im Bereich Arbeit, Recht und Soziales. Die Werke, die die AutorInnen publizieren, stellen eine wichtige Basis der rechtlichen, politischen, gewerkschaftlichen und betriebsrätlichen Arbeit in Österreich dar.

Mehr Infos unter:

www.bmask.at

www.oegbverlag.at



Den Gewerkschaften gehe die Arbeit nicht so schnell aus, versicherte ÖGB-Präsident Erich Foglar der ÖGB-Verlagspraktikantin Habiba Memedoska im Interview.



Er wolle so schnell kein Sparpaket mehr verhandeln, betonte Hausherr und Gastgeber Rudolf Hundstorfer im Gespräch. Minister wolle er aber bleiben, scherzte er.



Gute Geister und Autorinnen der A&W von links nach rechts: Amela Muratović, Maja Nizamov, Redaktionsseele Sonja Adler und Astrid Fadler, die auch „Man kann nicht alles wissen“ zusammenstellt.



Dagmar Thurnhofer interviewte auch den Doyen des österreichischen Arbeitsrechts, Josef Cerny, Autor zahlreicher Fachbücher im ÖGB-Verlag. Er forderte u. a. eine Straffung des Arbeitsrechts.

IMPRESSUM

Redaktion „Arbeit&Wirtschaft“:

Johann-Böhm-Platz 1, 1020 Wien
Tel.: (01) 534 44-39263 Dw., Fax: (01) 534 44-100222 Dw.
Katharina Klee (Chefredakteurin): 39269 Dw.
Sonja Adler (Sekretariat): 39263 Dw. (bis 14.00 Uhr)

E-Mail: sonja.adler@oegb.at

Internet: www.arbeit-wirtschaft.at

Abonnementverwaltung und Adressänderung:

Karin Stieber, Johann-Böhm-Platz 1, 1020 Wien
Tel.: (01) 662 32 96-39738 Dw., Fax: (01) 662 32 96-39793 Dw.
E-Mail: karin.stieber@oegbverlag.at

Redaktionskomitee:

Arthur Ficzkó (Vorsitz), Nani Kauer (Stellvertretender Vorsitz),
Thomas Angerer, Gerhard Bröthaler, Adi Buxbaum, Lucia Bauer,
Thomas Fessler, Andreas Gjecaj, Elisabeth Glantschnig,
Richard Halwax, Katharina Klee (Chefredakteurin),
Karl Kollmann, Georg Kovarik, Barbara Lavaud, Pia Lichtblau,
Markus Marterbauer, Klaus-Dieter Mulley, Brigitte Pellar,
Elke Radhuber, Alexander Schneider, Georg Sever, Paul Sturm,
Erik Türk, Christina Wieser, Josef Zuckerstätter

Redaktionsmitglieder:

Katharina Klee (Chefredakteurin),
Sonja Adler (Sekretariat),
Dietmar Kreuzberger (Grafik und Layout)

MitarbeiterInnen dieser Ausgabe:

Katharina Klee (Chefredaktion), Bernhard Achitz, Sonja Adler,
Elisabeth Beer, Anni Bürkl, Margit Epler, Astrid Fadler,
Sophia T. Fielhauer-Resei, Martin Haiden, Harald Kolerus,
Florian Kräftner, Wilfried Leisch, Johannes Lindner,
Gabriele Müller, Maja Nizamov, Luca Pani, Brigitte Pellar,
Elke Radhuber, Christian Resei, Christa Schlager,
Hannes Schneller, Andrea Schober, Paul Sturm

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: Renate.Wimmer@oegbverlag.at,
Internet: 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 96-39738 Dw.,
E-Mail: karin.stieber@oegbverlag.at

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.

ÖGB:

Hol dir dein Geld zurück!

Steuertipps und Rechtsberatung im Servicecenter.

Das **ÖGB-Servicecenter** ist am Johann-Böhm-Platz 1, 1020 Wien angesiedelt.

Im Servicecenter sind alle ÖGB-Beratungsdienstleistungen zusammengefasst:

» Die ArbeitnehmerInnenveranlagung mit Steuerausgleich Online,

» Flexpower-Beratung für freie DienstnehmerInnen, WerkvertragsnehmerInnen, Neue Selbstständige,

» Mobbingberatung,

» Rechtsberatung in Bosnisch, Kroatisch und Serbisch für arbeits- und sozialrechtliche Angelegenheiten,

» Rechtsberatung in Türkisch und Kurdisch für arbeits- und sozialrechtliche Angelegenheiten,

» Rechtsberatung in Tschechisch und Slowakisch für arbeitsrechtliche Angelegenheiten,

» Pensionsberatung in Kooperation mit der Pensionsversicherungsanstalt (PVA).

Jährlich schenken ArbeitnehmerInnen der Finanzministerin Millionen von Euro, weil sie keine ArbeitnehmerInnenveranlagung machen – hier gibt es Informationen, wie man sich Geld zurückholt! Die Veranstaltung „Hol dir dein Geld zurück“ am 26. März 2012 wird auf Türkisch und Bosnisch/Kroatisch/Serbisch übersetzt.

**Montag, 26. März 2012,
18.00 Uhr** (mit Übersetzung)

**Dienstag, 27. März 2012,
18.00 Uhr**

Sie arbeiten Teilzeit oder sind in einem Lehrverhältnis? Dann können Sie vom Finanzamt Geld bekommen. Auch geringfügig Beschäftigte können in manchen Fällen über die „Negativsteuer“ eine nette Steuergutschrift und damit Geld bar auf die Hand erhalten. Für AlleinerzieherInnen und AlleinverdienerInnen, die nur wenig verdienen oder über gar kein Einkommen aus unselbstständiger Erwerbstätigkeit verfügen, haben wir ebenfalls Steuertipps. Um das Geld zu bekommen, gilt immer: Man muss einen Antrag beim Finanzamt einbringen.

Wir zeigen Ihnen, wie das geht.

www.oegb.at/steueraktion

PRO-GE:

Ungerecht!

Keine vorzeitige Anhebung des Frauenpensionsalters.

Im Dezember 2011 starteten die PRO-GE-Frauen eine Online-Petition gegen eine vorgezogene Anhebung des gesetzlichen Pensionsantrittsalters für Frauen. Ziel war es, der Bundesregierung zu vermitteln, dass – solange es keine Gleichstellung von Frauen gibt – ein vorgezogenes Anheben des Frauenpensionsalters nicht in Frage kommt. Insgesamt 8.228 Personen haben sich unserer Meinung angeschlossen und zum Großteil auch Mails an die Bundesregierung versendet.

Deshalb steht ab sofort die Petition der PRO-GE-Frauen auch als parlamen-

tarische Petition im Rahmen der BürgerInnenbeteiligung zur Zustimmung bereit. „Die Anhebung des Frauenpensionsalters ab 2024 bedeutet nicht, Frauen mutwillig früher in Pension zu schicken, sondern ist ihr einziges Pfand für die noch fehlende Gleichstellung in Österreich. Geben wir dieses Pfand nicht auf“, so Renate Anderl. „Wir würden uns natürlich freuen, wenn die parlamentarische Petition eine hohe Zustimmung findet.“

Mehr Infos unter:
tinyurl.com/768k4sp

ÖGB-Frauen:

Ihre Rechte – unsere Tipps

Die Rechtsinfos der ÖGB-Frauen zum Bestellen und als Download.

Die Geburt eines Kindes stellt Eltern oft vor neue Herausforderungen. Welche Anträge und Mitteilungen müssen wann und an wen gestellt werden? Damit werdende Eltern von allen Ansprüchen profitieren können, haben die ÖGB-Frauen in der Rechtsinfo „Baby-Package“ alles Wichtige rund um Schwangerschaft, Karenz und Elternteilzeit zusammengefasst.

Rechtliche Informationen gibt es auch zum wichtigen Thema „Gleichbehandlung in der Arbeitswelt“. Die Broschüre enthält viele Tipps und nützliche

Adressen für Betroffene, die wegen Geschlecht, Alter, ethnischer Zugehörigkeit, Religion, Weltanschauung oder sexueller Orientierung diskriminiert werden. Die neuste Auflage informiert auch über die Einkommensberichte in Betrieben sowie über die verpflichtenden Gehaltsangaben in Stelleninseraten.

ÖGB-Mitglieder können die Rechtsinfos bestellen unter frauen@oegb.at oder 01/534 44-39042 sowie im PDF-Format herunterladen unter

www.oegb.at/frauen



GPA-djp:

Rechtsschutz erreichte 46 Mio. Euro für Mitglieder

Arbeitszeit und Einstufungen als Hauptproblemfelder.

Die Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier (GPA-djp) erkämpfte im Jahr 2011 im Rahmen ihrer Rechtsschutzstätigkeit in fast 800 Fällen 46 Mio. Euro für ihre Mitglieder. Der aktive Rechtsschutz der GPA-djp beinhaltet beispielsweise Interventionen im Betrieb, den Abschluss von Sozialplänen, Vertretung vor dem Arbeits- und Sozialgericht sowie die Unterstützung in Exekutions- und Insolvenzverfahren.

Zurückgegangen ist der Betrag im Bereich von Sozialplänen und Insolvenzverfahren. „Diese erfreuliche Entwicklung zeigt, dass es den Unterneh-

men wirtschaftlich offenbar wieder deutlich besser geht und weniger Sozialpläne und Insolvenzverfahren abgewickelt werden müssen“, betont der stv. Bundesgeschäftsführer der GPA-djp Günther Trausznitz.

Zugenommen hat jedoch die Summe bei arbeitsrechtlichen Interventionen. „Insbesondere bei der korrekten Abgeltung von Arbeitszeit, zum Beispiel Überstunden, und bei kollektivvertraglichen Einstufungen häufen sich die Probleme in der laufenden Rechtsberatung“, so Trausznitz. „Die Frage der Einstufung ist insbesondere vom Blick-

winkel der Einkommensgerechtigkeit zwischen Frauen und Männern ein zentrales Thema.“ Aber nicht nur bei der GPA-djp haben Sie als ÖGB-Mitglied kostenlosen Anspruch auf Rechtsschutz und Rechtsberatung. Durch Rechtsbeistand in arbeits-, dienst- und sozialrechtlichen Fragen erhalten ArbeitnehmerInnen vom ÖGB und den Gewerkschaften aktive Unterstützung. Jährlich erkämpft der ÖGB mehr als 70 Mio. Euro für seine Mitglieder.

Alle Informationen zum GPA-djp Rechtsschutz:

tinyurl.com/7y6ogpj

Bundesministerin für Frauen:

Transparent und fair

Mit dem Gehaltsrechner finden Sie in wenigen Minuten heraus, ob Ihre Entlohnung fair ist.

Der Gehaltsrechner berechnet für Frauen und Männer durchschnittliche Richtwerte für Löhne und Gehälter, auf eine Branche oder Berufsgruppe bezogen. Relevante Kriterien wie Ausbildung, Arbeits Erfahrung oder auch die Art der Tätigkeit werden bei der Berechnung berücksichtigt. Die Berechnungsbasis bilden reale

Löhne und Gehälter aus österreichischen Verwaltungsdaten und Lohnsteuerstatistiken von 2009. Eine Berufssuche unterstützt Sie bei der Auswahl der richtigen Branche oder Berufsgruppe.

Frauen verdienen für vergleichbare Arbeit häufig weniger als Männer. Daher wird auch der durchschnittliche

Einkommensnachteil von Frauen ausgewiesen. Zusätzlich zum durchschnittlichen Bruttomonatsverdienst wird eine Einkommensspanne angezeigt, in der das berechnete Einkommen mit 95-prozentiger Sicherheit liegt.

Damit die Rechnung aufgeht!

www.gehaltsrechner.gv.at

Arbeit und Recht – Recht und Wirklichkeit

Arbeitsrechtsexpertin Sieglinde Gahleitner über Rechtssystem und Gleichbehandlung.

ZUR PERSON

Dr.ⁱⁿ Sieglinde Gahleitner



Geboren 1965 in St. Veit, Oberösterreich, Mutter zweier Kinder

1983–1989 Studium an der Universität Wien

1989 Promotion zur Dr. juris, Absolvierung Gerichtsjahr

1989–1995 Bundesarbeitskammer (Arbeitsschwerpunkte: Arbeitsrecht, Gesellschaftsrecht, Sozialpolitik)

1995–1998 Ausbildung zur Rechtsanwältin

1998–2010 Partnerin bei Griefßer-Gerlach-Gahleitner

seit 2011 Rechtsanwältin Kanzlei Gahleitner

Funktionen:

1999–2010 Mitglied der **Übernahmekommission**

2005–2009 Mitglied des Ausschusses der Rechtsanwaltskammer Wien

Seit 2008 Stellvertretende Universitätsratsvorsitzende der Paris-Lodron-Universität Salzburg

2009–2010 Mitglied des ORF-Stiftungsrates

2009 Mitglied des Bundeseinigungsamts

Seit 2010 Mitglied des Verfassungsgerichtshofs

Arbeit&Wirtschaft: *Frau Dr. Sieglinde Gahleitner, Sie sind seit zwei Jahren Mitglied des Verfassungsgerichtshofs, Ihre juristische Karriere begann in der AK und das Thema Arbeitsrecht begleitet Sie seit mehr als 20 Jahren. Unser Schwerpunktthema lautet „Recht haben, Recht bekommen“. Was hat sich im Laufe Ihrer Karriere im Arbeitsrecht verändert?*

Sieglinde Gahleitner: Im Arbeitsrecht hat sich sehr viel verändert. Dienstver-

hältnisse werden kurzfristiger, das bietet den ArbeitnehmerInnen weniger Sicherheit. Die Abfertigung neu hat einiges bewirkt: Es gibt jetzt weniger Streitigkeiten über unberechtigte Entlassungen – es wird nicht mehr versucht, Leute wegen der Abfertigung loszuwerden. Andererseits ist man durch die Abfertigung neu, weil sie wesentlich niedrigere Beträge bringt als die Abfertigung alt, nach einer Kündigung auch nicht mehr mit einem finanziellen Polster ausgestattet. Die technologischen Änderungen spielen natürlich auch eine große Rolle. Immer mehr Menschen arbeiten von zu Hause aus und können dadurch zwar eigenständiger agieren, im Arbeitsrecht wirft das aber viele Fragen auf.

Es kommt zu immer mehr prekären, freien Arbeitsverhältnissen, die nicht mehr den arbeitsrechtlichen Schutz genießen. Große Probleme sehe ich auch im Bereich der Gleichbehandlung – da hat sich in den letzten 20 Jahren viel zu wenig getan.

Wie sehen Sie die Novelle zum Gleichbehandlungsgesetz aus dem Vorjahr, da wird ja zum Beispiel Einkommenstransparenz verlangt?

Hier bräuchten wir, meiner Ansicht nach, noch viel stärkere Offenlegungspflichten. In den Stelleninseraten muss ja lediglich das kollektivvertragliche Mindestentgelt und nicht der tatsächliche Ist-Lohn angegeben und nur auf die Bereitschaft zur Überzahlung hingewiesen werden – das hindert aber ArbeitgeberInnen im Endeffekt nicht,

Frauen und Männer doch nicht gleich zu bezahlen. Ein Problem ist, dass wir hierzulande über alles Mögliche gerne reden, nur nicht über unser Einkommen. Und es gibt natürlich Probleme in der Beweisführung bei Ungleichbehandlung. Es gibt nie zwei exakt gleich verlaufende Lebens- und Ausbildungsverläufe. Da kann man rasch sagen, der Kollege hat ein Seminar besucht oder zwei Jahre mehr Berufserfahrung, was für unsere Firma unentbehrlich ist und einen Mehrverdienst gegenüber der Kollegin rechtfertigt.

In Fragen der sexuellen Belästigung ist der Mindestschadenersatz auf 1.000 Euro angehoben worden – das finde ich aber noch immer zu niedrig. Da kommen die Belästiger zu billig davon und die abschreckende Wirkung wird damit nicht erreicht.

Seit 2010 sind Sie Mitglied des Verfassungsgerichtshofs – wie verknüpfen Sie diese Aufgabe mit Ihren Erfahrungen aus dem Arbeitsrecht?

Ich freue mich sehr über diese Aufgabe. Wir sind 14 RichterInnen, darunter vier Frauen, es kommt hoffentlich aber bald noch zumindest eine weitere Frau dazu. Die Mitglieder des Verfassungsgerichtshofs kommen aus den verschiedensten juristischen Kernberufen: RichterInnen, Staatsanwältinnen/Staatsanwälte, UniversitätsprofessorInnen, Beamtinnen/Beamte oder Rechtsanwältinnen/Rechtsanwälte. Sie stammen aus verschiedenen Bundesländern und verschiedenen beruflichen Umfeldern. Es ist eine sehr spannende Tätig-



Das Wichtigste ist, dass man sich rechtzeitig Kenntnis verschafft über seine Rechte und Pflichten. Wenn ein Konflikt entsteht, sollte man sich Beweise sichern, zum Beispiel Überstundenaufzeichnungen führen, Gesprächsprotokolle anfertigen.

keit, Gesetze, Verordnungen und Verwaltungsentscheidungen auf ihre Verfassungskonformität zu überprüfen und natürlich verwerte ich dabei auch meine Erfahrung als ehemalige Mitarbeiterin der AK und als Rechtsanwältin mit dem Schwerpunkt Arbeits- und Sozialrecht.

Vor etwa zehn Jahren hat der Verfassungsgerichtshof die im ASVG enthaltene Regel, dass das Regelpensionsalter für Männer mit 65 Lebensjahren, für Frauen mit 60 Lebensjahren angesetzt wird, wegen Verstoßes gegen den Gleichheitsgrundsatz der Verfassung aufgehoben. Allerdings wurde das unterschiedliche Regelpensionsalter dann durch den Gesetzgeber mit langen Übergangsfristen abgesichert, was gerade wieder kräftig diskutiert wird.

Fragen der Gleichbehandlung sind oft in einzelnen Lebensbereichen schwierig zu beantworten. Was ist gleich, was ist ungleich? Kann ich eine Ungleichheit auf einem Rechtsgebiet durch eine gegenläufige Ungleichheit auf einem anderen Rechtsgebiet ausgleichen? Wie soll man die faktische Diskriminierung von Frauen durch gesellschaftliche Verhältnisse mit rechtlichen Gleichbehandlungsvorschriften ausgleichen? Auch die europäische Rechtslage müssen wir berücksichtigen. Das unterschiedliche Regelpensionsalter hat historische Gründe und war sicherlich eine „Errungenschaft“. Frauen machen auch nach wie vor zwei Drittel der unbezahlten Arbeit in unserer Gesell-

schaft – wie wird das ausgeglichen? Frauen haben eindeutig nach wie vor massive Nachteile im Karriereverlauf aufgrund der Kindererziehung und der nach wie vor überwiegend von den Frauen getragenen Familienarbeit. Trotzdem kann man natürlich die Frage stellen, ob etwa für kinderlose Frauen, die eine ununterbrochene Erwerbslaufbahn absolviert haben, das unterschiedliche Pensionsantrittsalter tatsächlich gerechtfertigt ist. Manche Frauen haben auch durch die frühere Pensionierung Nachteile bei der Pensionshöhe.

Sie sprachen die europäische Rechtslage an – inwieweit hat diese Auswirkungen auf die Entscheidungen des Österreichischen Verfassungsgerichtshofes?

Das europäische Recht ist für uns eine zunehmende Herausforderung, denn im vereinten Europa hat natürlich auch das Grundrechtssystem der EU Einfluss auf innerstaatliches Recht und dessen Auslegung. Wir versuchen dazu beizutragen, ein **kohärentes** System der Rechtsprechung im Einklang mit nationalem und europäischem Recht zu schaffen. Neben dem Europäischen Gerichtshof, der in Fragen des Unionsrechtes angerufen werden kann, ist im Hinblick auf die Einhaltung der Menschenrechtskonvention auch der **Europäische Gerichtshof für Menschenrechte** eine wichtige Instanz.

Der Europäische Gerichtshof hat in den letzten Jahren auch einige

Entscheidungen gefällt, die, so AK-Arbeitsrechtsdoyen Josef Cerny, gewerkschaftliche Grundrechte gefährden. Schlägt sich das Arbeitsrecht auf die UnternehmerInnenseite?

Es gibt einen gewissen Funktionsverlust des Arbeitsrechtes, aber die RichterInnen – auch hierzulande – sehen durchaus auch die Interessen der ArbeitnehmerInnen. Natürlich müssen auch die wirtschaftlichen Entwicklungen in der EU und weltweit gesehen werden. Die Globalisierung hinterlässt ihre Spuren. Wir sind nun mal Teil der EU und haben uns zu den damit einhergehenden Grundfreiheiten bekannt. Viele Arbeiten sind heutzutage nicht mehr ortsgebunden, man kann zum Beispiel die Buchhaltung nach Bratislava auslagern. Das führt naturgemäß zu einem gewissen Druck auf den Gesetzgeber, mehr Liberalisierung zuzulassen. Die EU ist eine Wirtschaftsunion, weniger eine Sozialunion. In den einzelnen Nationalstaaten gelten verschiedene arbeitsrechtliche Schutzvorschriften, die anderswo nicht existieren. Vergleiche werden angestellt und es entsteht der Druck zur Anpassung.

Das Arbeitsrecht und Rechte der ArbeitnehmerInnen hängen davon ab, welche Freiräume wir haben, und eine globalisierte Wirtschaft verändert diese Freiräume. Die Wirtschaftskrise leistet auch einen Beitrag zur Eindämmung von ArbeitnehmerInnenrechten.

Hat sich eigentlich – Ihrer Erfahrung nach – auch der Umgang der Menschen mit ihren Rechten geändert?

BUCHTIPP

Cerny/Gahleitner et al.
**Arbeitsverfassungsrecht
Band 2**

Reihe: Gesetze und
Kommentare Nr. 156
4. neu bearb. Aufl., 2010,
768 Seiten, € 38,-
ISBN 978-3-7035-1392-3

**Bestellung:**

ÖGB-Fachbuchhandlung, 1010 Wien,
Rathausstr. 21, Tel.: (01) 405 49 98-132
fachbuchhandlung@oegbverlag.at

Finden sich die Menschen eher mit Missständen ab, die damit „branchenüblich“ oder „Gewohnheitsrecht“ werden?

Ich habe schon den Eindruck gewonnen, dass wir immer mehr zur Konsumgesellschaft werden. Gerade bei jungen Menschen geht das politische Bewusstsein zurück, es wird weniger politisch gedacht und weniger ArbeitnehmerInnen sind bereit, sich z. B. gewerkschaftlich zu organisieren oder einen Betriebsrat zu wählen.

Welche Veränderungen, Weiterentwicklungen würden Sie sich im Arbeitsrecht wünschen?

Mir ist die Gleichbehandlung ein großes Anliegen. Es müsste daher bei Diskriminierungen und bei sexueller Belästigung Sanktionen mit massiverer Abschreckungswirkung geben.

Und ich würde mir eine stärkere Angleichung der Rechte von freien MitarbeiterInnen wünschen, z. B. bei Urlaub, Entgeltfortzahlung im Krankenstand und Kündigungsfristen.

Das arbeitsrechtliche Schutzniveau ist auch innerhalb der fixen Arbeitsverhältnisse sehr unterschiedlich: Nehmen wir z. B. den öffentlichen Dienst – viele der dort geltenden Schutzbestimmungen stammen aus Zeiten, in denen Beamtinnen/Beamte und Vertragsbedienstete weniger verdienen haben als Angestellte in der Privatwirtschaft, dafür hatten sie z. B. besondere Arbeitsplatzsicherheit. Jetzt ist es umgekehrt: ArbeitnehmerInnen

in der Privatwirtschaft verdienen in vergleichbaren Positionen häufig weniger als Beamtinnen und Beamte und haben – gerade in Zeiten wie diesen – berechtigte Angst vor dem Jobverlust.

Im Arbeits- und Sozialrecht gibt es – wie überall – „heilige Kühe“, die irgendwann geschlachtet werden müssen. Nehmen wir z. B. die „Hacklerregelung“: Es ist doch wirklich nicht einzusehen, dass Menschen, die ihr Leben lang unter besonders schweren Bedingungen gearbeitet haben, wie etwa Bauarbeiter oder Reinigungskräfte, kaum eine Chance haben diese Frühpension zu bekommen, weil sie die erforderlichen Versicherungszeiten im Regelfall nicht zusammen bekommen, während z. B. Angestellte in Bürojobs häufig als „Hackler“ in Pension gehen. Das ist nur ein Beispiel für die „heiligen Kühe“, die geschlachtet werden müssen. Wir können es uns nicht mehr leisten, an Regelungen festzuhalten, die die Kluft zwischen einer privilegierten Minderheit und einer immer prekärer arbeitenden Mehrheit vergrößern. Die Gewerkschaften sind hier auch für eine „Umverteilung“ innerhalb der ArbeitnehmerInnenschaft in die Pflicht zu nehmen.

Gehört dazu auch der einheitliche ArbeitnehmerInnenbegriff?

Die Unterscheidung zwischen Angestellten und ArbeiterInnen hat ja Folgen, etwa bei der Entgeltfortzahlung im Krankenstand und bei den Kündigungsfristen – wenn ich nur an die BäckerInnen denke, die haben keinen einzigen Tag Kündigungsfrist. Da müssen bei einer **Kodifikation** des Arbeitsrechts Angleichungen gemacht werden. Diese Unterschiede sind nicht mehr zeitgemäß.

Wie sehen Sie die österreichische Sozialpartnerschaft?

Ich bin von der Sozialpartnerschaft überzeugt, sie ist ein funktionierendes System. Ein Pool von hochqualifizierten Expertinnen und Experten, die berechnete Interessen vertreten und zu Kompromissen kommen, ist hier am Werk.

Und wie stehen Sie zum im österreichischen Arbeitsrecht gültigen Stufenbau der Rechtsordnung?

Der ist sinnvoll – nur bin ich der Ansicht, man sollte die Kollektivverträge in Richtung Betriebsvereinbarungen etwas mehr öffnen, um den betrieblichen Verhältnissen besser Rechnung tragen zu können.

Haben Sie als Arbeitsrechtsspezialistin auch das Gefühl, das Recht mitgestaltet zu haben?

In meiner Zeit in der AK Wien hatte ich Gelegenheit, auch im Gesetzgebungsprozess ein wenig mitzugestalten, etwa bei der Umsetzung von EU-Richtlinien. Als Rechtsanwältin habe ich hoffentlich vielen KlientInnen zu ihrem Recht verholfen und so manchen Konflikt durch einen guten Kompromiss aus der Welt geschafft. Als Richterin am Verfassungsgerichtshof habe ich eine von 14 Stimmen, die ich nach bestem Wissen und Gewissen erhebe.

Was für einen Tipp haben Sie für unsere LeserInnen, damit die auch Recht bekommen, wenn sie Recht haben?

Das Wichtigste ist, dass man sich rechtzeitig Kenntnis verschafft über seine Rechte und Pflichten. Wenn ein Konflikt entsteht, sollte man sich Beweise sichern, z. B. Überstundenaufzeichnungen führen, Gesprächsprotokolle anfertigen. In einem Rechtsstreit sollte man schließlich erkennen, wann es besser ist, einen Kompromiss zu schließen, bevor man sich verrennt. Um Recht zu bekommen, muss man immer dahinter sein – es ist ein permanenter Kampf.

