

# Arbeit & Wirtschaft

Herausgegeben von AK und ÖGB

www.arbeit-wirtschaft.at

© ÖGB-Verlag/Paul Sturm



## Moderne LastenträgerInnen

ab Seite 12

**Interview:**  
„Noch keine Antwort gefunden“

Immer mehr Menschen sehen ihre Zukunft nicht mehr in der klassischen Anstellung 8

**Schwerpunkt:**  
Arbeiter sind ungleicher

Zwischen ArbeiterInnen und Angestellten gibt es weiterhin gravierende Unterschiede 16

**Schwerpunkt:**  
Arbeit à la Amazon für alle?

Gastbeitrag der Gewerkschaft ver.di über Arbeitskämpfe beim US-Riesen 30



© ÖGB-Verlag/Michael Ilazohl



© ÖGB-Verlag/Paul Sturm



© ÖGB-Verlag/Paul Sturm



© ÖGB-Verlag/Paul Sturm

## Schwerpunkt:

- Guter Rat lohnt sich** **12**  
 Von Mythen und Rechtsstreitigkeiten. Ein Streifzug durch den Beratungsalltag von AK und ÖGB.
- Erfolgsgeschichte fortsetzen!** **14**  
 Das Arbeitsverfassungsgesetz hat viele Verbesserungen beschert. Damit dies auch so bleibt, sind Anpassungen notwendig.
- Arbeiter sind ungleicher** **16**  
 Zwischen ArbeiterInnen und Angestellten gibt es weiterhin gravierende Unterschiede, sachlich gerechtfertigt sind sie nicht mehr.
- Faule Früchte** **18**  
 „Geerntet in Österreich“ ist noch keine Garantie für faire Arbeitsbedingungen. Die neue UNDOK-Stelle berät Betroffene.
- Asylsuchende: Bitte warten** **20**  
 Zumindest theoretisch dürfen Asylsuchende erwerbstätig sein. In der Praxis aber werden sie vom Arbeitsmarkt ferngehalten.
- Scharfe Schere gegen schwarze Schafe** **22**  
 Neue Instrumente gegen die Ausbeutung von ArbeitnehmerInnen im Fokus.
- Scheinbar selbstbestimmt** **26**  
 In die Selbstständigkeit gedrängt und mit wenig abgespeist: Wo das Arbeitsrecht ausgeblendet wird.
- Fairness im Arbeitsvertrag?** **28**  
 Nicht alle Klauseln in Arbeitsverträgen, die ArbeitnehmerInnen benachteiligen, sind unzulässig, in jedem Fall aber unfair.
- Arbeit à la Amazon für alle?** **30**  
 Über einen Grundsatzkonflikt, der über die Arbeitsbedingungen einer ganzen Branche entscheiden könnte.
- Streik: Ja, dürfen die das denn?** **32**  
 Wenn in Österreich einmal gestreikt wird, wird mit Sanktionen gedroht. Doch Streik ist ein Menschenrecht.
- Mehr Zeit statt Geld** **34**  
 Seit 2013 gibt es die „Freizeitoption“ in der Elektro- und Elektronikindustrie. Eine erste Bilanz.
- Gold bei gutem Arbeitsklima** **36**  
 Arbeitsklima Index: Die Beschäftigten legen zudem auf ein erfüllendes Aufgabengebiet und ein gutes Einkommen wert.



<b>Das Recht auf Inklusion</b>	<b>38</b>	<b>Standards:</b>	
Behinderte Menschen sehen sich oft mit Diskriminierung konfrontiert. Die größte ist die Exklusion im Bildungsbereich.		<b>Standpunkt: Recht gegen Macht</b>	<b>4</b>
<b>Interview:</b>		<b>Veranstaltung: Internationaler Frauentag</b>	<b>5</b>
<b>Interview mit Anna Ritzberger-Moser</b>	<b>8</b>	<b>Aus AK und Gewerkschaften</b>	<b>6/7</b>
Über rechtliche Herausforderungen der neuen Arbeitswelt und die Ungleichbehandlung von ArbeiterInnen und Angestellten.		<b>Historie: Selbstständig abhängig</b>	<b>11</b>
<b>Aus AK und Gewerkschaften:</b>		<b>Zahlen, Daten, Fakten</b>	<b>24</b>
<b>70 Jahre ÖGB</b>	<b>40</b>	<b>Wir sind Europa</b>	<b>42</b>
Im April 1945 wurde der ÖGB gegründet. Für den ÖGB ein willkommener Anlass, um österreichweit seine Türen zu öffnen.		<b>Frisch gebloggt</b>	<b>44</b>
		<b>Nicht zuletzt – von Hans Trenner</b>	<b>45</b>
		<b>Man kann nicht alles wissen</b>	<b>46</b>
		<b>Erklärungen aller grün markierten Worte.</b>	

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

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



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

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

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

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

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

## Machtungleichgewichte

Redaktion intern

In der neuen Arbeitswelt mit ihren Ambivalenzen gibt es Machtungleichgewichte zwischen Arbeitgebern und ArbeitnehmerInnen, die der Gesetzgeber einst ausgleichen wollte. Im Interview sagt die „oberste Arbeitsinspektorin Österreichs“, Anna Ritzberger-Moser: „Auf diese Fragen haben wir noch keine Antwort gefunden.“ Wir geben einen Einblick in die Arbeit der Rechtsberatung (S. 12), werfen einen Blick zurück und nach vorne (S. 14) und thematisieren überholte (S. 16) wie neue aufgezogene Ungleichbehandlungen (S. 18–29). In einem Gastbeitrag berichtet die deutsche Gewerkschaft ver.di über die Ar-

beitskämpfe gegen den US-Riesen Amazon, die ein Grundsatzkonflikt über die künftige Gestaltung der Arbeitsbedingungen einer ganzen Branche sein könnten (S. 30).

Brandaktuell lesen Sie neue Erkenntnisse, wonach Streik ein Menschenrecht ist (S. 32). Die GPA-djp zieht Bilanz über die neue Option in einer ihrer Branchen, statt Lohn- und Gehaltserhöhungen eine Arbeitszeitverkürzung in Anspruch zu nehmen (S. 34), wir thematisieren die Bedeutung des Arbeitsklimas (S. 36) und sprechen über Diskriminierungen am Arbeitsplatz (S. 38). Und Sie finden einen Überblick über die bevorstehenden

70-Jahr-Feiern des ÖGB in den Bundesländern (S. 40).

Die Kolumne „Nicht zuletzt“ stammt dieses Mal aus der Feder von Hans Trenner. Unter „Frisch gebloggt“ lesen Sie Interessantes aus unserem ExpertInnenblog [blog.arbeit-wirtschaft.at](http://blog.arbeit-wirtschaft.at). Online finden Sie uns wie gewohnt unter [www.arbeit-wirtschaft.at](http://www.arbeit-wirtschaft.at) sowie auf [www.facebook.com/arbeit.wirtschaft](https://www.facebook.com/arbeit.wirtschaft) und [twitter.com/AundW](https://twitter.com/AundW). Wir freuen uns stets über Kritik und Anregungen ([aw@oegb.at](mailto:aw@oegb.at)) und wünschen viel Vergnügen bei der Lektüre.

Für das Redaktionskomitee  
Sonja Fercher

## Recht gegen Macht

**E**s war purer Zufall. Denn eigentlich waren wir auf der Suche nach Literatur über die weiterhin bestehende Ungleichbehandlung zwischen ArbeiterInnen und Angestellten. Als wir also die entsprechenden Stichworte in die Datenbank von [www.besserewelt.at](http://www.besserewelt.at) eingaben, stolperten wir über ein interessantes Buch: „Die Angestellten und die Klassengesellschaft“. Es wirft einen Blick zurück in die Erste Republik und behandelt unter anderem die Frage, wie sich Angestellte organisierten und welche Position sie gegenüber den ArbeiterInnen-Gewerkschaften einnahmen. Vermutlich waren Angestellte schon damals in einer besseren Position, heute sind sie es immer noch. Und doch hat sich die Lage deutlich verändert.

### Gedankenexperiment

Ausgehend von diesem Buch lässt sich ein spannendes Gedankenexperiment anstellen, das mit dem Blick in die Vergangenheit mitten in die Gegenwart führt. Heute sind Angestellte eine wichtige Gruppe innerhalb der Gewerkschaft, ArbeiterInnen spielen weiterhin eine wichtige Rolle, doch zugleich sind neue ArbeitnehmerInnen-Gruppen entstanden. Zum Teil gehören sie diesen aus eigener Entscheidung an, zum größeren Teil aber werden sie in diese prekären Verhältnisse gedrängt.

Der Kern des Arbeitsrechts war, dass es einst sehr bewusst und umsichtig Grenzen gezogen hat, um einen Ausgleich zwischen unterschiedlich starken PartnerInnen zu erreichen. Diese werden bis heute auch zu Recht verteidigt, immerhin sind die PartnerInnen ungleich stärker denn je zuvor. Die neue Arbeitswelt bzw. vor allem die (inzwischen gar nicht mehr so) neuen Kommunikationsmittel haben es mit sich gebracht, dass man dauernd erreichbar ist. Diese Grenzüberschreitung, die den MitarbeiterInnen allzu billig als Erleichterung verkauft wird (oder die sich immer mehr ArbeitnehmerInnen allzu billig als solche abkaufen lassen), lässt sich kaum noch rückgängig machen.

Vielleicht ist die allzu strenge Abgrenzung von Arbeit und Beruf auch kontraproduktiv, weil auch sie wieder Stress erzeugen kann? Vielleicht ist es für die Einzelnen tatsächlich besser, nicht mehr stur „9 to 5“ arbeiten zu müssen, sondern dann, wenn es etwas zu tun gibt? Vielleicht ist es in der Tat ein Gewinn an Lebensqualität, wenn sich die ArbeitnehmerInnen selbst aussuchen können, ob sie ihre Aufgaben im Büro oder im Kaffeehaus erledigen?

So und ähnlich lauten nur einzelne Vorteile, die von den Betroffenen selbst gerne angeführt werden. In der Tat haben sie auch einiges für sich. Zugleich kann man ihnen auch einiges entgegen-

halten: In welchen Angestellten-Verhältnissen hat man denn noch den Luxus, nur Zeit abzusetzen? Welcher Gewinn ist es, wenn man zusätzlich zur stressigen Arbeit im Büro auch noch in der Freizeit immer wieder an die Arbeit geholt wird? Und wie lässt sich ein Gegengewicht schaffen, wenn Arbeitgeber über alle Grenzen hinauschießen?

### Übers Ziel hinaus

Wie sehr Arbeitgeber übers Ziel hinauschießen und wie hässlich die neue Arbeitswelt in der Realität ist, zeigen wir in dieser Ausgabe. Angefangen von der bereits angesprochenen, weiterhin bestehenden Ungleichbehandlung von ArbeiterInnen und Angestellten über die Versuche, Angestelltenverhältnisse zu durchlöchern, bis hin zur puren Ausbeutung von ArbeitnehmerInnen, die auch in Österreich leider passiert: Mit all diesen Herausforderungen sind Gewerkschaften und Arbeiterkammer im Alltag konfrontiert.

Sie belegen vor allem, wie wichtig es weiterhin ist, mit dem Arbeitsrecht Hebel zu haben, um die ungleiche Machtverteilung zwischen Arbeitgebern und ArbeitnehmerInnen zumindest ein bisschen auszugleichen. Allerdings ist dieser Hebel vielleicht an der einen oder anderen, vielleicht sogar an vielen Stellen verbesserungswürdig.

# Es gibt noch viel zu tun

**Internationaler Frauentag: Gewerkschafterinnen sagen Danke und fordern einen kollektivvertraglichen Mindestlohn von 1.500 Euro, Elternteilzeit für alle und einen Papamonat, um die Hürden für Frauen zu beseitigen.**

„Trotz zahlreicher Erfolge in den vergangenen Jahren gibt es noch viel zu tun. Vor allem, wenn es darum geht, Frauen eine Vollzeitbeschäftigung zu ermöglichen und Beruf und Privatleben zu vereinbaren“, sagte Renate Anderl, ÖGB-Vizepräsidentin und Bundesfrauenvorsitzende, anlässlich des Internationalen Frauentags am 8. März. Die Zahl der in Teilzeit arbeitenden Frauen steigt ständig. „Teilzeit schmälert nicht nur die Chancen auf Karriere, sondern führt auch in späterer Folge zu Altersarmut“, so Anderl.

Unter dem Motto „Gewinn mit uns“ machten die ÖGB-Frauen im Vorfeld des heurigen Frauentags eine Verteilaktion. Dabei verliehen sie auch ihren Forderungen nach einem kollektivvertraglichen Mindestlohn von 1.500 Euro, einem bezahlten Papamonat, Elternteilzeit für alle sowie nachhaltigen Maßnahmen, um die „gläserne Decke“ zu durchbrechen, Nachdruck.

Mit einer Rose und einem kleinen Gewinnspiel wollten sich die Gewerkschafterinnen aber auch bei jeder einzelnen Frau für die geleistete Arbeit – be-

zahlt oder unbezahlt –, die sehr oft für selbstverständlich erachtet wird, bedanken. Rund drei Viertel der anfallenden Haushaltstätigkeiten werden heute noch immer von Frauen erledigt, das bestätigt eine aktuelle Umfrage von [marketagent.com](http://marketagent.com). „Wir brauchen dringend ein Umdenken der Gesellschaft und eine intensive Diskussion über den Wert der Arbeit, die Frauen leisten. Die Arbeit der Frauen muss viel mehr wert sein“, sagt ÖGB-Bundesfrauenvorsitzende Anderl.

Mehr Infos unter:  
[www.oegb.at/frauen](http://www.oegb.at/frauen)



ÖGB-Bundesfrauenvorsitzende Renate Anderl, Isabella Guzi, ÖGB-Bundesfrauensekretärin, Karin Gerik, ÖGB, und Sabine Herold (GdG-KMSFB-Frauen) bei der Verteilaktion in der Millennium City in Wien.



Als kleines Dankeschön für die geleistete Arbeit bekam jede Frau eine Rose geschenkt. Auch die anwesenden Männer freuten sich und unterstützten die Aktion der ÖGB-Frauen.



Rund drei Viertel der anfallenden Haushaltstätigkeiten werden heute noch immer von Frauen erledigt. Die ÖGB-Frauen fordern ein Umdenken der Gesellschaft, denn die Arbeit von Frauen muss viel mehr wert sein.



Zahlreiche Frauen (und auch viele Männer) beteiligten sich am Gewinnspiel, berichteten aus ihrer langjährigen Berufserfahrung und diskutierten über die aktuellen Forderungen der ÖGB-Frauen.



## IMPRESSUM

**Redaktion „Arbeit&Wirtschaft“:**

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

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

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

**Abonnementverwaltung und Adressänderung:**

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

**Redaktionskomitee:**

Markus Marterbauer (Vorsitz), Bernhard Achitz (Stellvertretender  
Vorsitz), Sonja Fercher (CvD), Sonja Adler, Thomas Angerer,  
Lucia Bauer, Cornelia Breuß, Gerhard Bröthaler, Adi Buxbaum,  
Georg Feigl, Andreas Gjecaj, Richard Halwax, Karin Hinteregger,  
Georg Kovarik, Florian Kräftner, Barbara Lavaud, Sabine Letz,  
Pia Lichtblau, Klaus-Dieter Mulley, Ruth Naderer, Brigitte Pellar,  
Charlotte Reiff, Alexander Schneider, Georg Sever, Paul Sturm,  
Erik Türk, Christina Wieser, Gabriele Zgubic, Karin Zimmermann,  
Josef Zuckerstätter

**Redaktionsmitglieder:**

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

**MitarbeiterInnen dieser Ausgabe:**

Sonja Fercher (CvD), Sonja Adler, Beatrix Beneder, Christian  
Dunst, Astrid Fadler, Sophia Fielhauer-Resei, Susanne Haslinger,  
Gerald Hautz, Silvia Hruska-Frank, Christoph Klein, Harald  
Kolerus, Sylvia Kuba, Michael Mazohl, Amela Muratovic, Gabriele  
Müller, Martin Müller, Stefan Najda, Maja Nizamov, Brigitte  
Pellar, Christian Resei, Eva Scherz, Michael Schwendinger,  
Dwora Stein, Paul Sturm, Hans Trenner, Eva Völpe

**Herausgeber:**

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

**Medieninhaber:**

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

**Hersteller:** Verlag des ÖGB GmbH

**Verlagsort:** Wien

**Herstellungsort:** Wien

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

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

Offenlegung gemäß Mediengesetz, §25:

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

ZVR-Nr. 576439352 • DVR-Nr. 0046655

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

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

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

**ÖGB:**

## Teilzeit ist Bremsklotz für Karriere

Arbeitsmarktdaten zeigen, dass es noch viel zu tun gibt.

**Ende Februar** ist die Zahl der Beschäftigten im Vergleich zum Vorjahr um 23.000 Personen gestiegen. Dass neben der steigenden Arbeitslosigkeit ein Beschäftigungsplus verzeichnet werden konnte, ist eine gute Nachricht. Weniger erfreulich ist aus Sicht der ÖGB-Vizepräsidentin und Bundesfrauenvorsitzenden Renate Anderl, dass es vor allem schlecht bezahlte Teilzeitjobs sind, die sich positiv auf die Beschäftigungsquote auswirken. „Laut aktuellem Sozialbericht arbeitet gerade einmal die Hälfte der ArbeitnehmerInnen Vollzeit – zwei Drittel davon Männer, ein Drittel Frauen“, erklärt Anderl zu den Anfang März veröffentlichten Arbeitsmarktdaten.

Grundsätzlich zeigt sich ein fataler Trend in Richtung Teilzeitbeschäftigung bei Frauen. Immer mehr Frauen arbeiten nur noch halbtags. Anderl warnt: „Teilzeit ist nicht nur ein Bremsklotz für die Karriere, sondern schmälert auch die spätere Pension. Niedriglöhne führen zu Niedrigpensionen und damit zu Altersarmut, von der vor allem Frauen stark betroffen sind.“ Um möglichst vielen Frauen Vollzeitbe-

schäftigung zu ermöglichen, fordert der ÖGB seit Langem ganztägige und leistbare Kinderbildungseinrichtungen. „Der Ausbau von Kindergärten und Schulen wäre ein wichtiger Beitrag zur Chancengleichheit von Männern und Frauen und die effizienteste Möglichkeit, um Frauen ein Einkommen zu sichern, von dem sie auch leben können.“ Aber auch bei Frauen, die Vollzeit arbeiten, gibt es in Sachen Einkommensgerechtigkeit noch viel zu tun. Laut dem letzten Bericht von Eurostat zum Einkommensunterschied zwischen Männern und Frauen bekommen Frauen für die gleiche Arbeit im Schnitt fast ein Viertel weniger Geld als ihre männlichen Kollegen: „Im EU-Vergleich rangiert Österreich damit an vorletzter Stelle. Das können wir nicht akzeptieren. Die ÖGB-Frauen bekräftigen daher einmal mehr ihre Forderung nach Einkommensberichten und mehr Einsatz seitens der Unternehmer, um diese Ungerechtigkeit ein für alle Mal zu beseitigen“, so Anderl.

ÖGB-Frauen im Netz:

[tinyurl.com/pzbcz26](http://tinyurl.com/pzbcz26)

**GPA-djp:**

## Löhne und Gehälter bleiben ungleich

Betriebsvereinbarungen für schnellere Gleichstellung.

„Der aktuelle Gender Pay Gap von Eurostat bestätigt zweifelsfrei, was viele Arbeitgeber nicht gerne hören: Die Einkommensschere ist alles andere als ein Mythos, Frauen verdienen in Österreich weiterhin rund ein Viertel, nämlich 23 Prozent, weniger als Männer“, betonte Ilse Fetik, Frauenvorsitzende in der Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier (GPA-djp) anlässlich des Internationalen Frauentags. „In der EU rangieren wir damit an der blamablen vorletzten Stelle. Umso wichtiger ist es, den Hebel dort anzusetzen, wo er nützt: bei den Einkommensberichten.“

Der Einkommensbericht zeige vor allem dann gute Wirkung, wenn sich Ge-

schäftsführung und Betriebsrat gemeinsam damit auseinandersetzen, so Fetik. So gut wie in allen Branchen, für welche die GPA-djp zuständig ist, waren Verhandlungen von Betriebsratskörperschaften für bessere Einstufungen, für Karriereentwicklungen in höhere Gehaltsgruppen oder schlicht für Gehaltserhöhungen für Frauen erfolgreich, wenn die Dienstgeberseite ernsthaft bereit dazu ist. „Wir fordern deswegen erzwingbare betriebliche Angleichsverhandlungen, das ist der beste Weg, um Frauen und Männer hinsichtlich Karriere und Gehalt endlich gleichzustellen“, fordert Fetik.

Der Praxisratgeber zu den Einkommensberichten: [tinyurl.com/o74gynb](http://tinyurl.com/o74gynb)

AK:

## Sag mir, wo die Frauen sind

Für mehr Frauen in Führungspositionen ist eine verpflichtende Quote nötig.

**Frauen in Führungspositionen:** Nach ihnen muss in Österreich weiterhin mit der Lupe gesucht werden. Wie der jüngste Frauen.Management.Report der AK Wien zeigt, bleibt der Anteil von Frauen in Geschäftsführung und Aufsichtsrat auf einem konstant niedrigen Niveau. In den Top-200-Unternehmen liegt der Frauenanteil in der Geschäftsführung bei 5,9 Prozent – und hat sich seit 2005 nur um 2,2 Prozentpunkte erhöht. Nur ein Unternehmen wird von einer Vorstandsvorsitzenden (Infineon) geleitet, ein weiteres von einer alleinigen Geschäftsführerin (IBM). Selbst in Branchen mit hoher Frauenbeschäftigung wie im Handel oder bei Banken und Versicherungen ist die Spitze männerdominiert. Am besten schneidet noch der Dienstleistungssektor mit elf Prozent ab. In den börsennotierten Unternehmen beträgt der Anteil

ebenfalls schwache 5,8 Prozent – und das, obwohl sich diese per Corporate Governance Kodex zu guter Unternehmensführung verpflichten. Im Leitindex ATX beträgt der entsprechende Prozentsatz 5,3. „Etwas besser, aber ebenso noch verbesserungswürdig ist die Situation in den Aufsichtsratsgremien“, sagt Studienautorin Christina Wieser. Bei den Top-200-Betrieben beträgt der Anteil von Frauen in den Kontrollgremien derzeit 16,2 Prozent – ein Fortschritt, denn vor zehn Jahren lag dieser noch bei 7,7 Prozent. Auch in den börsennotierten Unternehmen beläuft sich der Prozentsatz mittlerweile auf 16.

„Deutlich besser als die Privatwirtschaft schneiden die staatsnahen Unternehmen mit einem Frauenanteil von 37 Prozent in den Aufsichtsräten ab. Hier gibt es allerdings seit 2011 eine

Selbstverpflichtung mit definierten Zielwerten“, erklärt Wieser. Trüber wird das Bild wieder, wenn man in andere EU-Länder blickt. Hier liegt Österreich mit einem Anteil von 17 Prozent unter dem EU-Schnitt von 20 Prozent. An der Spitze: Island mit 45 und Norwegen mit 38 Prozent. Allerdings gibt es in diesen beiden Ländern verbindliche Quotenregelungen. „Wird eine solche Quotenregelung eingeführt – wie zuletzt in Frankreich und Italien –, zeigt sich ein rascher Fortschritt“, so Wieser. Bereits seit zehn Jahren erstellt die AK Wien die Studie über die Repräsentanz von Frauen an der Unternehmensspitze. Erhoben werden die Zahlen sowohl für die umsatzstärksten Top-200-Unternehmen als auch für die börsennotierten Unternehmen.

Der Report als PDF:  
[tinyurl.com/p4qz3td](http://tinyurl.com/p4qz3td)

## Die Kommentierung der österreichischen Arbeitsverfassung

Gesamtwerk in 5 Bänden im Schuber +  
Online-Datenbank + e-book inside

**Sieglinde Gahleitner, Rudolf Mosler (Hrsg.)**

Gesetze und Kommentare / 2015 / 3.224 Seiten

Hardcover / EUR 269,00

ISBN 978-3-99046-105-1

Der fünfbandige Kommentar zum Arbeitsverfassungsgesetz (ArbVG) ist die bewährte, vollständige und unverzichtbare Kommentierung des österreichischen kollektiven Arbeitsrechts. Das Werk umfasst neben den gedruckten Bänden im Schuber auch das e-book sowie die Zugangsberechtigung zur laufend aktualisierten Online-Datenbank mit benutzerfreundlicher Suchfunktion und weiterführenden Verlinkungen.



# „Die Trennung ist überholt“

*Sektionschefin Anna Ritzberger-Moser über arbeitsrechtliche Herausforderungen der neuen Arbeitswelt und die Ungleichbehandlung von ArbeiterInnen und Angestellten.*

## ZUR PERSON

### Anna Ritzberger-Moser



Sie ist Leiterin der Sektion „Arbeitsrecht und Zentral-Arbeitsinspektorat“ im Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz. Nach ihrem Studium der Rechtswissenschaften an der Johannes-Kepler-Universität Linz arbeitete sie als Studienassistentin und Vertragsassistentin am Institut für Verwaltungsrecht und -lehre der Universität Linz. In der oberösterreichischen Hauptstadt absolvierte sie auch ihre Gerichtspraxis. Seit 1986 arbeitet sie im Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz, von 1992 bis 2012 war sie Leiterin der Abteilung Kollektives Arbeitsrecht.

**Arbeit&Wirtschaft:** *Das Arbeitsverfassungsgesetz hat vergangenes Jahr den 40. Geburtstag gefeiert. Was ist aus Ihrer Sicht die wichtigste Errungenschaft?*

**Anna Ritzberger-Moser:** Das sind gleich mehrere Punkte, nämlich die **29-Punkte-Novelle** von Minister (Alfred, Anm.) **Dallinger**. Damals wurden im Zuge einer Generalrevision mehrere Aspekte der Mitbestimmung geregelt: die Mitwirkungsrechte des Betriebsrates wurden ausgebaut, seine Funktionsperiode verlängert und die Bildungsfreistellung verbessert.

Wichtig waren außerdem die Anpassungen, die mit der Einführung der Arbeits- und Sozialgerichtsbarkeit notwendig wurden. Vorher waren eigene Behörden, nämlich die Einigungsämter, etwa für Kündigungsanfechtungen zuständig. Daran erinnert sich heute gar

kein Mensch mehr. Es war wirklich eine Errungenschaft, dass diese durch Gerichte ersetzt wurden.

### *Worin besteht der Unterschied?*

Die Wertigkeit: Ein Gericht ist ein Gericht und keine Verwaltungsbehörde. Ein weiteres wichtiges Element der Arbeits- und Sozialgerichtsbarkeit ist die Laienbeteiligung, sprich beim Arbeits- und Sozialgericht wirken Arbeitgeber- und Arbeitnehmer-Beisitzer durch ihre Sachkunde an der Entscheidung mit.

Die dritte Errungenschaft waren die Änderungen, die infolge des EU-Beitritts notwendig wurden. Auf europäischer Ebene gibt es zwar nur wenige Regelungen zum Thema Mitwirkung und Mitbestimmung, aber es gibt sie. Zu nennen ist der Europäische Betriebsrat, der zwar nur Informationsrechte hat und keine echten Mitwirkungsrechte wie Betriebsräte in Österreich. Aber es ist ein Ansatz.

**Arbeitsrechtler René Schindler kritisierte in der A&W 9/2014, dass das Arbeitsverfassungsgesetz nicht mehr sein ursprüngliches Ziel erfüllt, das Machtungleichgewicht zwischen Arbeitgebern und ArbeitnehmerInnen auszugleichen. Eine berechtigte Kritik?**

Zum Teil ist diese Kritik berechtigt. Bei vielen Unternehmen – kleinen, mittelständischen –, trifft sie nicht zu, da ist meines Erachtens das Arbeitsverfassungsgesetz durchaus noch passend. Aber mit der Globalisierung und der damit einhergehenden Verlagerung von Entscheidungen auf Ebenen, auf denen

der österreichische Betriebsrat keine Mitbestimmungsrechte hat, passt es nicht mehr zusammen. Wobei die Frage ist, ob der österreichische Gesetzgeber allein eine Antwort darauf geben kann oder ob nicht die europäische Ebene gefragt wäre – sprich ein **Europäischer Betriebsrat** mit wirklichen Mitwirkungsmöglichkeiten.

