

Arbeit & Wirtschaft

Herausgegeben von AK und ÖGB

www.arbeit-wirtschaft.at

© ÖGB-Verlag/Michael Mazohl



Eine Zumutung! ab Seite 8

Interview:
Investitionsbremse lösen

Sozialminister Stöger warnt davor, soziale Standards nach unten zu revidieren.

8

Schwerpunkt:
Stimmung gegen Arbeitslose

Schärfere Zumutbarkeitsregeln ändern nichts an der Arbeitslosigkeit und sie schüchtern ein.

14

Schwerpunkt:
Soziale Rechte sind kein Gnadenakt

Vom Bild des faulen Menschen und anderen Zumutungen.

34



8

© ÖGB-Verlag/Michael Mazohl



14

© ÖGB-Verlag/Michael Mazohl



34

© ÖGB-Verlag/Michael Mazohl



38

© ÖGB-Verlag/Michael Mazohl

Schwerpunkt:

Zumutbar in die Zukunft

12

Die Zumutbarkeitsregeln gehören nicht verschärft, vielmehr müssen sie zukunftsfähig gemacht werden.

Stimmung gegen Arbeitslose

14

Schärfere Bestimmungen ändern nichts am Problem der Arbeitslosigkeit und sie schüchtern ein.

Zumutbarer Gemeinnutzen?

16

Gemeinnützige Arbeit für Arbeitslose: Zweifel an der Nachhaltigkeit solcher Maßnahmen sind angebracht.

Die Solidaritätsfrage

18

Wie die bedarfsorientierte Mindestsicherung reformiert wird, entscheidet darüber, mit wem wir solidarisch sein wollen.

Das zugemutete Minimum

20

Um die bedarfsorientierte Mindestsicherung ranken sich viele Mythen. Ein Blick darauf, was Sache ist.

„Risiko“ Mensch abgewälzt

22

Rauswurf im Krankenstand oder Überstunden bis zum Umfallen: wie Firmen sich viel Geld auf Kosten der Allgemeinheit sparen.

Unsanfter Einstieg

26

Der Betriebsalltag hält trotz Schutzbestimmungen für Lehrlinge so manche Zumutung bereit.

Die Karotte vor der Nase

28

Viele Firmen ködern „PraktikantInnen“ mit Job-Versprechen – und beuten sie als unbezahlte Arbeitskräfte aus.

Wer über die Zeit verfügt

30

Die Arbeitszeit ist naturgemäß ein zentrales Thema im Arbeitsleben. Nicht jede Zumutung muss man sich gefallen lassen.

Zumutung sexuelle Belästigung

32

So manche ArbeitnehmerInnen sind am Arbeitsplatz mit Vorurteilen oder gar sexueller Belästigung konfrontiert.

Soziale Rechte sind kein Gnadentakt

34

Vom Bild des faulen Menschen und anderen Zumutungen: Man kann das Recht nicht beugen, bis sich die Balken biegen.

Sackgasse Hartz IV 36
Deutschland als Vorbild in Sachen Arbeitsmarktreform? Eine nähere Betrachtung zeigt, dass Hartz IV kein Erfolgsprojekt ist.

Rezeptur des Scheiterns 38
Der Beschäftigungs- und Sozialbericht der EU-Kommission ist ein 500-seitiger Beleg für den Misserfolg der Austeritätspolitik.

Das Rennen in den Abgrund 40
Forderungen nach strengerer Zumutbarkeit in Österreich reihen sich in den europäischen Kontext ein. Ein Vergleich.

Interview:

Investitionsbremse lösen 8
Der Sozialminister Alois Stöger im Interview über Zumutbarkeiten und Zumutungen.

www.arbeit-wirtschaft.at

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



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

Standards:

Standpunkt: Gerechte Verteilung ist zumutbar	4
Veranstaltung: Gemeinsam gegen Ausbeutung	5
Aus AK und Gewerkschaften	6/7
Historie: Unternehmen STOP	11
Zahlen, Daten, Fakten	24
Neues aus der SOZAK: Instrument Wirtschaftsgespräch	42
Frisch gebloggt	44
Nicht zuletzt – von Alice Kundtner	45
Man kann nicht alles wissen	46
Erklärungen aller grün markierten Worte.	

Über Zumutbarkeiten und Zumutungen


Redaktion intern

„Ich glaube, wir sollten sehr aufpassen, keine Diskussion zu führen, um die sozialen Standards nach unten zu revidieren.“ So kommentiert Sozialminister Alois Stöger die Debatte über Kürzungen bei Sozialleistungen. Zumutbarkeiten und Zumutungen: Diesem Thema ist unser aktuelles Heft gewidmet. Wir überlegen, wie Zumutbarkeitsregeln für Arbeitssuchende zukunftsfähig gemacht werden könnten (S. 12), legen deren Entwicklung dar (S. 14) und beschäftigen uns mit „Gemeinnütziger Arbeit für Arbeitslose“ (S. 16). Wir hinterfragen die Reform der Mindestsicherung (S. 18) und erläutern, was derzeit

gilt (S. 20). Wir zeigen auf, wo Arbeitgeber Kosten für ArbeitnehmerInnen auf die Allgemeinheit abwälzen (S. 22). Wir beschäftigen uns mit der Zumutung sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz (S. 32). Und wir fragen: Wie geht es eigentlich Lehrlingen (S. 26) und PraktikantInnen (S. 28)? Wie flexibel müssen ArbeitnehmerInnen bei der Arbeitszeit sein (S. 30)? Ist Hartz IV Vorbild für Österreich (S. 36)? Was ist anderswo in Europa zumutbar (S. 40)? Und wir hinterfragen die aktuelle Zumutbarkeitsdebatte (S. 34) sowie die Sozialpolitik der EU (S. 38).

Unsere Kolumne „Nicht zuletzt“ kommt dieses Mal aus der Feder von AK-Vizepräsidentin Alice Kundtner. In „Neues aus der SOZAK“ geht es um das Wirtschaftsgespräch. Unter „Frisch gebloggt“ lesen Sie Interessantes aus unserem ExpertInnenblog blog.arbeit-wirtschaft.at. Online finden Sie uns wie gewohnt unter www.arbeit-wirtschaft.at sowie auf www.facebook.com/arbeit.wirtschaft und twitter.com/AundW. Wir freuen uns stets über Kritik und Anregungen (aw@oegb.at) und wünschen viel Vergnügen bei der Lektüre.

Für das Redaktionskomitee
Sonja Fercher



Sonja Fercher
Chefin vom Dienst

© ÖGB-Verlag/Paul Sturm

Standpunkt

Gerechte Verteilung ist zumutbar

Obergrenzen scheinen in Österreich im Moment in Mode zu sein. Eine solche wurde kürzlich nicht nur für die Aufnahme von Kriegsflüchtlingen beschlossen, auch um die Mindestsicherung hat sich eine Obergrenzen-Debatte entsponnen. Wenn es nach dem Willen der ÖVP geht, sollen BezieherInnen in Zukunft maximal 1.500 Euro bekommen. Kürzlich ließ mich die Aussage einer Juristin auf Ö1 aufhorchen. Diese erklärte nämlich: Bei den Mindesthilfe-BezieherInnen handelt es sich um sozial schwache Menschen, weshalb an das Menschenwürdegebot zu denken sei. Dieses gebietet, dass niemand unmenschlich oder erniedrigend behandelt werden darf. Vom Namen sollte man sich allerdings nicht täuschen lassen, denn auch wenn es sich Gebot nennt, so handelt es sich dabei um nichts weniger als um ein Grundrecht.

Statistin Menschenwürde?

In der politischen Debatte spielt die Menschenwürde leider nur eine StatistInnen-Rolle. Das ist einigermaßen erstaunlich, handelt es sich doch dabei um einen jener Werte, die so gerne angerufen werden, um sich von MigrantInnen abzugrenzen. Am Beispiel der Debatten über die Zumutbarkeitsregeln für Arbeitssuchende oder die Mindestsicherung wird deutlich, dass es damit nicht weit her ist. Ein Kern dieser Menschenwürde ist nämlich, dass sie alle

Menschen haben, und zwar unabhängig von Herkunft, Geschlecht, Alter, Religion, Sprache, sozialer Stellung, sexueller Orientierung, Staatsbürgerschaft, politischen und sonstigen Anschauungen. Diese Formulierung stammt im Übrigen aus der Lernunterlage für jene, die österreichische StaatsbürgerInnen werden wollen.

Nun mag man einwenden, dass ein Staat sehr wohl das Recht hat, zu kontrollieren, wer seine Grenzen überschreitet bzw. wer von welchen sozialen Leistungen unter welchen Bedingungen profitiert. Gekauft! Die Debatten über Flüchtlinge und Sozialleistungen haben eines gemeinsam: Welche Regelung auch immer man schafft, sie betrifft Menschen in einer denkbar schwierigen Situation. Dass es nicht selbstverständlich ist, dass man bei dieser Diskussion die Menschenwürde im Auge hat, macht diese Debatten so schwer erträglich. Zur Zumutung werden diese, wenn man bedenkt, dass Vermögende in Österreich weiterhin nicht ausreichend besteuert werden – und das, obwohl diese immer Vermögender werden.

Erst im Jänner veröffentlichte die britische NGO Oxfam neue Daten, wonach die 62 reichsten Menschen der Erde genauso viel besitzen wie die gesamte ärmere Hälfte der Weltbevölkerung. Und auch in Österreich ist die Ungleichheit weiterhin hoch. Angesichts dessen mutet es umso menschenunwürdiger an, wenn über Leistungskürzungen für jene gesprochen wird,

die ohnehin mit sehr wenig auskommen müssen, während weiterhin jene außen vor bleiben, die mehr als genug haben.

Zumutbarkeiten und Zumutungen: So lautet das Spannungsfeld, mit dem sich das Team der A&W in diesem Heft auseinandersetzt. Denn es ist eine Zumutung, wenn suggeriert wird, Arbeitslose seien zu faul, um arbeiten zu gehen, wenn das eigentliche Problem „zu wenig Arbeitsplätze“ lautet. Es ist eine Zumutung, wenn versucht wird, Flüchtlinge zum Vorwand zu nehmen, um Sozialabbau voranzutreiben.

Gerechtigkeit statt Sozialabbau

Sehr wohl zumutbar ist es, dass eine Debatte darüber geführt wird, wie neue Arbeitsplätze geschaffen werden können. Es ist zumutbar, wenn man sich darüber Gedanken macht, wie Zumutbarkeitsregeln bei Arbeitslosigkeit so umgestaltet werden können, dass die Arbeitssuchenden gefördert werden. Es ist zumutbar, dass Sozialleistungen wie die Mindestsicherung darauf überprüft werden, ob sie den Menschen tatsächlich diese mindeste Sicherung gewähren – die Daten zum Thema Armutsgefährdung in Österreich lassen daran nämlich zweifeln. Vor allem ist die Diskussion über die gerechte Verteilung in unserer Gesellschaft zumutbar – und zwar bevor weitere Einschnitte in den Sozialstaat diskutiert werden.

Gemeinsam gegen Ausbeutung

Die Anlaufstelle zur gewerkschaftlichen Unterstützung undokumentiert Arbeitender (UNDOK) beschäftigte sich mit dem Thema „Recht auf Arbeit oder Arbeit ohne Rechte?“.

Wie kann der Arbeitsmarkt für AsylwerberInnen geöffnet werden, ohne Lohn- und Sozialdumping zu fördern? Mit brennenden Fragen wie diesen beschäftigte sich eine Tagung der UNDOK-Anlaufstelle Ende Februar. „Menschen werden in die undokumentierte Arbeit und in die Scheinselbstständigkeit gedrängt, solange sie über keinen freien Arbeitsmarktzugang verfügen“, hielt Karin Jović von UNDOK fest. „Arbeitgeber können Lohn- und Sozialdumping betreiben, und das schadet allen Beschäftigten. Daher brauchen diese

KollegInnen unsere Unterstützung.“ Die Anlaufstelle zur gewerkschaftlichen Unterstützung UNDOK dokumentiert Arbeitender engagiert sich genau dafür. Neben der direkten Beratung veranstalten ihre MitarbeiterInnen Workshops, um die Betroffenen über ihre Rechte zu informieren.

Die Schweizer Gewerkschafterin Aurora García (Unia, vergleichbar mit der Bau-Holz) plädierte für ein Umdenken: „Die Menschen müssen spüren, dass die Organisation für sie einsteht, daher sind auch politische Kampagnen wichtig.“

Ihr Slogan sei „Die Stärke ist unsere Einheit“: „Das heißt wir müssen als ArbeitnehmerInnen zusammenhalten, unabhängig vom Pass.“

Dies bestätigte Othmar Danninger, Vize-Bundvorsitzender der Gewerkschaft Bau-Holz: „Wenn wir als Gewerkschaft bestimmte Branchen erfolgreich organisieren wollen, dann müssen wir ArbeitnehmerInnen ohne österreichischen Pass als Mitglieder gewinnen und uns gemeinsam organisieren.“

Mehr Infos unter:
www.undok.at



Zoheir Sameri war selbst Asylwerber, heute ist er Mitarbeiter bei UNDOK: „Man darf nur in der Saisonarbeit arbeiten und die Grundversorgung ist sehr niedrig. In einer solchen Situation nimmt man jeden Job.“



Ziel müsse es auch sein, Dequalifizierung zu verhindern und „nachhaltige Maßnahmen für eine wirtschaftliche und soziale Integration“ zu setzen, sagte Julia Bock-Schappelwein vom Wirtschaftsforschungsinstitut.



„Die schwierige wirtschaftliche Situation wird von Arbeitgebern ausgenutzt“, schilderte Susanne Haslinger von der Gewerkschaft PRO-GE die Zwickmühle. „Diese Form der Arbeitsausbeutung geht uns alle an.“



„Unternehmen sitzen am längeren Ast, daher ist es wichtig, Integration am Arbeitsmarkt zu ermöglichen, ohne Lohn- und Sozialdumping zu befördern“, erklärte Gernot Mitter (AK Wien).

IMPRESSUM

Redaktion „Arbeit&Wirtschaft“:

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

E-Mail: sonja.adler@oegb.at

Internet: www.arbeit-wirtschaft.at

Abonnementverwaltung und Adressänderung:

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

Redaktionskomitee:

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

Redaktionsmitglieder:

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

MitarbeiterInnen dieser Ausgabe:

Sonja Fercher (CvD), Sonja Adler, Beatrix Beneder, Christian
Bunke, Adi Buxbaum, Katja Dämmrich, Ruth Ettl, Astrid Fadler,
Silvia Hruska-Frank, Sandra Konstatzky, Alice Kundtner, Ilse
Leidl-Krapfenbauer, Michael Mazohl, Gernot Mitter, Gabriele
Müller, Martin Müller, Maja Nizamov, Brigitte Pellar, Sybille
Pirklbauer, Bianca Schrittwieser, Sandra Stern, Norman Wagner

Herausgeber:

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

Medieninhaber:

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

Hersteller: Verlag des ÖGB GmbH

Verlagsort: Wien

Herstellungsort: Wien

Preise (inkl. MwSt.):

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

Offenlegung gemäß Mediengesetz, § 25:

www.arbeit-wirtschaft.at/offenlegung

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.

PRO-GE:

Nächste Runde im KV-Konflikt

Keine Einigung zwischen Gewerkschaft und Wirtschaftskammer im Streit um Firma Miba.

Weil sich VertreterInnen der Gewerkschaft und der Wirtschaftskammer im paritätisch besetzten Ausschuss nicht einigen konnten, geht der Konflikt um die KV-Flucht bei der Firma Miba in die nächste Runde. Der Stein des Anstoßes war, dass der Industriebetrieb Miba einen Unternehmensteil ausgegliedert und mit seinem neuen Betrieb Miba Bearings in den Kollektivvertrag Metallgewerbe gewechselt hat, was für die Beschäftigten nachteilig ist. „Für uns ein klarer Fall von Kollektivvertragsflucht“, sagt PRO-GE-Landessekretär Walter Schopf.

Die PRO-GE hat im Wirtschaftsministerium eine Aufsichtsbeschwerde gegen die Wirtschaftskammer Oberösterreich wegen falscher Zuteilung der Firma Miba Bearings zur Landesinnung der Metalltechniker eingebracht. Der zur Schlichtung eingesetzte paritätische Ausschuss

sollte einen Experten nominieren, der die Zuordnung überprüft. Der von der Gewerkschaftsseite vorgeschlagene Experte wurde von der Wirtschaftskammer abgelehnt. Nun geht der Fall in die nächste Instanz: Ein ebenfalls von Gewerkschaft und Wirtschaftskammer besetztes Gremium wird auf Bundesebene eingesetzt.

„Der Fall Miba zeigt ganz klar auf, wie unsinnig es ist, dass die Zuordnung von Betrieben als Industrie- oder Gewerbebetrieb bei der Interessenvertretung der Unternehmen liegt“, kritisiert Walter Schopf. Er fordert eine Gesetzesänderung, damit in Zukunft die Gewerbebehörde entscheidet, welcher Betrieb in welche Branche gehört und ob es sich um industrielle oder gewerbliche Strukturen handelt.

Infos unter: tinyurl.com/zcb619w

vida:

Strengere Regeln für Airbnb & Co

Laut ExpertInnen führen private Unterkunftgeber jährlich Hunderttausende Euro allein an Ortstaxen nicht ab.

Online-Zimmervermieter wie Airbnb müssen bundesweit stärker kontrolliert werden, fordert Andreas Gollner. „Man schränkt internationale Konzerne nicht ein, wenn jedes Bundesland eigene Regeln hat“, so der vida-Fachsekretär für den Bereich Tourismus. „Diese Megakonzerne sind deswegen stark, weil wir falsch aufgestellt sind. Regionales Denken weist sie nicht in die Schranken. Föderalismus ist gut, aber hier nicht angebracht.“

ExpertInnen gehen davon aus, dass private Unterkunftsanbieter jährlich Hunderttausende Euro allein an Ortstaxen nicht abführen. Neben einheitlichen Meldepflichten, um Steuer- und Abgabeverpflichtungen besser kontrollieren zu können, fordert Gollner, dass die zur Vermietung angebotenen Wohnungen klar gekennzeichnet sein müssen: „Auch das

wird die Kontrolle deutlich erleichtern.“ Handlungsbedarf bestehe auch im Verkehrsbereich. „Ich denke etwa an die Taxi-Alternative Uber oder den Botendienst Checkrobin. Hier sind strengere Vorgaben längst überfällig“, kritisiert Karl Delfs, vida-Fachsekretär für den Bereich Straße. Dabei gehe es auch um die Sicherheit für die KundInnen, denn bei Checkrobin gibt es keine rechtlichen Absicherungen. Zudem sind die von den Privatpersonen erzielten Einnahmen umsatzsteuerfrei und unterliegen keinerlei Abgaben. „Nicht viel besser schaut es bei Uber aus“, hält Delfs fest. „Deren Fahrer etwa erfüllen nicht die strengen Auflagen des Taxi-Gewerbes und sind nicht sozialversichert. Arbeitnehmerschutz wird mit Füßen getreten“, ärgert sich Delfs.

Infos unter: tinyurl.com/gvbxexj

AK:

Frauen an der Unternehmensspitze: Fehlanzeige!

In einem Viertel der 200 größten Unternehmen sind keine Frauen in Geschäftsführung oder Aufsichtsrat vertreten. AK-Expertin Wieser bekräftigt die Forderung nach einer Frauenquote mit Sanktionen.

Frauen an der Unternehmensspitze bleiben auch im Jahr 2016 die Ausnahme. Laut Frauen.Management.Report der AK Wien sind Frauen in einem Viertel der 200 größten Unternehmen weder in Geschäftsführung noch Aufsichtsrat vertreten. Der ungleiche Arbeitsmarkt der Geschlechter spitzt sich also in der Verteilung von Führungspositionen und damit in der wirtschaftlichen Einflussnahme zu. „Dabei sind Frauen bestens ausgebildet und haben beispielsweise im Abschluss des Wirtschaftsstudiums ihre männlichen Kollegen längst überholt“, merkt Studienautorin Christina Wieser an. „Qualifikation allein reicht scheinbar nicht aus, um an die Unternehmensspitze zu kommen: Je höher die Hierarchieebene, desto intransparenter die Selektionskriterien und der Auswahlprozess.“

Die Ergebnisse konkret: Der Frauenanteil in den Geschäftsführungen der 200

umsatzstärksten Unternehmen liegt Anfang Jänner 2016 bei lediglich 7,2 Prozent. In den börsennotierten Konzernen zeichnen sich analoge Strukturen ab: Nur in sieben von ihnen ist überhaupt ein weibliches Vorstandsmitglied bestellt. In allen untersuchten Unternehmen sind insgesamt nur fünf Frauen als Vorstandsvorsitzende (CEO) beziehungsweise alleinige Geschäftsführerinnen tätig.

„Etwas besser, aber dennoch verbesserungswürdig gestaltet sich die Situation in den Aufsichtsratsgremien“, weiß AK-Expertin Wieser. Bei den Top-200-Unternehmen beträgt der Anteil von Frauen in den Kontrollgremien derzeit 17,7 Prozent. Auch in den börsennotierten Unternehmen beläuft sich der Prozentsatz mittlerweile auf 17,4 Prozent. Im Europa-Vergleich schneidet Österreich aber nach wie vor unterdurchschnittlich ab. EU-weit hat die Kommission einen Schnitt

von 21 Prozent erhoben, für Österreich sind es 18 Prozent.

Studienautorin Wieser: „Der Weg zu mehr Frauen in Spitzengremien ist steinig. Akzeptanzdefizite und Vorbehalte stellen sich als wesentliche Hürden heraus. Zudem läuft etwa die Aufsichtsratsentscheidung in Österreich sehr informell und unstrukturiert ab.“ Umso dringender brauche es eine Politik, die mit entsprechenden Rahmenbedingungen und Gesetzen die Karrierechancen von Frauen verbessert. Wieser fordert unter anderem die Einführung einer Geschlechterquote von 40 Prozent bei der Besetzung von Aufsichtsratsmandaten. Wird diese Quote nicht eingehalten, müssen wirksame Sanktionen gesetzt werden (z. B. Bußgelder, Konsequenzen bei öffentlicher Auftragsvergabe).

Infos unter:

tinyurl.com/jakp98z

„Oktoberstreik 1950: Die Realität hinter den Legenden“

Buchpräsentation und Diskussion am 27. April 2016 in der ÖGB-Fachbuchhandlung.

Die Streikbewegung gegen das vierte Lohn- und Preisabkommen im September/Oktober 1950 – der sogenannte Oktoberstreik – war ein Schlüsselereignis am Beginn der Zweiten Republik und ein prägendes Ereignis in der Geschichte des Österreichischen Gewerkschaftsbundes. Die spontan ausgebrochene Streikbewegung wurde anfangs von vielen unterstützt, auch von sozialistischen BetriebsrätInnen.

Der Streik wurde allerdings ohne Einverständnis des ÖGB durchgeführt. Vor dem Hintergrund des Kalten Krieges wurde der Streik als politischer Putschversuch der KPÖ gewertet und ist vielfach nur als parteipolitische Auseinandersetzung in Erinnerung. Neben Ausschlüssen von Mitgliedern aus der SPÖ waren vor allem am Streik beteiligte GewerkschafterInnen von den folgenden Sanktionen betroffen. 84 kommunistische FunktionärInnen wurden wegen Verstoßes gegen die Statuten und die Geschäftsordnung des ÖGB aus der Gewerkschaft ausgeschlossen, darunter auch der Vizepräsident und Mitbegründer des Österreichischen Gewerkschaftsbundes 1945, Gottlieb Fiala (1891–1970).

65 Jahre nach diesem Ereignis setzte der ÖGB ein Historikerteam ein, um den aktuellen Forschungsstand zur Streikbewegung von 1950 zusammenzufassen und darüber hinaus insbesondere zur Putschlegende und zu den Ausschlüssen neue Recherchen anzustellen.

Mittwoch, 27. April 2016, 18.30 Uhr, ÖGB-Fachbuchhandlung, Rathausstraße 21, 1010 Wien

Anmeldung unter: fachbuchhandlung@oegbverlag.at

Bestellung: www.arbeit-recht-soziales.at

Eintritt frei.

Investitionsbremse lösen

Alois Stöger warnt davor, soziale Standards nach unten zu revidieren. Der Sozialminister im Interview über Zumutbarkeiten und Zumutungen.

ZUR PERSON

Alois Stöger



ist seit Jänner 2016 Minister für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz. Er absolvierte eine Lehre als Maschinenschlosser bei der VÖEST in Linz. 1982 wurde er Vorsitzender der oberösterreichischen Gewerkschaftsjugend, ab 1986 war er Sekretär der damaligen Gewerkschaft Metall-Bergbau-Energie. Außerdem war er von 1997 bis 2003 Gemeinderat und von 2003 bis 2008 Stadtrat in Gallneukirchen. 2005 wurde er Obmann der Oberösterreichischen Gebietskrankenkasse. Im Jahr 2008 wurde er Gesundheitsminister, im Herbst 2014 wechselte er an die Spitze des Bundesministeriums für Verkehr, Innovation und Technologie.

Arbeit&Wirtschaft: *Es wird wieder über die Verschärfung der Zumutbarkeiten beim Arbeitslosengeld und der Mindestsicherung diskutiert. Wie stehen Sie dazu?*

Alois Stöger: Es gibt immer ein Spannungsfeld: Was kann ich von der Gesellschaft an Unterstützung erwarten, und was ist mein individueller Beitrag, damit ich den sozialen und kollektiven Schutz bekomme? Diese Fragen sind immer in einer Verhältnismäßigkeit zu klären.

Mit dem Arbeitslosengeld unterstützen wir Menschen, damit sie ihre Marktposition am Arbeitsmarkt erhalten können, und in der Phase, in der sie keinen Arbeitsvertrag haben, mit Einkommen versorgt sind. Insofern ist das Ziel ganz klar: dass sie wieder eine Chance am Arbeitsmarkt haben. Dieses Prinzip widerspricht natürlich Arbeitsunwilligkeit. Es

gibt gewisse Verpflichtungen, sich um einen Arbeitsvertrag zu bemühen. Insofern braucht es auch Instrumente, wenn jemand seine oder ihre Mitwirkungspflicht nicht ausübt.

Es wird argumentiert, die Leistung sei zu hoch, um die Menschen dazu zu motivieren, arbeiten zu gehen. Wie sehen Sie das?

Da gibt es immer zwei Zugänge: Das Arbeitslosengeld ist so hoch oder die angebotenen Löhne sind zu niedrig. Da bin ich eher daran orientiert, was die Gewerkschaftsbewegung bisher immer gemacht hat: sicherzustellen, dass in allen Branchen Mindestlöhne gezahlt werden. Diese liegen bei 1.500 Euro monatlich, die GPA-djp fordert jetzt den Betrag von 1.700 Euro. Da gehe ich schon davon aus, dass der Abstand zum Arbeitslosengeld ein hoher ist.

Ich glaube, wir sollten sehr aufpassen, keine Diskussion zu führen, um die sozialen Standards nach unten zu revidieren. Das führt volkswirtschaftlich zu keinen positiven Ergebnissen und verschlechtert nur die Arbeitsbedingungen schlechthin.

Man könnte auch sagen: Die eigentliche Zumutung ist die hohe Arbeitslosigkeit. Welche Maßnahmen schlagen Sie vor?

Diese Frage ist ganz entscheidend. Hohe Arbeitslosigkeit heißt in Wirklichkeit, Ressourcen von Menschen nicht nutzen zu wollen. Eine Gesellschaft, die ihren eigenen Mitgliedern sagt, dass ihre wichtigste Ressource, nämlich die Arbeits-

kraft, gar nicht gebraucht wird, hat einen Konstruktionsfehler. Wenn ich in manchen Staaten zur Hälfte aller Jugendlichen sage: „Ich will gar nicht, dass ihr mitmacht“, dann hat eine Gesellschaft ein Problem. Wer mit Arbeitslosigkeit spekuliert, gefährdet letztendlich die Demokratie. Insofern ist es erstens wichtig, die Verteilung von Arbeit und Nicht-Arbeit besser zu regeln. Das zweite ist: Was wir aktuell in Europa haben, ist ja eine Investitionsbremse, und es ist dringend notwendig, diese zu lösen.

