

# KOMPETENZ

MAGAZIN DER GEWERKSCHAFT DER PRIVATANGESTELLTEN, DRUCK, JOURNALISMUS, PAPIER



**Was Türkis  
und Blau  
mit Österreich  
vorhaben**



## KOMPETENZ Jänner 2018

- 4 Was Türkis und Blau mit Österreich vorhaben**  
Von Hartz IV über den 12-Stunden-Tag bis zu höheren Mieten. Die Vorhaben der neuen Regierung im Überblick
- 11 GPA-djp-Jugend**  
Protest für den Erhalt des Jugendvertrauensrats
- 12 In die falsche Richtung**  
Jörg Flecker, Professor für Soziologie spricht mit der KOMPETENZ über die Folgen des 12-Stunden-Tags und der Verschlechterungen für Arbeitslose
- 16 2075: Gleichstellung endlich erreicht?**  
Eine ernüchternde Bilanz über die Ungleichbehandlung von Männern und Frauen am Arbeitsmarkt
- 20 Weder stahlhart noch butterweich**  
Herbert Kepplinger und Reinhard Streinz vom Angestellten-Betriebsrat der voestalpine Stahl GmbH im Porträt
- 22 Einkommen immer stärker unter Druck**  
Lohn- und Sozialdumping in der EU
- 31 Impressum**

### RUBRIKEN

- KOMPETENT**  
Editorial von Dwora Stein **3**
- KONSEQUENT**  
Wolfgang Katzian zum Regierungsprogramm **10**
- KOMPASS**  
Zahlen und Fakten zu den Regierungsvorhaben **15**
- KOMPAKT**  
Kurzmeldungen zu Politik, Arbeit und Wirtschaft **18**
- KONKRET**  
Ein Faktencheck zum Betriebsrat **24**
- KORREKT**  
Rechtsexpertin Andrea Komar über Gleichstellung am Arbeitsplatz **26**
- KONTEXT**  
Konsumentenschutz und mehr **30**



## Veränderung zu einem hohen Preis

von Dwora Stein

**Ö**sterreich muss sich verändern, sagt die neue Bundesregierung in der Präambel zum Regierungsprogramm. Die Staatsausgaben müssen sinken, ebenso die Staatsschulden, und angeblich unnötige bürokratische Regelungen müssen beseitigt werden, dann werde das Leben für alle besser. Was die Regierung aber tatsächlich vorhat, ist ein Frontalangriff auf unser Sozialsystem, die Demokratie und die Gewerkschaften, der dem viel zitierten „kleinen Mann“ (und noch mehr der kleinen Frau!) massiv schaden wird.

Auf 180 Seiten Regierungsprogramm werden die wichtigsten Vorhaben umrissen, und auch wenn vieles noch recht unkonkret bleibt wird doch klar, wohin die Reise geht: Gespart, zurechtgestutzt, „entbürokratisiert und flexibilisiert“ wird zulasten der ArbeitnehmerInnen. Sie müssen sich auf längere Arbeitszeiten bei schlechterer Bezahlung, höhere Mieten, schlechtere Absicherung bei Arbeitslosigkeit, bei Arbeitsunfällen und bei den Pensionen einstellen.