**Immer mehr junge Menschen sehen ihre Zukunft nicht mehr im klassischen Angestelltenverhältnis. Welche Rolle kann das Arbeitsrecht in Zukunft überhaupt noch spielen?**

Das ist eine spannende Frage, um die wir seit Jahren, wenn nicht sogar Jahrzehnten herumkreisen. So neu ist das nämlich gar nicht, denn in manchen Branchen gibt es das schon lange. Vielmehr kommen immer neue Phänomene dazu wie beispielsweise Arbeiten in der Crowd. Im Arbeitsrecht fokussieren wir aber immer noch sehr auf das klassische Arbeitsverhältnis in persönlicher Abhängigkeit, möglichst Vollzeit und an einem Arbeitsplatz innerhalb einer Betriebsorganisation.

Allerdings ist auch die Frage, was eine richtige Antwort wäre. Wenn wir uns zum Beispiel das Phänomen Praktikum anschauen: Da steigen viele, gerade gut ausgebildete, junge Menschen mit einem mehr oder minder langen Praktikum ins Berufsleben ein – und irgendwann einmal, am Ende des Tages, wenn sie lange genug gedient haben, wartet vielleicht ein Arbeitsvertrag. Aber würde es Sinn machen, dafür eine eigene gesetzliche Regelung zu schaffen? Oder wäre das dann ein Arbeitsrecht light, das erst recht wieder



**Die Herausforderung bestehe darin, Regelungen zu finden, die an die jeweiligen Bedürfnisse angepasst sind, ohne dass sich der Arbeitgeber das billigste Modell aussuchen kann.**



Differenzierungen schafft? Die wirkliche Herausforderung besteht darin, einerseits angepasste Regelungen zu finden, die sowohl den Bedürfnissen der Betriebe, aber auch vor allem jenen der Beschäftigten Rechnung tragen – aber andererseits keine Auswahlmöglichkeiten zu schaffen, wo sich der Arbeitgeber das billigste Modell aussuchen kann. Ich gebe ganz offen zu: Auf diese Fragen haben wir sicher noch keine Antwort gefunden.

***Worin sehen Sie aktuell die größte Herausforderung?***

Eine wichtige Frage ist die Aufhebung der arbeitsrechtlichen Trennung von ArbeiterInnen und Angestellten, denn diese ist überholt. Ich hätte drauf gehofft, dass sich der Verfassungsgerichtshof einmal damit beschäftigen würde, ich glaube, er würde sagen: Das ist gleichheitswidrig. Denn einen hochqualifizierten Arbeiter, der am Computer sitzt und von dort aus komplexe Maschinen bedient, rechtlich anders zu behandeln als einen Angestellten im kaufmännischen Bereich: Das ist heute nicht mehr argumentierbar.

***Sie sind quasi die „oberste Arbeitsinspektorin Österreichs“. Das Wort selbst weckt Assoziationen an Krimis. Wie muss man sich die Arbeit vorstellen?***

(Lacht) Das sind ungefähr 300 Kolleginnen und Kollegen in ganz Österreich, ganz normale Menschen, die ganz ohne Uniform in den Betrieb gehen und dort die Arbeitsbedingungen kontrollieren. Die Aufgabe des Arbeitsinspektorats ist es – und da gibt es oft einen Irrtum –, sich die

Arbeitsbedingungen in Bezug auf den technischen Arbeitnehmerschutz und die Arbeitszeit anzuschauen. Was nicht in der Kontrollbefugnis des Arbeitsinspektorats liegt, ist das Entgelt. Das Arbeitsinspektorat muss sich zwar anschauen, ob die Arbeitszeit-Höchstgrenzen inklusive Überstunden eingehalten werden. Es kontrolliert aber nicht, ob eine Überstunde bezahlt worden ist oder nicht.

***Können Sie praktische Beispiele nennen, wo das Arbeitsinspektorat zuständig ist?***

Aufgabe des Arbeitnehmerschutzes ist es, das Leben und die Gesundheit der Menschen bei der Arbeit zu schützen. Dazu gehört der technische Arbeitnehmerschutz, damit sind die sichere Gestaltung von Arbeitsplätzen und Arbeitsvorgängen sowie der Umgang mit Arbeitsmitteln und Arbeitsstoffen gemeint, wie z.B. Regelungen über Belichtung und Belüftung von Arbeitsplätzen. Der technische Arbeitnehmerschutz gilt im Übrigen für alle, die im Unternehmen beschäftigt sind, egal, ob sie einen echten Arbeitsvertrag haben, Leiharbeiter sind oder Praktikanten.

Anders ist es beim sogenannten Verwendungsschutz, das heißt Arbeitszeit-, Mutter- oder Jugendschutz. Diese Bestimmungen gelten für Menschen mit einem echten Arbeitsvertrag. Freie Dienstnehmer unterliegen zum Beispiel nicht dem Arbeitszeitgesetz.

***Sollten sie einbezogen werden?***

Ja. Man kann drüber diskutieren, in welchem Umfang, weil der freie Dienstvertrag an sich ja schon eine Bedeutung hat. Aber

bestimmte Grundprinzipien sollten für freie Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen genauso gelten. Dabei denke ich zum Beispiel an den Mutterschutz: Warum soll eine freie Dienstnehmerin nicht wie jede andere Arbeitnehmerin einen bezahlten Anspruch darauf haben, acht Wochen vor und nach der Geburt von der Arbeit freigestellt zu sein?

Ein anderes Beispiel ist der Schutz vor bestimmten Arbeiten, also etwa Beschäftigungsverbote für Schwangere: Diese müssen wohl auch für freie Dienstnehmerinnen gelten. Dazu sind wir gerade in Diskussion, das ist ein Punkt im Regierungsübereinkommen.

***Wie muss man sich die Arbeit der ArbeitsinspektorInnen konkret vorstellen?***

Der Arbeitsinspektor/die Arbeitsinspektorin geht in den Betrieb und schaut sich die Arbeitsbedingungen an, entweder im Rahmen einer routinemäßigen Überblickskontrolle oder – etwa bei Schwerpunktaktionen – vertieft bestimmte Aspekte, z. B. Arbeitszeit. Wenn es gravierende Verletzungen von Arbeitnehmerschutzvorschriften gibt, straft das Arbeitsinspektorat allerdings nicht selber, sondern erstattet Anzeige bei der Bezirksverwaltungsbehörde – und darauf folgt ein Verwaltungsstrafverfahren. Stellt der Arbeitsinspektor weniger gravierende Verletzungen fest, wird der Arbeitgeber aufgefordert, die Mängel zu beheben. Dafür wird ihm eine Frist gesetzt. Wenn der Mangel korrigiert wird, ist die Sache erledigt. Wird der Mangel nicht beseitigt, wird Strafanzeige erstattet. Das primäre Ziel ist allerdings nicht die Strafe, sondern vielmehr, dass sich in

dem Betrieb etwas ändert. Bei jeder Kontrolle geht es daher auch darum, die Betriebe zu beraten und zu überzeugen.

Vor allem: Es werden nie die Beschäftigten kontrolliert, sondern die Arbeitgeber. Wir kontrollieren ja auch oft aufgrund von Beschwerden einzelner Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer oder eines Betriebsrats. Die Arbeitsinspektion geht jeder Beschwerde nach. Dabei wird darauf geachtet – und das ist strikt einzuhalten –, dass bei der Kontrolle niemals gesagt wird, dass sie durch eine Beschwerde veranlasst wurde.

***Erst kürzlich wurde kritisiert, dass die Betriebe ihren Verpflichtungen in Bezug auf psychische Erkrankungen nicht nachkommen. Ihr Kommentar dazu?***

Grundsätzlich muss der Arbeitgeber seit 1995 jeden Arbeitsplatz daraufhin evaluieren, welche Risiken und Gefahren dieser birgt. 2013 hat man klargestellt, dass es nicht nur um physische Risiken geht, sondern auch um psychische. Implizit war das immer schon drinnen, aber jetzt steht es explizit im Gesetz. Darauf ist auch die aktuell große Diskussion zurückzuführen. Die Informations- und Aufklärungsarbeit war sehr aufwendig, sowohl für Arbeitnehmer als auch für Arbeitgeberorganisationen – und auch für die Arbeitsinspektorate. Eine Herausforderung bestand darin, ein Bewusstsein dafür zu schaffen, warum das sinnvoll ist. Und: Verändert es auch was?

Wenn man es ernst nimmt – und nur dann hat es Sinn –, ist es durchaus anspruchsvoll, aber nutzt sowohl den Beschäftigten als auch dem Betrieb. Denn man überprüft die Risiken am Arbeitsplatz: Aufgabenanforderungen und Tätigkeiten, Arbeitsabläufe und Arbeitsorganisation, Sozial- und Organisationsklima und Arbeitsumgebung. Mit zur Evaluierung gehört die Entwicklung von geeigneten Maßnahmen, mit denen man Risiken, die man festgestellt hat, mindern oder vermeiden kann. Es geht bei dem Ganzen nicht – und das ist zu betonen – um den psychischen Gesundheitszustand der Arbeitnehmer, sondern um den Arbeitsplatz und die daraus resultierenden Risiken.

Das läuft nun seit zwei Jahren und ist noch nicht vollständig umgesetzt, das muss man zugeben. Umgekehrt ist vieles

schon passiert und es gibt mittlerweile ein Bewusstsein und auch geeignete und einfache Verfahren, die gratis angeboten werden, wie etwa auf [www.eval.at](http://www.eval.at).

***Welche Rolle spielen dabei die Arbeitsinspektorate?***

Sie kontrollieren im Rahmen ihrer Tätigkeit, ob die Arbeitsplatzevaluierung stattgefunden hat und ob darin auch die psychischen Belastungen evaluiert wurden und Maßnahmen abgeleitet wurden. Wenn nicht, gibt es eine Aufforderung, das zu machen, und wenn dieser Aufforderung nicht Rechnung getragen wird, gibt es eine Strafanzeige. Mittlerweile haben wir auch einige Strafanzeigen gemacht.

Da ist es auch wichtig, die Betriebsräte mit an Bord zu haben und Bewusstsein zu schaffen. Ein Betrieb, der das gut macht, macht das logischerweise nur mit Einbeziehung des Betriebsrats. Sprich er geht das strukturiert an und bezieht seine arbeitsmedizinische Betreuung, die Sicherheitsfachkräfte, den Betriebsrat und Sicherheitsvertrauenspersonen mit ein.

Die besondere Herausforderung besteht ja darin, Maßnahmen abzuleiten, um den Gefahren zu begegnen und diese möglichst zu minimieren – abschaffen wird man sie vielleicht nicht ganz können – und diese Maßnahmen auch umzusetzen. Denn ich habe schnell einmal festgestellt, dass es in einem Arbeitsraum zu laut ist und dies die Menschen nicht nur physisch, sondern auch psychisch belastet, weil sie bei der Kommunikation schreien müssen und Ähnliches mehr. Aber was ist dann die geeignete Maßnahme, um diese Belastung zu minimieren?

***Der Druck auf ArbeitnehmerInnen ist enorm gestiegen, weshalb immer mehr Leute zum Teil freiwillig auf ihre Rechte verzichten. Welche Handhabe hat man denn da überhaupt?***

Dieses Phänomen gibt es. Wenn z. B. das Kind krank ist, wird man statt die Pflegefreistellung in Anspruch zu nehmen vielleicht lieber einen Urlaubstag nehmen. Weil es einfacher ist, in der Personalabteilung besser ankommt oder weil von dieser vielleicht sogar signalisiert wird, dass das gewünscht wird. Außerdem ist es nicht mit der Abwertung verbunden: „Jetzt ist die –

und meistens ist es ja eine Arbeitnehmerin – schon wieder zu Hause wegen der Kinder.“ Das fängt da an und geht natürlich bis dahin, dass auf Entgeltansprüche verzichtet wird, beispielsweise dass Urlaub nicht genommen wird und dann verfällt.

Da wird auch die Bedeutung von Betriebsräten und Gewerkschaften als Interessenvertretung deutlich. Denn für den Einzelnen ist es schwierig, sich im aufrechten Arbeitsverhältnis zu exponieren. Solchen Fällen kann man vermutlich wirksam nur mit kollektiven Maßnahmen begegnen.

***Mir scheint, dass viele ihre Rechte gar nicht kennen. Ist da vielleicht auch mehr Aufklärungsarbeit nötig?***

Das gehört sicher dazu. Die Frage ist, wie man die Leute erreicht. Aber gerade in Berufsschulen sollte man zumindest einmal gehört haben, dass es Urlaub oder Kündigungsfristen gibt.

***Nur wie erreicht man jene, die nie eine Lehre gemacht haben?***

Das ist sicher ein Punkt. Wobei gerade gut ausgebildete Menschen der Illusion anhängen: Ich kann's mir eh richten, denn ich bin gut. Aber es stimmt sicher, dass das Basiswissen fehlt.

Eine Schwäche in Österreich war lange Zeit, dass die Kollektivverträge viel zu wenig bekannt waren. Jetzt gibt es die Website [www.kollektivvertrag.at](http://www.kollektivvertrag.at), und das halte ich für eine wirklich große Errungenschaft. Immerhin kann ich jetzt nachschauen, was wirklich drinnen steht. Und wenn ich etwas nicht verstehe, komme ich vielleicht auf die Idee, zum Hörer zu greifen und bei der Arbeiterkammer, der Gewerkschaft oder beim Betriebsrat nachzufragen.

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

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

---

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



# Selbstständig abhängig

*Die „Stückmeister“ der ersten Konfektionsindustrie waren abhängig Arbeitende. Als sie dies erkannten, gründeten sie eine Gewerkschaft.*

Die Massenproduktion von Kleidung als Konfektionsware begann in der zweiten Hälfte des 19. Jahrhunderts. Sie erfolgte im „Verlag“, das heißt, die Produktion wurde an eine große Zahl von KleinstunternehmerInnen, die „Zwischenmeister“ oder „Stückmeister“, ausgelagert. Sie arbeiteten entweder in einem Hinterzimmer mit ein paar GehilfInnen oder vergaben die Produktion wieder im „Verlag“ an einzelne HeimarbeiterInnen. Die als „Konfektionäre“ bezeichneten Großunternehmer behielten sich nur die Organisation und den profitablen Vertrieb vor. 1879 berichteten die Delegierten am ersten Allgemeinen österreichischen Schneidertag, wie dieses System funktionierte:

*In Wien arbeiten in der Herrenschnelderei etwa 4.000 Gehilfen, davon kaum mehr als 700 bei Kundenmeistern. Alle anderen stehen im Dienst der Konfektion. ... Die Arbeit wurde schließlich geteilt und an Stückmeister außer Haus gegeben. ... In Prag gibt es noch weniger Stückmeister als in Wien, aber es gibt doch schon 100 Meister dort, die aufgehört haben, Handwerksmeister zu sein, keine Werkstätte mehr halten und alle Arbeit den „Sitzgesellen“ nach Hause geben, die wieder Knaben für ihre Stückerbeit zu Hilfe nehmen.*

Die Großunternehmer konnten durch das Verlagssystem die Produktionskosten sehr niedrig halten und die ohnehin wenigen Arbeiterschutzbestimmungen für „fabrikmäßige Betriebe“ umgehen:



© Wiener Extrablatt 1903

**Im Streiklokal der Stückmeister der Wiener Herrenkonfektion 1903. Damals wie 2015 war sich die Gewerkschaft darüber im Klaren, dass die formale Selbstständigkeit nichts über die reale Situation von Abhängigkeit im Wirtschaftssystem aussagt.**

*Die Stückmeister sind nur das Werkzeug, um die Arbeiter recht ordentlich ausbeuten zu können. Sie ... sind wirtschaftlich schwach, so dass sie den Lohnrückereien der Konfektionäre keinen namhaften Widerstand leisten können. So wurden denn die Löhne immer mehr herabgedrückt, so dass sie gegenwärtig einen Stand erreicht haben, der Stückmeister wie Arbeiter mit völligem Ruin bedroht.*

Aus dem Plan der Gewerkschaft wurde zunächst (fast) nichts. Die überwiegende Mehrheit der StückmeisterInnen wollte gerade wegen des eigenen sozialen Abstiegs den Abstand zu den GehilfInnen gewahrt wissen

und die eigenständige Stellung am Arbeitsmarkt betonen. Zu einer gemeinsamen großen Aktion kam es erst 1903 beim Streik in der Wiener Herrenkonfektion, als 3.000 Arbeiter und 1.500 Stückmeister dreieinhalb Wochen in den Ausstand traten und einen annehmbaren Kollektivvertrag durchsetzten. Danach organisierte sich eine Gruppe von Stückmeistern der Herrenkonfektion erstmals in einer Gewerkschaft, aber nach wie vor nicht gemeinsam mit ihren Arbeitern, wie es 1895 erhofft worden war.

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



# Guter Rat lohnt sich

*Von Mythen und Rechtsstreitigkeiten. Ein Streifzug durch den Beratungsalltag von AK und ÖGB.*

Gabriele Müller  
Freie Journalistin

**D**rei Wochen, teilte der Arzt Herrn P. mit, würde er nach der Operation Ruhe brauchen. Drei Wochen nicht in der Arbeit sind eine lange Zeit und zur Sorge um die Gesundheit gesellte sich die um den Arbeitsplatz: Sein Arbeitgeber schlug ihm vor, selbst zu kündigen. Herr P. weigerte sich, der Chef lockte nun mit einer einvernehmlichen Lösung des Dienstverhältnisses, plus einem Monatsgehalt. Auch das kam für den pharmazeutischen Assistenten nicht in Frage. Kurz nach seiner Entlassung aus dem Krankenhaus meldete ihn sein Chef bei der Sozialversicherung ab. Begründung: Das Arbeitsverhältnis sei zeitlich befristet gewesen. Herr P. wehrte sich mithilfe der Arbeiterkammer. Erfolgreich, denn der Arbeitgeber konnte weder die Befristung beweisen, noch hatte er sich an die Kündigungsfrist gehalten. Herr P. erhielt eine Kündigungsschädigung von fast 3.700 Euro.

## Streitwert: 370 Millionen

Österreichweit hat die AK im Jahr 2013 mehr als zwei Millionen Beratungen durchgeführt und für ihre Mitglieder über 370 Millionen Euro vor Gericht und außergerichtlich zurückgeholt. Der Großteil der Beratungen findet zu den Themen Arbeits- und Sozialrecht statt. Aber auch in Konsumenten- und Steuerrechtsfragen helfen die AK-BeraterInnen weiter.

Knapp 200.000 Anrufe verzeichnete allein die Rechtsabteilung der AK Wien im Vorjahr. Sie führte rund 44.000 persönliche Beratungsgespräche durch und

beantwortete fast 9.000 Anfragen, die per E-Mail eingegangen waren, Tendenz steigend. Die Themenbereiche der Beratungen sind so umfassend wie der Arbeitsalltag selbst, berichtet Irene Holzbauer, Leiterin der AK-Rechtsabteilung Wien. Die meisten Ratsuchenden sprechen im Zuge oder rund um die Beendigung eines Arbeitsverhältnisses vor. „Sehr viele Streitfälle werden nicht im laufenden Arbeitsverhältnis, sondern erst nach Beendigung aufgegriffen. Die Angst um den Arbeitsplatz ist in Zeiten wie diesen sehr groß.“ Ob ausstehende Lohnansprüche, ungerechtfertigte Kündigungen, Mobbing, unbezahlte Überstunden, strittige Arbeitsverhältnisse: Die Juristen und Juristinnen der AK-Rechtsberatung sind um keinen Rat verlegen. Sie haben das Gerichtsjahr absolviert und verfügen über umfassende rechtliche Kenntnisse, die in permanenten Schulungen aktualisiert werden. „Die Basis ist das rechtliche Wissen“, sagt Holzbauer, „denn bei einer falschen Auskunft haften wir.“ Mit Menschen umzugehen, die unter großem Druck stehen, ist nicht einfach. So werden die MitarbeiterInnen auch in „Soft Skills“, Kommunikationstechniken und Konfliktfähigkeit, unterrichtet.

Ein Grundsatz der Beratung ist die Hilfe zur Selbsthilfe, etwa durch ein Gespräch mit dem Arbeitgeber oder dem Betriebsrat. Erst wenn keine Lösung auf dieser Ebene in Sicht ist, schreitet die Arbeiterkammer ein. Häufig kommt es dann zu Vergleichsverhandlungen oder zu außergerichtlichen Lösungen. Im Vorjahr konnten rund 52 Prozent der Akten bereits in der Abteilung für Arbeitsrecht erledigt werden, berichtet Irene Holzbauer. „Das heißt: Die Unternehmen können

## BUCHTIPP

Günther Löschnigg:

### Arbeitsrecht

Buch + E-Book + Online-

datenbank

ÖGB-Verlag, 1.128 Seiten,

12. aktualisierte Auflage,

2015, € 98,-

ISBN: 978-3-7035-1585-9



### Bestellung:

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

davon ausgehen, dass sie sich auf unser Know-how verlassen können.“ Wer einen Anspruch einklagt, muss ihn auch begründen können. Selbst die Bezahlung von 300 Überstunden kann ohne Aufzeichnungen nicht erfolgreich bei Gericht eingefordert werden. „Das Spannungsverhältnis zwischen recht haben und recht bekommen besteht immer“, sagt Holzbauer. „Gerechtigkeit heißt auch nicht immer, recht zu bekommen.“ Hier mit den unterschiedlichen Gefühlen der Ratsuchenden zurechtzukommen erfordert Fingerspitzengefühl. Es gilt, keine allzu hohen Erwartungen zu wecken, wenn die Beweislage dürrig ist. Die häufigsten Fehler der ArbeitnehmerInnen? „Es werden leichtfertig Erklärungen abgegeben. Etwa, dass der Lohn zufriedenstellend ausbezahlt wurde.“ Häufig werden – unter Umgehung der Kündigungsfristen – einvernehmliche Lösungen unterzeichnet, der/die ArbeitnehmerIn verliert die Ansprüche. Es gilt also: nichts leichtfertig unterschreiben, denn (fast) jede Unterschrift zählt.

Die Sachlage: Die Verkäuferin einer Palmers-Filiale hatte sich einer Knieopera-

**Ob ausstehende Lohnansprüche, ungerechtfertigte Kündigungen, Mobbing, unbezahlte Überstunden, strittige Arbeitsverhältnisse: Die AK-JuristInnen sind um keinen Rat verlegen.**

tion unterzogen und war danach wieder zur Arbeit gegangen. Danach fiel sie auf ihr operiertes Knie und ließ sich von ihrer Ärztin krankschreiben. Die Firma schickte ihr einen Detektiv auf die Fersen, der sie in einem Café beobachtete. Die Folge war die fristlose Entlassung. Mithilfe der AK zog die Arbeitnehmerin vor das Arbeits- und Sozialgericht. Dieses entschied, dass die Entlassung ungerechtfertigt war. Die Ärztin hatte bestätigt, dass keineswegs Bettruhe bestand und die Patientin oft entgegen ihrem Rat zur Arbeit gegangen war. Der Arbeitgeber musste der Verkäuferin 15.000 Euro bezahlen.

### Erfolge für alle

Erfolge, so meint die Expertin Holzbauer, sind allerdings relativ zu sehen. „Wenn eine Reinigungsfrau mit einem Monatslohn von 800 Euro ihre Mehrstunden nicht bezahlt bekommt und sie erhält schließlich 300 Euro Nachzahlung, so ist das ebenfalls ein großer Erfolg. Am schönsten aber ist es, wenn wir durch einen Einzelfall Missstände im Betrieb für alle Arbeitnehmer abstellen können.“ So wurde die AK im Vorjahr auf einen Betrieb aufmerksam, der das Urlaubs- und Weihnachtsgeld nicht korrekt abrechnete. Für den Betroffenen bedeutete die Korrektur des Fehlers ein paar Hundert Euro. „Aber hier haben wir für alle etwas erreicht, selbst für die, die noch nicht in der Firma arbeiten.“

Wie wichtig Beratung ist, zeigen auch die zahlreichen Irrtümer in Bezug auf das Arbeitsrecht, denen ArbeitnehmerInnen unterliegen. Hartnäckig hält sich der Mythos, im Krankenstand nicht gekündigt werden zu können. Das kann fatale Folgen

haben. Dabei genügt ein Anruf bei der Firma, am besten bei Arbeitsbeginn oder davor. Anschließend sollte man sofort den Arzt aufsuchen und sich krankschreiben lassen. Denn eine Kündigung ist auch im Krankenstand möglich, wobei der Arbeitgeber Fristen und Termine einhalten muss. Verbreitet ist des Weiteren die Annahme, dass immer schriftlich gekündigt werden muss. Aber: Meist gilt auch die mündliche Kündigung, selbst wenn sie von einem Dritten überbracht wird. Im Rahmen ihrer Rechtsschutzstätigkeit verhilft die GPA-djp jährlich Tausenden ihrer Mitglieder durch Rechtsberatung, Intervention beim Arbeitgeber, Vertretung bei Gericht oder Sozialplanverhandlungen zu ihrem Recht. Im Jahr 2014 konnte die GPA-djp über 165 Millionen Euro „erstreiten“.

Birgit Ivancsics, Regionalsekretärin der GPA-djp: „Sehr stark merkbar ist der steigende Arbeitsdruck, den man allerdings schwer messen kann. Wir weisen darauf hin, sich die Arbeitsaufzeichnungen anzuschauen, da gibt es oft sehr viele unbezahlte Überstunden.“ Häufig mehren sich in ihrer Beratung auch Fragen, die im Zuge von Umstrukturierungen des Betriebes entstehen. „Als Beraterin versuche ich in erster Linie auf betrieblicher Ebene zu verhandeln. Erst wenn alles ausgeschöpft ist, wenden wir uns an das Gericht.“ Vor allem am Telefon ist die Sprache sehr wichtig, meint Ivancsics: „Hier ist die Herausforderung, den rechtlichen Aspekt herauszufiltern, bei dem man ansetzen und strategisch vorgehen kann.“

„Ein Spezifikum von uns als Produktionsgewerkschaft ist das Thema Arbeitszeit“, berichtet die Juristin der PRO-GE-Rechtsabteilung, Susanne Haslinger: „Wir

haben viele Industrie- und Schichtbetriebe mit speziellen einschlägigen Regelungen. Die sind alles andere als leicht verständlich.“ Viele Anfragen betreffen die Beendigung des Arbeitsverhältnisses oder Fragen rund um das Entgelt. Einen größeren Anteil als die Beratung nehmen bisweilen Kündigungsanfechtungen ein. „Fast immer enden diese Verfahren mit einem Vergleich und mit einer freiwilligen Abfertigung.“ Ein großer Erfolg wurde unlängst auch im Burgenland erzielt. Rumänische Erntehelfer hatten vor Gericht ihr volles Entgelt eingeklagt und recht bekommen. Ein Verfahren wegen Menschenhandels gegen den Arbeitgeber ist noch anhängig.

### Keinerlei Unrechtsbewusstsein

Sehr viele Anfragen erhält die Rechtsabteilung der PRO-GE im Bereich Arbeitskräftüberlassung, in dem es meist keine Betriebsräte gibt. „Oft wird eine einvernehmliche Lösung zum Unterschreiben vorgelegt. Manche glauben, sie können sich nachher zur Wehr setzen.“ Als skurril empfindet die Juristin, wenn ein Arbeitgeber „keinerlei Unrechtsbewusstsein zeigt, etwa wenn er nur den halben Stundenlohn abrechnet und mich dann fragt, was ich eigentlich will“.

Internet:

Arbeitsrecht ABC:  
[tinyurl.com/nx9jukh](http://tinyurl.com/nx9jukh)

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

# Erfolgsgeschichte fortsetzen!

*Das Arbeitsverfassungsgesetz ist 40 Jahre alt und hat den ArbeitnehmerInnen viele Verbesserungen beschert. Damit dies auch so bleibt, sind Anpassungen notwendig.*

**Dwora Stein**

*AK-Vizepräsidentin und Geschäftsführerin  
der GPA-djp*

**Christoph Klein**

*Stellvertretender Leiter der Abteilung  
Sozialpolitik AK Wien*

**A**m 1. Juli 1974 ist das Arbeitsverfassungsgesetz in Kraft getreten, es ist also inzwischen stolze 40 Jahre alt. Für die SozialhistorikerInnen ist es neben dem ASVG die tragende Säule, auf dem das Gebäude der Arbeitsrechts- und Sozialrechtsordnung der Zweiten Republik steht. Dass das nicht nur eine abstrakte Idee aus dem Elfenbeinturm der Wissenschaft ist, erlebt tagtäglich ein Großteil der ArbeitnehmerInnen in diesem Land, auch wenn ihnen die enorme Bedeutung des Arbeitsverfassungsgesetzes für ihr Einkommen, für ihre Arbeitsqualität in ihrer ganzen Tragweite oft gar nicht so bewusst ist.