Was heißt das konkret?

Das heißt zuzulassen, dass auch der Staat Investitionen in Infrastruktur treffen kann. Heißt konkret: Die EU soll den Ausbau des Breitbandes nicht ein halbes Jahr verschieben, weil da möglicherweise eine Marktverzerrung stattfinden könnte.

Investitionen in die Bildung oder in die Forschung würden sehr viel in der Europäischen Union auslösen. Die Kommission (Jean-Claude, Anm.) Juncker hat mit dem Investitionspaket von 350 Milliarden ein richtiges Signal gesetzt, aber real noch nicht das Geld aufgetrieben.

Was tut Österreich dafür, dass sich das in der EU ändert?

In Österreich hat es viele Initiativen gegeben, um den Ausbau der staatlichen Infrastruktur voranzutreiben. Ich denke nur an die großen Infrastrukturpakete. Im letzten Jahr sind die höchsten Investitionen, die es jemals gegeben hat in der Geschichte, freigemacht worden.

„Wir haben in Europa aktuell eine Investitionsbremse, diese muss dringend gelöst werden. Investitionen in Bildung oder Forschung würden sehr viel in der Europäischen Union auslösen.“

Wir haben immer einen differenzierten Standpunkt eingebracht, ich erinnere nur an die Diskussion mit Griechenland: Es war Bundeskanzler Werner Faymann, der versucht hat, zu einer anderen Politik in Europa zu kommen.

Die Zeichen für das soziale Europa stehen schlecht: zu pessimistisch?

Nun ja, es gibt das soziale Protokoll für Europa, wir haben es geschafft, die Sozialrechtscharta ins Primärrecht hineinzunehmen. Da hat es schon einige Fortschritte gegeben in Europa, die durchaus Mut machen.

Selbst wenn Gewerkschaften wollten, könnten sie auf europäischer Ebene in der Lohnpolitik nicht viel machen.

Mit der Diskussion über die Entsende-richtlinie und das veränderte Sozialrecht, durch das wir bei Lohn- und Sozialdumping auch grenzüberschreitende Strafen vergeben können, gibt es schon positive Elemente. Da dürfen wir auch nicht lockerlassen. Insofern hat die Europäische Union die Chance, einiges zu bewirken. Wir haben eine global arbeitsteilige Produktionsform, deshalb braucht es auch eine grenzüberschreitende Sozialpolitik und eine grenzüberschreitende Steuerung der Arbeitsbeziehungen. Hier hat die Europäische Union eine wichtige Chance, dieses Feld aufzugreifen und zu steuern. Das halte ich für notwendig und spannend.

Der Brexit-Kompromiss ist allerdings ein Schritt in die andere Richtung.

Noch ist nichts beschlossen, sondern man hat etwas in Aussicht gestellt, wenn das Vereinigte Königreich eine Volksabstimmung macht. So lange kein Ergebnis vorliegt, ist es schwierig, das auch endgültig zu klären.

Ein Drittel der Lehrlinge leistet Überstunden, obwohl sie dies gar nicht dürften. Wie könnte man dem entgegenwirken?

Erstens dürfen Lehrlinge über 18 Überstunden machen. Zweitens ist es wichtig, dass sie bezahlt werden. Es geht immer darum, auf Folgendes achtzugeben: Was kann ich einem Jugendlichen zumuten? Da gibt es einerseits immer das Problem, dass man von einem jungen Arbeitnehmer oder einer jungen Arbeitnehmerin Tätigkeiten verlangt, die man schlechter bezahlt. Andererseits mutet man ihnen manchmal zu, dass sie ein Ausbildungsverhältnis haben, aber zu wenig ausgebildet werden. Das ist eigentlich der Widerspruch.

In einem guten Ausbildungsverhältnis ist das korrekt. Wenn ich aber in dem Ausbildungsverhältnis keine Ausbildung bekomme, nur Hilfsarbeiten mache und nur eine junge, billigere Arbeitskraft abgebe: Das ist zu viel.

31 Prozent machen ausbildungsfremde Tätigkeiten.

Es ist ganz wichtig, dass die Unternehmen erkennen, dass das Recht, Lehrlinge ausbilden zu können, eine Riesenchance für sie ist. Sie können die Qualifikationen, die sie in Zukunft brauchen, selber

entwickeln. Das ist aber auch eine Verpflichtung, nämlich eine Zukunft vorwegzunehmen. Dem Lehrling die älteste Maschine zur Verfügung zu stellen ist der falsche Weg. Das Zweite ist, wenn man jemanden ausbildet, muss man sich mit ihm oder ihr auseinandersetzen, ihnen eine Chance und auch die Zeit geben, Grundqualifikationen zu entwickeln.

Eine Klage lautet, dass es nicht genug Lehrbetriebe gibt. Wie könnte man mehr Unternehmen motivieren, Lehrlinge auszubilden?

Ein guter Manager, ein gutes Unternehmen hat erkannt, dass die Auszubildenden im Betrieb wichtig sind. Wenn Neue hereinkommen, kann das sehr belebend sein und in einem Unternehmen auch eine positive Dynamik auslösen.

Wir sind gerade dabei, das Ausbildungspflichtgesetz zu machen. Wir merken, dass Jugendliche bereit sind, sich an der Gesellschaft zu beteiligen, sich einbringen, Interesse daran haben, etwas zu machen.

Flucht ist derzeit ein großes Thema. Wie stehen Sie zur Forderung, AsylwerberInnen den Zugang zur Lehre zu erleichtern?

Wenn Menschen in Österreich sind, macht es Sinn, sie in die Gesellschaft zu integrieren. Lehre ist eine Form der Integration, insofern ist das positiv.

Dem halten manche entgegen: Wenn sie dann nicht bleiben können, hat man sie umsonst ausgebildet. Wie sehen Sie das?

Ich glaube, dass Ausbildung nie umsonst ist. Selbst dann, wenn jemand dann in ein anderes Land geht, hat er ein Stück Österreich mitgenommen. Wir sind ein exportorientiertes Land und wollen unsere Produkte international verkaufen.

Ich war jetzt mit vielen Wirtschaftsdelegationen im Ausland, und es sind immer jene Menschen, die in Österreich etwas gelernt, vielleicht bei uns die Uni gemacht haben, unsere Botschafterinnen und Botschafter. Sie sind jene, die die Türe öffnen, damit österreichische Unternehmen ihre Produkte verkaufen können. Ich glaube, selbst wenn man hier jemanden ausbildet, der dann woanders hingeht: Das hat für Österreich Benefits und einen wichtigen Wert.

Der Zugang zum Arbeitsmarkt ist für AsylwerberInnen sehr stark eingeschränkt. Ist es verantwortungsvoll, sie so lange zur Untätigkeit zu zwingen?

Wir müssen die derzeit angespannte Situation am heimischen Arbeitsmarkt bedenken. Aber grundsätzlich sage ich schon: Wenn man Integration haben will, muss man es schnell machen. Insofern ist es wichtig, Menschen, die hier leben, auch in die Gesellschaft aufzunehmen.

Schafft man mit der Ungleichbehandlung nicht eine künstliche Konkurrenz zwischen In- und AusländerInnen, die unterm Strich alle schwächt?

Man muss unterscheiden. Das eine ist: Wie geht man mit Asyl und der Menge um? Damit muss man sorgsam umgehen, damit es in einem geordneten Rahmen funktioniert. Insofern gibt es natürlich Regelungen, die hier Grenzen ziehen. Wenn man aber integriert, sollte man gut integrieren. Ein wichtiges Integrationsprojekt ist natürlich der Zugang zu Arbeit. Menschen von der Arbeit auszuschließen ist immer ein Problem.

Es gibt den oft kritisierten Bartensteinerlass, der den Zugang zum Arbeitsmarkt auf bestimmte Berufe einschränkt. Gibt es Chancen, dass der fällt?

Menschen, die einen positiven Asylstatus haben, haben aus meiner Sicht völlig richtig einen Zugang. Das ist in Österreich

sichergestellt und das ist richtig und gut. Es ist natürlich nicht sichergestellt, dass diese wirklich Arbeit bekommen. Dann geht es um die Frage: Wie ist der Status von Menschen in der Phase, in der sie Asylwerber sind? Hier gibt es eine Grenze von drei Monaten, die zur Abgrenzung zum Tourismus dient. Ich glaube, das macht auch Sinn, dass wir diese Abgrenzung haben. Und dann stellt sich die Frage: Wie lang dauern solche Verfahren? Diese sollten natürlich sehr kurz dauern.

In der Regel können AsylwerberInnen im Tourismus oder in der Landwirtschaft arbeiten - ohne Rücksicht auf ihre Qualifikation. Ist das sinnvoll?

Es geht schon darum, sich anzusehen: Wo gibt es ein Potenzial und wie gehe ich damit um? Aus meiner Sicht ist es viel wichtiger, kürzere Verfahren in der Feststellung zu haben: Wann bekommt jemand Asyl und wann nicht. Das ist aus meiner Sicht der richtigere Weg.

Zum Thema Pensionen: Auch da wird argumentiert, die Leute müssten dazu motiviert werden, länger zu arbeiten. Wie sehen Sie das?

Zunächst einmal: Was ist die Funktion einer Pension? Es geht darum, kollektiv zu schützen, dass Menschen im Alter Einkommen haben. Es war die Gewerkschaftsbewegung, die durchgesetzt hat, dass Menschen kollektiven Schutz im Alter haben, so sind Pensionsversicherungen an sich entstanden.

Wir haben in Österreich mit dem Allgemeinen Sozialversicherungsgesetz vor 60 Jahren erstmals der breiten Masse von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ein Recht auf Altersabsicherung gegeben. Dieses Recht ist schon damals kritisch hinterfragt worden. Viele haben gesagt: Das kann sich nie ausgehen. Wir haben jetzt 60 Jahre die Erfahrung, dass es sich ausgegangen ist.

Andere wollen kapitalgedeckte Pensionen und die haben in der Krise eigentlich versagt. Da hat es Länder gegeben, in denen die Menschen keine Pension mehr bekommen haben, oder es gab massive Einschnitte. In diesen Ländern hat das die wirtschaftliche Spirale nach unten sogar verstärkt. Das Umla-

gesystem in Österreich war in der Krise ein wichtiger Stabilisator.

2,5 Millionen Menschen, ein Viertel der österreichischen Bevölkerung, haben davon Einkommen. Und das ist etwas Gutes. Jetzt muss man darangehen, diese Form der Pension zu stärken und weiterzuentwickeln. Es ist wichtig, dass die Pensionen nicht nur aus lohnabhängigen Abgaben finanziert werden, sondern es einen Staatszuschuss gibt. Damit wird das System stabilisiert und nicht nur – wie die Wirtschaft beklagt – aus Lohnabgaben finanziert.

Was helfen Qualifizierung, Rehabilitation und andere Maßnahmen, wenn auch bei Pensionen gilt: Die Jobs fehlen?

Da geht es um zwei unterschiedliche Fragen. Die erste ist: Können wir akzeptieren, dass Menschen in der Arbeit krank werden? Da sage ich: Nein! Wenn Menschen krank werden, brauchen sie Hilfe zur Gesundheit. Es hat eine Phase gegeben, in der man die Menschen eher krank gemacht hat, damit sie in Pension gehen und nicht mehr am Arbeitsmarkt aufscheinen. Ich halte das für nicht korrekt.

Wenn ich jetzt merke, dass es welche gibt, die krank sind, die Rehabilitation brauchen, dann ist es der richtige Schritt, ihnen diese auch anzubieten. Es gibt aber auch Krankheitsbilder, wo klar ist, ich bin nicht mehr in der Lage, einen Job auszuüben. Da macht es Sinn, hier eine dauernde Invaliditätspension zu vergeben.

Wenn ich eine Berufsqualifikation habe, die ich nicht mehr ausüben kann, aus gesundheitlichen Gründen oder weil sie sich auch technologisch überholt hat: Dann ist es wichtig, berufliche Rehabilitation zu machen. Dahinter steckt immer ein Ziel: dass die Menschen gesund in Pension gehen können.

Wir danken Ihnen für das Gespräch.

Das Interview führte Sonja Fercher für Arbeit&Wirtschaft.

Unternehmen STOP

Die große Kampagne der Gewerkschaftsjugend gegen unzumutbare Ausbildungsbedingungen erregte Anfang der 1970er-Jahre viel Aufsehen.

Seit 1969 galten das Berufsausbildungsgesetz, das Kinder- und Jugendbeschäftigungsgesetz und die Jugendschutzbestimmungen galten schon viel länger. Der Betriebsalltag der Lehrlinge und jugendlichen ArbeiterInnen verlief aber oft so, als würden diese Gesetze gar nicht existieren. 1972 startete die Gewerkschaftsjugend deshalb eine österreichweite Kampagne, um gegen diese Missstände anzugehen. Die Lehrlinge wurden animiert, fünfzig Fragen schriftlich zu beantworten, parallel dazu begann die ÖGJ mit Aktionen, die unzumutbare Bedingungen in einzelnen Betrieben aufs Korn nahmen. Eine Resolution der ÖGJ Vöcklabruck in Oberösterreich prangerte zum Beispiel die Zustände in einem Gastgewerbebetrieb an. Sie wurde der Bezirkshauptmannschaft, dem Arbeitsinspektorat, der Arbeiterkammer und der Handelskammer (heute Wirtschaftskammer) übermittelt und per Verteilaktionen auf einem Flugblatt öffentlich gemacht – die Möglichkeiten, die das Internet bietet, gab es ja noch lange nicht. In dieser Resolution hieß es:

Die zuständigen Behörden werden aufgefordert, Maßnahmen zu setzen, um die unzumutbaren Ausbildungszustände der Lehrlinge im Gasthaus X, Vöcklabruck, (Besitzer Herr Y) abzustellen. Es geht nicht an, dass Lehrlinge unter dem Deckmantel des Lernens als billige Arbeitskräfte ausgebeutet werden... Es müsste den Behörden in der Zwischenzeit bekannt sein, dass der Betrieb im Gasthaus X scheinbar nur unter Verletzung der Bestimmungen ... aufrecht erhalten werden kann. Da alle bis jetzt

getroffenen Maßnahmen Herrn Y nicht zustimmen konnten, fordern wir die zuständigen Behörden auf, Herrn Y das Recht auf Ausbildung (Ausbeutung) zu entziehen.

Auf der Deckseite des Flugblatts stand die Aufforderung: *Unterstützt die Fragebogenaktion der Gewerkschaftsjugend zur Einhaltung der Gesetze zum Schutz der arbeitenden Jugend.*

Mit der Fragebogenaktion wurden die ÖGJ-Mitglieder und darüber hinaus alle erreichbaren Jugendlichen als AktivistInnen direkt angesprochen:

Es ist gar nicht leicht, ein Unternehmen dieser Größenordnung durchzuführen, nicht einmal für eine Organisation von der Stärke der Gewerkschaftsbewegung. Darum brauchen wir Hilfe. Und die können wir nur von Ihnen bekommen. Von Ihnen ganz persönlich. Denn nur wenn Sie diesen Fragebogen beantworten und an uns einsenden, wenn Sie nicht denken, dass sowieso genug andere es tun und damit ihnen das Handeln abnehmen werden, nur dann haben Sie die Gewähr, dass tatsächlich etwas geschieht.

Als Kampagnenziele formulierte der Fragebogen: *Das UNTERNEHMEN STOP will aufräumen mit*

» der Ausbeutung von Lehrlingen als billige Arbeitskräfte unter dem Deckmantel des Lernens;



© Sammlung Pellar

» der Verwendung von Lehrlingen zu berufsfremden Arbeiten ...;
» der Ausnutzung jugendlicher Arbeitnehmer aufgrund ihrer relativen Unerfahrenheit – zum Beispiel durch Heranziehung zu unbezahlten Überstunden, ... und ähnliches;

Etwa 10.000 Fragebögen kamen ausgefüllt zurück – ein Riesens-Mobilisierungserfolg. Ihre Auswertung stellte das Arbeitsprogramm der ÖGJ auf eine neue Basis.

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

Zumutbar in die Zukunft

Die Diskussion über die Verschärfung der Zumutbarkeitsregeln geht am Kern vorbei. Vielmehr müssen sie zukunftsfähig gemacht werden.

Gernot Mitter

*Abteilung Arbeitsmarkt und Integration
der AK Wien*

Die Zumutbarkeitsregeln der Arbeitslosenversicherung stehen wieder im Zentrum der politischen Diskussionen. Mit mehr Druck sollen Arbeitslose zu rascher Annahme von Arbeit, egal welcher, gezwungen werden: Das ist die Absicht der einen. Sie als Hebel zu Zwangsarbeit zu demaskieren die der anderen. Über diesen Diskussionen geht eine zentrale Frage unter: Genügen diese Regeln eigentlich den aktuellen und absehbaren Herausforderungen auf dem Arbeitsmarkt? Diese lauten: anhaltender Mangel an Arbeitsplätzen insgesamt, steigende Anforderungen an Flexibilität und Anpassungsfähigkeit der Beschäftigten, ihre beruflichen Qualifikationen und Leistungskraft sowie immer stärkere Instabilität und Prekarität von Beschäftigung.

Dafür lohnt es sich, zwei grundlegende Fragen miteinander zu verbinden: Erstens, was sind eigentlich die Kernfunktionen von Zumutbarkeitsregeln der Arbeitslosenversicherung? Zweitens, genügen diese Regeln für einen Arbeitsmarkt, auf dem letztlich Leistungsfähigkeit, Flexibilität und Qualifikation im Wettbewerb um zu wenige Arbeitsplätze entscheiden?

Schutz und Disziplinierung

Die Zumutbarkeitsregeln bestimmen Inhalt und Grenzen für eine jener Voraussetzungen, die man erfüllen muss, wenn man Arbeitslosengeld und Notstandshil-

fe beziehen will: die sogenannte Arbeitswilligkeit. Sie entfalten eine doppelte Wirkung: Sie legen sowohl das Maximum an Einkommensverzicht fest als auch die Arbeitsqualität, die Arbeitssuchende bei einer neuen Beschäftigung akzeptieren müssen. Sie wirken somit als Schutz vor zu niedrigen Löhnen und gegen widrige Arbeitsbedingungen. Mit den kollektivvertraglichen Mindestlöhnen legen sie den Mindestpreis für Arbeit auf einem Arbeitsmarkt fest und sind damit wichtig, um Armut zu vermeiden.

Strukturwandel unterstützen

Zumutbarkeitsregeln beeinflussen maßgeblich, in welchem Unternehmen bzw. auf welchem Arbeitsplatz die Produktivität der arbeitslos gewordenen ArbeitnehmerInnen wieder genutzt wird – damit hemmen sie im schlechtesten Fall den wirtschaftlichen Strukturwandel oder unterstützen ihn.

Sie sind weiters ein wichtiger Hebel der in Österreich spätestens seit dem EU-Beitritt verfolgten „aktivierenden“ Arbeitsmarktpolitik: Arbeitslose sind angehalten, an Maßnahmen zur Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt teilzunehmen und auch Beschäftigungsverhältnisse auf dem sogenannten zweiten Arbeitsmarkt zu akzeptieren. Sie verlangen von Arbeitssuchenden somit mehr, als sich nur vermitteln zu lassen. Zugleich ist damit ihre disziplinierende Wirkung auf Arbeitssuchende mindestens so wichtig geworden wie die Schutzwirkung.

Alle Prognosen und alle Szenarien der wirtschaftlichen Entwicklung in Ös-

terreich legen eines nahe: Die Qualifikation der Beschäftigten, ihre Leistungsfähigkeit und ihre Bereitschaft zur Anpassung an Veränderungen in der Arbeitswelt sind der entscheidende Faktor für Erfolg im globalen Wettbewerb, beim Einsatz neuer Technologien, neuer Geschäftsmodelle und neuer Formen der Arbeitsteilung. Auch wenn es nicht die alleinige Aufgabe der Arbeitsmarktpolitik ist: Sie macht nur Sinn, wenn sie auch auf die Erhöhung des sogenannten Humankapitals und die Sicherung der Leistungs- und Anpassungsfähigkeit von Personen im Erwerbsalter ausgerichtet ist.

Diese Zielsetzungen müssen durch die Regeln der Arbeitslosenversicherung unterstützt werden, und zwar unter anderem durch Zumutbarkeitsbestimmungen, die eine Verschlechterung der beruflichen Laufbahn von ArbeitnehmerInnen durch Arbeitslosigkeit verhindern und gleichzeitig gestatten, dass ArbeitnehmerInnen die Arbeitslosigkeit für einen bestmöglichen Neustart auf dem Arbeitsmarkt nutzen können.

Moderne Kernziele

Damit rückt der Einkommens- und Berufsschutz in die Aufmerksamkeit. Die geltenden Zumutbarkeitsbestimmungen bei Arbeitslosigkeit schützen die Qualifikation für 100 Tage, das erreichte Einkommen für 120 Tage.

Dieses Schutzniveau ist unzureichend, denn in viel zu vielen Fällen bedeutet Arbeitslosigkeit einen lang nachwirkenden Knick beim Einkommen und bei der beruflichen Entwicklung.



Moderne Zumutbarkeitsbestimmungen sollten eine Arbeitsmarktpolitik zur Vermehrung der „besten Köpfe“ unterstützen.

Arbeitssuchende haben wegen der Zumutbarkeitsbestimmungen und des im EU-Vergleich niedrigen und kurzen Arbeitslosengeldes ganz einfach zu wenig Zeit für die Suche nach einem Arbeitsplatz, der ihrem Qualifikations- und Einkommensstand entspricht.

Auch die Ausweitung der Zumutbarkeitsregeln auf die Teilnahme an Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik gewährleistet Schutz und Ausbau von beruflichen Qualifikationen nur unzureichend. Arbeitssuchende müssen laut Gesetz zwar dazu bereit sein, sich „zum Zwecke beruflicher Ausbildung nach- oder umschulen“ zu lassen bzw. „an einer Maßnahme zur Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt“ teilzunehmen“.

Diese Regeln müssen ergänzt werden, wenn eine Politik der Höherqualifizierung durch die Arbeitslosenversicherung unterstützt werden soll. Die „berufliche Um- oder Nachschulung“ sollte zumindest auf ein höheres Qualifikationsniveau zielen. Zugleich sollte sie auf den festgestellten Eignungen und Neigungen der Arbeitssuchenden beruhen müssen.

Rechtzeitig wechseln

Unzulänglich sind auch der Schutz und die Entwicklung der physischen und psychischen Leistungsfähigkeit. Denn der Verlust der Arbeitsfähigkeit stellt sich meist nicht schlagartig ein. Vielmehr kündigt er sich in der Regel über viele Jahre hinweg an. In vielen Fällen wäre es notwendig, dass die ArbeitnehmerInnen rechtzeitig die Tätigkeit oder den ausge-

übten Beruf wechseln. In den aktuellen Zumutbarkeitsregeln spielt dies jedoch keinerlei Rolle.

Höherqualifizierung als Ziel

Die Stoßrichtungen einer den Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt angepassten Weiterentwicklung der Zumutbarkeitsregeln sind bereits sichtbar geworden: Sie sollten nicht nur auf eine rasche Arbeitsaufnahme ausgerichtet sein. Denn der Preis einer dauerhaften Verschlechterung der Einkommens- und Arbeitsbedingungen sowie des Vergeudens beruflichen Wissens ist zu hoch – für die Betroffenen, für die Gesellschaft.

Zukunftsfähig sind Zumutbarkeitsregeln nur dann, wenn sie eine Arbeitsmarktpolitik zur „Vermehrung der besten Köpfe“ unterstützen. Anders ausgedrückt: Berufliche Höherqualifizierung sollte das zentrale Ziel einer modernen Arbeitslosenversicherung sein. Die Messlatte für die Qualifikation der Beschäftigten bleibt ihr Einkommen. Der Ausbau des Einkommenschutzes wird damit zur notwendigen Triebfeder einer Arbeitsmarktpolitik, die auf Erhalt und Ausbau des beruflichen Wissens und Könnens von Arbeitssuchenden zielt.

Aus- und Weiterbildung können aber sinnvollerweise nicht von Amts wegen verordnet werden. Mitwirkung und -bestimmung durch die Arbeitssuchenden müssen daher in die Zumutbarkeitsbestimmungen eingebaut werden. Ein möglicher Weg könnte darin bestehen, lediglich „Maßnahmen der beruflichen Wiedereingliederung“ als zumutbar gelten zu lassen, die auf einer gemeinsamen

Beurteilung von Potenzial und Stoßrichtung einer beruflichen Höherqualifizierung durch AMS und Betroffene beruhen. Die Alterung der Erwerbsbevölkerung und die hohen Produktivitätsanforderungen der Wirtschaft erfordern eine deutlich bessere Berücksichtigung von Gefährdungen der Arbeitsfähigkeit auch in den Zumutbarkeitsregeln. Die Berücksichtigung arbeitsmedizinischer Prognosen sollte im Bedarfsfall bei der Beurteilung der Zumutbarkeit Eingang finden, um so eine „alternsgerechte“ Arbeitsmarktpolitik zu unterstützen.

Möglichkeiten verbessern

Mit solchen Veränderungen verlieren die Zumutbarkeitsbestimmungen zu einem guten Teil ihre Bedeutung als „Knüppel“ der Arbeitsmarktpolitik. Bei anhaltendem Mangel an Arbeitsplätzen geht es nicht um das Bedienen des Ressentiments „Wer Arbeit will, findet auch eine“. Es geht darum, in die Verbesserung von Arbeits- und Einkommensmöglichkeiten zu investieren. Das ist sowohl im Interesse der Einzelnen als auch der Volkswirtschaft als Ganzes.

Blogtipp:

„Reform der Arbeitslosenversicherung:
Notwendig und überfällig“:
tinyurl.com/glo2ymn

Schreiben Sie Ihre Meinung
an den Autor
gernot.mitter@akwien.at
oder die Redaktion
aw@oegb.at

Stimmung gegen Arbeitslose

Wer zumutbare Arbeit ablehnt, dem droht eine Sperre. Schärfere Bestimmungen ändern nichts am Problem der Arbeitslosigkeit und schüchtern ein.

Beatrix Bener

Sozialwissenschaftlerin

Arbeitslosigkeit erleben viele Menschen als Ohnmacht – ausgeliefert an Arbeitsmarkt und AMS-BeraterIn. „Man ist ja abhängig. Man muss wirklich alles tun, was die sagen, weil sie am längeren Hebel sitzen“, beschreibt ein Arbeitsloser die Situation in einer AK-Studie. Im Sommer 2015 sorgte eine launige Bemerkung des Finanzministers über die Verschärfung der Zumutbarkeitsbestimmungen für Aufregung. AMS-Chef Johannes Kopf stellte damals klar: „Im Zusammenhang mit Strategien zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit ist das Thema überbewertet.“ Es sei zudem eine „hoch politische Thematik“. Bei fast einer halben Millionen Arbeitssuchender mangelt es immerhin an Stellen und nicht an Motivation. „In den letzten 30 Jahren folgte jedem neuen Höchststand der Arbeitslosigkeit eine Sozialschmarotzdiskussion. Es vermittelt der Bevölkerung, dass die Arbeitslosen selbst an ihrem Schicksal schuld seien. Anders dürfte der Skandal der Arbeitslosigkeit nicht zu verkraften sein“, kommentierte der Soziologieprofessor **Jörg Flecker** die Debatte.

Stempeln gehen

Der Verdacht mangelnder Arbeitswilligkeit ist so alt wie die Arbeitslosenversicherung selbst. Auch 1933, am Höhepunkt der Wirtschaftskrise, warnte der christlich-soziale Alexander Hryntschak vor der „immer mehr auf öffentliche Betreuung und öffentliche Unterstützung eingestellten Psychologie der Massen“. Der Bezug

war mit starken Kontrollen verbunden, in puncto Zumutbarkeit und Lebensumstände. Die Behörde, oder am Land die Gendarmerie, befragte Angehörige, NachbarInnen und vormalige Arbeitgeber zum Lebenswandel des Arbeitslosen und überprüfte den Verdacht auf Pfusch oder Gelegenheitsarbeit. Die Kriterien zumutbarer Arbeit beruhten auf den gleichen Säulen wie heute, 1920 hieß es etwa im Gesetz, dass Arbeitslose eine Arbeit anzunehmen hätten, „die den körperlichen Fähigkeiten des Arbeitslosen angemessen ist, seine Gesundheit und Sittlichkeit nicht gefährdet, angemessen entlohnt ist und dem Arbeitslosen eine künftige Verwendung in dem erlernten Beruf nicht wesentlich erschwert“.