Wir danken für das Gespräch.

Das Interview führte Katharina Klee für Arbeit&Wirtschaft.

Schreiben Sie Ihre Meinung
an die Redaktion
aw@oegb.at

Die WächterInnen

Schon im ersten Betriebsrätegesetz von 1919 bekam der Betriebsrat die Aufgabe, die Einhaltung der Kollektivverträge zu überwachen.

1974 fasste das Arbeitsverfassungsgesetz die vielen einzelnen Gesetze, die das Arbeitsrecht regelten, zusammen; auch das Betriebsrätegesetz und das Kollektivvertragsgesetz gingen in ihm auf. Das Betriebsrätegesetz war erstmals 1919 in Kraft getreten und 1947 mit vielen Verbesserungen neu beschlossen worden, dem Kollektivvertragsgesetz der Zweiten Republik war das Einigungsamtsgesetz der Ersten Republik vorangegangen.

Die gesetzlich vorgesehene Möglichkeit für ArbeitnehmerInnen, einen von der Unternehmensleitung unabhängigen Betriebsrat zu wählen, zählt zu den Pionierleistungen der österreichischen Sozialpolitik nach 1918: Keine andere Demokratie konnte damals etwas Vergleichbares vorweisen, auch das deutsche Betriebsrätegesetz folgte erst nach dem österreichischen und gab der Belegschaftsvertretung außerdem weniger Handlungsspielraum. Eine der Aufgaben der Betriebsräte war es von Anfang an, über die Durchführung und Einhaltung der Kollektivverträge zu wachen. Diese Bestimmung erhielt Ende 1919 besonderes Gewicht, als die von den Gewerkschaften und den Unternehmensvertretungen abgeschlossenen Verträge über das Einigungsamtsgesetz eine gesicherte Rechtsverbindlichkeit erhielten. Das Einigungsamt, das aus VertreterInnen der Arbeitsmarktparteien paritätisch zusammengesetzt war, diente auch als Schlichtungsstelle bei „Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis“.

Die ersten Betriebsräte mussten sehr oft vor das Einigungsamt gehen, da die Unternehmen immer wieder versuchten, die Kollektivverträge zu unterlaufen. Ihnen standen dabei keine Rechtsanwälte als professionelle Berater zur Verfügung, sie mussten ihre Anliegen selbst vorbringen und verteidigen. Viele der Betriebsratsmit-



© Archiv der Gewerkschaft PRO-GE/ANG-Archiv.

Gewerkschaftlich organisierte ZuckerarbeiterInnen nach 1920. Der 1919 abgeschlossene und 1920 in Kraft getretene Kollektivvertrag galt für die Fabriken in Hohenau, Leopoldsdorf, Bruck und Dürnkrot.

glieder hatten im besten Fall einen Volksschulabschluss, deshalb begannen Gewerkschaften und Arbeiterkammern sofort mit Schulungsprogrammen zur Vermittlung von Arbeits- und Sozialrecht, Verhandlungstechnik und allen anderen notwendigen Kompetenzen. Der Erfolg stellte sich bald ein. Immer wieder gelang es Betriebsratsmitgliedern, sich beim Einigungsamt durchzusetzen, selbst in schwierigen Branchen wie der Zuckerindustrie.

1919 konnte die Chemiearbeiter-Gewerkschaft gemeinsam mit den erstmals gewählten Betriebsräten nach acht Tagen Streik einen Kollektivvertrag für die niederösterreichischen Zuckerfabriken durchsetzen, aber um seine praktische Anerkennung in den Betrieben musste – ob es nun um Lohnzahlungen oder um Arbeitszeitregelungen ging – hart gekämpft

werden. Johann Swatschina, damals junger Betriebsratsvorsitzender und gewerkschaftlicher Vertrauensmann der Hohenauer Zuckerfabrik, erinnerte sich 1972 als Zeitzeuge an diese Kämpfe:

Nach 1919 gab es öfters Auseinandersetzungen über die Auslegung des Kollektivvertrags, so dass wir bis zum Einigungsamt gehen mussten. Wir hatten auch Erfolg, trotzdem ihr Vertreter ein Rechtsanwalt war und wir nur die Volksschule besuchten. Das war ein heißer Augusttag. Schulze und Frau Camizis bekamen einen roten heißen Kopf, sie mussten alles nachzahlen.

Brigitte Pellar
brigitte.pellar@aon.at

Kleine Erfolge mit großer Wirkung

Die Rechtsabteilungen der Arbeiterkammer Wien haben im Jahr 2011 rund 270.000 Beratungen abgewickelt – fast zehn Prozent mehr als im Vorjahr.

Autorin: Maja Nizamov
Freie Journalistin

Es ist einer der meist unterschätzten Jobs am Arbeitsmarkt. „Waren über einen Scanner schieben und das Wechselgeld richtig rausgeben kann ja jeder“, lautet der Grundtenor über die KassiererInnen. Seit die Scannerkassen eingeführt wurden und Produktnummern sowie Preise nicht mehr händisch eingetippt werden müssen, hat dieser Beruf an Respekt verloren.

Bis zum Obersten Gerichtshof

Doch zum Job gehört weit mehr als „nur“ scannen. Er erfordert durchgehende Konzentration und ein hervorragendes Gedächtnis, um sich die unzähligen zwei- bis dreistelligen Nummern der einzelnen Obst- und Gemüsesorten einzuprägen. Oder die Codes und Rabattpreise für diverse Sonderaktionen, die sich wöchentlich ändern. Noch wichtiger sind Stressresistenz und ein gewisser Grad an Gelassenheit, wenn die Kunden am Samstagnachmittag oder während des Weihnachtstrubels schnell die Nerven verlieren und nicht selten ihren Frust an den KassiererInnen auslassen. Stundenlang hieven die Damen und Herren in den Supermarktkitteln schwere, glitschige oder mit fett durchtränkte Ware über den Scanner, und das Geld ist so dreckig, dass nach einer Tagesschicht das Wasser nach dem Händewaschen pechschwarz in den Abfluss rinnt. Es ist eine recht schwere physische und psychische Arbeit, der Job in der Biop-Show. Entlohnt werden KassiererInnen gemäß dem Kollektivver-

trag für Handelsangestellte. Eine Supermarktkassiererin im Burgenland wurde von ihrer Arbeitgeberin in die Beschäftigungsgruppe zwei eingestuft, obwohl ihr laut ihrer Tätigkeitsbeschreibung im KV die nächsthöhere Gehaltsstufe zugestanden hätte. Sie legte bei ihrer Arbeitgeberin Protest ein, ihr Anliegen wurde jedoch ignoriert. Schließlich wandte sie sich an die Gewerkschaft.

Die GPA-djp ging in diesem Fall sogar bis zum Obersten Gerichtshof. Dieser gab ihr recht: Der klagenden Kassiererin wurden nicht nur die Differenzbeträge ausgezahlt, sie wurde im KV auch in die nächste Gruppe eingestuft. „Die Klägerin steht stellvertretend für zahllose KassiererInnen im Handel, die lediglich in der Beschäftigungsgruppe zwei und nicht in der Beschäftigungsgruppe drei eingestuft waren“, sagt Andrea Komar, Leiterin der GPA-djp-Rechtsabteilung. „Die Entscheidung des OGH war für die betroffenen KollegInnen daher von großer Bedeutung.“

Die Arbeitgeberin rechtfertigte vor Gericht ihre Entscheidung über die geringe Einstufung damit, dass die Kassiererin keine beratenden Tätigkeiten an der Kassa durchzuführen habe und ihre Arbeit daher „nicht sonderlich schwer“ sei.

Kleiner Erfolg – große Auswirkungen

Täglich kämpfen Gewerkschaften und Arbeiterkammern für die Rechte von ArbeitnehmerInnen und gegen Verletzungen des Arbeitsrechts durch die ArbeitgeberInnen. Die Aufgaben der Rechtsabteilungen sind mannigfaltig: Neben Rechtsberatungen

und Interventionen bei ArbeitgeberInnen werden die ArbeitnehmerInnen auch von Gewerkschaft und AK in Gerichtsverfahren vertreten. „Sehr häufig geht es dabei um die Anfechtung von Kündigungen und Entlassungen, um nicht bezahlte Überstunden oder um Entgelt Differenzen, die sich aus einer unrichtigen kollektivvertraglichen Einstufung ergeben“, erklärt Andrea Komar. „Wir erzielen somit tagtäglich Erfolge, was den/die Einzelnen angeht.“ Für ganze Branchen werden jährlich Erfolge bei Neuverhandlungen von Kollektivverträgen erzielt.

Betriebsvereinbarungen

Die Teilgewerkschaften unterstützen zudem auch Betriebsratskörperschaften bei schwierigen Prozessen wie Fusionen und Ausgliederungen oder bei der Erarbeitung von Betriebsvereinbarungen. „Dadurch können häufig gerichtliche Auseinandersetzungen vermieden und vernünftige Lösungen gefunden werden“, sagt Komar. „Im schlimmsten Fall vertreten wir die BetriebsrätInnen vor Gericht. Erfolge haben hier stets Auswirkungen auf große Teile oder gar die gesamte Belegschaft.“ Die Gewerkschaften stehen den BetriebsrätInnen auch bei der Aushandlung von Sozialplänen beratend zur Seite.

Erfolgreich verhandelte oder erstrittene Sozialpläne bedeuten für zahlreiche ArbeitnehmerInnen, die aufgrund wirtschaftlicher Schwierigkeiten ihren Arbeitsplatz entweder verlieren oder schlechtere Arbeitsbedingungen hinnehmen müssen, große Erleichterung. Denn diese garantieren weitere finanzielle Unterstützung, Hilfe bei der Arbeitsplatz-

suche oder gar den Erhalt des Arbeitsplatzes. Die Slowakin Valeria Kristekova gehört zu den ersten ArbeitnehmerInnen aus den östlichen EU-Ländern, die nach der Arbeitsmarkttöffnung im Mai 2011 in Österreich ihr Glück versuchen wollten. Ein Unternehmen mit Sitz in Bratislava vermittelte sie und vier weitere Kolleginnen als Stubenmädchen an Hotels in Wien. Die Slowakinnen versprachen sich einen Monatslohn von 950 Euro, weit mehr, als sie in der Slowakei verdient hätten. Am Ende wurde ihnen jedoch nur ein Stundenlohn von 2,42 Euro zugestanden. Da sie auch für Anreise und Unterkunft selbst aufkommen mussten, stiegen sie nach einem Monat harter Arbeit mit einem Minus aus. Erst nach Intervention der AK und der Gewerkschaft erklärte sich der Arbeitgeber bereit, den fehlenden Differenzbetrag auszahlend.

„Die Unternehmen aus jenen Ländern, die ihre ArbeitnehmerInnen nach Österreich schicken, müssen ihnen gesetzlich auch den österreichischen Kollektivvertrag zahlen“, sagt Andrea Ebner-Pfeifer, Rechtsberaterin der Arbeiterkammer Wien. Sie hat den Fall Valeria Kristekova betreut und die erste Runde im Kampf gegen Sozial- und Lohndumping gewonnen. Obwohl den Unternehmen im Falle einer Vorschriftsverletzung hohe Strafen drohen, lassen sich diese von den möglichen Sanktionen offenbar nicht einschüchtern. „Seit den Slowakinnen ist uns zwar kein zweiter derartiger Fall bekannt“, sagt Andrea Ebner-Pfeifer, „aber die Zahl der Beratungstermine von ungarischen und polnischen ArbeitnehmerInnen nahm jedoch im letzten halben Jahr deutlich zu, und die Tendenz ist nach wie vor steigend.“

270.000 Beratungen im Jahr 2011

Andrea Ebner-Pfeifer sowie ihre Kolleginnen und Kollegen aus den Rechtsabteilungen der Arbeiterkammer Wien haben im Jahr 2011 rund 270.000 Beratungen abgewickelt, fast zehn Prozent mehr als im Vorjahr. Wie im Fall Kristekova intervenieren sie auch direkt bei den Betrieben. Häufig müssen sie sich um offene Lohn- und Entgeltforderungen kümmern, wie das jüngste Beispiel der Firma Janus zeigt.

Das Wiener Dienstleistungs- und Reinigungsunternehmen fiel bereits in der Vergangenheit öfters wegen unkorrekter Gehaltsauszahlungen unangenehm auf. Als Janus den Reinigungsauftrag im AKH Wien verlor, wurden jene MitarbeiterInnen, die im Krankenhaus im Einsatz waren, gekündigt – deren Lohnauszahlungen blieben jedoch offen. Die Arbeiterkammer Wien überprüfte die Endabrechnungen und holte für die ehemaligen Beschäftigten rund 500.000 Euro an noch offenen Lohn- und Entgeltforderungen herein. „Solche Fälle geschehen permanent in der Reinigungsbranche, im Sicherheitsdienst und in der Gastronomie“, berichtet Julia Vazny-König, die die ehemaligen Beschäftigten der Firma Janus vertrat.

62 Mio. Euro für Beschäftigte

Der Fall Janus ging zwar glimpflich aus, manchmal bleibt jedoch auch den Arbeitsrechtsexpertinnen und -experten der Gang zum Gericht nicht erspart. Bei Insolvenzverfahren und gerichtlichen Auseinandersetzungen konnte die Arbeiterkammer Wien 2011 etwa 62 Mio. Euro für die ArbeitnehmerInnen herausholen. Im Falle der Insolvenz eines Unternehmens werden die Beschäftigten vom Insolvenzschutzverband für ArbeitnehmerInnen von AK und ÖGB vertreten. 2011 wurden für 6.500 Beschäftigte in Wien rund 40 Mio. Euro erkämpft – darunter befanden sich auch die MitarbeiterInnen von Don Gil. Die Modekette meldete vergangenen Herbst Insolvenz an und zahlte den Beschäftigten das Oktobergehalt nicht aus. Forderungen dazu wurden im November von der AK eingebracht und noch vor den Weihnachtsfeiertagen erhielten die Beschäftigten ihr wohlverdientes Geld. Ein Erfolg mehr, den die AK für sich verbuchen kann.

Internet:

Das kleine 1x1 des Arbeitsrechts:
tinyurl.com/7eeh7at

Schreiben Sie Ihre Meinung
an die Autorin
maja.nizamov@gmx.net
oder die Redaktion
aw@oegb.at



© Daniel Flamme

Das Geld ist so dreckig, dass nach einer Tagesschicht das Wasser nach dem Händewaschen pechschwarz in den Abfluss rinnt.

Arbeiten für das Recht

Am Arbeits- und Sozialgericht Wien werden pro Jahr über 18.000 Fälle verhandelt, damit ArbeitnehmerInnen zu ihrem Recht kommen.

Autor: Martin Haiden
Freier Journalist

Der Pizzakoch kramt in seinem Telefon. Gesucht wird die Telefonnummer seiner ehemaligen Arbeitgeberin, die zwar die beklagte Partei ist, jedoch nicht vor dem Richter senat erscheint. Der letzte telefonische Kontakt liegt zwei Wochen zurück. Er habe oft probiert sie anzurufen, um sich außergerichtlich zu einigen, so der 1961 geborene und als Koch tätige Mann. 3.836,17 Euro plus Zinsen sind der Streitwert. Von diesem in der Pizzeria von Jänner bis März 2011 erarbeiteten Geld hat er keinen Cent gesehen. Weder seinen Lohn, noch Weihnachts- oder Urlaubsgeld oder andere Sonderzahlungen. Gearbeitet hat der Pizzakoch von 11–14.30 und 17–23 Uhr, sechs Tage die Woche. Der Richter sowie die beiden Laienrichter zu seiner Seite sind sich schnell einig. Nach einer halben Stunde Verhandlung und fünf Minuten Beratung ist das Urteil gefällt. Die beklagte Partei muss das Geld binnen 14 Tagen zahlen bei sonstiger Exekution. Da die Lokalbesitzerin jedoch nicht anwesend ist, wird es wohl bis in den Sommer dauern, bis man an den Insolvenzfonds kommt und der Kläger sein Geld sieht, so der Anwalt zum Koch nach der Verhandlung.

Alltag am Arbeits- und Sozialgericht

Dieser Fall ist Alltag am Arbeits- und Sozialgericht Wien in der Wickenburggasse im 8. Bezirk. 6.131 Arbeitsrechtsfälle sowie 12.025 Sozialrechtsverfahren wurden hier im Jahr 2011 abgewickelt. 39 Richterkapazitäten, die sich auf 42 Abteilungen

aufteilen, sind Tag für Tag damit beschäftigt, Streitigkeiten bezüglich eines Arbeitsverhältnisses zu klären. Den größten Brocken hierbei machen Differenzen bei der Beendigung eines Dienstverhältnisses aus – sei es in Form von Kündigungsanfechtungen oder in Form von offenen Ansprüchen. Auch Streitigkeiten während eines aufrechten Dienstverhältnisses sind zu klären. Dazu kommen Mobbing-Fälle oder auch immer wieder die Frage, ob denn überhaupt ein Dienstverhältnis besteht.

Das Arbeitsrecht ist ein komplexes Gebilde. Der Gesetzgeber hat hier alles, was mit einem Abhängigkeitsverhältnis zwischen DienstnehmerInnen und DienstgeberInnen im weitesten Sinn zu tun hat, in die Zuständigkeit des Arbeitsgerichts gelegt. Das österreichische Arbeitsrecht umfasst die Gesamtheit der Bestimmungen, welche die Rechte und Pflichten zwischen ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen regeln. Es besteht aus einer gewachsenen Struktur an Gesetzen (z. B. Angestelltengesetz, Urlaubsgesetz), Verordnungen, Kollektivverträgen, Betriebs- und Einzelvereinbarungen. „Da scheiden im Wesentlichen nur mehr die Vorstandschefs aus. Wir decken also die gesamte Bandbreite ab, von Führungspersonlichkeiten bis hin zu einfachen ArbeiterInnen“, so Dr. Walter Schober, Richter am Arbeits- und Sozialgericht Wien.

Viel an Arbeit für das Gericht wird bereits im Vorfeld durch die Interessenvertretung der ArbeitnehmerInnen, die Arbeiterkammer, abgefangen. Durch die Pflichtmitgliedschaft der ArbeitnehmerInnen in der AK haben diese, wenn sie ihre Ansprüche geltend machen wol-

len, den Vorteil, dass ihnen die AK mit Beratung, Anwältinnen bzw. Anwälten und vor allem mit einem Rechtsschutz zur Seite steht. Dadurch ist es für viele erst möglich, sich überhaupt auf eine Auseinandersetzung einzulassen, denn durch den Rechtsschutz hat man zum Einen nicht damit zu rechnen, die Prozesskosten übernehmen zu müssen, zum Anderen wird man durch erfahrene JuristInnen der AK vertreten und betreut. Bis ein Fall vor dem Gericht landet, werden schon Schreiben an die ArbeitgeberInnen geschickt. Bleiben alle Vermittlungsversuche fruchtlos, bringt die AK eine Klage ein und der Fall kommt vor den/die RichterIn, der/die bei der Verhandlung von zwei fachkundigen LaienrichterInnen unterstützt wird.

Fachkundige LaienrichterInnen

Die Arbeits- und Sozialgerichtsbarkeit wird in der ersten Instanz in Dreiersenaten ausgeübt. Diese setzen sich aus einem/einer RichterIn und zwei fachkundigen LaienrichterInnen zusammen, wovon grundsätzlich je eine/einer dem Kreis der ArbeitgeberInnen und dem der ArbeitnehmerInnen angehört. Der/die BerufsrichterIn führt den Vorsitz. Die fachkundigen LaienrichterInnen sollen ihr Erfahrungswissen aus ihren Branchen in die jeweiligen Verfahren einbringen, um lebensnahe und praxistaugliche Verfahren zu ermöglichen. Sie haben die Aufgabe, der Verhandlung zu folgen, Fragen zu stellen und Sachverhalte aufzuklären. Für Dr. Walter Schober sind die beiden LaienrichterInnen „ein sehr wichtiger Bestandteil, weil da wirklich viel Erfahrung einfließen

kann. Sechs Augen sehen und hören auch einfach mehr.“ Für die Wahl der fachkundigen LaienrichterInnen sind die beruflichen Interessenvertretungen zuständig. Die LaienrichterInnen werden für eine einheitliche Amtsdauer von fünf Jahren gewählt und können wiedergewählt werden. Sie müssen ein Mindestalter von 24 Jahren haben, dürfen das Höchstalter von 65 Jahren nicht überschreiten und sollen Angehörige der Berufsgruppe sein, für die die fachkundigen LaienrichterInnen zu wählen sind. Ferner müssen sie das Wahlrecht zum Nationalrat haben. Reich wird man als LaienrichterIn nicht, es besteht jedoch Anspruch auf Kostenersatz.

Wirtschaftskrise und Arbeitsrecht

Die Unterstützung der LaienrichterInnen für die RichterInnen ist in Anbetracht der Anzahl der Fälle dringend notwendig, gerade auch in wirtschaftlich schlechteren Zeiten. „Die wirtschaftliche Lage ist schon ein gewisser Parameter für uns und wir spüren die Auswirkungen stark. Das war zumindest in der Vergangenheit so. 2009, als die Wirtschaftskrise gekommen ist, haben wir uns allerdings etwas anderes erwartet als eingetreten ist“, so Dr. Schober. „Es war immer so, dass bei schlechter wirtschaftlicher Lage die Kündigungsanfechtungen zugenommen haben. Aber wir hatten 2009 6.415 Arbeitsrechtsfälle, im Jahr 2006 hingegen 7.610 Fälle, obwohl 2006 von der Wirtschaftslage her kein auffälliges Jahr war. Man kann hier also keine eindeutigen Rückschlüsse ziehen.“ Über die Motive der ArbeitnehmerInnen sind nur Mutmaßungen möglich. „Vielleicht waren das die Leute, die gesagt haben: Jetzt geht es eh allen schlecht, dann beharre ich nicht auf meinem Recht. Es gab ja auch Modelle mit Kurzzeitarbeit und aufgrund der schlechten, von den Medien transportierten Wirtschaftslage hat sich offensichtlich keiner getraut aufzumucken. Bevor ich irgendetwas tue, schaue ich lieber auf den Arbeitsplatz, akzeptiere vielleicht etwas weniger Lohn, weniger Arbeit, aber der Arbeitsplatz ist gesichert“, vermutet Dr. Schober.

Soll man nun den Weg zum Gericht gehen? „Das ist eine persönliche Entscheidung“, so Richter Walter Schober. „Die Struktur ist sicher so, dass jeder die Möglichkeit hat, durch den Rechtsschutz

der AK und der Gewerkschaften – sofern man Mitglied ist – hier auf dem Arbeits- und Sozialgericht ein rasches Verfahren und eine Entscheidung zu bekommen. Ob man es jedoch tut, hängt von vielen Faktoren ab. Bei einem aufrechten Dienstverhältnis muss man abwägen, ob man auf Konfrontation geht, weil es möglicherweise Auswirkungen hat. Bei der Beendigung eines Dienstverhältnisses ist die Hemmschwelle geringer. Aber es gibt viele Menschen, die belastet ein Verfahren einfach, die möchten sich dem Druck nicht aussetzen.“

Kommt es zu einem Verfahren, so ist die Vorbereitung von essenzieller Bedeutung, wie Dr. Schober erläutert. „Es empfiehlt sich bei unklaren Sachverhalten ein Gedächtnisprotokoll anzufertigen, aber nicht Jahre oder Monate später, sondern zeitnah, weil da die Wahrnehmung noch am unmittelbarsten ist. Das Problem ist, dass Anlässe und Vorfälle natürlich besprochen werden und durch diese Gespräche im Bekannten- und Freundeskreis verwandelt sich die Geschichte.“ Dr. Walter Schober nennt ein wirksames Prinzip: „Wer schreibt, der bleibt.“ „Gerade Arbeitszeitaufzeichnungen sind wichtig. Grundsätzlich sind DienstgeberInnen verpflichtet, diese zu führen, was jedoch oft nicht passiert. Deshalb ist es wichtig, dass die DienstnehmerInnen eigene Aufzeichnungen haben. Dann müsste der Dienstgeber das Gegenteil beweisen, aber ohne Arbeitszeitaufzeichnungen wird er sich schwer tun.“ Deshalb gilt der Rat, die Arbeit zu dokumentieren, selbst wenn es noch keine Probleme mit dem/der DienstgeberIn gibt. Schreiben Sie sich also Ihre Arbeitszeiten, Überstunden, Kilometer, Entfernungszulagen etc. auf. Damit sind Sie schon auf einer sichereren Seite, sollten Sie den Weg in die Wickenburggasse zum Arbeits- und Sozialgericht antreten.

Internet:

AK-Kurse für LaienrichterInnen:
tinyurl.com/7gzaak

Schreiben Sie Ihre Meinung
an den Autor
martin.haiden@aon.at
oder die Redaktion
aw@oegb.at



Deshalb gilt der Rat, die Arbeit zu dokumentieren, selbst wenn es noch keine Probleme mit dem/der DienstgeberIn gibt. Schreiben Sie sich also Ihre Arbeitszeiten, Überstunden, Kilometer, Entfernungszulagen etc. auf. Damit sind Sie schon auf einer sichereren Seite, sollten Sie den Weg in die Wickenburggasse zum Arbeits- und Sozialgericht antreten.

„Geht's uns allen gut, geht's auch der Wirtschaft gut“

Verteilungsgerechtigkeit: Wenn nicht aus Fairnessgründen zumindest aus Egoismus.

Autorin: Elke Radhuber

Mitarbeiterin im Büro des ÖGB-Präsidenten

Geht's der Wirtschaft gut, geht's uns allen gut.“ Dieser viel zitierte Wirtschafts(kammer)-Slogan klingt auf den ersten Blick vielleicht einleuchtend, bei genauerer Betrachtung müsste es aber vielmehr heißen: „Geht's uns allen gut, geht's auch der Wirtschaft gut.“ Warum das so ist, hat eine Reihe von Hintergründen. Der offensichtlichste ist wohl, dass die Kaufkraft bzw. der private Konsum die Motoren einer gesunden Realwirtschaft und einer guten Wirtschaftsentwicklung sind. Weiters handelt es sich auch bei Verteilungsgerechtigkeit um ein wichtiges Element, weil damit hochspekulativen Transaktionen vorgebeugt wird: Denn hauptsächlich bei hochkonzentrierten Vermögensansammlungen besteht die Möglichkeit und der EhrGEIZ, riskante – und meist nur mehr virtuell existierende – Geschäfte durchzuführen. Diese haben mit der Realwirtschaft wenig zu tun und reißen – im schlimmsten Fall beim Platzen von Spekulationsblasen – die weltweite Wirtschaft in Krisen mit massiven negativen Effekten.

„Flexibilisierung der Arbeitswelt“

Eindrucksvolle Beispiele dafür sind die **Dotcom-Blase** im Jahr 2000 und zuletzt die Immobilienblase (Anfang der Finanzkrise ab 2007), deren Auswirkungen nach wie vor spürbar sind. In einer globalisierten Welt ist die Aussage „geht's uns allen gut“ durchaus wörtlich zu verstehen: Die Verstrickungen am Weltmarkt führen dazu, dass auch große Lücken bei den Ar-

beitsbedingungen und Einkommensniveaus letztlich weltweite Auswirkungen (drohende Abwärtsspirale, Verhältnis Import–Export/Kaufkraft) haben.