## Besser mit Betriebsrat

Viele ArbeitnehmerInnen in Betrieben mit Betriebsrat vergessen leicht, dass sie es in vielerlei Hinsicht deutlich besser haben als ihre KollegInnen in Betrieben ohne betriebliche Interessenvertretung. Dies mag daran liegen, dass sie – erfreulicherweise – gar nichts anderes kennen. Vielleicht ist ihnen auch nicht klar, dass ihre Arbeitsbedingungen erst von ihrem Betriebsrat durch Verhandlungen, durch Ausübung seiner Kontroll- und Regelungsmöglichkeiten (Stichwort Betriebsvereinbarungen!) nach dem Arbeitsverfassungsgesetz oder durch gemeinsam mit

der betreuenden Gewerkschaft aufgebauten Druck erreicht wurden.

Die Unterschiede zwischen Betrieben mit und ohne Betriebsrat werden deutlich, wenn man sich den Beratungsalltag in den arbeitsrechtlichen Beratungsabteilungen von Gewerkschaften und Arbeiterkammern ansieht. Dort sprechen vergleichsweise wenige Personen aus Betrieben mit Betriebsrat vor und in der Regel haben sie mit weit weniger dramatischen Problemen zu kämpfen als die Vielzahl von KollegInnen aus betriebsratslosen Betrieben. Diese gewerkschaftlich nicht organisierte Hauptklientel schildert leider häufig Arbeitsrechtsverletzungen einer Art und Intensität, die auch erfahrene – fast möchte man sagen abgebrühte – BeraterInnen immer noch sprachlos machen. Aber auch wissenschaftliche Studien zeigen, dass die Arbeitsbedingungen in Betrieben mit Betriebsrat objektiv besser sind: Jüngst hat etwa eine von ÖGB und AK beauftragte Studie der Fachhochschule Wiener Neustadt offenbart, dass ArbeitnehmerInnen in Betrieben mit Betriebsrat weit weniger nachteilige Vertragsklauseln in ihren Arbeitsverträgen vorfinden.

Betriebsräte – ihr Entstehen, ihre Kompetenzen und Wirkungsmöglichkeiten und der Schutz dieser Wirkungsmöglichkeiten gegenüber dem Arbeitgeber: Das ist der eine große Regelungsgegenstand des Arbeitsverfassungsgesetzes. Das zweite große Regelungsthema ist wohl weniger anschaulich als das unmittelbar am eigenen Arbeitsplatz erlebte persönliche Wirken von BetriebsrätInnen und läuft daher vielleicht noch mehr Gefahr, von den Menschen vergessen zu werden,

die davon profitieren: die Rechtsetzung, insbesondere die Lohn- und Gehaltsregelungen durch die kollektiven Instrumente des Arbeitsverfassungsgesetzes, allen voran durch den Kollektivvertrag.

## Vorzügliches System

Was für ein vorzügliches System wir im 40 Jahre alten Arbeitsverfassungsgesetz haben, zeigt uns ein vergleichender Blick nach Deutschland. Während in Österreich nahezu 100 Prozent der unselbstständig Beschäftigten auf ein solides, von den Gewerkschaften erkämpftes kollektives Fundament ihrer Einkommen vertrauen können, sind nur mehr knappe 60 Prozent der deutschen Kolleginnen und Kollegen von einem Tarifvertrag geschützt. Dank dem österreichischen Kammersystem, an das das Arbeitsverfassungsgesetz andockt, sind immer noch die allermeisten in der Privatwirtschaft tätigen Unternehmen von den mit den Wirtschaftskammern abgeschlossenen Kollektivverträgen erfasst, und dank der vom Arbeitsverfassungsgesetz normierten „Außenseiterwirkung“ gelten die Kollektivverträge für alle ArbeitnehmerInnen in den betreffenden Branchen. In den wachsenden Bereichen außerhalb der Wirtschaftskammerorganisation wie etwa den Sozialberufen, den privaten Bildungseinrichtungen und Ähnlichen ist es den Gewerkschaften in Österreich gelungen, Kollektivverträge mit neuen freiwilligen Arbeitgebervereinigungen zu schließen. Um die wenigen verbleibenden blinden Flecken zu füllen, stehen mit der „Satzung“ eines für ähnliche Verhältnisse abgeschlossenen Kollektivvertrages sowie mit dem „Mindestlohntarif“ im



## Das Arbeitsverfassungsgesetz ist eine tragende Säule, auf dem das Gebäude der Arbeitsrechts- und Sozialrechtsordnung steht.

Arbeitsverfassungsgesetz zwei Instrumente zur Verfügung und werden auch immer wieder eingesetzt, die auf vergleichbare Lohnregelungen abstellen. Das Ergebnis ist, dass fast 100 Prozent der österreichischen ArbeitnehmerInnen bereits einen geregelten Mindestlohnanspruch haben.

### Nötige Anpassungen

Das Arbeitsverfassungsgesetz ist ein bewährtes System. Auch hier gilt wie überall der Grundsatz: Verändert sich ein System nicht, obwohl sich seine Umwelt verändert, so sinkt sein Erfolg. Vielfältig sich ändernde Umfeldbedingungen stellen die Arbeitsverfassung trotz diverser Reformen der letzten vier Jahrzehnte vor zahlreiche Veränderungs- und Anpassungsnotwendigkeiten. So müssen Betriebsräte neue Informationsrechte und Mitbestimmungsinstrumente erhalten, wenn sich Betriebe und Unternehmen in einer Weise umstrukturieren, die sich der Gesetzgeber vor 40 Jahren nicht auszudenken vermochte. Gleiches gilt, wenn die Unternehmen ihre Entscheidungen – absichtlich oder quasi als Nebeneffekt ihres Wunsches, sich „international aufzustellen“ – durch Transfer der Entscheidungszentralen in internationale Gefilde der betriebsräthlichen Mitbestimmung entziehen.

Natürlich müssen wir uns Anpassungen der kollektiven Rechtsinstrumente überlegen, wenn immer mehr Menschen, die in höchst profitablen Wertschöpfungsketten arbeiten, etwa als freie DienstnehmerInnen oder Neue Selbstständige, dem kollektivvertraglichen Schutz überhaupt entzogen werden oder wenn ArbeitnehmerInnen durch juris-

tisch geschickt angelegte Verfrachtung in den Geltungsbereich eines Kollektivvertrags einer weniger gewinnträchtigen Sparte um ihren fairen Anteil an den Früchten des wirtschaftlichen Erfolgs gebracht werden sollen.

Aber ganz unabhängig von damit angesprochenen Bestrebungen der Wirtschaft oder einzelner Arbeitgeber stellen auch gesamtgesellschaftliche Entwicklungen die BetriebsrätInnen vor neue Herausforderungen. Eine davon ist die Heterogenisierung der Belegschaften, also das Deutlichwerden und die Artikulation unterschiedlicher Interessenlagen zwischen verschiedenen ArbeitnehmerInnengruppen in ein und demselben Betrieb – oder der Umgang mit Beschäftigtengruppen, die nicht so dem Bild der klassischen Kernbelegschaft entsprechen, die der Gesetzgeber im Jahr 1974 noch vor Augen hatte. Dies macht es anspruchsvoller, sie in Zielsetzungen der Betriebsratspolitik zu integrieren und mit ihnen erfolgreich zu kommunizieren: LeiharbeiterInnen, Beschäftigte in vielleicht noch dazu sehr flexiblen Teilzeitmodellen mit wenigen Stunden und zu atypischen Zeiten, stark in die eigene Community hinein orientierte Gruppen von MigrantInnen mit geringen Deutschkenntnissen usw.

Wir wissen, dass „kollektiv“ nicht das Modewort der Stunde ist. Eine immer größere Bandbreite individueller Lebensentwürfe und in vielen Bereichen immer stärker individualisierte Arbeitsplätze und Arbeitsplatzbedingungen könnten noch mehr als sonst dazu führen, dass Menschen auf den Wert kollektiver Schutz- und Sicherungssysteme verges-

sen – zum Beispiel also darauf, wie ungenügend vorteilhaft es sein kann, in einer durch einen Betriebsrat vertretenen Belegschaft zu arbeiten; oder vergessen, wie wichtig es ist, dass Gewerkschaften mit dem ihnen vom Arbeitsverfassungsgesetz zur Verfügung gestellten Instrument des Kollektivvertrages erfolgreiche Lohnpolitik und kollektive Gestaltung der Arbeitsbedingungen betreiben.

### Gemeinsames Bewusstsein

Wenn wir daher die 40-jährige Erfolgsgeschichte des österreichischen Arbeitsverfassungsgesetzes weiterschreiben wollen und es uns gelingen soll, in der Politik die erforderlichen Anpassungen dieses Gesetzes an die sich stetig ändernden Rahmenbedingungen in Wirtschaft und Arbeitswelt durchzusetzen, dann gehört auch dazu, den ArbeitnehmerInnen verstärkt die außerordentliche Bedeutung der Arbeitsverfassung und der darauf aufbauenden Tätigkeit der BetriebsrätInnen und Gewerkschaften ins Bewusstsein zu rufen – nicht nur anlässlich eines Jubiläums des Arbeitsverfassungsgesetzes, sondern kontinuierlich und konsequent, weil sich gewerkschaftliche und betriebliche Solidarität vom gemeinsamen Bewusstsein ihrer Wichtigkeit nährt.

---

Schreiben Sie Ihre Meinung  
an die AutorInnen  
[dwora.stein@akwien.at](mailto:dwora.stein@akwien.at)  
[christoph.klein@akwien.at](mailto:christoph.klein@akwien.at)  
oder die Redaktion  
[aw@oegb.at](mailto:aw@oegb.at)

# Arbeiter sind ungleicher

*Zwischen ArbeiterInnen und Angestellten gibt es weiterhin gravierende Unterschiede, sachlich gerechtfertigt sind sie nicht mehr.*

Silvia Hruška-Frank  
ÖGB Rechtspolitik

**D**as österreichische Arbeitsrecht ist durch eine starke Kategorisierung gekennzeichnet. Dass es freie DienstnehmerInnen, Neue Selbstständige und die Flucht aus dem Arbeitsvertrag gibt, wissen viele. Weniger bekannt ist wohl, dass es zwischen den ca. 1,3 Millionen ArbeiterInnen und den ca. 1,7 Millionen Angestellten weiterhin gravierende Unterschiede gibt.

## Unterschiedliche Rechtsgrundlagen

Schon von der Rechtsgrundlage her besteht ein Unterschied, denn für ArbeiterInnen gibt es kein eigenes Gesetz ähnlich wie das Angestelltengesetz (AngG). Vielmehr sind arbeitsrechtliche Regelungen auf mehrere Gesetze verstreut. Im Zentrum steht das Allgemeine bürgerliche Gesetzbuch (ABGB), das die Arbeitsverhältnisse von ArbeiterInnen grundlegend regelt – und das mit verhältnismäßig wenigen Änderungen schon seit der III. Teilnovelle im Jahr 1916.

Das ABGB sieht zudem vor, dass es nur dann gilt, wenn es keine spezielleren Regeln gibt. Für ArbeiterInnen sind das insbesondere die Gewerbeordnung von 1859 (GewO), das Entgeltfortzahlungsgesetz, aber auch Sondergesetze wie zum Beispiel das Hausbesorgergesetz, Bäckerarbeitsgesetz, oder das für alle ArbeitnehmerInnen geltende Urlaubsgesetz. Die Differenzierung zwischen ArbeiterInnen und Angestellten ist zunehmend sachlich nicht mehr gerechtfertigt. Es ist sicherlich einmal einfach gewesen,

Arbeitsverhältnisse mit stark körperlicher Beanspruchung und vorwiegend einfachen oder manuellen Tätigkeiten, also die klassischen Handwerksberufe, von jenen Tätigkeiten zu unterscheiden, die vor allem in Büros, oft sitzend ausgeführt werden.

Für Menschen des 19. Jahrhunderts waren die Regelungen des IV. Hauptstücks der Gewerbeordnung von 1859, die mit kleinen Änderungen bis heute die Bestimmungen für das gewerbliche Hilfspersonal („ArbeiterInnen“) enthalten, sicherlich ein Fortschritt. Heute ist es völlig **anachronistisch**, InstallateurInnen, die nur mit umfassenden IT-Kenntnissen die Steuerungsanlage einer Einfamilienhausheizung programmieren können, als ArbeiterInnen zu klassifizieren, KassierInnen an der Kasse eines Supermarktes hingegen als Angestellte. Worin soll die nicht nur im Einzelfall gravierende Ungleichbehandlung zusätzlich zu den Unterschieden bei der Entlohnung im heutigen Arbeitsleben sachlich gerechtfertigt sein?

## Verbesserung

Dass Angestellten durch das AngG besondere, über die Regelungen des ABGB weit hinausgehende Rechte eingeräumt wurden, war zumindest für diese Gruppe eine entscheidende Verbesserung. Nicht nur das: Es stellt bis heute, bald 100 Jahre nach dessen Inkrafttreten, einen arbeitsrechtlichen Standard her, der als Maß der Dinge gilt. Dieser Standard scheint sogar so gut zu sein, dass Arbeitgeber versuchen, ihn wo nur möglich zulasten der Angestellten abzuändern (siehe auch „Fairness im

Arbeitsvertrag?“, S. 28–29). Konsequenterweise wollen die Interessenvertretungen der ArbeitnehmerInnen für alle unselbstständig Beschäftigten das Schutzniveau des AngG erreichen. Einen einheitlichen arbeitsrechtlichen Standard könnte man leicht durch Novellierungen der einzelnen Spezialgesetze erreichen, ohne dabei kritische Punkte wie zum Beispiel die grundsätzliche Gliederung der Betriebsverfassung wie getrennte ArbeiterInnen- und Angestelltenbetriebsräte antasten zu müssen.

Eine insgesamt neue und systematische Kodifizierung des Arbeitsrechtes, also die Schaffung eines einheitlichen, im Sinne von alle Arbeitsverhältnisse gleich regelnden Rechtsbestandes, der in einem Gesetz übersichtlich dargestellt ist, wäre interessenpolitisch wünschenswerter denn je zuvor. Diskutiert wird eine solche Kodifikation seit den 1970er-Jahren.

Der Vollständigkeit halber sei angemerkt, dass die Arbeitsverhältnisse der LandarbeiterInnen (ca. 30.000 Beschäftigte, ca. 80.000 Neubegründungen jährlich) im Landarbeitsgesetz und neun Landarbeitsordnungen geregelt sind – im Zuge von Kodifikationsgesprächen aber nicht diskutiert werden. Zur Novellierung des Landarbeitsgesetzes laufen Sozialpartnersgespräche, weil auch hier eine Modernisierung dringend notwendig wäre.

## Bestrebungen zur Kodifikation

Eine einheitliche Kodifizierung, wie sie im Bereich des kollektiven Arbeitsrechts mit der Arbeitsverfassung im Jahr 1974 sozi-



**Worin soll die nicht nur im Einzelfall gravierende Ungleichbehandlung zusätzlich zu den Unterschieden bei der Entlohnung im heutigen Arbeitsleben sachlich gerechtfertigt sein?**

alpartnerschaftlich erreicht wurde, scheint im Bereich des individuellen Arbeitsrechts heute realpolitisch ferner denn je. Der aussichtsreichste Versuch, eine solche Kodifikation zu erreichen, stellte das unter Sozialministerin Lore Hostasch ausgearbeitete und 1999 im Parlament verhandelte Arbeitsverhältnissgesetz dar. Dieses war sozusagen der in Gesetzesworte gegossene ÖGB-Forderungskatalog „Aktion Fairness“, der unter anderem eine echte Vereinheitlichung bei Entgeltfortzahlungs- und Kündigungsfristen vorsah.

Was wurde daraus? Die Regierung Schüssel I gab zwar vor, die „Aktion Fairness“ umzusetzen. Faktisch kam es aber zu einer massiven Schlechterstellung. Noch im Herbst 2000 wurde eine Angleichung der Entgeltfortzahlungsfristen für ArbeiterInnen an das AngG beschlossen. Allerdings wurden nur die Fristen angeglichen, nicht aber die Anwartschaftsbezugsräume. Sprich weiterhin erwerben ArbeiterInnen nur in jedem Arbeitsjahr einen neuen Anspruch, während dies bei Angestellten nach sechs Monaten nach Ende der Ersterkrankung der Fall ist.

## Ungleichbehandlung blieb

Gleichzeitig wurde der sogenannte Entgeltfortzahlungsfonds abgeschafft, aus dem sich ArbeitgeberInnen bis dahin den Aufwand für Krankenstände zum Teil ersetzen lassen konnten. Die Folge: ein sprunghafter Anstieg einvernehmlicher Lösungen im Krankenstand, womit Arbeitgeber die Entgeltfortzahlungspflicht umgehen, die sie im Falle einer Arbeitgeberkündigung gehabt hätten. Die Ungleichbehandlung von ArbeiterInnen und

Angestellten blieb also unverändert bestehen. Für faire ArbeitgeberInnen, die kranke MitarbeiterInnen nicht gleich einvernehmlich lösen wollen, stellt die Abschaffung des Entgeltfortzahlungsfonds bis heute eine massive Verschlechterung dar.

## Teilerfolge

Anlassbezogen bringt der interessenpolitische Einsatz von Gewerkschaften und Arbeiterkammern für die Gleichstellung von ArbeiterInnen und Angestellten immer wieder Teilerfolge. 2013 wurde die für ArbeiterInnen im Vergleich zu den Angestellten wesentlich schlechtere Regelung der Dienstverhinderungsgründe verbessert: Angesichts der Hochwasserkatastrophe konnte man sozialpartnerschaftlich durchsetzen, dass zumindest bei persönlicher Betroffenheit durch eine Katastrophe ein entgeltpflichtiger Dienstverhinderungsgrund für ArbeiterInnen vorliegt – für Angestellte selbstverständlich.

Im aktuellen Regierungsprogramm ist eine Kodifikation des Individualarbeitsrechtes kein Thema, es sieht nicht einmal etwaige Vorarbeiten für eine solche vor. In Aussicht gestellt sind zahlreiche Maßnahmen, die z. B. den Schutzrahmen wiederherstellen sollen, der durch das Gesetz zwar ursprünglich gegeben war, der im Berufsalltag aber zunehmend ausgehöhlt wurde: durch den Druck am Arbeitsmarkt und die starke Position der Arbeitgeber (Einbürgerung unfairer Vertragsklauseln), aber auch durch die Judikatur oder aber durch die bloße Tatsache, dass sogenannte „Lebensarbeitsverhältnisse“ weitgehend der Vergangenheit angehören.

Im Regierungsprogramm ist allerdings in einem Punkt die Angleichung von ArbeiterInnen und Angestellten verankert: Es soll zu einer „aufkommensneutralen Angleichung der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall“ kommen. Die Wiedererkrankung und der Arbeitsunfall sollen nach dem transparenten und einfacheren ArbeiterInnenmodell auch für Angestellte geregelt werden. Dazu laufen Vorbereitungsarbeiten für diesen sogenannten 2. Teil des Arbeitsrechtspakets, konkrete Gespräche der SozialpartnerInnen sind jedoch zu diesen Punkten noch nicht erfolgt.

## Lieber Kompromiss beizeiten

Da die Gespräche hinsichtlich des 1. Teils des Arbeitsrechtspakets im Regierungsprogramm derzeit ins Stocken geraten sind, wird es nötig sein, einen gordischen Knoten zu durchschlagen, um auch nur einen Teil der geplanten Vorhaben in absehbarer Zeit im Rahmen eines sozialpartnerschaftlichen Kompromisses umzusetzen – von dieser Legislaturperiode zu sprechen scheint mir fast schon zu optimistisch. Kompromisse beizeiten zu schließen wäre allerdings die bessere Wahl, als in gegenseitige Starre zu verfallen und auf andere parlamentarische Mehrheiten nach der nächsten Wahl zu hoffen.

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



# Faule Früchte

„Geerntet in Österreich“ ist noch keine Garantie für faire Arbeitsbedingungen.  
Die neue UNDOK-Stelle berät Betroffene.

Sonja Fercher

Chefin vom Dienst der Arbeit&Wirtschaft

Über der Ebene liegt dichter Nebel, nur hin und wieder schauen unter der Nebeldecke die Füße der Windräder heraus, die sich entlang der Autobahn in Richtung Bratislava aneinanderreihen. Von daher kann man nur erahnen, über welch großes Äckermeer man normalerweise blicken würde, das sich rund um den Neusiedler See erstreckt. Auf dem Weg in den Seewinkel lichtet sich der Nebel langsam und somit wird der Blick frei auf Äcker, Gewächshäuser und Weingärten, so weit das Auge reicht. Noch hat die Saison nicht begonnen, lediglich in den Weingärten werken vereinzelt Menschen an den Weinstöcken. Ansonsten aber herrscht noch Vorfrühlingsruhe.

## Verdorbener Appetit

Genuss-Region: Mit diesem Label wirbt nicht nur der Seewinkel. Doch Berichte über die Arbeitsbedingungen von ErntehelferInnen in so manchen Betrieben der Region können einem oder einer den Appetit auf Obst, Gemüse und Wein schon ordentlich verderben.

Im Jahr 2013 erhob die PRO-GE Burgenland schwere Vorwürfe gegen einen Gemüseanbaubetrieb im Seewinkel: Die dort beschäftigten ArbeitnehmerInnen arbeiteten 17,5 Stunden am Tag, 336 Stunden im Monat, und das für gerade einmal 100 Euro in der Woche. Umgerechnet ergibt dies einen Stundenlohn von einem Euro. Untergebracht

waren die Betroffenen „in menschenverachtenden, eher pferchähnlichen Containern“, berichtete der burgenländische Landessekretär Anton Wesselich in einer Aussendung. Im Herbst 2013 berichteten Medien über Kontrollen durch die Finanzpolizei im Burgenland. Sie statteten 54 Weinbaubetrieben in 37 Gemeinden einen Besuch ab mit dem Ergebnis, dass jede/r dritte ErntehelferIn nicht angemeldet war.

## Neue Anlaufstelle

Um ArbeitnehmerInnen, die unter solchen unmenschlichen Arbeitsbedingungen arbeiten, zu unterstützen, wurde Anfang Juni 2014 im ÖGB die neue Anlaufstelle für undokumentierte ArbeitnehmerInnen eröffnet. Undokumentiert: So werden MigrantInnen bezeichnet, die in Österreich arbeiten, ohne eine gültige Aufenthaltsgenehmigung oder Zugang zum Arbeitsmarkt zu haben. Karin Jović ist eine von zwei Beraterinnen der UNDOK-Stelle. „Uns kontaktieren viele Personen allgemein wegen Informationen“, berichtet sie aus dem Beratungsalltag. „Dabei geht es oft um aufenthaltsrechtliche Fragen und den Zugang zum Arbeitsmarkt.“ Dass diese grundsätzlichen Fragen eine so große Rolle spielen, hat seinen guten Grund: In Österreich wird es MigrantInnen nicht gerade leicht gemacht, die Regeln in Sachen Aufenthalt und Arbeit zu durchschauen, wie Jović illustriert: „Es gibt 28 verschiedene Aufenthaltstitel.“ Selbst für Menschen, die sich für das Thema interessieren, fällt es alles andere als leicht, den Durchblick zu bewahren. Auch hier steht die

UNDOK-Stelle den Betroffenen zur Seite und vermittelt sie an die für die jeweilige Frage zuständige Stelle weiter.

Das zentrale Thema der Anlaufstelle aber sind natürlich arbeitsrechtliche Fragen undokumentierter MigrantInnen. Und hier gilt es, viel Aufklärungsarbeit zu leisten, denn nur wenige wissen, dass jeder Mensch, der in Österreich arbeitet, gewisse Rechte hat – und zwar ganz unabhängig davon, ob er oder sie sich legal hier aufhält oder nicht. Genau dies zu vermitteln hat sich die UNDOK-Stelle zum Ziel gemacht. Was sind nun die gängigsten arbeitsrechtlichen Fälle? „Oft erhalten die Personen von den Arbeitgebern den Lohn nicht – entweder gar nicht oder nur zum Teil“, erzählt Jović. „In allen Fällen passt das, was sie erhalten haben, nicht mit den kollektivvertraglich vereinbarten Mindestlöhnen zusammen. Auch Sonderzahlungen werden ihnen vorenthalten, und wir hatten ein paar Fälle, wo es zu Arbeitsunfällen gekommen ist“, berichtet die Beraterin weiter. Da die Betroffenen nicht offiziell angemeldet sind, wird von Arbeitgebern bisweilen versucht, an den offiziellen Behörden vorbei zumindest die Notfallversorgung zu gewährleisten. All diese Fälle sind im Übrigen im Tätigkeitsbericht der UNDOK-Stelle unter [tinyurl.com/m7pbwz3](http://tinyurl.com/m7pbwz3) dokumentiert.

## Mundpropaganda

Wenig überraschend scheint die Liste der Berufsfelder, in denen undokumentierte ArbeitnehmerInnen am häufigsten eingesetzt werden: Bau, Reinigung, Gastro-

**Horrormeldungen über unmenschliche Arbeits- und Lebensbedingungen von ErntehelferInnen in Spanien oder Italien brachten viele dazu, kein Obst und Gemüse mehr aus diesen Ländern zu kaufen. Das Herkunftssiegel „Österreich“ ist allerdings noch keine Garantie dafür, dass Spargel, Äpfel oder Weintrauben unter menschenwürdigen Bedingungen geerntet werden.**



nomie und Privathaushalt. Doch wie finden Menschen, die in so schwer zugänglichen Jobs arbeiten, überhaupt zu UNDOK? Eine wichtige Rolle spielt dabei die Mundpropaganda: „Teilweise haben wir Fälle, wo Kollegen und Kolleginnen, die undokumentiert gearbeitet haben, ihre Ansprüche geltend gemacht und auch durchgesetzt haben. Und danach haben uns Bekannte dieser Personen kontaktiert“, erzählt Jović. Andere finden ihren Weg übers Internet, wieder andere werden von den verschiedenen UNDOK-KooperationspartnerInnen, die MigrantInnen zu unterschiedlichen Themen beraten, in die Anlaufstelle geschickt.

### Wichtige Rolle der BetriebsrätInnen

Für Sandra Stern, eine der MitbegründerInnen von UNDOK, gibt es eine weitere Gruppe, die eine zentrale Rolle spielt: die BetriebsrätInnen. Immerhin sind diese tagtäglich vor Ort, kennen von daher die Umstände nur allzu gut und wissen auch um die Problemfelder in den eigenen Betrieben. „Sie haben außerdem den Vorteil, dass sie die KollegInnen direkt ansprechen können“, so Stern. Deshalb will die UNDOK-Stelle BetriebsrätInnen verstärkt als MultiplikatorInnen gewinnen. „Wir sind immer für Fragen da, zum Teil wenden sich BetriebsrätInnen auch schon an uns“, freut sie sich. „Das wollen wir auf jeden Fall ausbauen.“ Schließlich ist eine der schwierigsten Aufgaben, zu den Betroffenen Vertrauen aufzubauen. Wie sensibel dies ist, weiß Jović aus dem Alltag. Es gebe viele Anfragen am Telefon oder per Mail, erzählt die Beraterin. Doch

auch wenn die Fälle von UNDOK jedenfalls anonym behandelt werden, ist es für viele Betroffene eine große Überwindung, persönlich vorzusprechen, schließlich befinden sie sich meist in einer mehr als unsicheren Situation. Ebendiese wird von manchen ruchlosen Arbeitgebern leider ausgenutzt.

### Gratwanderung

In der UNDOK-Stelle werden die Betroffenen beraten. Zwar bietet UNDOK selbst keinen Rechtsschutz an, sie vermittelt die undokumentierten ArbeitnehmerInnen aber an jene Stellen weiter, die ihnen bei der Rechtsdurchsetzung zur Seite stehen, und begleitet die Betroffenen auf diesem Weg. Bisweilen ist dies auch eine Gratwanderung, denn manchmal ist es für die Betroffenen langfristig aussichtsreicher, auf die Durchsetzung arbeitsrechtlicher Ansprüche zu verzichten, um einen regulären Aufenthaltstitel zu bekommen. Eine schwierige Herausforderung, weil man die Betroffenen möglicherweise erst recht der Willkür rücksichtsloser ArbeitgeberInnen aussetzt? Sandra Stern widerspricht vehement: „Das macht das Gesetz. Migrationsgesetze beschränken den Arbeitsmarktzugang und drängen Leute in informelle Sektoren, in Wahrheit weiß das auch jeder – und dann wundert man sich über die Konsequenzen.“ Vor allem aber ist ihr wichtig, dass es immer um die Nicht-Einhaltung von Kollektivverträgen geht, wovon letztlich alle ArbeitnehmerInnen bedroht sind, egal, woher sie kommen. Deshalb hält sie fest: „Es reicht nicht, nur ArbeitgeberInnen zu

strafen, sondern es braucht die Unterstützung von den Kolleginnen und Kollegen, da die Standards sonst generell unterlaufen werden.“

Demnächst beginnt nicht nur im Burgenland die Saison, und damit steht der Einsatz von ErntehelferInnen kurz bevor. Um der Ausbeutung von ArbeitnehmerInnen vorzubeugen, laufen in der PRO-GE die Vorbereitungen gerade auf Hochtouren. Info-Folder in vier Sprachen sind gedruckt und warten nur darauf, an die Betroffenen verteilt zu werden. Und wenn die Genuss-Regionen tatsächlich etwas darauf geben, dass diese Qualitätsbezeichnung hält, was sie verspricht, werden sie hoffentlich ein schärferes Auge darauf haben, dass ihr Obst und Gemüse unter menschenwürdigen Bedingungen geerntet wird.