Doch welche Arbeit wird heute als zumutbar erachtet? Im Arbeitslosenversicherungsgesetz sind verschiedene Bedingungen festgehalten: Die Zumutbarkeit muss seitens der Behörde bewiesen werden. Günther Krapf, Arbeitslosenversicherungs-Experte der AK, nennt ein Beispiel: „Eine Stubenfrau trat eine Stelle nicht an, weil sie nach längerer Arbeitszeit starke Rückenschmerzen bekommt. Sie wurde gesperrt, aber seitens des AMS gab es einen Feststellungsmangel. Jetzt muss der medizinische Nachweis der Zumutbarkeit erbracht werden.“ Zumutbare Arbeit muss mit den Betreuungspflichten von Eltern für Kinder bis zum zehnten Lebensjahr vereinbar sein, das entspricht einer Wochenarbeitszeit von 16 Stunden. Erhält eine alleinerziehende Mutter eine Stelle als Kellnerin mit Nachtdienst, kann sie diese ablehnen. AlleinerzieherInnen geraten öfters in ein Dilemma: Ohne Job kein Anspruch auf

einen öffentlichen Kinderbetreuungsplatz, ohne Kinderbetreuung kein Arbeitslosengeld. Eine Arbeitssuchende brachte ihr Kind zu einem Kontrolltermin mit, was mit den Worten quittiert wurde: „Dafür können Sie gesperrt werden, es bedeutet, dass Sie für den Arbeitsmarkt nicht zur Verfügung stehen“ – ein weiteres Beispiel aus der bereits erwähnten AK-Studie. Ein anderer Punkt ist angemessene Wegzeit: Für einen Vollzeitjob sind es zwei Stunden für den Hin- und Rückweg, für Teilzeit bis zu 1,5 Stunden.

Zentral für die Zumutbarkeit einer Arbeit ist der Berufs- und Entgeltsschutz, der seit 2000 beständig abgebaut wird. Nur noch in den ersten 100 Tagen des Arbeitslosengeldbezugs darf in keinen anderen Tätigkeitsbereich vermittelt werden. Vor 120 Tagen braucht keine Stelle angenommen zu werden, bei der das Entgelt nicht mindestens 80 Prozent des letzten Entgelts der vorhergehenden Beschäftigung entspricht. Bis zum Ende der Arbeitslosigkeit reduziert sich der Entgeltsschutz auf 75 Prozent, bei der Notstandshilfe fällt er gänzlich weg.

KundInnen strafen

Im Jahr 2015 wurde in über 102.000 Fällen das Arbeitslosengeld oder die Notstandshilfe gesperrt. Deutlich mehr als die Hälfte der Sanktionen geht auf versäumte Termine zurück. Die zweithäufigste Ursache sind Sperren aufgrund von Selbstkündigung. 14 Prozent der Sperren fallen unter den Paragraphen „Verweigerung oder Vereitelung einer Arbeitsaufnahme bzw. Schulungsmaßnahme“. Schulungen sol-

Der Verdacht mangelnder Arbeitswilligkeit ist so alt wie die Arbeitslosenversicherung selbst. Auch 1933 warnte der christlich-soziale Alexander Hryntschak vor der „immer mehr auf öffentliche Betreuung und öffentliche Unterstützung eingestellten Psychologie der Massen“.



len die Chancen des Arbeitssuchenden am Arbeitsmarkt verbessern. Niemand kann zu einer Schulung gezwungen werden, allerdings reicht die persönliche Einschätzung zur Ablehnung einer Maßnahme nicht aus. Vielmehr geht es um einen objektiven Maßstab. Zumutbarkeit betrifft auch Maßnahmen zur Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt wie die Beschäftigung in einem sozialökonomischen Betrieb oder bei einem gemeinnützigen Arbeitskräfteüberlasser.

Bei gänzlicher Arbeitsunwilligkeit kann das Arbeitslosengeld gestrichen werden. Das kam 2015 in 225 Fällen vor – eine Steigerung von 14 Prozent. Mit der wachsenden Zahl von Arbeitssuchenden steigt die Zahl der Rückmeldungen der Unternehmen, die der Ausgangspunkt für Sanktionen sind. „Besonders problematisch ist, dass sofort gesperrt wird und es keine aufschiebende Wirkung gibt“, so AK-Experte Krapf: „Dahinter steht die Idee der generalpräventiven Wirkung der Sanktion.“ Für viele Arbeitslose hat der Entfall des Geldbezugs aber eine existenzbedrohende Wirkung. Hier führt sich der „KundInnen-Begriff“ ad absurdum, der in der Kommunikation mit Arbeitslosen üblich ist. Eine zentrale Forderung von Arbeitsloseninitiativen lautet daher, die Sperren gänzlich aufzuheben oder erst nachträglich durchzuführen, sobald sich ihre Richtigkeit herausgestellt hat.

Autoritäres Verhältnis

Im Vorjahr waren über 950.000 Menschen (mindestens einen Tag) von Arbeitslosigkeit betroffen. Da nimmt sich die

Zahl der tatsächlich verhängten Sperren bezüglich Arbeitsverweigerung vergleichsweise gering aus: 14.260. Auch von den über 8.300 Beschwerden beim Ombudsmann des AMS betrafen nur 50 das Thema. Bedrohlich und abschreckend wirken die Zumutbarkeitsbestimmungen dennoch. Aus Angst vor Sperren werden Angebote akzeptiert, auch wenn man sie für unsinnig hält. Man bewirbt sich für eine Stelle, ohne ausreichend qualifiziert zu sein, oder besucht einen Kurs, der bereits mehrmals besucht wurde. Dazu sagt ein Teilnehmer einer unverbindlichen Informationsveranstaltung: „Das Schlusswort war: Wer jetzt gehen will, kann gehen, aber der muss damit rechnen, dass ihm das Geld gestrichen wird.“

Oder der Fall des 22-jährigen Maturanten, **BMS-Bezieher** und damit ohne Berufs- und Entgeltsschutz, der sich am FH-Technikum beworben hatte und eine Stelle in der IT-Branche suchte. Der Berater meinte, in diesem Bereich gäbe es beim AMS kaum offene Stellen, und bot ihm eine völlig andere Arbeit bei einem Arbeitskräfteüberlasser an. Auf die Frage, ob er sich nun dort bewerben müsse, antwortete der Berater: „Sie haben nicht nur Grüß-Gott-Termine.“ Dies ist eines von 20 Beratungsgesprächen in Wien, die Karola Blaha im Zuge einer teilnehmenden Beobachtung analysiert hat. Ein Ergebnis der Studie: Wer glaubhaft seine/ihre Interessen vertreten kann, verfügt „über höhere soziale Intelligenz“ und „kann aus dem Bargaining (Verhandeln) mit der staatlichen Bürokratie mehr herausholen“.

Arbeitslosigkeit verunsichert schichtunspezifisch. Es gibt ein starkes Macht-

ungleichgewicht. Sperren funktionieren als **implizite** Drohung. In Summe liefern die Eindrücke des Berichts das Bild eines autoritären Systems.

Nicht um jeden Preis

Der Arbeitslosen- bzw. Transfergeldbezug macht es möglich, Arbeit nicht zu allen Bedingungen annehmen zu müssen. Das ist für den Arbeitsmarkt und auch für die Wirtschaft gut. Wenn Menschen unter ihrer Qualifikation arbeiten, verlieren sie Kompetenzen und kommen in psychisch belastende, krank machende Situationen. „Ist es nicht sinnvoller“, fragt Jörg Flecker, „die mehrfach verschärften Zumutbarkeitsbestimmungen zu lockern, wo längst klar ist, dass das Problem der Arbeitslosigkeit nicht an der mangelnden Arbeitswilligkeit liegt?“

Internet:

Plattform zum Thema Erwerbsarbeit und Erwerbsarbeitslosigkeit:
www.arbeitslosennetz.org

AK Wien „Offen gesagt 2013 – Dialogforum für Wiener Arbeitssuchende“:
tinyurl.com/hqum6qe

Irina Vana. Gebrauchswesen der öffentlichen Arbeitsvermittlung. Österreich 1889–1938, Dissertation, 2013:
tinyurl.com/gkuyj4j

Schreiben Sie Ihre Meinung an die Autorin
beatrice@beneder.info
oder die Redaktion
aw@oegb.at

Zumutbarer Gemeinnutzen?

Immer wieder werden Forderungen laut, dass Arbeitslose gemeinnützig arbeiten sollen. Zweifel an der Nachhaltigkeit solcher Maßnahmen sind angebracht.

Gabriele Müller
Freie Journalistin

Immer wieder wird von politischer Seite überlegt, den Erhalt des Arbeitslosengeldes bzw. der Mindestsicherung an die Durchführung gemeinnütziger Aktivitäten zu knüpfen. In Deutschland ist die Aufnahme von Billigjobs „im öffentlichen Interesse“ für Dauerarbeitslose verpflichtend. Das „Arbeitstraining“, mit dem der damalige Wirtschafts- und Arbeitsminister **Bartenstein** im Jahr 2000 Langzeitarbeitslosen gemeinnützige Tätigkeit verordnen wollte, ist zwar gescheitert. Doch immer wieder werden mehr oder weniger explizite Rufe danach laut. Etwa der Sager von Wirtschaftskammer-Präsident Christoph Leitl im Sommerloch 2015: Wäre er arbeitslos, würde er jede Tätigkeit annehmen. Schon wegen der Sinnstiftung.

Gemeinnützige Projekte

Die Forderung nach gemeinnütziger Arbeit für Arbeitslose in Österreich stünde „zum Glück“ nicht auf der politischen Agenda, sagt Marius Wilk, Experte des Arbeitsmarktservice (AMS). Für Langzeitarbeitslose stehen die mittlerweile „klassischen“ Instrumente, wie sozialökonomische Betriebe (SÖB), die gemeinnützigen Beschäftigungsprojekte (GBP) und die gemeinnützige Arbeitskräfteüberlassung, zur Verfügung. Mit der Novelle 2007 des Arbeitslosenversicherungsgesetzes (ALVG) hatte die rot-schwarze Regierung dem Artikel 9 den Absatz 7 hinzugefügt. Damit wird „ein der Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt

dienendes Arbeitsverhältnis eines SÖB oder GBP für zumutbar“ erklärt.

„Dieser erhöhte Druck führt nicht ans Ziel“, heißt es auf der Homepage von arbeit plus, vormals Bundesdachverband für Soziale Unternehmen. Das Netzwerk gemeinnütziger arbeitsmarktpolitischer Unternehmen vergibt ein Gütesiegel an die „arbeitsmarktintegrativen“ sozialen Unternehmen, wie sozialökonomische Betriebe (SÖB) oder gemeinnützige Beschäftigungsprojekte (GBP). Voraussetzung zum Einstieg in den Begutachtungsprozess ist die Erfüllung der Grundwerte, darunter Einhaltung der Arbeitsrechte.

Deutschlands Ein-Euro-Jobs

Mit sogenannten Ein-Euro-Jobs können sich deutsche Langzeitarbeitslose ein Taschengeld zur „Arbeitslosen“ dazuverdienen. Dabei gilt: Die Beschäftigung muss im öffentlichen Interesse liegen, darf aber keine regulären Arbeitsplätze verdrängen. KritikerInnen zweifeln an der Wirksamkeit dieser Maßnahme. Sie helfe vor allem, die Arbeitslosenstatistik aufzuhübschen, denn die Billig-Jobber werden nicht als arbeitslos gezählt. Der frühere Hamburger Sozialsenator Detlef Scheele hatte die Maßnahme mit der Sinnhaftigkeit von Schwalbenzählen auf Helgoland verglichen.

Bekannt wurde der erste (aber nicht der letzte) Ein-Euro-Jobber an der Universität Hamburg. Er habe für einen Euro pro Stunde geforscht und ein Projekt über Ausgrabungen in Äthiopien geleitet, berichtete er. Die Bundesagentur für Arbeit vergibt inzwischen immer

BUCHTIPP

Karin Scherschel,
Peter Streckeisen,
Manfred Krenn (Hrsg.):
Neue Prekarität
Campus-Verlag, 316 Seiten,
2012, € 29,90
ISBN: 978-3-5933-9656-9



Bestellung:
www.arbeit-recht-soziales.at

weniger Jobs dieser Art. Sie führten in weniger als zehn Prozent der Fälle zu einem erfolgreichen Einstieg in sozialversicherungspflichtige Arbeit, begründete Heinrich Alt von der deutschen Bundesagentur für Arbeit, den Abbau.

Nunmehr sollen in Deutschland knapp 100.000 bislang nur Hartz-IV-EmpfängerInnen angebotene Ein-Euro-Jobs für Flüchtlinge geschaffen werden, geht es nach den Plänen von Bundesarbeitsministerin Andrea Nahles (SPD). „Sie mögen zwar kurzfristig bei der sozialen Integration hilfreich sein“, kritisierte der deutsche Arbeitsmarktexperte Ronald Bachmann, „längerfristig sind sie aber kaum ein gutes Sprungbrett in den regulären Arbeitsmarkt.“

Asylwerbende

Asylwerbende in Österreich dürfen – bis auf Ausnahmen in der Erntehilfe und Saisonarbeit – keine bezahlte Tätigkeit aufnehmen. Doch das Grundversorgungsgesetz des Bundes 2005 bietet die Möglichkeit der gemeinnützigen Beschäftigung in Einrichtungen von Bund,

Der ehemalige Hamburger Sozialsenator Detlef Scheele verglich Mini-Jobs mit der Sinnhaftigkeit von Schwalbenzählen auf Helgoland.

Land und Gemeinden. Vorteile, wie soziale Integration, Akzeptanz in der Bevölkerung, stehen den Nachteilen, wie Gefahr der Ausbeutung von billigen Arbeitskräften, gegenüber. Zahlreiche Nichtregierungsorganisationen (NGOs), darunter Caritas und Volkshilfe, haben daher Qualitätsstandards für die gemeinnützige Beschäftigung von Asylwerbenden erstellt, allen voran die Freiwilligkeit.

Wie gerne Menschen gemeinnützig tätig sind, zeigt der erste Bericht zum freiwilligen Engagement in Österreich aus dem Jahr 2009, demzufolge rund 45 Prozent der ÖsterreicherInnen in Organisationen, Vereinen oder der Nachbarschaftshilfe aktiv sind. „Der Bericht zeigt, dass ein hohes Maß an bezahlter Beschäftigung und sozialer Sicherheit die beste Voraussetzung für freiwillige Betätigung schafft“, schrieb der damalige Sozialminister Rudolf Hundstorfer im Vorwort des Berichtes.

Zweiter Arbeitsmarkt

Die Auseinandersetzung um den zweiten Arbeitsmarkt besteht, seit es beschäftigungspolitische Maßnahmen gibt. „Je nach Zielsetzung und politischer Grundstimmung in sehr unterschiedlicher Ausprägung“, hatte der damalige Mitarbeiter des Bundesministeriums für Arbeit und Wirtschaft, Rainer Klien, im Februar 2001 im A&W-Beitrag „Gegen Einheitsdenken und Zwangsarbeit. Zweiter Arbeitsmarkt und innovative Beschäftigungspolitik“ geschrieben. „Geschützte Werkstätten für Behinderte, ‚Notstandsarbeiten‘ wie Kanalisation, Autobahn, Arbeitshäuser zur Disziplinierung oder

reguläre Arbeitsplätze im Non-Profit-Bereich zur Befriedigung wichtiger gesellschaftlicher Bedürfnisse.“ Je nach Machtverhältnis sei der zweite Arbeitsmarkt mit Zwang oder Freiwilligkeit verbunden. Mit Taschengeld oder regulärem Lohn, mit demütigender Beschäftigung in gesellschaftlich geächteten Bereichen oder in sinnvollen attraktiven Beschäftigungsnischen.

Fehlende Jobs

Von den innovativen Programmen der 1980er-Jahre, als unter Sozialminister Alfred Dallingier der zweite Arbeitsmarkt als Teil einer experimentellen Politik geschaffen wurde, ist heute keine Rede mehr. Von einer „Log-in-Falle“ spricht Martin Mair, Obmann der 2009 gegründeten Selbsthilfeorganisation „Aktive Arbeitslose“. „Wer einmal am zweiten Arbeitsmarkt ist, bleibt auch dort. Hauptproblem sind nicht die schrecklichen Vermittlungshindernisse der Menschen, sondern die fehlenden Jobs.“ Er kritisiert unter anderem die „Vermischung von Betreuung- und Schulungsmaßnahmen“, die Zuweisungen mit Sanktionsdruck vom Arbeitsmarktservice (AMS) und die Umgehung von Kollektivverträgen durch Transitarbeitslöhne.

Seit der im Februar 2014 gestarteten Aktion 50+, mit der langzeitarbeitslose Personen vorrangig am zweiten Arbeitsmarkt integriert werden sollen, verzeichnet er steigende Beschwerden, vor allem von qualifizierteren älteren Menschen. So würden etwa Frauen mit langjähriger Erfahrung weit unter ihren Fähigkeiten an sozialökonomische Betriebe zugewie-

sen. Martin Mair: „Eine ehemalige Geschäftsführerin und Akademikerin durfte bei der Caritas zum Hungerlohn Fetzen schlichten.“

Ziel verfehlt

Auch die VerfasserInnen der WIFO-Studie (November 2014) „Evaluierung von sozialen Unternehmen im Kontext neuer Herausforderungen“ orten Reformbedarf. So könne etwa die gemeinnützige Arbeitskräfteüberlassung auch eine Sackgasse sein. Nicht selten würden die ProbandInnen nie verleast und häuften nur „Stehzeiten“ an. Tatsächlich wurden österreichweit nur ein Viertel, in Wien nur jeder fünfte Arbeitslose an einen Beschäftigerbetrieb überlassen.

Die aktivierenden Arbeitsmarktpolitiken haben ihr Ziel verfehlt, meinen auch die AutorInnen des 2012 erschienenen Buches „Aktivierung in die Prekarität“: „Sie haben zur Ausdehnung unsicherer und niedrig entlohnter Beschäftigung geführt.“ Der Zugang zu Leistungen aus dem Arbeitslosenversicherungsgesetz sei sukzessive erschwert und die Zumutbarkeitsbestimmungen verschärft worden.

Blogtipp:

Aktive Arbeitslose Österreich:
www.aktive-arbeitslose.at

Schreiben Sie Ihre Meinung
an die Autorin
gabriele.mueller@utanet.at
oder die Redaktion
aw@oegb.at

Die Solidaritätsfrage

Die Bedarfsorientierte Mindestsicherung wird neu verhandelt. Es steht einiges auf dem Spiel. Nicht zuletzt die Frage, mit wem wir solidarisch sein wollen.

Norman Wagner

Abteilung Sozialpolitik der AK Wien

Ein sozialpolitischer Fortschritt in einem Europa, das gerade dabei war (und ist), sich selbst kaputtzuspüren und bei dieser Gelegenheit sozialen Kahlschlag zu betreiben: Genau das ist die Bedarfsorientierte Mindestsicherung, die am 1. Dezember 2010 an die Stelle der Sozialhilfe trat. Mittlerweile sind über fünf Jahre vergangen und die Situation in Europa hat sich nicht verbessert. Im Gegenteil: Der Druck auf die öffentlichen Haushalte hat EU-weit weiter zugenommen, auch in Österreich wird immer öfter der Rotstift angesetzt, und doch will der dadurch erhoffte Wirtschaftsaufschwung nicht eintreten – oder vielmehr genau deshalb.

Bund und Länder haben sich zuletzt zusammengesetzt und Änderungen bei der Mindestsicherung verhandelt. Die Aussichten auf wesentliche Verbesserungen – und es gibt viele Baustellen – sind jedoch gering, der finanzielle und ideologische Druck hin zu Leistungskürzungen dafür umso größer.

Die Tücken der Reform

Eines der wichtigsten Ziele, die man mit der Mindestsicherung erreichen wollte, war die Vereinheitlichung der Leistungen der Bundesländer. Denn die von den Bundesländern verwaltete Sozialhilfe hatte sich im Lauf der Jahrzehnte davor sehr weit auseinanderentwickelt. In der Mindestsicherung sollte eine einheitliche Grundleistung bestehen, den Ländern würde die Möglichkeit bleiben, diese

nach ihren Vorstellungen zu ergänzen. Fünf Jahre nach Einführung der Mindestsicherung hat die jeweils eigene Interpretation der Regelung aus dem Jahr 2010 in den Bundesländern für beträchtliche Auslegungsunterschiede gesorgt. Hier sollte bei den Neuverhandlungen eine gemeinsame Position gefunden werden, was jedoch mit erheblichen Schwierigkeiten einhergeht. Die wenigsten Bundesländer waren nämlich gewillt, ihre eigene Auslegung der bisherigen Vereinbarung zugunsten eines anderen Bundeslandes aufzugeben. Dazu kommen ideologisch-parteiliche Kraftspiele, beispielsweise bei der Neugestaltung des Freibetrags beim Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt. Zusätzlich kosten Neuregelungen meistens Geld, zumindest dann, wenn sie Lücken schließen sollen, die bei der ursprünglichen Vereinbarung nicht berücksichtigt worden sind.

Vor diesem Hintergrund ist Entwicklung schwierig – jedenfalls eine, die zu Verbesserungen für die Betroffenen führt. Die Mindestsicherung läuft mittlerweile Gefahr, dass diejenigen, die von ihrer Arbeitsleistung mehr schlecht als recht leben können, gegen jene ausgespielt werden, die kaum etwas haben (die BezieherInnen der Mindestsicherung). Das gilt es zu vermeiden, soll nicht die Mindestsicherung als Auffangnetz für sozial Schwache grundsätzlich infrage gestellt werden.

Von Deckelung und Kinderarmut

Alleinstehende erhalten aktuell maximal 837 Euro pro Monat. Paare bekommen mehr, ebenfalls Familien, je nach Anzahl

BUCHTIPP

Walter J. Pfeil,
Josef Wöss (Hrsg.):
**Bedarfsorientierte
Mindestsicherung**
ÖGB-Verlag, 392 Seiten,
2016, € 58,00
ISBN: 978-3-7035-1460-9



Bestellung:

www.arbeit-recht-soziales.at

der Kinder. Der „Grundbetrag“ entspricht grundsätzlich der Ausgleichszulage (Mindestpension). Ein entscheidender Unterschied ist jedoch, dass Mindestsicherung nur bekommt, wer kein relevantes Vermögen mehr besitzt. Zudem wird die BMS maximal zwölfmal im Jahr ausgezahlt, die Ausgleichszulage 14-mal. Dazu muss man wissen, dass die Mehrheit der Mindesthilfe-BezieherInnen nur einen Teil der 837 Euro erhält. Diese Menschen sind entweder beschäftigt oder beziehen eine Leistung aus der Arbeitslosenversicherung (Arbeitslosengeld, Notstandshilfe).

Personen oder Gruppen fordern nun eine Deckelung der Mindestsicherung. Ihr Argument: Die Mindestsicherung dürfe nicht „lukrativer“ sein als eine Erwerbsarbeit. Diesem Argument ist zweifellos etwas abzugewinnen, es ignoriert nur eine wichtige Tatsache: Niemandem, der arbeitsfähig ist, steht es frei, sich auszusuchen, ob er oder sie arbeiten möchte oder nicht. Wer die Arbeitsaufnahme verweigert, dem wird die Mindestsicherung gekürzt. Das ist nicht neu. Die Mindestsicherung beruht auf

Die Debatten über die Mindestsicherung haben die Abgrenzung nach „unten“ erneut angestachelt. Sie scheinen den gewünschten Effekt zu haben: die Ablenkung von der stetig wachsenden Kluft zwischen Arm und Reich.



dem Grundsatz der Subsidiarität. Das bedeutet, dass Menschen ihren Möglichkeiten entsprechend bereit sein müssen, ihre Arbeitskraft einzusetzen, wenn sie Anspruch auf eine Mindestsicherungsleistung haben wollen.

Außerdem muss allen, die eine Deckelung fordern, klar sein, dass das zu einer Verschärfung von Kinderarmut führt. Eine Deckelung bei 1.500 Euro bedeutet schlicht, dass für das zweite Kind weniger Geld ausbezahlt wird als für das erste – und für das dritte oder vierte gar nichts mehr. „Bereits mehr als 400.000 Kinder von Armut bedroht“ ist eine Überschrift, die vor wenigen Wochen in einer österreichischen Tageszeitung zu lesen war. Eine Deckelung der Mindestsicherung wird dieses Problem sicher nicht lösen, sondern eher das Gegenteil bewirken.

Im Übrigen hat der Verfassungsgerichtshof bereits im Jahr 1988 ein Richtsatzsystem mit einer Leistungsdeckelung, die nicht auf die Größe der „Bedarfsgemeinschaft“, sprich Familie, Rücksicht nimmt, in der (Kärntner) Sozialhilfe als unsachlich und daher unzulässig beurteilt (VfGH 15.03.1988, G158/87; G229/87; V141/87).

Die Angst vor dem Missbrauch

KritikerInnen der Mindestsicherung argumentieren oft, dass es für die Betroffenen leicht sei, eine vermeintliche Bereitschaft zur Arbeitsaufnahme zu signalisieren, ohne dass sie in Wirklichkeit die Absicht hätten, eine Beschäftigung aufzunehmen. So könne die Pflicht zur Arbeitsaufnahme umgangen werden.

Ist Missbrauch in der Mindestsicherung (oder bei anderen Leistungen der öffentlichen Hand) auszuschließen? Wohl kaum. Es ist schlicht unmöglich, soziale und andere Systeme so zu gestalten, dass gar kein Missbrauch möglich ist. In der Mindestsicherung wird allerdings besonders stark auf Missbrauchsvermeidung geachtet – wahrscheinlich mehr als in jeder anderen Sozialleistung.

In der Praxis zeigt sich, dass Missbrauch kaum vorkommt. Anfragen bei den zuständigen Landesbehörden haben gezeigt, dass die Kontrollen **extensiv** und die Missbrauchsfälle wenige sind. Das ist aufgrund der strengen Antragsprüfungen durch die Sozialämter und der angespannten finanziellen Situation der öffentlichen Haushalte (wir befinden uns im achten Jahr der Wirtschaftskrise) auch nicht weiter verwunderlich.

Abgrenzung nach „unten“ statt Blick auf die wahren Probleme: So könnte man die aktuelle Debatte zusammenfassen. „Arbeit lohnt sich nicht! Zumindest nicht, wenn z. B. bei schlecht bezahlter Teilzeitarbeit weniger Geld übrig bleibt, als die Unterstützung aus der Mindestsicherung ausmacht“: So lautet ein häufiger Einwand gegen eine vermeintlich zu großzügige Mindestsicherung. Aber ist das tatsächlich die Frage, um die es in der momentanen Situation geht?

Die öffentlichen Haushalte sind europaweit unter enormem Druck, ihre Ausgaben und Leistungen zu kürzen – vor allem die sozialen. ArbeitnehmerInnenvertretungen müssen in Süd- und Osteuropa fast aussichtslose Abwehrschlachten um hart erkämpfte Rechte

wie Kündigungsschutz oder Mindestlöhne führen. Und in Österreich werden diejenigen, die gerade noch im Erwerbssystem integriert sind – wie GeringverdienerInnen oder atypisch Beschäftigte mit geringer sozialer Absicherung –, gegen jene ausgespielt, die auf den Sozialstaat angewiesen sind. Die Angst, (noch weiter) abzustiegen, stärkt immer auch das Bedürfnis nach Abgrenzung gegenüber jenen, deren Situation noch misslicher ist.

Abgrenzung nach „unten“

Diese angestachelte Abgrenzung nach „unten“ scheint auch den gewünschten Effekt zu haben. Sie lenkt vom zentralen Problem unserer Zeit ab: der stetig wachsenden Kluft zwischen Arm und Reich, mit den trotz aller Krisen größer werdenden Vermögen auf der einen und der zunehmenden Prekarisierung der Lebensverhältnisse auf der anderen Seite. Die ArbeitnehmerInnenbewegung muss sich dessen bewusst sein!