Hinter der eleganten Formulierung „Flexibilisierung der Arbeitswelt“ verbirgt sich zumeist die Forderung, länger für weniger Lohn und unter schlechteren Bedingungen arbeiten zu müssen. Dies kann auf die Lohnanpassungen oder auch auf die Lebensdauer bezogen sein (Stichwort Pensionsalter). Gerade in westlichen Ländern kommen problematische Arbeitsplatzbedingungen oft eher subtil daher. In Österreich beispielsweise sind die Handlungsspielräume der ArbeitnehmerInnen häufig sehr gering, während Arbeitstempo, Zeit und Termindruck im Vergleich zu anderen EU-Ländern besonders stark ausgeprägt sind.¹ Diese Kombination aus hohem Druck und kleinen Spielräumen wirkt sich besonders belastend auf ArbeitnehmerInnen aus.

Doch während die reale Situation einer alternden Gesellschaft („demografischer Wandel“) besteht und der schwedische Ministerpräsident **Fredrik Reinfeldt** von einer Anhebung des Pensionsantrittsalters auf 75 Jahre träumt, besteht weiterhin zunehmende Arbeitsverdichtung und mangels Regulierungsmechanismen fehlt auch der Wille, genügend alternsgerechte Arbeitsplätze zur Verfügung zu stellen. Abgesehen vom individuellen menschlichen Leid stellt eine deregulierte Arbeitswelt durch Res-

sourcenverschwendung und Kostenverursachung (Gesundheit, Invalidität, Pensionen bzw. resultierende Transferleistungen) eine Belastung über die Grenzen hinaus dar. Zudem ist für durchschnittliche BürgerInnen im erwerbsfähigen Alter die Gegebenheit, eine Arbeit zu haben und auch arbeiten zu können, ein wesentlicher Faktor für die Teilhabe am gesellschaftlichen Leben.

Anhebung nach oben

Im europäischen Rahmen genießen Kriterien der Wirtschaftspolitik (Budgetdefizit, öffentliche Verschuldung, Inflationsraten etc.) einen hohen Stellenwert und gleichzeitig werden Beschäftigungskriterien und soziale Grundrechte stiefmütterlich behandelt. Aufgrund des geöffneten Arbeitsmarktes in der Europäischen Union wäre jedoch gerade hier auf die überregionale Einhaltung von Mindeststandards zu achten, da sonst Lohn- und Sozialdumping gefördert werden und in der Folge eine allgemeine Abwärtsspirale des Lebensstandards in Gang gesetzt wird. Um dies zu verhindern, muss eine Anpassung nach „oben“ und nicht nach „unten“ angestrebt werden.

Im Bereich der Arbeitswelt werden beispielsweise folgende soziale Grundrechte gefordert:

» Arbeit: Recht auf sichere, gesunde, würdige, gerechte und angemessene Arbeitsbedingungen (z. B. Beschränkung der Arbeitszeit, angemessene Arbeitsruhe, bezahlter Jahresurlaub, Schutz von Jugendlichen, Schwangeren und Müttern,

¹ Lt. WIFO-Studien „Arbeitsbedingte Erkrankungen“, 2008; „Arbeitsplatzbelastungen, arbeitsbedingte Krankheiten und Invalidität“, 2009.



Riskante – und meist nur mehr virtuell existierende – Geschäfte haben mit der Realwirtschaft wenig zu tun und reißen – im schlimmsten Fall beim Platzen von Spekulationsblasen – die weltweite Wirtschaft in Krisen mit massiven negativen Effekten.

berufliche Aus- und Weiterbildung, Schutz vor herabwürdigender Behandlung, Belästigung und Diskriminierung, Arbeitsentgeltfortzahlung bei Krankheit und Unfall, Schutz vor ungerechtfertigter fristloser Beendigung des Arbeitsverhältnisses, angemessene Mitwirkung in personellen, wirtschaftlichen und sozialen Angelegenheiten durch gewählte Organe),

- » Verbot von Kinderarbeit,
- » Recht auf Arbeitsvermittlung,
- » Recht auf soziale Sicherheit (öffentlich-rechtliche Pflichtversicherung),
- » existenzielle Mindestversorgung (Menschen, die nicht für sich sorgen können, müssen die Mittel für ein menschenwürdiges Dasein bereitgestellt werden),
- » Koalitionsfreiheit (z. B. Zusammenschluss von ArbeitnehmerInnen zur Interessenvertretung).

Sozialen Frieden sichern

Auch wenn die Reduzierung der Haushaltsdefizite derzeit den Schwerpunkt der EU-Politik darstellt – und insbesondere auch wegen der (Zins-)Abhängigkeit gegenüber den großen Finanzplätzen notwendig ist – so muss dabei eine größtmögliche Verteilungsgerechtigkeit berücksichtigt werden, um nicht in eine Abwärtsspirale zu rutschen. Dies rechtfertigen einerseits volkswirtschaftliche Gründe, nämlich der Kreislauf:



Und ein nicht minder wichtiges Argument für mehr Verteilungsgerechtigkeit ist die Sicherstellung des sozialen Friedens in Europa. Diese Punkte gilt es bei den Bemühungen zur Defizitreduktion und der Europapolitik zu forcieren. Denn eine deregulierte freie Marktwirtschaft mit entfesselten Finanzmärkten vermag dies nicht – im Gegenteil, wie die Entwicklung zeigt: Die Interessen formieren sich nämlich zum Schutz von Kapitalerträgen und großen Vermögen – und das geht letztlich zulasten der Arbeitseinkommen und des allgemeinen Wohlstandes.

Als ein hohes Gut unserer modernen Gesellschaft wird Freiheit angesehen, die in hohem Maß auch durch die Verfügbarkeit von monetären Mitteln für die/den Einzelne/n definiert wird. Diese vermeintliche Freiheit ist aber selbst für die tatsächlichen „Gewinner“ des vorherrschenden Modells des neoliberalen Finanzkapitalismus bedroht: In Ländern, wo beispielsweise die Kluft zwischen Arm und Reich größer wird und/oder

die Jugendarbeitslosigkeit an der 50-Prozent-Marke kratzt (z. B. Griechenland, Spanien) sind soziale Unruhen vorprogrammiert. Das Phänomen der „Lost Generation“, die Armut, Perspektivlosigkeit und häufig auch Gewalt nach sich zieht, ist ein Pulverfass, dessen Zündschnur längst Feuer gefangen hat. In Staaten mit besonders großen sozialen Unterschieden (z. B. Brasilien, USA) gibt es daher eine starke Gettoisierung von Vermögenden: Sie müssen sich selbst zum Schutz vor der armen Masse in bewaffnete Communities einsperren. Insofern ist auch aus Sicht der reichen Eliten Verteilungsgerechtigkeit – wenn schon nicht aus Gerechtigkeitsempfinden, dann zumindest aus egoistischen Gründen – ein anstrebenswertes Ziel.

Im Sinne aller Menschen

Abgesehen davon wäre es visionslos sich damit zufriedenzugeben, dass große Ungleichheiten existieren. Entsprechende arbeitsrechtliche Bestimmungen haben historisch betrachtet bereits viele Verbesserungen gebracht und es gilt, dies im Sinne aller Menschen vehement fortzusetzen.

Internet:

ÖGB-Kampagne FAIR TEILEN:
www.fairteilen.at

Schreiben Sie Ihre Meinung
 an die Autorin
elke.radhuber@oegb.at
 oder die Redaktion
aw@oegb.at

Hinten ist noch Platz

Gleiche Arbeit, gleicher Lohn? Das gilt leider nicht im Dienstleistungssektor. In Branchen mit hohem Frauenanteil wird beim Arbeitsrecht gespart.

AutorInnen:

Sophia T. Fielhauer-Resei und Christian Resei
Freie JournalistInnen

Bitte hinten anstellen! Wo Frauen schuften, wird das Arbeitsrecht gerne schlechter ausgelegt. Rechte, die in typischen Männerberufen nie infrage gestellt werden, müssen hier immer wieder aufs Neue erkämpft werden. „In Berufen, in denen vermehrt Frauen arbeiten, sind die Bedingungen nicht optimal“, bestätigt Hans Trenner, Bereichsleiter der Arbeiterkammer Wien. Arbeitszeiten, Pausen und Urlaube werden oftmals einfach von der Chefin/vom Chef diktiert, Überstunden nicht bezahlt. So wird etwa die Mehrarbeit bei Schlecker erst seit April 2011 durch eine Betriebsvereinbarung geregelt.

Bessere Arbeitsbedingungen

Doch nicht bloß die Situation im Handel, wo die Mehrheit der rund 520.000 Beschäftigten in Österreich weiblich ist, bedarf dringender Verbesserung. Traditionell sind auch die Fixgehälter in der Gastronomie miserabel, ein Großteil der Arbeitszeit oder gar Überstunden werden dort selten adäquat abgegolten. Nicht besser ergeht es ArbeitnehmerInnen in der Kranken- und Heimpflege – die Nachfrage wächst, den Frauen nutzt das wenig. Ein Vergleich zu den klassischen Männerberufen fällt ernüchternd aus: Während eine Friseurin, die ihre Lehre beendet hat und als Gesellin beginnt, 1.100 Euro bekommt, erhält ein frisch gebackener Mechatroniker 1.700 Euro

brutto pro Monat. Ein massiver Unterschied am Lohnzettel, obwohl beide Lehrberufe mit schwierigen Arbeitsbedingungen einhergehen. Die Krux: Gerade in der Friseurbranche gibt es keine richtig gewachsene Tradition der ArbeitnehmerInnenvertretung. „Doch je stärker ich gewerkschaftlich organisiert bin, desto eher lassen sich bessere Arbeitsbedingungen durchsetzen“, erklärt ÖGB-Bundesfrauenvorsitzende Brigitte Ruprecht.

Selten Betriebsrat im Friseursalon

Die hohe Fluktuation in Friseurbetrieben erschwert eine Betriebsratsgründung, zudem sind viele Friseursalons kleine Familienbetriebe, wo es auch rechtlich schwierig ist, einen Betriebsrat gegen den Willen der Chefin bzw. des Chefs durchzusetzen. Friseurin Fadime John arbeitete über 20 Jahre hindurch in einem Familienbetrieb, doch mit ihrem zweiten Baby und der Karenz änderte sich das einst freundschaftliche Arbeitsklima radikal. „Du bist zu teuer“, war der Satz, den die nunmehrige Teilzeitkraft nebst Herumkommandieren und Sticheleien am öftesten hörte. Nach vier Monaten wurde Fadime gekündigt, obwohl in der Elternteilzeit ein besonderer Kündigungsschutz gilt. Mit Hilfe der Arbeiterkammer kämpfte die Friseurin vor Gericht über ein Jahr lang um ein richtiges Dienstzeugnis und das ihr zustehende Geld.

Gerade in der Dienstleistungsbranche finden sich Beschäftigungsverhältnisse, die von der Vollzeit abweichen und damit viel Platz für Ungerechtig-

keiten bieten: Teilzeitmitarbeit, Arbeit unter der Geringfügigkeitsgrenze, freie Dienstverträge, Scheinselbstständigkeit. Rund 85 Prozent aller erwerbstätigen Frauen arbeiten im Dienstleistungssektor (und immerhin 58 Prozent der Männer). Viele von ihnen fallen um einen bezahlten Urlaub oder um das 13. und 14. Gehalt um, weil sie oft nicht wissen, wie sie sich überhaupt wehren können. Schmerzpunkt Gastronomie: Hier ist es geradezu üblich, dass die Zahlungen häufig schwarz erfolgen, Arbeitskräfte nur Teilzeit angemeldet sind, aber größtenteils Vollzeit arbeiten. Reinigungskräfte werden gerne ausgebeutet: Gängig sind 30 Arbeitsstunden bei einem 20-Stunden-Vertrag. „Auf Zuschläge oder das restliche Geld wird einfach vergessen“, weiß Hans Trenner. Wie etwa bei einem Wiener Großbetrieb, wo sich rund 150 Betroffene bei der Arbeiterkammer gemeldet haben, weil ihr Lohn regelmäßig falsch abgerechnet wurde. Die konnte außergerichtlich insgesamt 500.000 Euro für die MitarbeiterInnen erkämpfen. Dass ArbeitnehmerInnen, deren Rechte von ihren Chefs mit Füßen getreten werden, auch psychisch leiden, liegt auf der Hand.

Angst, ersetzbar zu sein

Im Handel sind Filialen, in denen ein bis zwei MitarbeiterInnen die ganze Arbeit machen, üblich – sie stöhnen unter der Last der Arbeit und Verantwortung, wissen meist nicht über ihre Rechte oder gar über die Gründung eines Betriebsrats Bescheid. Ein großer Teil der ArbeitnehmerInnen leidet deshalb unter der Angst,

Schmerzpunkt Gastronomie: Hier ist es geradezu üblich, dass die Zahlungen häufig schwarz erfolgen, Arbeitskräfte nur Teilzeit angemeldet sind, aber größtenteils Vollzeit arbeiten.

allzu leicht ersetzbar zu sein. „Meine Arbeit ist nicht so anspruchsvoll, das kann leicht jemand anders für mich machen, so denken leider viele Menschen“, weiß Peter Hoffmann, klinischer Gesundheitspsychologe und Experte der Arbeiterkammer Wien. De facto gilt das aber nicht nur für VerkäuferInnen, auch ManagerInnen – wie in vielen Unternehmen sichtbar – lassen sich leicht ersetzen. Hoffmann rät zum positiven Denken: „Jeder Mensch kann Komponenten liefern, die man nicht so leicht bei jemand anderem findet. Und das sollte als Kapital gesehen werden.“ Doch allzu häufig werden MitarbeiterInnen für dumm verkauft, ohne dass es ihnen überhaupt bewusst wird. In ihrer Funktion als Bundesfrauenvorsitzende hat Brigitte Ruprecht eine Nageldesignerin beraten, die zwar einen 40-Stunden-Vertrag hat, aber zehn unbezahlte Überstunden pro Woche machen muss. Ihr Verdienst: 700 Euro netto im Monat! „Und sie hat sich auch noch gefreut, dass ihr die Chefin einen Parkplatz für monatlich 70 Euro bezahlt“, ärgert sich Ruprecht.

Frauen als Dazu-Verdienerinnen

Über Jahrzehnte hin dienten die Frauen nur als unscheinbare Dazu-Verdienerinnen. Brigitte Ruprecht: „Tust ein bisschen was dazu verdienen, dann kannst du dir den Friseur leisten, das sagten die Männer.“ Und da es sich ja nur um ein „Dazu-verdienen“ handelte, wurde selbiges von den ArbeitgeberInnen dementsprechend übel bezahlt. Vergessen wird oft, dass noch bis zur Familienrechtsreform von 1975 der Mann das Oberhaupt der Familie war.

Ging die Frau gegen den Willen des Mannes einer Arbeit nach, war das bereits ein Scheidungsgrund. Bis Ende der 1970er-Jahre wurden auch die Kollektivverträge von unterschiedlichen Löhnen für Männer und Frauen beherrscht.

MechanikerIn besser bewertet

Auch die Sozialpartner bewerteten die Arbeitsaufgaben vor allem nach männlichen Gesichtspunkten – etwa Schmutz, Muskelkraft oder die Verantwortung für Maschinen, diese wurden überproportional belohnt. Noch vor 20 Jahren wurden die Aufgaben eines Mechanikers in einer Studie mit 64 Punkten bewertet, die einer Krankenpflegerin hingegen mit schlappen 22 Punkten. Augenscheinlich war die Pflege eines Vehikels mehr wert als die eines Menschen. Kehrtwende: In einer Neubewertung der Berufsbilder nur einige Jahre später schnitt der/die MechanikerIn mit 44 Punkten ab, der/die KrankenpflegerIn mit 45.

Doch die alten Bilder wirken nach: Der Hausarbeiter wird etwa besser eingestuft als eine Reinigungskraft, obwohl sie häufig Chemikalien ausgesetzt ist und ebenso körperlich hart arbeitet. Einem Maurer, der Zementsäcke schleppt, wird Krafteinsatz zugebilligt, eine Supermarktkassiererin, die täglich viele Produkte über den Scanner zieht – dabei zwischen zwei und sechs Tonnen pro Tag hebt – muss um diese Anerkennung noch kämpfen. Immerhin werden KassiererInnen seit letztem Jahr besser bezahlt, denn nach jahrelangem Kampf der GPA-djp stellte der Oberste Gerichtshof fest: „Die Tätigkeit an einer

Scannerkasse im Supermarkt erfordere aufgrund der ständig steigenden Anforderungen des Kassiervorganges erhöhte Konzentration bei der Registrierung der gekauften Artikel und beim Zahlungsvorgang.“ Im Kollektivvertrag werden KassiererInnen nun besser eingestuft, das kann bis zu 150 Euro brutto im Monat mehr ergeben

Nicht länger hinten anstellen

Es gibt Hoffnung, dass die Lücke kleiner wird. So wurde bei 80 Prozent der Kollektivverträge ein Mindesteinkommen von 1.300 Euro verankert. „Davon profitieren vor allem die Frauen“, erklärt Ruprecht. Außerdem werden Karenzzeiten in immer mehr Kollektivverträgen angerechnet, ähnlich wie die Präsenzdienstzeiten bei den Männern. Dass traditionelle Rollenbilder und altgediente Klischees aus unseren Köpfen verschwinden, ist längst überfällig – doch sie scheinen sich über Generationen zu erneuern. Frauen, bitte nicht länger hinten anstellen, wenn es um gerechten Lohn für harte Arbeit geht!

Internet:

Mehr Infos unter:
www.gpa.at/Schlecker
www.oegb.at/frauen

Schreiben Sie Ihre Meinung
 an die AutorInnen
resei@gmx.de
sophia.fielhauer@chello.at
 oder die Redaktion
aw@oegb.at

Gleiches Recht für alle?

Im Arbeitsrecht gibt es zwischen ArbeiterInnen und Angestellten Unterschiede, atypisch Beschäftigte, z. B. freie DienstnehmerInnen, fallen gar aus dem Schutz heraus.

Autor: Wilfried Leisch

Freier Journalist und Publizist in Wien

Gemeinsam ist ArbeiterInnen und Angestellten, dass sie alle in „persönlicher Abhängigkeit“ Arbeit für einen/eine ArbeitgeberIn leisten, d. h. eine nicht selbstständige Tätigkeit in einem Unternehmen, einer Gesellschaft oder anderen Institutionen verrichten und dafür ein Entgelt erhalten. Was die arbeitsrechtlichen Unterschiede von ArbeiterInnen und Angestellten betrifft, erhielt bzw. bekämpfte geschichtlich gesehen zunächst eine kleine Gruppe von unselbstständig Erwerbstätigen mit besonderen Funktionen günstigere Beschäftigungsbedingungen. In der Folge wuchs diese Gruppe und sie konnte durch politische Umsetzung ihre Rechte im „Bundesgesetz vom 11. Mai 1921 über den Dienstvertrag der Privatangestellten“¹, dem sogenannten Angestelltengesetz (AngG), festschreiben. Angestellttätigkeiten sind kaufmännische Arbeiten, sonstige höhere nicht kaufmännische Tätigkeiten und Kanzleiarbeiten. Die Abgeltung erfolgt monatlich als Gehalt. Für Angestellte gelten zwingend die Bestimmungen des AngG: Wer eine Angestellttätigkeit ausübt, darf nicht als ArbeiterIn beschäftigt werden!

Unterschied aufgrund der Betätigung

Die Definition von ArbeiterInnen ist hingegen nicht in einer eigenen gesetzlichen Regelung festgelegt. Vorschriften dazu finden sich v. a. in der Gewerbeordnung (GewO) 1859, im Allgemeinen Bürgerlichen Gesetzbuch (ABGB) sowie natürlich in den Bestimmungen des relevanten Kol-

lektivvertrages (KV) der jeweiligen Branche. FacharbeiterInnen führen hochqualifizierte manuelle Tätigkeiten aus, die eine mehrjährige Ausbildung voraussetzen, HilfsarbeiterInnen hingegen einfache manuelle Tätigkeiten.

Die Unterscheidung, ob es sich um ein Angestellten- oder um ein ArbeiterInnenverhältnis handelt, ergibt sich grundsätzlich nicht aus dem Dienstvertrag, sondern aus der tatsächlichen Betätigung. In den letzten Jahrzehnten kam es in mehreren Stufen zu verschiedenen Angleichungen des Arbeitsrechts für die ArbeiterInnen an jenes der Angestellten. Unterschiede bestehen noch bei den Kündigungsfristen und -terminen, den Gründen für eine vorzeitige Auflösung des Arbeitsverhältnisses, den Regelungen bei Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall sowie bei Arbeitsunfällen und den sonstigen Dienstverhinderungen aus wichtigen persönlichen Gründen. So haben etwa Angestellte längere Kündigungsfristen als ArbeiterInnen und die Dienstverhinderungsgründe sowie die Dauer des Freistellungsanspruches bei einer Dienstverhinderung sind für Angestellte umfassender als für ArbeiterInnen. In vielen anderen Bereichen des Arbeitsrechts wie Abfertigung alt und neu, Urlaubsdauer, Arbeitszeitgesetz, ArbeitnehmerInnenschutz etc. bestehen keine Unterschiede.²

Ein Arbeitsvertrag liegt derzeit dann vor, wenn das Arbeitsverhältnis DienstnehmerInnen zur **persönlichen** Arbeitsleistung verpflichtet, sie in den Betrieb der Arbeitgeberin bzw. des Arbeitgebers eingegliedert sind, kein unternehmerisches Risiko tragen, die Arbeitsmittel

der ArbeitgeberInnen verwenden, die Arbeitszeit im Großen und Ganzen nicht selbst einteilen können und vor allem ein Wirken und kein Werk schulden (das heißt, die DienstnehmerInnen schulden ihre persönliche Arbeitsleistung und nicht einen bestimmten Erfolg). Nur wenn es sich bei der Beschäftigungsform um ein echtes Dienstverhältnis – also um einen echten Arbeitsvertrag – handelt, kommt auch der vollständige arbeitsrechtliche Schutz zur Anwendung. Dies ist deshalb wichtig, weil es daneben noch andere Formen von Arbeitsverhältnissen gibt, wie den freien Dienstvertrag oder den Werkvertrag (WerkvertragsnehmerInnen können wiederum als neue Selbstständige oder „alte“ Selbstständige mit Gewerbeschein tätig sein), die nicht davon erfasst sind.

Verbesserung für Freie

Bei den freien DienstnehmerInnen konnte eine Verbesserung ihrer Situation erzielt werden – nicht zuletzt auch durch das gewerkschaftliche Engagement der Betroffenen selbst, die sich zum Beispiel in der Interessengemeinschaft work@flex der GPA-djp organisieren. So ist deren Zahl seit ihrer stärkeren sozialversicherungsrechtlichen Absicherung ab 1. Jänner 2008 (Arbeitslosen- und Krankenversicherung, einkommensabhängiges Wochengeld) statistisch etwas zurückgegangen.³ Trotzdem bleiben durch die fehlende Einbeziehung in das Arbeitsrecht

¹ www.ris.bka.gv.at

² tinyurl.com/7w9agd5

³ tinyurl.com/62fbgeq

Für Angestellte gelten zwingend die Bestimmungen des AngG: Wer eine Angestelltentätigkeit ausübt, darf nicht als ArbeiterIn beschäftigt werden!



noch erhebliche Unterschiede und Probleme gegenüber echten ArbeitnehmerInnen bestehen. Es gibt nach wie vor kein Urlaubs- und Weihnachtsgeld, kein kollektivvertragliches Mindestentgelt und insbesondere freie DienstnehmerInnen sind unzureichend geschützt: Sie fallen, wenn sie schwanger sind bzw. nach der Geburt ihres Kindes, nicht unter die Mutterschutzbestimmungen des Arbeitsrechts (lediglich die zivilrechtliche Fürsorgepflicht des Dienstgebers gilt hier); theoretisch müssten sie daher bis zur Geburt des Kindes weiterarbeiten. Und es gibt für sie auch keinen Kündigungsschutz – eine Kündigung wäre bloß nach dem Gleichbehandlungsgesetz anfechtbar, da freie DienstnehmerInnen hier vom Antidiskriminierungsschutz umfasst sind.⁴

ÖGB-Grundsatzprogramm

In seinem Grundsatzprogramm hat der ÖGB deshalb festgehalten, dass eine neue Arbeitswelt auch ein neues Arbeitsrecht erfordert: „Für alle Erwerbstätigen auf Basis von privatrechtlichen Dienstverhältnissen soll nicht mehr die persönliche Abhängigkeit, sondern auch die **wirtschaftliche** Abhängigkeit die Basis des neuen ArbeitnehmerInnen-Begriffes sein. Sonderregelungen und -rechte für einzelne ArbeitnehmerInnengruppen sind, wenn das sachlich gerechtfertigt und geboten ist, beizubehalten. Freie DienstnehmerInnen sind in die arbeitsrechtliche Absicherung explizit aufzunehmen, die Möglich-

keit, Kollektivverträge auszuhandeln, ist im Arbeitsverfassungsgesetz (ArbVG) auf freie DienstnehmerInnen auszuweiten. Gleichzeitig wollen wir den Angestelltenbegriff durch Verankerung im ArbVG ganz klar beibehalten. Jeweils eigene Betriebsratskörperschaften für ArbeiterInnen einerseits, für Angestellte andererseits sind aufrecht zu erhalten.“⁵

Weiters, so der ÖGB, brauchen moderne Lebensformen wie Patchworkfamilien oder gleichgeschlechtliche Partnerschaften moderne Rechtslagen. In Österreich gibt es ca. 76.000 Patchworkfamilien. Angesichts dieser gesellschaftlichen Realität sollte hier vor allem ein Anspruch auf Pflegefreistellung auch für den/die im gemeinsamen Haushalt lebende/n Ehegatten/Ehegattin oder Lebensgefährten/Lebensgefährtin für das leibliche Kind des/der (anderen) Ehepartners/Ehepartnerin oder Lebensgefährten/Lebensgefährtin geschaffen werden.⁶

Im Hinblick auf kommende Sozialpartnerverhandlungen bezüglich einer Kodifikation des Arbeitsrechts ist es aus Sicht von ÖGB und AK daher wesentlich, sozial gerechte Bestimmungen für alle ArbeitnehmerInnen zu schaffen, etwa eine qualitativ gleichwertige Regelung bei der Entgeltfortzahlung sowie bei den Arbeitsverhinderungen aus wichtigen persönlichen Gründen. Auch bestehende Ungerechtigkeiten wie unfaire Vertragsklauseln sind zu beseitigen. Notwendig ist es außerdem, eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie, vor allem für Patchworkfamilien, zu erzielen (Erhöhung der Väterbeteiligung). Um der zunehmenden Mobilität von ArbeitnehmerInnen am Arbeitsmarkt zu ent-

sprechen, muss eine faire Urlaubsregelung für alle Beschäftigten vorgesehen und der Zugang zur sechsten Urlaubswoche erleichtert werden. Außerdem sollten die Beendigungsgründe im Arbeitsverhältnis auf nicht mehr zeitgemäße Tatbestände (v. a. bei Entlassung) überprüft und ein verstärkter Schutz bei einvernehmlicher Auflösung des Dienstverhältnisses (keine monetäre Benachteiligung im Vergleich zur „normalen“ Arbeitgeberkündigung) berücksichtigt werden. Wesentliches Ziel ist ein moderner ArbeitnehmerInnenbegriff für alle privatrechtlichen Arbeitsverhältnisse, der auf die wirtschaftliche Abhängigkeit abstellt und spezifische Sonderbestimmungen für einzelne Beschäftigtengruppen (z. B. Angestellte, JournalistInnen, SchauspielerInnen oder HausbesorgerInnen) beibehält.⁷

Gegen Flucht aus dem Arbeitsrecht

Wenn für die Beurteilung eines Arbeitsverhältnisses die wirtschaftliche Abhängigkeit ausschlaggebend ist, können scheinselfbstständige Arbeitsformen und eine Flucht aus dem Arbeitsrecht in Zukunft verhindert werden.