Das haben nämlich nicht nur die hiesigen KonsumentInnen verdient, sondern vor allem jene Menschen, die unter schweren Bedingungen jene Früchte ernten, von denen wir uns ein gesundes Leben versprechen.

Internet:

Anlaufstelle zur gewerkschaftlichen Unterstützung UNDOKumentiert Arbeitender:  
[undok.at](http://undok.at)

Das Informationsportal für SaisonarbeiterInnen:  
[www.sezonieri.at](http://www.sezonieri.at)

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

# Asylsuchende: Bitte warten

*Zumindest theoretisch dürfen Asylsuchende erwerbstätig sein, wenn auch mit vielfachen Einschränkungen. In der Praxis aber werden sie vom Arbeitsmarkt ferngehalten.*

**Beatrix Bener**

Sozialwissenschaftlerin

In der Luft hängen: So lässt sich die Situation für viele AsylwerberInnen in Österreich wohl am besten beschreiben. Über Monate, oft sogar über Jahre hinweg ist ihnen nämlich der Weg in die österreichische Arbeitswelt versperrt. Die Folge: Viele haben nichts zu tun, auch das Deutschlernen beschränkt sich auf den Sprachkurs, dabei könnten sie die Sprache am Arbeitsplatz wohl am besten lernen. Dabei sollen sie sich möglichst rasch integrieren, sobald der langersehnte positive Asylbescheid endlich da ist.

„Warten ist massiv angstbesetzt und oftmals ein Auslöser für traumatische Erinnerungen“, weist Barbara Preitler von **Hemayat**, dem Beratungszentrum für Folter- und Kriegsüberlebende, auf die negativen Folgen der derzeitigen Lage hin. „Die Betroffenen erleben ein weiteres Mal die Umstände ihrer Flucht, die Lebensgefahr der überfüllten Boote, ihre Folterungen, die Bombardements.“

## Zwang zum Nichtstun

Wie bei allen Menschen führt der Zwang zum Nichtstun zu schweren psychologischen Belastungen. Schließlich ist Arbeit eine zentrale Säule der Identität in unserer Welt – und sie verankert Menschen im Alltag. „Viele unserer KlientInnen wollen dringend arbeiten. Denn es ist für sie ein großes Bedürfnis, dem Land, das für sie Zufluchtsort geworden ist, etwas zurückzugeben“, so Preitler. Asylwerber-

Innen wollen die Opferrolle überwinden, in die sie Flucht und Abhängigkeit von Schleppern gebracht haben. „Keine Bittsteller mehr sein, sondern sich in die Gesellschaft einbringen: Das macht Arbeit so wichtig“, fasst die Beraterin zusammen.

Gerade Männer leiden unter der verordneten Untätigkeit, was zu enormen Spannungen führen kann. Denn Kinder finden sich durch den Schulbesuch meist schnell in die neuen Strukturen hinein, den Frauen bleibt zumindest ihre Identität als Haushaltsmanagerin (und Mutter).

## Lesen Sie das Kleingedruckte!

Auf den ersten Blick sieht das Ausländerbeschäftigungsgesetz recht offen aus: Bereits nach drei Monaten darf während eines laufenden Asylverfahrens eine Beschäftigungsbewilligung beantragt werden. Allerdings beschränkt der sogenannte Bartenstein-Erlass<sup>1</sup> die Jobmöglichkeiten auf Saisonarbeit in Tourismus und Landwirtschaft. Dann erfolgt eine Arbeitsmarktprüfung durch ein „Ersatzkraftverfahren“, die beweisen muss, dass keine in Österreich beim AMS gemeldete Person diese Arbeit ausfüllen kann. Selbst wenn dem nicht so ist, braucht es noch die einhellige Zustimmung des **AMS-Regionalrats**. Ausgenommen von diesen Bestimmungen sind gemeinnützige Hilfstätigkeiten für Bund, Land und Gemeinden oder Hilfsarbeiten im Zuge der Unterbringung. Sozialrechtlich gilt das nicht als Entgelt, sondern als Anerkennungsbetrag für Putzen, Schneeschaukeln oder Parkbetreuung – was eine ge-

schäftstüchtige Gemeinde in Tirol auf die Idee brachte, die angestellten Reinigungskräfte durch AsylwerberInnen zu ersetzen. Die „Entlohnung“ für diese Tätigkeit: zwischen drei und fünf Euro netto.

Gemäß gängiger Rechtspraxis ließe sich auch ein Gewerbeschein lösen. Wie realistisch es ist, dass sich AsylwerberInnen selbstständig machen – nach einer recht kostspieligen Flucht, meist noch mit mangelhaften Deutschkenntnissen, ohne Geschäftskontakte und ohne zu wissen, ob man bleiben darf –, steht auf einem anderen Blatt.

## Falsche Rechnung

Grundsätzlich sind Flüchtlinge im Asylverfahren in der Grundversorgung. Wenn sie privat eine Wohnung gemietet haben, erhalten sie 120 Euro für Miete sowie weitere 200 Euro für Verpflegung – mit Zuschlägen für Familien. Wenn sie in betreuten Unterkünften wohnen, bekommen sie 40 Euro Taschengeld pro Monat. Unter den bereits beschriebenen Bedingungen dürfen sie einer Arbeit nachgehen. Ein armenisches Ehepaar weist auf ein weiteres Problem hin: „Wir haben beide eine Arbeitsstelle, aber wenn wir zu viel verdienen, zieht uns der **Fonds Soziales Wien** alles ab.“<sup>2</sup> Denn für AsylwerberInnen gelten Zuverdienstgrenzen, je nach Bundesland liegen diese zwischen 100 Euro und der Geringfügigkeitsgrenze. Verdienen sie mehr, verlieren sie die finanzielle Unterstützung. Wenn jemand

<sup>1</sup> Der Name geht auf den Wirtschaftsminister der zweiten schwarz-blauen-Regierung zurück.

<sup>2</sup> Konrad Hofer: „Ohne Arbeit: Über die eingeschränkten Arbeits- und Erwerbsmöglichkeiten von AsylwerberInnen“ (IQUAL), 2013.



**Ein Packerl Zigaretten als Bezahlung: Das ist nur einer der Auswüchse, die Beschränkungen beim Zugang zum Arbeitsmarkt haben.**

im Monat zum Beispiel 900 Euro verdient, werden für eine bestimmte Zeit alle Leistungen gestrichen. Argumentiert wird dies so: Ein Einkommen von 900 Euro entspricht etwa drei Monaten Grundversorgung, und so lange könne man mit dem verdienten Geld auskommen. Zum Vergleich: Die Mindestsicherung beträgt mindestens 620 Euro – im Monat. Sind die drei Monate vorbei, können AsylwerberInnen wieder um Aufnahme in die Grundversorgung ansuchen. Allerdings ist die Situation derzeit so angespannt, dass man etwa in Wien bis zu drei Monate auf einen Termin für ein neuerliches Ansuchen warten muss. Für die Betroffenen heißt es in diesem Fall also wieder Zittern.

## Zwei-Euro-Jobs

Diese Beschränkungen führen Asylwerbende oftmals in die undokumentierte Arbeit (siehe auch „Faule Früchtchen“, S. 18–19). „Es gibt genug Zwei-Euro-Jobs in Österreich – ohne arbeitsrechtliche Standards mit großem Schaden für die sozialen Sicherungssysteme“, kritisiert Arbeitsmarktexperte Johannes Peyrl von der AK Wien. Mit einem Beispiel macht er deutlich, wie wenig Geld dies ist: „Da bekommt jemand als Bezahlung ein Packerl Zigaretten pro Woche.“ In der Wissenschaft spreche man von „zufriedenen Betrogenen“, sagt Peyrl: „Sie lassen sich lieber ausbeuten, als nichts zu tun.“

Zurzeit erhalten 32.000 Menschen Grundversorgung. Je nach Einschätzung stehen dem Arbeitsmarkt zwischen 4.000 und 10.000 Menschen zur Ver-

fügung. Durch die jetzigen Beschränkungen nutzen nur einige Hundert die Erwerbsmöglichkeit. Das ist nicht nur für den Einzelnen schlecht, sondern auch für die Gesellschaft. „Zuwanderung erfolgt durch Familienzusammenführung und Asyl, ohne Zugang zum Arbeitsmarkt ist diese Maßnahme dumm“, bringt es Herbert Langthaler von der Asylkoordination auf den Punkt. Über 60 Prozent der Menschen, die in Grundversorgung waren, bleiben in Österreich, weil sie Asyl, **subsidiären** Schutz oder Bleiberecht bekommen. Auch wenn die Verfahrensdauer beschleunigt wurde und die Anerkennung etwa syrischer Flüchtlinge derzeit recht schnell sein kann, dauert es mitunter Jahre, bis der Bleibestatus geklärt ist. „Für AsylwerberInnen verschärfen die restriktiven Regelungen beim Zugang zum Arbeitsmarkt Armut und gesellschaftlichen Ausschluss. Viele ausgebildete bzw. früher im Erwerbsleben stehende Personen verlieren über das jahrelange ‚inaktive‘ Warten nicht nur ihre Motivation, sondern auch ihre praktischen Fähigkeiten“, gibt Andrea Eraslan-Weninger, Geschäftsführerin des Integrationshauses, zu bedenken.

## Handlungsbedarf

Für FlüchtlingsexpertInnen gibt es schon jetzt keine faktenbasierten Argumente mehr gegen eine Arbeitsmarktöffnung. Beim Bad Ischler Dialog im Jahr 2011 einigten sich die SozialpartnerInnen: AsylwerberInnen sollen nach sechs Monaten einen unbeschränkten Arbeitsmarktzugang bekommen. Demnächst

sollte das Warten für die AsylwerberInnen ein Ende haben: Bis 20. Juli 2015 nämlich läuft die Deadline, bis zu der die neue EU-Aufnahmerichtlinie umgesetzt werden muss, zu der auch Österreich seinen Sanktus gegeben hat. Diese sieht einen effektiven Zugang zum Arbeitsmarkt nach spätestens neun Monaten vor. Allein: Gesetzesvorschlag gibt es noch keinen. Flüchtlingsorganisationen geht aber auch dies nicht weit genug, sondern sie fordern auch den Zugang zu arbeitsmarktpolitischen Bildungsmaßnahmen, um die realen Jobchancen zu erhöhen. „Wichtig wäre die im Regierungsprogramm angekündigte, aber immer noch nicht erfolgte Verbesserung des Übergangs zwischen Grundversorgung und Beschäftigung“, so Eraslan-Weninger.

Jetzt warten alle auf Sozialminister Rudolf Hundstorfer. Dieser lehnte Änderungen nämlich bisher ab, da er die derzeitige Lage für ausreichend hält. Und für die Betroffenen heißt es weiterhin: „Bitte warten.“

---

Internet:

FAQ zum Arbeitsmarktzugang für AsylwerberInnen:  
[arbeitsmarktzugang.prekaer.at](http://arbeitsmarktzugang.prekaer.at)

Studie „Ohne Arbeit: Über die eingeschränkten Arbeits- und Erwerbsmöglichkeiten von AsylwerberInnen“ zum Download:  
[tinyurl.com/pwuxcd6](http://tinyurl.com/pwuxcd6)

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

# Scharfe Schere gegen schwarze Schafe

*Neue Instrumente gegen die Ausbeutung von ArbeitnehmerInnen im Fokus.*

Harald Kolerus  
Freier Journalist

**W**egen Unterentlohnung mit einem Strafvolumen von insgesamt knapp 20 Millionen Euro gab es 1.044 Anzeigen. Davon betroffen: 575 inländische und 469 ausländische Unternehmen. So lautet die Bilanz der Kontrollen, die bis Ende 2014 auf Basis des Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetzes (LSDB-G) durchgeführt wurden. Werden die „schwarzen Schafe“ erwischt, wird ordentlich geschochen, sprich es kann richtig teuer werden: Leisten Arbeitgeber ihren in Österreich beschäftigten ArbeitnehmerInnen nicht das zustehende Entgelt, folgen Verwaltungsstrafen in Höhe von 1.000 bis 10.000 Euro, im Wiederholungsfall sogar 2.000 bis 20.000 Euro – und das pro ArbeitnehmerIn. Sind mehr als drei ArbeitnehmerInnen betroffen, erhöhen sich die Strafen auf 2.000 bis 20.000 Euro (im Wiederholungsfall 4.000 bis 50.000 Euro) je ArbeitnehmerIn.

## Druck abfedern

Wesentlicher Hintergrund für dieses Gesetz, das in- wie ausländische ArbeitnehmerInnen vor Ausbeutung schützen soll, waren die letzten EU-Erweiterungsrunden. Um den Druck auf die ArbeitnehmerInnen abzufedern, der im Falle einer sofortigen Arbeitsmarktöffnung befürchtet wurde, beschlossen die EU-Staaten nicht zuletzt auf Druck von Österreich Übergangsregelungen. Im Mai 2011 sind diese Regelungen für acht Staaten auslaufen, die 2004 der EU beigetreten wa-

ren. Seither dürfen Personen aus Tschechien, der Slowakei, Slowenien, Ungarn, Polen, Estland, Lettland und Litauen in Österreich uneingeschränkt arbeiten, seit 1. Jänner 2014 gilt dies auch für ArbeitnehmerInnen aus Rumänien und Bulgarien. Im Mai 2011 ist das Gesetz gegen Lohn- und Sozialdumping in Kraft getreten, das gleiche Lohnbedingungen für alle in Österreich tätigen ArbeitnehmerInnen sichern soll. Außerdem soll es gewährleisten, dass für inländische und ausländische Unternehmen die gleichen Wettbewerbsbedingungen gelten. Walter Gagawczuk, Arbeitsrechtsexperte der AK Wien, kommentiert: „Seit Mai 2011 konnten zahlreiche Erfahrungen gesammelt werden. Diese zeigten, dass das LSDB-G an einigen Stellen noch Nachbesserungsbedarf aufwies. Das führte in Folge zu einer Novellierung des Gesetzes, die mit 1. Jänner 2015 in Kraft getreten ist. Somit konnten wesentliche Lücken geschlossen werden.“

Ein Mangel des alten LSDB-G war, dass lediglich der Grundlohn kontrolliert werden konnte. Somit konnten ArbeitnehmerInnen weiterhin um Sonderzahlungen wie das Urlaubs- oder Weihnachtsgeld oder um Zulagen wie Gefahren-, Nachtarbeits- oder Überstundenzuschläge geprellt werden. Seit Anfang des Jahres können die Behörden alle Entgeltbestandteile kontrollieren. Für den AK-Experten Gagawczuk ist diese Ausweitung der Lohnkontrollen einer der entscheidenden Punkte der Novelle: „Dies ist ein wesentlicher Schritt in die Richtung, dass ArbeitnehmerInnen tatsächlich das erhalten, was ihnen auch zusteht.“ Kontrolliert wird im Übrigen

durch die Finanzpolizei, die Wiener Gebietskrankenkasse (WGKK) als Kompetenzzentrum für die Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfung (LSDB), die örtlich zuständigen Krankenversicherungsträger sowie die Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse (BUAK). Wann und wo kontrolliert wird, entscheiden die Behörden selbst, wobei Anregungen von ArbeitnehmerInnen oder BetriebsrätInnen erwünscht sind. „Wichtig ist, bei möglichen Verstößen und bei Verdacht nicht wegzuschauen, sondern die Fakten an die Kontrollbehörden weiterzuleiten. BetriebsrätInnen müssen bei Auffälligkeiten aktiv werden!“, kommentiert Josef Muchitsch, Bundesvorsitzender der Gewerkschaft Bau-Holz. Gagawczuk über die Arbeit der „Kontrolloren“: „Die kontrollierenden Stellen wollen natürlich keine Systematik erkennen lassen, sie greifen auf Erfahrungswerte zurück, wo die größten Missstände zu erwarten sind und Überprüfungen das meiste bringen. Es ist kein Geheimnis, dass die Baubranche besonders oft von Sozialdumping betroffen ist.“

## Hintertür geschlossen

Ein weiterer Eckpunkt der Novelle: Die Verwaltungsstrafen bei fehlenden Lohnunterlagen wurden erhöht. Lohnunterlagen mussten bereits laut altem Gesetzestext jederzeit bei Kontrollen einsehbar sein. War das nicht der Fall, wurden Strafen in der Höhe von 500 bis 5.000 Euro verhängt. Das Problem dabei: Diese Strafen waren deutlich geringer als jene bei nachgewiesener Unterentlohnung. Mit anderen Worten, es kam den Unternehmen billiger,



**Werden „Lohn- und Sozialdumper“ erwischt, kann es für sie richtig teuer werden.**

die Unterlagen gar nicht erst bereitzustellen. Diese Hintertür ist jetzt verschlossen: Das Strafniveau wurde angehoben und macht zwischen 1.000 und 10.000 Euro aus. Die Strafe wird außerdem pro ArbeitnehmerIn verhängt, für den/die Lohnunterlagen nicht bereitgehalten werden. Zuvor ist die Strafe in der Regel pauschal pro Arbeitgeber ausgesprochen worden, weshalb sie meist nicht mehr als 1.000 Euro ausmachte – praktisch ein Bagatellbetrag für die Unternehmen.

## Höhere Strafen im Zentrum

Michaela Windisch-Graetz, Arbeitsrechtsexpertin der Uni Wien, bezeichnet deshalb die Anhebung der Strafen als ein wesentliches Element der Novelle: „Dass die Nichtbereitstellung von Unterlagen jetzt genauso streng bestraft wird wie Unterentlohnung, ist überaus zu begrüßen und hat das Potenzial, kriminelle Energie einzudämmen.“ Mit der Höhe der Strafen zeigt sich Windisch-Graetz zufrieden, für Muchitsch können hingegen „die Strafen nicht hoch genug sein“. Weitere Forderungen des Gewerkschafters, der sich prinzipiell über die Novelle freut, reichen von der Aufstockung der Finanzpolizei auf 600 Kontrollorgane über eine Baustellendatenbank, bei der die Auftraggeber verpflichtet werden, Baustellen und Beschäftigte zu melden, bis zu einer Novelle des Bundesvergabegesetzes, wodurch die Firmen mit Verstoß gegen Lohn- und Sozialdumping von öffentlichen Ausschreibungen ausgeschlossen werden. „Außerdem sollen öffentliche Auftraggeber für nicht geleistete Abgaben und Steuern von Firmen haften, welche sie beauftragt ha-

ben“, fordert Muchitsch. Ein weiterer wichtiger Punkt betrifft die Ausdehnung der sogenannten Sicherheitsleistung. Inländische AuftraggeberInnen konnten laut altem Gesetz bei Verdacht einer Unterentlohnung dazu verpflichtet werden, einen Teil des Auftragsentgelts als Sicherheit zu hinterlegen. Laut Novelle soll dies in allen Fällen des begründeten Verdachtes einer Verwaltungsübertretung – zum Beispiel wenn die Lohnkontrolle vereitelt wird – erfolgen. Die kontrollierenden Stellen sollen bereits unmittelbar nach der Kontrolle bei der zuständigen Bezirksverwaltungsbehörde die Hinterlegung einer Sicherheitsleistung beantragen können. Gagawczuk erklärt: „Die Sicherheitsleistung war auch im alten Gesetz enthalten, es dauerte aber zu lange, bis die Behörden einen Bescheid erließen. Das soll jetzt deutlich schneller gehen und Kapital als Sicherheit gebunden werden.“

Neu ist auch die Informationspflicht gegenüber ArbeitnehmerInnen. Wenn aufgrund von Unterentlohnung ein Strafbescheid gegen Arbeitgeber vorliegt, müssen die betroffenen ArbeitnehmerInnen darüber informiert werden. Außerdem wurde die Verjährungsfrist neu geregelt. Bisher verjährte das Delikt der Unterentlohnung kaum, da die Verjährungsfrist von einem Jahr erst begann, wenn nachgezahlt wurde. Nun wurde die Verjährungsfrist mit drei Jahren festgelegt und beginnt mit Fälligkeit des Entgelts. Ein letzter Punkt sei erwähnt: Bei öffentlichen Auftragsvergaben können AuftraggeberInnen Auskunft verlangen, ob gegen die AuftragnehmerInnen oder die Subfirmen bereits eine rechtskräftige Bestrafung nach dem LSDB-G vorliegt.

Dadurch ergibt sich die Möglichkeit, notorische „Sozialdumper“ bereits im Vorfeld auszuschließen.

## Information ist Trumpf

In Unternehmen, in denen BetriebsrätInnen tätig sind, gibt es laut ExpertInnen wie Gagawczuk weniger Probleme mit Lohn- und Sozialdumping. Dennoch ist es natürlich auch für BetriebsrätInnen und die ArbeitnehmerInnen selbst wichtig, hier laufend informiert zu sein. In diesem Zusammenhang entsteht gerade in Kooperation von Sozialministerium, BUA und ÖGB-Verlag eine Plattform („Entsendeplattform“), die sich mit grenzüberschreitender Beschäftigung und Sozialdumping befasst.

In die gleiche Richtung geht das Projekt „Lohn- und Sozialdumping – Grundlagen und Bekämpfungsmöglichkeiten im internationalen Vergleich“ der heimischen Sozialakademie und der Europäischen Akademie der Arbeit. Die Ergebnisse des Projekts sollen Ende Juni präsentiert werden. Denn ohne umfassende Hintergrundinformation schweben selbst die besten Gesetze und schärfsten Kontrollen in der Luft.

Internet:

Weitere Infos finden Sie unter:  
[www.buak.at](http://www.buak.at)

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

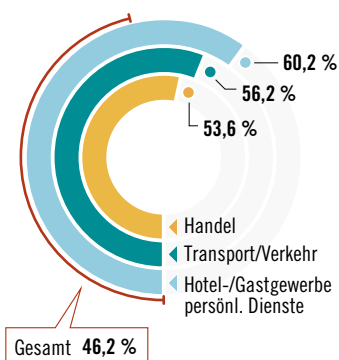


# Druck am Arbeitsplatz

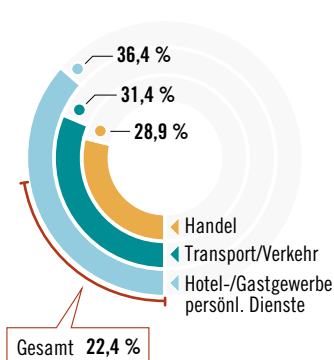
*Arbeitsverträge gleichen eher den allgemeinen Geschäftsbedingungen von großen Unternehmen ohne Verhandlungsspielraum für die ArbeitnehmerInnen.*

## Die Top-Branchen bei Überstundenverpflichtungen, Arbeitszeiteinteilungen und Pauschalvereinbarungen

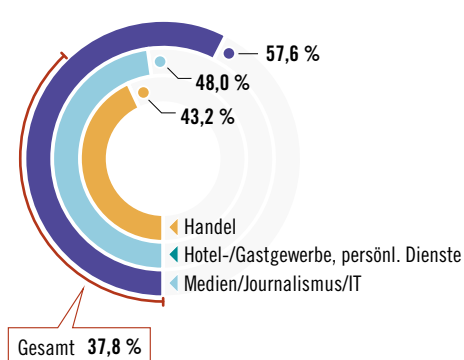
Top-3-Branchen bei Über- bzw. Mehrstundenverpflichtung



Top-3-Branchen bei Bestimmungen zur einseitigen Arbeitszeiteinteilung



Top-3-Branchen bei All-in-Vereinbarungen/Überstundenpauschalen



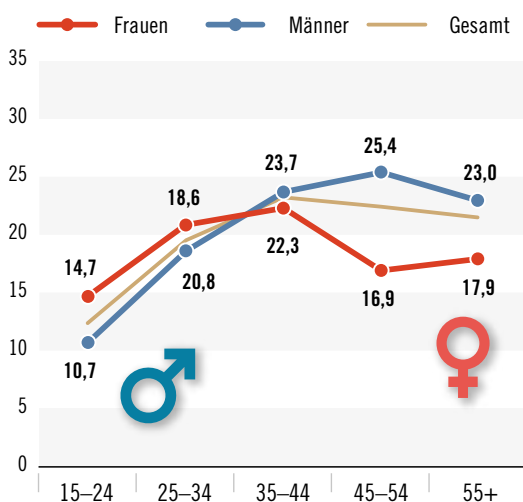
Quelle: Studie der FH Wiener Neustadt im Auftrag von AK/ÖGB zu Klauseln in Arbeitsverträgen; AK/ÖGB-Darstellung.