Blogtipp:

Arbeit&Wirtschaft-Blog:
tinyurl.com/jok93ax

Internet:

„In der Mitte angekommen“:
orf.at/stories/2285355/2285356

Schreiben Sie Ihre Meinung
an den Autor
norman.wagner@akwien.at
oder die Redaktion
aw@oegb.at

Das zugemutete Minimum

Um kaum eine Sozialleistung ranken sich so viele Mythen wie um die Bedarfsorientierte Mindestsicherung. Hier ein Blick darauf, was Sache ist.

Sybille Pirklbauer

Abteilung Frauen und Familie der AK Wien

Aktuell sind 1,6 Millionen Menschen in Österreich von Armut und Ausgrenzung betroffen. Doch nur rund 256.000 von ihnen beziehen die sogenannte Bedarfsorientierte Mindestsicherung (BMS). Ein Grund für diese große Kluft ist, dass BMS-AntragstellerInnen deutlich mehr zugemutet wird als anderen LeistungsbezieherInnen. Wenn also aktuell über die Mindestsicherung diskutiert wird, müsste die Frage eigentlich vielmehr lauten: Wie kann man alle Armutsgefährdeten erreichen?, statt: Wie kann man am besten kürzen? Schließlich ist die BMS das letzte soziale Netz – darunter gibt es nichts mehr.

Wer Mindestsicherung bezieht

2014 bezogen 256.400 Menschen Mindestsicherung. Dafür wurden 673 Millionen Euro aufgewandt, das ist weniger als ein Prozent des Sozialbudgets. Der überwiegende Teil der LeistungsempfängerInnen sind ÖsterreicherInnen. AusländerInnen erhalten diese Leistung nur dann, wenn sie zum dauernden Aufenthalt in Österreich berechtigt sind. AsylwerberInnen sind das nicht, EU-BürgerInnen nur dann, wenn sie hier einen Job haben (als ArbeitnehmerInnen) oder schon fünf Jahre in Österreich gemeldet waren (Aufenthalt).

So manche denken bei Mindestsicherungs-BezieherInnen an Menschen, die untätig zu Hause sitzen und eine Leistung kassieren, für die sie nichts eingezahlt haben. Die Wirklichkeit schaut aber anders aus: Drei von vier BezieherInnen haben

nur eine „Aufzahlung“ aus der Mindestsicherung, sie bekommen also nur einen Teilbetrag – entweder weil sie zu wenig verdienen, um ihre Familie erhalten zu können, oder weil ihr Arbeitslosengeld oder die Notstandshilfe zu gering ist („Aufstocker“). Das zeigt vor allem auf, dass die Leistungen in der Arbeitslosenversicherung zu niedrig sind, um davon leben zu können. In Wien sind sogar neun von zehn BezieherInnen der Mindestsicherung „AufstockerInnen“.

In den Medien werden Berechnungen für alle möglichen Beispiele nur so herumgereicht. Aber fangen wir einmal ganz einfach an: Der Richtsatz für eine alleinstehende Person beträgt 838 Euro pro Monat, also so viel wie bei der „Mindestpension“. Allerdings wird die Pension 14-mal, die BMS jedoch nur zwölfmal im Jahr ausgezahlt. Die Armutsschwelle wird damit bei Weitem nicht erreicht, die liegt nämlich bei 1.160 Euro pro Monat (zwölfmal im Jahr). Ein großer Fortschritt der BMS im Vergleich zur Sozialhilfe war, dass die BezieherInnen jetzt voll krankenversichert sind. Aus menschlicher wie ökonomischer Sicht ist es nämlich wesentlich besser, wenn kranke Menschen so schnell wie möglich zum Arzt gehen und nicht warten, bis die Behandlung wirklich langwierig und damit möglicherweise erst recht teuer wird.

Lebt eine zweite erwachsene Person im Haushalt, die ebenfalls Mindestsicherung beantragt hat, bekommt das Paar noch einmal die Hälfte vom Alleinstehenden-Richtsatz dazu, also gesamt 1.257 Euro. Dahinter steht die Annahme, dass es bei einem gemeinsamen Haushalt Einsparungen gibt, etwa bei der Miete. Das

ist sicher nicht ganz falsch. Allerdings bedingt die Hälfte von einem schon niedrigen Satz ein insgesamt schwieriges Auskommen, wenn man bedenkt, wo die Schwelle für die Armutsgefährdung für eine Person liegt.

Zweifelhaftes Sparpotenzial

Für Kinder gibt es mindestens 151 Euro, die meisten Bundesländer haben aber höhere Richtsätze. Ab dem vierten Kind wird jedoch zum Teil wieder reduziert. Die an diskutierte Deckelung mit 1.500 Euro pro Familie würde rund 40.000 Kinder treffen, und das, obwohl Kinder schon jetzt überdurchschnittlich von Armut betroffen sind.

Zudem ist ein Viertel der Mindestsicherung für Wohnkosten reserviert – bei Alleinstehenden sind dies kärgliche 208 Euro. Können die Kosten nicht nachgewiesen werden, etwa weil der Vermietende das Geld lieber „schwarz“ möchte oder eigentlich nicht untervermieten darf, wird dieser Anteil abgezogen. BMS-BezieherInnen bleibt oft nichts anderes übrig, als auf so schlechte Bedingungen und gar Mietwucher einzusteigen, etwa indem sie nur ein Bett in einem Zimmer mit mehreren Personen vermietet bekommen, weil sie sonst schlicht obdachlos wären. Bei den viel diskutierten Sachleistungen wäre es daher sinnvoll, beim Wohnen anzusetzen. Essensmarken und Ähnliches brächten hingegen eine Reihe von Problemen: Neben einem hohen Verwaltungsaufwand würden die BezieherInnen auch gehindert, wirklich billige Einkaufsmöglichkeiten wie (Floh-)Märkte oder kleine Lebensmittelhändler zu nutzen. Eingespart würde dabei jedenfalls nichts. Einkom-



Nirgends wird so streng kontrolliert wie bei der bedarfsorientierten Mindestsicherung. Schon beim Antrag sind die Kontoauszüge für mehrere Monate, Sparbücher, Bausparverträge, Lebensversicherungen und Ähnliches vorzulegen.

men, Arbeitslosengeld, Unterhaltszahlungen u. Ä. werden jeweils angerechnet und reduzieren den BMS-Anspruch. Der überwiegende Teil der BMS-BezieherInnen hat solche Einkünfte, deswegen liegen die tatsächlichen Auszahlungsbeträge weit unter den Richtsätzen, nämlich im Schnitt bei 535 Euro im Monat.

Arbeitskraft voraus

Bei der Mindestsicherung besteht Arbeitspflicht. Wer im Erwerbsalter und arbeitsfähig ist, muss eine zumutbare Arbeit annehmen und auch an Maßnahmen wie Qualifizierungen oder Arbeitstrainings teilnehmen. Sonst wird die Mindestsicherung gekürzt. Ausgenommen davon sind nur Menschen mit Betreuungspflichten für Kinder unter drei Jahren oder diejenigen, die einen pflegebedürftigen Angehörigen mit mindestens Stufe 3 betreuen. Allerdings wäre es für die Betroffenen, meist Frauen, oft hilfreicher, wenn ihnen eine Betreuung für das Kind oder den Angehörigen angeboten würde und sie so wieder erwerbstätig sein könnten. Dazu müsste das Pflegeangebot allerdings deutlich ausgebaut werden.

Wer den (Wieder-)Einstieg ins Berufsleben schafft, muss zwar die vorher bezogene Mindestsicherung nicht zurückzahlen, jedoch wird das zusätzliche Einkommen von der laufenden Mindestsicherung bis auf einen kleinen Freibetrag abgezogen. So bleiben beispielsweise einer Alleinerziehenden, die eine geringfügige Beschäftigung mit 350 Euro annimmt, nur knapp 59 Euro über. Es wäre daher dringend notwendig und wichtig, die Freibeträge beim Einstieg deutlich anzu-

heben, damit das zusätzliche Einkommen auch wirklich spürbar für die Betroffenen ist. Diese sollten dann nur langsam sinken und irgendwann enden, damit die Mindestsicherung nicht zu einer dauerhaften Lohnsubvention wird. Da würde nämlich die Gefahr drohen, dass Arbeitgeber das ausnützen.

Bevor man die Mindestsicherung bekommt, muss das eigene Vermögen aufgebraucht werden. Maximal knapp 4.190 Euro (2016) darf man behalten. Die meisten BezieherInnen haben aber ohnehin keine Ersparnisse. Auch wer ein Auto besitzt, muss dieses verkaufen – außer das Gefährt ist berufs- bzw. behinderungsbedingt notwendig. Ein Porsche oder BMW fällt da mit Sicherheit nicht darunter.

Der Zwang zur Vermögensverwertung ist ein Grund, warum viele Menschen die Mindestsicherung nicht beantragen, obwohl sie sie brauchen könnten. Die weitverbreitete Angst, sein Eigenheim aufgeben zu müssen, besteht allerdings zu Unrecht. Niemand muss wegen der Mindestsicherung aus einer Eigentumswohnung ausziehen, allerdings trägt sich das Sozialamt nach einem halben Jahr Bezug ins Grundbuch ein. Das ist eine gute Lösung: Der oder die BezieherIn muss den billigen Wohnraum nicht wegen der Mindestsicherung aufgeben. Umgekehrt gibt es natürlich keinen Grund, das Erbe für die Nachkommenschaft mit öffentlichen Mitteln zu subventionieren.

Alles unter Kontrolle

Kaum eine Leistung wird so häufig unter dem Titel Missbrauch diskutiert wie die Mindestsicherung. Dabei wird nirgends so

streng kontrolliert wie hier. So sind schon beim Antrag die Kontoauszüge für mehrere Monate, allfällige Sparbücher, Bausparverträge, Lebensversicherungen und Ähnliches vorzulegen. Wer diese Auskünfte unzumutbar findet, dessen Antrag wird gleich gar nicht bearbeitet.

Wenig Missbrauch

Zudem werden in den Bundesländern laufend Kontrollen durchgeführt. Die Zahl der Fälle mit widerrechtlichem Bezug liegt jedoch im Promillebereich. Österreichweit betrug der Anteil der Mindesthilfe-BezieherInnen mit Bezugssperren lediglich 0,8 Prozent. Es scheint also zuzutreffen, was PrüferInnen aus Niederösterreich festhielten: „Generell wird der Spielraum für einen missbräuchlichen Bezug der BMS als sehr gering angesehen.“ Der Aufwand für die Kontrollen lohnt sich also finanziell kaum – oder wäre beim Kampf gegen Steuerhinterziehung oder Lohn- und Sozialdumping sehr viel besser eingesetzt, wo sich Unternehmen Tausende, wenn nicht gar Millionen von Euro durch die Umgehung der Gesetze „ersparen“.

Internet:

Faktencheck Mindestsicherung:
tinyurl.com/gp7qvue

„In der Mitte angekommen“:
[orf.at/stories/2285355/2285356](https://www.orf.at/stories/2285355/2285356)

Schreiben Sie Ihre Meinung
an die Autorin
sybille.pirklbauer@akwien.at
oder die Redaktion
aw@oegb.at

„Risiko“ Mensch abgewälzt

Rauswurf im Krankenstand oder Überstunden bis zum Umfallen: wie Firmen sich viel Geld auf Kosten der Allgemeinheit sparen.

Bianca Schrittwieser

Abteilung Frauen und Familie der AK Wien

Ruth Ettl

Abteilung Sozialpolitik der AK Wien

Wieder einmal flammt die Debatte um die Einschränkung von Sozialleistungen auf. Dabei schwingt der Vorwurf mit, Menschen würden das Sozialsystem ausnutzen, wie es etwa bei der Mindestsicherung immer wieder unterstellt wird. Zusätzlich stehen auch Themen wie die Erhöhung des Pensionsantrittsalters, längere Arbeitszeiten und der ewige Ruf der Arbeitgeberseite nach der Senkung der sogenannten Lohnnebenkosten regelmäßig auf der Tagesordnung. Demgegenüber steht eine ganz andere Wirklichkeit. Denn viele Arbeitgeber ersparen sich viel Geld auf Kosten ihrer MitarbeiterInnen – und diese Praxis treibt fleißig Blüten.

Altes Eisen ausgedient?

Während von Wirtschaftsseite derzeit wieder die Erhöhung des Regelpensionsalters und der **Pensionsautomatismus** angepriesen werden, sind ältere ArbeitnehmerInnen mit eher düsteren Prognosen am Arbeitsmarkt konfrontiert. Der Anteil an älteren Arbeitslosen steigt stärker an als der Durchschnitt und ältere Arbeitslose bleiben auch um ein Drittel länger ohne Beschäftigung.

Trotzdem trommelt die Wirtschaftsseite verstärkt die Forderung nach einer vorzeitigen Anhebung des Frauenpensionsalters. Dabei wird gerne übersehen, dass die Arbeitslosenquote bei den 55-

bis 59-jährigen Frauen stetig steigt. Fast ein Drittel aller Frauen geht bereits nicht aus einer Beschäftigung heraus in die Alterspension. Und die Frauen, die bis zum Erreichen des Regelpensionsalters einen Arbeitsplatz haben, sind oft spätestens dann mit Kündigungen konfrontiert. Auch wenn das kaum bekannt ist: Das ist eine unzulässige Diskriminierung, die bei Gericht bekämpft werden kann. Hier braucht es ein Umdenken aufseiten der Unternehmen.

Diesen Fakten zum Trotz sollen ArbeitnehmerInnen immer länger arbeiten. Wenn sie früher in Pension gehen, müssen sie mit empfindlichen Abschlügen rechnen. Zugleich wollen viele Unternehmen die teureren oder vielleicht gesundheitlich schon angeschlagenen älteren Arbeitskräfte durch billigere, jüngere ArbeitnehmerInnen ersetzen.

Davor bietet das Arbeitsverfassungsgesetz zwar einen gewissen Schutz, dieser stößt aber in der Realität oft an seine Grenzen. Kündigungen können wegen Sozialwidrigkeit bei Gericht bekämpft werden. Dabei wird die gesamte wirtschaftliche und soziale Situation des Arbeitnehmers oder der Arbeitnehmerin berücksichtigt und geprüft, ob der Verlust dieses Arbeitsplatzes zumutbar ist – dabei spielt es eine wesentliche Rolle, ob der oder die Betroffene die Chance auf einen Job anderswo hat.

Die Rechtsprechung stellt hier stark auf den Einzelfall ab. Grob gesagt wird eine Arbeitssuche von bis zu einem halben Jahr und ein Einkommensverlust von bis zu zehn Prozent als zumutbar erachtet. Da die meisten Anfechtungsverfahren in einem finanziellen Vergleich

und nicht mit der Weiterbeschäftigung der betroffenen ArbeitnehmerInnen enden, sind diese ihren Arbeitsplatz dann los. Und wer auf dem eng gewordenen Arbeitsmarkt keinen Platz mehr findet, landet in der Arbeitslosigkeit, in Rehabilitationsmaßnahmen oder anderen sozialen Sicherungssystemen, die von der Allgemeinheit finanziert werden – während die Unternehmen Kosten sparen.

Krank und gekündigt

Einer der häufigsten Irrtümer im Arbeitsrecht ist der Glaube, dass man im Krankenstand nicht gekündigt werden kann. Weit gefehlt: Häufige oder lang andauernde Krankenstände sind unter Umständen sogar eine rechtliche Rechtfertigung für den Arbeitgeber, ArbeitnehmerInnen zu kündigen. Krankenstände können nämlich sogenannte „personenbezogene Kündigungsgründe“ darstellen. Zwar ist die Kündigung im Krankenstand für den Arbeitgeber dadurch weniger attraktiv, weil er sich der Entgeltfortzahlung nicht entziehen kann – sie gilt über das Ende des Arbeitsverhältnisses hinaus. Die Wirklichkeit zeigt allerdings, dass das viele Arbeitgeber trotzdem nicht von Kündigungen abhält. Noch schlechter ist die Situation, wenn der Arbeitgeber den Beschäftigten oder die Beschäftigte zu einer einvernehmlichen Auflösung überredet oder wenn die Lösung während eines Krankenstandes in der Probezeit stattfindet: Hier endet der Entgeltanspruch sofort. Die Arbeitgeber können in diesen Fällen ihre Personalkosten direkt auf die Allgemeinheit (z. B. Krankengeld als Sozialversicherungsleistung) abwälzen.

Eine Umfrage der Arbeiterkammer aus dem Jahr 2013 zeigte: Fast jede/r zehnte Befragte wurde zumindest einmal im Zusammenhang mit Krankenstand bereits zu einer einvernehmlichen Lösung oder Selbstkündigung gedrängt. Elf Prozent der Befragten wurden bereits einmal im Krankenstand gekündigt oder entlassen. Wen wundert es da noch, dass ArbeitnehmerInnen krank arbeiten gehen? Neun von zehn Personen gaben das in der Umfrage an, oft schlicht aus Angst vor Jobverlust. Ein besserer Kündigungs- und Entgeltschutz im Krankenstand wäre also dringend notwendig.

Auch schwangere Arbeitnehmerinnen kämpfen regelmäßig mit der Angst vor einem Arbeitsplatzverlust. Immer wieder kommt es vor, dass schwangere Arbeitnehmerinnen, die sich in der Probezeit befinden, unmittelbar nach Bekanntwerden einer Schwangerschaft gekündigt werden. Bei anderen Frauen wird die Befristung aufgrund dessen nicht verlängert. Das sind verbotene Diskriminierungen.

Der Schutz nach dem Gleichbehandlungsgesetz greift in der Praxis aber nur bedingt: In den seltensten Fällen kehren die Frauen nach einer Klage an den Arbeitsplatz zurück. Entweder gehen die Verfahren verloren, weil die Diskriminierung schwierig zu beweisen ist, oder sie enden in einem Vergleich. Diese Frauen landen daher in vielen Fällen im Arbeitslosengeldbezug oder in der Mindestsicherung.

Überstunden bis zum Umfallen

Eine indirekte Form, Kosten auf die Allgemeinheit zu übertragen, sind Überstunden. Allein im Jahr 2014 leisteten die ArbeitnehmerInnen in Österreich 269 Millionen Überstunden – 57 Millionen davon wurden nicht bezahlt. Unbezahlte Überstunden bedeuten eine Bereicherung der Arbeitgeber an Arbeitskraft und Wertschöpfung – ohne Gegenleistung, somit letztlich Ausbeutung. Für die ArbeitnehmerInnen bedeutet ein Zuviel an Überstunden höhere Belastungen, weniger Zeit für körperliche und psychische Regeneration und damit Überarbeitung mit negativen gesundheitlichen Folgen.

Ein erster guter Schritt wäre es, wenn Arbeitgeber je geleistete Überstunde ei-

nen Euro zusätzlich ins Gesundheits- und Arbeitsmarktbudget einzahlen müssten und so zur Abfederung der gesamtgesellschaftlichen Folgen von Überstundenarbeit einen fairen Beitrag leisten.

Auch die Diskriminierung von Frauen bei der Entlohnung bedeutet auf Dauer eine Ersparnis für die Arbeitgeber und ein Abwälzen von Verantwortung an den Staat bzw. die Arbeitnehmerinnen selbst. Nach wie vor haben Frauen einen Einkommensnachteil von 15 Prozent, der nicht mit objektiven Faktoren (Ausbildung, Branche, Beruf etc.) erklärt werden kann. Seitens der Arbeitgeber wird dieser gerne kleingeredet. Als Rechtfertigung fällt nicht selten der Satz: „Frauen verdienen deshalb weniger, weil sie schlechter verhandeln.“ Das Verhandlungsgeschick von Frauen ist aber gerade keine sachliche Rechtfertigung für eine Schlechterstellung beim Entgelt. In der Praxis passiert Diskriminierung dennoch sehr häufig. Die Frauen begleitet dieses Minus ein Leben lang – und oft genug muss der Staat ausgleichend einspringen und Geld zuschießen, damit etwa Pensionen den Frauen ein Überleben sichern.

All das sind nur einige Beispiele für Praktiken von Arbeitgebern, die das Sozialsystem belasten und die in den Diskussionen über Reformen bzw. vielmehr Kürzungen von Sozialleistungen allzu selten vorkommen. Zeit also, den Blick dorthin zu lenken, wo die Unternehmen das „Risiko“ Mensch auf die Allgemeinheit abschieben. Und höchste Zeit, dass die Wirtschaft Verantwortung für die Menschen übernimmt, von deren Arbeitskraft sie jeden Tag profitiert.

Internet:

Rechtsinfos der AK:
tinyurl.com/zpn2hcc

Broschüre Arbeitsrecht griffbereit:
tinyurl.com/zwyf9ao

Schreiben Sie Ihre Meinung
an die Autorinnen

bianca.schrittwieser@akwien.at
ruth.ettl@akwien.at
oder die Redaktion
aw@oegb.at



Die Verstaatlichung des „Risikos“ Mensch: Manche Unternehmer nutzen den Sozialstaat aus, um sich Kosten zu sparen.

Zahlen, Daten, Fakten

ArbeitnehmerInnen wird vieles zugemutet. Als Beschäftigte gehen sie oft krank arbeiten und werden sogar im Krankenstand gekündigt.

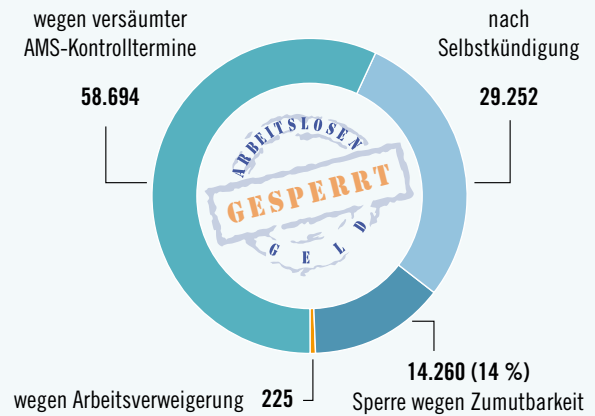
Die Kluft zwischen Arbeitssuchenden und angebotenen Jobs geht auseinander

Arbeitssuchende (Arbeitslose + SchulungsteilnehmerInnen)



Nur in 14 Prozent der Fälle wird Arbeitslosengeld wegen Arbeitsverweigerung gesperrt

102.431 Sperren des Arbeitslosengeldes 2015, davon ...



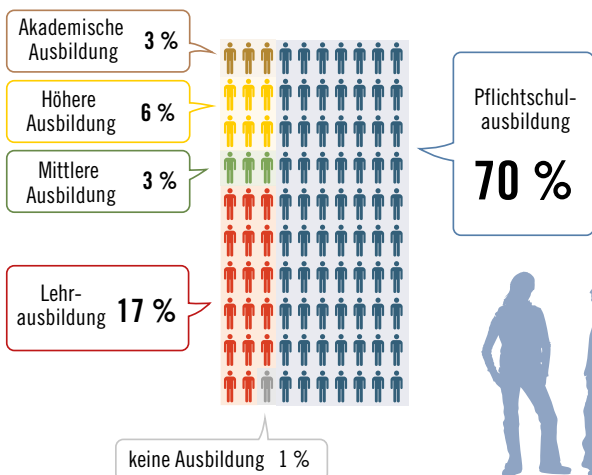
Quelle: AMS; AK/ÖGB-Darstellung.

Arbeit&Wirtschaft 2/2016

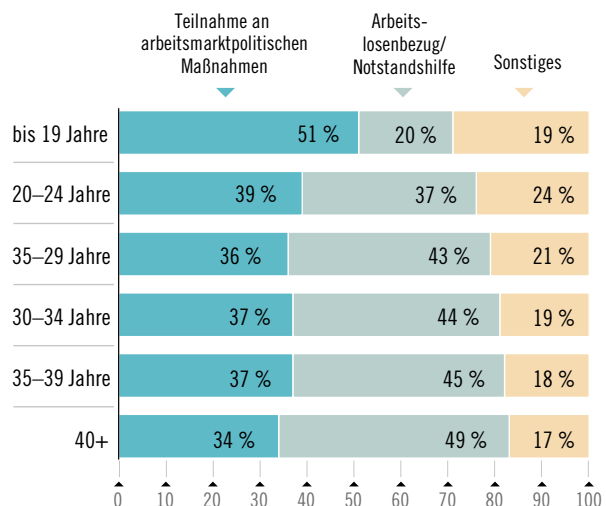
ÖGB-VERLAG/APA-AUFTRAGSGRAFIK

Schlechte Ausbildung macht Arbeitssuche schwierig

Ausbildung von Mindestsicherungs-BezieherInnen



Der Großteil hat schon länger gearbeitet oder nimmt an einer Schulung teil

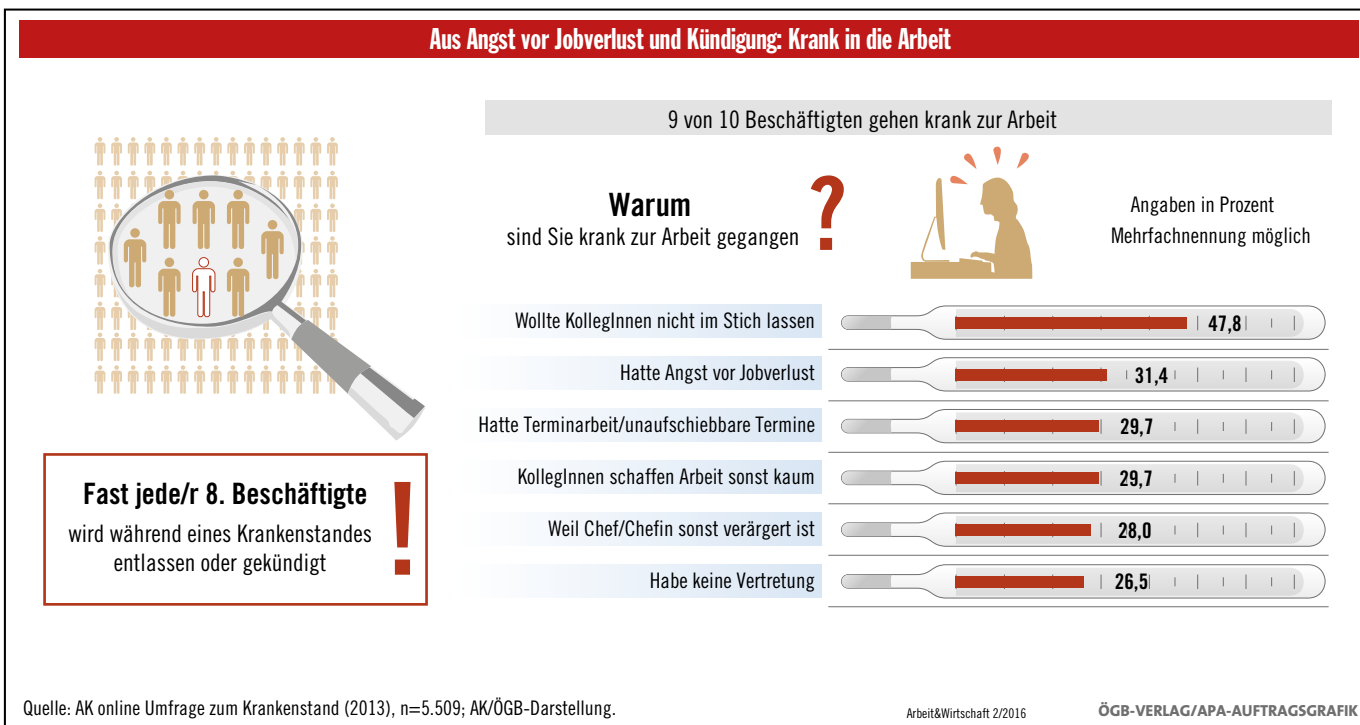
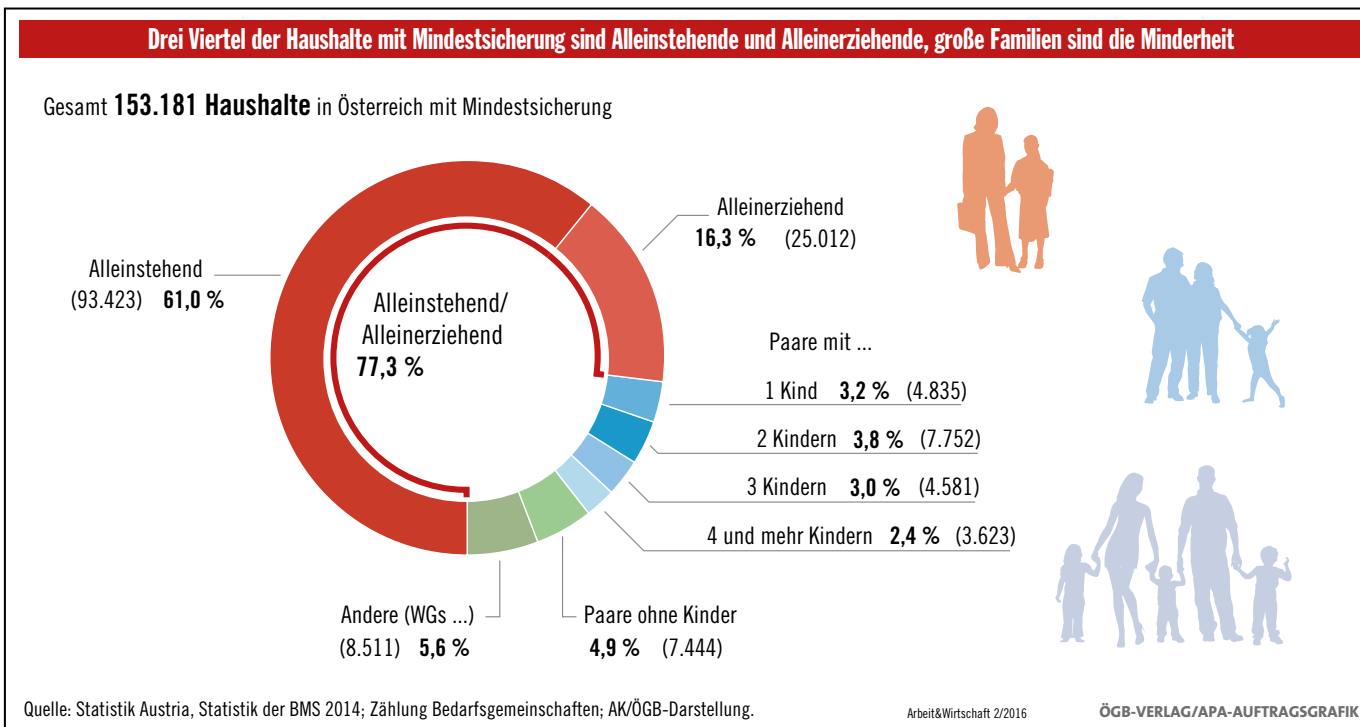


Quelle: Zweiter Bericht des Arbeitskreises BMS (12/2014), BMASK; AK/ÖGB-Darstellung.