Internet:

Mehr Infos unter:
www.bmask.gv.at

Schreiben Sie Ihre Meinung
an den Autor
w.leisch@aon.at
oder die Redaktion
aw@oegb.at

⁴ Video unter: tinyurl.com/63sv7a6

⁵ 17. Bundeskongress des ÖGB, 2009, S. 17 f.

⁶ 154. Vollversammlung der AK Wien, 27. Oktober 2010

⁷ 156. Vollversammlung der AK Wien, 15. Oktober 2011

Gefangen in der Armutsspirale

Mehr als 200.000 Menschen in Österreich können trotz regelmäßiger Arbeit nicht oder kaum von ihrem Einkommen leben.

Autorin: **Andrea Schober**
GPA-djp, work@flex

In Österreich gehören ca. sechs Prozent der Erwerbstätigen – über 200.000 Menschen – zur Gruppe der sogenannten „working poor“, also zu jenen Personen, die nicht oder kaum von ihrem Einkommen leben können, obwohl sie regelmäßig arbeiten. Fast 90.000 von ihnen sind ganzjährig vollzeitbeschäftigt; überproportional betroffen sind Frauen, denn jede fünfte alleinerziehende Frau ist gemeinsam mit ihrer Familie trotz Erwerbsarbeit armutsgefährdet.

Frauen in 80 Prozent der Teilzeitjobs

Dass es dazu kommt, dass so viele scheinbar durch die Erwerbstätigkeit abgesicherte ArbeitnehmerInnen so wenig bzw. zu wenig verdienen, hat mehrere Ursachen. Gerade bei unselbstständig beschäftigten Frauen ist eine differenzierte Betrachtung nötig: Zwar gab es hier einen Beschäftigungszuwachs von 2008 bis 2010, dieser wurde aber nur durch den Anstieg von Teilzeitbeschäftigungen erreicht. Im gleichen Zeitraum sind rund 19.000 Vollzeitarbeitsplätze von Frauen gestrichen oder an männliche Kollegen vergeben worden.

De facto hat nur mehr rund die Hälfte der unselbstständig beschäftigten Frauen ein unbefristetes Vollzeitverhältnis – die andere Hälfte arbeitet (oft ungewollt) Teilzeit, Tendenz steigend. Über 80 Prozent der Teilzeitjobs werden von Frauen erledigt, ein deutliches Zeichen dafür, dass die österreichische Gesellschaft in Sachen Gleich-

stellung nach wie vor einen enormen Aufholbedarf hat. Dazu kommen noch ca. 33.000 Frauen in freien Dienstverträgen: Zwei Drittel von ihnen arbeiten unter der Geringfügigkeitsgrenze sowie viele in Umgehungsverträgen und damit im arbeitsrechtlich nicht geschützten Raum. Zahlreiche ArbeitgeberInnen beschäftigen ArbeitnehmerInnen im freien Dienstvertrag, da dieser durch den Wegfall aller arbeitsrechtlichen Bestimmungen deutlich billiger ausfällt. Jedoch sind diese Verträge häufig Umgehungen, das heißt, die ArbeitnehmerInnen müssten aufgrund ihrer Tätigkeit in einem regulären Arbeitsverhältnis stehen. Dass viele ArbeitnehmerInnen ihre Ansprüche oft jahrelang nicht geltend machen, hat einerseits mit der angespannten Arbeitsmarktlage zu tun, andererseits oft auch mit der „Branchenüblichkeit“ und der damit einhergehenden Gefahr, in einer bestimmten Branche keinen Job mehr zu bekommen, wenn einmal auf die eigentlich zustehenden Rechte gepocht wurde. Junge ArbeitnehmerInnen wiederum kennen es oft gar nicht mehr anders, für sie sind Umgehungsverträge und/oder unbezahlte Praktika zur Normalität geworden, aus der hinaus der Blick auf bestehende Arbeitsrechte verstellt ist.

So zeichnet sich ein vielfältiges Bild von Gründen und Zuständen, infolgeder sich Menschen trotz Erwerbsarbeit selbst in einer Armutsspirale wiederfinden, aus der sie oft nicht herauskommen. Worum es also geht, ist ein Zusammenspiel von Niedriglohnsektor und Umgehungsvertrag, von Teilzeitarbeit und flexibler Arbeitskraft, mit Ausstrah-

BUCHTIPP

Heinz Leitsmüller (Hrsg.)
**Zwischen Wischmopp
und Laptop**
Frauenerwerbstätigkeit
und Prekarität
ÖGB-Verlag, 2008,
180 Seiten, € 19,90
ISBN 978-3-7035-1359-6



Bestellung:

ÖGB-Fachbuchhandlung, 1010 Wien,
Rathausstr. 21, Tel.: (01) 405 49 98-132
fachbuchhandlung@oegbverlag.at

lung auf den gesamten, eventuell noch gut geregelten Arbeitsmarkt. Kurz: um das Abwälzen des unternehmerischen Risikos auf die ArbeitnehmerInnen.

Umgehungsverträge häufen sich

Hier finden sich die teilzeitbeschäftigten Handelsangestellten, die fast ausschließlich Frauen sind, ebenso wieder wie der scheinselfständige Zeitungskolporteur; Call-Center-Agents, die meist ohne Zuschläge in der Nacht und an Sonn- und Feiertagen ihren Dienst tun; die selbstständige Trainerin in der Erwachsenenbildung, deren Entscheidungsfreiheit darin besteht, ob sie für zwei oder drei Institute gleichzeitig arbeitet; ArbeitnehmerInnen in der Behindertenbetreuung oder in der Jugendarbeit; ArchitektInnen auf Werkvertragsbasis, mit Anwesenheitspflichten von 9.00 bis 19.00 Uhr; oder etwa die zuletzt gehörten freien MitarbeiterInnen des ÖRF, die nicht nur in Umgehungsverträgen sind, sondern auch

Hier finden sich die teilzeitbeschäftigten Handelsangestellten, die fast ausschließlich Frauen sind, ebenso wieder wie der scheinselbstständige Zeitungskolporteur.

noch beschämend niedrig dafür entlohnt werden. Häufungen von Umgehungsverträgen – es kann nicht oft genug betont werden – gibt es nach wie vor in den sogenannten Frauenbranchen, ebenso in neuen Wirtschaftszweigen, in denen (noch) keine gewerkschaftlichen Strukturen vorhanden sind, und in solchen, in denen Selbstausbeutung üblich ist oder wo das zumindest suggeriert wird. Viele ArbeitnehmerInnen, und da geht es nicht nur Berufseinsteigerinnen und -einsteigern so, wissen auch zu wenig über das – zugegebenermaßen komplizierte – Arbeitsrecht Bescheid, um beurteilen zu können, ob ihr Arbeitsvertrag korrekt ist oder nicht. Durch die Umgehung werden ArbeitnehmerInnen meist um ihr Geld, immer aber um ihre Rechte gebracht. Rechte, die ihnen nicht nur zustehen, sondern auch zu ihrem Schutz geschaffen wurden.

Vor allem freie DienstnehmerInnen und WerkvertragsnehmerInnen in Umgehungsverträgen fallen um alle Schutzbestimmungen aus dem Arbeitsrecht ersatzlos um, egal ob es sich dabei um Arbeitszeitgesetz, Arbeitsverfassungsgesetz, Urlaubs- oder Mutterschutzgesetz handelt, um nur ein paar der fehlenden Bestimmungen aufzuzählen.

Mutterschutzgesetz gilt nicht

Gerade aber beim Mutterschutzgesetz wird klar, wie sehr Frauen in Umgehungsverträgen durch das fehlende Arbeitsrecht benachteiligt werden: Das Mutterschutzgesetz ist deswegen eine bedeutende gewerkschaftliche Errungenschaft, weil es schwangere Arbeitnehmerinnen arbeits-

rechtlich absichert und die Gesundheit von Mutter und Kind auch im Arbeitsverhältnis gewährleistet. Für ca. 11.000 unselbstständig beschäftigte freie Dienstnehmerinnen, die über der Geringfügigkeitsgrenze verdienen, gilt dieses Gesetz jedoch nicht, und das obwohl die allermeisten von ihnen bei Einklagung des Dienstverhältnisses auf einen sogenannten Normalarbeitsvertrag ihre Klage gewinnen würden.

Daraus ergeben sich eine Vielzahl von direkten Benachteiligungen: Es gelten weder Arbeitszeitgesetz noch Nachtarbeitsverbot, nicht Sonn- und Feiertagsverbot oder Überstundenverbot; zudem besteht weder Kündigungs- noch Entlassungsschutz. Dazu kommen weitere, sich indirekt ergebende Benachteiligungen: Während schwangere Angestellte bzw. Arbeiterinnen das Recht haben, alle relevanten ärztlichen Untersuchungen in ihrer Arbeitszeit zu erledigen sowie nach ihren Bedürfnissen Pausen einzulegen, gilt das für freie Dienstnehmerinnen nicht. Geringere Arbeitszeit aufgrund von Krankenstand, Arztbesuchen, längeren Pausen bedeutet hier eine sofortige Reduktion des Einkommens. Das gilt deshalb auch für Krankenstandstage, weil freie Dienstnehmerinnen erst ab dem vierten Tag Krankengeld von der Gebietskrankenkasse erhalten, und dann auch nur 50 Prozent. All das führt zu vermindertem Gehalt in der Schwangerschaft und in der Folge zu weniger Wochengeld und weniger einkommensabhängigem Kinderbetreuungsgeld. Somit ist ein Einkommensverlust auf Monate und Jahre unvermeidlich und vorprogrammiert. Die Situation

verschärft sich aber nochmals, wie ein Blick in die Statistiken zeigt: Tatsächlich beziehen ca. 30 Prozent der freien DienstnehmerInnen in einem Jahr Wochengeld, bei den anderen unselbstständig erwerbstätigen Frauen jedoch nicht einmal ein Prozent. Daher sind freie Dienstnehmerinnen mehr als überproportional vom fehlenden Mutterschutzgesetz und den sich daraus ergebenden Benachteiligungen betroffen.

Jetzt unterschreiben!

Wir, als GPA-djp, fordern daher sehr vehement die Einbeziehung von freien Dienstnehmerinnen in das Mutterschutzgesetz. Dieses Gesetz muss für alle unselbstständig beschäftigten Arbeitnehmerinnen gleichermaßen gelten, unabhängig vom Arbeitsvertrag!

Unterstützen Sie mit Ihrer Unterschrift die längst überfällige Forderung nach arbeitsrechtlicher Gleichstellung für freie Dienstnehmerinnen – eine Unterschriftenpetition finden Sie auf unserer Homepage unter tinyurl.com/79t4236.

Internet:

Die work@flex bietet Information und Beratung zu allen arbeits- und steuerrechtlichen Fragen für freie DienstnehmerInnen und WerkvertragsnehmerInnen. Informationen unter: www.gpa-djp.at/flex

Schreiben Sie Ihre Meinung an die Autorin andrea.schober@gpa-djp.at oder die Redaktion aw@oegb.at

Umgehungsverträge

Mit freien Dienstverträgen und Werkverträgen werden Arbeitsverhältnisse fixiert, die ihrem Grund nach Anstellungen sind.

Autorin: Gabriele Müller
Freie Journalistin

Es ist gängige Praxis, Verträge mit ArbeitnehmerInnen abzuschließen, die mit ‚freier Dienstvertrag‘ oder ‚Werkvertrag‘ betitelt werden, ihrem Inhalt nach aber einem echten Dienstverhältnis entsprechen“, erklärt Bernd Kulterer von der Interessengemeinschaft work@flex der GPA-djp. Die Definition: Freie DienstnehmerInnen verpflichten sich auf bestimmte oder unbestimmte Zeit, gegen Entgelt eine Leistung zu erbringen. Im Gegensatz zu Beschäftigten in einem Standardarbeitsverhältnis besteht weder persönliche Abhängigkeit noch Weisungsgebundenheit gegenüber dem/der ArbeitgeberIn.

Kontrolle zeigt Wirkung

Auf kleinen Märkten, wie Österreich, ist das Fehlen von Abhängigkeit aber meist Theorie. Davon kann Laura W. berichten, die als freie Dienstnehmerin in einem Architekturbüro tätig war. Drei Monate vor der Geburt ihrer Tochter beendete sie wegen frühzeitiger Wehen die Arbeit. Der Arbeitgeber rief sie zu Hause an und nötigte sie, das Projekt fertigzustellen. „Theoretisch hätte ich klagen können“, meint Laura, „aber praktisch ist das nicht so einfach.“ Ihr wurde vorgeworfen, „den Betrieb ‚durch Unterbrechung eines laufenden Projekts‘ in die roten Zahlen zu treiben“. „Mein Arbeitgeber hat viele KollegInnen in der Branche, ich hätte in keinem Architekturbüro mehr einen Job gekriegt.“ Trotz ärztlich verordneter Bettruhe verbrachte sie viele Stunden im Bü-

ro. Heute arbeitet Laura, auf Basis eines Werkvertrages, in einem anderen Büro derselben Branche. Laut Hauptverband der Sozialversicherungsträger ist die Zahl der freien DienstnehmerInnen von 15.000 (1998) auf rund 26.000 (2008) gestiegen. Auffallend ist der relativ hohe Rückgang (–4,7 Prozent) freier Dienstverträge 2007, einem Jahr mit einem Wirtschaftswachstum von immerhin 3,1 Prozent und einem Anstieg der unselbstständig Beschäftigten von knapp zwei Prozent. Einiges deutet darauf hin, heißt es in der Broschüre „Flexicurity – kritisch betrachtet“, dass die Kontrolle der Umgehungen von Arbeitsverhältnissen durch die Gewerkschaften Wirkung zeige. So waren in der „Call-Center-Kampagne“ von work@flex die Arbeitsverträge der gesamten Branche durch die Gebietskrankenkassen überprüft worden. Das Ergebnis: Die meisten Call-Center-Agents seien regulär angestellt worden.

Möglichst kostengünstig und „unbürokratisch“ soll die Arbeitskraft für Unternehmen sein. In Zeiten, in denen auch der Staat sich als solches gebärdet und die Grenzen zwischen den unterschiedlichsten Beschäftigungsverhältnissen diffuser werden, könnte eine zeitgemäße Definition von „ArbeitnehmerIn“ Klarheit schaffen. Von zahlreichen Umgehungsverträgen berichtete Christine Rudolf, politische Sekretärin der Konsequenten Interessenvertretung/Unabhängigen GewerkschafterInnen (KIV/UG) in der GdG-KMSfB bei „Sicher! Nicht flexibel!“ der Interessengemeinschaft work@flex. Untertitel dieser Veranstaltung am 23. Jänner in der ÖGB-Fachbuchhandlung in Wien: „Keine

INFO & NEWS

„Der freie Dienstvertrag. Arbeits-, sozialversicherungs- und steuerrechtliche Grundlagen.“ Mag.^a Dagmar Petter, aktualisiert im Jänner 2011. AK-Infoservice

„Flexicurity – kritisch betrachtet: Best Practice, Modetrend oder Zukunftskonzept“, GPA-djp.

atypischen Beschäftigungsverhältnisse durch die öffentliche Hand – keine Umgehungsverträge mit Steuergeldern.“ Umgehungsverträge nehmen zu, ob in Privatwirtschaft, im öffentlichen Dienst oder bei den Gemeinden. Die Schuldenbremse werde das ihre tun, um diesen Prozess zu beschleunigen, fürchten die VeranstalterInnen.

Prekäre Arbeitsverhältnisse

Dienstleistungen werden heute nicht mehr „nur“ an Fremdfirmen vergeben, weiß die AK-Rätin Rudolf. Freie DienstnehmerInnen gibt es inzwischen auch in den ausgegliederten Betrieben, wie Wien Museum oder **Wiener Wohnen**. Vor allem im Sozialbereich, etwa beim **Fonds Soziales Wien**, steigen frei vergebene Dienstleistungen, die vielfach prekäre Arbeitsverhältnisse sind. Eine Praxis, die an den Universitäten schon länger gang und gäbe ist, berichtete Mario Becksteiner, freier Wissenschaftler und Mitglied der 1996 gegründeten Interessengemeinschaft LektorInnen und WissensarbeiterInnen. Von den über 6.000 WissensarbeiterInnen sind höchstens 400 als fixe ProfessorInnen angestellt. Etwa 2.000 LektorInnen arbei-



Anders als etwa bei FabrikarbeiterInnen, bei denen auch keine „Vernetzung“ stattfindet, gäbe es aber immerhin Anerkennung, so der junge Wissenschaftler ironisch.

ten in unterschiedlichen Arbeitsverhältnissen, meist auf sechs Monate befristet. Der Rest teilt sich auf wissenschaftliche AssistentInnen, ProjektmitarbeiterInnen und immer mehr sogenannte **Drittmittel**-arbeiterInnen auf, erzählt Becksteiner.

Segmentierung der Belegschaften

Es handle sich, so Becksteiner, um einen Trend, der zu „sozialer Zerfaserung der Belegschaft von den Rändern ins Zentrum hinein“ führe. In einem „de facto gewerkschaftsfreien Raum“ würden die Studierenden an prekären Arbeiten gewöhnt. Anders als etwa bei FabrikarbeiterInnen, bei denen auch keine „Vernetzung“ stattfindet, gäbe es aber immerhin Anerkennung, so der junge Wissenschaftler ironisch. Und auch wenn die Arbeit vielfach eine prekäre ist: Sie basiere auf Austausch und Kommunikation. Vielleicht auch eine Art von Kapital?

„Die Vorteile eines freien Dienstvertrages bzw. eines Werkvertrages liegen für den Unternehmer auf der Hand“, stellt die AK in der Broschüre „Der Freie Dienstvertrag: Arbeits-, Sozialversicherungs- und steuerrechtliche Grundlagen“ fest. Arbeitsrechtliche Ansprüche, wie 13. und 14. Monatsgehalt, müssen nicht bezahlt werden. Die Versteuerung des Einkommens wird vom Dienstnehmenden selbst durchgeführt. Schmachhaft gemacht werde diese Form der Beschäftigung mit auf den ersten Blick höheren Stundenlöhnen oder Honorarsätzen, wobei die ArbeitnehmerInnen im Wesentlichen zu denselben Rahmenbedingungen wie andere DienstnehmerInnen tätig sind. Die freie Gestal-

tung der Arbeitszeit stehe meist nur auf dem Papier. Zudem fehlen arbeitsrechtliche Ansprüche, wie bezahlter Urlaub, Krankenstand oder Sonderzahlungen.

„Dieser Flucht aus dem Arbeits- und Sozialrecht in freie Dienstverträge und Werkverträge wurde zunächst durch die mit dem Inkrafttreten des **Arbeits- und Sozialrechtsänderungsgesetz (ASRÄG)** erfolgte Einbeziehung der freien Dienstnehmer in die Pflichtversicherung des ASVG bzw. der ‚Neuen Selbständigen‘ in das GSVG entgegengewirkt“, konstatiert die AK. Seit 1. Jänner 2008 sind sie auch in das Arbeitslosenversicherungsgesetz, in das System der „Abfertigung Neu“ und das Insolvenz-Entgeltsicherungsgesetz eingeschlossen. Dennoch: „die erheblichen arbeitsrechtlichen Nachteile dieser Beschäftigungsformen sind nach wie vor gegeben“.

Kenntnis der Unterschiede zwischen den einzelnen Vertragstypen ist nicht nur wesentlich, um Nachteile von atypischen Beschäftigungsverhältnissen besser abschätzen zu können. Auch um zu wissen, ob es sich tatsächlich um ein solches oder um ein klassisches Dienstverhältnis mit allen arbeitsrechtlichen Ansprüchen handelt. So entschied etwa der Oberste Gerichtshof bereits 2003 zugunsten von zwei Zeitungskolporteurinnen, die nach Vertragsende Abfertigung und Urlaubsentschädigung gefordert hatten. Urteilsentscheidend war nicht die Vertragsschablone, sondern die tatsächliche Ausübung des Vertrages. So hatten die beiden „Freien“ genaue Vorgaben hinsichtlich Arbeitsort und -zeit, auch eine bestimmte Arbeitskleidung und vorgegebenes Verhalten waren angeordnet. Im

Zweifelsfall lohnt es sich, Rat bei ÖGB oder AK einzuholen. Denn auch bei Unterzeichnung eines Umgehungsvertrages können die zustehenden Rechte aus einem ordentlichen Arbeitsverhältnis (gerichtlich) geltend gemacht werden. Zu beachten ist, dass hier die dreijährige Verjährungsfrist gilt.

Definition aus dem Jahr 1916

Schon seit Jahren fordern AK und ÖGB, den ArbeitnehmerInnenbegriff zu überdenken und neu zu definieren. Die aus dem Jahr 1916 stammende Definition orientiert sich am Bild des an Arbeitszeit und -ort gebundenen Arbeitnehmers, der im wahrsten Sinn des Wortes „unselbstständig“ war. Neben der persönlichen Abhängigkeit müsste heute auch die wirtschaftliche Abhängigkeit eine Rolle spielen. Unternehmen, die vorsätzlich durch freie Dienst- oder Werkverträge reguläre Arbeitsverhältnisse umgehen, sollten stärker zur Kasse gebeten werden. Die Veranstaltung in der ÖGB-Buchhandlung fand mit einem Imbiss ihren Ausklang. Man möge nicht fragen, meinte der Einladende, welche Arbeitsverträge das Cateringpersonal habe.

Internet:

Mehr Infos unter:

www.gpa-djp.at/gutearbeit

Schreiben Sie Ihre Meinung an die Autorin

gabriele.mueller@utanet.at

oder die Redaktion

aw@oegb.at

Arbeiten auf Zeit

Bei der letzten Vollerhebung im Juli 2011 erreichte die Zahl der ZeitarbeiterInnen in Österreich ein Hoch von rund 74.800 Personen, Tendenz weiter steigend.

Autorin: Astrid Fadler
Freie Journalistin

Krise hin oder her: Die Zeichen der Zeit sprechen für Personallösungen, die den Unternehmen ermöglichen, rasch und flexibel auf aktuelle Marktentwicklungen zu reagieren und dabei die Personalkosten möglichst niedrig zu halten. Ein Click auf die Wachstumsraten von Manpower, Trenkwalder & Co. zeigt, dass Arbeitskräfteüberlassung ein international aufstrebender Geschäftsbereich ist. In Österreich setzten sich ÖGB und AK anfangs für ein grundsätzliches Verbot der Leiharbeit ein. 1988 schließlich entstand das Arbeitskräfteüberlassungsgesetz (AÜG), mit dem vor allem die Ausbeutung der LeiharbeiterInnen verhindert werden sollte (kein erzwungener Urlaub während Stehzeiten, keine Kündigungen wegen Ende eines Einsatzes etc.). Das AÜG schützt zum Teil auch die Stammebelegschaft, so wurde unter anderem verboten, Arbeitskräfte in von Streiks oder Aussperrungen betroffene Betriebe zu verleihen.

Zehn Jahre Kollektivvertrag

2002 entstand – europaweit bis heute einzigartig – der Kollektivvertrag für die Arbeitskräfteüberlassung, der Mindestlöhne, Arbeitszeiten, Sozialleistungen und andere Ansprüche von ZeitarbeiterInnen regelt. Auch für diese ArbeitnehmerInnengruppe besteht damit ein allgemein bekanntes, leicht kontrollierbares Lohnniveau (auch für die Stehzeiten). Um eine Annäherung an die tatsächlich üblichen Ist-Löhne im Beschäftigterbetrieb zu er-

reichen, wurde bei manchen Branchen sogar eine Überzahlung der jeweiligen Kollektivverträge vereinbart. AK und ÖGB können beantragen, Leihfirmen die Konzession zu entziehen, wenn diese arbeitsrechtliche Vorschriften verletzen.

2008 EU-Mindestvorschriften

2008 einigte man sich europaweit auf Mindestvorschriften für ZeitarbeiterInnen, in Zusammenhang mit dieser Richtlinie werden in Österreich die letzten Anpassungen (z. B. betriebliche Sonderleistungen auch für LeiharbeiterInnen) in der AÜG-Novelle im Frühjahr 2012 erfolgen. Bezüglich Urlaubsanspruch, Bezahlung etc. sind ZeitarbeiterInnen auch heute schon dem Stammpersonal eines Unternehmens weitestgehend gleichgestellt. Die Unternehmen/Beschäftigter profitieren in vielerlei Hinsicht von Leiharbeit, doch es gibt durchaus auch für die ArbeitnehmerInnen einige Vorteile: *

» Zeitlich begrenzte Abdeckung von kurzfristigem/vorübergehendem Personalbedarf (starke saisonale Schwankungen, Ausfälle in Grippezeiten, kurzfristiger Einsatz von Arbeitskräften mit Spezialkenntnissen etc.) sind einerseits Vorteile für die Unternehmen, andererseits können so unter Umständen viele, oft illegale Überstunden vermieden oder aber auch zusätzliche Aufträge akzeptiert werden, die mit der Stammebelegschaft

INFO & NEWS

Zeitarbeit in Zahlen

Im Europavergleich liegt Österreich mit ca. 2,3 Prozent ZeitarbeiterInnen im Mittelfeld. Ein Drittel der LeiharbeiterInnen arbeitet in der Industrie, ein weiteres im Gewerbe, ein Drittel ist in anderen Branchen wie im Gesundheitswesen tätig. Der Frauenanteil unter den LeiharbeiterInnen ist seit 1997 zwar um fast ein Viertel gestiegen*, aber nach wie vor sind Männer deutlich in der Überzahl (ca. 73 Prozent). 2008 waren nur 49 Prozent der LeiharbeiterInnen durchgehend erwerbstätig (Standardbeschäftigte: 82 Prozent). Die Verhandlungen für den LeiharbeiterInnen-KV im November 2011 brachten im Übrigen einen weiteren Fortschritt: Karenzzeiten werden künftig zur Gänze angerechnet.

allein nicht möglich wären. Indirekt wird so auch deren Arbeitsplatz gesichert.

» Unternehmen können sich auf ihr Kerngeschäft konzentrieren, Personalsuche, Bewerbungsgespräche etc. werden ausgelagert, die Kosten für die Personalabteilung werden reduziert.