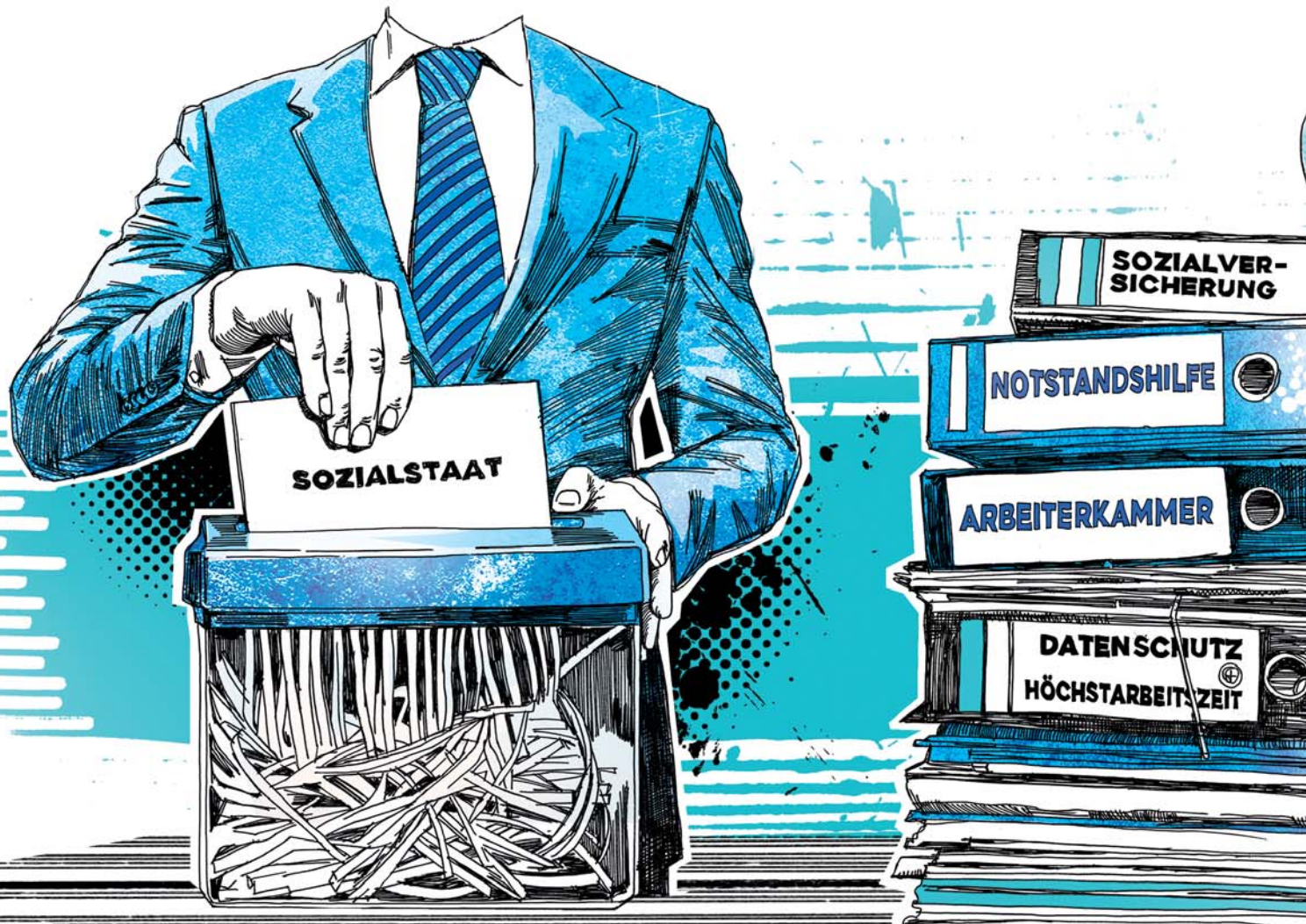
Die Arbeitgeber können sich dagegen freuen. Sie müssen zukünftig weniger Steuern und Sozialversicherung für ihre MitarbeiterInnen zahlen und können freier über deren Arbeitszeit verfügen. Die Regierung beeilt sich, die Wunschliste der Arbeitgeber umzusetzen, während Gewerkschaften und Arbeiterkammer möglichst geschwächt werden sollen. Wir widmen daher die erste Ausgabe der Kompetenz im Jahr 2018 den Vorhaben der neuen Bundesregierung und deren Auswirkungen auf die ArbeitnehmerInnen.

Weitere Themen dieser Ausgabe sind die Gleichstellung zwischen Männern und Frauen am Arbeitsplatz und der Kampf gegen Lohn- und Sozialdumping. Auch hier versprechen die Pläne der neuen Bundesregierung ausschließlich Rückschritte. Frauen sollen wieder vermehrt auf das traditionelle Rollenbild zu Hause in der Familie beschränkt und aus dem Arbeitsmarkt gedrängt werden. Die Regelungen zur Bekämpfung von Lohn- und Sozialdumping sollen auf ein Minimum reduziert und schwarze Schafe unter den Arbeitgebern weniger geprüft und gestraft werden.

Der Faktencheck dieser Ausgabe ist schließlich dem Thema betriebliche Demokratie gewidmet. Wir erklären, wie Betriebsratswahlen funktionieren und welche Rechte und Aufgaben BetriebsrätInnen haben. ●

**Dwora Stein** ist KOMPETENZ-Chefredakteurin und Bundesgeschäftsführerin der Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier (GPA-djp).