Arbeit&Wirtschaft 2/2015

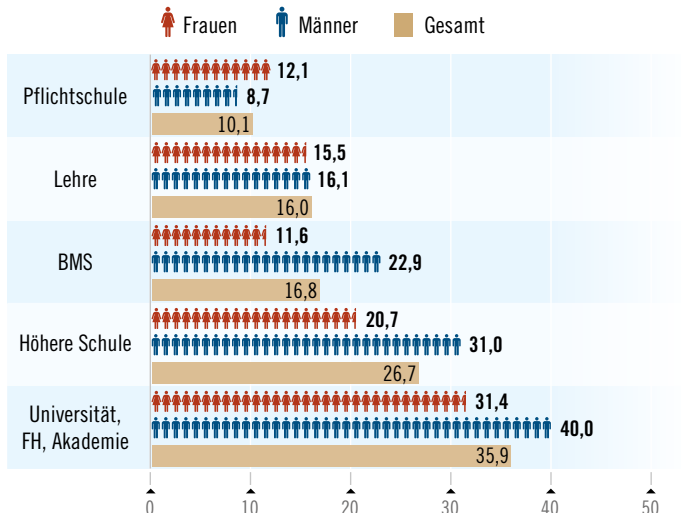
ÖGB-VERLAG/APA-AUFTRAGSGRAFIK

## Unselbstständig Erwerbstätige in Vollzeit mit All-in-Vereinbarungen im Arbeitsvertrag

Anteil nach Alter, in Prozent



Anteil nach höchster abgeschlossener Schulbildung, in Prozent

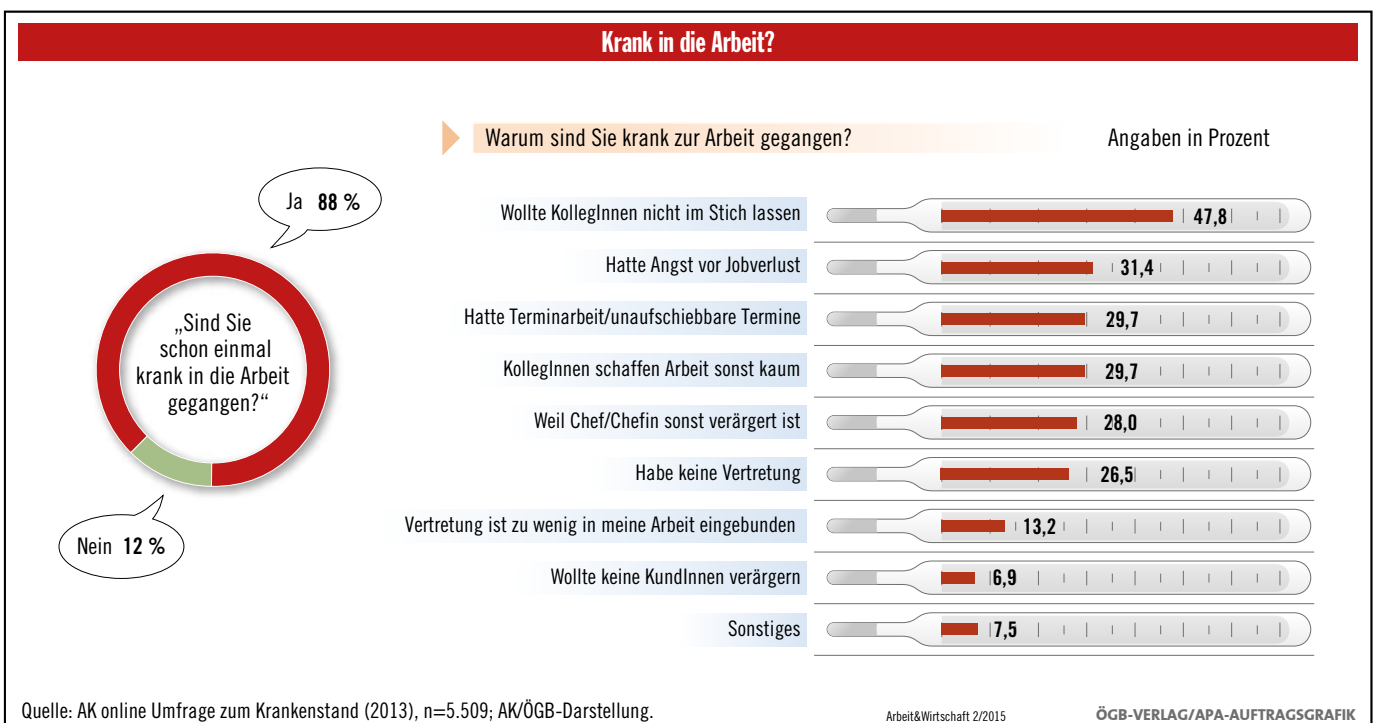
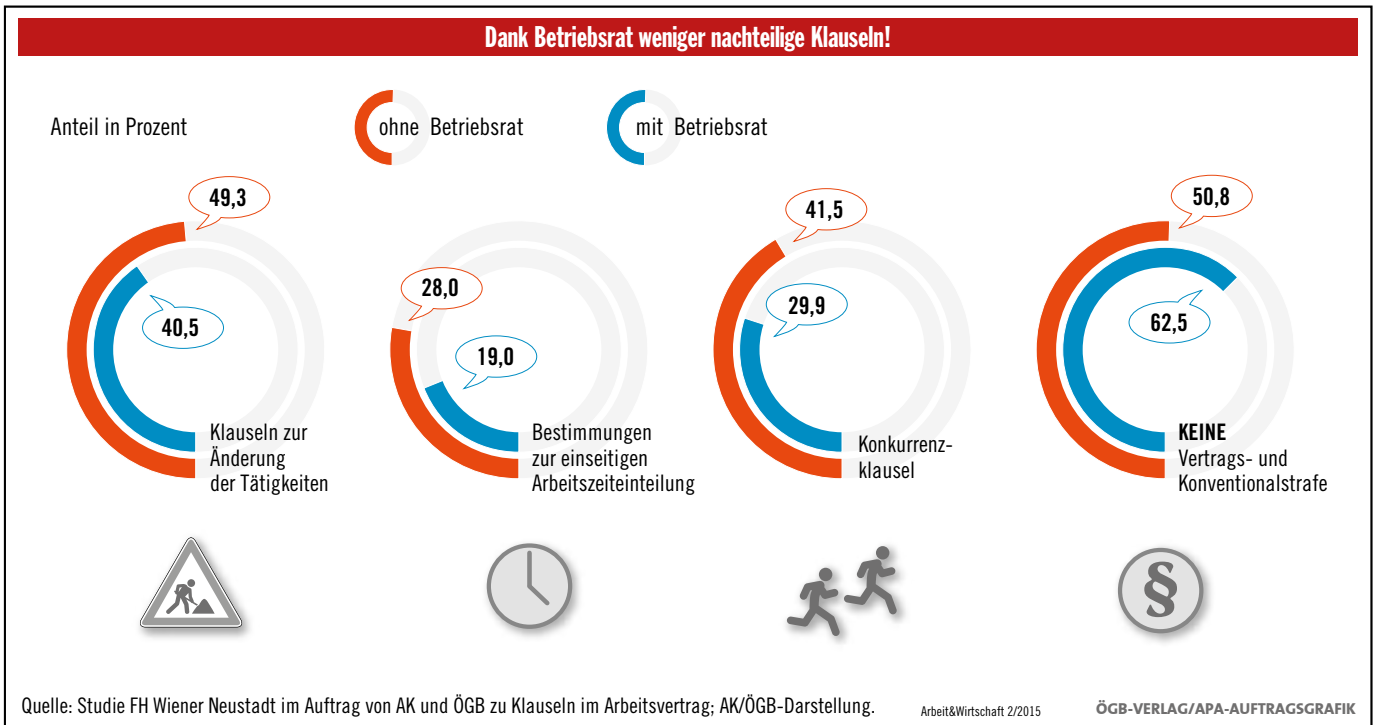


Quelle: Statistik Austria (2013), Sonderauswertung 1. Quartal; AK/ÖGB-Darstellung.

Arbeit&Wirtschaft 2/2015

ÖGB-VERLAG/APA-AUFTRAGSGRAFIK

*Die dramatische Arbeitsmarktlage bekommen nicht nur die Menschen zu spüren, die auf Arbeitssuche sind, sondern auch die, die Arbeit finden. Die ArbeitnehmerInnen unterschreiben – unabhängig von ihrer Qualifikation – so gut wie alles, um den begehrten Arbeitsplatz zu erhalten, und gehen dann sogar noch krank in die Arbeit.*



# Scheinbar selbstbestimmt

*In die Selbstständigkeit gedrängt, vom Subunternehmer der Subfirma beauftragt, mit wenig abgespeist. Wo das Arbeitsrecht ausgeblendet wird.*

Sophia T. Fielhauer-Resei und Christian Resei  
Freie/r JournalistIn

**U**nternehmerInnen und ArbeiterInnen sind out, SubunternehmerInnen und selbstständige ArbeiterInnen sind in: Zumindest könnte man diesen Eindruck gewinnen, wenn man sich die Baubranche genauer ansieht. Diese ist in ganz Europa in komplexe Wertschöpfungsketten mit einem immer verworrenen werdenden Geflecht an Subunternehmen unterteilt. Und das geht so: Ein Generalunternehmen beauftragt ein Subunternehmen, das dann selbst wieder Aufträge an andere Firmen erteilt – und auf der Baustelle selbst werken immer öfter Selbstständige. Diese gerne als „Neue Selbstständige“ bezeichneten ArbeitnehmerInnen sind dies nicht aus dem Wunsch heraus, flexibler zu arbeiten. Vielmehr sind sie aus reiner Not in diese Arbeitsform gezwungen. Einige sind diese „abhängige Selbstständigkeit“ auch wider besseres Wissen eingegangen. Für viele aus dem Ausland stammende ArbeitnehmerInnen ist auch das österreichische Arbeitsrecht mit seinen Kollektivverträgen schlicht unbekannt oder schwer zu durchschauen. Die Folge: Sie werden um Ansprüche und Zahlungen betrogen, seien dies Sonderzahlungen, Entgeltfortzahlung im Krankenstand oder etwa bezahlte Urlaube und Feiertage.

## Graubereiche

Die FORBA-Studie „Arbeitnehmer bist du irgendwie trotzdem ...“ im Auftrag der AK befasst sich mit den Grenzbereichen von Selbstständigkeit, Unselbstständigkeit und Scheinselbstständigkeit in der österreichi-

schen Bauwirtschaft. Regelmäßige Kontrollen auf Baustellen haben gezeigt, dass es dort eine große Anzahl an Selbstständigen gibt. Mehr als drei Viertel von ihnen sind als Trockenbauer, Fassadenarbeiter und Eisenbieger oder -leger beschäftigt, üben also einfache Tätigkeiten aus, die nach gängiger Rechtsprechung nicht als selbstständiges Werk gelten. Als Einzelunternehmen werden auch „selbstständige“ Gerüstbauer, Bauschuttentferner und Verspachtler angegriffen – am Bau werden sie meist in Bereichen eingesetzt, wo es vorrangig um die Arbeitsleistung geht und mit wenig Ausrüstung und leicht erhältlichen Materialien gearbeitet werden kann. Handwerkliche Tätigkeiten wie etwa Fliesenlegen werden zumeist nicht von den Generalunternehmen selbst ausgeführt, sondern an SubauftragnehmerInnen weitergegeben. Ein in die Studie einbezogenes österreichisches Bauunternehmen beschäftigt nach Auskunft des Betriebsrats indirekt 1,5-mal so viele ArbeitnehmerInnen über Subfirmen, wie es selbst Beschäftigte hat.

Die Scheinselbstständigen erhalten monatlich Geld und auch Weisungen von ihren Auftraggebern – diese „selbstständigen ArbeitnehmerInnen“ sind ebenso ausschließlich für die überprüfte Firma tätig. Vor allem in den letzten Jahren hat sich die Scheinselbstständigkeit immer mehr im Arbeitsleben etabliert. Mit der Arbeitsmarktöffnung im Mai 2011 kam es zunächst zu einem Rückgang selbstständiger Erwerbstätigkeit von StaatsbürgerInnen aus den EU-8. Doch kurz nach der Arbeitsmarktliberalisierung stieg die Zahl wieder an. Zwar gibt es regelmäßige Kontrollen, doch rentiert sich die systematische Beschäftigung von Scheinselbststän-

## BUCHTIPP

Günter Wallraff (Hrsg.):

### Die Lastenträger

Arbeit im freien Fall – flexibel  
schuften ohne Perspektive  
kiwi-Verlag, 304 Seiten,  
2014, € 15,50  
ISBN: 978-3-462-04625-0



### Bestellung:

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

digen für Unternehmen, die nicht auf längerfristigen Bestand ausgerichtet sind, so die ExpertInnen der FORBA-Studie. Diese Unternehmer wollen grundsätzlich Abgaben hinterziehen und gehen absichtlich in Konkurs. Es ist ein offenes Geheimnis, dass dies in der Baubranche öfters passiert.

## Unseriöse Firmen

Yilmaz Kadir ist einer, der unter diesen Machenschaften leidet. Der Inhaber einer Kaminbaufirma weiß: „Wenn Betriebe in Konkurs gehen, sind zwar die Eigentümer für einige Zeit gesperrt und dürfen dann keine Firma aufmachen. Doch dann ist es halt ein Verwandter mit dem gleichen Hintergedanken.“ In der Praxis sind vielen Auftraggebern unseriöse Firmen egal. Für eine Baustelle veranschlagte Kadir vor einiger Zeit 95.000 Euro, bei Selbstkosten von 80.000 Euro ein sehr guter Preis. Den Zuschlag bekam eine Firma, die bloß 45.000 Euro verlangte. Eineinhalb Jahre später rief der Bauherr an und bat um Hilfe. Als Kadir zur Baustelle kam, stand immer noch das Baugerüst. „Die billige Firma hat einfach





**Die Baubranche ist in komplexe Wertschöpfungsketten mit einem immer verworrener werdenden Geflecht an Subunternehmen unterteilt.**

die Anzahlung kassiert und war dann weg.“ Inzwischen hat sich diese Billig-Baufirma aufgelöst, der Bauherr hat seine Anzahlung verloren. Um einen Missbrauch von „abhängigen Selbstständigen“ bei den Bauaufträgen zu verhindern, fordern AK und ÖGB eine effizientere Haftung der Auftraggeber für Arbeitnehmerforderungen. Die derzeit bestehenden Haftungsbestimmungen reichen nicht aus. Noch viel zu oft verlieren gerade die bei kleinen Subunternehmen am Bau Beschäftigten ihre Lohnansprüche, weil die Subunternehmen nicht mehr greifbar sind und die Auftraggeber nicht haften müssen.

### **Moderne LastenträgerInnen**

Auch im Kurier-, Paket- und Expressdienst gibt es vergleichbare Zustände. Wie auch in der Baubranche wird der Preiskampf über die Arbeitsbedingungen geführt. Unter dem Titel „Des anderen Last“ beschrieb der Enthüllungsjournalist Günter Wallraff die untragbaren Zustände in dieser Branche. Dieses Mal arbeitete er undercover als Paketfahrer und -auslieferer bei GLS Germany. Wallraff heuerte kurz vor Weihnachten an, weil er sich damit die schlimmste Zeit erwartete – er irrte, der Job kennt keine guten Tage. Drei Textauszüge aus einem Beitrag, den Wallraff in einem Artikel im „Zeit-Magazin“ veröffentlichte: „... GLS stellt die Fahrer nicht selbst ein, sondern schließt Verträge mit Subunternehmern, die wiederum die Fahrer anstellen. Damit kann GLS sämtliche Risiken auslagern ...“. „... Diese Arbeit ist Raubbau am Körper. 12- bis 15-Stunden-Schichten, ohne geregelte Pausen, eigentlich überhaupt ohne Pausen, machen krank ...“. „... In der

Branche sind etwa 11.000 Subunternehmer tätig. Viele von ihnen kommen aus der Türkei, aus arabischen Ländern oder sind Russlanddeutsche. Oder sie kommen aus besonders strukturschwachen Gegenden Deutschlands und hoffen, als selbstständige Unternehmer ihrer Misere endlich entfliehen zu können ...“.

Die von der vda 2012 in Auftrag gegebene Studie „Prekäre Arbeitsbedingungen bei den Paketdiensten“ erforschte auch das Arbeitsumfeld bei den Paketzustellern in Österreich – mit dem Fazit, dass sie auch hierzulande immer prekärer werden. Rund 15.000 Betroffene werden nach dem Kollektivvertrag für das Kleintransportgewerbe bezahlt, allerdings häufig ohne Einhaltung der Regelungen. Scheinselbstständige, schlechte Arbeitsbedingungen und Subfirmen von Subfirmen sind keine Ausnahme. Genau wie überladene Fahrzeuge, überhöhte Geschwindigkeit, um die Touren zeitgerecht abuarbeiten. Der Onlinehandel führt zu „einer Proletarisierung der Handelsmitarbeiter“, stellte Peter Schnedlitz, Vorstand des Instituts für Handel und Marketing an der WU, Mitte Februar im Ö1-Wirtschaftsjournal „Saldo“ fest. Zudem könnten LogistikmitarbeiterInnen im Lager der Onlinehändler und Paketzusteller kaum von ihrer Arbeit leben. Auch Doris Lutz, Expertin in der Abteilung Sozialpolitik der AK Wien, hält fest: „Obwohl keine zufriedenstellenden statistischen Daten vorliegen, gibt es Hinweise darauf, dass sich in einzelnen Branchen eher zu Prekarität neigende neue Formen der Selbstständigkeit entwickeln. Und zwar in all jenen Branchen, in denen es vereinfachten Zugang zu freien Gewerben gibt, wie etwa

der Personenbetreuung, IT-Branche oder den Creative Industries.“

### **Wirtschaftliche Abhängigkeit**

Längst muss auch der ArbeitnehmerInnen-Begriff an die realen Verhältnisse angepasst werden – seit Jahren fordern ÖGB und AK, dass nicht nur die üblichen arbeitsrechtlichen Kriterien (etwa Weisungsgebundenheit, persönliche Pflicht zur Arbeitsverrichtung etc.) allein entscheiden sollen, sondern auch die wirtschaftliche Abhängigkeit als Kriterium hinzukommt. Eine Beweislastumkehr ist erforderlich: Derzeit müssen die ArbeitnehmerInnen beweisen, dass tatsächlich ein Arbeitsverhältnis vorliegt. In der Praxis ist das oft schwierig und birgt ein hohes Prozessrisiko für die Betroffenen. Eine Beweislastumkehr würde helfen, Scheinselbstständigkeit einzudämmen. Wenn es starke Indizien für ein Arbeitsverhältnis gibt, wie etwa die Abhängigkeit von nur einem Arbeitgeber oder Vorgaben bezüglich Arbeitszeiten, soll der Arbeitgeber beweisen müssen, dass kein reguläres Arbeitsverhältnis besteht.

---

Internet:

Günter Wallraff im Interview:  
[tinyurl.com/15uo3q9](https://tinyurl.com/15uo3q9)

Studie „Arbeitnehmer bist du irgendwie trotzdem ...“:  
[tinyurl.com/jwtxukk](https://tinyurl.com/jwtxukk)

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

# Fairness im Arbeitsvertrag?

*In vielen Arbeitsverträgen sind Klauseln zu finden, die ArbeitnehmerInnen benachteiligen. Nicht immer ist das unzulässig, in jedem Fall aber unfair.*

Martin Müller  
ÖGB Sozialpolitik

**B**esondere Klauseln in Verträgen sind an sich nichts Ungewöhnliches. Grundsätzlich dienen sie dazu, Vertragstypen für besondere Bedingungen zu adaptieren und an den Einzelfall anzupassen. Stehen sich jedoch zwei ungleiche VertragspartnerInnen gegenüber, so kann aus einer Anpassung an den Einzelfall sehr leicht ein Aushebeln von Schutznormen werden. Ein Beispiel dafür sind unfaire Vertragsklauseln im Arbeitsvertrag. Nicht immer sind solche Klauseln unzulässig. Solange Vertragsbestandteile nicht gegen zwingendes Recht verstoßen, sind sie grundsätzlich gültig. Doch auch, wenn diese Klauseln unzulässig und ungültig sind, entfalten sie zwar keine rechtliche, sehr wohl aber eine faktische Wirkung.

## Konflikte vermeiden

Viele ArbeitnehmerInnen wissen nicht über deren Unzulässigkeit Bescheid und gehen davon aus, dass sie gültig sind. Jedoch selbst wenn sie es wissen, akzeptieren sie diese oftmals. Schließlich wollen sie ein Dienstverhältnis eingehen oder einen Konflikt im bestehenden Dienstverhältnis vermeiden. In der Regel sind Arbeitgeber bei Abschluss des Arbeitsvertrages gegenüber dem/der ArbeitnehmerIn in der stärkeren Position. Der/Die ArbeitnehmerIn kann den Vertrag als Ganzes annehmen oder ablehnen. Das Herausverhandeln einzelner Klauseln aus dem Vertrag wird in der Regel nur selten möglich sein. Außerdem liegt dem konkreten Vertrag oftmals

eine Vertragsschablone zugrunde, die den Regelvertrag im Unternehmen darstellt, von dem der Arbeitgeber im Einzelfall nicht abweichen wird.

Ein in der Praxis häufig anzutreffendes Phänomen sind sogenannte „All-in“-Verträge. Bei ihnen wird ein Pauschalentgelt festgesetzt, mit dem neben dem Grundgehalt auch alle eventuellen Zulagen, Zuschläge und Mehrleistungen, insbesondere Überstunden, abgegolten sein sollen. Was auf den ersten Blick verlockend scheinen mag, entpuppt sich bei näherer Betrachtung in vielen Fällen als Mogelpackung. Meistens ist es schon ein Problem, festzustellen, welcher Betrag nun das Grundgehalt darstellt und daher die Basis für die Berechnung für die Vergütung von Mehrleistungen bildet. Oftmals stellt sich beim konkreten Nachrechnen anhand des kollektivvertraglichen Mindestlohnes heraus, dass von der „großzügigen“ Überzahlung, mit der alle Mehrleistungen mit abgegolten sind“, keine Spur mehr ist. Vielmehr bleibt durch die tatsächlich geleisteten Überstunden oftmals nichts von einer Überzahlung übrig. In einigen Fällen stellt sich beim Nachrechnen sogar heraus, dass das Entgelt unter jenem liegt, das laut Kollektivvertrag gebühren würde. Das Problem könnte zumindest ein Stück weit entschärft werden, wenn im Dienstzettel das vereinbarte Grundgehalt jedenfalls ausdrücklich anzuführen ist. Somit ist für den/die ArbeitnehmerIn wenigstens ersichtlich, wie hoch die Überzahlung tatsächlich ausfällt und wie viel Mehrarbeit damit abgegolten ist. Eine weitere ArbeitnehmerInnen benachteiligende Vertragsbestimmung ist eine Verfallsklausel.

Grundsätzlich verjähren nicht bezahlte Ansprüche wie Lohn, Gehalt oder Überstunden nach drei Jahren. Verfallsklauseln in Arbeitsverträgen zielen darauf ab, diese gesetzliche Verjährungsfrist zu verkürzen. Solche Verfallsklauseln können sehr weitreichend sein und alle arbeitsrechtlichen Ansprüche betreffen. So kommt es recht häufig vor, dass geleistete, aber nicht bezahlte Überstunden nach dem Ablauf von wenigen Monaten nicht mehr eingeklagt werden können. Derartige Klauseln sind grundsätzlich zulässig, solange sie die Frist nicht auf eine sittenwidrig kurze Dauer begrenzen.

## Stark benachteiligend

Besonders problematisch sind Verfallsklauseln vor allem dann, wenn sie den Verfall der Ansprüche nicht nach Beendigung des Dienstverhältnisses, sondern bereits im bestehenden Dienstverhältnis vorsehen. Mag dies für die Geltendmachung von Mehrleistungen noch nachvollziehbar erscheinen, ist die Vereinbarung eines Verfalls auf alle Ansprüche im laufenden Dienstverhältnis jedenfalls stark benachteiligend für den/die ArbeitnehmerIn.

Häufig kommt es auch zur Vereinbarung unfairer Klauseln im Bereich des Ausbildungskostenrückerersatzes. Es ist grundsätzlich ein legitimes Anliegen des Arbeitgebers, Beschäftigte länger im Unternehmen zu halten, in deren Ausbildung sie Geld investiert haben. Jedoch sind Vereinbarungen zum Ausbildungskostenrückerersatz nur zulässig, wenn sie sich innerhalb des gesetzlich festgelegten Rahmens bewegen. Eine allfällige Rückzahlung darf etwa nur für maximal fünf,





**Viele ArbeitnehmerInnen akzeptieren selbst unzulässige Klauseln. Schließlich wollen sie ein Dienstverhältnis eingehen oder einen Konflikt im bestehenden Dienstverhältnis vermeiden.**

in Ausnahmefällen für acht Jahre vereinbart werden und muss vom Ende der Ausbildung bis zum Ende der zulässigen Bindungsdauer aliquotiert werden. Oftmals werden diese Bestimmungen jedoch umgangen. So wird ein Ausbildungskostenrückerersatz schon für bloße Einschulung verlangt. Oder es werden Bindungsfristen über das zulässige Ausmaß hinaus vereinbart. Oder es fehlt an Vereinbarungen zur Aliquotierung. Derartige Vereinbarungen sind zwar unzulässig, nichtsdestotrotz wird mit Hinweis auf diese Klauseln bei Beendigung des Dienstverhältnisses Druck auf die ArbeitnehmerInnen ausgeübt. Sie werden etwa zu für sie unvorteilhaften, einvernehmlichen Lösungen gedrängt oder das Geld aus der Endabrechnung wird zurückgehalten.

### **Problemfeld Konkurrenzklauseln**

Ein weiteres Problemfeld stellen Konkurrenzklauseln dar. Auch die Zulässigkeit solcher Klauseln, also der Vereinbarung eines Zeitraumes, innerhalb dessen ein/e ArbeitnehmerIn nicht im Geschäftsbereich des Arbeitgebers arbeiten darf, ist gesetzlich klar geregelt. Unterhalb eines bestimmten Mindestentgelts –2.635 Euro im Jahr 2015 – ist eine Konkurrenzklausel jedenfalls unzulässig. Auch darüber ist sie nur wirksam, wenn sie sich auf die Tätigkeit des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin im Geschäftszweig des Arbeitgebers beschränkt und den Zeitraum eines Jahres nicht übersteigt. Auch darf eine derartige Klausel keine „unbillige Erschwernis des Fortkommens des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin bedeuten“. Dies wäre etwa der Fall, wenn die Konkurrenzklausel so

weit formuliert ist, dass dem/der ArbeitnehmerIn praktisch jede gleichwertige Tätigkeit bei einem anderen Unternehmen versagt würde. Auch hier werden unzulässige Vereinbarungen oftmals benutzt, um Druck auf ArbeitnehmerInnen auszuüben, etwa indem ihnen angedroht wird, man werde mit Verweis auf die Konkurrenzklausel die Aufnahme einer anderen Tätigkeit erschweren oder verhindern. Auch Vereinbarungen einseitiger Gestaltungsrechte für den Arbeitgeber stellen unfaire Vertragsklauseln dar. Darunter fällt etwa die Möglichkeit des Arbeitgebers, die Arbeitszeit einseitig festzulegen. Damit schafft sich der Arbeitgeber einen Gestaltungsspielraum, der vom Gesetzgeber des Arbeitszeitgesetzes im Grunde nur für den Ausnahmefall gedacht war. Ähnlich verhält es sich bei einem im Arbeitsvertrag sehr weit gefassten Arbeitsort. Selbst wenn im Vertrag das gesamte Bundesgebiet als Einsatzort vorgesehen ist, können ArbeitnehmerInnen nicht willkürlich versetzt werden. Dennoch schafft eine derartige Formulierung für den Arbeitgeber so doch einen wesentlich größeren Gestaltungsspielraum als die Festlegung einer bestimmten Gemeinde oder zumindest eines bestimmten politischen Bezirks als Arbeitsort.

Besondere Beachtung verdienen auch Klauseln, die dem Arbeitgeber das einseitige Festlegen der Höhe oder gar das jederzeitige einseitige Widerrufen bestimmter Entgeltbestandteile ermöglichen. Derartige Bestimmungen stellen im Grunde den zweiseitigen Charakter des Arbeitsvertrages infrage, der in seinem Kern den Austausch von Arbeitsleistung gegen Entgelt darstellt. Wenn dem

Arbeitgeber ein Recht zugestanden wird, die Höhe von Entgeltteilen selbst festzusetzen oder diese gänzlich zu beseitigen, müsste nach dem Grundsatz der Gegenseitigkeit den ArbeitnehmerInnen im Gegenzug das Recht zur einseitigen Gestaltung bestimmter Teile ihrer Arbeitsleistung zugestanden werden. Derartige Vertragsbestimmungen, die etwa das einseitige Reduzieren der Arbeitszeit ohne Entgeltverlust zum Inhalt haben, wird man jedoch vergeblich suchen.

### **Rechtspolitisches Problem**

Wiewohl in vielen Fällen rechtlich zulässig, stellen arbeitsvertragliche Klauseln, die die ArbeitnehmerInnen benachteiligen, durchaus auch ein rechtspolitisches Problem dar. Das Arbeitsrecht ist geprägt von zumeist einseitig zwingenden Schutznormen zugunsten der ArbeitnehmerInnen. Benachteiligende arbeitsvertragliche Klauseln konterkarieren nun genau diese Schutzwirkung und bringen den Arbeitgeber in eine Machtposition, die durch das Arbeitsrecht ja gerade hätte ausgeglichen werden sollen. Eine bessere Regulierung in einigen Bereichen könnte das Problem unfairer Klauseln wenigstens eingrenzen. Dann nämlich wären viele der erwähnten Klauseln zumindest nicht mehr zulässig.

---

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



# Arbeit à la Amazon für alle?

*Die Auseinandersetzung bei Amazon ist ein Grundsatzkonflikt über die künftige Gestaltung der Arbeitsbedingungen einer ganzen Branche.*

**Stefan Najda**

*ver.di-Bundesebene, zuständig für den  
Online- und Versandhandel*

**Eva Völpel**

*Pressesprecherin ver.di-Bundesvorstand*

**A**mazon, der weltweit größte Versandhändler aus den USA mit einem Umsatz von rund 30 Milliarden US-Dollar im 4. Quartal 2014, wälzt die Branche (und nicht nur diese) durch seine Marktmacht um und setzt Standards, die den gesamten Einzel- und Versandhandel nicht nur in Deutschland prägen werden. Deswegen ist es nicht nur für die Beschäftigten bei Amazon, sondern der gesamten Branche von Bedeutung, dass beim Versandriesen ein Tarifvertrag durchgesetzt wird und das Unternehmen die Rechte der ArbeitnehmerInnen respektiert.

## Verschleierung

Amazon lehnt Gewerkschaften aggressiv ab und glaubt, Arbeitsbedingungen und Löhne willkürlich und einseitig diktieren zu können. Um das zu verschleiern, verweist das Unternehmen in der Öffentlichkeit immer wieder darauf, man orientiere sich an der Bezahlung der Logistikbranche und sei kein Händler. Diese Behauptung ist nicht nur falsch, sie ist vor allem ein Ablenkungsmanöver. Der Grundsatzkonflikt kreist nicht um die Frage Logistik oder Einzelhandel (eine Zuordnung, die Amazon je nach Land durchaus unterschiedlich beantwortet, wie ein Blick in die USA zeigt). Es geht vielmehr darum, dass das Unternehmen sich bis heute weigert, Löhne und Arbeitsbedingungen mit der Gewerkschaft

auszuhandeln – ein Kurs, der direkt aus der Amazon-Firmenzentrale in den USA gesteuert wird. Die Organisierung der ArbeiterInnen an den mittlerweile acht Versandhandelsstandorten, die in Deutschland existieren, begann im Jahr 2009. Dabei wurde auch auf klassische Ansätze des **Organizing** zurückgegriffen. Im Frühjahr 2013 kam es in Leipzig und Bad Hersfeld zu ersten Streiks. Seither sind die Streiktage und Streikstandorte kontinuierlich ausgeweitet worden: Im letzten Weihnachtsgeschäft 2014 legten z. T. über 2.600 Beschäftigte an sechs (Bad Hersfeld, Leipzig, Graben, Rheinberg, Werne und Koblenz) der acht Standorte für mehrere Tage die Arbeit nieder. Streiks sind nur das sichtbarste Zeichen der Organisierung im Betrieb. Darüber hinaus kommt es regelmäßig zu unterschiedlichen, kreativen Protestaktionen. Es werden Flyer oder Betriebszeitungen verteilt, die über die Rechte und Forderungen der Beschäftigten aufklären. Über Umfragen wird erfragt, wo der Schuh besonders drückt. Oder es werden kreative Aktionen zum Thema Pausenklaue oder Urlaubsgeld veranstaltet. Bei Streiks demonstrieren Beschäftigte in den Innenstädten und klären BürgerInnen über die Arbeitsbedingungen bei Amazon auf. Auch medienwirksame Aktionen wie etwa die Verwendung einer Drohne im letzten Weihnachtsstreik, mit der die Beschäftigten in Leipzig ihre Forderung nach einem Tarifvertrag einfliegen ließen, kommen zum Einsatz.