» Soll in einem Betrieb Personal abgebaut werden, so bieten Zeitarbeitsunternehmen an, das Stammpersonal zu übernehmen. Das kann für fast alle Beteiligten ein Vorteil sein: Die Kosten für die Personalvermittlungsfirma zählen in der Regel nicht zu den Personalkosten, der Personalstand (Headcounts) wird reduziert, trotzdem können die betreffenden (ent-

¹ Andreas Riesenfelder, Petra Wetzel: Leiharbeit in Österreich, Wr. Beiträge zur empirischen Sozialwissenschaft, Band 4, LIT Verlag

sprechend qualifizierten und eingearbeiteten) ArbeitnehmerInnen ihren Arbeitsplatz behalten. Und last but not least: das Unternehmen erleidet keinen Imageverlust durch offensichtlichen Personalabbau.

» Die Vorteile für ArbeitnehmerInnen: Zeitliche Flexibilität, Überbrückungsmöglichkeit zwischen zwei Jobs oder zwischen zwei biografischen Abschnitten ohne zeitaufwendige Arbeitssuche. Nebenbei kann man auf diese Weise verschiedene Unternehmen und Branchen kennenlernen.

Selten ein Sprungbrett

2009 wurde für eine Studie im Auftrag der AK-Wien das Thema Leiharbeit in Österreich¹ von allen Seiten beleuchtet, unter anderem durch die Befragung von mehr als 500 Betroffenen. Vor allem ältere ZeitarbeiterInnen befürchten, dass ein Wechsel zur Standardbeschäftigung kaum mehr möglich ist. Tatsächlich sind seit 1997 in Österreich nur zwischen 19 und 23 Prozent der ArbeitnehmerInnen im Monat nach einem Leiharbeitsverhältnis in einer Standardbeschäftigung, deutlich weniger als im internationalen Vergleich.

Die Chance, dass aus Zeitarbeit ein dauerhaftes Arbeitsverhältnis wird, ist noch geringer (durchschnittlich zwölf Prozent). Obwohl für LeiharbeiterInnen die üblichen Kündigungsfristen gelten, kommen „einvernehmliche“ Kündigungen (zum Teil in Zusammenhang mit Krankenständen) dort wesentlich häufiger vor als bei Standardarbeitsverhältnissen.

Angesichts der Tatsache, dass etwa im Jahr 2010 zwei Monate nach Auflösung des Arbeitsverhältnisses noch rund 47 Prozent der ArbeiterInnen und 63,5 Prozent der Angestellten ohne Beschäftigung waren, darf die Freiwilligkeit seitens der ArbeitnehmerInnen angezweifelt werden. Grenzüberschreitende Arbeitskräfteüberlassung wird in den nächsten Jahren vermutlich weiter zunehmen. Aus der EU bzw. dem EWR nach Österreich überlassene ArbeitnehmerInnen haben dieselben Rechte wie österreichische Leiharbeitskräfte. René Schindler, Bundessekretär für Recht und Soziales der PRO-GE: „Ein Sonderfall ist es, wenn

ein/e österreichische/r ArbeitnehmerIn bei einer ausländischen Zeitarbeitsfirma angestellt wird, etwa ein Vorarlberger bei der Liechtensteiner Niederlassung eines international tätigen Personaldienstleisters. Hier gilt österreichisches Recht immer dann, wenn von Anfang an fest steht, dass der/die Betroffene in Österreich arbeiten wird.“ Dies kann auch eingeklagt werden – allerdings nur so lange, bis der erste Einsatz außerhalb Österreichs erfolgt ist. Danach gelten für diese ArbeitnehmerInnen die Regelungen des betreffenden Staates, was etwa bezüglich Sozialleistungen in der Regel eine Schlechterstellung bedeutet.

Der Betriebsrat muss im Vorhinein informiert werden, wenn ZeitarbeiterInnen eingestellt werden sollen, und er kann eine Beratung darüber verlangen. Dabei sollte gleich über eine Betriebsvereinbarung zur Leiharbeit verhandelt werden. So kann etwa die Leiharbeit auf ein bestimmtes Ausmaß (höchstens fünf Prozent der Beschäftigten) beschränkt oder die Wahl des Personaldienstleisters beeinflusst werden, aber auch die Arbeitsbedingungen für die überlassenen KollegInnen. Weigert sich der/die ArbeitgeberIn, eine vernünftige Betriebsvereinbarung abzuschließen, kann der Betriebsrat diese auch gerichtlich durchsetzen.

Bei BR-Wahlen wahlberechtigt

ZeitarbeiterInnen können sowohl vom Betriebsrat ihrer Verleihfirma als auch – wenn der Einsatz voraussichtlich mindestens sechs Monate dauern wird – vom Betriebsrat des Beschäftigers vertreten werden. Somit sind sie bei BR-Wahlen auch wahlberechtigt.

Internet:

Betriebsvereinbarung/Inhalte:
Muster unter
tinyurl.com/73zyspa
zum Download
www.leiharbeiter.at

Schreiben Sie Ihre Meinung
an die Autorin
afadler@aon.at
oder die Redaktion
aw@oegb.at



1988 schließlich entstand das Arbeitskräfteüberlassungsgesetz (AÜG), mit dem vor allem die Ausbeutung der LeiharbeiterInnen verhindert werden sollte.

Das Finanzrisiko Praktikum

Viele junge Menschen sammeln in Unternehmen, gemeinnützigen Einrichtungen oder internationalen Organisationen erste Berufserfahrung – schlecht bezahlt.

Autorin: Maja Nizamov
Freie Journalistin

Daniela (31) Geschenk zum Studienabschluss machte sie sich selbst: Sie ergatterte ein fünfmonatiges Praktikum in der Presseabteilung von „Aids Life“ – jenem Verein, der jährlich auch den Life Ball organisiert.

„Mir war von Anfang an klar, dass das harte Arbeit wird. Mit der Zeit hatte ich Aufgaben und sehr viel Verantwortung, wie ein ‚normaler‘ Mitarbeiter.“ Je näher der Zeitpunkt des Life Balls kam, desto höher stieg das Arbeitspensum der Vorarlbergerin: „Zwei Monate vor dem Ball saß ich auch Samstags und Sonntags im Büro, im letzten Monat vor dem Event habe ich 15 Stunden täglich, Wochenenden inklusive, gearbeitet.“ Daniela fügt jedoch hinzu, dass niemand von ihr verlangt hatte ihre gesamte Zeit im Büro zu verbringen. „Aber irgendwer musste das erledigen.“

Idealismus und Ehrgeiz

Die Zeit beim Life Ball verdankt Daniela ausschließlich ihrem Idealismus und Ehrgeiz. „Im ersten Monat habe ich noch unentgeltlich gearbeitet. Es wäre auch so weitergegangen, wenn sich eine andere Praktikantin nicht verplappert hätte, denn im Gegensatz zu mir wurde sie bezahlt. Erst nachdem ich Einwände erhob, wurde beschlossen auch mein Praktikum zu vergüten.“

Die 800 Euro, die Daniela monatlich erhielt, mögen für ein Praktikum recht angemessen sein. Aber für die Verantwortung, die schlaflosen Nächte und

die durchgearbeiteten Wochenenden entschädigt die Summe nicht. Über Wasser halten konnte sie sich während dieser Zeit nur dank ihrer Ersparnisse.

Billige Arbeitskraft statt Ausbildung

Sie wollen in das Berufsleben hineinschnuppern, verschiedene Bereiche ausprobieren und erste Praxiserfahrung sammeln. Sie haben auch erstmals die Möglichkeit, Kontakte zu knüpfen. Sie, das sind die unzähligen PraktikantInnen und VolontärInnen, die in Unternehmen, gemeinnützigen Einrichtungen oder internationalen Organisationen erste Berufserfahrung sammeln möchten. Vor allem StudentInnen sehen sich oft gezwungen, ein Praktikum zu suchen, da viele Studienrichtungen nicht genug Praxisorientierung bieten.

Praktika sind häufig auch Voraussetzung für einen Einstieg in das Berufsleben oder für eine feste Anstellung. Mit einem Praktikum begeben sich die Jugendlichen oft in einen Zwiespalt, denn viele können sich einen gering bezahlten Vollzeitjob kaum leisten und gehen für ihren Karriereeinstieg ein finanzielles Risiko ein. Von 130.000 SchülerInnen und StudentInnen, die jährlich ein (Ferial-)Praktikum absolvieren, wird ein Drittel für seine Arbeit nicht entlohnt.

Die GPA-djp (Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier) bemängelt das fehlende Wissen der PraktikantInnen über die unterschiedlichen Beschäftigungsmöglichkeiten und ihre Rechte. Die Betriebe hingegen wissen die Informationslücke geschickt zu ihren Gunsten auszunüt-

zen. In der Tourismus- und Medienbranche ortet die GPA-djp die größten Ungerechtigkeiten. Auch im Kulturbereich, bei Vereinen und internationalen Organisationen erwarten PraktikantInnen suboptimale Arbeitsbedingungen. Es gilt quasi das umgekehrte Gesetz der freien Marktwirtschaft: Anstelle einer deutlichen Anhebung der Preise bei großer Nachfrage werden in dem Fall die Preise gesenkt und es winken prekäre Arbeitsverhältnisse wie freie Dienst- und Werkverträge.

Wie Daniela werden viele PraktikantInnen als vollwertige MitarbeiterInnen eingesetzt, aber als billige Arbeitskräfte ohne jegliche Rechte bezahlt – keine Entlohnung der Überstunden, kein Urlaubsanspruch und oft auch keine Sozialversicherung. Bis auf eine Unfallversicherung nach dem ASVG ist man als PraktikantIn oft sozial nicht abgesichert. Hilfe finden die PraktikantInnen bei der GPA-djp Interessengemeinschaft work@flex, wo sie ihre Dienstverträge überprüfen und sich über ihre Rechte aufklären lassen können.

Sparen, um zu arbeiten

Thomas (31) absolvierte während seines Studiums ein dreimonatiges Praktikum bei der UNO – unbezahlt natürlich. „So wie mein Studium konnte ich mir auch das Praktikum bei den Vereinten Nationen nur deshalb leisten, weil meine Eltern mich unterstützt haben. Schwerer war es vor allem für PraktikantInnen aus dem Ausland, die sich in Wien einen kompletten Aufenthalt finanzieren mussten. Dementsprechend konnten sich nur Kin-



Bedenkt man die Reisekosten, die hohen Mieten und enormen Lebenserhaltungskosten in der „EU-Hauptstadt“, ist es nicht verwunderlich, dass Alexandra noch zusätzlich ihr studentisches Sparkonto plündern musste.

der reicher Eltern ein derartiges Praktikum leisten.“

Alexandra (27) ist zwar kein Kind reicher Eltern, doch sie zögerte keine Sekunde, als sich ihr die Möglichkeit bot, nach ihrem Studium für ein Praktikum bei einem österreichischen Abgeordneten im Europaparlament nach Brüssel zu gehen. Für sie war pro Monat ein Entgelt von 700 Euro vorgesehen. Bedenkt man die Reisekosten, die hohen Mieten und enormen Lebenserhaltungskosten in der „EU-Hauptstadt“, ist es nicht verwunderlich, dass Alexandra noch zusätzlich ihr studentisches Sparkonto plündern musste.

Nach dem Praktikum stand sie nun nicht nur ohne Job, sondern auch mit leerem Sparbuch da. Alexandra sieht es trotzdem pragmatisch: „Da jeder Abgeordnete das Gehalt selbst festlegt, hatte ich ohnehin Glück. Die meisten Praktikanten haben viel weniger bekommen, wenn überhaupt.“

„A Call for Change“

Wie Alexandras Beispiel zeigt, sind die österreichischen PraktikantInnen nicht allein. Mitte Dezember 2011 fand in Paris die Konferenz „Youth Employment: A Call for Change“, ausgehend vom **European Youth Forum** in Zusammenarbeit und mit Unterstützung der OECD, statt. GewerkschafterInnen, PolitikerInnen sowie JugendvertreterInnen diskutierten über die Integration der jüngeren Generation in den Arbeitsmarkt. Sie bemängelten die schwierigen Bedingungen der Jugendlichen beim Einstieg in das Berufsleben und kritisierten, dass viele nicht die

nötigen finanziellen Mittel für ein Praktikum aufwenden können.

In seiner Charta verlangt das European Youth Forum angemessene Rahmenbedingungen für PraktikantInnen und VolontärInnen. Ein Praktikum sei in erster Linie ein Teil der Ausbildung und solle auf keinen Fall fehlende MitarbeiterInnen ersetzen oder als billige Arbeitskraft gelten. Zudem sei es nötig, die PraktikantInnen bei Arbeitsantritt über ihre Rechte und soziale Absicherung aufzuklären.

Vor Berufseinstieg verschulden

Bojana (28) hat ein Romanistikstudium abgeschlossen und nebenbei auch beim Kolpingwerk als Flüchtlingsberaterin gejobbt. Nachdem ihre Stelle wegen finanzieller Einsparungen wegrationalisiert wurde, pilgert sie nun monatlich zum AMS.

Sie möchte gerne weiterhin im Flüchtlings- und Asylbereich arbeiten und sucht verzweifelt ein Praktikum: „Natürlich würde ich viel lieber sofort arbeiten, aber das geht in dieser Branche nicht. Ich sehe das Praktikum als Möglichkeit, reinzukommen.“

Auf die Frage, ob sie sich ein Praktikum überhaupt leisten kann, zuckt Bojana nur die Schultern: „Ich kann es mir ja ohnehin nicht leisten. Das erklärt auch, warum ich seit einem Jahr arbeitsuchend bin, es ist ein finanzieller Aufwand. Aber vielleicht hab ich Glück, wenn ich mich verschulde und aus einem Praktikum eine fixe Anstellung resultiert. Andererseits habe ich auch Angst davor, weil ich sonst das

Risiko eingehe, die Mindestsicherung zu verlieren.“

Idealismus und die Hoffnung auf einen guten Job sind für viele junge Menschen die Gründe, monatelang für wenig oder kein Geld zu arbeiten. Bei sozialen oder kulturellen Projekten wird vermehrt auf ehrenamtliche MitarbeiterInnen oder PraktikantInnen gezahlt. So gibt es StudentInnen der Translationswissenschaft, die gratis Folder übersetzen, oder GermanistikstudentInnen, die Kindern Deutschnachhilfe geben. „Die ArbeitgeberInnen erwarten, dass du gratis für sie arbeitest. Dein Wissen verliert an Wert. Für Deutschnachhilfe brauchst du schließlich ein Studium“, sagt Bojana. „Und wer gratis Nachhilfe gibt, hat fünf Jahre umsonst studiert.“

Bei der UNO sei es sogar Voraussetzung, dass man einige Zeit unentgeltlich für die Organisation arbeitet, erzählt Thomas: „Damit soll man beweisen, dass man genug Idealismus und Einsatz für den Job mitbringt. Das Absurde an meinem unbezahlten Praktikum war, dass ich in den drei Monaten unter anderem an einem Folder gearbeitet habe: Darin ging es um den Kampf der UNO gegen Sklavenarbeit.“

Internet:

Mehr Infos unter:
tinyurl.com/6uwjzqv

Schreiben Sie Ihre Meinung
an die Autorin
maja.nizamov@gmx.net
oder die Redaktion
aw@oegb.at

Arbeitsrecht über 50

Wir sollen länger in Arbeit bleiben und später in Pension gehen – für ältere ArbeitnehmerInnen gelten spezielle Bestimmungen.

Autorin: Anni Bürkl
Freie Journalistin

Die Menschen werden immer älter, das Pensionsalter steigt. ArbeitnehmerInnen sollen immer länger arbeiten, immer später in Pension gehen. Gleichzeitig möchten viele Unternehmen die teureren, mitunter weniger belastbaren oder gesundheitlich angeschlagenen älteren Arbeitskräfte durch geringer bezahlte, (angeblich) stressresistente Jüngere ersetzen.

Wie stellt sich die arbeitsrechtliche Situation für Beschäftigte über 50 tatsächlich dar?

Mär von der Unkündbarkeit

„Im Alter kann mich der Chef eh nicht kündigen“, hält sich die hartnäckige Mär. „Falsch“, klärt Irene Holzbauer auf, die die Abteilung Arbeitsrecht in der AK Wien leitet: „Es gibt keinen besonderen Kündigungsschutz für über 50-Jährige.“ Auch ältere ArbeitnehmerInnen können jederzeit gekündigt werden. ArbeitgeberInnen haben lediglich die geltenden Kündigungsfristen und -termine einzuhalten. Nach dem Angestelltengesetz steigen mit der Dauer der Betriebszugehörigkeit – und damit indirekt mit dem Alter – die Kündigungsfristen.

Kündigungen durch ArbeitgeberInnen können jedoch angefochten werden, wenn sie sozialwidrig sind, aufgrund eines vom Gesetzgeber verpönten Motivs erfolgen oder eine Diskriminierung etwa aufgrund des Alters darstellen (oder des Geschlechts usw.). Kündigungsanfechtungen wegen Sozialwid-

rigkeit von über 50-jährigen männlichen Topverdienern sind dabei erfolgreicher, als zum Beispiel jene von Putzfrauen.

Woher kommt der auf den ersten Blick merkwürdige Unterschied? Sozial ungerechtfertigt ist eine Kündigung, wenn sie wesentliche Interessen einer Arbeitnehmerin oder eines Arbeitnehmers beeinträchtigt.

Daher wird deren/dessen gesamte soziale Lage untersucht: monatliche Lebenskosten, Sorgepflichten, laufende Kredite sowie der berufliche Werdegang und die Chance auf erfolgreiche Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt. Eine Arbeitssuche von bis zu einem halben Jahr und ein Einkommensverlust von bis zu 15 Prozent gilt laut Rechtsprechung als zumutbar.

Der Spitzenmanager, dessen Frau wenig verdient und der eine Eigentumswohnung auf Kredit gekauft hat, verliert bei dieser Betrachtungsweise durch die Kündigung mehr, weil er den hohen Lebensstil nicht mehr finanzieren kann und nicht so schnell einen vergleichbaren Arbeitsplatz findet – als im Vergleich die Putzfrau, die bescheiden lebt und als ungelernete Kraft jeden verfügbaren Job annehmen muss. ArbeitgeberInnen sprechen mittlerweile keine plumpe Kündigung aufgrund des Alters mehr aus. Die Betroffenen erfahren den wahren Kündigungsgrund vielleicht durch Zufall – wenn sie ein Inserat sehen, in dem für ihren Job eine/ein Jüngere/r gesucht wird.

Berufen sich Betroffene auf einen Diskriminierungstatbestand, muss dieser vor Gericht glaubhaft gemacht wer-

INFO & NEWS

Die ersten Schritte nach einer Kündigung:

- » Betriebsrat als erste Ansprechperson kontaktieren.
- » Von der Stellungnahme des Betriebsrates hängen die weiteren Schritte ab.
- » Fachgewerkschaft kontaktieren – aber Achtung: Vertretung nur für Mitglieder.
- » Beratung bei der zuständigen Arbeiterkammer.

den. Diese Glaubhaftmachung ist zwar weniger streng als die sonst erforderliche Beweisbarkeit. Jedoch reicht ein subjektives Empfinden nicht aus, es müssen Sachverhaltselemente vorliegen. Das könnte etwa die beiläufige Bemerkung einer/eines Vorgesetzten sein, dass das Team verjüngt werden müsse.

Im Rahmen eines Anfechtungsverfahrens wird auch überprüft, ob die Kündigung nicht doch gerechtfertigt ist. So können Umstände vorliegen, die in der Person der Arbeitnehmerin, des Arbeitnehmers liegen und die betriebliche Interessen nachteilig berühren. Die Kündigung kann aber auch durch betriebliche Erfordernisse gerechtfertigt sein, etwa wenn der Betrieb rote Zahlen schreibt.

Krank und den Job los

Lange und/oder wiederkehrende Krankenstände stellen persönliche Kündigungsgründe dar, wenn sich der Gesundheitszustand des Betroffenen nicht verbessert. Grundsätzlich ist eine Kündigung



Kündigung

Grundsätzlich ist eine Kündigung auch während eines Krankenstandes möglich.

auch während eines Krankenstandes möglich. Leiden ArbeitnehmerInnen aber unter einer körperlichen Beeinträchtigung, die einer Behinderung entspricht, und erfolgte die Kündigung aus diesem Grund, kann die Kündigung nach dem Behinderteneinstellungsgesetz wegen Diskriminierung angefochten werden. Davor ist jedoch ein Schlichtungsverfahren beim Bundessozialamt verpflichtend.

Betriebsrat und Kündigung

Gibt es einen Betriebsrat, ist dieser erste Anlaufstelle für eine allfällige Anfechtung. Er muss vom Betriebsinhaber vor jeder Kündigung informiert werden und kann innerhalb einer Woche dazu Stellung nehmen. Der Betriebsrat kann einer Kündigung widersprechen, ihr zustimmen oder schweigen. Stimmt er der Kündigung zu, ist eine Anfechtung wegen Sozialwidrigkeit nicht möglich.

Der Betriebsrat kann auf Verlangen der/des Gekündigten binnen einer Woche nach Verständigung über die Kündigung diese bei Gericht anfechten, wenn er der Kündigung widersprochen hat. Kommt der Betriebsrat diesem Verlangen nicht nach, so kann der/die ArbeitnehmerIn innerhalb von zwei Wochen nach Ablauf der für den Betriebsrat geltenden Frist die Kündigung bei Gericht selbst anfechten.

Schweigt der Betriebsrat zur Kündigung, so geht das Recht auf Anfechtung auf den/die ArbeitnehmerIn selbst über. Die Klage ist innerhalb von zwei Wochen nach Zugang der Kündigung bei Gericht einzubringen. Gibt es

keinen Betriebsrat, kann eine Kündigung angefochten werden, wenn mindestens fünf ArbeitnehmerInnen im Betrieb beschäftigt sind. In vielen Fällen endet das Gerichtsverfahren jedoch mit einem Vergleich, erzählt Irene Holzbauer aus der Praxis, da das Prozessrisiko hoch ist.

Wird die Kündigung vom Gericht für rechtsunwirksam erklärt, so geht es zurück an den Arbeitsplatz, sämtliche Löhne müssen von dem/der ArbeitgeberIn nachgezahlt werden. Für ArbeitnehmerInnen stellt sich die wichtigste Frage bereits vor der Klagseinbringung: Halte ich es aus, auf Basis eines Gerichtsurteils wieder am alten Arbeitsplatz zu erscheinen?

Was aber tun, wenn man aufgrund gesundheitlicher Probleme die bisherige Tätigkeit nicht mehr ausüben kann? Wenn ein Lagerarbeiter einen Bandscheibenvorfall erleidet und keine schweren Lasten mehr tragen kann?

Der Arbeiter erhält im Krankenstand zunächst Lohnfortzahlung von seinem Arbeitgeber, jedenfalls sechs Wochen volles und vier Wochen halbes Entgelt pro Arbeitsjahr. Mit längerer Betriebszugehörigkeit erhöht sich die Dauer der Entgeltfortzahlung. Danach gibt es Krankengeld von der Krankenkasse, maximal für ein Jahr.

Im Krankenstand sollte man gemeinsam mit den Ärztinnen und Ärzten abklären: Ist eine Heilung möglich? Welche Tätigkeiten könnte ich trotz Krankheit ausüben? Kann ich die bisherigen Arbeiten gar nicht mehr erledigen, ist es ratsam, dies dem/der ArbeitgeberIn offenzulegen. Eventuell könnte

eine andere Tätigkeit beim/bei der selben ArbeitgeberIn weiterhin ausgeübt werden. Gibt es einen Betriebsrat, sollte dieser unbedingt in die Gespräche mit dem/der ArbeitgeberIn eingebunden werden.

Aufgrund der Fürsorgepflicht sind ArbeitgeberInnen verpflichtet, dem/der ArbeitnehmerIn einen nicht gesundheitsgefährdenden Arbeitsplatz anzubieten, dies jedoch nur im Rahmen der im Arbeitsvertrag vereinbarten Tätigkeit.

Erfahrungsgemäß, so Irene Holzbauer, gelingt eine solche Versetzung bei größeren Unternehmen, die eine Vielfalt von Beschäftigungsmöglichkeiten bieten, eher, als beispielsweise in einem kleinen Einzelhandelsgeschäft.

Berufsunfähigkeitspension

Wenn gar nichts mehr geht, bleibt das Ansuchen um eine Berufsunfähigkeitspension. Aktuell erhält man dann einen sogenannten Pensionsvorschuss, doch sind gerade hier neue Regelungen geplant, da in Zukunft die berufliche Rehabilitation stärker Ziel sein soll.

Internet:

Broschüren-Download und mehr Info:
www.arbeitundalter.at

Schreiben Sie Ihre Meinung
an die Autorin
anni.buerkl@texteundtee.at
oder die Redaktion
aw@oegb.at

Unterbezahlt und unbeliebt?

MigrantInnen in Österreich haben's nicht leicht: Sie verdienen unterdurchschnittlich und sind Vorurteilen sowie bürokratischen Hürden ausgesetzt.

Autor: Harald Kolerus
Freier Journalist

Österreich weist eine lange Tradition als Einwanderungsland auf und bietet auch heute einen bunten Bevölkerungsmix: Immerhin rund 1,5 Mio. Menschen mit Migrationshintergrund leben in der Alpenrepublik. Davon wurden etwa 1,14 Mio. im Ausland geboren, knapp 405.000 Personen sind hingegen in Österreich geborene Nachkommen von Eltern mit ausländischem Geburtsort und werden daher auch als „zweite Generation“ bezeichnet (Quelle: Jahrbuch für Migration und Integration 2011 der Statistik Austria). MigrantInnen stellen somit einen nicht unerheblichen Teil der Gesamtbevölkerung sowie einen wesentlichen volkswirtschaftlichen Faktor dar. Die tägliche Berufspraxis der Zuwanderinnen und Zuwanderer sieht allerdings nicht gerade rosig aus: Sie haben prinzipiell schlechtere Chancen am Arbeitsmarkt, sie werden nur allzu oft unterhalb ihres Ausbildungsniveaus eingesetzt und sie leiden unter Einkommensnachteilen. Das geht aus der neuen Analyse „MigrantIn ist nicht gleich MigrantIn“ der AK hervor, die sich mit den Fähigkeiten, Chancen und Problemen von MigrantInnen aus elf Herkunftsregionen beschäftigt.

Vergeudetetes Potenzial

Eine wesentliche Aussage der Studie: MigrantInnen bringen erhebliche berufliche und sprachliche Kenntnisse mit, die in der Arbeitswelt aber leider zu wenig eingesetzt werden. MigrantInnen in Wien sprechen

im Durchschnitt mehrere Sprachen, ein hoher Anteil verfügt über eine akademische Ausbildung, bei vielen MigrantInnengruppen sind es sogar rund 50 bis 70 Prozent, die einen akademischen Abschluss vorweisen können (zum Beispiel Frauen und Männer aus dem Iran, dem arabischen Raum oder Deutschland). Allerdings wird ein Anteil von 33 Prozent unterhalb des Ausbildungsniveaus eingesetzt – eine eindeutige Vergeudung des bereits vorhandenen Potenzials. Die größten Hürden stellen hier die Barrieren für die Anerkennung der mitgebrachten Qualifikation dar.