# Was Türkis und mit Österreich v



**Länger arbeiten für weniger Geld, Zugriff auf die Ersparnisse von Arbeitslosen, höhere Mieten und Schikanen für Flüchtlinge. Das bringt das Programm der neuen Bundesregierung. Die Vorhaben der neuen Bundesregierung auf dem Prüfstand.**

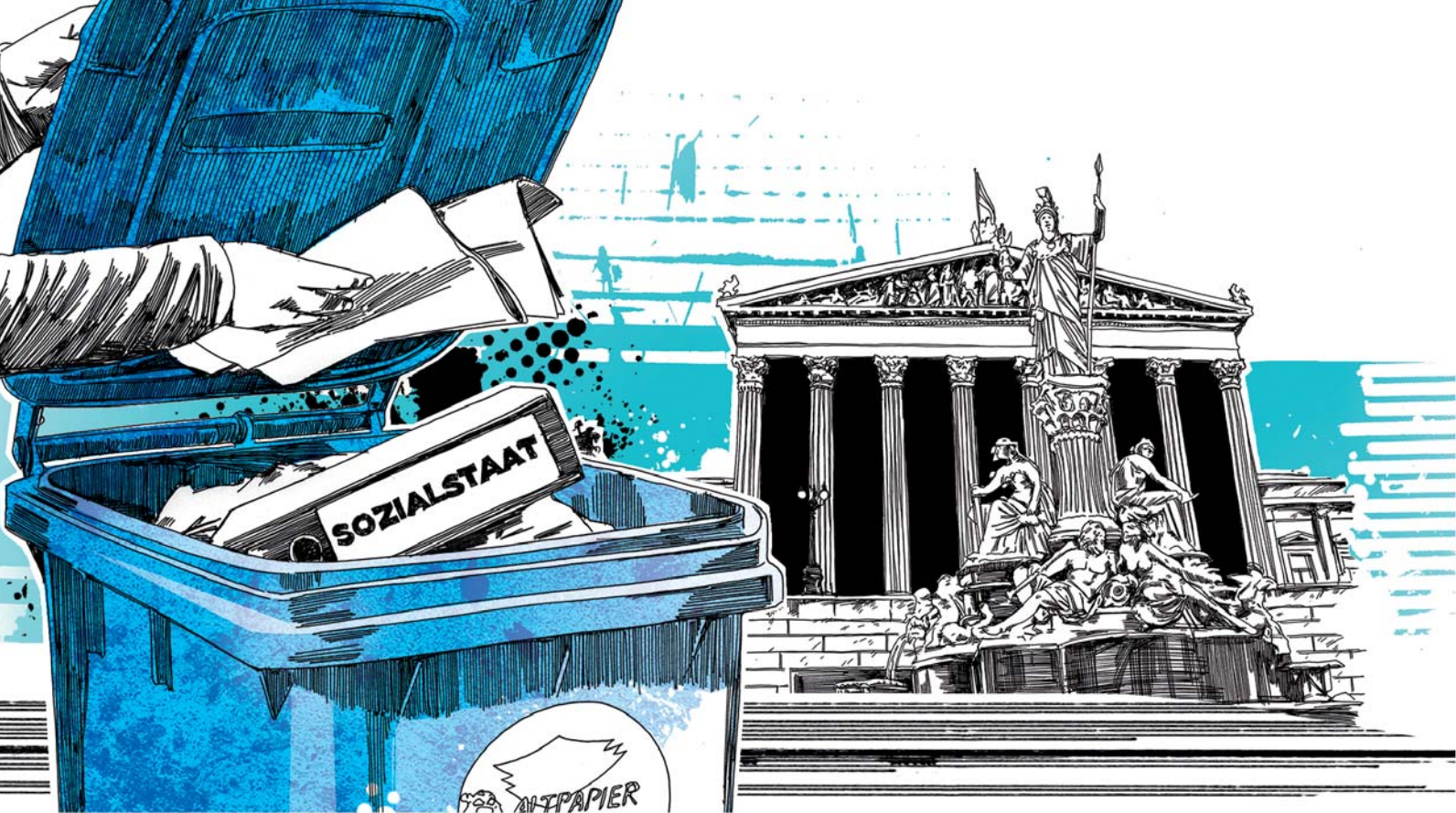
**U**nter dem Titel „Zusammen für unser Österreich“ legte die türkis-blaue Bundesregierung ihr Programm für eine Veränderung Österreichs vor. Auch wenn viele Punkte noch auf Konkretisierung warten, lässt sich doch ein klarer Trend erkennen: Menschen mit niedrigem Einkommen, Alleinerziehende, Arbeitslose und MieterInnen stehen auf der Verliererseite, während Industrielle, Immobilienbesitzer und Besserverdiener sich auf der Gewinnerseite wiederfinden. Während die ArbeitnehmerInnen sich auf längere Arbeitszeiten einstellen müssen und viele durch den Wegfall von Überstundenzuschlägen auch weniger verdienen werden, können sich Konzerne wegen der geplanten Senkung der Körperschaftssteuer auf eine Milliardener-

# Blau orhaben



FAMILIENBONUS





Unter dem Vorwand, dass sich die ÖsterreicherInnen nach Veränderung sehnen, möchte die neue Bundesregierung den Sozialstaat und die Demokratie zurechtstutzen und nebenbei Gewerkschaften und Arbeiterkammer schwächen.