Arbeit&Wirtschaft 2/2016

ÖGB-VERLAG/APA-AUFTRAGSGRAFIK

Als Arbeitssuchende müssen sie viel auf sich nehmen, um trotz der geringen Zahl offener Stellen einen Arbeitsplatz zu finden. Viele von ihnen haben einen Anspruch auf Arbeitslosengeld erworben, der aber so niedrig ist, dass sie eine Aufzahlung aus der Mindestsicherung brauchen. Dafür wird ihnen zugemutet, alles was sie besitzen, offenzulegen.



Unsanfter Einstieg

Der Betriebsalltag hält trotz Schutzbestimmungen für Lehrlinge so manche Zumutung bereit.

Astrid Fadler
Freie Journalistin

Laut Gesetz sind Überstunden für Jugendliche unter 18 Jahren verboten. Trotzdem leistet jeder dritte jugendliche Lehrling regelmäßig Überstunden. Fast ebenso hoch ist mit 31 Prozent der Anteil all jener, die häufig oder sehr häufig für ausbildungsfremde Tätigkeiten herangezogen werden. Dies ergab der Lehrlingsmonitor von AK und ÖGB, eine bundesweite Befragung unter Lehrlingen im letzten Lehrjahr.

Das Thema Lehrlinge wird seit vielen Jahren kontrovers diskutiert: Lange Zeit klagten etwa die UnternehmerInnen über untragbare Einschränkungen durch allzu strenge Schutzbestimmungen. Hier gab es in der Vergangenheit bereits einige Veränderungen im Berufsausbildungsgesetz (BAG), zum Teil im Sinne der Wirtschaft. So wurde etwa die Probezeit für Lehrlinge verlängert, die Behaltspflicht nach dem Lehrabschluss verkürzt und die Kündigung erleichtert. Zuletzt wurde mit dem Arbeitsrechtspaket die Ausdehnung der täglichen Höchstarbeitszeit auf zehn Stunden für über 16-jährige Lehrlinge bei aktiver Reisezeit beschlossen, in Kraft seit Anfang 2016.

Knappes Gut Lehrstellen

Derzeit sind vor allem die Bildungslücken der SchulabgängerInnen ein großes Thema. Allgegenwärtig ist auch das Schlagwort „Fachkräftemangel“. Der allerdings – falls tatsächlich so vorhanden, wie oft kolportiert – wäre nicht wirklich verwun-

derlich angesichts der Tatsache, dass die Zahl der Lehrbetriebe und Lehrstellen in den vergangenen Jahren kontinuierlich gesunken ist. Das führt dazu, dass die Lehrstellen knapp sind, obwohl ohnehin immer mehr Jugendliche nach höherer Bildung streben.

Basisinformationen

Ein weiteres bedenkliches Phänomen: Der Anteil der Erfolgsquoten bei der Lehrabschlussprüfung geht bereits seit Jahrzehnten kontinuierlich zurück. Die Zeit war also reif für den ersten Lehrlingsmonitor. Rund 6.500 Lehrlinge im letzten Ausbildungsjahr nahmen zwischen November 2014 und April 2015 an der bundesweiten Online-Befragung teil, die in einigen Bereichen Handlungsbedarf aufgezeigt hat.

Prinzipiell fallen Lehrlinge vor dem vollendeten 18. Lebensjahr unter das Kinder- und Jugendlichen-Beschäftigungsgesetz. Dieses sieht zahlreiche Beschäftigungsverbote und -beschränkungen vor, zum Beispiel bei Arbeiten mit gefährlichen Arbeitsstoffen oder Arbeitsmitteln. Für alle Altersgruppen unter den Lehrlingen bzw. für die Lehrbetriebe gilt außerdem das Berufsausbildungsgesetz. Durch diese Gesetze sind Jugendliche grundsätzlich sehr gut abgesichert. Die aktuelle Arbeitsmarkt-Situation inklusive Lehrstellenmangel führt allerdings dazu, dass viele Lehrlinge belastende, zum Teil nicht gesetzeskonforme Arbeitsbedingungen hinnehmen.

Laut Berufsausbildungsgesetz dürfen Lehrlinge nur für Tätigkeiten herange-

zogen werden, die mit dem Wesen der Ausbildung vereinbar sind. Fragt man die Lehrlinge danach, so zeigt sich, dass weniger als die Hälfte ausschließlich für ausbildungsbezogene Tätigkeiten verwendet wird.

Ein Drittel der Lehrlinge gibt sogar an, (sehr) häufig für ausbildungsfremde Tätigkeiten eingesetzt zu werden. „Typisches Beispiel ist, wenn Lehrlinge im ersten Lehrjahr überwiegend Hilfstätigkeiten wie Zusammenkehren erledigen“, erklärt Alexander Prischl, Leiter des ÖGB-Referates Arbeitsmarkt- und Bildungspolitik.

Ein anderes, gerne zitiertes Beispiel ist der Lehrling, der losgeschickt wird, um Wurstsemmeln für die Belegschaft zu holen. Prischl hat damit unter der Bedingung kein Problem, dass sich alle MitarbeiterInnen dabei abwechseln. „Wenn sich die Beschäftigten in einem Betrieb kollegial auch in der Pause unterstützen, ist es natürlich durchaus in Ordnung, wenn auch einmal die Lehrlinge drankommen“, so der Arbeitsmarktexperte. „Aber dass Lehrlinge überwiegend ausbildungsfremde Tätigkeiten erledigen, ist schlichtweg verboten. Die jungen Leute sollen schließlich einen Beruf erlernen.“

Unfreiwillig und unbezahlt

Überstunden sind, obwohl für Jugendliche verboten, auch bei jedem dritten Lehrling unter 18 an der Tagesordnung – und das nicht immer freiwillig. Zusätzlich leistet ein Drittel der Betroffenen die Überstunden manchmal sogar gratis. Das Ergebnis im Bereich Tourismus sticht be-

Ein Drittel der Lehrlinge muss (sehr) häufig ausbildungsfremde Tätigkeiten wie zum Beispiel Zusammenkehren erledigen.



sonders hervor: 27 Prozent der Lehrlinge geben an, unfreiwillige Überstunden leisten zu müssen. Hier war auch der Anteil an unbezahlten Überstunden auffallend hoch, ebenso im Gastgewerbe und bei den FriseurInnen.

Dass der Eintritt ins Berufsleben für Lehrlinge in manchen Branchen besonders hart ist, das ergab 2014 auch die **IQUAL**-Studie „Migration und Lehre“, für die im Auftrag der AK Jugendliche in Wien und Vorarlberg befragt wurden: „Lehrlinge leisten nicht selten [...] zahlreiche Überstunden, sie müssen zum Teil schon um 4.00 Uhr früh aus dem Bett, erzählen von zweistündigen Mittagspausen und von zwölfstündigen Arbeitstagen, von denen sie dementsprechend spät völlig müde nach Hause kommen. An das Arbeiten an Wochenenden, inklusive Sonntag und Feiertag, gewöhnen sie sich besonders schwer. Als besondere Belastung empfinden sie dabei die soziale Ausgrenzung, die mit einer Wochenendarbeit verbunden ist.“

Im Besenkammerl auf Abruf

Sind mehrstündige Mittagspausen zumutbar? Das ist eines der seltenen Beispiele für den „Graubereich“ Zumutbarkeit im Lehrlingsbereich. Zunehmend stellen sich derartige Fragen aber auch in Bezug auf Lehrstellen fernab der elterlichen Wohnung. Ist es für eine/n Jugendliche/n aus Niederösterreich zumutbar, eine Lehrstelle in einem Tiroler Hotel anzutreten? „Keine einfache Entscheidung“, gibt Alexander Prischl zu bedenken. „Das hängt vor allem vom

Reifegrad der Betroffenen ab. Ich kenne Fälle, wo Jugendliche in einer Art Besenkammerl schlafen und immer wieder auf Abruf arbeiten mussten.“

Sich gegen unzumutbare oder illegale Arbeitsbedingungen zu wehren, fällt auch den meisten Erwachsenen schwer, umso belastender sind solche Situationen für Jugendliche. Im Gegensatz zum oft kolportierten Bild des selbstbewussten Youngsters, der oder die schnell mal seine/ihre Rechte auf dem Handy googelt und sich bei Konflikten zu helfen weiß, vermeiden viele Lehrlinge Auseinandersetzungen am Arbeitsplatz oder leisten unbezahlte Überstunden. Sie wissen, dass Lehrstellen knapp sind, und wollen die spätere Anstellung nach der Lehrabschlussprüfung nicht gefährden.

Da muss man durch?

Generell ist es im Falle von Unzumutbarkeiten, Konflikten oder Gesetzesübertretungen empfehlenswert, sich möglichst frühzeitig an den/die Jugendvertrauensrat/-rätin zu wenden bzw. sich von AK- oder ÖGB-ExpertInnen beraten zu lassen. „Denn“, so berichtet Markus Schüller, AK-Arbeitsrechtsexperte im Beratungszentrum Ost, „bei Konflikten sind nach Monaten oder Jahren Konsenslösungen tendenziell schwieriger möglich. Auch das Auffinden einer neuen Lehrstelle ist in der Regel aussichtsreicher, wenn die Lehrzeit noch nicht so weit fortgeschritten ist.“

Die jeweilige Ausbildungsordnung definiert detailliert und nach Lehrjahren gegliedert, wann welche Ziele vom Aus-

bildungsbetrieb erreicht werden müssen, welche Kenntnisse und Fertigkeiten zu vermitteln sind.

Sinkende Erfolgsquoten

Laut Lehrlingsmonitor wissen mehr als 70 Prozent der Befragten über Ausbildungsziele und Inhalte Bescheid, allerdings sind elf Prozent sogar noch am Ende der Lehrzeit darüber nur unzureichend informiert. Wie weit Jugendliche über Beschränkungen beim Arbeiten mit gefährlichen Stoffen oder bestimmten Maschinen tatsächlich informiert sind, wurde übrigens nicht erhoben. Die Ausbildungsordnungen für die verschiedenen Lehrberufe sind online einfach abrufbar und eignen sich durchaus auch als Basisinformation für eine Berufstrennung.

Nachlese:

AK-Ratgeber „Lehrlings- und Jugendschutz am Arbeitsplatz“ zum Download:
tinyurl.com/ztxkn6d

Internet:

team4young, Informationskampagne der Arbeitsinspektion für LehrerInnen, SchülerInnen und Lehrlinge:
tinyurl.com/zkjeomo

So geht es den Lehrlingen in Österreich:
www.lehrlingsmonitor.at

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

Die Karotte vor der Nase

Viele Firmen ködern „PraktikantInnen“ mit Job-Versprechen – und beuten sie als unbezahlte Arbeitskräfte aus.

Katja Dämmrich
ÖGB Kommunikation

Etwas, das es arbeitsrechtlich gar nicht gibt: So zumindest bezeichnet Barbara Kasper, Bundesjugendsekretärin der GPA-djp, das freiwillige Praktikum, das viele nach abgeschlossener Ausbildung machen. Vielmehr handelt es sich dabei um normale, befristete Dienstverhältnisse, die in der Regel gar nicht oder kaum bezahlt werden.

„Für die Unternehmen sind PraktikantInnen billige Arbeitskräfte. Es geht nicht um Ausbildung, sondern um Umgehung der Kollektivverträge“, kritisiert Kasper. „Die PraktikantInnen arbeiten produktiv mit und werden im Unternehmen gebraucht. Sie kriegen nur nichts bezahlt.“ Viele Praktika sind auf drei bis sechs Monate befristet. „Wir kennen aber auch Fälle, in denen die Praktika länger als zwölf Monate dauerten.“ Die PraktikantInnen erhielten monatlich nur wenige Hundert Euro. Insgesamt werden laut Statistik Austria nur 75 Prozent der Praktika bezahlt, 30 Prozent davon unter der Geringfügigkeit. Die Unternehmen ersparen sich aber nicht nur die kollektivvertraglichen Gehälter und Löhne, sondern auch Abgaben und Steuern.

Rechtliche Grundlage

Aus rechtlicher Sicht existieren nur das Pflichtpraktikum und das Volontariat. Das Pflichtpraktikum ist in einigen Lehr- und Studienplänen vorgeschrieben, damit SchülerInnen und Studierende zu-

sätzlich zur theoretischen Ausbildung praktische Erfahrungen sammeln. Es ist damit ein Ausbildungs- und kein Arbeitsverhältnis. Ob und in welcher Höhe etwas bezahlt werden muss, ist häufig im Kollektivvertrag geregelt. Das Volontariat besteht aus ein paar Schnuppertagen, in denen man sich im Betrieb die Arbeitsabläufe anschaut. Es bestehen keine Arbeitspflicht und kein Anspruch auf Bezahlung. „Das Problem ist, dass all die Begriffe unterschiedlich verwendet werden“, sagt die Gewerkschafterin. Aus rechtlicher Sicht sind die Unterschiede aber gravierend.

Vollzeit-Job für 200 Euro

Von freiwilligen Praktika sind meist junge und gut ausgebildete Menschen betroffen. Rund 30 Prozent aller Studierenden haben während ihrer bisherigen Studienzeit schon mindestens ein freiwilliges Praktikum absolviert. Etwa acht Prozent der AkademikerInnen sind nach ihrem Studienabschluss als PraktikantInnen beschäftigt. „Dass sie dabei in irgendeiner Form mitarbeiten, ist klar. Aber Mitarbeit ist etwas anderes als eigenständige Arbeit“, sagt die GPA-djp-Bundesjugendsekretärin. Ein Beispiel aus ihrem Beratungsalltag: „Bei uns hat sich eine ehemalige Praktikantin gemeldet, die allein im Verlag saß und für ein Ressort allein zuständig war. Das ist normale Arbeit von 9 bis 17 Uhr, dafür bekam sie 200 Euro gezahlt.“

Dass es sich bei den meisten Praktika um normale Arbeitsverhältnisse handelt, zeigt auch das Beispiel eines jungen, arbeitslosen Mediendesigners. Eine

Firma bot ihm ein Praktikum an und beschrieb ihm genau, welche Aufträge er übernehmen könnte. Er hätte dafür aber seinen eigenen Laptop mitnehmen müssen. „Fixanstellungen werden den BerufseinsteigerInnen wie die sprichwörtliche Karotte vor die Nase gehalten, wenn sie sich zuvor als PraktikantInnen beweisen“, so Kasper. „Oft heißt es: ‚Wir haben jetzt keine Stelle, aber in einem halben Jahr.‘ Und dann bist du halt noch einmal ein halbes Jahr dort, und dann gibt es die Stelle doch wieder nicht.“ Probleme gibt es aber nicht nur in der Medienbranche. Bei der GPA-djp melden sich auch viele Personen, die im Gesundheits- und Sozialwesen sowie in technischen Berufen arbeiten.

Später Berufseinstieg

Die Gründe für den schwierigen Berufseinstieg für AkademikerInnen: Der öffentliche Sektor fällt als Arbeitgeber immer öfter weg, und für die Privatwirtschaft sind die Praxiserfahrung und das Verwerten von Wissen wichtiger geworden.

Die abgeschlossene Ausbildung allein zählt für Unternehmen wenig. Wie sich die heutige „Generation Praktikum“ entwickeln konnte, zeigt die historische Entwicklung der letzten 40 Jahre: Mit dem Anstieg an MaturantInnen und Studierenden Ende der 1970er-Jahre sind mehr qualifizierte junge Leute auf den Arbeitsmarkt geströmt. Ende der 1990er-Jahre begannen die Unternehmen, berufsadäquate Erfahrungen bereits beim Arbeitsein-



Oft werden PraktikantInnen vertröstet: „Wir haben jetzt keine Stelle, aber in einem halben Jahr.“ Doch die Anstellung kommt nie.

tritt zu fordern – Erfahrungen, die vielen Studierenden fehlen und nach ihrer Ausbildung durch Praktika nachgeholt werden.

Der **Bologna-Prozess** verschärfte die Forderung. Die Hochschulreform wurde damit begründet, dass der Arbeitsmarkt ein schnelleres Studium erfordert. Doch wirklich groß ist die Freude über die Turbo-Studierenden auf Unternehmensseite nicht. Diese kritisiert schnurgerade Einheitslebensläufe.

Firmen wollen, dass etwas im Lebenslauf heraussticht, und wenn es ein einjähriger Roadtrip durch China ist. „Es heißt immer, man braucht Berufserfahrung, ohne die Berufserfahrung wird man nicht mehr eingestellt. Was aus unserer Sicht ein Widerspruch ist. Die Betriebe wollen die jungen Leute, die gut ausgebildet sind, denn sie lassen sie ja selbstständig mitarbeiten. Die Firmen wollen sie nur nicht korrekt bezahlen“, so die GPA-djp-Bundesjugendsekretärin.

Wer keine Berufsausbildung hat und keine Praktika gemacht hat, muss bei Bewerbungsgesprächen häufig erklären, was er oder sie während der Studienzzeit gemacht hat. Dass viele Studierende neben dem Studium kellnern oder einen anderen StudentInnenjob haben, um Geld zu verdienen, scheint für Arbeitgeber nicht zu zählen.

Einbußen

Schon jetzt haben sich die fixen Anstellungen im Vergleich zu den 1990er-Jahren um fünf bis zehn Jahre verschoben. Ein guter und fairer Berufseinstieg ist

aber die Grundlage für die Lebens- und Karriereplanung. Die Folgen der späteren Berufseintritte: Frauen bekommen später Kinder und die Kaufkraft junger Erwachsener verschiebt sich nach hinten. Außerdem sind mit dem späteren Eintritt ins Erwerbsleben Einbußen bei den Pensionsansprüchen verbunden.

Watchlist Praktikum

Barbara Kasper rät jungen Menschen, von Stelleninseraten die Finger zu lassen, über denen „Praktikum“ steht, hinter denen aber ein Arbeitsverhältnis steckt. „Wenn eine spezielle Ausbildung oder Erfahrung in dem Bereich verlangt wird, wenn angegeben wird, in welchen Bereichen man selbstständig arbeitet, und wenn man flexible Arbeitszeiten hat, dann sind das Beschreibungen für ein Arbeitsverhältnis und nicht für ein Praktikum.“ Wer ein Praktikum absolviert, sollte in jedem Fall die Arbeitszeit und die genauen Aufgaben mitschreiben. „Wenn es in irgendeiner Form Arbeitsaufträge gibt, sollte man sie zur Beweissicherung aufbewahren. Das sind gute Beweise, um glaubhaft zu machen, dass es sich bei dem Praktikum um ein normales Arbeitsverhältnis handelte.“

Die GPA-djp berät (ehemalige) PraktikantInnen und vertritt sie, wenn sie Mitglieder sind, im äußersten Fall auch vor Gericht. „Man kann sein Praktikum auch anonym auf unserer Plattform ‚Watchlist Praktikum‘ schildern. Die Angaben werden zur Prüfung an die jeweiligen Gebietskrankenkassen weitergeleitet. Wenn es sich bei dem Praktikum um ein Arbeitsverhältnis ge-

handelt hat, dann müssen die Betriebe zumindest die Sozialversicherungsbeiträge nachzahlen. Allerdings führt das nicht dazu, dass die Betroffenen ihr Geld kriegen – das können PraktikantInnen nur persönlich einklagen“, erklärt Kasper. Die vor einem Jahr gestartete „Watchlist Praktikum“ bestätigt mit hunderttausend Aufrufen und Hunderten Einträgen mit konkreten Schilderungen über Missstände das Problem der Praktika-Verhältnisse.

Nicht ausnutzen lassen

Obwohl viele Praktika nicht richtig entlohnt werden, wagen die wenigsten PraktikantInnen den Schritt zur Klage. Viele haben Angst, vor allem wenn die Branche, in der man arbeiten möchte, klein ist. „Dann ist man gleich einmal verschrien, und es ist schwieriger, in der Branche einen Job zu bekommen“, bestätigt die Bundesjugendsekretärin. Mit Informationen und Aktionen versucht die GPA-djp, die Betroffenen auf ihre Rechte aufmerksam zu machen und auf die Möglichkeiten, die sie haben. Damit ihre Not nicht zur Ausbeutung führt.

Internet:

Plattform „Watchlist Praktikum“:
www.watchlist-praktikum.at

Schreiben Sie Ihre Meinung
an die Autorin
katja.daemmrich@oegb.at
oder die Redaktion
aw@oegb.at

Wer über die Zeit verfügt

Die Arbeitszeit ist naturgemäß ein zentrales Thema im Arbeitsleben. Doch weder bei der Einteilung noch bei Überstunden muss man sich Zumutungen gefallen lassen.

Martin Müller
ÖGB Sozialpolitik

Grundsätzlich wird die Arbeitszeiteinteilung vereinbart. Dafür gibt es Regelungen im Kollektivvertrag oder in der Betriebsvereinbarung. Doch selten bleibt die einmal vereinbarte Arbeitszeiteinteilung für längere Zeit unverändert. Es gibt Bedarf an Mehrarbeit, es gibt das Bedürfnis nach freien Tagen: Und schon stellen sich Fragen nach der Möglichkeit des Abweichens von der einmal vereinbarten Zeiteinteilung.

Eine der häufigsten Fragen ist wohl: „Kann der Arbeitgeber einseitig meine Arbeitszeit verändern?“ Wie so oft lautet der erste Satz der Antwort: „Es kommt darauf an.“ Zunächst kommt es nämlich einmal darauf an, was die kollektiven Normen, also Kollektivvertrag (KV) und Betriebsvereinbarung (BV), dazu sagen. Meist gibt es entsprechende Regelungen, die genau beschreiben, unter welchen Bedingungen und mit welcher Vorlaufzeit die Arbeitszeiteinteilung zu erfolgen hat. Doch selbst wenn es keine kollektiven Regelungen gibt, kann der Arbeitgeber nicht einfach nach Gutdünken die Arbeitszeiteinteilung verändern. Schließlich sieht auch das Arbeitszeitgesetz entsprechende Regelungen vor.

Keine Schikane

So muss die Änderung zunächst einmal sachlich gerechtfertigt sein. Ein Herumschieben der Arbeitszeit aus reiner Schikane ist also nicht möglich. Weiters muss eine Änderung mindestens zwei Wochen

im Vorhinein mitgeteilt werden. Schließlich müssen sich die betroffenen Beschäftigten darauf einstellen können. Außerdem dürfen keine berücksichtigungswürdigen Interessen des Arbeitnehmers oder der Arbeitnehmerin der Veränderung entgegenstehen. Hier gilt es natürlich abzuwägen. Betreuungspflichten werden ein solches berücksichtigungswürdiges Interesse darstellen, die Kegelrunde wohl eher nicht. Und schließlich darf keine Vereinbarung der Veränderung entgegenstehen. Wenn also im Dienstvertrag, dem KV oder der BV keine entsprechenden Regelungen vorkommen, kann der Arbeitgeber die Arbeitszeit auch nicht einseitig verändern.

Ausnahmen bei Überstunden

Und was, wenn sich an der Arbeitszeiteinteilung an sich nichts ändert, sondern Mehrarbeit gefordert wird: Darf der Arbeitgeber Überstunden anordnen? Und darf der/die Beschäftigte diese ablehnen? Zunächst sind der Mehrarbeit gewisse Grenzen gesetzt. Mehr als zehn Stunden Arbeitszeit pro Tag sind nicht zulässig – von speziellen Ausnahmen abgesehen. Pro Woche sind nicht mehr als 50 Stunden erlaubt. Dadurch ergibt sich einmal eine natürliche Grenze an zulässigen Überstunden. Jedoch darf auch diese Grenze nicht ständig erreicht werden. Grundsätzlich gilt: Fünf Überstunden in der Woche sind zulässig und darüber hinaus weitere 60 verteilt auf das Kalenderjahr. Das sind zunächst einmal die maximalen gesetzlichen Schranken. Kollektivvertraglich können zusätzliche Überstunden ermöglicht werden.

Kann der Arbeitgeber nun innerhalb dieser Schranken nach eigenem Ermessen die Überstunden anordnen? Nein, kann er nicht. Auch hier gibt es Regeln, die einzuhalten sind. So muss zunächst geklärt sein, ob die Leistung von Überstunden überhaupt vertraglich vereinbart ist. Denn wenn sich aus Dienstvertrag oder Kollektivvertrag keine derartige Verpflichtung ergibt, können Überstunden natürlich auch ganz abgelehnt werden. Doch diese Variante ist, zugegeben, eher von theoretischer Natur. Denn schon allein wenn man in der Vergangenheit öfter unwidersprochen Überstunden geleistet hat, reicht dies aus, um daraus eine schlüssige Vereinbarung zu interpretieren. In aller Regel wird man daher von der grundsätzlichen Verpflichtung zu Überstunden ausgehen können. Doch grundsätzliche Verpflichtung heißt noch nicht, dass sie im konkreten Fall jedenfalls geleistet werden müssen. So können dem etwa berücksichtigungswürdige Gründe des oder der Beschäftigten entgegenstehen. Das können natürlich die bereits erwähnten Betreuungspflichten sein. Aber auch die bereits gekauften teuren Konzertkarten können ein Grund sein oder die Feier zu Omas 75. Geburtstag.

Rechtzeitig

Schließlich ist noch die Frage von Bedeutung, wann die Überstunde angeordnet worden ist. Eine Anordnung am selben Tag wird nur im Ausnahmefall noch als rechtzeitig anzusehen sein. Da muss schon sehr viel an unvorhersehbaren Umständen eingetreten sein. In der Regel kann gesagt

Nur in ganz wenigen Fällen kann der Arbeitgeber Arbeitszeit einseitig anordnen. Er muss aber die Interessen der Beschäftigten berücksichtigen.



werden: Je früher die Anordnung, desto eher muss die Überstunde auch geleistet werden. Jugendliche und Schwangere dürfen übrigens gar nicht zur Überstundenleistung herangezogen werden.