Unverzichtbar für all dies sind gewerkschaftliche Strukturen und betriebliche Mitbestimmungsrechte: An allen Standorten wurden gewerkschaftliche Vertrauensleute und BetriebsrätInnen gewählt. Letztere wurden von Amazon so lange

## BUCHTIPP

Daniel Leisegang:  
**amazon: Das Buch als Beute**  
Schmetterling Verlag, 2014,  
128 Seiten, € 12,80  
ISBN: 978-3-8965-7068-0



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

bekämpft, bis eine Wahl nicht mehr zu verhindern war. Heute stehen die Betriebsratsgremien vor einer Fülle von Aufgaben: Sie müssen versuchen, ihre Mitbestimmungsrechte in zahlreichen Fragen wie etwa Gesundheits- und Arbeitsschutz, Befristungen oder Neueinstellungen wahrzunehmen, oder begleiten KollegInnen zu den berüchtigten Feedback-Gesprächen, die Amazon regelmäßig durchführt, um Beschäftigte wegen angeblich zu schlechter Leistung unter Druck zu setzen. Bei Amazon geht es nicht um einen Boykott des Unternehmens, der Arbeitsplätze gefährden würde, sondern darum, gerechte Arbeitsbedingungen durchzusetzen. Wichtig dafür ist auch die Mobilisierung sichtbarer Solidarität aus der Bevölkerung. So können BürgerInnen z. B. mit ver.di-Postkarten, die an den Amazon-Deutschland-Chef Ralf Kleber adressiert sind, in Online-Petitionen oder auch per Retourenaufkleber die Forderung nach einem Tarifvertrag bei Amazon unterstützen.<sup>1</sup>

Amazon reagiert auf den Widerstand mit einer Mischung aus vielfältigem Druck und dem Versuch, einen Teil des Unmuts zu befrieden. So werden einerseits nach Gutsherrenart seit zwei Jahren kleinere Lohnerhöhungen verkündet. An-

dererseits werden die befristeten Verträge von Beschäftigten, die gewerkschaftlich aktiv sind, nicht mehr verlängert, oder solche Beschäftigte auffällig häufig zu Feedback-Gesprächen gerufen. Dem Unternehmen spielt dabei in die Karten, dass es durch den Einsatz hochmoderner Handscanner genau nachverfolgen kann, wann ein Beschäftigter sich gerade einmal nicht bewegt bzw. der Scanner inaktiv ist. Aufgrund dieser prinzipiell lückenlosen Überwachungsmöglichkeit und der Arbeitshetze (Laufwege von 15 bis 25 Kilometern am Tag) haben die Beschäftigten den Slogan „Wir sind keine Roboter“<sup>2</sup> populär gemacht und verweisen auf extrem hohe Krankenquoten von 15 bis sogar 25 Prozent, die an einzelnen Standorten existieren.

### Hinhaltenetikett

Mittlerweile versucht Amazon auch, die Zutrittsrechte der Gewerkschaft zum Betrieb zu beschneiden, indem das Unternehmen auf absurd lange Ankündigungsfristen im Voraus pocht. Das Unternehmen enthält BetriebsrätInnen zudem Informationen vor, auf die diese Anspruch haben. Und in Bad Hersfeld weigerte sich Amazon, einen paritätisch besetzten Aufsichtsrat mit externen GewerkschaftsvertreterInnen einzurichten. Ein Gerichtsverfahren dazu haben der Betriebsrat und ver.di mittlerweile gewonnen, für vier weitere Amazon-Standorte laufen derzeit sogenannte Statusverfahren.

Amazon behauptet immer wieder, die Proteste und Streiks zeigten keine Wirkung. Berichte von Bestellungen, die nicht rechtzeitig ausgeliefert werden können, oder die Tatsache, dass Amazon im Weihnachtsgeschäft die Warenströme kostenträchtig umorganisieren muss, sprechen jedoch eine andere Sprache. Die Streiks treffen Amazon, und das Unternehmen kann auch nur bedingt Bestellungen aus Deutschland über die relativ jungen Versandhandelszentren in Polen umleiten. Aufgrund des kurzfristigen Lieferversprechens sind einer Verlagerung per se gewisse Grenzen gesetzt. Trotzdem wird das

Unternehmen versuchen, diese Karte stärker zu spielen, um Ängste und Konflikte in der Belegschaft zu schüren. Hier gilt es, das Gespräch mit denen zu suchen, die wirkliche Sorgen umtreiben, und klar Position zu beziehen gegen jene, die die berechnete Forderung der Beschäftigten unterlaufen wollen und – ob freiwillig oder nicht – das Lied des Arbeitgebers singen. Außerdem ist es nötig, die Vernetzung, die bereits zu GewerkschafterInnen und Beschäftigten von Amazon in Großbritannien, den USA, Frankreich oder Polen existiert, weiter auszubauen. Auch da hat sich ver.di für 2015 viel vorgenommen.

### Etappensiege

Der Kampf für bessere Arbeitsbedingungen bei Amazon hat bereits zu Etappensiegen geführt. Amazon sah sich gezwungen, die Löhne zu erhöhen, in den kaum belüfteten Hallen, in denen im Sommer KollegInnen immer wieder umkippen, Klimaanlagen einzubauen und Wasserspender aufzustellen. Aber klar ist auch: Das Ziel ist und bleibt ein Tarifvertrag sowie ein Ende der sachgrundlosen Befristungspraxis. Dafür braucht es einen langen Atem.

Auch die BürgerInnen sind dazu aufgerufen, Amazon unter Druck zu setzen. Denn es ist ein gesellschaftlicher Skandal, dass ein Unternehmen in Deutschland Millionen Euro an öffentlichen Subventionen kassiert, aber zugleich sämtliche legalen Tricks ausschöpft, um hierzulande kaum Steuern zu bezahlen, und seinen Beschäftigten elementare Rechte verweigert. Auch die Politik muss dazu stärker Stellung beziehen. Es geht um einen fundamentalen Konflikt: Lassen wir es zu, dass uns ein Unternehmen seine Vorstellung von Unternehmenskultur aufzwingt – oder verteidigen wir unsere ArbeitnehmerInnen- und Gewerkschaftsrechte?

Internet:

Weitere Infos finden Sie unter:  
[www.amazon-verdi.de](http://www.amazon-verdi.de)

Schreiben Sie Ihre Meinung  
an die AutorInnen  
[eva.voelpel@verdi.de](mailto:eva.voelpel@verdi.de)  
[stefan.najda@verdi.de](mailto:stefan.najda@verdi.de)  
oder die Redaktion  
[aw@oegb.at](mailto:aw@oegb.at)

<sup>1</sup> Die Postkarten können unter [handel.verdi.de](http://handel.verdi.de) bestellt werden. Der Retourenaufkleber kann unter [amazon-verdi.de/4486](http://amazon-verdi.de/4486) ausgedruckt werden. Eine aktuelle Online-Petition findet sich unter [www.change.org/amazon-sei-fair](http://www.change.org/amazon-sei-fair)

<sup>2</sup> Siehe dazu auch [tinyurl.com/lbt7nck](http://tinyurl.com/lbt7nck)

**Amazon lehnt Gewerkschaften aggressiv ab und glaubt, Arbeitsbedingungen und Löhne willkürlich und einseitig diktieren zu können. Die deutsche Dienstleistungsgewerkschaft ver.di hält dagegen.**



# Streik: Ja, dürfen die das denn?

*Wenn in Österreich einmal gestreikt wird, wird mit Sanktionen bis hin zur Entlassung gedroht. Doch das ist unzulässig, denn Streik ist ein Menschenrecht.*

Susanne Haslinger

Rechtsschutzsekretärin PRO-GE

In Österreich wird kaum gestreikt, wie uns auch ein Blick auf die vom ÖGB geführte Streikstatistik zeigt. Viele der Nullerjahre kamen sogar ohne eine einzige Streikstunde aus. Einzig 2003 ist aufgrund weitläufiger Streiks gegen die schwarz-blauen „Reformen“ mit über zehn Millionen Streikstunden der Ausreißer. Einer der Gründe dafür, dass es in Österreich selten notwendig ist, zum Streik als Kampfmaßnahme zu greifen, ist eine im Großen und Ganzen funktionierende Sozialpartnerschaft und eine nahezu 100-prozentige Kollektivvertragsabdeckung. Doch gerade in dieser konfliktarmen Grundsituation wird das Recht zu streiken nach wie vor massiv infrage gestellt.

## Gespensst fehlendes Streikrecht

2014 streikten die Beschäftigten der KBA Mödling gegen den geplanten Abbau von bis zu 460 Stellen. Bereits im Vorfeld ließ der Vorstand der KBA die Beschäftigten wissen: Wer streikt, hat neben hohen Schadenersatzforderungen auch mit einer fristlosen Entlassung zu rechnen. Man betrieb sich darauf, dass dies keine Drohung sei, sondern lediglich eine Information. Schließlich gebe es in Österreich im Gegensatz zu Deutschland kein Streikrecht. Die Entlassung – die fristlose Beendigung des Dienstverhältnisses – und damit der Verlust wesentlicher Ansprüche wie zum Beispiel der Abfertigung als logische Konsequenz einer Streikteilnahme?

Das Informationsschreiben des KBA-Vorstands ist kein Einzelfall: Auch auf der

Website der Wirtschaftskammer Österreich wird darauf hingewiesen, dass streikende ArbeitnehmerInnen ihren Arbeitsvertrag brechen und daher unter Umständen auch entlassen werden können.

Tatsächlich herrschte in Österreich unter ArbeitsrechtsexpertInnen lange die sogenannte „Trennungstheorie“ vor: Das Recht auf Streik – also das grundrechtlich abgesicherte Recht, an einem rechtmäßigen Streik teilzunehmen – sei streng von den arbeitsrechtlichen Konsequenzen zu trennen. In der Gewerbeordnung (für ArbeiterInnen) sowie im Angestelltengesetz (für Angestellte) sind die Bedingungen festgehalten, unter denen das Dienstverhältnis fristlos beendet werden kann. So unter anderem auch dann, wenn der/die ArbeitnehmerIn unberechtigterweise der Arbeit fernbleibt. Diese Bestimmungen werden nun herangezogen, wenn es darum geht, Angst zu verbreiten und ArbeitnehmerInnen sowie Gewerkschaften an der Ausübung ihrer Rechte zu hindern.

Im Gegensatz zu vielen anderen Ländern gibt es in Österreich in der Tat kein gesetzlich festgeschriebenes „Streikrecht“. Man spricht davon, dass sich der Staat als Gesetzgeber dem Streik gegenüber neutral verhält. Er trifft lediglich in Randbereichen Regelungen, wie beispielsweise das gesetzliche Verbot, bestreikten Betrieben Leiharbeitskräfte zu überlassen oder für solche Betriebe Beschäftigungsbewilligungen zu erteilen. „Es gibt kein Streikrecht. Dieses Recht ist verfassungsrechtlich nicht abgesichert“, wurde Martin Gleitsmann von der Wirtschaftskammer noch 2014 von der APA zitiert. Vor allem aufgrund der Entwick-

## BUCHTIPP

Florian Burger:

**Das Ende des Streikrechts?**

ÖGB-Verlag, 2011,

196 Seiten, € 35,-

ISBN: 978-3-7035-1487-6



**Bestellung:**

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

lungen auf internationaler Ebene sind die Ansichten, Streik wäre entweder nicht erlaubt oder aber zulässig, jedoch jederzeit mit Disziplinarmaßnahmen sanktionierbar, überholt.

## Volle Geltung

Eines der wichtigsten Instrumente zum Schutz der Menschenrechte ist die **Europäische Menschenrechtskonvention (EMRK)**. In Österreich gilt sie seit 1958 und steht seitdem in Verfassungsrang. Art. 11 der EMRK garantiert neben der Versammlungsfreiheit auch die sogenannte Koalitionsfreiheit, das Recht, Gewerkschaften zu bilden und diesen beizutreten. Zwar ist es dem Gesetzgeber möglich, dieses Grundrecht einzuschränken, soweit dies in einer demokratischen Gesellschaft notwendig ist.

Ist nun die Rede davon, dass es in Österreich kein „Streikrecht“ gibt, kann dies nur bedeuten, dass der Gesetzgeber von seinen – engen – Möglichkeiten, das Grundrecht einzuschränken, bis dato keinen Gebrauch gemacht hat und dieses daher voll zur Geltung kommt. Über die Einhaltung der Konvention wacht der **Europäische Gerichtshof für Menschen-**





**In Österreich wird kaum gestreikt. Gerade in dieser konfliktarmen Grundsituation wird das Recht zu streiken massiv infrage gestellt.**

**rechte** (EGMR) mit Sitz in Straßburg. Bereits in der Vergangenheit hat er wiederholt festgehalten, dass ein wesentlicher Bestandteil der Koalitionsfreiheit der Gewerkschaften das Recht ist, die Interessen ihrer Mitglieder zu vertreten. Das ist nun weiter nicht spektakulär, schließlich wäre das Recht auf Gewerkschaftsbildung andernfalls recht hohl. Unmittelbar stellt sich aber nur die Frage: Was sind denn die legitimen Mittel, um diese Interessen effektiv vertreten zu können? Gehört hier Streik – als äußerstes Mittel – genauso dazu und ist er damit also grundrechtlich geschützt? In mehreren älteren Entscheidungen hat der EGMR dies bewusst offengelassen. Er hatte die komfortable Position, dass er Fälle aus Schweden und Großbritannien beurteilen musste – Länder, in denen die gewerkschaftlichen Rechte sehr stark verankert sind und wo nach Meinung des EGMR auch andere Wege (abseits des Streiks) zur Interessenvertretung offen blieben.

### Verstoß gegen Grundrechte

2009 hatte sich der EGMR allerdings innerhalb kurzer Zeit mit mehreren Vorwürfen aus dem öffentlichen Dienst in der Türkei auseinanderzusetzen. Bis vor wenigen Jahren war es hier nicht einmal zulässig, Gewerkschaften zu gründen. Nach einer Gesetzesänderung wurde dies zwar erlaubt, die Gewerkschaften durften aber weiterhin keinen Kollektivvertrag abschließen. Dagegen reichten Herr Demir und Frau Baykara von der Gewerkschaft Tım Bel Sen erfolgreich Beschwerde beim EGMR ein.

Noch im selben Jahr lag der nächste türkische Anlassfall auf den Tischen der Menschenrechts-RichterInnen: Mitglieder der ebenfalls im öffentlichen Dienst tätigen Gewerkschaft Enerji Yapi-Yol Sen wurden aufgrund einer Streikteilnahme disziplinarrechtlich zur Verantwortung gezogen. Ein Verstoß gegen die Grundrechte des Art. 11, wie der EGMR feststellte.

Diese Entscheidungen wurden auch in Österreich viel diskutiert, da der EGMR erstmals nicht nur das Recht auf kollektive Verhandlungen, sondern insbesondere auch das Recht auf Streik als Teil des Grundrechts auf Koalitionsfreiheit nannte. Welche gewerkschaftlichen (Kampf-)Mittel menschenrechtlich geschützt sind, ist im internationalen Kontext bereits wiederholt beantwortet worden. Sowohl die entsprechende Kernarbeitsnorm der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) als auch die **Europäische Sozialcharta** anerkennen eine ganze Bandbreite dieser Rechte: vom Kollektivvertragsabschluss bis hin zum Streik. Genau in diesem Lichte müsse auch die EMRK gesehen werden, um ein Auseinanderklaffen von Menschenrechten im internationalen Kontext zu verhindern.

Während hierzulande noch diskutiert wird, welche Auswirkungen die türkischen Entscheidungen auf die österreichische „Trennungstheorie“ haben, hat der EGMR seine Position, dass Streik ein Grundrecht nach Art. 11 der EMRK ist, weiter bekräftigt. Im Fall der Ukrainin Yekaterina Trofimchuck hat er explizit die Entlassung aufgrund einer Streikteilnahme als unmittelbaren Eingriff in die

Versammlungsfreiheit angesehen. 2014, just in jenem Jahr, in dem die KollegInnen der KBA unter Entlassungsandrohung um ihre Arbeitsplätze kämpften, wurde in Straßburg ein weiteres wesentliches Urteil gefällt: Die britische Transportgewerkschaft RMT hatte gegen eine Anzahl von in Großbritannien geregelten Einschränkungen zur Ausübung des Streikrechts Beschwerde eingereicht. Deutlich wie nie zuvor hielt der EGMR auch hier fest: Streik ist ein von Art. 11 geschütztes Grundrecht und darf nur unter sehr engen Voraussetzungen eingeschränkt werden.

### Nicht mehr haltbar

Die österreichische „Trennungstheorie“ ist damit nicht mehr haltbar. Es ist an der Zeit, den vermeintlichen Richtungsstreit zu begraben und die Grund- und Menschenrechte der ArbeitnehmerInnen endlich anzuerkennen. Die Teilnahme an einem rechtmäßigen Streik darf weder zu disziplinarrechtlichen Maßnahmen oder gar der Entlassung führen, noch können durch die bloße Teilnahme Schadenersatzforderungen, zum Beispiel wegen eines Produktionsausfalls, entstehen.

Internet:

Kampagne: Hände weg von unserem Streikrecht  
[www.ituc-csi.org/18feb](http://www.ituc-csi.org/18feb)

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

# Mehr Zeit statt Geld

*Seit 2013 können ArbeitnehmerInnen der Elektro- und Elektronikindustrie statt Lohn- und Gehaltserhöhungen eine Arbeitszeitverkürzung in Anspruch nehmen.*

**Eva Scherz**

*Geschäftsbereich Interessenvertretung GPA-djp*

**Michael Schwendinger**

*Ökonom*

**W**ork-Life-Balance wird für immer mehr Menschen wichtig. Sie suchen sich ihre Arbeitgeber auch danach aus, wie sehr diese auf die individuellen Arbeitszeitwünsche der ArbeitnehmerInnen eingehen. Einerseits möchten ArbeitnehmerInnen ihre Arbeitszeit flexibel gestalten, andererseits erfordern familiäre Verpflichtungen oftmals Flexibilität. Dieser Entwicklung haben sich die Sozialpartner der Elektro- und Elektronikindustrie (Fachverband der Elektro- und Elektronikindustrie, Produktionsgewerkschaft und Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier) im Jahr 2013 aktiv angenommen und erstmals die Wahlmöglichkeit zwischen kollektivvertraglichen Lohn- bzw. Gehaltserhöhungen und regelmäßigen Zeitgutschriften geschaffen. Im gleichen Jahr übernahm ein Teil der Metallindustrie diese neue Option und im Jahr 2014 konnte die sogenannte „Freizeitoption“ bereits mit drei Fachverbänden der österreichischen Industrie vereinbart werden.

## Hürde Betriebsvereinbarung

Voraussetzung für diese „Freizeitoption“ ist lediglich eine freiwillige Betriebsvereinbarung – wobei sich diese vermeintlich niedere Schwelle als größte Hürde herausgestellt hat. Die einzelnen MitarbeiterInnen stehen sodann vor der Wahl

zwischen der jeweils ausverhandelten Lohn- bzw. Gehaltserhöhung oder zusätzlicher Freizeit in entsprechendem Ausmaß.

Beim Kollektivvertragsabschluss der Elektro- und Elektronikindustrie 2013 wurde eine Erhöhung der Ist-Löhne und -Gehälter zwischen 2,8 und 3 Prozent vereinbart. Als Alternative standen bis zu fünf monatliche Freistunden beziehungsweise eineinhalb zusätzliche freie Wochen pro Jahr zur Auswahl. Im Jahr 2014 bedeutete die (Ist-)Lohn- und Gehaltserhöhung von 2,35 Prozent eine Freizeit von 3 Stunden und 56 Minuten. Dieser Zugewinn an Freizeit ist logischerweise nicht einmalig, sondern gebührt Monat für Monat und Jahr für Jahr. Die Art der Inanspruchnahme kann individuell vereinbart werden, prinzipiell jedoch stündlich, täglich oder wochenweise erfolgen.

## Quergelegt

In 21 Betrieben wurde die Freizeitoption im zweiten Jahr eingeführt. Unter den Unternehmen mit Freizeitoption finden sich sowohl große Betriebe mit über 500 Angestellten (bspw. Siemens AG, Infineon, Zumtobel) als auch mittlere Betriebe mit 100 bis 200 Angestellten (bspw. AT&S, ATB, BECOM) sowie auch kleinere Betriebe mit weniger als 100 Angestellten (bspw. CMS, DELPHI, VAPC). Nach dem ersten Jahr sind fast nur positive Rückmeldungen zur Freizeitoption gekommen. Warum also haben nicht alle Betriebe in der Elektro- und Elektronikindustrie im zweiten Jahr dieses von ihrem eigenen Fachverband als „überaus

innovativ“ gelobte Modell übernommen? Immerhin lautete die Kritik vieler Arbeitgeber im ersten Jahr, dass die Zeit nicht ausreichend war, um sich mit dem Instrument auseinanderzusetzen. Viele Betriebe wollten die Erfahrungen der anderen abwarten, um dann im nächsten Jahr zu entscheiden. Während die ArbeitnehmerInnenschaft sofort von der neuen Möglichkeit begeistert war, waren es auch im zweiten Jahr die Arbeitgeber, die sich querlegten. Bei über zwei Dritteln der Betriebe führte die ablehnende Haltung der Geschäftsführung dazu, dass die Freizeitoption nicht gemacht wurde. Bei einem Drittel der Betriebe haben sich Betriebsrat und Geschäftsführung darauf verständigt, die Freizeitoption nicht zu machen.

## Großes Interesse

Fakt ist: Nur in der Hälfte der Betriebe, in denen sich MitarbeiterInnen für die Freizeitoption interessieren, wurden auch entsprechende Verträge abgeschlossen. Wer sind diese Menschen? Es ist der junge Arbeiter, der weiß, dass er in fünf Jahren mit dem Hausbau beginnen möchte und dann sehr viel Zeit brauchen wird. Es ist der ältere Kollege aus dem Vertrieb, der sich das eine oder andere Wochenende verlängern möchte, um mit seiner Frau mehr auf Reisen zu gehen. Es ist der junge Techniker, der am Freitag gerne seine beiden Kinder vom Kindergarten abholen will und nicht nur jedes Mal davon reden möchte. Es ist die Lohnverrechnerin, die mit Leidenschaft auf ihre Enkerln schaut und damit auch ihrem Sohn hilft. Es ist der Instandhal-



ter, der endlich mehr Zeit zum Segeln haben möchte.

Sowohl Männer als auch Frauen zählen zu den NutznießerInnen, faktisch besteht eine Ungleichverteilung zwischen den Geschlechtern: 81,90 Prozent der Männer haben die Freizeitoption in Anspruch genommen und nur 18,11 Prozent der Frauen. Diese ist allerdings der Branchenstruktur geschuldet, denn in der Elektro- und Elektronikindustrie arbeiten nur 18 Prozent Frauen. Aufgeteilt auf die Beschäftigungsgruppen zeigt sich, dass die Freizeitoption vor allem in der Mitte (Beschäftigungsgruppen F & G) sehr stark in Anspruch genommen wird (50,57 Prozent), durchaus jedoch auch am unteren (21,26 Prozent bei Stufe D & E) sowie oberen Ende (28,16 Prozent bei den Stufen H bis K). Interessant ist auch die Altersverteilung der FreizeitoptionsnehmerInnen: Knapp die Hälfte (46,10 Prozent) ist unter 40, etwas mehr als die Hälfte (53,90 Prozent) über 40 Jahre alt. Anders als vielleicht erwartet, finden auch junge Arbeitskräfte Gefallen an mehr Freizeit. Immerhin 15,58 Prozent der FreizeitoptionsnehmerInnen sind unter 30.

### Mehr Freizeit für zehn Prozent

Insgesamt kamen somit im ersten Jahr fast zehn Prozent aller Beschäftigten in den Genuss von mehr Freizeit. Da die Arbeitgeber-Seite in den Kollektivvertragsverhandlungen darauf bestanden hat, dass die Freizeitoption nur einmal je ArbeitnehmerIn in Anspruch genommen werden kann, ging die Anzahl der Anträge im zweiten Jahr erwartungsgemäß stark zurück: Im zweiten Jahr waren es nur rund fünf Prozent aller Beschäftigten.

Warum erhalten nicht alle die Freizeitoption, die sie gerne hätten? Die Gründe für abgelehnte Anträge lauten: „das Veto der Vorgesetzten“ (34 Prozent) und „zu viele Anträge der gleichen Abteilung“ (17 Prozent). Weniger prob-

lemrelevant schienen „fehlende Überzahlung“ und der „Ablauf der Bewerbungsfrist“. Das große Chaos bei der Umsetzung der Freizeitoption blieb also weitestgehend aus. Nimmt man 2013 und 2014 zusammen, gaben weniger als ein Drittel der Betriebe (31,58 Prozent) an, bei der Umsetzung Probleme gehabt zu haben.

Die meisten verwenden die neue Freizeit wie ein Sparkonto und haben noch gar keine angesparte Freizeit verbraucht (87 Prozent). Auch sehr beliebt ist es, die Fenstertage freizunehmen oder den Urlaub zu verlängern (82 Prozent). Für die Hälfte der Befragten ist es auch interessant, die Zeit für das Ansparen für die Pension zu nutzen, während es für die andere Hälfte gar nicht infrage kommt.

### Eindeutiger Auftrag

Die „Freizeitoption“ ist bei den Beschäftigten der Elektro- und Elektronikindustrie sehr beliebt. Unsicherheiten bei der Umsetzung verschwanden im zweiten Jahr fast gänzlich. Dass der mit Abstand größte Hinderungsgrund für eine flächendeckendere Einführung das Veto der Geschäftsführungen war, zeigt: Solange kein Anspruch auf die Freizeitoption besteht, wird sich daran nicht so leicht etwas ändern lassen. Für die Gewerkschaft liefern die vielen positiven Rückmeldungen jedenfalls den eindeutigen Auftrag, auch weiterhin für „Freizeitoptionen“ in ausgewählten Branchen zu stehen und zu kämpfen.

Internet:

PRO-GE „So funktioniert die Freizeitoption“:  
[tinyurl.com/pm3f3ku](http://tinyurl.com/pm3f3ku)

Kompetenz:  
[tinyurl.com/pqodv5q](http://tinyurl.com/pqodv5q)

Die Freizeitoption in Kollektivverträgen als PDF  
zum Download:  
[tinyurl.com/pp2cju5](http://tinyurl.com/pp2cju5)

Schreiben Sie Ihre Meinung  
an die AutorInnen  
[eva.scherz@gpa-djp.at](mailto:eva.scherz@gpa-djp.at)  
[m.schwendinger@gmx.at](mailto:m.schwendinger@gmx.at)  
oder die Redaktion  
[aw@oegb.at](mailto:aw@oegb.at)

Anmerkung: Alle Zahlen beziehen sich auf eine Studie in der Elektro- und Elektronikindustrie, die die GPA-djp unter allen Betriebsratsvorsitzenden der Elektro- und Elektronikindustrie im Herbst 2014 durchgeführt hat. Geantwortet haben insgesamt 51 Betriebsratsvorsitzende, die im Namen der von ihnen vertretenen Betriebe teilgenommen haben.



Während die ArbeitnehmerInnenschaft sofort von der Freizeitoption begeistert war, waren es auch im zweiten Jahr die Arbeitgeber, die sich querlegten.