» sparnis freuen. Veränderungen im Mietrecht werden die Rechte der VermieterInnen stärken und zu höheren Kosten für MieterInnen führen. Während Grunderwerb, für jene, die sich das leisten können, günstiger gemacht wird, wird zukünftig auf Ersparnisse von Arbeitslosen zugegriffen. Die angekündigte Entlastung für Familien und die Senkung der Arbeitslosenversicherungsbeiträge nutzen nur jenen, die mehr als 1.342 Euro brutto verdienen. Wer weniger verdient, geht leer aus. Die Aktion 20.000, die vielen älteren Menschen den Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt ermöglicht hätte, wird dagegen ersatzlos gestrichen.

Wohl um die eigenen WählerInnen von den unpopulären Maßnahmen abzulenken und ein zentrales Wahlversprechen einzulösen, werden die Grundrechte von Flüchtlingen massiv beschnitten. Sie sollen in Massenquartieren „konzentriert“ untergebracht

werden, müssen mitgebrachtes Bargeld abgeben und können nach der Anerkennung nur noch mit einer reduzierten Mindestsicherung rechnen.

Entgegen den bisherigen sozialpartnerschaftlichen Gepflogenheiten werden Maßnahmen, die die Industrie seit Jahren fordert und die bisher am Widerstand der Gewerkschaften scheiterten, wie die Ausweitung der Höchstarbeitszeit auf 12 Stunden, nun einseitig und ohne Gegen-

**„DIE AKTION 20.000, DIE VIELEN ÄLTEREN ARBEITNEHMERINNEN DEN WIEDEREINSTIEG ERMÖGLICHT HÄTTE, WIRD ERSATZLOS GESTRICHEN.“**

leistung für die ArbeitnehmerInnen umgesetzt. So gibt es weder eine leichtere Erreichbarkeit der sechsten Urlaubswoche noch einen Rechtsanspruch darauf, nach langen Arbeitszeiten ganze Tage

freinehmen zu können. Es ändern sich also nicht nur die Inhalte der Gesetzesvorhaben, sondern auch die politischen Spielregeln. Die „Zeit des Abtauschens“, wie ausgewogene Lösungen abwertend bezeichnet wurden, ist vorbei. Bislang wurden in arbeits- und sozialpolitischen Materien immer die SozialpartnerInnen um Vorschläge ersucht und Änderungen nur dann umgesetzt, wenn sie für beide Seiten akzeptabel waren. Geht es nach der türkis-blauen

Regierung soll das nun anders werden und Gewerkschaften und Arbeiterkammer bei der Entstehung von Gesetzen, die die ArbeitnehmerInnen betreffen, keine Rolle mehr spielen. Auch die geplanten Verän-

derungen bei der Selbstverwaltung der Sozialversicherung und der Arbeiterkammer, die Zusammenlegung und Reduzierung von Betriebsratskörperschaften und Abschaffung der Jugendvertrau-

ensräfte stehen ganz im Zeichen dieses Ziels, die Gewerkschaften möglichst aus allen gesellschaftspolitischen Bereichen zu verdrängen und zu schwächen.

### **SCHWÄCHUNG DER BETRIEBSRÄTE**

Die Regierung hat angekündigt, einen modernen ArbeitnehmerInnenbegriff zu schaffen. Was sich dahinter verbirgt, ist die Zusammenlegung der Betriebsratskörperschaften der ArbeiterInnen und Angestellten und damit verbunden eine Reduktion der Betriebsratsmandate und der freigestellten BetriebsrätInnen. Es geht also nicht um ein einheitliches Arbeitsrecht, sondern um die Schwächung der betrieblichen Vertretung. Das Arbeitsverfassungsgesetz ermöglicht bereits jetzt die Vertretung der Belegschaft durch einen gemeinsamen Betriebsrat. Das setzt jedoch voraus, dass sich beide Belegschaftsgruppen dafür bewusst entscheiden.

Aus gewerkschaftlicher Sicht ebenfalls abzulehnen ist der Plan, den Jugendvertrauensrat abzuschaffen. Dass es in Zukunft bereits ab 16 Jahren möglich sein soll, den Betriebsrat zu wählen, ist kein überzeugendes Argument für die Abschaffung des Jugendvertrauensrates.

### **ANHEBUNG HÖCHSTARBEITSZEIT**

Unter dem Schlagwort „Flexibilisierung und Entbürokratisierung der Arbeitszeitgesetze“ plant die neue Regierung eine Verlängerung der täglichen und wöchentlichen Höchstarbeitszeit auf 12 Stunden pro Tag und 60 Stunden pro Woche. Die tägliche und wöchentliche Normalarbeitszeit in Gesetzen und Kollektivverträgen soll unberührt bleiben.