Keine Einseitigkeit

Grundsätzlich sind Überstunden zu bezahlen. Es kann allerdings auch die Abgeltung in Zeitausgleich vereinbart werden. Das Wesentliche daran ist die Vereinbarung. Es kann also nicht angeordnet werden, dass die Mehrarbeit zu einem späteren Zeitpunkt als Zeitausgleich konsumiert wird. Und selbst wenn die Abgeltung in Zeitausgleich vereinbart wird, so kann der Arbeitgeber den Zeitpunkt, an dem die freie Zeit genommen wird, nicht einseitig bestimmen. Grundsätzlich wird auch der Zeitpunkt des Zeitausgleichs vereinbart. Dies sollte innerhalb von sechs Monaten passieren. Geschieht das nicht, so hat der oder die Beschäftigte sogar die Möglichkeit, den Zeitpunkt des Zeitausgleichs selbst festzulegen. Also: Zeitausgleich bedarf immer der Vereinbarung, sowohl beim Entstehen der Zeitgutschrift als auch beim Abbau des Zeitguthabens. Einseitige Anordnung seitens des Arbeitgebers geht gar nicht.

Eine besondere Form der Arbeitszeiteinteilung ist die Gleitzeit. Das bedeutet, dass die Beschäftigten Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit selbst in einem bestimmten Ausmaß festlegen können. Dafür kann dann zuschlagsfrei täglich zehn Stunden und wöchentlich fünfzig Stunden lang gearbeitet werden. Dafür bedarf es aber einer Betriebsvereinbarung. Ausnahmsweise kann in Be-

trieben, in denen es keinen Betriebsrat gibt, Gleitzeit auch im Einzelvertrag vereinbart werden. Es müssen dabei jedenfalls bestimmte Dinge geregelt sein wie etwa die Dauer der Gleitzeitperiode, also jener Zeit, innerhalb der sich Plus- und Minusstunden ausgleichen sollten. Auch der Gleitzeitrahmen, also jener tägliche Rahmen, der den frühestmöglichen Beginn und das spätestmögliche Ende der Arbeitszeit angibt, muss vereinbart sein. Weiters muss vereinbart sein, wie viel an Zeitguthaben oder Zeitschuld in die nächste Periode übertragen werden kann. Nicht zuletzt muss eine fiktive Normalarbeitszeit vereinbart sein. Das ist ein virtueller Dienstplan, der etwa definiert, welche Zeit im Fall von Dienstverhinderungen oder Urlaub gutgeschrieben wird.

Natürlich kann es auch bei Gleitzeit vorkommen, dass der Arbeitgeber von einem oder einer Beschäftigten eine Arbeitsleistung zu einer bestimmten Zeit verlangt. Das kann etwa durch eine Kernzeit geregelt werden, also eine definierte Zeit, in der der oder die Beschäftigte jedenfalls am Arbeitsplatz anwesend ist. Möglich ist auch die Definition eines täglichen Mindestausmaßes an zu leistender Arbeitszeit. Fehlen derartige Vereinbarungen, dann wird wohl die fiktive Normalarbeitszeit als Richtschnur dafür gelten müssen, über welche Zeit der Arbeitgeber verfügen kann. Angewiesene Tätigkeiten außerhalb dieses Rahmes sind dann trotz Gleitzeitregelungen als Überstunden anzusehen – und auch als solche abzugelten.

Nun ist, gerade in der heutigen Zeit, in der man via Mobiltelefon immer er-

reichbar ist, schlussendlich auch die Frage interessant, ob der Arbeitgeber mich jederzeit zur Arbeit rufen kann. Diese „Rufbereitschaft“ ist grundsätzlich möglich. Nur nicht unbegrenzt und auch nicht unentgeltlich. So ist Rufbereitschaft außerhalb der Arbeitszeit nur an zehn Tagen und nur während zwei Wochenenden im Monat zulässig. Auch die Abgeltung der Rufbereitschaft muss vereinbart werden. Sollte dann tatsächlich zur Arbeit gerufen werden, ist diese Zeit selbstverständlich zusätzlich als Arbeitszeit abzugelten.

Interessen der Beschäftigten

Es gibt also verschiedenste Möglichkeiten der Arbeitszeitgestaltung, von denen hier nur wenige beispielhaft angeführt sind. Allen Modellen ist gemein, dass sie auf Vereinbarungen beruhen – entweder auf einem Kollektivvertrag oder auf einer Betriebsvereinbarung, zumindest aber auf dem Arbeitsvertrag. Nur in ganz wenigen Fällen kann der Arbeitgeber Arbeitszeit einseitig anordnen. Und auch dann sind die Interessen der Beschäftigten zu berücksichtigen.

Internet:

Rechtsinfos der AK:
tinyurl.com/hv5t6wl

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

Zumutung sexuelle Belästigung

So manche ArbeitnehmerInnen sind am Arbeitsplatz mit Vorurteilen oder gar sexueller Belästigung konfrontiert.

Sandra Konstatzky

Gleichbehandlungsanwaltschaft

Frau J. ist Lehrling in einer Tischlerei. Dort gibt es einen älteren Kollegen, der sehr beliebt ist. Er hat den Ruf, sehr gesellig zu sein, manche munkeln, dass er ein „Frauenheld“ sei. Frau J. findet seine Witze im Gegensatz zu den anderen nicht lustig. Es geht dabei immer wieder um Sex, und Frau J. ist dies unangenehm. Sie zeigt sich reserviert, bleibt aber freundlich und sagt nichts. Als sie einmal mit dem Kaffeekochen dran ist, folgt ihr der Kollege und berührt sie im Sozialraum an den Armen, am Po und streicht ihr über die Wangen. Frau J. ist starr vor Schreck und weiß nicht, was sie tun soll. Der Kollege meint nur, sie sei wohl ein wenig „unterkühlt“. Danach umarmt sie der Kollege nun öfter, aber nie, wenn andere dabei sind.

Frau J. nimmt all ihren Mut zusammen und geht zum Chef. Dieser verspricht ihr, dass er mit dem Kollegen sprechen wird. Frau J. geht es in der Zwischenzeit immer schlechter, da sie unentwegt darauf bedacht ist, dem Kollegen nicht allein zu begegnen. Nach ein paar Wochen fragt sie nach. Der Chef meint, dass ihm der Kollege gesagt habe, alles sei nur ganz freundschaftlich gemeint gewesen.

Beispielhaft

Es ist dies ein anonymisierter Fall aus der Beratung der Gleichbehandlungsanwaltschaft, der beispielhaft für viele Fälle von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz steht – und damit für Zumutungen, mit denen Frauen im Arbeitsalltag konfrontiert sind.

Das Gleichbehandlungsgesetz (GIBG) schützt vor Diskriminierung am Arbeitsplatz, und zwar aufgrund des Geschlechtes, der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion und Weltanschauung, des Alters und der sexuellen Orientierung.

Objektiver und subjektiver Maßstab

Eine immer noch sehr häufig vorkommende Diskriminierungsform ist die der (sexuellen) Belästigung. Um festzustellen, ob eine solche vorliegt, muss man sowohl einen objektiven als auch einen subjektiven Maßstab berücksichtigen. Objektiv muss die physische oder psychische Integrität verletzt werden oder im Fall der sexuellen Belästigung die sexuelle Selbstbestimmung.

Eine solche „Beeinträchtigung der Würde“ muss ein Mindestmaß an Intensität aufweisen. Das Verhalten muss auch subjektiv als Grenzüberschreitung wahrgenommen werden und unerwünscht, unangebracht oder anstößig sein. Die Perspektive der diskriminierten Person hat also Gewicht. Dabei ist wesentlich, dass die Belästigung nicht ein „Verschulden“ des/der Belästigers/Belästigerin voraussetzt – auch wenn die Person es „nicht so gemeint hat“, liegt eine Belästigung vor.

Es kann daher schon bei den anzüglichen Witzen eine sexuelle Belästigung vorliegen. Eine reservierte Haltung und körperliche Abwendung sollten ausreichen, um die subjektive Unerwünschtheit zu erkennen. Gerade bei körperlichen Berührungen ist es nicht nur nach menschlichem Ermessen, sondern auch

juristisch zumutbar, dass man sich vorher davor vergewissert, dass die andere Person dies auch will.

Wahrnehmung zählt

Eine Belästigung liegt auch vor, wenn explizit in beleidigender Form z. B. auf die sexuelle Orientierung Bezug genommen und dies auch als feindselig wahrgenommen wird. Dazu folgender Fall aus der Beratung der Gleichbehandlungsanwaltschaft als Beispiel:

Herr Z. ist als Handelsangestellter beschäftigt. Er erwähnt bereits zu Beginn des Arbeitsverhältnisses gegenüber dem Filialleiter und den KollegInnen, dass er homosexuell ist, um spätere Irritationen auszuschließen. Einmal hält sich Herr Z. gemeinsam mit drei Arbeitskolleginnen und dem Filialleiter im Pausenraum auf. Gesprächsthema ist eine Tanzsendung im Fernsehen, bei der in der gerade laufenden Staffel ein gleichgeschlechtliches Tanzpaar antritt. Während eine Arbeitskollegin das Tanzpaar als „süß und charmant“ bezeichnet, sagt Frau F.: „Schwule haben in der Öffentlichkeit nicht zu tanzen, das schickt sich nicht.“

Während Frau F. dies sagt, sucht sie Blickkontakt zu Herrn Z. und lächelt. Frau K. schließt sich dieser Auffassung an: „Schwule brauchen sich auch nicht in der Öffentlichkeit zu küssen.“ Um diese Aussage noch zu verstärken, meint Frau K. weiter: „So ein Verhalten hätte in früheren Zeiten zu Konsequenzen geführt.“ Auch Frau K. schaut während dieser Äußerung Herrn Z. an und lacht provozierend. Herr Z. beteiligt sich nicht an der Unterhaltung, die Aussagen empfindet er als zu-



Es ist zumutbar, dass man sich vorher vergewissert, was die andere Person akzeptiert und wo eine Grenze überschritten wird – und zwar egal, ob es um eine anzügliche Bemerkung oder gar um eine körperliche Berührung geht.

tieft kränkend. Der Filialleiter schweigt zu dem Vorfall.

Kommt einem Arbeitgeber zu Ohren, dass einer oder eine der MitarbeiterInnen (sexuell) belästigt wurde, ist er verpflichtet, angemessene Abhilfe gegen die Belästigung zu schaffen. Der innerbetriebliche Umgang mit (sexueller) Belästigung stellt eine große Herausforderung dar. Oft steht Aussage gegen Aussage, die Übergriffe werden abgeschwächt und verharmlost, manche KollegInnen berufen sich beispielsweise bei homophoben oder rassistischen Aussagen auf ihr Recht auf freie Meinungsäußerung.

Demgegenüber steht jedoch die Verpflichtung der Arbeitgeber, geeignete Maßnahmen zu setzen, um die oder den Betroffene/n vor weiteren Belästigungen zu schützen. Juristisch spricht man von „angemessener Abhilfe“, die nach dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit zu setzen ist. Das kann von der Ermahnung über die Versetzung bis hin zur Kündigung oder Entlassung gehen. Im eingangs geschilderten Fall darf der Chef also nicht einfach dem Kollegen glauben, sondern er muss die Schilderung der Betroffenen ernst nehmen. Diese empfindet das Verhalten ihres Kollegen eben gerade nicht „freundschaftlich“. Die Übergriffe dürfen also nicht als „Kavaliersdelikte“ verharmlost werden.

„Verlängerter Arm“

Im zweiten Fall ist der Filialleiter, der als „verlängerter Arm“ des Arbeitgebers zu sehen ist, bei dem Übergriff selbst anwe-

send. Er hätte daher einschreiten und arbeitsrechtliche Konsequenzen androhen müssen. Gerade bei pauschalen, nicht direkt gegen die Person gerichteten homophoben oder auch rassistischen Äußerungen, die im vorliegenden Fall sogar die Verfolgung homosexueller Menschen in den Raum stellen, berufen sich BelästigerInnen immer wieder auf „freie Meinungsäußerung“. Das Gericht hat dazu hingegen festgestellt, dass das Recht auf freie Meinungsäußerung keinesfalls Äußerungen rechtfertigt, die dem Gleichbehandlungsgesetz zuwiderlaufen.

Machtverhältnisse

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft hat im Umgang mit Fällen von (sexueller) Belästigung langjährige Erfahrungen. Erst aus vielen Einzelfällen zeigen sich die dahinterliegenden strukturellen Muster der gesellschaftlichen Machtverhältnisse.

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft bringt unter anderem einen „Fall des Monats“ auf der Website heraus, um diese Zusammenhänge und einzelne Fallkonstellationen sichtbar zu machen. Aus der Beratungserfahrung zeigt sich zudem, dass ein einmaliges Handeln durch den Arbeitgeber oft nicht ausreicht, um tatsächlich ein diskriminierungsfreies Arbeitsumfeld zu schaffen. Nicht selten kommt es zu einer Gruppendynamik, in der zwei Gruppen von ArbeitnehmerInnen entstehen, die sich jeweils auf die eine oder andere Seite schlagen. Die betroffene Person wird so oftmals als die/der eigentlich Schuldige angesehen, die dem oder der Belästige-

rIn geschadet oder diese/n gar hinausgedrängt hat. Diese Situation stellt auch für den Betriebsrat eine besondere Herausforderung dar. Aus Sicht der Gleichbehandlungsanwaltschaft (GAW) wird in diesen Konstellationen sichtbar, dass die Unternehmenskultur, die Belästigungen erst ermöglicht hat, in keiner Weise geändert wurde. Die GAW rät in solchen Situationen – neben einem klaren Statement der Führungsebene – unter anderem zu Teamsupervisionen. Sinnvoll sind vor allem spezielle innerbetriebliche Workshops zum Thema (sexuelle) Belästigung.

Im Rahmen des Schwerpunktthemas „Gleichbehandlung Unternehmen“ werden derartige Workshops auch auf der Website explizit angeboten. Die Erfahrung der Gleichbehandlungsanwaltschaft kann so genutzt werden, um ein zumutbares, diskriminierungsfreies Arbeitsklima aktiv zu gestalten.

Internet:

App der Gleichbehandlungsanwaltschaft:
tinyurl.com/joyttlz

Beratung, Unterstützung und Information
zum Thema Gleichbehandlung:
www.gleichbehandlungsanwaltschaft.at

Seminar für BetriebsrätInnen:
„Gleichbehandlung in der Arbeitswelt“:
tinyurl.com/jnz8cgd

Schreiben Sie Ihre Meinung
an die Autorin
sandra.konstatzky@bka.gv.at
oder die Redaktion
aw@oegb.at

Soziale Rechte sind kein Gnadenakt

*Vom Bild des faulen Menschen und anderen Zumutungen:
Man kann das Recht nicht beugen, bis sich die Balken biegen. Ein Kommentar.*

Silvia Hruška-Frank

Abteilung Sozialpolitik der AK Wien

Sie ist ja nur ein Feigenblatt: Die sogenannte „Flüchtlingskrise“ wird von konservativen und neoliberalen Kräften zum Anlass genommen, wieder einmal ganz grundsätzlich eine Debatte zur Kürzung von Sozialleistungen zu führen. Dass sich sogar prononcierte Christlichsoziale dafür öffentlich hergeben, irritiert einigermaßen. Gehört das In-Frage-Stellen eines gesellschaftlichen Grundkonsenses nach dem Motto „Der Herr gibt's – der Herr nimmt's“ zu den Ritualen eines Wohlfahrtsstaates oder darf man es einfach als Zumutung empfinden, dass, anstatt konkrete Lösungen für konkrete Probleme zu finden, polemische Debatten auf dem Rücken von Menschen geführt werden, die in unserer Gesellschaft keine oder keine besonders laute Stimme haben?

„Zivilisierung“

Dazu zunächst etwas Grundsätzliches. Was treibt eigentlich eine Gesellschaft dazu, sich in Form eines Staates zu organisieren? Anders gefragt: Ergibt es vielleicht auch für die Besitzenden einen Sinn, sich einem Sozialstaat zu unterwerfen, und kann man bitte aufhören, ihn infrage zu stellen? In der Römerzeit beschreibt **Ovid** in seinen Metamorphosen das sogenannte goldene Zeitalter, wo alle Menschen freiwillig und ohne Gesetz richtig lebten (sine lege fidem rectumque colebat). Erst später – so stellt es sich Ovid vor – benahmen sie sich so wild und ungehobelt, dass man eine Rechtsordnung

schaffen musste, um jenen Regeln zu geben, die sich nicht von selbst sozial verträglich verhielten.

Auch die ganz frühen neuzeitlichen Staatentheoretiker wie z. B. **Thomas Hobbes** und **John Locke** im 17. Jahrhundert sahen – unter dem Eindruck der Verheerungen des Dreißigjährigen Krieges – unter anderem den Schutz des Eigentums als Grund, den sogenannten „Naturzustand“ (nämlich das unregelte, unorganisierte, lose Nebeneinanderleben von Menschen) zu beenden. Einer der führenden Vertreter der Aufklärung, **Jean-Jacques Rousseau**, schreibt im 18. Jahrhundert in seinem „Gesellschaftsvertrag“, dass dem „Naturzustand“ ein Gemeinwille gegenübersteht, der auf das Wohl aller Menschen abzielt. Dieser wiederum ist die Grundlage der Unterwerfung unter ein politisches Staatssystem.

Auf diesen Gedanken aufbauend wurde 1776 von **Thomas Jefferson** die erste Erklärung von Menschenrechten verfasst, die das Recht auf Freiheit, aber auch das Streben nach Glück (pursuit of happiness) beinhaltet. Als gelernte Österreicherin würde ich annehmen, dass ein unantastbares Grundniveau von Menschenrechten und ein Recht auf ein menschenwürdiges Leben Konsens ist – und dass uns das als Gesellschaft teuer und wert ist.

Aber sind das die Werte, auf denen die heutige Gesellschaft beruht? Aktuell ist eine Diskussion über diese Werte aufgeflammt – leider recht schlampig und populistisch geführt. So kann es vielleicht wenig wundernehmen, wenn Menschen bei einer ORF-Straßenbefra-

gung als wesentliche Werte unserer Kultur nicht z. B. „Rechtsstaatlichkeit, Demokratie, Gleichberechtigung zwischen Mann und Frau“ oder Ähnliches nennen – sondern „Trachten“ und „der Krampus“. Befremdlich bleibt es.

Sozialstaat weiterentwickeln

Ich persönlich empfinde es als Zumutung, wenn ich Selbstverständlichkeiten wie die völkerrechtlich verbindlichen und geistesgeschichtlich nicht gerade taufrischen Menschenrechte oder die Grundfrage Sozialstaat ja oder nein diskutieren soll, wenn es eigentlich darum gehen sollte, wie und nicht dass wir die Arbeitswelt und den Sozialstaat weiterentwickeln.

Lieber wird aber das Bild des faulen Menschen reaktiviert, den es zu zivilisieren gelte. Typen wie **Charles Bukowski** Held Henk Chinaski, den er in seinem Roman „Faktotum“ von einer sinnlos empfundenen Arbeit zur nächsten ziehen lässt: Die mag es vereinzelt geben. Mit Gelegenheitsjobs hantelt er sich von Vollrausch zu Vollrausch, viel mehr erwartet er sich auch nicht vom Leben. Für die allermeisten von uns sind gute Arbeit, Wertschätzung und Anerkennung am Arbeitsplatz und in der Gesellschaft aber ganz wichtige Werte.

Findet das Streben nach Glück – zu dem für die meisten von uns eine sinnstiftende Arbeit gehört – in unserer Arbeitswelt ausreichend Anerkennung? So gut wie alle ArbeitnehmerInnen möchten nicht nur irgendeine „Hacken“. Sie möchten das, was sie tun, nicht nur monetär belohnt bekommen, sondern

Typen, die sich mit Gelegenheitsjobs von einem Vollrausch zum nächsten hanteln, mag es vereinzelt geben. Für die allermeisten Menschen sind gute Arbeit, Wertschätzung und Anerkennung am Arbeitsplatz und in der Gesellschaft aber ganz wichtige Werte.

sich auch anerkannt und als Person respektiert fühlen. Was halten Sie davon, wenn ein 54-jähriger Speditionsfachmann im Großraumbüro vom Chef als „Blader, der sich offensichtlich nicht mal beim Essen beherrschen kann“, titulierte wird.

Oder vielleicht etwas weniger krass: Wie ordnen Sie die Anweisung einer Supermarktkette ein, wonach sich Menschen, die an der Feinkosttheke arbeiten, bei der Arbeit infantile Weihnachtsmann-Mützen aufsetzen müssen – nicht aus hygienischen, sondern aus angeblich verkaufsfördernden Gründen? Wie passt es zu unseren angeblichen Werten (Respekt vor Frauen), dass Frauen in Österreich nach wie vor nicht gleich bezahlt werden wie Männer (teilzeitbereinigt, nicht mit objektiven Kriterien erklärbar 15 Prozent weniger)?

Oder dass sie wegen ihres Geschlechts an eine „gläserne Decke“ stoßen, wenn es um den Aufstieg in Top-Jobs geht? Wie empfinden Sie es, dass es mittlerweile als Selbstverständlichkeit angesehen wird, dass man zu Beginn des Arbeitsverhältnisses einen Vertrag vorgelegt bekommt, zu dem man nur ja oder nein sagen kann – und der noch dazu Leckerbissen wie eine Konventionalstrafe „in Höhe von sechs Bruttomonatsentgelten für jeden Einzelfall eines Verstoßes“, z. B. für angeblichen „Geheimnisverrat“, vorsieht?

Oder die Möglichkeit, „innerhalb Österreichs“ auf jeden anderen „auch geringerwertigen“ Arbeitsplatz versetzt zu werden? Die Mitarbeiterin darf sich im Gegenzug darauf freuen, permanent videoüberwacht zu werden – Sicherheit

und so. Oder es wird gar von ihr verlangt, ihre Gesundheit aufs Spiel zu setzen, sei es auch nur dadurch, dass stundenlang nichts getrunken wird, weil eine Toilettenpause organisatorisch nicht drinnen ist? Sollte ihr das Unternehmen Geld schuldig bleiben, so ist es nicht sicher, dass sie ein Recht auf Bezahlung hat. Kurze Verfallsfristen sorgen dafür, dass arbeitsrechtliche Ansprüche rasch in der Versenkung verschwinden. Wie nennen Sie das? Ich nenne es Zumutung.

Tayloristische Messmethoden durch EDV, Standortdiskussion, Angst vor Arbeitsplatzverlust, Unhöflichkeiten bis zu offener Aggression durch Vorgesetzte und KundInnen, psychische Belastungen wie schlechte Vorgaben und mangelhafte Führung, miese Stimmung im Unternehmen: All das gehört nicht zu einer menschenwürdigen Arbeit in einer demokratischen Gesellschaft.

Zumutung flexible Arbeitszeit

Auch ausufernde Arbeitszeiten und die Verdichtung der Arbeit sind eine Zumutung, weil sie den Menschen ein Leben und Freiheit außerhalb der Arbeit zunehmend verunmöglichen. Ein Blick über die Grenze nach Deutschland zeigt: Der Stress wird immer größer. Laut DGB-Index fühlt sich jede/r zweite ArbeitnehmerIn gehetzt: 29 Prozent arbeiten am Wochenende, 24 Prozent müssen in der „Freizeit“ erreichbar sein, 57 Prozent arbeiten unter Zeitdruck.

Die Liste weiterer Zumutungen ist lang. Das demokratische Recht einer Belegschaft, zu verhindern, sich einen Betriebsrat zu wählen, wird als Kava-

liersdelikt gesehen und ebenso – nicht – bestraft. Wirtschaftsgespräche mit dem Betriebsrat nicht oder mit flapsigen Angaben zu führen, hat für den oder die GeschäftsführerIn in der Praxis kaum Folgen. Betriebsratsmitgliedern ihre Arbeit mutwillig zu erschweren und ihnen Steine in den Weg zu legen, führt oft dazu, dass sie ihr Engagement für die KollegInnen in einigen Bereichen als Zumutung empfinden müssen.

Recht statt Gnadenakt

Wir dürfen und müssen daher alle, die mit uns in diesem Staat leben, an die Grundsätze unseres Rechtsstaates erinnern. Soziale Rechte sind kein Gnadenakt. Und nein, es ist nicht so, dass man das Recht beugen darf und soll, bis sich die Balken biegen. Dem, der sich nicht geniert, für andere eine Zumutung zu sein, sei zumindest die Kant'sche Ethik ins Stammbuch geschrieben: „Handle so, dass die Maxime deines Willens jederzeit zugleich als Prinzip einer allgemeinen Gesetzgebung gelten könne.“ Oder auf gut Deutsch: „Was du nicht willst, das man dir tu – das füg auch keinem and'ren zu!“

Internet:

„Fremdbestimmung verursacht Stress“
Böckler Impuls 3/2016:
tinyurl.com/zrh6nzx

Schreiben Sie Ihre Meinung
an die Autorin
silvia.hruska@akwien.at
oder die Redaktion
aw@oegb.at

Sackgasse Hartz IV

Deutschland als großes Vorbild in Sachen Arbeitsmarktreform? Eine nähere Betrachtung zeigt, dass Hartz IV kein Erfolgsprojekt ist.

Ilse Leidl-Krapfenbauer

*Abteilung Arbeitsmarkt und Integration
der AK Wien*

Deutschlands Arbeitsmarktdaten sind gut: Die Arbeitslosigkeit sinkt beständig, die Beschäftigungszahlen steigen. Hat Deutschland die richtigen Arbeitsmarkt-reformen gesetzt? Brauchen wir Hartz IV etwa auch in Österreich? Diese Diskussion beschäftigt uns in Österreich seit geraumer Zeit. Enge wirtschaftliche und gesellschaftliche Verflechtungen bedingen eine lange Tradition des Vergleichs mit unserem „großen Nachbarn“.

Vermeintlich erfolgreich

In Österreich war man lange Zeit stolz darauf, im europäischen Vergleich die niedrigsten Arbeitslosenquoten zu haben. Im Jahr 2013 hat Deutschland Österreich überholt und verteidigt seitdem den neuen Spitzenplatz in der EU. Was liegt also näher, als sich die deutschen Arbeitsmarkt-reformen – die unter dem Namen „**Hartz-Reformen**“ bekannt wurden – als Vorbild zu nehmen, damit Österreichs Arbeitsmarkt wieder zurück auf die Erfolgsspur kommt? Doch hier gilt es, eine genaue Analyse vorzunehmen und nicht blind vermeintlich erfolgreiche Rezepte zu übernehmen.

Nur nach den oberflächlichen Kennzahlen betrachtet befindet sich Deutschland nämlich tatsächlich auf der Überholspur: Die Beschäftigungsquote lag dort im Jahr 2014 bei 73,8 Prozent, in Österreich bei 71,1 Prozent, die Arbeitslosenquote betrug in

Deutschland fünf Prozent, in Österreich 5,6 Prozent. Doch wie so oft ist nicht alles Gold, was glänzt: Betrachtet man die Entwicklung des Arbeitsvolumens in Deutschland, kann man erkennen, dass das scheinbare deutsche Beschäftigungswunder vor allem auf das Wachstum von Teilzeitbeschäftigung und geringfügiger Beschäftigung – den sogenannten Minijobs – zurückzuführen ist.

Demografie

Nicht unwesentlich bei der Betrachtung des Arbeitsmarktes ist die demografische Entwicklung. Sie ist nämlich ein wesentlicher Grund, warum die Arbeitslosigkeit in Deutschland zurückgeht, während sie in Österreich weiter steigt. Die Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter sinkt in Deutschland bereits seit 1998 tendenziell, während sie in Österreich noch zunimmt. Von 2008 bis 2014 ging die Erwerbsbevölkerung in Deutschland um 2,5 Prozent zurück, während sie im selben Zeitraum in Österreich um 2,3 Prozent stieg. Damit verringert sich in Deutschland das Arbeitskräfteangebot, was dazu führt, dass weniger Menschen einen Job suchen.