Nostrifizierung schwierig

Zwei Drittel der MigrantInnen haben nämlich ihre Ausbildung nicht in Österreich abgeschlossen, wobei weniger als ein Fünftel dieser Zuwanderinnen und Zuwanderer die **Nostrifikation** der Qualifikation beantragt. Die Regeln dafür sind nämlich unübersichtlich und viele Ausbildungen können gar nicht nostrifiziert werden.

Aber selbst wenn die Nostrifikation geschafft ist, führt das nur in jedem zweiten Fall zu einem tatsächlich ausbildungsadäquaten Berufseinsatz. Zum Vergleich: Elf Prozent der Beschäftigten mit österreichischen Wurzeln werden im Beruf unterhalb ihrer realen Qualifikation eingesetzt. „Es besteht ein Mangel an Transparenz im Nostrifizierungsverfahren. Hier ist eindeutig der Gesetzgeber gefragt, die unterschiedlichen Zuständigkeiten von Landes- und Bundesgesetzen müssen durchforstet und die Bemühungen um eine gemeinsame Lösung

verstärkt werden“, so die Forderung von Josef Wallner, Arbeitsmarktexperte bei der AK. „Die offizielle Anerkennung der im Ausland erworbenen Ausbildung in Österreich ist schwierig und langwierig, das kann sich schon fünf, sechs, sieben Jahre ‚ziehen‘. Dadurch sind die Betroffenen lange von ihrer Berufspraxis entfernt und finden auch nach endlich erfolgter Nostrifikation dementsprechend schwer eine geeignete Stelle“, analysiert Wallner. Deshalb fordert er Änderungen im Arbeitsrecht in Richtung einer Beschleunigung und Vereinfachung des Anerkennungsverfahrens. „In Ländern wie Deutschland, den Niederlanden oder Dänemark wurde dieser Weg bereits beschritten, mit dem Erfolg, dass dort viel mehr MigrantInnen entsprechend ihrer Qualifikation eingesetzt werden“, so Wallner. Der Experte regt zusätzlich an, die Anerkennung informeller Ausbildung zu ermöglichen bzw. zu erleichtern. Ein Beispiel: Jemand arbeitet jahrelang regulär „am Bau“, ohne sich dabei aber offiziell Qualifikationen zu erwerben. Schade, denn tatsächlich hat er natürlich viele Fähigkeiten erlernt, es fehlt jedoch die rechtliche Anerkennung.

MigrantInnen verdienen weniger

Der Lösungsansatz: Vor einer sozialpartnerschaftlich gestellten Kommission könnte der Betroffene seine Qualifikationen unter Beweis stellen. Etwaige von der Kommission festgestellte Qualifikationsdefizite könnten beseitigt werden und einem offiziellen Abschluss, etwa als Maurer, stünde nichts mehr im Wege. Mit der



Migrantinnen müssen mit zweifacher Benachteiligung kämpfen – als Frauen und als Migrantinnen. 36 Prozent der Migrantinnen gegenüber 20 Prozent der Migranten üben eine Hilfstätigkeit aus.

dermaßen „gepuschten“ Ausbildungsbetriebe die Möglichkeit, ein weiteres Problem der MigrantInnen zumindest zu lindern: die ungerechte Entlohnung. Während 20 Prozent der Beschäftigten ohne Migrationshintergrund ein monatliches Nettoeinkommen von über 2.400 Euro bei Vollzeitwerbstätigkeit erzielen, sind dies bei den MigrantInnen nur fünf Prozent. Weitere 20 Prozent der Beschäftigten ohne Migrationshintergrund verdienen höchstens 1.400 Euro netto. Auf einen Verdienst von maximal 1.400 Euro netto hingegen fast 60 Prozent der MigrantInnen. Wesentliche Ursachen sind wiederum die Unterschiede in der Qualifikation zwischen MigrantInnen und den Beschäftigten mit österreichischen Wurzeln. Aber eben auch die angesprochene Tatsache, dass auffallend viele MigrantInnen unterhalb der eigentlichen Qualifikation beschäftigt werden, trägt zu diesen Einkommensunterschieden bei.

Frauen doppelt benachteiligt

Migrantinnen müssen mit zweifacher Benachteiligung kämpfen – als Frauen und als Migrantinnen. 36 Prozent der Migrantinnen gegenüber 20 Prozent der Migranten üben eine Hilfstätigkeit aus. Zum Vergleich: Bei den Beschäftigten mit österreichischen Wurzeln sind es vier Prozent der Frauen und drei Prozent der Männer. 68 Prozent der vollzeitbeschäftigten Frauen mit Migrationshintergrund verdienen maximal 1.400 Euro netto monatlich gegenüber 51 Prozent der männlichen Migranten. Zum Vergleich: Unter den Beschäftigten mit österreichischen Wurzeln sind es 18 Prozent bei den Männern und 20

Prozent bei den Frauen. Aber auch das Arbeitslosigkeitsrisiko von MigrantInnen ist überdurchschnittlich hoch: In den letzten zehn Jahren waren über 40 Prozent der MigrantInnen zumindest einmal von Arbeitslosigkeit betroffen, unter den Beschäftigten ohne Migrationshintergrund waren es zwölf Prozent. All diese Probleme kann man natürlich nicht mit einem Federstrich beseitigen, wobei anzuerkennen ist, dass bereits einige arbeitsspezifische Gesetzesbestimmungen zum Besseren verändert worden sind. Johannes Peyrl, Arbeitsrechtsexperte der AK, sieht die Einführung der sogenannten Rot-Weiß-Rot-Karte als einen solchen Fortschritt: „Mit der Rot-Weiß-Rot-Karte wurde ein differenzierteres Modell geschaffen, um MigrantInnen den Eintritt in die österreichische Arbeitswelt entsprechend ihren Qualifikationen und dem tatsächlichen Bedarf zu ermöglichen.“

Früher wurden bei der Erteilung von Arbeitsgenehmigungen nämlich alle Arbeitssuchenden sozusagen „in einen Topf“ geworfen, seit Einführung der Rot-Weiß-Rot-Karte am 1. Juli 2011 erfolgt die Differenzierung zwischen „besonders Hochqualifizierten“, „Fachkräften in Mangelberufen“, „sonstigen Schlüsselkräften“ und (ausländischen) „StudienabsolventInnen einer österreichischen Hochschule“. Um eine Rot-Weiß-Rot-Karte zu erhalten, muss eine bestimmte Mindestpunktzahl (z. B. für Ausbildung, Berufserfahrung, Alter, Sprachkenntnisse) erreicht werden. Anhand eines auf www.migration.gv.at abrufbaren Punkterechners kann die Qualifikationsstufe von MigrantInnen bereits vorab überprüft werden.

Die Vorteile: Arbeitssuchende können besser einschätzen, wo sie tatsächlich benötigt werden und sich auf das Anforderungsprofil einstellen; für die Behörden ist die Vergabe von Arbeitsgenehmigungen aufgrund der Differenzierung wiederum leichter organisierbar.

Zuwanderung als Teil der Antwort

Arbeitsrecht und Administration haben sich also in Österreich tatsächlich in die richtige Richtung bewegt. Dennoch gibt es noch viel zu tun, damit MigrantInnen nicht mit Vorurteilen begegnet wird, sondern Einwanderung als Chance einer modernen Gesellschaft gesehen wird. Denn wie Arbeitsminister Rudolf Hundstorfer erklärt: „Österreich ist eine alternde Gesellschaft; bereits ab 2015 wird es einen Mangel an jungen Arbeitskräften geben – ohne Migration würde die Zahl der 20- bis 24-Jährigen bis 2025 (im Vergleich zu 2005, Anm.) um mehr als 114.000 sinken. Daher ist Zuwanderung Teil der Antwort, um der demografischen Entwicklung entgegenzuwirken.“

Internet:

Leben und Arbeiten in Österreich:
www.migration.gv.at

Integrationshaus Wien:
www.integrationshaus.at

Schreiben Sie Ihre Meinung
an den Autor
haraldkolerus@yahoo.com
oder die Redaktion
aw@oegb.at

Mitbestimmung auf Augenhöhe

Das Anrecht des Betriebsrats auf rechtzeitige und umfassende Information und Beratung wurde in den letzten beiden Jahren besser gesichert.

Autor: Hannes Schneller

AK Wien – Abt. Sozialpolitik

Das Recht des Betriebsrats auf rechtzeitige und umfassende Information und Beratung stellt sich heute besser dar als noch vor wenigen Jahren. Neben einer OGH-Entscheidung vom Herbst 2010 und der aktuellen ArbVG-Novelle können neuere Erkenntnisse zur „Einstweiligen Verfügung“ Verbesserungen bewirken. Nun gilt es, von diesen verstärkten Rechten auch Gebrauch zu machen.

OGH vom 22. 10. 2010: „Mystery-Flyer“

Nach den Paragraphen 91 und 92 ArbVG besteht ein grundsätzliches, „allgemeines“ Informations- und Beratungsrecht der Belegschaft, auszuüben durch ihr Vertretungsorgan Betriebsrat (BR) bzw. bei betriebsübergreifenden Angelegenheiten vom Zentralbetriebsrat (ZBR). Dieses umfasst alles, was die Interessen der ArbeitnehmerInnen in sozialer, wirtschaftlicher, gesundheitlicher und kultureller Hinsicht berühren kann oder auch „die Betriebsführung“ betrifft.

Die Beratungsgespräche sind zumindest vierteljährlich, auf Verlangen von BR oder ZBR jedoch mindestens monatlich zu führen.

Während der Rechtsbegriff „Beratung“ weniger Probleme bereitet, bestand bis vor kurzem erhebliche Unklarheit über den unbestimmten Tatbestand der „Information“. Die lateinische Begriffsherkunft aus „eine Form geben“ oder „sich ein Bild machen“ hilft bei der

rechtlichen Interpretation nur bedingt weiter. Was die Genauigkeit des Informationsanspruchs betrifft, hat nun der Oberste Gerichtshof (OGH) Klartext gesprochen. Der Leistungsklage eines BR, der über geheime Überprüfungen des „fliegenden“ Personals des gegenständlichen Luftfahrtunternehmens informiert werden wollte, wurde größtenteils stattgegeben und dabei prägte das österreichische Höchstgericht folgende Leitsätze¹:

» Zweck der Informationsrechte ist es ganz allgemein, der Belegschaft zu ermöglichen, auf betriebliche Entwicklungen zu reagieren, diesbezügliche Auswirkungen abzuklären und Vorschläge zu erstatten. Insbesondere sollen BetriebsinhaberInnen nicht aus Überraschungseffekten, Zeitnot, Desorientierung der ArbeitnehmerInnen oder auch „vollendeten Tatsachen“ Vorteile ziehen können.

» Die Inhalte der Information müssen von den BetriebsinhaberInnen angemessen gestaltet werden, das heißt, die Thematik hat vollständig abgehandelt und aufschlussreich zu sein. Die Information muss dem BR eine nachhaltige Kenntnis der dargelegten Inhalte eröffnen und für den jeweiligen Zusammenhang rechtzeitig erfolgen.

» Ohne entsprechende Information wäre eine auch nur einigermaßen effektive Durchführung der gesetzlichen Betriebsverfassung nicht denkbar.

» Der Gesetzgeber des § 91 ArbVG hat mit „Angelegenheit“ den weitesten Begriff gewählt, den er in diesem Zusammenhang verwenden konnte. Daraus folgt, dass mit Einschränkungen jegliche den Betrieb betreffende Frage Gegenstand des allgemeinen Informationsrechts sein kann.

» Damit eine betriebliche Angelegenheit Gegenstand des allgemeinen Informationsrechts sein kann, muss eine zureichende und aktuelle Beziehung zu den ArbeitnehmerInneninteressen gegeben sein.

» Je konkreter die Anfrage an die BetriebsinhaberInnen spezifiziert ist, desto genauer muss die Information sein.

Diese Leitsätze zum „allgemeinen Informationsrecht“ gelten wohl umso mehr für spezielle Informationsansprüche der Belegschaft, z. B. bei geplanten Umstrukturierungen oder Betriebsänderungen.

ArbVG-Novelle 2010: Präzisierungen

Für weitergehende wirtschaftliche Beratungen („Wirtschaftsgespräche“ über Auftragsstand, Umsätze, Personalplanung usw.) sowie bei geplanten Betriebs(teil)übergängen und Konzernvorgängen legt § 108 ArbVG detailliertere Informationspflichten der BetriebsinhaberInnen fest.

Auf Verlangen des BR sind die erforderlichen Unterlagen zu übermitteln. Sollte eine grundlegende Änderung des Betriebs geplant sein (Teilschließung, Verlagerung, Rationalisierungs-

¹ Im Volltext nachzulesen unter tinyurl.com/774ykcf



Die lateinische Begriffsherkunft aus „eine Form geben“ oder „sich ein Bild machen“ hilft bei der rechtlichen Interpretation nur bedingt weiter.

maßnahme etc.), finden sich im „Sozialplan-Paragraf“, § 109 ArbVG, genauere Vorschriften zu Information und Beratung. Europarechtlich sind diese Rechte der Belegschaft in der Richtlinie „Unterrichtung und Anhörung“, in der Massenentlassungsrichtlinie und in der Betriebsübergangsrichtlinie vorgegeben. Aber auch in der Europäischen Sozialcharta und anderen Gemeinschaftsrechtsquellen finden sich Vorschriften zu einem offenen, vertrauensvollen Informationsaustausch der BetriebspartnerInnen unter dem Schlagwort „Sozialer Dialog“.

Bis 31. Dezember 2010 war der Zeitpunkt der Informationserteilung nicht näher definiert, sondern im Gesetz nur mit den Worten „rechtzeitig und im Vorhinein“ (§ 108) bzw. „ehestmöglich“ (§ 109) festgelegt. Die Rechtswissenschaft meint schon länger: BetriebsinhaberInnen sollen nicht aus Überraschungseffekten, Zeitnot, Desorientierung der ArbeitnehmerInnen oder auch durch Mitteilung „vollendeter Tatsachen“ Vorteile ziehen können. Daraus folgt, dass schon bei Beginn des Planungsstadiums einer Umstrukturierung, eines **Betriebs(teil)übergangs** oder einer **Betriebsänderung** der BR zu informieren ist und eine (ausführliche) Beratung stattzufinden hat.

Sachgerechte Lösungen

Per 1. Jänner 2011 hat der Gesetzgeber nachvollzogen, was Stimmen der Wissenschaft, aber auch das EU-Gemeinschaftsrecht fordern. In die beiden Paragraphen wurde folgender Satz aufgenommen:

„Die Information hat zu einem Zeitpunkt, in einer Weise und in einer inhaltlichen Ausgestaltung zu erfolgen, die es dem Betriebsrat ermöglichen, die möglichen Auswirkungen der geplanten Maßnahme eingehend zu bewerten und eine Stellungnahme zu der geplanten Maßnahme abzugeben; auf Verlangen des Betriebsrates hat der Betriebsinhaber mit ihm eine Beratung über deren Gestaltung durchzuführen.“

Die Gesetzesmaterialien (Regierungsvorlage vom Oktober 2010) begründen diese präzisierende Novellierung damit, dass dadurch die Rechte der Belegschaft effektiver gestaltet werden sollen, „da nur die rechtzeitige Einbindung des BR die Einbindung der AN und damit sachgerechte Lösungen ermöglichen.“

BR muss informiert werden

Der Anspruch auf Informationen vom Betriebsinhaber durch den BR kann mit einer „Leistungsklage“ eingefordert werden. Um ein stattgebendes Urteil durchzusetzen, können „Beugestrafen“ in Form von Geldstrafen so oft beantragt werden, bis das zuständige Vorstands- oder Geschäftsführungsmitglied endlich mit jenen Informationen „herausrückt“, zu denen es verpflichtet ist.

Was nützt aber eine Beugestrafe zur Informationsdurchsetzung gegen einen/eine GeschäftsführerIn, wenn etwa eine Betriebsteilschließung bereits vollzogen wird? Da hilft eine einstweilige Verfügung (EV): Das Gericht kann dem/der BetriebsinhaberIn die Vornahme einer Betriebsänderung untersagen, solange

er/sie den BR oder ZBR nicht ausreichend informiert und ihm Gelegenheit zur Diskussion und zur Erstattung von Alternativvorschlägen gegeben hat.

Höchstgerichtliche Judikatur gibt es bis dato nicht. Der Rechtswissenschaftler Georg E. Kodek, WU Wien, jedoch sieht die Erlassung einer EV zur Sicherung des Informations- und Beratungsanspruchs der Belegschaft als zulässig an (siehe Das Recht der Arbeit/DRdA 2011, Seiten 517 ff).

Vertretung ist wichtig

Die aufgezeigten Rechtsverbesserungen und Durchsetzungsmöglichkeiten der Informations- und Beratungsansprüche zeigen wieder, wie wichtig es für ArbeitnehmerInnen ist, ein kollektives Vertretungsorgan im Betrieb zu haben. Das gilt umso mehr für Klein- und Mittelbetriebe, wo nicht nur die Informationen an die Belegschaft oft **rudimentär** sind, sondern mitunter auch ein autoritärer Führungsstil vorherrscht. Rechtzeitige und vollständige Information ist eine Grundbedingung, um dem Management „auf Augenhöhe“ entgegenzutreten zu können.

Internet:

Mehr Infos unter:

wigit.voegb.at/index.php/Information

Schreiben Sie Ihre Meinung
an den Autor

hannes.schneller@akwien.at

oder die Redaktion

aw@oegb.at

Für eine bessere Welt

Mit den OECD-Leitsätzen gelingt es, soziale Rechte grenzüberschreitend im Konzern und der Güterkette durchzusetzen.

Autorin: Elisabeth Beer

EU & Internationales der AK Wien

Transnationale Unternehmen können durch ihre grenzüberschreitenden Aktivitäten der Kontrolle und Regulierung durch Nationalstaaten entkommen. Und auf der internationalen Ebene fehlt es bis heute an einem verbindlichen globalen Rahmenwerk für die Regulierung von Unternehmen auf den Weltmärkten. Gewerkschaften sind deshalb darauf angewiesen, sich zur Lösung konkreter Probleme auf betrieblicher Ebene auf vorhandene Standards und Initiativen für unternehmerisches Handeln zu berufen. Unter den freiwilligen Verhaltenskodizes für multinationale Unternehmen, welche unter der **Ägide** von internationalen Organisationen¹ seit den 1970er-Jahren für eine Reihe von Problemfeldern verabschiedet wurden, sind die „OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen“ wohl die bedeutendsten. Ihr Beschwerdeverfahren macht sie zu einem interessanten Instrument für internationale Gewerkschaftsarbeit.

137 Beschwerdefälle

So haben die Gewerkschaften in den letzten zehn Jahren 137 Beschwerdefälle bei den sogenannten Nationalen Kontaktpunkten eingereicht. Erfolgreich war die Beschwerde der indonesischen Lebensmittelgewerkschaft gegen die Konzernmutter Nestlé in der Schweiz 2009. Die Gewerkschaft wurde als Partner für KV-Verhandlungen mit ArbeitgeberInnen vor Ort anerkannt. Aber meist führt das Mediationsverfahren nicht zum großen

Durchbruch und die BeschwerdeführerInnen müssen sich damit zufriedengeben, dass eine Verletzung der Leitsätze festgestellt wird. So auch bei der GPA-djp-Beschwerde gegen die überfallsartige Schließung des Novartis-Forschungsstandorts in Wien 2007.

Die OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen sind konkrete Empfehlungen der Regierungen der OECD-Mitgliedsländer und weiterer acht Staaten² an alle multinationalen Unternehmen aus oder in den Unterzeichnerstaaten – damit sind rund 85 Prozent der transnationalen Konzerne weltweit erfasst. Sie beinhalten einen umfangreichen Katalog von Forderungen an Unternehmensführungen: für die Zusammenarbeit mit GeschäftspartnerInnen, den Umgang mit Gewerkschaften, bezüglich Umweltschutz, Korruptionsbekämpfung oder Wahrung von VerbraucherInneninteressen. Die Leitsätze sind von allen beteiligten Parteien – Regierungen, Gewerkschaften, Wirtschaft und einigen NGOs – nach Diskussionen in der OECD angenommen worden. Dies zeichnet sie gegenüber allen anderen Instrumenten aus. 2011 wurden sie überarbeitet; die Gewerkschaften konnten gemeinsam mit NGOs erhebliche Verbesserungen durchsetzen.

Die Staaten haben sich verpflichtet, die Leitsätze bekannt zu machen und ihre Einhaltung zu fördern. Hierzu ha-

ben sie für Beschwerden staatliche Schlichtungsstellen, die Nationalen Kontaktpunkte, einzurichten. Diese können von Gewerkschaften und NGOs genutzt werden, um Verletzungen der Leitsätze mit Unterstützung der Regierungen zu behandeln.

Ein Wohlverhaltensstandard

Für Unternehmen setzen die Leitsätze einen – nicht rechtsverbindlichen – Wohlverhaltensstandard. Die Einhaltung ist aber nicht beliebig, denn die Regierungen müssen bei Beschwerden aktiv werden und darauf hinwirken, dass das betreffende Unternehmen sein Fehlverhalten korrigiert, eine Art Schnittstelle zwischen verbindlich und unverbindlich im sogenannten „soft law“-Bereich. Die multinationalen Unternehmen einschließlich ihrer Zulieferbetriebe haben sich in allen Bereichen ihrer Geschäftstätigkeit an die Leitsätze zu halten. Sie können nicht einzelne Bestimmungen auswählen oder die Leitsätze selbst interpretieren.

Im Kapitel zu Beschäftigung und Sozialpartnerbeziehungen halten die Leitsätze die Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) wie das Gebot der Vereinigungsfreiheit und das Verbot von Kinderarbeit, Zwangsarbeit und Diskriminierung fest. Darüber hinaus beinhalten sie weiterführende Bestimmungen, in denen der ArbeitnehmerInnenvertretung eine große Bedeutung zukommt: Informationspflichten gegenüber und Konsultationen mit Betriebsräten, Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen, ArbeitnehmerInnen-schutzbestimmungen, Unterstützung des

¹ Weitere internationale Unternehmensleitlinien sind die „Dreigliedrige Grundsatzklärung über Multinationale Unternehmen und Sozialpolitik“ der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) und der Global Compact der UNO; ISO 26000 – Leitfaden sozialer Verantwortung von Organisationen.

² Ägypten, Argentinien, Brasilien, Lettland, Litauen, Marokko, Rumänien und Peru



Die OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen sind konkrete Empfehlungen der Regierungen der OECD-Mitgliedsländer und weiterer acht Staaten² an alle multinationalen Unternehmen aus oder in den Unterzeichnerstaaten – damit sind rund 85 Prozent der transnationalen Konzerne weltweit erfasst.

Zustandekommens von wirksamen KV-Regelungen. In Bezug auf Beschäftigungsbedingungen und sozialen Dialog dürfen Standards nicht weniger günstig sein als die von vergleichbaren ArbeitgeberInnen im Gastland. Bei Schließung eines Betriebes oder Massenentlassungen sind zeitgerecht mit Belegschaftsvertretung und Behörden Verhandlungen aufzunehmen, um einvernehmliche Lösungen möglich zu machen.

Die Standards gelten nicht nur für die Kernbelegschaft von Multis, sondern für alle Beschäftigungsformen wie Zeit-, Leih-, Gelegenheits- und indirekte Beschäftigung, auch in der Wertschöpfungskette. Gerade die weltweit tätige Großindustrie arbeitet zusehends mit kleiner Kernbelegschaft und least das Gros des Personals zu schlechteren Arbeitsbedingungen zu. Diese Geschäftspraktik verstößt gegen die Leitsätze!

Menschenrechte aufgenommen

Das Kapitel Menschenrechte ist neu in die Leitsätze aufgenommen worden. Die Unternehmen müssen grundsätzlich Menschenrechte achten. Mit dem Verweis auf Wertschöpfungsketten werden die Multis in die Pflicht genommen, Menschenrechtsverletzungen in den Zulieferbetrieben nicht hinzunehmen, sondern Vorsorgemaßnahmen zu ergreifen.

Wenn Verstöße gegen die Leitsätze vermutet werden, steht der Nationale Kontaktpunkt als Ansprechpartner zur Verfügung³. Beschwerdeführer sind meist Gewerkschaften oder Nichtregierungsorganisationen. So hat beispielsweise die PRO-GE gemeinsam mit Süd-

wind eine von der Textilgewerkschaft aus **Sri Lanka** herangetragene Beschwerde gegen ein österreichisches Unternehmen, das dort produzieren hat lassen, eingebracht. Eine Beschwerde kann formlos per Mail eingereicht werden, zu nennen sind Name sowie Adresse und es ist darzulegen, welche Bestimmungen verletzt wurden. Der Kontaktpunkt setzt sich mit dem Unternehmen in Verbindung, gibt ihm die Gelegenheit, zu den Vorwürfen Stellung zu nehmen und versucht zu vermitteln. Er funktioniert wie eine Schlichtungsstelle und kann eine professionelle Mediatorin bzw. einen Mediator zuziehen. Wird keine einvernehmliche Lösung für das Problem gefunden, verfasst der Kontaktpunkt einen öffentlichen Bericht, in dem er den etwaigen Verstoß gegen die Leitsätze feststellt und Empfehlungen ausspricht, wie dies in Zukunft vermieden werden sollte. Hierbei hofft man, mit dem öffentlichen „Anprangern“ und der damit verbundenen Rufschädigung das Unternehmen dazu zu bringen, in Zukunft die Leitsätze einzuhalten.

Die Arbeit des österreichischen Kontaktpunkts wird durch einen Lenkungsausschuss unterstützt, in dem Arbeiterkammer und ÖGB stimmberechtigte Mitglieder sind. Die Leitsätze sind meist nur Bestandteil einer Strategie, um einen Missstand zu bekämpfen. Es sollte also eine umfassende Strategie entwickelt werden, die zum Beispiel auch rechtliche Schritte, Thematisierung in anderen Gre-

mien (Betriebsrat, Aufsichtsrat) oder Presse- und Öffentlichkeitsarbeit enthalten kann. Oft ist es sinnvoll, zunächst Vertraulichkeit zu wahren und sich den Gang an die Öffentlichkeit vorzubehalten, falls das Unternehmen anders nicht reagiert.

Wichtiger Orientierungsrahmen

Die OECD-Leitsätze werden meist angerufen, wenn Konzerntöchter oder deren Zulieferbetriebe im Ausland die ArbeitnehmerInnenrechte verletzen. Mit konkreten Beschwerden kann auf die Missstände bei Arbeitsbedingungen in Ländern mit weniger entwickelten Rechtssystemen aufmerksam gemacht und gemeinsam um Verbesserungen gekämpft werden. Aber auch jenseits von aktuellen Konflikten sind die OECD-Leitsätze ein wichtiger Referenz- und Orientierungsrahmen, wenn z. B. im Unternehmen europäische oder internationale Rahmenabkommen verhandelt werden.