Derzeit sind 12 Stunden pro Tag und 60 Stunden in der Woche nur als Ausnahme möglich,

wenn es ansonsten zu einem unverhältnismäßigen wirtschaftlichen Nachteil für ein Unternehmen käme, und für maximal 24 Wochen im Jahr und maximal 8 Wochen am Stück. Notwendig ist dafür eine Betriebsvereinbarung. In Betrieben ohne Betriebsrat kann eine Einzelvereinbarung abgeschlossen werden, außerdem ist eine arbeitsmedizinische Unbedenklichkeitsfeststellung notwendig.

In Zukunft können sich Arbeitgeber durch eine einmalige Betriebsvereinbarung oder Einzelvereinbarung quasi eine Blankoermächtigung ausstellen lassen und damit wesentlich einfacher die Arbeitszeiten ausdehnen. So wird aus einer Ausnahmeregelung für bestimmte Situationen eine generelle Verlängerung der Höchstarbeitszeiten.

### **GLEITZEIT**

Auch bei der Gleitzeit soll die tägliche Arbeitszeithöchstgrenze auf 12 Stunden angehoben werden. Derzeit beträgt die tägliche Normalarbeitszeit bei Gleitzeit maximal 10 Stunden und ist somit deckungsgleich mit der Höchstgrenze der täglichen Arbeit. Es ist zu befürchten, dass – in Übereinstimmung mit dem bisherigen Regelungsregime – auch die 11. und 12. Stunde zukünftig Normalarbeitszeit darstellen werden und daher nur noch Gleitzeitstunden ohne Überstundenzuschlag anfallen.

### **VERBETRIEBLICHUNG**

Was derzeit die Sozialpartner aushandeln und in branchenweiten Kollektivverträgen festhalten, soll zunehmend auf betriebliche Ebene verlagert oder in individuellen Regelungen vereinbart werden – und das nicht nur bei der Höchstarbeitszeit. Auch Ausnahmen von der Wochenend- und Feiertagsruhe, die derzeit nur im

Kollektivvertrag vereinbart werden dürfen, können zukünftig auf betrieblicher Ebene vereinbart werden. Es werden also nicht nur die Arbeitszeithöchstgrenzen ausgedehnt, sondern auch die Ruhezeiten können in Zukunft leichter verkürzt werden.

### **WIRKSAMKEIT VON STRAFEN ABBAUEN**

Strafen für Unternehmen, die gegen das Arbeitszeitgesetz oder das Arbeitsruhegesetz verstoßen, sollen in Zukunft deutlich vermindert und so weniger abschreckend gestaltet werden. Zukünftig gibt es bei mehreren Verstößen nur noch eine Strafe statt mehrerer Strafen. Selbst Unternehmen, die Hunderte ArbeitnehmerInnen mit gesetzwidrigen Arbeitszeiten beschäftigen, haben dann nur noch mit einer Strafe zu rechnen. Unternehmen müssen zudem erst beim zweiten Verstoß überhaupt Strafe zahlen. Das wird dazu führen, dass die Unternehmen die verbilligten Strafen einfach einkalkulieren.

### **LOHN- UND SOZIALDUMPING**

Auch beim Kampf gegen Lohn- und Sozialdumping ist im Regierungsprogramm eine massive Verschlechterung vorgesehen. Zukünftig wird der Entgeltbegriff des Lohn- und Sozialdumpinggesetzes nur noch auf den Grundlohn angewendet. Das bedeutet, dass ein Unternehmen, das etwa Überstunden oder Zulagen nicht ausbezahlt, nicht mehr unter strafbares Lohn- und Sozialdumping fällt.

### **ARBEITNEHMERINNENSCHUTZ ABBAUEN**

Auch beim ArbeitnehmerInnenschutz sind massive Einschnitte zu befürchten. So gibt es im ArbeitnehmerInnenschutzgesetz derzeit eine Reihe von Bestimmungen, die besser sind als

#### **Beispiele:**

- Ein Unternehmen mit 60 Angestellten und 55 ArbeiterInnen hat derzeit einen Angestelltenbetriebsrat mit 4 Mandaten und einen Arbeiterbetriebsrat mit ebenfalls 4 Mandaten. Ein gemeinsamer Betriebsrat hätte nur noch insgesamt 5 Mandate, also 3 weniger.
- Ein Unternehmen mit 180 Angestellten und 304 ArbeiterInnen hat derzeit einen Angestelltenbetriebsrat mit 5 Mandaten und einen Arbeiterbetriebsrat mit 7 Mandaten. Ein gemeinsamer Betriebsrat hätte nur noch 8 Mandate, also 4 weniger.