Dazu kommt, dass in den letzten Jahren der Zuzug von ausländischen Arbeitskräften in Österreich stärker ausgeprägt war als in Deutschland. Die meisten ausländischen ArbeitnehmerInnen kamen übrigens aus Deutschland. Menschen, die dort keine existenzsichernde Arbeit bekommen, versuchen oft ihr Glück in Österreich. Ein oft noch besseres Lohnniveau und

ein freier Hochschulzugang machen den Standort Österreich zu einer attraktiven Alternative.

Die Hartz-Reformen waren, darin sind sich viele einig, eine der radikalsten Reformen der Arbeitsmarktpolitik in einem EU-Land. Man hat das System der sozialen Absicherung für Arbeitslose, aber auch für Beschäftigte mit geringem Einkommen komplett umgebaut. Aus dem deutschen Arbeitsmarktservice wurden die Bundesagentur für Arbeit bzw. die kommunalen Jobcenter mit entsprechend anderen Anforderungen.

Vor den Hartz-IV-Reformen hatte Deutschland ein dreistufiges System der Existenzsicherung bei Arbeitslosigkeit: das Arbeitslosengeld, die Arbeitslosenhilfe und die Sozialhilfe. Daraus wurde mit den Reformen ein zweistufiges Modell: Seit 2005 gibt es Arbeitslosengeld und Arbeitslosengeld II – Letzteres wurde unter dem Titel „Hartz IV“ bekannt.

Keine Pensionszeiten

Das Arbeitslosengeld II ist eine „bedürftigkeitsgeprüfte Grundsicherung“ und trat als solche an die Stelle der Sozialhilfe für erwerbsfähige Personen. Die Arbeitslosenhilfe wurde abgeschafft. Der Begriff „Arbeitslosengeld II“ ist etwas irreführend, denn die Leistung wird nicht mehr aus der Arbeitslosenversicherung finanziert, sondern aus dem allgemeinen Budget. Der wesentliche Unterschied: Sie richtet sich nicht mehr nach dem vorherigen Einkommen. Das bedeutet, dass die Menschen in Deutschland nach dem Bezug des Arbeitslosengeldes (in der Re-



Nur nach den oberflächlichen Kennzahlen betrachtet befindet sich Deutschland tatsächlich auf der Überholspur. Doch wie so oft ist nicht alles Gold, was glänzt.

gel nach zwölf Monaten) auf die deutlich niedrigere Fürsorgeleistung Hartz IV absacken und damit auch keine entsprechenden Zeiten in der Pensionsversicherung mehr erwerben.

Zwei Klassen von Arbeitslosen

Die Höhe der Hartz-IV-Leistung setzt sich aus einer Unterstützung für Unterkunft und Heizung (sofern diese angemessen sind) und einem pauschalierten Betrag für den sogenannten Regelbedarf von 399 Euro für Alleinstehende (2015) zusammen.

Unter dem Titel „Kein Recht auf Faulheit“ – ausgerufen vom damaligen Kanzler Schröder – hat man die Vermittlung in Arbeit bzw. Aktivierung als oberstes Paradigma in der Arbeitsmarktpolitik verankert. Mit den Arbeitsmarktreformen wurden Existenzgründungen aus der Arbeitslosigkeit stark gefördert, die sogenannten Ein-Euro-Jobs forciert und auch die vormals geringfügige Beschäftigung unter dem Titel der „Minijobs“ reformiert und attraktiviert.

Die Folge dieser Politik war das Entstehen einer Zweiklassengesellschaft unter den Arbeitslosen: Viele Hartz-IV-EmpfängerInnen sind in der Sackgasse, denn sie bekommen nur mehr sehr schwer eine (nachhaltige bzw. existenzsichernde) Beschäftigung. Die Arbeitslosigkeit ist in Deutschland zwar gesunken, aber sie ist auch stark segmentiert: Zwei Drittel der Arbeitslosen sind Hartz-IV-BezieherInnen, nur noch ein Drittel bezieht Arbeitslosengeld. BezieherInnen von Arbeitslosengeld haben

deutlich bessere Chancen, einen neuen Arbeitsplatz zu finden: Auf sie entfielen im Jahr 2014 zwei Drittel der Beschäftigungsaufnahmen. Hartz-IV-BezieherInnen hingegen werden an den Rand des Arbeitsmarktes gedrängt und sind gezwungen, Jobs zu teilweise sehr schlechten Konditionen anzunehmen.

Der Anteil von NiedriglohnempfängerInnen ist in Deutschland der höchste innerhalb der EU-15. Auch der Anteil der „Working Poor“ – jene Menschen, die von ihrer Arbeit nicht mehr leben können – ist in Deutschland in den letzten Jahren stetig angewachsen, und zwar von 6,8 Prozent im Jahr 2009 auf 9,9 Prozent im Jahr 2014.

Versprechen nicht eingehalten

Gerade das Versprechen, dass mit den Reformen eine zunehmende Aktivierung der Langzeitarbeitslosen gelingen würde, konnte nicht eingelöst werden. Die Dynamik auf dem Arbeitsmarkt ist sogar gesunken und die Langzeitarbeitslosenquote ist in Deutschland besonders hoch: Sie lag 2014 bei 44 Prozent, in Österreich betrug sie 27 Prozent. Dazu kommt, dass mehr als zwei Drittel der deutschen Arbeitslosen armutsgefährdet sind – das ist die EU-weit die höchste Armutsgefährdungsquote in dieser Gruppe.

Es gibt also ein zeitliches Zusammentreffen zwischen den Hartz-Reformen und der verbesserten Arbeitsmarktsituation in Deutschland, jedoch keinen inhaltlichen Zusammenhang. Die Hartz-IV-Reformen haben im Gegenteil zu einer Verfestigung der Arbeitslosigkeit und einer Zunahme von

Armut bei arbeitslosen Menschen geführt. Sie haben ein System geschaffen, wo nicht die optimale Betreuung und nachhaltige Integration von Menschen in den Arbeitsmarkt im Vordergrund steht, sondern die kurzfristige Aktivierung auf Kosten der Individuen und ohne Berücksichtigung der realen Chancen auf dem Arbeitsmarkt.

Manche Elemente der Hartz-Reformen wurden bereits wieder zurückgenommen, und es gibt Studien, die zeigen, dass die Reformen die wirtschaftliche Entwicklung Deutschlands eigentlich gehemmt haben. Dazu kommt, dass entsprechende Reformen nicht an den grundlegenden Problemen des österreichischen Arbeitsmarktes ansetzen würden: dem schwachen Wirtschaftswachstum auf der einen Seite und dem steigenden Arbeitskräfteangebot auf der anderen. Dafür braucht es andere Rezepte.

Internet:

Arbeitsmarkt im Fokus 1/2015:
tinyurl.com/j9wvkv6

Blogtipps:

Gesund durch Hartz IV?:
tinyurl.com/laebrw7

Schleichender Abschied:
tinyurl.com/j3g4lrr

Schreiben Sie Ihre Meinung
an die Autorin
ilse.leidl@akwien.at
oder die Redaktion
aw@oegb.at

Rezeptur des Scheiterns

Der aktuelle Beschäftigungs- und Sozialbericht der EU-Kommission ist ein 500-seitiger Beleg für den Misserfolg der Austeritätspolitik.

Adi Buxbaum

Abteilung Sozialpolitik der AK Wien

Wenn der aktuelle europäische Beschäftigungs- und Sozialbericht der EU-Kommission eines zum Ausdruck bringt, dann ist es das Scheitern der bisherigen **Austeritätspolitik** in Europa. Zumindest können zunehmende Verarmung, eine verfestigte Arbeitslosigkeit jenseits der 20-Millionen-Marke, verfehlte EU-2020-Ziele und eine Zunahme der sozialen Verwerfungen in den meisten EU-Staaten wohl kaum anders interpretiert werden.

Doch statt akuten Handlungsbedarf und eine kritische Reflexion der „Rezeptur des Scheiterns“ aus den vorliegenden knapp 500 Seiten abzuleiten, schafft die Pressestelle der EU-Kommission das „Unmögliche“: Sie vergibt quasi einen „Persilschein“ für das unsoziale Fehlmanagement im Gefolge der Finanz- und Wirtschaftskrise 2008. Der entsprechende Presstext unterstellt den Bereichen Beschäftigung und Soziales in der EU eine „weiterhin positive“ Entwicklung – und das entgegen der umfangreichen und detaillierten Analyse, die im Bericht selbst vorgenommen wird.

Dramatik

Der Bericht bringt neuerlich eine Dramatik zutage, die erstaunlicherweise beinahe „unbeachtet“ bleibt. Einige Zahlen aus dem Bericht: 122 Millionen Menschen sind laut Bericht armutsgefährdet oder sozial ausgegrenzt – das ist also fast

jede/r Vierte EU-BürgerIn, davon rund 40 Millionen Kinder und Ältere. Es gibt elf Millionen Langzeitarbeitslose, die also mindestens ein Jahr lang nicht arbeiten konnten, sieben Millionen davon sind für über zwei Jahre ohne Job.

Rezepte – unzumutbar!

Was also tun als Antwort auf die soziale Frage und Massenarbeitslosigkeit? Nicht minder zynisch mutet die Empfehlung zu mehr selbstständiger Erwerbstätigkeit und „Entrepreneurship“ an – Selbstständigkeit als Erfolgsrezept für (Langzeit-)Arbeitslose, Menschen mit Behinderung oder mit gesundheitlichen Einschränkungen oder für andere benachteiligte Gruppen am Arbeitsmarkt? „Abgerundet“ wird die Rezeptur noch mit der Empfehlung zu „mehr Mobilität“.

Gemeint ist hier leider kein Masterplan für Infrastrukturinvestitionen oder ähnliche klassische Konjunkturpakete, sondern schlicht der Befund, dass nur vier Prozent der EU-Bevölkerung zwischen 15 und 64 Jahren in einem anderen Mitgliedstaat als dem Geburtsland leben. Hier stellt man traditionell gerne den Vergleich mit den USA an, wo etwa 30 Prozent der Bevölkerung diese (Arbeits-)Migration auf sich nehmen, wodurch niedrigere Arbeitslosigkeit und höhere Prosperität möglich wären. Dass sich allein aus diesem Vergleich „Nachahmungs-Potenziale“ irgendwelcher Art ergeben sollen, ist nicht wirklich nachvollziehbar.

Zusammengefasst gelten also Selbstständigkeit und Arbeitsmigration als die

Heilbringer für die soziale Frage in Europa.

Nun wäre es unfair, eine Forderung der zuständigen EU-Kommissarin Marianne Thyssen unter den Tisch fallen zu lassen, die da lautet, „mehr in die Menschen zu investieren“. Fraglich ist jedoch deren Substanz. Menschenzentrierte Investitionen wären nämlich besonders wünschenswert. Sie sind jedenfalls überzeugender als die aktuelle Rezeptur, die auf den konzertierten Rückbau des Sozialstaats, den Abbau der ArbeitnehmerInnenrechte oder fanatische Marktgläubigkeit baut. Auf den zweiten Blick werden aber viele der grundsätzlich sinnvollen Überlegungen wie Investitionen in Bildung, Qualifizierung oder Kinderbetreuung von vornherein durch den hegemonialen Sparstift gerade im Sozialbereich zu nichtegemacht.

Die kurzsichtige, übertriebene Budgetdisziplin in vielen EU-Mitgliedstaaten wird damit weder den konjunkturellen Erfordernissen noch den brennenden sozialen Herausforderungen gerecht. Im Gegenteil: Gerade das konzertierte Sparen führt in Europa zu einer Investitions- bzw. Nachfragerückgang und gefährdet damit den sozialen Zusammenhalt, da viele Problemlagen nicht gelöst und damit nur zeitlich verschleppt bzw. perpetuiert werden.

Flexicurity – unzumutbar!

Die Wortschöpfung „Flexicurity“ hat im EU-Kommissions-Wording mittlerweile eine jahrzehntelange Tradition. Sie kombiniert die beiden Worte „Flexibilität“



Die EU-Kommission vergibt quasi einen „Persilschein“ für das unsoziale Fehlmanagement nach der Finanz- und Wirtschaftskrise: Sozialabbau, Einschränkungen der ArbeitnehmerInnenrechte, Marktgläubigkeit.

und „Sicherheit“ und suggeriert, dass beides – einst nach dänischem Vorbild formuliert – gleichzeitig realisierbar wäre. Dem Grundgedanken, dass eine dynamische Arbeitswelt auch flexible Antworten bei gleichzeitiger Wahrung der ArbeitnehmerInnenrechte bzw. hoher Sozialschutzniveaus braucht, ist per se nicht verwerflich.

Die Realität zeigt aber, dass es sich weder um eine friedliche Koexistenz beider Ziele handelt, noch dass die EU-Kommission beide Ziele gleich intensiv verfolgt. Seit Jahren wird unter massivem Druck der Arbeitgeber-Lobbys eine „Zug um Zug“-Strategie eingefordert, die zuerst den ArbeitnehmerInnen eine hohe Flexibilität abverlangt, während Schutzbestimmungen für sie nachrangig, somit später – oder vielleicht auch nie – diskutiert werden.

Bildlich gesprochen: Während die Forderung nach mehr Flexibilität der ArbeitnehmerInnen stets großgeschrieben wird, vergisst die EU-Kommission gerne darauf, ihre Versprechen hinsichtlich einer besseren (sozialen) Absicherung der Beschäftigten anzugehen bzw. einzulösen, die sie ohnedies meist nur vage andeutet.

Fachkräftemangel – unzumutbar!

Angesichts der horrenden (qualifizierten) industriellen Reservearmee ist die Spitze der Unverfrorenheit der Befund, dass vier von zehn Unternehmen Schwierigkeiten hätten, qualifizierte MitarbeiterInnen zu finden. Natürlich ist die Unterstellung mangelnder Arbeitswilligkeit

oder schlechter Ausbildung eine mittlerweile salonfähige Variante, um nicht selten von schlechten Arbeitsbedingungen, mangelnden Perspektiven im Unternehmen und unattraktiver Bezahlung abzuweichen.

Diese Vorurteile sind auch in Österreich stets präsent, wie die aktuell wieder aufgeflamten Diskussionen über verschärfte Zumutbarkeitsbedingungen und andere Einfallstüren für schmerzhafteste Leistungskürzungen in der Arbeitslosenversicherung zeigen. Sie sind ein logisches Manöver, um die Perspektive von der Verantwortung der Unternehmen wegzurichten.

Abstiegsangst – unzumutbar!

Ländern wie Dänemark oder Schweden werden vergleichsweise hohe Sozialschutzniveaus und günstige Rahmenbedingungen am Arbeitsmarkt zugeschrieben.

Wenn dort aber mehr als die Hälfte der Beschäftigten Angst hat, nach einem Jobverlust einen anderen Job mit einem vergleichbaren Einkommen zu finden, dann spricht das eine eindeutige Sprache. Europaweit geben vier von zehn ArbeitnehmerInnen laut European Working Conditions Survey 2015 an, dass ein möglicher Jobverlust aus ihrer Sicht mit dauerhaften Einkommensverlusten verbunden wäre. Existenz- und Abstiegsängste sind damit zu einem weitverbreiteten Phänomen geworden. Der oder die Einzelne fühlt sich durch die Machtungleichgewichte am Arbeitsmarkt verunsichert und verwundbar.

Statt aus den Fehlern der verfolgten Austeritätspolitik zu lernen, hält die EU-Kommission stur an ihrem wirtschafts- und sozialpolitischen Irrweg der letzten Jahre fest. Noch immer werden, wie es der Ökonom **Stephan Schulmeister** treffend nennt, marktreligiöse, neoliberale Rezepte verfolgt.

Das Ignorieren der Arbeitslosigkeit und der sozialen Frage in Europa hat definitiv einen hohen Preis: menschliche Tragödien, steigende Ungleichheit, Verunsicherung bis hin zu einer tiefgreifenden Gefährdung der Demokratie. Alles in allem: schlichtweg eine Zumutung!

Internet:

Europäischer Beschäftigungs- und Sozialbericht:
tinyurl.com/jnrjxun

ETUI-Hintergrundanalyse:
tinyurl.com/hgcfds8

AK-Studie „Sozialinvestitionen haben eine Mehrfachdividende“:
tinyurl.com/gpq5awr

WIFO-Monatsberichte 2014 zu Flexicity:
tinyurl.com/zbyvw4c

European Working Conditions Survey 2015:
tinyurl.com/zlgnpsa

Stephan Schulmeister – „Neoliberales Christentum und seine Propheten“:
tinyurl.com/hu6ht82

Schreiben Sie Ihre Meinung
an den Autor
adi.buxbaum@akwien.at
oder die Redaktion
aw@oegb.at

Das Rennen in den Abgrund

Forderungen nach strengerer Zumutbarkeit in Österreich reihen sich in den europäischen Kontext ein. Ein Vergleich.

Christian Bunke
Freier Journalist

Das österreichische Sozialsystem als „allerletztes Auffangnetz“, das „nicht zu einer generellen Option“ werden dürfe. „Das Stichwort in diesem Zusammenhang lautet Zumutbarkeit“, erklärte im Februar 2015 der Tiroler Wirtschaftskammerpräsident Jürgen Bodenseer. „Einerseits müssen die Zahlungen den Leistungsträgern zumutbar sein. Andererseits kann den Empfängern zugemutet werden, alles zu unternehmen, um bei nächster Gelegenheit wieder aus dem System auszusteigen. Dazu gehören unter anderem die sogenannten Zumutbarkeitsbestimmungen bei der Annahme von Arbeitsangeboten.“ Dies ist nur eine von vielen Stimmen von Wirtschaftsseite, die sich für die Verschärfung der Zumutbarkeitsbestimmungen aussprechen.

Verkürzt

Es wäre verkürzt, würde man meinen, dass es sich um eine österreichische Debatte handelt. Vielmehr lassen sich Vorstöße wie diese in einen größeren Kontext einordnen: Es ist eine klassische Forderung nach Errichtung eines „Workfare“-Regimes. Workfare ist ein sozialstaatliches Konzept, das sich in Europa während der letzten 20 Jahre immer weiter ausgebreitet hat.

Als absoluter europäischer Vorreiter gilt Großbritannien, aber auch skandinavische Staaten wie Schweden und Norwegen, die traditionell als Paradebeispiele sozialpartnerschaftlicher Sozi-

alpolitik angesehen werden – doch damit ist es schon lange vorbei.

Workfare und die Pflicht zur Arbeit

Workfare bedeutet, dass Sozialleistungen und Arbeitslosenunterstützung kein Grundrecht mehr für alle in einem Land lebenden Menschen sind. Stattdessen wird staatliche Hilfe zu einem „Privileg“ umgedeutet. Entsprechend haben sich die Menschen anzustrengen, um es „genießen“ zu können. Das Motto ist: Wer nicht arbeitet, soll auch nicht essen. Und man soll jede Arbeit annehmen, egal ob sie schlechter bezahlt ist als der vorherige Job, egal ob man dafür über- oder unterqualifiziert ist, egal ob man dafür in eine andere Region ziehen muss.

In Norwegen wurde das Recht auf Sozialhilfen schon in den frühen 1990er-Jahren mit dem „Recht und der Pflicht auf Arbeit“ verknüpft. Seit 1998 sind Arbeitslose verpflichtet, jede Arbeit in jedem Landesteil Norwegens anzunehmen, die ihnen vermittelt wird. Gleichzeitig wurden Programme eingeführt, die Arbeitslose zur Arbeit in staatlichen Programmen verpflichten. Gezahlt wird nur der niedrigste Sozialhilfensatz, der auf jeden Fall niedriger ist als ein etwaiger kollektivvertraglicher Lohn. So sollen Arbeitslose beweisen, „ernsthafte Arbeitssuchende zu sein“.

In Dänemark gab es in den 1980er-Jahren noch einen unbefristeten Anspruch auf Arbeitslosengeld. Voraussetzung war aber die Teilnahme an regelmäßigen Fortbildungskursen. In den 1990er-Jahren wurde dieser Anspruch schrittweise eingeeignet. Hatten Arbeits-

lose zunächst noch sieben Jahre Anspruch auf Arbeitslosengeld, sank diese Zahl bis 1998 auf nur mehr vier Jahre. Innerhalb dieser vier Jahre muss man drei Jahre für „obligatorische Vollzeitaktivierung“ zur Verfügung stehen. Jugendliche unter einem Alter von 25 Jahren müssen nach sechs Monaten Arbeitslosigkeit an Ausbildungs- und Trainingsmaßnahmen teilnehmen. Allen, die sich solcher „Aktivierung“ verweigern, wird die Sozialhilfe um 20 Prozent gekürzt.

Auch in Schweden müssen Arbeitslose seit 1998 verpflichtend an Arbeitsmaßnahmen in ihren Gemeinden teilnehmen. Als „Lohn“ gibt es nur die niedrigste Stufe der schwedischen Sozialhilfe. Die Gemeinden kommen so an billige Arbeitskräfte und können kollektivvertraglich bezahlte Jobs einsparen. Wer sich weigert, mitzumachen, wird mit dem Entzug von Beihilfen bestraft.

Minderheit arbeitslosenversichert

Eine schwedische Besonderheit ist die gewerkschaftliche Verantwortung für die Arbeitslosenversicherung. 2007 zwang der Staat diese zur Erhöhung der Beiträge. Besonders stark wurden die ArbeitnehmerInnenbeiträge für die Sozialversicherung ausgerechnet in jenen Berufsgruppen erhöht, in denen die Arbeitslosigkeit am drastischsten anstieg. Davon waren unter anderem Zehntausende IndustriearbeiterInnen betroffen, die aufgrund der Weltwirtschaftskrise ihren Arbeitsplatz verloren hatten.

Durch diese Neustrukturierung der Arbeitslosenversicherung verloren die



Debatten wie jene über die Zumutbarkeit in Österreich lassen sich in einen größeren Kontext einordnen: Es ist eine klassische Forderung nach einem „Workfare“-Regime.

schwedischen Gewerkschaften zwischen 2007 und 2013 273.000 Mitglieder. Viele ArbeitnehmerInnen können oder wollen sich die erhöhten Beiträge nicht leisten. Somit kam im Jahr 2013 nur ein Drittel aller Arbeitslosen in Schweden in den Genuss der Arbeitslosenversicherung, die übrigens maximal für 300 Arbeitstage ausbezahlt wird. Als letzten Notnagel gibt es noch eine von den Gemeinden verwaltete Notstandshilfe. Auf die hat aber nur Anspruch, wer keinerlei eigenes Vermögen besitzt.

Workfare soll Menschen in Arbeit bringen. Doch das scheint nicht zu klappen. Allein die Jugendarbeitslosigkeit steht in Schweden stabil bei weit über 20 Prozent. Die BefürworterInnen von Workfare sprechen gerne von einer notwendigen „Aktivierung“, die man den Arbeitslosen angedeihen müsse: Wenn man nur genug Druck ausübe, dann würden sich die Menschen schon anstrengen, einen Job zu finden.

Unbeschränkte Zumutbarkeit

Mancherorts sind längst nicht mehr „nur“ Arbeitslose gezwungen, jeden noch so schlecht bezahlten Job anzunehmen.

In Großbritannien müssen sich längst auch dauerhaft krank geschriebene Menschen sowie Menschen mit körperlichen oder geistigen Behinderungen sogenannten „Arbeitsfähigkeits-tests“ unterziehen, die vom ATOS-Konzern organisiert werden. Immer wieder werden Selbstmorde von Menschen bekannt, die zuvor von ATOS als „arbeitsfähig“ deklariert wurden.

Begleitet werden diese Maßnahmen mit einem fast täglichen Trommelfeuer in den Tageszeitungen über das angebliche „arbeitssscheue Gesindel“, welches den Sozialstaat missbrauche. Dabei greift die britische Regierung auch arbeitende Menschen an, etwa indem Beihilfen für Familien mit Kindern gekürzt werden sollen. Außerdem gilt eine sogenannte „benefit cap“ – wegen ihr darf etwa ein Ehepaar nur höchstens 500 Pfund Sozialhilfe im Monat beziehen. Unter dem Deckmantel, Arbeitslose, „zurück an die Arbeit“ schicken zu wollen, werden die Sozialstandards für alle Menschen abgesenkt.

Fragwürdige Jobchancen

Wer laut ATOS-Test arbeitsfähig ist, muss ins „Arbeitsprogramm“. Dort wird man zu ehrenamtlicher Arbeit verpflichtet. Ähnlich wie in skandinavischen Ländern werden „Arbeitsfähige“ unter anderem zur Verrichtung kommunaler Dienstleistungen verpflichtet. Dazu gehören Tätigkeiten wie das Anstreichen von Zäunen.

Aber bekommen die so „aktivierten“ Menschen dadurch Jobs? Neue Statistiken geben Anlass zur Skepsis. So bekamen zwischen 2011 und 2014 nur 21 Prozent aller sich im sogenannten „Arbeitsprogramm“ befindlichen Menschen einen Job. Bei Menschen mit geistigen Behinderungen sieht es noch schlechter aus. Nur sechs Prozent von ihnen fanden im selben Zeitraum einen Arbeitsplatz. Das geht aus neuen Statistiken der britischen Sozialorganisation „Mind“ hervor.

Dem zunehmenden Aushebeln sozialer Standards für Arbeitslose und SozialhilfeempfängerInnen stehen Angriffe auf die Rechte von ArbeitnehmerInnen und Gewerkschaften gegenüber.

Kehrseite

Ein Beispiel ist das neue, im Jahr 2015 in Kraft getretene norwegische Arbeitsgesetz. Dieses führt den Zehnstundentag als Normalarbeitszeit ein und ermöglicht außerdem den Zwölfstundentag. Letzteres ist eine auch in Österreich wohlbekannte Forderung der Wirtschaftskammer, die immer noch aufrecht ist. Hier liegt die Kehrseite der Zumutbarkeitsdebatte.

Je stärker der Druck auf arbeitslose Menschen wird, jede Arbeit anzunehmen, desto größer der Druck auf Gewerkschaften, Verschlechterungen im Arbeitsleben zuzustimmen. Es droht ein „race to the bottom“ – ein Rennen in den Abgrund.

Internet:

BEIGEWUM –

Beirat für gesellschafts-, wirtschafts- und
umweltpolitische Alternativen –
Heft 4/2009, State(s) of Workfare,
Wandel der Sozialhilfe- und Arbeitsmarktpolitik:
tinyurl.com/hume6b9

Schreiben Sie Ihre Meinung
an den Autor
christian@bunke.info
oder die Redaktion
aw@oegb.at

Neues aus der SOZAK

Instrument Wirtschaftsgespräch

*Es zählt zu den wichtigsten Instrumenten und gleichzeitig Herausforderungen.
Die SOZAK stellt hierfür einen detaillierten Leitfaden zur Verfügung.*

Maja Nizamov
Freie Journalistin

In Österreich haben BetriebsrätInnen einen Anspruch darauf, mit der Geschäftsleitung über die aktuelle wirtschaftliche Situation des Unternehmens zu sprechen und zu diskutieren. Dieses Recht ist sogar im Arbeitsverfassungsgesetz verankert.

Von Informationen profitieren

Der Betriebsrat „genießt“ besondere Informations-, Interventions- und Beratungsrechte in wirtschaftlichen Angelegenheiten. Dabei umfasst das allgemeine Informationsrecht der BelegschaftsvertreterInnen alle Aspekte, die die Interessen der ArbeitnehmerInnen betreffen – sei es wirtschaftlicher, sozialer, gesundheitlicher oder kultureller Natur. Daher sind aufgrund des Beratungsrechtes zumindest vierteljährlich Beratungen mit der Geschäftsleitung durchzuführen, diese ist laut Gesetz dazu verpflichtet, den Betriebsrat über wichtige Angelegenheiten zu informieren. Das sogenannte Wirtschaftsgespräch gilt als eines der

wichtigsten Instrumente, die den BetriebsrätInnen zur Verfügung stehen, um die Interessen der Belegschaft im Betrieb durchzusetzen. Von einem gut geführten Wirtschaftsgespräch profitiert gleich die ganze Belegschaft, die einen zusätzlichen Blick in das Innere des Unternehmens gewinnen kann.