# Gold bei gutem Arbeitsklima

*Seit mehr als 15 Jahren misst die AK Oberösterreich das Arbeitsklima. Die neue Website erleichtert die Nutzung der Datenbank und ermöglicht einen raschen Selbsttest.*

Amela Muratovic  
ÖGB Kommunikation

**G**eld allein macht viele österreichische ArbeitnehmerInnen nicht glücklich. Zumindest wenn es um die eigene Zufriedenheit mit dem Arbeitsplatz geht, spielen auch andere Faktoren eine wichtige Rolle. Den ersten Platz belegt in den meisten Umfragen das Arbeitsklima, gefolgt von einem erfüllenden Aufgabengebiet und dem Einkommen. Ganz so überraschend ist diese Reihung nicht, denn Konflikte – egal ob mit Vorgesetzten oder KollegInnen – können einem das Leben schwer machen und sind oft Auslöser, dass sich MitarbeiterInnen nach einem neuen Job umsehen.

## Unsicherheit

Die AK beschäftigt sich auf verschiedenen Ebenen mit dem Thema Arbeitszufriedenheit, die in den vergangenen Jahren stetig abnimmt. Sichtbar wird das zum Beispiel, wenn man sich die Zufriedenheit der österreichischen Beschäftigten mit ihren Aufstiegs- und Entwicklungschancen ansieht: Vor fünf Jahren – also mitten in der Finanz- und Wirtschaftskrise – waren noch 57 Prozent mit ihren Karrieremöglichkeiten zufrieden. Mittlerweile ist es nicht einmal mehr die Hälfte (48 Prozent). ArbeiterInnen (39 Prozent), MigrantInnen (35 Prozent) und Niedrigqualifizierte (37 Prozent) sind besonders unzufrieden. Und rund jede/r Fünfte in diesen drei Bereichen schätzt seinen/ihrer Arbeitsplatz als unsicher ein. Ob

Bruttoinlandsprodukt, **Verbraucherpreisindex** oder **Börsenindex**: Die wirtschaftliche Entwicklung wird in vielen Kennzahlen gemessen. Was diese Zahlen jedoch nicht erfassen, ist, wie es den direkt Betroffenen, den österreichischen Beschäftigten, geht. Ihre Sicht, ihre Erwartungen und Befürchtungen werden in wirtschaftlichen und sozialpolitischen Diskussionen viel zu wenig berücksichtigt.

Der österreichische Arbeitsklima Index (AI) liefert seit mehr als 15 Jahren diese Daten. Die AK Oberösterreich hat diesen im Jahr 1997 gemeinsam mit dem Institut für empirische Sozialforschung (IFES) und dem Institut for Social Research and Analysis (SORA) entwickelt.

Der Index misst die Arbeitszufriedenheit der ArbeitnehmerInnen in Österreich, sowohl in der privaten Wirtschaft als auch im öffentlichen Dienst. Er untersucht die subjektive Einschätzung der Beschäftigten hinsichtlich Gesellschaft, Betrieb, Arbeit und Erwartungen. Der Index wird zweimal jährlich berechnet, und die Berechnung beruht auf vierteljährlichen Umfragen unter den österreichischen ArbeitnehmerInnen. Ergänzend dazu gibt es Sonderauswertungen.

## (Un-)Zufriedenheit in Zahlen

Doch was bedeutet es, wenn der österreichische Arbeitsklima Index 107 Punkte beträgt? Was sagt dieser Wert über die Arbeitszufriedenheit aus? Liegt der eigene Wert unter oder über diesem österreichischen Gesamtwert? Und wie

liegt der persönliche AI im Vergleich mit der eigenen sozioökonomischen Gruppe? Auf [www.arbeitsklima.at](http://www.arbeitsklima.at) kann ein Selbsttest durchgeführt werden, alle diese Fragen lassen sich in wenigen Minuten mit zehn einfachen Fragen beantworten, und so kann man die persönliche Arbeitszufriedenheit ausrechnen.

Die Fragen lauten zum Beispiel: Wie zufrieden sind Sie mit den Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten in Ihrem Betrieb? Oder: Wie zufrieden sind Sie mit Ihren Weiterbildungsmöglichkeiten? Die Antworten können auf einer Skala von 1 (sehr zufrieden) bis 5 (gar nicht zufrieden) abgegeben werden. Für die Berechnung des eigenen AI wird nicht nur nach Zufriedenheit, sondern auch nach Belastungen, wie etwa Stressfaktoren, gefragt. Die errechnete Zahl zeigt, ob man unter oder über dem Österreich-Wert liegt. Das Ergebnis des Selbsttests ist anonym, die Daten werden nicht gespeichert.

## Schlechte Aussichten

Seit 2010 bewegt sich der Arbeitsklima Index zwischen 107 und 108 Punkten. Aktuell ist er gegenüber 2014 um einen Punkt auf 107 gesunken. Der letzte Höhepunkt des AI wurde im Herbst 2007 mit 112 Punkten verzeichnet. Dann ging es bedingt durch die Krise schnell bergab.

Vor allem sind die Teilindizes „Gesellschaft“ und „Erwartungen“ in den letzten Jahren gesunken. Eine echte Erholung des AI ist nicht in Sicht: Die



**Konflikte – egal ob mit Vorgesetzten oder KollegInnen – können einem das Leben schwer machen und sind oft Auslöser, dass sich MitarbeiterInnen nach einem neuen Job umsehen.**

Arbeit wird von immer mehr Menschen als fordernder und anstrengender empfunden. Als Folge nimmt die Belastung durch Stress zu. Die Subdimension „Psychischer Stress“ ist im Vergleich zum Vorjahr um zwei Punkte gestiegen, ebenso die körperlichen Belastungen. 46 Prozent der Beschäftigten geben an, sich durch Zeitdruck sehr bis mittel belastet zu fühlen, ein Jahr zuvor waren es 43 Prozent. Auch die Belastungen durch schlechte Gesundheitsbedingungen am Arbeitsplatz sind um drei Prozentpunkte auf 27 Prozent gestiegen.

Besonders Männer spüren wieder höhere Belastungen durch Stress: Bei männlichen Beschäftigten liegen die psychischen **Belastungen** um vier Punkte und die physischen Belastungen um 15 Punkte höher als bei weiblichen.

### Zufriedenere Führungskräfte

Auf der Homepage des AI finden sich alle aktuellen Ergebnisse und Hintergrundinformationen, etwa zu Themen wie Kinderbetreuung, Gewalt am Arbeitsplatz, Ältere ArbeitnehmerInnen oder auch LeiharbeiterInnen. Ebenfalls online ist der Führungskräfte-Monitor: Er beantwortet die Frage, wie es um die Arbeitszufriedenheit der österreichischen Führungskräfte steht.

Eine erste Auswertung belegt, dass Führungskräfte generell zufriedener in ihrem Job sind als die übrigen ArbeitnehmerInnen. Zwar werden sie im Umgang mit den MitarbeiterInnen gefordert, unter anderem dabei, dass sie harte Entscheidungen treffen müssen

und dadurch in persönliche Konflikte geraten. Dennoch kommen sie derzeit auf 112 Punkte im AI, ohne Führungsaufgaben sind es 109 Indexpunkte. Personen in Führungspositionen werden aber auch physisch sehr gefordert. 23 Prozent geben an, pro Woche mehr als 45 Stunden zu arbeiten, weitere 22 Prozent kommen auf mehr als 40 Stunden pro Woche.

Nicht nur die Arbeit wird in Teilbereichen als stressiger und belastender empfunden, auch die Zukunftsaussichten der Beschäftigten werden immer trüber. Laut dem AI haben sich seit dem vergangenen Frühjahr die „Arbeitsmarktchancen“ um drei Punkte verschlechtert. In den letzten fünf Jahren sind sie sogar noch deutlicher zurückgegangen. Bestimmte Anreize für MitarbeiterInnen, eine gute Kommunikation im Unternehmen und ein gutes Arbeitsklima können helfen, die Zufriedenheit zu steigern. Denn wie oft gesagt und vielen bekannt: Unzufriedenheit am Arbeitsplatz führt auch zu geringerer Produktivität.

### Neuer Internetauftritt

Vor rund 15 Jahren ging die Arbeitsklima-Index-Homepage online. Seitdem haben sich die Software, aber auch die Bedürfnisse der an den Arbeitsklima-Index-Daten Interessierten, etwa BetriebsrätInnen, JournalistInnen, WissenschaftlerInnen und Studierende, geändert und weiterentwickelt. Aus diesem Grund wurde die Online-Datenbank neu gestaltet, Ziel waren ein modernes

und übersichtliches Design und mehr Auswertungsmöglichkeiten. So bietet die AK Oberösterreich nun Zugang zu rund 70.000 Datensätzen, die halbjährlich aktualisiert werden. Mit personenbezogenen Variablen wie Alter, Geschlecht und Bildung können bestimmte Gruppen unter die Lupe genommen werden.

### Analyse und Vergleich

Die unterschiedlichsten Elemente des AI helfen, spezifische Bereiche des Berufslebens zu untersuchen. Über die Definition bestimmter Betrachtungszeiträume bleibt die Übersicht gewahrt.

Die Ergebnisse können als Tabellen oder Grafiken heruntergeladen oder direkt verwendet werden. Somit steht allen Interessierten eine moderne, leicht nutzbare und komplette Online-Datenbank zur Verfügung, die Analysen und Vergleiche über viele Jahre hinweg ermöglicht. Für die Nutzung der Datenbank ist auch keine Anmeldung oder Installation nötig.

Internet:

Weitere Infos und Downloads zum Thema finden Sie unter:

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

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

# Das Recht auf Inklusion

*Behinderte Menschen sehen sich oft mit Diskriminierung konfrontiert. Es gibt jedoch Organisationen, die ihre Rechte vertreten.*

Maja Nizamov  
Freie Journalistin

**G**leich“ ist nicht gleich „gleich“. Das 1979 in Kraft getretene Gleichbehandlungsgesetz regelte zunächst ausschließlich die Gleichbehandlung von Männern und Frauen am Arbeitsplatz. Erst 2004 wurde das Gesetz durch eine Novelle erweitert – seither ist Diskriminierung am Arbeitsplatz aufgrund der ethnischen oder religiösen Zugehörigkeit, der sexuellen Orientierung oder des Alters verboten. Im Artikel 4 der 2007 von Österreich ratifizierten UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen (CRPD – Convention of the Rights for Persons with Disabilities) soll das Recht von Menschen mit Behinderungen auf eine unabhängige Lebensführung sowohl bei Bildung als auch bei Arbeit gewährleistet werden.

In Österreich leben 600.000 Menschen mit Behinderungen. Viele von ihnen sehen sich Diskriminierungen und Vorurteilen ausgesetzt – in der Arbeitswelt, aber auch im Alltag. Verschiedene Institutionen wie der **Behindertenanwalt**, Arbeiterkammer, Gewerkschaften, der **Klagsverband** sowie weitere NGOs bieten intellektuell und körperlich beeinträchtigten Menschen im Kampf gegen die Diskriminierung Unterstützung – mit Beratung und rechtlichem Beistand.

## Unzureichende Barrierefreiheit

Im Klagsverband nennt man Behinderung als zweithäufigsten Diskriminie-

rungsgrund, hinter ethnischer Zugehörigkeit (53 Prozent) und noch vor der Religion (6 Prozent). „Überwiegend geht es dabei um die Barrierefreiheit“, sagt Volker Frey, Generalsekretär des Klagsverbands, „um den barrierefreien Zugang von Geschäften, Wohnungen und Verkehrsanlagen, aber auch seitens des ORF.“ Denn viele Sendungen sind für seh- oder hörbehinderte Menschen nicht adaptiert, daher können die Betroffenen das Angebot, für das sie zahlen, nicht in Anspruch nehmen.

## Sonderschulen statt Inklusion

Als größte Diskriminierung für behinderte Personen nennt Frey die Exklusion im Schullbereich: „Sonderschulen existieren weiter, und die Anzahl an SchülerInnen ist in den letzten Jahren sogar gestiegen, obwohl das ganz deutlich gegen die CRPD verstößt.“ Während es sehr wenige Menschen mit Behinderungen gibt, die studieren, besuchten 2014 insgesamt 2,6 Prozent mehr Kinder Sonderschulen als im Vorjahr. Obwohl der Bedarf an sonderpädagogischer Betreuung kontinuierlich zunimmt, reichen die Mittel dafür jedoch bei Weitem nicht aus. „Inklusive Bildung ist weder im Schulbereich noch bei Fachhochschulen und Universitäten gegeben“, kritisiert Frey.

„Wien hat sich in seinem Etappenplan etwa verpflichtet, die Wiener Schulen bis 2042 barrierefrei zu gestalten.“ Als großes Problem sieht Frey jedoch auch das ungenügende Angebot von persönlicher Assistenz wie beispielsweise Ausbildungs- und Arbeitsassistenz. „Diese ist Voraussetzung für ein

selbstbestimmtes Leben, sowohl im Privatbereich als auch im Bildungs- und Arbeitsbereich“, sagt Frey.

Besorgniserregend sieht Volker Frey die Entwicklung am Arbeitsmarkt, denn die Arbeitslosenrate von Menschen mit Beeinträchtigungen stieg mit 21,6 Prozent doppelt so schnell wie die Rate von Menschen ohne Behinderungen (9,1 Prozent). Obwohl im Jänner 2015 die Zahl der Arbeitslosen mit Behinderungen um 7,6 Prozent geringer war, ist die Tendenz steigend – und das, obwohl in vielen Unternehmen Stellen für beeinträchtigte MitarbeiterInnen unbesetzt bleiben. Einerseits finden Arbeitgeber für den freien Arbeitsplatz kaum BewerberInnen mit Behinderung, da diese aufgrund von Defiziten in der schulischen Integration oder spezifischen Ausbildung keine adäquaten Qualifikationen nachweisen können. Aber selbst wenn die BewerberInnen eine entsprechende Ausbildung abgeschlossen haben, können sie aufgrund der Behinderung nicht jeden Beruf vollständig ausüben. Zudem befürchten Arbeitgeber, dass beeinträchtigte ArbeitnehmerInnen aufgrund des Kündigungsschutzes einen „pragmatisierten“ Arbeitsplatz im Betrieb erhalten. „Der besondere Kündigungsschutz ist ein umstrittenes Thema“, sagt Frey. „Er hilft Menschen, die schon in Beschäftigung stehen, und ist ein Problem für die Neuaufnahme.“

## Vorurteile schüren Diskriminierung

Die größte Hürde stellen die Berührungssängste seitens der Unternehmen



dar. Oft haben Arbeitgeber Angst, dass behinderte MitarbeiterInnen das Arbeitsklima negativ beeinflussen oder dass sie ihren Job nicht vollständig ausüben könnten.

Volker Frey sieht den Hauptgrund für die hohe Arbeitslosenrate in den Vorurteilen der Arbeitgeber gegenüber behinderten Menschen. Denn Berührungsangst, Unsicherheit und Informationsmangel schüren Vorurteile. „Daraus resultiert dann Diskriminierung“, sagt Frey. Dabei bedenken Arbeitgeber häufig nicht, dass behinderte Menschen oft Fähigkeiten mitbringen, die auf den ersten Moment nicht klar erkennbar sind. „Menschen mit Sehbeeinträchtigungen werden meist nur im Telefondienst eingesetzt. Dabei haben sie ein vielfach besser geschultes und trainiertes Gehirn und wären bestens für einen Programmierjob qualifiziert“, sagt Herbert Pichler von „Chancen Nutzen“.

Beim „Chancen Nutzen“-Büro, einer Initiative der Sozialpartner, finden nicht nur beeinträchtigte ArbeitnehmerInnen, sondern auch Unternehmen und BetriebsrätInnen Beratung und Informationen. Denn es fehlt nicht nur an Problembewusstsein zur Beschäftigung von MitarbeiterInnen mit Behinderungen seitens der Arbeitgeber. Es fehlt vor allem an externer Unterstützung, um notwendige organisatorische Maßnahmen übernehmen, Hilfestellung bei der Einschätzung des Leistungspotenzials der BewerberInnen leisten oder Adaptierungen am Arbeitsplatz gewährleisten zu können. Allein in den Jahren 2003 bis 2013 wurden vom „Chancen Nutzen“-Büro insgesamt 1.911 Betriebsbesuche und 611 Vorträge und Seminare durchgeführt.

## Handlungsbedarf

Volker Frey sieht noch viel Handlungsbedarf, vor allem vonseiten der Gesetzgebung. Die Wunschliste des Klagsverbands ist lang. „Die wichtigsten Verbesserungswünsche an die Bundes-Gesetzgeber wären zunächst ein Recht auf Beseitigung von Barrieren und Unterlassung von Diskriminierung“, sagt Frey. „Derzeit gibt es nur einen Anspruch auf Schadenersatz.“ Außerdem fehle ein effektives Verbandsklagerecht, auch für

Organisationen wie den Klagsverband. Zudem soll im Falle einer Diskriminierung – derzeit ist es nur bei Belästigung der Fall – ein Mindestschadenersatz von 1.000 Euro ermöglicht werden und ein verschuldensunabhängiger Schadenersatzanspruch, so wie er im Behinderteneinstellungsgesetz und dem Gleichbehandlungsgesetz existiert.

Auf Landesebene fordert Frey Etappenpläne zur Beseitigung von Barrieren bei Landes- und Gemeindegebäuden, derzeit ist das nur in Wien und in der Steiermark möglich. Zudem bemängelt Frey, dass in der Grundausbildung von RichterInnen kaum auf Beschäftigung mit Diversität eingegangen werden würde.

## Sensibilisierung nötig

Am meisten ist jedoch weitere Sensibilisierung notwendig – vor allem in Betrieben. „Was nicht bekannt ist, führt zu Unsicherheit“, sagt Herbert Pichler, der selbst Sensibilisierungsseminare hält. „Durch Unsicherheit entstehen Angst und Vorurteile. Dadurch entsteht Ablehnung. Und Ablehnung führt zu Diskriminierung.“

Die richtige Kommunikation, offen darüber reden, zuzugeben, dass man keine Erfahrung hat, und der beeinträchtigten Person seine Unterstützung anbieten, ist der richtige Weg, Berührungsängste zu überwinden, und sie richtig kennenzulernen. „Denn als Mensch“, sagt Pichler, „spielt die Behinderung keine Rolle.“

Internet:

Weitere Infos finden Sie unter:  
[www.behindertenanwalt.gv.at](http://www.behindertenanwalt.gv.at)  
[www.klagsverband.at](http://www.klagsverband.at)  
[www.bizeps.or.at](http://www.bizeps.or.at)

Broschüre „Selbstbestimmt leben mit Persönlicher Assistenz“  
zum Download:  
[www.bizeps.or.at/broschueren/pa](http://www.bizeps.or.at/broschueren/pa)

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



Die größte Diskriminierung für behinderte Personen ist die Exklusion im Bildungsbereich. Während es sehr wenige Menschen mit Behinderungen gibt, die studieren, besuchten 2014 insgesamt 2,6 Prozent mehr Kinder Sonderschulen als im Vorjahr.

# ÖGB öffnet seine Türen

*Im April 1945 wurde der ÖGB gegründet. Dieses Jubiläum ist für den ÖGB ein willkommener Anlass, um österreichweit seine Türen zu öffnen.*

In allen Landeshauptstädten sind zahlreiche Veranstaltungen geplant. Der Tag der offenen Tür findet in Kärnten am 9. April, in Salzburg am 17. April, in allen anderen Bundesländern am 16. April 2015 statt.

## Salzburg

### Salzburg feiert am 17. April:

Am Vormittag führen die MitarbeiterInnen von ÖGB, Gewerkschaften und AK interessierte Besucher durch die Wanderausstellung zum Thema „70 Jahre ÖGB“. Zusätzlich wird am ÖGB-Infostand über das breite Angebot von ÖGB und Gewerkschaften informiert. Am Nachmittag wird dann gefeiert. Nach der Begrüßung durch den ÖGB-Landesvorsitzenden Siegfried Pichler und die ÖGB-Landesgeschäftsführerin Heidi Hirschbichler wartet auf die Besucher ein buntes Programm. Die eingeladenen Zeitzeugen berichten von den Anfängen der Gewerkschaftsbewegung in Salzburg, es wird ein Gedicht präsentiert und die Geburtstagstorte angeschnitten. Für Verpflegung ist ebenso gesorgt wie für kleine Überraschungen im Laufe des Tages.

Wo: ÖGB, Markus-Sittikus-Straße 10, 5020 Salzburg

## Vorarlberg

### Beratung und Infomesse:

Zwischen 15 und 18 Uhr findet eine Info-Messe in Kooperation mit allen Gewerkschaften und Partnerorganisationen

statt. Interessierte haben die Möglichkeit, die ArbeitnehmerInnenveranlagung vor Ort zu machen oder Vorträge zu bestimmten Themen zu besuchen. Ab 19 Uhr wird gefeiert.

Wo: Arbeiterkammer Feldkirch, Widnau 2–4, 6800 Feldkirch

## Tirol

**Info und Kabarett:** Neben einem Kabarett mit Markus Linder (ab 19 Uhr) bekommen BesucherInnen auch einen Einblick in das reichhaltige Angebotsspektrum der Gewerkschaften (ab 15 Uhr:

Kollektivvertrag, Steuer, Gesundheits-Check, Gewinnspiel und vieles mehr). Für Verpflegung ist gesorgt.

Wo: ÖGB, Südtiroler Platz 14–16, 6020 Innsbruck

## Oberösterreich

### Großes Geburtstagsfest:

Die Festveranstaltung in Oberösterreich beginnt am 16. April um 16 Uhr mit einer kulinarischen Zeitreise am Buffet. Im Anschluss daran hält der ÖGB-Landesvorsitzende Johann Kalliauer seine Eröffnungsrede, und die Revue „70 Jahre

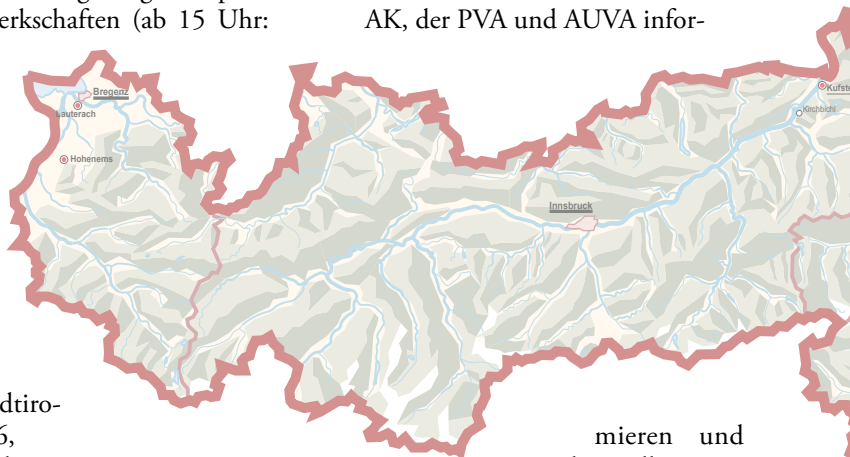
ÖGB – The Show Must Go on!“ wird gezeigt. Um 19 Uhr fängt das Geburtstagsfest mit Livemusik von der Band TR&B an.

Wo: Arbeiterkammer – Kongressaal, Volksgartenstraße 40, 4020 Linz

## Niederösterreich

### Viel Information in St. Pölten:

Im Saal der Arbeiterkammer in St. Pölten können sich Interessierte an den Infoständen der Gewerkschaften, des bfi, der AK, der PVA und AUVA infor-



mieren und mit den KollegInnen unterhalten. Im Freien bieten der ÖAMTC, der ARBÖ und der Samariterbund eine kleine Leistungsschau an. Für Unterhaltung ist in Form von Musik und am Abend mit einer Kabarettvorstellung gesorgt. Die Festveranstaltung fängt in Niederösterreich um 14 Uhr an und endet gegen 20 Uhr.

Wo: Arbeiterkammer – Kongressaal, Gewerkschaftsplatz 2, 3100 St. Pölten

## Kärnten

### Viele Prominente am 9. April:

Die Festveranstaltung findet in Kärnten am 9. April in der Zeit von 11 bis 12.30 Uhr mit anschließendem Buffet statt. Anlässlich 70 Jahre ÖGB werden viele prominente Gäste auf die Bühne gebeten und interviewt, unter anderem ÖGB-Präsident Erich Foglar, der Landesvorsitzende Hermann Lipitsch und die Landesfrauenvorsitzende Silvia Igumnov. Die Band „Talltones“ sorgt für die musikalische Untermalung.

Wo: Konferenzsaal der Arbeiterkammer, Bahnhofplatz 3, 9021 Klagenfurt

Wo: ÖGB, Karl-Morre-Straße 32, 8020 Graz

## Wien

### Vorträge und Gesundheitsstraße:

Der Tag der offenen Tür findet in Wien am 16. April von 13 bis 18 Uhr statt. Neben Fachvorträgen zu arbeitsrechtlichen und steuerlichen Themen wird es auch Referate, etwa zur „Einbruchsprävention,“ geben.

natürlich wird auch für das leibliche Wohl gesorgt.

Wo: ÖGB, Johann-Böhm-Platz 1, 1020 Wien

## Burgenland

### Durch das ÖGB-Haus wandern:

Der Vormittag gehört ganz der Jugend: Rund 200 Jugendliche haben die Gelegenheit, den ÖGB und seine Gewerkschaften kennenzulernen, mit Pionieren zu diskutieren und die Wander-

## Steiermark

### Open End in Graz:

In Graz tagt



der Landesvorstand ab 12.30 Uhr, danach findet die Festveranstaltung zu „70 Jahre ÖGB“ im Innenhof des ÖGB-Hauses statt. Besucherinnen und Besucher können sich austauschen – und zwar so lange, wie sie Lust und natürlich Zeit haben.

Weiters präsentieren die Gewerkschaften, Referate des ÖGB, aber auch andere Organisationen ihre Leistungen.

Für alle Interessierten steht auch eine „Gesundheitsstraße“ zur Verfügung und

ausstellung „70 Jahre ÖGB“ zu besuchen. Ab 14 Uhr beginnt der Festakt mit Ehrengästen, es gibt ein Impulsreferat mit anschließender Podiumsdiskussion unter dem

Motto „Gestern – Heute – Morgen“. Interessierte haben die Möglichkeit, sich durch das Haus zu bewegen, die Wanderausstellung zu besichtigen sowie eine Vernissage mit Bildern des ÖGB-Künstlerworkshops „Arbeit mit Farbe“ und vieles mehr.

Wo: ÖGB, Wiener Straße 7, 7000 Eisenstadt



# Der Kreis schließt sich

*Vier Wochen bei der Powertruppe der PersonalvertreterInnen in den Asklepios Kliniken in Hamburg mit dabei, inklusive Betriebsratswahl und Streik.*

**Gerald Hautz**

*Teilnehmer des 61. SOZAK-Lehrgangs*

**2**012 war es so weit: Der langersehnte und mit viel Freude erwartete, aber auch etwas respektinflößende Praktikumsmonat in Hamburg begann. Die **Asklepios** Kliniken in Hamburg wurden vor Jahren privatisiert, und es war eine spannende Aufgabe, zu ergründen, wie die dortigen PersonalvertreterInnen auf diese Herausforderung reagiert haben.

Dienstbeginn war um 8.30 Uhr, und noch heute weiß ich: Ich stand um 7 Uhr vor einem riesigen Klinikkomplex mit einem beeindruckenden Verwaltungshaus aus roten Backsteinziegeln. Schnell die ersten Fotos geschossen, und dann ab in die Kantine auf einen Tee mit Brötchen. Ich wurde von Alexandra Pleger mit einem herzlichen „Moin, ich bin die Alex“ empfangen und das Eis war gebrochen. Nach und nach lernte ich die gesamte Truppe kennen, an der Spitze die Konzernbetriebsratsvorsitzende (KBR) Katharina Ries-Heidtke, weiters die von ver.di entsandte Vertreterin Lisa Merla und Thomas Haupt vom Gesamtbetriebsrat (GBR).

## Powertruppe

Diese Powertruppe zeigte mir die so typische deutsche freundliche, aber auch sehr bestimmte Art und Weise, wie man Betriebsratsarbeit auf höchstem Niveau professionell leisten kann. Eine Sitzung jagte die nächste. Mir wurde sehr schnell klar, dass GBR und KBR ineinander verzahnt sind und sich gegenseitig vorantrei-

ben. Im GBR konnte ich an BR-Sitzungen vor Ort und an taktischen Sitzungen teilnehmen, die die verschiedensten Themen betrafen. Im KBR wurde ich von Katharina Ries-Heidtke zu Besprechungen der Konzernspitze mitgenommen. Ein paar Zahlen, um zu veranschaulichen, in welchen Dimensionen hier gedacht wird: Die Entscheidungen, die dort ausverhandelt werden, betreffen ca. 34.500 Vollzeitbeschäftigte, der Konzern hatte 2013 weltweit einen Umsatz von 2,9 Milliarden Euro.