#### **Beispiel:**

- Beschäftigt ein/e ArbeitgeberIn unzulässigerweise 15 ArbeitnehmerInnen an einem Feiertag, muss nach derzeitiger Rechtslage pro ArbeitnehmerIn eine Strafe bezahlt werden. Zukünftig muss nur noch eine Strafe bezahlt werden.

- ▶ EU-Mindestvorschriften. Das soll in Zukunft nicht mehr möglich sein.

Zur Gesamtstrategie der Regierung passen auch Vorhaben, wie das Zurückstutzen der Aufgaben der Arbeitsinspektion auf Service und Beratung und die in den Raum gestellte Abschaffung der AUVA, was de facto die Einstellung der Prävention arbeitsbedingter Gefahren und Gesundheitsrisiken bedeuten würde.

### ANGRIFF AUF DIE ARBEITERKAMMER

Zwar stellt die Regierung die Pflichtmitgliedschaft in der Arbeiterkammer nicht infrage, sie fordert aber, dass die AK bis zum 30. Juni 2018 vorlegt, wie sie durch „Effizienzsteigerungen“ die Mitglieder finanziell entlastet, und die Regierung wird dann beurteilen, ob ihr das weitreichend genug ist.

Ansonsten behält sich die Regierung Maßnahmen vor, wie eine Kürzung der AK-Umlage. Bereits jetzt werden die Mittel der AK äußerst effektiv eingesetzt. Allein im Jahr 2016 wurden 3,6 Millionen Mitglieder beraten und 532 Millionen Euro in Streitfällen für die Mitglieder erstritten.

### SCHWÄCHUNG DER SOZIALVERSICHERUNG

Einen kompletten Bruch mit dem bisherigen System stellen die Vorhaben zur Reform der Sozialversicherung dar. Die Sozialversicherung wird de facto „redimensioniert“. Statt 21 Sozialversicherungsträgern soll es zukünftig nur noch 5 geben. Die Gebietskrankenkassen – und zwar nur die Gebietskrankenkassen – müssen ihre Rücklagen an die Länder abgeben. Die Sondersicherungsträger, die teilweise viel höhere Rücklagen haben, werden diese hingegen

**AUVA:** Der Beitrag zur Unfallversicherung soll von 1,3 Prozent auf 0,8 Prozent reduziert werden. Das sind 40 Prozent weniger Einnahmen und bedeutet wesentliche Leistungseinschränkungen.

Die Kosten werden in Systeme verschoben, in denen auch ArbeitnehmerInnen Beiträge zahlen.

Es kommt zu Kostenverschiebungen von der Unfallversicherung zur Krankenversicherung, vom Familienlastenausgleichsfonds zur Krankenversicherung und vom Insolvenzentgeltfonds

zur Arbeitslosenversicherung. Es werden also die Arbeitgeber entlastet und den Preiszahlen ArbeitnehmerInnen, die etwa einen Arbeitsunfall haben und Rehabilitationsmaßnahmen brauchen.

Außerdem plant die Regierung, dass zukünftig die Finanzämter und nicht mehr die Krankenkassen die Beiträge für die Sozialversicherung einheben und prüfen. Derzeit heben die Finanzämter die Steuern und die Krankenkassen die Sozialversicherungsbeiträge ein.

Hier geht es nicht um eine organisatorische Frage oder gar mehr Effizienz, sondern darum einen lange gehegten Wunsch der Wirtschaft umzusetzen und eine effektive Kontrolle von Unterentlohnung und Scheinselbstständigkeit zu beseitigen. Letzten Endes läuft es darauf hinaus, dass es den schwarzen Schafen unter den Arbeitgebern leichter gemacht wird, ihre Beschäftigten um das zu betrügen, was ihnen zusteht.



50.000 Menschen demonstrierten am 13. Jänner 2018 gegen die Vorhaben der türkis-blauen Bundesregierung.

## „45 PROZENT DER BERUFS-TÄTIGEN FRAUEN VERDIENEN ZU WENIG, UM VOM FAMILIENBONUS ODER DER SENKUNG DER ARBEITSLOSENVERSICHERUNGSBEITRÄGE ZU PROFITIEREN.“





## PENSIONEN

Eine Reihe von Ankündigungen bezieht sich auf Maßnahmen zur Bekämpfung der Altersarmut, tatsächlich überwiegen aber auch hier die Verschlechterungen. Die in den Raum gestellte Reduzierung der anrechenbaren Arbeitslosen- und Krankengeldzeiten bei Frühpensionierungen wird den Zugang zur Korridorpension und der Schwerarbeitspension erschweren und die Pensionshöhe jener reduzieren, die ihren Job verlieren oder länger krank sind.