Internet:

Österreichischer Nationaler Kontaktpunkt:
www.oecd-leitsaetze.at

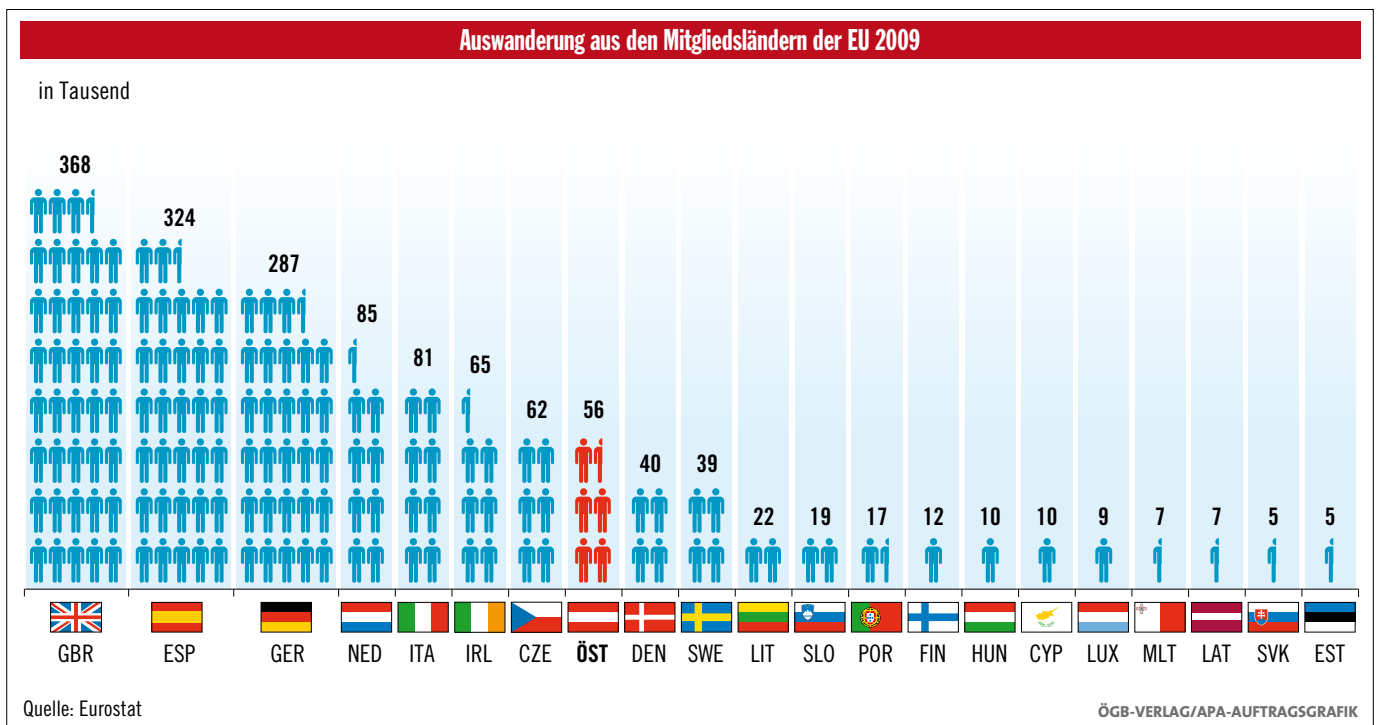
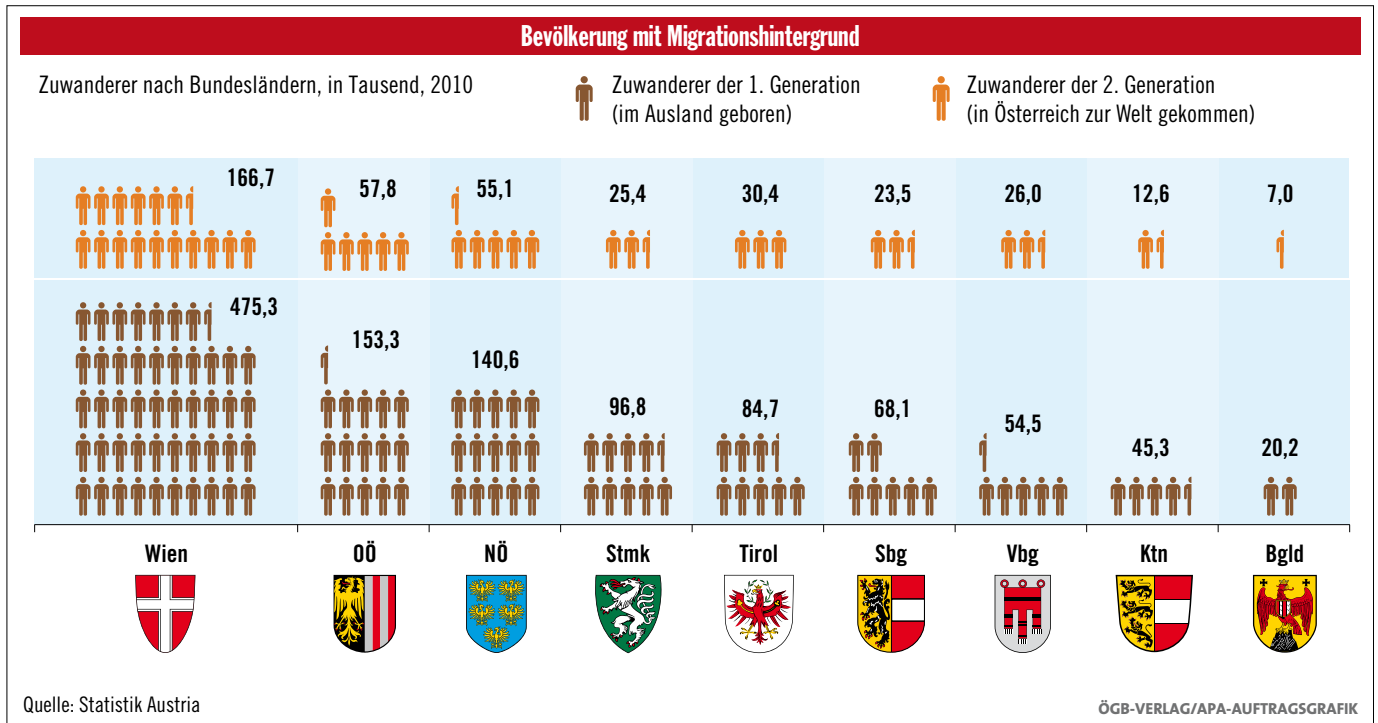
Die OECD-Leitsätze
für multinationale Unternehmen:
tinyurl.com/6rcpv3q

Schreiben Sie Ihre Meinung
an die Autorin
elisabeth.beer@akwien.at
oder die Redaktion
aw@oegb.at

³ Der Österreichische Nationale Kontaktpunkt ist im Bundesministerium für Wirtschaft, Jugend und Familie angesiedelt: www.oecd-leitsaetze.at bzw. Kontakt: post@c25.bmwfj.gv.at

Zahlen, Daten, Fakten

Aktuelle Statistiken zur Bevölkerung mit Migrationshintergrund und zur Auswanderung aus EU-Mitgliedsstaaten.



| Bevölkerung mit Migrationshintergrund 2010 im Überblick | | | | |
|--|------------------------------------|-----------------------|---------------|----------|
| | Bevölkerung in Privathaushalten | Migrationshintergrund | | |
| | | Zuwanderer der | | zusammen |
| | | 1. Generation | 2. Generation | |
| in 1.000 | | | | |
| Insgesamt | 8.283,2 | 1.138,7 | 404,6 | 1.543,3 |
| Geburtsland der Eltern¹ | | | | |
| Österreich | 6.739,9 | – | – | – |
| EU-Land (ohne Österreich) | 515,4 | 411,9 | 103,5 | 515,4 |
| Nicht EU-Land | 1.027,9 | 726,8 | 301,1 | 1.027,9 |
| dar.: Ex-Jugoslawien | 507,1 | 361 | 146 | 507,1 |
| Türkei | 263 | 163,9 | 99,1 | 263 |
| Staatsangehörigkeit | | | | |
| Österreich | 7.402,6 | 429,6 | 282,3 | 711,9 |
| EU-Land (ohne Österreich) | 331 | 278 | 25,7 | 303,8 |
| Nicht EU-Land | 549,6 | 431,1 | 96,5 | 527,6 |
| dar.: Ex-Jugoslawien | 289,8 | 221,3 | 57 | 278,4 |
| Türkei | 112,8 | 88 | 21,8 | 109,8 |
| Geburtsland | | | | |
| Österreich | 7.039,8 | – | 404,6 | 404,6 |
| EU-Land (ohne Österreich) | 494,4 | 420,3 | – | 420,3 |
| Nicht EU-Land | 749 | 718,4 | – | 718,4 |
| dar.: Ex-Jugoslawien | 361,9 | 356,2 | – | 356,2 |
| Türkei | 163,5 | 162,2 | – | 162,2 |
| Jahr der Zuwanderung | | | | |
| in Österreich geboren | 7.039,8 | – | 404,6 | 404,6 |
| vor 1980 | 252,4 | 198 | – | 198 |
| 1980 bis 1989 | 180,6 | 171,5 | – | 171,5 |
| 1990 bis 1999 | 361 | 345,9 | – | 345,9 |
| 1999 bis 2002 | 449,4 | 423,4 | – | 423,4 |
| nach 2002 | 334,4 | 314,9 | – | 314,9 |
| Alter, Geschlecht | | | | |
| Männer | 4.047,7 | 532,4 | 213 | 745,5 |
| unter 15 Jahren | 634,4 | 26 | 109,8 | 135,8 |
| 15 bis 29 Jahre | 791,3 | 111,5 | 52,7 | 164,2 |
| 30 bis 44 Jahre | 909,1 | 168,3 | 23,2 | 191,5 |
| 45 bis 59 Jahre | 891,9 | 143 | 13,5 | 156,4 |
| 60 Jahre und älter | 821 | 83,6 | 13,8 | 97,5 |
| Frauen | 4.235,5 | 606,3 | 191,5 | 797,8 |
| unter 15 Jahren | 603,9 | 25,4 | 100,4 | 125,9 |
| 15 bis 29 Jahre | 774,3 | 122,9 | 42,6 | 165,4 |
| 30 bis 44 Jahre | 908,5 | 206,2 | 20,1 | 226,4 |
| 45 bis 59 Jahre | 899,8 | 143,7 | 12,6 | 156,3 |
| 60 Jahre und älter | 1.049,1 | 108,1 | 15,9 | 123,9 |

Quelle: STATISTIK AUSTRIA, Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung 2010

Bevölkerung in Privathaushalten. Von Personen mit Migrationshintergrund wurden beide Elternteile im Ausland geboren, wobei Angehörige der Ersten Generation selbst im Ausland geboren wurden und Personen der Zweiten Generation in Österreich zur Welt gekommen sind. –¹⁾ „Österreich“ bedeutet, mindestens ein Elternteil wurde im Inland geboren.

Feiern und fordern

Am 8. März wurde der 101. internationale Frauentag begangen – es ist wieder einmal an der Zeit, Bilanz zu ziehen.

Autorin: **Astrid Fadler**
Freie Journalistin

Frauen haben schon viel erreicht, doch – auch wenn es manche vielleicht nicht mehr hören können – es gibt noch einiges zu tun: Die Einkommensschere klafft in Österreich nach wie vor weit auseinander und Frauen in Führungspositionen sind alles andere als alltäglich. 1918 erhielten Frauen in Österreich das allgemeine Wahlrecht, das die Sozialdemokraten im Übrigen 1892 als einzige Partei in ihr Programm aufgenommen hatten. Am 4. März 1919 zogen die ersten acht weiblichen Nationalratsabgeordneten ins Parlament ein, sieben Sozialdemokratinnen und die christlich-soziale Hildegard Burjan. Bis 1975 stieg der Frauenanteil im Hohen Haus nie über 6,7 Prozent, danach kletterte er immerhin auf fast ein Drittel, von halbe-halbe ist aber auch dort selbst heute noch keine Spur (derzeit: 27,87 Prozent).

Es muss noch viel getan werden, doch angesichts der bisherigen positiven Veränderungen für Frauen in der Arbeitswelt gibt es auch am heurigen 101. Weltfrauentag sehr wohl einiges zu feiern – selbst wenn das meiste davon für viele schon selbstverständlich ist.

Wichtige Meilensteine

- 1919** Erstes Betriebsratsgesetz
- 1921** Erster weiblicher Betriebsratsobmann: **Rosa Jochmann** (1901–1994)
- 1951** Erster Kongress der ÖGB-Frauen, **Wilhelmine Moik** wird zur Vorsitzenden gewählt.

1953 Das von der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) 1951 in Genf beschlossene Übereinkommen „Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit“ wird vom österreichischen Parlament ratifiziert.

1960 Einführung des Karenzgeldes

1969 Generelles Nachtarbeitsverbot für Frauen mit Ausnahmen für einige Branchen und Schichtbetriebe

1974 Ausweitung des Mutterschutzes auf jeweils acht Wochen vor und nach der Geburt, erhöhtes Karenzgeld für AlleinerzieherInnen

1977 Pflegefreistellung im Ausmaß von maximal einer Woche pro Jahr

1979 Gleichbehandlungsgesetz (GIBG); der wichtigste Impuls dazu entstand 1975, als die UN das Internationale Jahrzehnt der Frauen ausriefen.

1979 Einrichtung der Gleichbehandlungskommission, die bis zum neuen Gleichbehandlungsgesetz 2004 ausschließlich für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern zuständig war.

1989 Elternkarenzurlaubsgesetz – Karenz für Väter

1990 Einrichtung der Gleichbehandlungsanwaltschaft

1993 Bundes-Gleichbehandlungsgesetz für den öffentlichen Dienst, Diskriminierungsverbote betreffend erweitert

2002 Abfertigung neu: Auf Druck der ÖGB-Frauen werden Zeiten des Kindergeldbezugs ebenso wie Präsenz- und Zivildienst als Beitragszeit bei der Abfertigung angerechnet.

INFO & NEWS

Was tun bei Diskriminierung?

Die Zuständigkeit der Gleichbehandlungsanwaltschaft ist entsprechend dem Gleichbehandlungsgesetz in drei Bereiche unterteilt. Die Anwältinnen für Teil 1 des GIBG unterstützen von Diskriminierung bzw. Belästigung betroffene Personen bei Verhandlungen mit dem/der ArbeitgeberIn, informieren über die rechtlichen Mittel und unterstützen bei Beschwerden an die Gleichbehandlungskommission. Neben der Anwaltschaft in Wien gibt es noch vier Regionalbüros. Die Beratung ist vertraulich und kostenlos. Alle zwei Jahre verfasst die Gleichbehandlungsanwaltschaft einen Bericht: 2009 hat die sie 3.455 Anfragen und Beratungen zu Teil 1 des GIBG behandelt.

Die Gleichbehandlungskommission ist den Arbeits- und Sozialgerichten sowie den Zivilgerichten zur Seite gestellt. Sie besteht aus drei Senaten, wobei der Senat I für Gleichbehandlung von Frauen und Männern zuständig ist. Von Diskriminierung betroffene Personen (ArbeitnehmerInnen, Betriebsrätinnen/Betriebsräte, ArbeitgeberInnen etc.), die Anwaltschaft für Gleichbehandlung oder eine im jeweiligen Senat der Kommission vertretene Interessenvertretung können von der Kommission prüfen lassen, ob im jeweiligen Fall Diskriminierung vorliegt. Die Bundes-Gleichbehandlungskommission bei der Bundesministerin für Frauen und Öffentlichen Dienst im Bundeskanzleramt ist eine besondere Verwaltungseinrichtung des Bundes, die wegen Diskriminierungen im Zusammenhang mit einem Dienstverhältnis zum Bund angerufen werden kann.

In Stelleninseraten ist der Mindestlohn laut Kollektivvertrag für den ausgeschriebenen Job anzuführen – und auch die etwaige Bereitschaft zur „Überzahlung“. Bis 1. Jänner 2012 galt eine Übergangsfrist, während der Zuwiderhandeln nicht bestraft wurde. Ab heuer müssen Unternehmen eine Verwaltungsstrafe zahlen, wenn diese Angaben nicht erfolgen.



2002 Entsprechend dem GIBG wird das Nachtarbeitsverbot für Frauen aufgehoben.

2004 Neues Gleichbehandlungsgesetz gemäß EU-Richtlinie; das GIBG umfasst damit drei Teilbereiche: 1. Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt, 2. Gleichbehandlung in Bezug auf Alter, Weltanschauung, ethnische Zugehörigkeit, Religion und sexuelle Orientierung in der Arbeitswelt, 3. Gleichbehandlung ohne Unterschied des Geschlechts oder der ethnischen Zugehörigkeit in sonstigen Bereichen.

2004 Einführung der Elternteilzeit

2005 Pensionsharmonisierung: Anrechnung der Kindererziehungszeiten als Beitragszeiten für die ersten vier Jahre ab Geburt des Kindes

2008 Mehrarbeitszuschlag von 25 Prozent für Teilzeitbeschäftigte (Teilzeitquote bei Frauen 2008: 41,5 Prozent)

Strafe muss sein

Exakt eine Woche vor dem 100. Weltfrauentag 2011 trat das neue österreichische Gleichbehandlungsgesetz in Kraft.

Die wichtigsten Neuerungen: Seit 2011 müssen Firmen Durchschnittseinkommen von Frauen und Männern in Einkommensberichten offenlegen. Anfangs waren dazu nur Unternehmen mit mehr als 1.000 MitarbeiterInnen verpflichtet, in einem Stufenplan bis 2014 müssen die Berichte auch von kleineren Betrieben erstellt werden.

Außerdem: In Stelleninseraten ist der Mindestlohn laut Kollektivvertrag für den ausgeschriebenen Job anzuführen – und auch die etwaige Bereitschaft zur „Überzahlung“. Bis 1. Jänner 2012 galt eine Übergangsfrist, während der Zuwiderhandeln nicht bestraft wurde.

Ab heuer müssen Unternehmen – nach einmaliger Verwarnung – eine Verwaltungsstrafe zahlen, wenn diese Angaben nicht erfolgen. „In diesem Zusammenhang wurde deutlich“, so ÖGB-Bundesfrauenvorsitzende Brigitte Ruprecht, „dass uns Freiwilligkeit nicht weiter bringt. Wir haben kontinuierlich die wichtigsten Print-Medien beobachtet – und diese neue Regelung wird erst seit heuer vom Großteil der Unternehmen eingehalten, weil jetzt gestraft wird.“

Angesichts einer Einkommensschere von 31,1 Prozent, neun Prozent Frauenanteil in Aufsichtsräten und nur 4,6 Prozent weiblichen Geschäftsführerinnen fordern die ÖGB-Frauen unter anderem erzwingbare Betriebsvereinbarungen zur Frauenförderung.

Die Vergabe von Wirtschaftsförderungen sollte an nachweisliche Frauenförderung im Betrieb gekoppelt werden, fordert Brigitte Ruprecht: „Quotenregelungen wurden sogar im konservativ regierten Norwegen mit nur einem Jahr Übergangsfrist eingeführt! Mit einem Frauenanteil von 39 Prozent in Führungsgremien ist es derzeit europäischer Spitzenreiter.“

Auch im katholischen Spanien gibt es Quoten, dadurch lag der Frauenanteil in Aufsichts- und Verwaltungsräten be-

reits 2010 mit zehn Prozent über dem von Österreich.

Hände weg von den Pensionen

Solange Frauen im Berufsleben benachteiligt sind, werden die ÖGB-Frauen gegen eine vorzeitige Angleichung des Pensionsalters für Frauen kämpfen. Im Rahmen des ÖGB-Bundesfrauenvorstandes wurde daher eine gemeinsame Resolution beschlossen, in der maßgebliche Fakten gegen eine vorzeitige Angleichung des Eintrittsalters aufgezeigt und angebliche Vorteile entkräftet werden. Unter dem Motto „Gleichstellung darf nicht beim Pensionsalter beginnen“ starteten die PRO-GE-Frauen Ende Dezember eine Petition gegen eine vorgezogene Anhebung des gesetzlichen Pensionsantrittsalters für Frauen. Mehr als 8.000 Personen haben unterschrieben. Am 9. Februar übergaben die PRO-GE-Frauen die gesammelten Unterschriften im Parlament an Nationalratspräsidentin Barbara Prammer. Durch die Unterstützung der beiden Nationalrätinnen Heidrun Silhavy und Gisela Wurm wird die Forderung der PRO-GE-Frauen nun als **parlamentarische Petition** eingebracht.

Internet:

Infos zu 100 Jahren Frauentag:
tinyurl.com/65fmbur

Schreiben Sie Ihre Meinung
an die Autorin
aon.912545008@aon.at
oder die Redaktion
aw@oegb.at

Nicht das Ende der Geschichte

Das Sparpaket sichert Wachstum und Beschäftigung, enthält aber unnötige Härten. Der ÖGB fordert eine Entschärfung – sowie Vermögens- und Erbschaftssteuer.

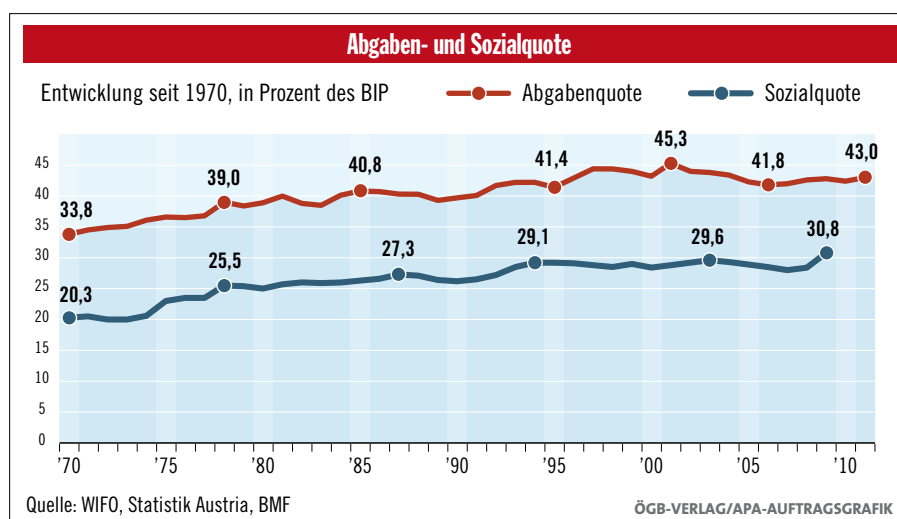
Autoren: Bernhard Achitz, Florian Kräftner

Leitender Sekretär des ÖGB, ÖGB-Redakteur

Der ÖGB hat immer anerkannt, dass eine Konsolidierung der Staatsfinanzen notwendig ist. Über das Wie kann man natürlich streiten – man muss sogar, wenn man nicht hinnehmen will, dass die ArbeitnehmerInnen die Zeche zahlen für die Folgen einer Krise, die sie nicht verursacht haben. Der Anstieg der Staatsschulden in Österreich wie auch in der EU ist eine direkte Folge der von Banken und Finanzmärkten ausgelösten Wirtschaftskrise. Er ist hingegen nicht auf eine unfinanzierbare Ausweitung des Sozialstaats zurückzuführen (siehe Grafik). Wir haben nicht über unsere Verhältnisse gelebt. Entgegen der gängigen Fehleinschätzung haben sich die Sozialausgaben im Verhältnis zur Wirtschaftsleistung seit Mitte der 1990er-Jahre relativ stabil entwickelt.

Höherer Beitrag für Grundbesitzer

Die Abhängigkeit von den Finanzmärkten soll nun mit sinkender Neuverschuldung und Schuldenquote reduziert werden, um den Staat so aufzustellen, dass auch künftig die Möglichkeit besteht, zielgerichtet zu investieren und Bereiche zu fördern, die Österreichs Platz als eines der sozialsten, wohlhabendsten und erfolgreichsten Länder der Welt sichern. Wenn das Sparpaket – von der Regierung Stabilitätspaket genannt – nun auch einnahmenseitige Maßnahmen enthält, die UnternehmerInnen, GrundbesitzerInnen und BesserverdienerInnen einen höheren Beitrag abverlangen, wie die Besteuerung



von Immobilienvermögenszuwachs, ist das gerecht. Denn künftig müssen dadurch jene einen Beitrag leisten, die Vermögen haben, und denen dieses durch steuerfinanzierte Bankenrettungspakete gerettet wurde. Außerdem ist es nachhaltig, denn Maßnahmen, die die Vermögenden betreffen, wirken sich nicht negativ auf Wachstum und Beschäftigung aus. Bei einer Erhöhung der Massensteuern wie der Mehrwertsteuer wäre das Gegenteil der Fall gewesen. Das hätte nämlich die untersten Einkommensschichten überproportional getroffen, die im Gegensatz zu den Reichen einen Großteil ihres Einkommens sofort wieder ausgeben müssen. Was man bei ihnen kürzt, wirkt sich direkt auf die Inlandsnachfrage aus und bremst das Wirtschaftswachstum.

Dazu kommen Kürzungen bei der Wirtschaftsförderung, Bekämpfung der Steuerhinterziehung und (zu kleine) Korrekturen bei der Gruppenbesteuerung.

Die Bäuerinnen und Bauern werden künftig Mineralölsteuer für ihre Traktoren zahlen müssen. Und schon vor diesem Sparpaket hat die Regierung Wichtiges wie die Bankenabgabe beschlossen, die sich in den kommenden Jahren auf das Budget auswirken wird.

Finanzsteuern: Umsetzung offen

Auf weitere Forderungen des ÖGB, zum Beispiel Vermögens-, Erbschafts- und Schenkungssteuer, ist die Regierung nicht eingegangen – die Schieflage im Steuersystem bleibt aufrecht: Arbeit ist deutlich überbelastet, Vermögen wird verschont. Bei anderen Maßnahmen, die ins Sparpaket eingerechnet wurden, steht in den Sternen, ob sie jemals umgesetzt werden, etwa bei der Abgeltungssteuer für Menschen, die ihr Schwarzgeld in die Schweiz transferiert haben und die erst bilateral ausgehandelt werden muss, oder bei der

Bei anderen Maßnahmen, die ins Sparpaket eingerechnet wurden, steht in den Sternen, ob sie jemals umgesetzt werden, etwa bei der Abgeltungssteuer für Menschen, die ihr Schwarzgeld in die Schweiz transferiert haben und die erst bilateral ausgehandelt werden muss, oder bei der Finanztransaktionssteuer.



Finanztransaktionssteuer. Der ÖGB wird weiterhin Druck machen, dass letztere in Österreich jedenfalls eingeführt wird, auch wenn die wünschenswerte EU-weite Umsetzung nicht kommen sollte.