## Bei Streik dabei

In Hamburg, also auf GBR-Ebene, werden von den PersonalvertreterInnen ca. 11.240 Personen vertreten. Hier konnte ich an einer Schlichtungskommission teilnehmen, eine Betriebsratswahl in einem Krankenhaus mitverfolgen, und auch bei einem Streik war ich dabei.

Bei jeder sich bietenden Gelegenheit wurde ich als „Ösi“ um meine Meinung gefragt bzw. wie wir in Österreich dieses

Problem lösen würden. Jetzt ergab alles einen Sinn. Das Rhetoriktraining, die Stimmbildung, vor Leuten sprechen, eine Meinung haben und diese vertreten, in Lösungen denken, sich vernetzen usw. Rechtlich haben die deutschen KollegInnen mehr Mitbestimmung und diese wird auch konsequent, meistens sogar im Beisein eines eigenen Rechtsanwaltes gefordert und klargestellt. Neben der profunden Ausbildung in der SOZAK war der Praktikumsmonat eine der wichtigsten Erfahrungen in meinem Berufsleben. Durch den ständigen Kontakt mit meinen „HamburgerInnen“ entstand neben einem hervorragenden Netzwerk zu einer BR-Körperschaft auch eine sehr schöne Freundschaft.

---

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



## ZUR PERSON

**Thomas Haul**

Wohnort: Hamburg

Momentane Tätigkeit: Betriebsratsvorsitzender der Asklepios Klinik Barmbek in Hamburg

Anzahl der Beschäftigten: 1.600

Gewerkschaft: Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di)

Seit wann im Betriebsrat: seit 2000



## BUCHTIPP

SOZAK (Hrsg.)

**Hinterm Horizont geht's weiter**

ÖGB-Verlag, 2012

304 Seiten, € 24,90

ISBN: 978-3-7035-1542-2

**Bestellung:**[www.besserewelt.at](http://www.besserewelt.at)**Was bedeutet für Sie Arbeit?**

Macht Spaß, ist notwendig zum Geldverdienen.

**Wie sehen Sie die Wirtschaft?**

Die Wirtschaft boomt, das hat zur Folge, dass es in den Krankenhäusern Schwierigkeiten bei der Personalgewinnung gibt.

**Was bedeutet Ihnen Gewerkschaft?**

Die Gewerkschaft ist eine zwingende Voraussetzung für eine gute Arbeitnehmervertretung.

**Was bedeutet Ihnen die EU?**

Ich bin Europäer, nicht Deutscher!

**Ihr Lieblingsland in Europa?**

Großbritannien. Dort bin ich oft und gern. Mich beeindruckt diese tollen Menschen und die wirklich großartige Landschaft!

**Welche Funktion soll aus Ihrer Sicht der Betriebsrat erfüllen?**

Der Betriebsrat ist eine Haltelinie zwischen Arbeitgeber-Vorstellungen und den Beschäftigten.

Der Betriebsrat vertritt die Interessen der MitarbeiterInnen. Und der Betriebsrat schaut aufs Ganze und hat die Menschen im Auge. Dabei muss man immer abwägen, dass es Einzelinteressen gibt, die manchmal auch im Konflikt zu Teaminteressen stehen.

**Was sind die aktuellen Herausforderungen?**

Die vom Arbeitgeber geplanten Zentralisierungen von Abläufen und die Zerschlagung des Betriebes in Tochterunternehmen.

**Gewerkschaft kann ...**

... dafür sorgen, dass Tarifbewegungen zusammengelegt werden. Sie kann dafür sorgen, dass ein Verständnis dafür entsteht, dass wir ein Betrieb sind.

Gewerkschaft soll sich um betriebliche Themen kümmern und nicht um die Elbvertiefung!

**Welche Wünsche haben Sie für die Zukunft?**

Einen branchenübergreifenden Tarifvertrag – sowohl für die Krankenhausbeschäftigten als auch für die MitarbeiterInnen der Tochterbetriebe.

## INFO &amp; NEWS

**Deutschland**Fläche: 357.340,08 km<sup>2</sup>

EinwohnerInnen: 80,925 Millionen

Währung: Euro

BIP pro Kopf: 40.327,114 Euro (2013)

BIP nach Wirtschaftssektor: Landwirtschaft: 0,8 %; Industrie: 25,5 %; Bau: 4,7 %; Dienstleistung: 69,0 % (2013)

Human Development Index: 0,911

Landesbezeichnung: Bundesrepublik Deutschland

Staatsform: Parlamentarische Republik

Staatsoberhaupt: Bundespräsident Joachim Gauck

Regierungschefin: Kanzlerin Angela Merkel

Parlament: Bundestag und Bundesrat (Länderkammer)

Religion: römisch-katholisch, evangelisch (AB)

Sprache/n: Amtssprache ist Deutsch, anerkannte Minderheitensprachen: Dänisch, Friesisch (Schleswig-Holstein, Niedersachsen), Sorbisch (Brandenburg), Romanes (Minderheitensprache der Sinti und Roma), Niederdeutsch (Regionalsprache in Schleswig-Holstein, Hamburg, Niedersachsen, Bremen und Mecklenburg-Vorpommern sowie in Nordrhein-Westfalen, Brandenburg und Sachsen-Anhalt)

## blog.arbeit-wirtschaft.at

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

### WEBTIPPS DER WOCHE

Wir legen euch diese drei Beiträge besonders ans Herz:

- » Griechenland auf gutem Weg? (Heiner Flassbeck)
- » Arbeitskräfteangebot zählt (Markus Marterbauer)
- » Atypische für Frauen die Norm (Christa Schlager)

### GRIECHENLAND AUF GUTEM WEG?

Der deutsche Ökonom **Heiner Flassbeck** zeigt, warum die Krisenpolitik der EU Griechenland in den letzten Jahren alles andere als geholfen hat. Im Gegenteil, so Flassbeck: Im Mai 2010 wurde das erste Memorandum of Understanding mit der Troika unterzeichnet und Griechenland bekam zum ersten Mal Geld, um seine Zahlungsfähigkeit zu erhalten.

Die gesamtwirtschaftliche Produktion und das Einkommen sanken im Folgenden von Mai 2010 bis Ende 2013 real zusätzlich um fast 20 Prozentpunkte. Die neue griechische Regierung sei gewählt worden, um die Wirtschaftspolitik, die solche Ergebnisse mit sich gebracht hat, zu beenden.

Warum, so fragt Flassbeck vor allem in Richtung der deutschen Regierung, sei es so schwer zu begreifen, dass sich die Mehrheit der Griechen zu Recht weigert, ein Hilfsprogramm weiterzuführen, das niemals so funktioniert hat, wie es die Geldgeber versprochen haben, und das

der Masse der griechischen Bevölkerung offenkundig gewaltigen Schaden zugefügt hat und weiter zufügen wird? Die Fortführung desselben Programms sei gegen jede Vernunft und werde in den anderen von der Krise und ähnlichen Programmen betroffenen Ländern einschließlich Italien und Frankreich den radikalen Anti-Europäern auf der rechten Seite des politischen Spektrums enormen Auftrieb geben.

Lesen Sie mehr: [tinyurl.com/l7hcjse](http://tinyurl.com/l7hcjse)

### ARBEITSKRÄFTEANGEBOT ZÄHLT

Österreich und Deutschland weisen die niedrigsten Arbeitslosenquoten in der EU auf. Doch während bei uns die Arbeitslosigkeit steigt, fällt sie beim Nachbarn. Warum ist das so?

Der Wirtschaftswissenschaftler Markus Marterbauer zeigt, dass die üblichen Erklärungen über Arbeitsmarktreformen und wirtschaftlichen Erfolg den Unterschied nicht erklären. Denn obwohl sich das Bruttoinlandsprodukt und die Zahl der Beschäftigten in Österreich wie in Deutschland entwickelten, stieg die Zahl der registrierten Arbeitslosen in Österreich um ein Drittel, während sie in Deutschland um ein Viertel zurückging. Damit bricht die Erklärung auf Basis der erfolgreichen Arbeitsmarktreformen Deutschlands, die Gesamtwirtschaft und Arbeitsmarkt auf die Überholspur brachten, in sich zusammen.

Denn die Arbeitskräftenachfrage war nicht die entscheidende **Determinante** der Entwicklung der Arbeitslosigkeit. Vielmehr war es die Entwicklung des Arbeitskräfteangebots, die den Unterschied ausmacht. Denn die Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter schrumpfte in Deutschland zwischen 2000 bis 2008 um 2,7 %, während sie in Österreich um 4 % wuchs. Die Schlussfolgerungen liegen auf der Hand: Ohne Verkürzung der

Arbeitszeit rückt Vollbeschäftigung in Österreich in weite Ferne.

Lesen Sie mehr: [tinyurl.com/q4k8v18](http://tinyurl.com/q4k8v18)

### ATYPISCHE FÜR FRAUEN DIE NORM

Wie weit ist die Atypisierung von Beschäftigungsverhältnissen in Österreich fortgeschritten und welche Konsequenzen hat das auf die Einkommen der Menschen?

Die Ökonomin Christa Schlager gibt anhand des Einkommensberichts des Rechnungshofs eine überraschende Antwort: Für die Mehrheit der Frauen ist die sogenannte „atypische“ Arbeit die Norm. Als atypisch gelten: Teilzeit, geringfügige Beschäftigung, Befristung, Leih- oder Zeitarbeit. 60 % der Frauen und 23 % der Männer sind in solchen Beschäftigungsverhältnissen tätig. Für Frauen ist es also „normal“, kein Normalarbeitsverhältnis zu haben.

Eine teilzeitbeschäftigte Frau verdiente im Jahr 2013 im Mittel rund 16.000 Euro brutto im Jahr, das sind monatlich rund 990 Euro netto. Ein „normales“ Fraueneinkommen liegt damit nur knapp über der Armutsgrenze. Zeit für eine Erwerbsarbeit, von der Frau und Mann „gut leben“ können, und eine gleichere Verteilung der unbezahlten Haus-, Betreuungs- und Pflegearbeiten, die das ermöglicht.

Lesen Sie mehr: [tinyurl.com/l2erb56](http://tinyurl.com/l2erb56)

---

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

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

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



# Gegen die Erosion des Rechtsstaats

**D**urch das Einschreiten der Arbeiterkammern im Rahmen des AK-Rechtsschutzes lassen sich gesellschaftliche Entwicklungen aufgrund der von der Politik geschaffenen Rahmenbedingungen klar erkennen. Am häufigsten müssen ArbeitnehmerInnen, die sich dort beraten lassen, um unbezahlt bleibende Arbeitslöhne streiten. Außerdem treten sozialversicherungsrechtliche Vergehen der Arbeitgeber zutage.

## Notlage

In der Baubranche werden ArbeitnehmerInnen auf irgendwelche Arbeitgeberkonten bei der Gebietskrankenkasse angemeldet. Unkenntnis der Rechtslage, Sprachprobleme und in vielen Fällen auch schlechte Notlage lassen ArbeitnehmerInnen in eine Falle tappen, aus der sie mit den vorhandenen rechtlichen Mitteln des Rechtsstaats nicht mehr befreit werden können. Sie leisten auf Baustellen wertvolle Arbeit, die mangels Feststellbarkeit des Arbeitgebers auch nicht mit gerichtlicher Hilfe befriedigend entlohnt wird.

Die Preise für jene Bauleistungen, die nicht abgegolten werden, werden den Bauherren natürlich verrechnet. Damit erhalten jene Unternehmen an der Spitze der Arbeitgeberpyramide jedenfalls ihren kalkulatorisch ermittelten Preis, die betroffenen ArbeitnehmerInnen gehen weitgehend leer aus. Dass diese Situation unhaltbar ist, wird auf zunehmend brei-

terer Basis erkannt und muss einer vernünftigen Regelung zugeführt werden. Die Haftung des Generalunternehmers, also jenes Unternehmens, das letztendlich auch den Preis für das Bauwerk vereinnahmt, scheint die einfachste und gerechteste Lösung dafür zu sein.

Ganz anders stellen sich die Probleme im Gastgewerbe dar. Die meisten beklagten Arbeitgeber führen schlicht zwei Verrechnungskreise. In der offiziellen, auch den Abgabenbehörden bekannt gegebenen Version des Arbeitsverhältnisses werden ArbeitnehmerInnen als Teilzeit-, manchmal sogar geringfügig Beschäftigte auf KV-Basis geführt. Die Realität sieht freilich ganz anders aus. So sind gelegentlich „geringfügig Beschäftigte“ anzutreffen, deren wöchentliche Arbeitszeit jenseits zulässiger Arbeitszeitgrenzen liegt. Pro forma werden Lohnkonten entsprechend der „offiziellen Sozialversicherungsmeldung“ geführt.

Zitat aus einem Urteil des OLG Wien – beklagter Unternehmer: „Das ist ja nicht in die Buchhaltung gekommen.“ Die Buchhaltung wurde daher nur zum Schein mit den im KV enthaltenen Sätzen geführt, die tatsächliche Entlohnung weicht davon im aufgezeigten Sinne ab. Untersuchungen von aktienkundigen Sachverhalten von AK und Gewerkschaft vida haben vor nicht allzu langer Zeit gezeigt, dass dieses Phänomen im Kollektivvertragsbereich Gastgewerbe jedenfalls 2,5-fach häufiger anzutreffen ist als im

Durchschnitt aller Akten. Die betroffenen ArbeitnehmerInnen erleben ein böses Erwachen. Beweiskräftige Unterlagen gibt es meist nur für den offiziellen Teil des Arbeitsverhältnisses, der „Schwarzanteil“ lässt sich oft nur unter größten Schwierigkeiten oder gar nicht beweisen.

Damit wird für die einzelnen Betroffenen sowohl das negative Schicksal sozialrechtlicher Anwartschaften (Arbeitslosen- und Krankengeld sowie Pension) als auch arbeitsrechtlicher Ansprüche besiegelt. Im Hintergrund dieser Systeme – es handelt sich nicht um bedauerliche Einzelfälle – stehen wahre Schwarzgeldflusslandschaften. Den betroffenen ArbeitnehmerInnen ist meist nicht erkennbar, ob und in welchem Ausmaß das gelebte Arbeitsverhältnis vom „offiziell verzeichneten“ abweicht.

## Schwarzgeldseen

In diesem Bereich erscheint die einzig effiziente Maßnahme die Trockenlegung der „Schwarzgeldseen“ durch fälschungssichere Registrierkassen. Ein Arbeitgeber, der seine Umsätze nur im vollen Ausmaß in seinen Büchern führen kann, wird schwer Gelegenheit haben, seinen ArbeitnehmerInnen die versprochenen Löhne schwarz auszuzahlen. Die in den letzten Monaten zu beiden Bereichen auf politischer Ebene geführten Diskussionen lassen die Hoffnung zu, dass der Erosion des Rechtsstaats endlich gegengesteuert wird.

**AMS-Regionalbeirat:** Verwaltungsgremien auf der untersten Organisationsebene des AMS; sie bestehen aus VertreterInnen der ArbeitnehmerInnen (AK, ÖGB) und der Arbeitgeber (Wirtschaftskammer, Industriellenvereinigung) sowie des AMS. In Wien etwa gibt es den verschiedenen AMS-Stellen entsprechend 12 Regionalbeiräte und einen Regionalbeirat des AMS Jugendliche. Die Regionalbeiräte gestalten die regionale Arbeitsmarktpolitik mit, indem sie beispielsweise den Arbeitskräftebedarf in den verschiedenen Berufszweigen melden. Außerdem genehmigen sie die Arbeitsprogramme des AMS. Der jeweilige Regionalbeirat muss (sofern es sich nicht um eine Saisonbewilligung handelt) der Erteilung einer Beschäftigungsbewilligung für Asylwerbende im Einzelfall und einhellig zustimmen. (Seite 20)

**anachronistisch:** nicht zeitgemäß, nicht in eine Epoche passend. (Seite 16)

**Asklepios:** Hier: Die 10 Asklepios Kliniken im Großraum Hamburg sind das größte private Krankenhauscluster an einem Standort in Europa. 2. Gott der Heilkunst in der griechischen Mythologie (deutsch: Askulap). 3. Name der vor Kurzem neu gegründeten Gewerkschaft für angestellte Ärztinnen und Ärzte in Österreich. (Seite 42)

**Behindertenanwalt:** Der Anwalt für Gleichbehandlungsfragen für Menschen mit Behinderung ist zuständig für die Beratung und Unterstützung von Personen, die sich im Sinne des im Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz oder im Behinderteneinstellungsgesetz festgelegten Diskriminierungsverbotes diskriminiert fühlen. Der 2006 in Österreich erstmals ernannte Behindertenanwalt ist in der Ausübung seiner Tätigkeit selbstständig, unabhängig und an keine Weisungen gebunden. 2009 wurde der ehemalige Sozialminister Erwin Buchinger zum Behindertenanwalt ernannt. (Seite 40)

**Belastung:** Im Gegensatz zum alltäglichen Sprachgebrauch sind in der Arbeitswissenschaft mit diesem Begriff objektive, von außen auf den Menschen einwirkende Größen und Faktoren gemeint und mit Beanspruchung die individuelle Auswirkung im und auf den Menschen. Das bedeutet, sowohl Belastung als auch Beanspruchung sind an sich wertfreie Begriffe. Positive oder negative Effekte hängen von der spezifischen Form der Belastung und den damit einhergehenden Formen der Beanspruchung ab. Psychischer Stress ist also eine spezifische, negative Beanspruchungsfolge von psychischen Belastungen. Dieser Stress entsteht durch das Zusammenwirken von persönlichen und situationsbedingten (Umwelt-)Faktoren. (Seite 37)

**Börsenindex:** Kennziffer, welche die Kursentwicklung in einem genau definierten Börsensegment (Aktien, Zertifikate etc.) zeigt. Dafür wird ein bestimmter Basiszeitpunkt auf einen entsprechenden Basiswert gesetzt, zum Beispiel 1.000 Indexpunkte für 1987 beim Deutschen Aktienindex (DAX). Im Gegensatz zu einem Performanceindex wird bei einem Kursindex die reine Kursveränderung gemessen und nicht um Zins- und Dividendenzahlungen korrigiert. So gesehen ist ein Börsenindex kein empirischer, real existierender (physischer) Marktwert, sondern eine abstrakte, veränderliche Größe. (Seite 36)

**Dallinger, Alfred:** österreichischer Gewerkschafter und SP-Politiker (1926–1989), ab 1974 GPA-Vorsitzender und NR-Abgeordneter, ab 1980 (Regierung Kreisky IV) Sozialminister, Begründer der experimentellen Arbeitsmarktpolitik. Mit der Aktion 8000 wurden ab 1984 erstmals neue Arbeitsplätze auch in öffentlich-rechtlichen

Körperschaften, Vereinen und Selbstverwaltungsinitiativen gefördert. Dallinger war ein Verfechter der 35-Stunden-Woche und der Idee einer Wertschöpfungsabgabe zur Entlastung des Faktors Arbeit. Er starb im Februar 1989 bei einem Flugzeugabsturz. (Seite 8)

**Determinante:** maßgeblicher Umstand. (Seite 44)

**Europäische Menschenrechtskonvention (EMRK):** Die Konvention zum Schutz der Menschenrechte und Grundfreiheiten enthält einen Katalog von Grundrechten und Menschenrechten, über deren Umsetzung der Europäische Gerichtshof für Menschenrechte in Straßburg wacht. Sie trat 1953 in Kraft und kann nur von Mitgliedern des Europarates unterzeichnet werden bzw. ist die Unterzeichnung der EMRK eine Bedingung für die Mitgliedschaft im Europarat. (Seite 32)

**Europäische Sozialcharta (ESC):** Vom Europarat beschlossenes, völkerrechtlich verbindliches Abkommen, das 1965 in Kraft trat und im Bereich der wirtschaftlichen und sozialen Grundrechte das Gegenstück zur Europäischen Menschenrechtskonvention darstellt. Seit 1999 ist die revidierte und erweiterte Fassung der ESC gültig, die insgesamt 31 Rechte (auf Arbeit, soziale Sicherheit, auf eine Wohnung etc.) und Grundsätze enthält. Bisher haben 32 Staaten, darunter auch Österreich, das Abkommen ratifiziert. Das Beschwerderecht über Verletzungen der ESC beim Europarat haben NGOs sowie ArbeitnehmerInnen- und Arbeitgeberorganisationen, aber keine Einzelpersonen. Im Übrigen müssen die Vertragsstaaten jährlich ihre Berichte abliefern, die vom Europäischen Ausschuss für Sozialrechte geprüft werden. (Seite 33)

**Europäischer Betriebsrat:** Als Reaktion auf die zunehmende Dominanz multinationaler Konzerne haben europäische Gewerkschaften erstmals in den 1960er-Jahren eine grenzüberschreitende ArbeitnehmerInnenvertretung gefordert. 1994 wurde die Richtlinie über die Einsetzung des Europäischen Betriebsrates verabschiedet. Sie betrifft Beschäftigte und ihre Interessenvertretungen in grenzübergreifend tätigen Unternehmungen mit insgesamt mehr als 1.000 Beschäftigten und mehr als 150 Beschäftigten an mindestens zwei Standorten in mehreren europäischen Ländern. (Seite 8)

**Europäischer Gerichtshof für Menschenrechte (EGMR):** Auf Grundlage der Europäischen Menschenrechtskonvention (EMRK) 1959 konstituierter Gerichtshof mit Sitz in Straßburg. 1998 wurde aufgrund der massiven Zunahme an Beschwerden der Schutzmechanismus der EMRK umgestaltet, dadurch entstand auch der EGMR in seiner heutigen Form. Er wurde in ein ständiges Gericht umgewandelt, das ganzjährig tagt und mit jeweils einem/r hauptberuflich tätigen RichterIn aus jedem Mitgliedsland des Europarates (insgesamt 45) besetzt ist. Gleichzeitig wurde die Europäische Kommission für Menschenrechte aufgelöst. Die RichterInnen werden von der parlamentarischen Versammlung des Europarates für neun Jahre gewählt. Sie sind keine VertreterInnen des jeweiligen Staates und nicht weisungsgebunden. Präsident des EGMR: Dean Spielmann, Luxemburg. [www.coe.int/T/D/Menschenrechtsgerichtshof](http://www.coe.int/T/D/Menschenrechtsgerichtshof) (Seite 33)

**Flassbeck, Heiner:** deutscher Wirtschaftswissenschaftler, geb. 1950, von 1998 bis 1999 beamteter Staatssekretär im Finanzministerium, 2003 bis 2012 Chefvolkswirt (Chief of Macroeconomics and Development) bei UNCTAD, der UNO-Organisation für Welthandel und Entwicklung. (Seite 44)

**Fonds Soziales Wien:** Der FSW fördert und vermittelt im Auftrag der Stadt Wien Leistungen für Menschen mit Behinderung, mit Pflege- und Betreuungsbedarf, für Wohnungslose und Menschen, die in Wien um Asyl ansuchen. Die Tochtergesellschaften des FSW bieten SchuldnerInnenberatung, Hauskrankenpflege, Tageszentren für SeniorInnen sowie Wohnmöglichkeiten für Wohnungslose an. Der FSW wurde ursprünglich im Jahr 2000 für die Betreuung bei und Prävention von Suchtproblemen gegründet und seitdem mehrmals umstrukturiert. So wurde etwa der Fachbereich „Sucht und Drogen“ 2006 in den Psychosozialen Dienst ausgelgliedert. [www.fsw.at](http://www.fsw.at) (Seite 20)

**Hemayat:** 1995 gegründetes Betreuungszentrum für Folter- und Kriegsüberlebende in Wien; geboten wird medizinische, psychologische und psychotherapeutische Betreuung. Der Begriff „Hemayat“ stammt aus dem Persischen und Arabischen und bedeutet Betreuung oder Schutz. (Seite 20)

**Klagsverband:** Von den Vereinen ZARA (Zivilcourage und Anti-Rassismuarbeit), BIZEPS (Zentrum für Selbstbestimmtes Leben) und der Homosexuellen Initiative Wien im Jahr 2004 gegründeter Verband, um Menschen, die sich aufgrund ihrer ethnischen Herkunft, Behinderung oder sexuellen Orientierung mit Diskriminierung konfrontiert sehen, rechtliche Unterstützung und Beratung anzubieten. (Seite 40)

**Organizing:** Bezeichnung für die Gesamtheit gezielter Maßnahmen zur Mitgliedergewinnung; (Community) Organizing wurde erstmals in den 1920er-Jahren von dem US-Bürgerrechtler Saul Alinsky angewandt, der unter anderem erfolgreiche Kampagnen zur Verbesserung der Lebensbedingungen der schwarzen Bevölkerung in den Ghettos von Chicago organisierte. Grundidee von (Community) Organizing ist, die Bevölkerung darin zu bestärken, für ihre Interessen einzutreten – selbst gegen die Interessen großer Konzerne etc. Die Methode wurde unter anderem von Barack Obama im Wahlkampf eingesetzt. (Seite 30)

**Ratifizierung:** völkerrechtlich verbindliche Bestätigung eines völkerrechtlichen Vertrages durch beide Vertragsparteien. In Österreich erfolgt dies über Bundesregierung, Nationalrat, Bundespräsidenten und Bundeskanzler. (Seite 40)

**subsidiär:** unterstützend, behelfsmäßig. (Seite 21)

**Verbraucherpreisindex (VPI):** Maßstab für die allgemeine Preisentwicklung bzw. die Inflation in Österreich. Dafür wird ein sogenannter Warenkorb zusammengestellt, dessen Zusammensetzung alle fünf Jahre (zuletzt 2010) den aktuellen Entwicklungen angepasst wird. Die Zahl der repräsentativen Indexpositionen des Warenkorbs erhöhte sich von 197 Gütern im Jahr 1958 auf 791 Waren und Dienstleistungen im aktuellen VPI 2010. Der VPI dient als Kennzahl für die Wertsicherung von Mieten, Unterhaltszahlungen etc., aber auch für Gehaltsverhandlungen. (Seite 36)

**29-Punkte-Novelle:** 1984 überreichte Alfred Dallinger den Präsidenten der Sozialpartner seinen 29-Punkte-Katalog zur Modernisierung des Arbeitsverfassungsgesetzes (Mitbestimmung bei neuen Technologien und in wirtschaftlichen Angelegenheiten, Datenschutz etc.). Mit der 1987 in Kraft getretenen Novelle wurden zwar nicht alle Forderungen umgesetzt, aber etwa in puncto (Konzern-)Mitbestimmung entscheidende Fortschritte erzielt. (Seite 8)

# DRdA

mit

# DRdAinfas

Aktuelle Informationen aus dem Arbeitsrecht und Sozialrecht

Das Recht der Arbeit



## DRdA Print und Online

Fachzeitschrift – Website – Datenbank

### DRdA:

Arbeitsrecht und Sozialwissenschaft auf höchstem Niveau in ausführlichen Abhandlungen, Entscheidungen und Buchbesprechungen.

### DRdA-infas:

Das praktische Beiheft für die schnelle Lektüre zwischendurch mit aktueller Judikatur und Gesetzgebung sowie praxisnaher Aufarbeitung von Themen und Einzelproblemen.

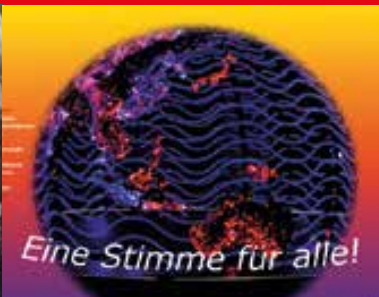
## Das Jahresabonnement

€ 69,00 inkl. Versandkosten

**HAUPTHEFT + BEIHEFT DRDA-INFAS + ZUGRIFF ONLINE-DATENBANK**

DRdA-infas kann auch weiterhin alleine bezogen werden (Jahresabonnement € 12,00).





**Wohlfühlung ist Solidarität Nr. 1**

Gelangt für bessere Lebensbedingungen der arbeitenden Menschen, Wirtschaft, Profitrecht und Massen Märkten bedrohen sie, so wieder muß der Österreichische Arbeiterbund die Angriffe auf die Wohlfühlung abwehren. Jedes Preis-Lohnschkollen hat die Aufgabe, die Preissteigerungen der letzten Monate unterhalten der Arbeiter, Unternehmer erklären sie mit diesen Weltmarktregeln, jetzt stehen die Weltmarktpreise. Die Inflation ist ein Problem. Unsere höhere Aktien muß niedrigere Preise...



[WWW.OEGB.AT/70JAHRE](http://WWW.OEGB.AT/70JAHRE)

**70 OGB**  
**JAHRE FÜR GERECHTIGKEIT.**

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

AW

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

\_\_\_\_\_  
 Postleitzahl Ort

Besten Dank