Vorgesehen ist auch die Ablösung des Berufsschutzes durch einen Einkommensschutz und die Einführung eines Teilpensionsrechtes als Einkommensschutz, wenn der erlernte Beruf aufgrund körperlicher Gebrechen nicht mehr ausgeübt werden kann. Es ist anzunehmen, dass der Zugang zu den krankheitsbedingten Pensionen durch diese Umstellung weiter erschwert wird. Auch bei der Altersteilzeit wird der Zugang erschwert und

## Teure Mieten

Die Nettomieten stiegen seit 2012 um 17 Prozent, die Haushaltseinkommen dagegen nur um 6 Prozent. Die Durchsetzung marktkonformer Mieten bei sanierten Häusern könnte zu einem weiteren Anstieg der Mieten auf bis zu 20 EUR/m<sup>2</sup> führen.

## Frauen benachteiligt

45 Prozent der Arbeitnehmerinnen verdienen unterhalb der Steuergrenze und haben daher vom Familienbonus gar nichts.

das früheste Antrittsalter um zwei Jahre angehoben.

## ARBEITSLSENVERSICHERUNG UND MINDESTSICHERUNG

Bei der Arbeitslosenversicherung und der Mindestsicherung zeichnen sich gravierende Verschlechterungen ab. De facto führt die neue Regierung das Hartz-IV-System in Österreich ein. Die Notstandshilfe soll abgeschafft und in die Arbeitslosenversicherung integriert werden. Nach einer gewissen Zeit des Leistungsbezuges fallen Langzeitarbeitslose in die Mindestsicherung, was bedeutet, dass der Anspruch auf Leistungen mit der Verwertung ihres Vermögens verbunden ist.

Verschärft werden auch die Zumutbarkeitsbestimmungen bei der Jobvermittlung. Für eine Teilzeitbeschäftigung sind zukünftig 2 statt 1,5 Stunden Wegzeit zumutbar und bei Vollzeitarbeit 2,5 statt 2 Stunden.

Bei der Mindestsicherung ist eine Deckelung der Leistung auf 1.500 Euro pro Familie geplant. Außerdem erhält Mindestsicherung nur noch, wer in den letzten sechs Jahren mindestens fünf Jahre in Österreich gelebt hat.

## STEUERENTLASTUNG

Verglichen mit den großen Ankündigungen des Wahlkampfes, die Steuern um 12 bis 14 Milliarden Euro zu senken, fallen die Steuerentlastungen im Regierungsprogramm recht mager aus. Familien sollen durch einen „Abzugsbetrag“ von bis zu 1.500 Euro pro Kind und Jahr gefördert werden. Der Abzugsbetrag steht bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres zu, sofern ein Anspruch auf Familienbeihilfe besteht und

das Kind in Österreich lebt. Der „Familienbonus Plus“ ist nicht negativsteuerfähig, sodass GeringverdienerInnen davon nicht profitieren. Als weitere kurzfristige Entlastungsmaßnahme wird eine Reduktion des Arbeitslosenversicherungsbeitrags für niedrige Einkommen angekündigt. Für Personen, die unter der Steuergrenze liegen, bringt allerdings auch das nichts, da sie keine Arbeitslosenversicherung gezahlt haben.

Als Ziel enthalten ist im Regierungsprogramm auch eine Senkung der Körperschaftssteuer auf nicht entnommene Gewinne. Je nach Ausgestaltung würde das zwischen 2 und 4 Milliarden Euro kosten. Das Argument der Regierung, dass damit Investitionen gezielt gefördert werden, ist bei näherer Betrachtung nicht haltbar, weil die Steuerbegünstigung ja gewährt wird, auch wenn der Unternehmer das Geld anspart und nicht investiert.

## WOHNEN UND MIETRECHT

Im Wohnrecht sind nachteilige Änderungen für MieterInnen vorgesehen, die dazu führen werden, dass Wohnen sich weiter verteuert. Die Position der EigentümerInnen und VermieterInnen wird dagegen gestärkt. Es sollen „marktkonforme Mieten“ bei Neubauten und bei gesamt sanierten Gebäuden durchgesetzt, also die Mieten erhöht werden. Für BesserverdienerInnen im kommunalen und gemeinnützigen Wohnbau soll es regelmäßige Mietzinsanpassungen geben. Eigentum und Mietkauf sollen gestärkt werden. Der Lagezuschlag bei Gründerzeitgebäuden wird zugelassen. Das Eintritsrecht in Mietverträge wird eingeschränkt. ●

Lucia Bauer



## Besser zweimal hinhören

Die Bundesregierung plant einen Totalumbau des sozialen Schutzsystems.