Gesetzliches Pensionsalter bleibt

Ein Pluspunkt: Die Regierung verzichtet darauf, das gesetzliche Pensionsantrittsalter hinaufzusetzen. Vor allem eine vorzeitige Angleichung des Antrittsalters der Frauen an das der Männer wurde heftig diskutiert. Letztendlich ist die Regierung aber einigen Forderungen gefolgt, die die Sozialpartner 2011 im Papier von Bad Ischl aufgestellt haben: Statt des gesetzlichen soll das faktische Antrittsalter hinaufgesetzt werden. Im Vordergrund stehen dabei Maßnahmen, die dafür sorgen, dass die Menschen länger gesund und arbeitsfähig bleiben. Die Regierung hält aber im Gegensatz zu den Vorschlägen der Sozialpartner auch Leistungsverlechterungen für notwendig. So sollen etwa Menschen, die ihre Tätigkeit, die sie in zehn der letzten 15 Jahre ausgeübt haben, nicht mehr ausüben können, erst mit 60 – also um drei Jahre später als derzeit – in Pension gehen dürfen. Faktisch werden sie dadurch in die Arbeitslosigkeit gedrängt; vor allem Frauen werden (wegen der Partnereinkommensanrechnung bei der Notstandshilfe) komplett ohne eigenes Einkommen dastehen. Auch die Zugangsvoraussetzungen für die Korridorpension und für die Hacklerregelung (Pension bei langer Versicherungszeit) sollen erschwert werden, sprich: Mehr Beitragsjahre werden notwendig sein. Der ÖGB wird sich diese Punkte betreffend in den parlamenta-

rischen Prozess einbringen und Druck ausüben, damit die Verschlechterungen aus dem Paket genommen werden.

Für mehr Gerechtigkeit soll eine Erhöhung der Versicherungsbeiträge der Selbstständigen sowie der Bäuerinnen und Bauern sorgen; allerdings werden die auch zukünftig noch unter den Beiträgen der ASVG-Versicherten liegen. Zu kurz kommen hingegen Maßnahmen, mit denen die UnternehmerInnen in die Pflicht genommen werden: Für sie wäre ein Malus notwendig, wenn sie ältere ArbeitnehmerInnen kündigen, und ein Bonus, wenn sie diese weiterbeschäftigen.

Eine Art Malus wird es hingegen erstmals für ArbeitgeberInnen geben, die ihr Unternehmerrisiko auf die Sozialversicherung abwälzen, indem sie ArbeitnehmerInnen zwischendurch auf die Straße setzen, wenn die Auftragslage vorübergehend schlecht ausfällt. Sie müssen pro Kündigung bzw. einvernehmlicher Auflösung künftig 110 Euro als „Auflösungsabgabe“ zahlen. Die Schattenseite: Die Hälfte davon soll die Wirtschaft in Form von Lohnsubventionen für schwer Vermittelbare zurückbekommen.

Positiv bewertet der ÖGB weitere Offensivmaßnahmen in den Bereichen Arbeitsmarkt, Bildung und Pflege. Dadurch werden zusätzliche Spielräume und Akzente für die aktive Arbeitsmarktpolitik geschaffen. Eine Verbesserung ist auch, dass die Altersteilzeit jetzt bis zum gesetzlichen Pensionsantrittsalter möglich ist und nicht nur bis zum Antrittsalter der Korridorpension. Allerdings sollten nach der ursprünglichen Regierungsvorlage viele durch den Wegfall der Blockvariante überhaupt nicht mehr in

Altersteilzeit gehen können, weil die dann überbleibende kontinuierliche Variante von vielen ArbeitgeberInnen nicht bewilligt wird. Das wurde aber nach heftiger Kritik von ÖGB und AK korrigiert; nun soll die Blockvariante bestehen bleiben, wenn im Unternehmen eine Ersatzkraft eingestellt wird.

Vermögenssteuer weiter gefordert

Abschließend muss noch gesagt sein: Dieses Paket ist nicht das Ende der Geschichte. Der Beschluss im Nationalrat ist für März geplant, bis dahin wird der ÖGB Druck ausüben, damit die eine oder andere Härte aus dem Stabilitätspaket verschwindet. Dass kleine Änderungen noch möglich sind, zeigt die Tatsache, dass das ursprünglich geplante Diversion-statt-Strafe-Modell bei Korruption wieder zurückgezogen wurde. Es besteht also Hoffnung. Die Forderung nach einem gerechten Steueranteil der Vermögenden und nach einer Entlastung der Arbeit bleibt selbstverständlich aufrecht, auch wenn der Konsolidierungsbedarf jetzt auch ohne diese Punkte erreicht werden sollte.

Internet:

Die ÖGB-Stellungnahme zum Stabilitätspaket zum Download:

tinyurl.com/7fbzwwf

Schreiben Sie Ihre Meinung an die Autoren
grundsatz@oegb.at
florian.kraeftner@gmx.at
 oder die Redaktion
aw@oegb.at

Deine Ideen sind gefragt

Der Debattierclub als Methode, um Ideen für Gesellschaft und Wirtschaft zu argumentieren.

Autor: Johannes Lindner

*Wirtschaftspädagoge an der Schumpeter
Handelsakademie*

Was ist mir wichtig? Welche Werte, welche ethischen Grundsätze machen mich aus? Wofür stehe ich? Wofür nicht? – Und warum? Mit diesen Grundsatzfragen trifft Christine Meusburger in ihrem Beitrag zum Handbuch „Misch dich ein – der Debattierclub“ genau den Kern. Es geht darum, dass Jugendliche – die in Österreich bereits mit 16 Jahren wählen dürfen – nicht zu jung sind, sich ihre eigene Meinung zu bilden. Mithilfe der Methode „Debattierclub“ wird hier gezeigt, wie junge Erwachsene Schritt für Schritt lernen, ihre eigene Meinung zu vertreten, zu argumentieren, anderen zuzuhören und über das Gesagte zu reflektieren – wertschätzend und ohne zu urteilen. Der

Debattierclubzyklus „Misch dich ein“ bietet LehrerInnen und Jugendlichen die Möglichkeit, an Debatten teilzunehmen, und möchte dazu inspirieren, einen Debattierclub an der eigenen Schule zu gründen bzw. die Methode – in höheren Jahrgängen – ein paar Mal einzusetzen. Demokratische Prozesse und Werte kann man nicht auswendig lernen. Ihre Entfaltung benötigt eine Mischung aus Zuhören, überzeugender Argumentation und der Bereitschaft aufeinander einzugehen. Mit dem Debattierclub gibt es ein spannendes Format, das sich einerseits eines strittigen Gesellschafts- und Wirtschaftsthemas annimmt, ohne die Antwort im Unterricht vorzugeben; andererseits bietet es auch die Möglichkeit, in einer Gruppe – einem Haus – eine Idee für die Lösung des Problems zu formulieren, die von anderen wiederum hinterfragt werden soll.

BUCHTIPP

Damit die Implementierung eines Debattierclubs einfacher gelingt, wurde das Handbuch „**Lindner u. a.: Misch dich ein – der Debattierclub, IFTE/KPH Wien/Krems 2011**“ erarbeitet. Das Handbuch präsentiert einen inhaltlichen Leitfaden, 20 Themengebiete mit 75 Debattenfragen und einen umfangreichen Übungsteil. Bestellung gegen eine Schutzgebühr von 10,- Euro bei cafe@frischzelle.cc.

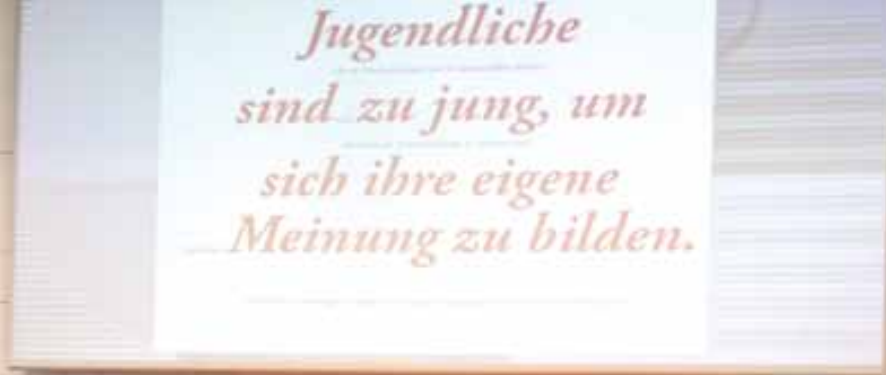
Zum Thema „Ökonomische Bildung zwischen Status quo und Zukunftsorientierung“ fand das 9. VWL-Perspektiven-Seminar – in langjähriger Kooperation mit dem Arbeitswelt und Schule-Projekt der AK Wien und des ÖGB, der OeNB, ifte.at und der KPH Wien/Krems – statt. Im Zentrum stand der Diskurs über die zentralen Themen der ökonomischen Bildung unter der Perspektive eines selbstreflektierten Handelns mündiger StaatsbürgerInnen.

75 LehrerInnen, 250 SchülerInnen

Am dritten Tag des Seminars debattierten 75 LehrerInnen und 250 SchülerInnen in mehreren Runden über Themen wie etwa die Möglichkeiten der demokratischen Partizipation von Kindern oder die Qualitätskriterien von Wirtschaftsordnungen. Die SchülerInnen waren eingeladen einen Artikel über ihr Verständnis von Mündigkeit zu verfassen. In das Finale kamen die drei Artikel von Luca Pani, Valentin Mayerhofer und Valentin Vertneg. Den Artikel von Luca Pani möchte ich Ihnen hier vorstellen:



Es geht darum, dass Jugendliche – die in Österreich bereits mit 16 Jahren wählen dürfen – nicht zu jung sind, sich ihre eigene Meinung zu bilden.



Zum Thema „Ökonomische Bildung zwischen Status quo und Zukunftsorientierung“ fand das 9. VWL-Perspektiven-Seminar – in langjähriger Kooperation mit dem Arbeitswelt und Schule-Projekt der AK Wien und des ÖGB, der OeNB, ifte.at und der KPH Wien/Krems – statt.

Mündige/r StaatsbürgerIn – wie?

Autor: Luca Pani
Schumpeter BHAK & BHAS

Ein/e mündige/r StaatsbürgerIn sein, was heißt das für mich? Nun ja, auf den ersten Blick eine nicht allzu komplexe, jedoch sehr weitläufige Frage und vor allem ein Thema vieler Diskussionen im heutigen Wirtschafts- und Sozialbereich. Neue BürgerInnen sind gefragt, BürgerInnen, die bereit sind, ihr Weltbild selbst zu gestalten und es nicht aus dem Fernsehen zu lernen, oder es eins zu eins von jemand anderem zu übernehmen. Doch dies ist kein leichtes Unterfangen. Denn wie kann ich mir meine eigene Meinung bilden, wenn ich ständig und von allen Seiten mit Informationen regelrecht überschüttet werde? Täglich bekommt man politische sowie gesellschaftliche Ansichten und Veränderungen vorgesetzt und ebenso viele verschiedene Meinungen, die sich über diese Themen aussprechen. Wie soll man da den Überblick behalten?

Zuallererst ist es meiner Meinung nach wichtig, Kind zu sein. Denn eines der Attribute, denen ich am meisten Bedeutung zumesse und die ein/e mündige/r StaatsbürgerIn aufweisen sollte, ist Neugier. Mit Neugier kann man Berge versetzen, denn schon mit dem kleinen Wörtchen „warum“ wird es entschieden einfacher, sich seine eigene Meinung zu bilden, und man hat schon einen großen Schritt nach vorn getan. Allerdings genügt es keinesfalls, einer Debatte zum Thema Politik in Österreich vor dem Fernseher beizuwohnen und danach den gesamten Inhalt der

Diskussion zu übernehmen. Denn was wirklich wichtig ist, und somit kommen wir zur zweiten Eigenschaft, die man an den Tag legen sollte, ist Mut, Informationen zu hinterfragen.

Hinterfragung hat Wert

Die Hinterfragung eines soeben gesehenen bzw. gelernten Inhaltes hat einen großen Wert. Sie hilft dabei, das soeben Gelernte zu sortieren und dabei Unwichtiges auszusondern. Problematisch wird es nur, wenn dieser Mut auf Ablehnung stößt, denn nicht alle Menschen können mit FreidenkerInnen umgehen. Trotzdem sollte man während dieses Prozesses nicht die/der Einzige sein, die/der einer kritischen Betrachtung ausgesetzt ist – auch man selbst sollte diese an den Tag legen, denn nur so kann man zwischen wichtig und unwichtig unterscheiden, was ein großer Punkt ist. Denn während diesen Aktionen fängt man an, sich ernsthaft mit einem Thema auseinanderzusetzen und nachzudenken.

Doch eines der Dinge, denen ich persönlich am meisten Bedeutung zumesse, ist der eigene Standpunkt, den man in dieser Welt einnehmen sollte. Was hat es für einen Sinn, eine eigene Meinung zu haben, ohne sie vertreten zu können? Ohne das Wissen, was genau man mit ihr bezwecken und wie man es anpacken will, ist sie relativ nutzlos. Wenn man nun mit einer eigenen Meinung vor dem Fernseher sitzt und sich eine Debatte zum Thema Politik in Österreich ansieht, ändert das nicht wirklich etwas. Man muss seine Ansichten anderen Leuten verständlich

und nachvollziehbar näherbringen, wie auch immer man dies tun möchte. Sei es bei einem Essen mit Arbeitskolleginnen und -kollegen oder in einem Debattierclub, denn erst das bringt Leute zum Nachdenken und gibt auch ihnen Anlass, sich ihre eigenständige Meinung zu bilden.

Man sieht, um ein/e mündige/r BürgerIn zu werden, genügt es, eben das werden zu wollen. Es gibt genug Mittel und Wege, um dieses Ziel zu erreichen. Ergo ist Eigeninitiative das Schlagwort überhaupt, wenn es um dieses Thema geht. Wer sie an den Tag legt, hat im Nullkommanix sein Ziel erreicht. Mit Eigeninitiative kann man den Alltag im Handumdrehen meistern und ist jedem Problem gewachsen. Sie ist auch das, was UnternehmerInnen auszeichnet, denn ohne sie wären diese wohl nie dazu fähig gewesen, ein eigenständiges Unternehmen zu gründen und es zu leiten.

Sich einmischen, über ein Thema reden, einen Standpunkt vertreten und vor allem nachdenken, das ist es, was meiner Meinung nach zählt und was die Welt verändern und verbessern kann. Man muss es nur wollen.

Internet:

Website zum VWL-Perspektiven-Seminar und zum Debattierclubzyklus:
www.ifte.at

Schreiben Sie Ihre Meinung an den Veranstalter Johannes Lindner
entrepreneurship@gmx.at
oder die Redaktion
aw@oegb.at

Ägide: Schirmherrschaft, Leitung (Seite 36)

Arbeits- und Sozialrechts-Änderungsgesetz (ASRÄG): Anfang 1998 in Kraft getretenes Gesetz, mit dem rund 15 Gesetze abgeändert wurden, unter anderem erfolgte dadurch eine Neuformulierung des Dienstnehmerbegriffs. (Seite 25)

Betriebsänderung: wenn ein Betrieb oder Betriebsteil stillgelegt, eingeschränkt oder mit einem anderen Betrieb zusammengeschlossen wird, wenn ein Betrieb aufgespalten wird, der Betriebszweck oder die Betriebsorganisation geändert oder grundlegend neue Arbeitsmethoden eingeführt werden. (Seite 35)

Betriebsübergang: Wechsel des Inhabers oder Pächters eines Betriebes oder Betriebsteils durch eine rechtsverbindliche Vereinbarung. Die entsprechenden europarechtlichen Richtlinien aus den Jahren 1977 und 2001 haben zu einer weitgehenden Vereinheitlichung dieses Begriffs im gesamten Rechtsraum der EU geführt und zu einer Angleichung der einzelnen nationalen Rechtsvorschriften, welche die Rechte und Pflichten von ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen bei einem Betriebsübergang regeln. (Seite 35)

Dotcom-Blase: Von den Medien kreierter Begriff für die im März 2000 geplatze Spekulationsblase, wovon vor allem die sogenannten Dotcom-Unternehmen der New Economy betroffen waren. Die Dotcom-Blase war durch zahllose Firmengründungen und einen wahren Boom infolge der starken Verbreitung von Computern, Internet und Handys Mitte der 1990er-Jahre entstanden. (Seite 16)

Drittmittel: Jene Anteile an der Finanzierung von konkreten Forschungsvorhaben von Universitäten, die nicht aus dem Etat des zuständigen Ministeriums stammen (diese Mittel sind die Erstmittel). Der Begriff Drittmittel bezeichnete ursprünglich alle finanziellen Zuwendungen, die durch Dritte außerhalb der Beziehung ForscherIn – Universität erfolgten. Teilweise wird heute unterschieden zwischen Zweitmitteln (Forschungsfinanzierungen durch öffentliche Einrichtungen) und aus der Privatwirtschaft kommenden Drittmitteln. Hier besteht zum Teil das Risiko von Einflussnahme durch GeldgeberInnen, die etwa aus der Industrie kommen. Die meisten Universitäten haben bereits eigene MitarbeiterInnen zum Akquirieren von Drittmitteln. (Seite 25)

Europäischer Gerichtshof für Menschenrechte (EGMR, auch EuGHMR): auf Grundlage der 1953 in Kraft getretenen Europäischen Menschenrechtskonvention eingerichteter Gerichtshof mit Sitz in Straßburg; ihm unterstehen jene insgesamt 47 europäischen Länder, die die Konvention unterzeichnet haben. Der EGMR wurde 1959 gegründet, gewann aber nach seiner grundlegenden Reform 1998 deutlich an Einfluss. (Seite 9)

European Youth Forum: 1996 gegründete internationale Jugendorganisation, die hauptsächlich mit der EU und der UNO zusammenarbeitet, um die Anliegen junger Menschen zu vertreten. Das Forum hat derzeit 99 Mitglieder, nationale und internationale Jugendorganisationen. Die Zusammenarbeit mit den EU-Institutionen erfolgt über das Youth Forum of the European Union (YFEU). www.youthforum.org (Seite 29)

Fonds Soziales Wien: Der Fonds Soziales Wien (FSW) fördert und vermittelt im Auftrag der Stadt Wien Leistungen für Menschen mit Behinderung, mit Pflege- und Betreuungsbedarf, für Wohnungslose und für Menschen, die in Wien um Asyl ansuchen. Rund 100.000 Personen werden pro Jahr vom FSW und seinen Partnerorganisationen unterstützt. Die Tochtergesellschaften des FSW bieten Schuldnerberatung, Hauskrankenpflege, Tageszentren für SeniorInnen sowie Wohnmöglichkeiten für Wohnungslose an. Der FSW wurde ursprünglich im Jahr 2000 für die Betreuung bei und Prävention von Suchtproblemen gegründet und seitdem mehrmals umstrukturiert. So wurde etwa der Fachbereich „Sucht und Drogen“ 2006 in den Psychosozialen Dienst ausgegliedert. (Seite 24)

Ifte (Initiative für Teaching Entrepreneurship): Initiative, mit der unternehmerische Haltungen geweckt, gefördert und gestärkt werden sollen; der Schwerpunkt liegt bei der LehrerInnenaus- und -fortbildung. Ifte ist auch international tätig – im Rahmen des European Networks for Training Entrepreneurship oder mit Projekten in Südosteuropa. (Seite 44)

Jochmann, Rosa: österreichische Widerstandskämpferin und sozialdemokratische Politikerin (1901–1994), arbeitete mit 14 Jahren in einer Wiener Süßwarenfabrik, 1920 wurde sie Betriebsrätin in einer Firma für Gasglühstrümpfe. 1932 Zentralsekretärin der Sozialistischen Frauen Österreichs, von 1934–1939 mehrmals verhaftet, danach ins KZ deportiert. 1945 bis 1967 war Jochmann NR-Abgeordnete, danach sprach sie als Zeitzeugin auf Kongressen und in Schulen im In- und Ausland. 1993 hatte sie ihren letzten öffentlichen Auftritt beim Lichtermeer in Wien. (Seite 40)

Kodifikation: systematische Erfassung aller Normen, Fakten etc. aus einem bestimmten Wissensgebiet (Seite 10)

kohärent: zusammenhängend (Seite 9)

KPH: Akronym für Kirchlich pädagogische Hochschule (Seite 44)

Moik, Wilhelmine: österreichische Politikerin (1894–1970), als Tochter einer kinderreichen Arbeiterfamilie lernte sie erst mit 17 Jahren während einer längeren Krankheit lesen. Ab ihrem 18. Geburtstag war sie politisch und gewerkschaftlich engagiert, von 1932–1934 Gemeinderätin, 1938–1941 inhaftiert, 1945–1962 NR-Abgeordnete. Sowohl das Mutterschutzgesetz als auch das Allgemeine Sozialversicherungsgesetz entstanden auf ihre Initiative. (Seite 40)

Nostrifikation: Anerkennung eines ausländischen Exams/Diploms; Einbürgerung. (Seite 32)

Parlamentarische Petition: Im Unterschied zu einer Bürgerinitiative werden Petitionen von Abgeordneten zum Nationalrat oder von BundesrätInnen/-rätInnen überreicht. Petitionen werden im Ausschuss für Petitionen und Bürgerinitiativen behandelt. Der Ausschuss selbst kann Stellungnahmen von Ministerien bzw. anderen Institutionen einholen sowie Hearings mit ExpertInnen/Experten durchführen. Außerdem kann er die Petition an die Volksanwaltschaft oder einen anderen Fachausschuss weiterleiten. Der Aus-

schuss kann aber die Petition auch nur zur Kenntnis nehmen oder von der weiteren Verhandlung Abstand nehmen, wenn der Gegenstand zur weiteren parlamentarischen Behandlung nach mehrheitlicher Auffassung des Ausschusses offensichtlich ungeeignet ist. (Seite 41)

Reinfeldt, Fredrik: schwedischer Politiker, geb. 1965, seit Oktober 2003 Vorsitzender der liberal-konservativen Moderaten Sammlingspartei, 2004 war er treibende Kraft bei der Bildung des bürgerlichen Wahlbündnisses Allianz für Schweden, das die Reichstagswahl 2006 für sich entschied und damit die sozialdemokratische Regierung unter Göran Persson ablöste. Seit Oktober 2006 ist Reinfeldt Ministerpräsident. (Seite 16)

rudimentär: nur in Ansätzen vorhanden, unzureichend (Seite 35)

Sri Lanka: demokratische sozialistische Republik südöstlich von Indien (bis 1972 Ceylon), Hauptstadt: Colombo; die Insel im Indischen Ozean bildete schon in der Antike einen strategischen Knotenpunkt zwischen West- und Südostasien. Heute finden sich in der einstigen britischen Kolonie die verschiedensten Ethnien und Religionen. Der 1983 begonnene Bürgerkrieg zwischen Tamilen und Singhalesen, der fast 100.000 Todesopfer forderte, wurde 2009 offiziell beendet. Genaue Aufklärung über während dieser Zeit begangene Menschenrechtsverletzungen beider Parteien wird u. a. von der UNO gefordert, von der Regierung in Sri Lanka aber abgelehnt. Haupteinnahmequellen: Tourismus, Tee, Kaffee, Kautschuk. (Seite 37)

Übernahmekommission: Bei öffentlichen Angeboten zum Kauf von Wertpapieren börsennotierter Unternehmen besteht ein Schutzbedarf für die MinderheitsaktionärInnen, aber auch der Bedarf an geordneten Abläufen im Interesse der Zielgesellschaft und des Kapitalmarktes. Das Übernahmegesetz (ÜbG) legt zum Beispiel fest, welche Informationen in der Angebotsunterlage enthalten sein müssen und welche Mindestlaufzeit ein solches Angebot haben muss. Außerdem soll damit der Ausnützung von Wissensvorsprüngen durch mögliche InsiderInnen vorgebeugt werden. Zur Durchführung der Aufgaben nach dem ÜbG ist bei der Wiener Börse AG eine unabhängige Übernahmekommission eingerichtet worden. Sie besteht aus zwölf nebenberuflichen Mitgliedern und einer Geschäftsstelle. Ihre Aufgabe ist im Wesentlichen die Kontrolle des gesamten Angebotsvorganges und die Beurteilung der Frage, ob ein Pflichtangebot zu stellen ist. www.takeover.at (Seite 8)

Wiener Wohnen: Unternehmung zur Verwaltung, Sanierung und Bewirtschaftung der städtischen Wohnhausanlagen, dazu zählen vor allem rund 220.000 Gemeindewohnungen in ganz Wien, außerdem ca. 6.000 Lokale und 47.000 Garagen- und Abstellplätze. Die zuvor auf mehrere städtische Dienststellen aufgeteilten Agenden wurden Ende 1996 in der neu gegründeten Magistratsabteilung 17 zusammengefasst, die 1999 im Magistrat als Unternehmung (mit eigenem Rechnungskreis, aber nicht ausgliedert und nach wie vor unter politischer Verantwortung eines amtsführenden Stadtrates) konstituiert wurde. (Seite 24)

Verlag des Österreichischen
Gewerkschaftsbundes GmbH
Kontaktadresse: Fachbuchhandlung
Rathausstraße 21 | 1010 Wien
Telefon: +43 1 405 49 98-132
Fax: +43 1 405 49 98-136
fachbuchhandlung@oegbverlag.at
www.oegbverlag.at

OGB VERLAG

garantiert gut informiert

ARBEITSVERFASSUNGSRECHT BAND 5



Gesetze und Kommentare 166

Klaus Mayr, Walter Gagawczuk

2. neu bearbeitete Auflage 2012 || ca. 500 Seiten || EUR 48,-

ISBN: 978-3-7035-1518-7

Das Buch ist die erste umfassende Kommentierung der österreichischen Bestimmungen über die Europäische Betriebsverfassung, die Beteiligung der ArbeitnehmerInnen in der Europäischen Gesellschaft, in der Europäischen Genossenschaft sowie über die Mitbestimmung der ArbeitnehmerInnen bei einer grenzüberschreitenden Verschmelzung von Kapitalgesellschaften.

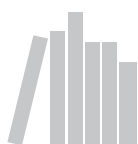
Neben den Erläuterungen zu den einzelnen Bestimmungen enthält der Text auch Hinweise auf einschlägige Entscheidungen des Europäischen Gerichtshofes und Kommentare zum vergleichbaren deutschen EBRG und eine ausführliche Analyse, in der Grundsätze und Ziele, Entwicklung und Zukunftsperspektiven dargestellt und bewertet werden. Überblicksweise wird auch die Rechtslage in anderen Mitgliedsstaaten dargestellt.

BESTELLUNG:

im Web: www.oegbverlag.at || per Mail: bestellung@oegbverlag.at

per Fax: +43 1 405 49 98-136 || in jeder Buchhandlung oder

direkt in der Fachbuchhandlung des ÖGB-Verlags



JA, ICH BESTELLE ...

Anzahl der Exemplare

| | | | |
|---------------------|--|---------|-----|
| Name | | Vorname | |
| Firma/Institution | | | |
| Telefon | | E-Mail | |
| Anschrift | | PLZ | Ort |
| Datum, Unterschrift | | | |

DER SOZIALSTAAT IST GUT FÜR ALLE.

Er sorgt dafür, dass das tägliche Leben funktioniert:
Bei der Bildung, im öffentlichen Verkehr, bei Müllentsorgung
und sauberem Wasser, bei Krankheit, in der Pension –
und zwar für Arme und für Reiche.

Der Sozialstaat hat uns gut durch die Krise gebracht.
Wir müssen ihn ausbauen, umbauen und für die Zukunft
sicher machen.



OGB www.oegb.at
www.facebook.at/oegb.at



vida



PRO-GE
DIE PRODUKTIONSGEMEINSCHAFT

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

02Z031759M

P. b. b. Erscheinungsort Wien VERLAGSPOSTAMT 1230 WIEN