Vorbereitung und Nerven

Wirtschaftsgespräche mit der Geschäftsleitung zu führen fordert von BetriebsrätInnen viel Vorbereitung und Nerven. Sie stellen für viele eine große Herausforderung dar, denn wenn die Beziehung zur Geschäftsleitung nicht die Beste ist oder das wirtschaftliche Fachwissen fehlt, begibt man sich nicht nur auf ein unsicheres, sondern auch gefährliches Terrain.

Um BelegschaftsvertreterInnen zu unterstützen, hat die SOZAK im Rahmen der Projektgruppen das Wirtschaftsgespräch zum Thema gemacht und die TeilnehmerInnen aufgefordert, sich mit diesem Instrument intensiv auseinanderzusetzen. BetriebsrätInnen wird somit eine Hilfestellung für Fragen angeboten wie: Wo kann ich mir als Be-

legschaftsvertreterIn Hilfe und Unterstützung holen? Was muss ich bei der Vorbereitung für ein Wirtschaftsgespräch beachten? Wie gehe ich das Gespräch an? Wie kann ich das Gespräch führen? Wie sieht die Nacharbeit aus?

Ali Dogan, Karl Orthaber, Mario Schmidt, Patrick Christian Bauer und Peter Marchsteiner beschäftigten sich einige Monate mit dem Wirtschaftsgespräch. Das „hilfreiche“ Ergebnis ist die Broschüre „Machtinstrument Wirtschaftsgespräch“, die Fragen beantwortet, Unsicherheiten nehmen will und als Hilfestellung für das Gespräch dienen soll. Es werden sogar Muster für das Gespräch als Leitfaden bereitgestellt sowie ein Überblick über die grundlegendsten Informationen über Gesetze und Wirtschaft.

Wissen ist Macht

Eine gründliche Vorbereitung ist schon einmal die halbe Miete für ein gelungenes Wirtschaftsgespräch. Hierfür haben die SOZAK-TeilnehmerInnen eine Checkliste erarbeitet, die in der Planungsphase zur Orientierung herangezogen

werden kann. Idealerweise beginnt man bereits einen Monat vor dem Gespräch, Informationen wie Rechnungen, Statistiken, Hintergrundinfos, Studien etc. zu sammeln, Unterlagen anzufordern und gegebenenfalls die zuständige Gewerkschaft oder Arbeiterkammer zurate zu ziehen. Die AK kann zum Beispiel bei der Analyse der Bilanz behilflich sein.

Nach dieser Phase wäre es ratsam, eine Betriebsratssitzung abzuhalten, um im Vorfeld die wichtigsten Fragen zu erläutern und Rahmenbedingungen abzustecken. Wenn es klar ist, in welche Richtung das Wirtschaftsgespräch geht, welche Themen behandelt und welche Probleme angesprochen werden sollen, gehört es sich, eine Agenda für das Gespräch zu erstellen und diese der Geschäftsleitung im Vorhinein zu übermitteln.

Kommunikation als Vorbereitung

Im Leitfaden „Machtinstrument Wirtschaftsgespräch“ geben die fünf Autoren wertvolle Tipps zur optimalen Vorbereitung, Gesprächsführung und -aufarbeitung. So raten sie, in der Vorbereitungsphase ExpertInnen einzubinden. Dies ermöglicht nicht nur einen besseren Ein- und Überblick über die Situation der ArbeitnehmerInnen im Unternehmen, sondern spricht den BetriebsrätInnen ganz nach dem Motto „Wissen ist Macht“ mehr Kompetenz im Gespräch zu. Auch die KollegInnen des Betriebsratsgremiums müssen rechtzeitig ins Boot geholt werden, bestenfalls sollte eine Sitzung vor und eine nach dem Gespräch einberufen werden. So haben die BetriebsrätInnen die Möglichkeit, Fragen und Forderungen zu stellen, die dann im Reflexionsgespräch noch einmal angesprochen und beantwortet werden können. Genauso wichtig ist es, die ArbeitnehmerInnen zu berücksichtigen, sie laufend über die Situation und Geschehnisse im Betrieb zu informieren, aber auch ihr Feedback, Meinungen, Stimmungsbilder und ihre Expertise einzuholen. Die Autoren raten zu simplen Gesprächen mit einzelnen KollegInnen, in denen sich „Erfahrungen mit Ängsten und Gerüchten vermischen“. Diese soll der Betriebsrat aufgreifen, sammeln und im Wirtschaftsgespräch als Fragen anwenden.

Drei Punkte sind wesentlich für ein gutes Wirtschaftsgespräch: Geschäftsleitungen übernehmen gut und gerne die Führung des Gesprächs, BetriebsrätInnen haben oft wenig oder kaum die Chance, zu Wort zu kommen. Dies kann man unterbinden, indem man mit sachlichen Zwischenfragen sanft unterbricht. Oft greifen Geschäftsführer Themen auf, in denen oft kein unmittelbarer Zusammenhang zur Belegschaft zu stehen scheint oder die Konsequenzen für diese nicht sofort erkennbar sind. Um Missverständnisse zu vermeiden, sollte der Betriebsrat immer wieder detailliert nachfragen.

Die Autoren empfehlen zudem, dass immer zwei BetriebsrätInnen zusätzlich anwesend sind, von denen einer stets ein schriftliches Protokoll führt. Dies signalisiert, dass der/die Betriebsrat/-rätin das Gespräch nicht nur ernst nimmt, sondern auch kontrolliert. Die Protokolle erleichtern auch das Vergleichen der Aussagen der Geschäftsleitung mit den wirtschaftlichen Berichten des Unternehmens. Zudem werden im Protokoll Übereinkünfte und Zugeständnisse seitens der Geschäftsführung schriftlich festgehalten. Sollten diese nicht umgesetzt werden, kann dies beim nächsten Wirtschaftsgespräch thematisiert werden. Nicht zuletzt spielt wie bei jedem wichtigen Gespräch das korrekte Auftreten eine wesentliche Rolle. Die richtige Wortwahl und gutes Zuhören mit Know-how und Hintergrundwissen attestieren Professionalität, so erwirbt man sich nicht nur von der Geschäftsleitung Respekt.

Reflektieren und informieren

Permanente Follow-ups nach Gesprächen sind ebenfalls unerlässlich. Jedes Wirtschaftsgespräch sollte innerhalb des Betriebsratsgremiums reflektiert und zudem der Status quo präsentiert werden, um noch vorzeitig Maßnahmen oder notwendige Strategien zu entwickeln. Hier können die BetriebsrätInnen auch immer auf die Unterstützung von Gewerkschaften und Arbeiterkammer zurückgreifen. Neben der Reflexion ist die Kommunikation zu den MitarbeiterInnen eine weitere wichtige Aufgabe, die der Betriebsrat wahrnehmen muss. Die Belegschaft soll-

INFO & NEWS

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

te stets transparent über die laufenden Vorgänge informiert werden, sei es über E-Mail-Gruppen oder Betriebsversammlungen, einen Aushang am Schwarzen Brett oder in persönlichen Gesprächen.

Offene Gesprächskultur notwendig

Wirtschaftsgespräche können sich – je nach Verhältnis des Betriebsratkörpers zur Geschäftsleitung – als große Herausforderung erweisen. Schwierig wird es, wenn Unternehmen den BetriebsrätInnen nicht positiv gesinnt sind und über die wirtschaftliche Entwicklung nur wenig oder widerwillig Auskunft geben. Davon sollen BetriebsrätInnen sich jedoch nicht einschüchtern lassen. Durch permanente Einforderungen der Wirtschaftsgespräche durch die BetriebsrätInnen kann die Geschäftsleitung erkennen, dass diese Gespräche mit der Belegschaftsvertretung unverzichtbar sind. So können – und sollen – Wirtschaftsgespräche ein Teil der Unternehmenskultur werden.

Internet:

Die AbsolventInnenplattform:
tinyurl.com/zoow92w

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

blog.arbeit-wirtschaft.at

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

WEBTIPPS DER WOCHE

Wir legen euch diese vier Beiträge besonders ans Herz:

- » Deutsches Lohndumping (Ulrike Herrmann)
- » Grotesker Reichtum, konstruierte Knappheit (Bettina Csoka)
- » Industrie 4.0 – Jobmaschine oder JobvernichterIn? (Enzo Weber)
- » Wer wird LehrerIn? Die soziale Herkunft von Lehramtsstudierenden an Universitäten und PH (Iris Schwarzenbacher)

DEUTSCHES LOHNDUMPING

Die deutsche Ökonomin und Bestsellerautorin Ulrike Herrmann erklärt in ihrem Blogbeitrag anschaulich, warum die deutsche Strategie des Lohndumpings für andere EU-Staaten, darunter auch Österreich, ruinös war und ist. Österreich und andere Länder sind Opfer eines Wirtschaftskriegs geworden, den Deutschland bewusst angezettelt hat.

Die Deutschen haben in den letzten 15 Jahren Lohndumping betrieben und die Arbeitskosten gezielt gesenkt, um auf den Auslandsmärkten zu expandieren. Die Euro-Einführung machte diese Strategie möglich. Herrmann plädiert dafür, dass sich andere EU-Länder gegen den Wirtschaftsnationalismus aus Deutschland auflehnen und nicht blind deutsche Reformen und Strategien kopieren. Denn selbst wenn Österreich oder Frankreich die Reformen bis ins kleinste Detail kopieren würden, hätten sie

ökonomisch keine Chance mehr aufzuholen. tinyurl.com/zmjzmx

GROTESKER REICHTUM

Bereits Ende Jänner – genauer gesagt am 26. Jänner 2016 – haben die Vermögenswerten in Österreich so viel Wertzuwachs erwirtschaftet, wie die von AK und ÖGB geforderte Reichensteuer ausmachen würde, nämlich zwei Milliarden Euro. Bettina Csoka, Ökonomin in der Arbeiterkammer Oberösterreich, weist auch auf die zunehmende globale Schieflage zwischen Einkommen und angehäuftem Vermögen hin. Und die Prognosen sind trist: Wenn man nichts ändert, wird diese Schieflage rasch weiter zunehmen. Und in Österreich? Hierzulande diskutiert man darüber, wie man bei den Ärmsten kürzen kann – bei der Mindestsicherung oder bei den Flüchtlingen, die Bevölkerung soll sich um die letzten „Krümel“ des Wohlstands streiten. Grotesk angesichts des angehäuftten Reichtums in Österreich und der Steuervermeidungsstrategien multinationaler Konzerne in der EU. tinyurl.com/zgojzy

INDUSTRIE 4.0 UND JOBS

Schreckensszenarien begleiten ja die Berichterstattung zur vierten industriellen Revolution und der Digitalisierung der Wirtschaft – Hunderttausende Menschen werden ihre Jobs verlieren. Doch das Thema erfordert eine seriöse Betrachtung, und die ermöglicht eine neue Studie des deutschen Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Enzo Weber, Researcher am IAB in Deutschland, fasst die wesentlichen Ergebnisse am Blog zusammen: Es werden Jobs entstehen und Jobs vernichtet, in Summe wird sich das jedoch die Waage halten. Aber es entstehen neue Berufe und die Nachfrage nach gering qualifizierten Arbeitskräften wird weiter zurückgehen. Hier kommt der Bildung und Weiterbildung eine zentrale Rolle zu. Man müsse die

Weichen in der Bildungs- und Arbeitsmarktpolitik rasch stellen, fordert der Ökonom. tinyurl.com/zzeobu2

WER WIRD LEHRERIN?

MigrantInnen sind unterdurchschnittlich in Lehramtsstudien an Unis oder Pädagogischen Hochschulen (PH) vertreten, Frauen befinden sich überdurchschnittlich oft in einer LehrerInnen-Ausbildung. Iris Schwarzenbacher hat in der Analyse einer Sonderauswertung der Studierendenerhebung zudem gezeigt, dass Studierende an Pädagogischen Hochschulen sozial breiter durchmischt sind, d. h. sie vermehrt aus Haushalten kommen, wo die Eltern maximal einen Pflichtschulabschluss aufweisen. Sie sind im Schnitt auch zehn Jahre älter als Uni-Lehramtsstudierende.

Die neue gemeinsame PädagogInnenbildung, die ab Herbst 2016 flächendeckend eingeführt sein soll, kann und sollte als Chance genutzt werden: Sie muss die Vorteile der Ausbildung an der Uni (z. B. breite wissenschaftliche Ausbildung) und jene der PHs (z. B. soziale Durchmischung und Praxisbezug in der Ausbildung) vereinen. Sollte das nicht gelingen, droht der Zugang zur LehrerInnen-Ausbildung sozial selektiver zu werden. Die Umstellung der Ausbildung muss auch aktiv dafür genutzt werden, damit MigrantInnen vermehrt einen Lehrberuf ergreifen möchten und können. tinyurl.com/hmh5zfn

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

Wir freuen uns, wenn Sie uns abonnieren: blog.arbeit-wirtschaft.at

Sie finden uns auch auf Facebook: facebook.com/arbeit.wirtschaft

Denn gute Arbeit ist zumutbar!

Monat für Monat wird im Zusammenhang mit den Berichten über die Arbeitslosenzahlen die Forderung nach strengeren Zumutbarkeitsregeln in der Arbeitslosenversicherung laut. Damit würden Arbeitslose aus der Arbeitslosigkeit geholt und in Beschäftigung gebracht – so lautet die zweifelhafte Begründung. In Erinnerung ist noch der Sager des WKÖ-Präsidenten Christoph Leitl, der meinte: „Wäre ich arbeitslos, würde ich gern was annehmen, allein wegen des Sinnerlebnisses in meinem Leben.“

Lohndruck verhindern

Nun ist es allerdings so, dass viele ArbeitnehmerInnen dazu gezwungen sind, arbeiten zu gehen – und zwar nicht wegen des Sinnerlebnisses, sondern zu ihrer Existenzsicherung. Genau aus diesem Grund gibt es die gesetzliche Arbeitslosenversicherung mit dem Ziel, einerseits die Existenz in der Arbeitslosigkeit zu sichern. Andererseits soll so Lohndruck verhindert werden, damit Arbeitslose ihre Arbeit nicht aus wirtschaftlicher Not zu allen beliebigen Bedingungen verkaufen müssen.

Die geltenden Regeln sollen eine Einzelfallgerechtigkeit gewährleisten sowie den Druck auf Arbeitsrechtsstandards und Löhne verhindern. Zugleich muten diese Regeln den Arbeitslosen schon jetzt Eigenanstrengungen zur möglichst ras-

chen Wiedererlangung einer Arbeit zu, um die Versicherungsgemeinschaft (BeitragszahlerInnen) nicht mehr als erforderlich zu beanspruchen. Wer Vollzeit arbeitet, soll auch davon leben können: Dieser wichtige Grundsatz wird offenbar zunehmend ignoriert.

Die immer wieder ins Spiel gebrachten Zumutbarkeitsdebatten verfolgen den Zweck, von den wahren Ursachen der Arbeitslosigkeit abzulenken, um Sozialleistungskürzungen und Verschlechterungen der Arbeitsbedingungen zu befördern. Die ExpertInnen sind sich einig: Strengere Zumutbarkeitsregeln und Leistungskürzungen würden die Arbeitslosenzahlen nicht verringern. Vielmehr braucht es dringend (wirtschaftspolitische) Maßnahmen gegen die Arbeitslosigkeit – nicht gegen die Arbeitslosen. Denn die Hauptursache von Arbeitslosigkeit liegt im schwachen Wirtschaftswachstum. Im Februar 2016 gab es 35.800 offene Stellen – diesen standen 405.722 Arbeitssuchende gegenüber. Anders ausgedrückt ergibt das 11,3 Arbeitssuchende auf eine offene Stelle.

Ein Beispiel, um zu illustrieren, wie wenig die hohen Arbeitslosenzahlen am mangelnden Willen der Arbeitslosen liegen: Das AMS in Österreich hat große Probleme, neue Stellen zu akquirieren, weil viele Betriebe lieber die PendlerInnen aus den Nachbarländern einstellen, die sich direkt im Betrieb melden. Die Forderung nach einer Verschärfung der

Zumutbarkeit ist also nichts anderes als eine Zumutung für jene Menschen, die sich ehrlich darum bemühen, einen neuen Job zu finden.

Jenen wiederum, die solches fordern, kann zugemutet werden, Vorschläge vorzulegen, wie die Konjunktur weiter angekurbelt und damit neue Arbeitsplätze geschaffen werden können. In der Hinsicht sind sie allerdings erstaunlich still. Auch ist es zumutbar, dass man sich auf europäischer Ebene Gedanken macht, wie die Freizügigkeit der ArbeitnehmerInnen nicht länger dazu missbraucht wird, um Lohn- und Sozialdumping zu betreiben und somit die Wettbewerbsgleichheit auszuhebeln.

Mindestlöhne erhöhen

Zugleich sollte man auch einen Blick auf jene Zumutungen werfen, denen ArbeitnehmerInnen im Arbeitsleben ausgesetzt sind. So ist es eine Zumutung, wenn der Druck auf die ArbeitnehmerInnen immer mehr steigt – und sie dafür noch einmal bestraft werden sollen, indem man bei den Pensionen die Schraube ansetzt.

Finanzminister Hans-Jörg Schelling meinte im Sommer 2015: „Es ist manchmal schwer, Leute zu vermitteln, weil das Arbeitseinkommen gegenüber dem Arbeitsloseneinkommen zu gering ist.“ Ja, da hat er recht: Es braucht eine Erhöhung der kollektivvertraglichen Mindestlöhne. Denn gute Arbeit ist zumutbar!

Austeritätspolitik: Austerität = Disziplin, Sparsamkeit; Budgetpolitik, die einen ausgeglichenen Staatshaushalt ohne Neuverschuldung anstrebt. Das bedeutet Haushaltskürzungen und Steuererhöhungen in Zeiten schlechter Konjunktur, um die Neuverschuldung des Staates zu begrenzen. (Seite 38)

Bartenstein, Martin: österreichischer Unternehmer und ÖVP-Politiker, geb. 1953; er gehörte ab 1994 mehreren Regierungen an, u. a. war Bartenstein 2000–2008 Bundesminister für Wirtschaft und Arbeit. Vor seiner politischen Karriere arbeitete der studierte Chemiker im Familienunternehmen und gründete 1986 gemeinsam mit einem Studienkollegen das Pharmaunternehmen Genericon. 2008 bis 2013 war Bartenstein Abgeordneter zum Nationalrat, seitdem ist er wieder als Unternehmer tätig. (Seite 16)

BMS: Bedarfsorientierte Mindestsicherung. (Seite 15, siehe auch S. 18–21)

Bologna-Prozess: auf europaweite Harmonisierung von Studiengängen und -abschlüssen sowie auf internationale Mobilität der Studierenden ausgerichtete transnationale Hochschulreform zur Schaffung eines einheitlichen europäischen Hochschulraums. Der Begriff geht zurück auf die 1999 von 29 europäischen BildungsministerInnen in Bologna unterzeichnete Erklärung. Wesentliche Elemente des Prozesses sind das zweistufige System berufsqualifizierender Studienabschlüsse (Bachelor, Master); die durchgängige Etablierung des European Credit Transfer System (ECTS), das studentische Leistungen international vergleichbar macht; laufende Qualitätssicherung im Hochschulbereich sowie die auf Beschäftigungsfähigkeit (Employability) am Arbeitsmarkt zielende Ausrichtung der Studiengänge. Mittlerweile nehmen rund 50 Länder am Bologna-Prozess teil – obwohl es seit Jahren Kritik gibt an der dadurch entstandenen Verschulung der Universitäten sowie deren verstärkte unternehmerische Ausrichtung inklusive der Abhängigkeit von Drittmitteln. (Seite 29)

Bukowski, Charles: US-amerikanischer Dichter und Schriftsteller (1920–1994); er beschrieb die Schattenseiten des American way of life. Gedichte und Prosa waren größtenteils autobiografisch, aber satirisch überhöht. Bukowski stammte aus ärmlichen, eher desolaten Verhältnissen, trank exzessiv Alkohol und verdiente seinen Lebensunterhalt mit ungeliebten Jobs, u. a. bei der Post. (Seite 34)

extensiv: umfassend, ausgedehnt, erweiternd. (Seite 19)

Flecker, Jörg: Der 1959 in Graz geborene Wissenschaftler studierte zunächst Handelswissenschaften und gelangte über einen Postgraduate-Lehrgang am IHS zur Soziologie. 1991–2013 war Flecker wissenschaftlicher Leiter der Forschungs- und Beratungs-

stelle Arbeitswelt (FORBA); seitdem ist er Professor für Allgemeine Soziologie am Institut für Soziologie der Universität Wien. Schwerpunkte: Wandel der Beschäftigungssysteme im internationalen Vergleich, dynamische Vernetzungen von Organisationen und die Qualität der Arbeit; Transformation öffentlicher Dienstleistungen in europäischen Wohlfahrtsstaaten und Arbeit in transnationalen Wertschöpfungsketten. (Seite 14)

Gleichbehandlungsanwaltschaft: Unabhängige staatliche Einrichtung zur Durchsetzung des Rechts auf Gleichbehandlung und Gleichstellung und zum Schutz vor Diskriminierung in Bezug auf Geschlecht, Alter, Weltanschauung, ethnische Zugehörigkeit, Religion und sexuelle Orientierung. Zusätzlich zur Zentrale in Wien gibt es vier Regionalbüros der Gleichbehandlungsanwaltschaft in Graz, Linz, Klagenfurt und Innsbruck. Im Unterschied dazu ist die Gleichbehandlungskommission den Arbeits- und Sozialgerichten und den Zivilgerichten als besondere Einrichtung zur Seite gestellt. (Seite 32)

Hartz-Reformen: 2002 wurde der Personalmanager Peter Hartz von der deutschen Regierung als Leiter der Kommission „Moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt“ mit der Entwicklung von Reformen zur Verbesserung der Arbeitsmarktpolitik und der staatlichen Arbeitsvermittlung beauftragt. Ziel des Hartz-Konzepts war es, innerhalb von vier Jahren die Arbeitslosenzahl von damals vier Millionen um die Hälfte zu reduzieren, was nicht annähernd erreicht wurde. Die verschiedenen Reformen des Hartz-Pakets wie etwa die Abschaffung der am früheren Verdienst orientierten, zeitlich unbefristeten Arbeitslosenhilfe, traten in vier Phasen zwischen 2003 und 2006 in Kraft. Danach gab es mehrere Klagen gegen Passagen der Hartz-Gesetze, so etwa wurden 2005 einige Bestandteile wegen Altersdiskriminierung durch den Europäischen Gerichtshof für nichtig erklärt. (Seite 36)

Hobbes, Thomas: englischer Mathematiker, Staatstheoretiker und Philosoph (1588–1679). Er wurde durch sein Hauptwerk „Leviathan“ bekannt, in dem er eine Theorie des Absolutismus entwickelte. Hobbes gilt als Begründer des aufgeklärten Absolutismus. (Seite 34)

IAB: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, gegründet 1967 in Nürnberg als Forschungseinrichtung der damaligen Bundesanstalt für Arbeit. (Seite 44)

implizit: mit gemeint, aber nicht ausgesprochen. (Seite 15)

IQUAL: 2002 vom österreichischen Soziologen Konrad Hofer gegründetes Institut für qualitative Arbeits- und Lebensweltforschung. (Seite 27)

Jefferson, Thomas: amerikanischer Staatsmann (1743–1826); Mitbegründer der demokratisch-repu-

blikanischen Partei und hauptsächlicher Verfasser der Unabhängigkeitserklärung (1776); 1801–1809 dritter US-Präsident. (Seite 34)

Locke, John: englischer Philosoph und Vordenker der Aufklärung (1632–1704); Locke gilt allgemein als Vater des Liberalismus, dessen Ziel die Unabhängigkeit des Individuums von staatlicher Gewalt ist. (Seite 34)

Ovid (Publius Ovidius Naso): Versdichter der römischen Antike (43 v. Chr. – 17 n. Chr.); seine Liebesgedichte, Sagenzyklen und Klagelieder beeinflussten bis ins 19. Jahrhundert immer wieder die Dichtkunst. In seinem Hauptwerk „Metamorphosen“ werden 250 Verwandlungsgeschichten aus der antiken, vor allem der griechischen Mythologie erzählt. (Seite 34)

Pensionsautomatismus: Kontinuierliche Anpassung des gesetzlichen Pensionsantrittsalters an die steigende statistische Lebenserwartung. (Seite 22)

PH: Pädagogische Hochschule. (Seite 44)

prononciert: nachdrücklich, deutlich ausgeprägt. (Seite 34)

Rousseau, Jean-Jacques: französischsprachiger Philosoph, Schriftsteller, Komponist und Forscher (1712–1778); Wegbereiter der Französischen Revolution. Das meiste Wissen eignete sich der gebürtige Genfer autodidaktisch an. Rousseau betrachtete die menschliche Geschichte als einen Prozess des Niedergangs, der in jeder Hinsicht radikal erneuertes Denken und Handeln erfordere. Seine in „Émile oder über die Erziehung“ dargestellten Theorien beeinflussten viele PädagogInnen. Der nach dem (darin propagierten) Prinzip der freien Selbstentfaltung aufgewachsene Mensch würde von sich aus später zum Gemeinwohl beitragen, so eine der Thesen seines Werkes „Vom Gesellschaftsvertrag oder Prinzipien des politischen Rechtes“. (Seite 34)

Schulmeister, Stephan: österreichischer Wirtschaftswissenschaftler und Publizist, geb. 1947; seit 1972 am Wirtschaftsforschungsinstitut (WIFO) tätig, vehementer Kritiker des Neoliberalismus. (Seite 39)

Taylorismus: Von dem US-Ingenieur Frederick Winslow Taylor (1856–1915) begründetes Prinzip der Prozesssteuerung von Arbeitsabläufen, die von einem auf Arbeitsstudien gestützten und arbeitsvorbereitenden Management detailliert vorgeschrieben werden (Scientific Management). Der Begriff Taylorismus wird vorwiegend in kritischem Zusammenhang verwendet. Die Hauptkritikpunkte: detaillierte Vorgabe der Arbeitsmethode („one best way“); extrem detaillierte und zerlegte Arbeitsaufgaben, detaillierte Zielvorgaben bei für den Einzelnen nicht erkennbarem Zusammenhang zum Unternehmensziel sowie externe (Qualitäts-)Kontrolle. (Seite 35)



Sozialleistungen im Überblick 2016

Kammer für Arbeiter und Angestellte (Hrsg.)

Ratgeber / 18. Auflage 2016 / 492 Seiten / EUR 29,90

ISBN 978-3-99046-176-1

Dieser jährlich aktualisierte Ratgeber bietet allen Interessierten einen einfachen Zugang zu den wichtigsten Informationen über die zentralen Sozialleistungen in Österreich: von der Familienbeihilfe bis zur Alterspension, von der Rechtsgrundlage und Finanzierung der jeweiligen Leistungen bis hin zu Anspruchsvoraussetzungen und praktischen Hinweisen zur Antragstellung.

Das Buch zeichnet sich durch eine klare Gliederung und die Kombination von Leistungsbeschreibung und sozialpolitischer Zusatzinformation aus. Die Gliederung orientiert sich an den typischen Lebenssituationen, in denen Sozialleistungen regelmäßig in Anspruch genommen werden.

- > Kinder/Familie
- > Arbeitslosigkeit
- > Wohnen
- > Arbeitsunfall
- > Ausbildung
- > Alter
- > Krankheit/Behinderung
- > Pflegebedürftigkeit
- > Ergänzende Sozialleistungen



BESTELLUNG

IM THEMESHOP DES ÖGB-VERLAGS

www.arbeit-recht-soziales.at / kontakt@arbeit-recht-soziales.at

F +43 1 405 49 98-136 / T +43 1 405 49 98-132

oder direkt in der Fachbuchhandlung des ÖGB-Verlags

1010 Wien, Rathausstraße 21

Anzahl der Exemplare

Name

Vorname

Firma/Institution

Telefon

E-Mail

Anschrift

PLZ

Ort

Datum, Unterschrift





GLEICHE

RECHTE

INTERNATIONALER FRAUENTAG 2016

- ♀ einkommensgerechtigkeit
- ♀ frauen in führungspositionen
- ♀ männer in frauenberufe
- ♀ papamonat für alle

Wir bleiben dran!

OGB FRAUEN

www.oegb.at/frauen

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