Ein Kommentar von Wolfgang Katzian

Unter dem Titel „Alles muss sich verändern“ habe ich in meinem vorigen Kommentar die damals vagen Pläne der vorkoalitionären Parteien beleuchtet. Wird das mittlerweile bekannte Regierungsprogramm den Erwartungen vieler ihrer WählerInnen gerecht?

Die Schlagworte Globalisierung und Digitalisierung stehen für viele Menschen für Fortschritt und Zukunft. Mitunter erwarten sie sich davon sogar eine Verbesserung ihrer persönlichen Lebensqualität. Dieselben Worte führen zeitgleich bei vielen Menschen zu Verunsicherung – in Bezug auf ihren Arbeitsplatz, ihr gewohntes Umfeld. Und auch Teile dieser Gruppe wünschen sich Veränderung. Dass das kein Widerspruch sein muss, möchte ich unter anderem im Folgenden diskutieren.

„Früher war alles besser“ hat wohl jede/r, wenn auch nur humorvoll, schon mal behauptet. Darin zeigen sich Sorge und Wertschätzung zugleich. Österreich hat sich

über Jahrzehnte hinweg Standards erarbeitet, um die es weltweit beneidet wird. Ein Gesundheits- und Sozialversicherungssystem, das keine privaten Schulden aufgrund von grundlegenden Behandlungen verursacht. Ein hoher Anteil von geförderten Wohnungen und dadurch auch eine Mietpreisbremse am privaten Wohnungsmarkt. Und nicht zuletzt eine Arbeitswelt, die es ArbeitnehmerInnen erlaubt „Mensch zu sein“ – durch Urlaub und Ruhezeiten, bezahlte Karenzen, Absi-

cherung bei Unfall und im Krankheitsfall und vieles mehr. Das Fundament für unsere hohen Standards wurde in der zweiten Hälfte des vorigen Jahrhunderts errichtet. Man hat darauf aufgebaut, aber auch umgebaut – immer mit Rücksicht auf die wertvolle Substanz.

Die Pläne der neuen Bundesregierung gehen über einen Umbau weit hinaus – besonders in der Arbeitswelt. Mit einem 12-Stunden-Tag und einer Schwächung des ArbeitnehmerInnenschutzes reißt man mühselig aufgezugene Schutzmauern für ArbeitnehmerInnen nieder. Der Angriff auf die Selbstverwaltung der Sozialversicherung öffnet Tür und Tor für Entscheidungen, die die Interessen der Versicherten außen vor lassen.

Eine Kürzung der Mittel der Arbeiterkammer bedeutet einerseits weniger Leistungen für die ArbeitnehmerInnen, und andererseits den Versuch, die Gewerkschaften zugunsten der Arbeitgeber zu schwächen. Der Ruf nach Veränderung war keiner nach Abbau, sondern nach Schutz

unserer hohen Standards! Denn es ist möglich: Globalisierung und Digitalisierung können zum Vorteil aller genutzt werden – sofern die Regierung das will.

Die GPA-djp wird die Baupläne der neuen Bundesregierung genau beobachten. Und wenn anstelle eines bedachten Sanierungsplans eine Abrissbirne herbeigeschafft wird, werden wir uns dagegen zu wehren wissen – mit allen gewerkschaftlichen Mitteln.

**„DER RUF  
NACH VERÄNDERUNG  
WAR KEINER  
NACH ABBAU  
UNSERER  
STANDARDS.“**

Wolfgang Katzian ist Vorsitzender der GPA-djp, Vorsitzender der Fraktion Sozialdemokratischer GewerkschafterInnen im ÖGB, Abgeordneter zum Nationalrat und Mitglied im Weltvorstand des Union Network International.



### GPA-DJP-JUGEND

## Hände weg vom Jugendvertrauensrat!

Die GPA-djp-Jugend protestiert vor dem Parlament gegen die Abschaffung des Jugendvertrauensrats. Unter dem Deckmantel „mehr Demokratie“ will die türkis-blaue Bundesregierung das aktive Wahlalter für den Betriebsrat auf 16 Jahre senken und dafür den Jugendvertrauensrat abschaffen. Damit würden alle Lehrlinge unter 16 Jahren, immerhin knapp ein Drittel, ihr Wahlrecht verlieren. Die „Aufwertung“ des Betriebsrates um die Agenden des Jugendvertrauensrates bedeutet eine zusätzliche Belastung der BetriebsrätInnen, deren Anzahl gleichbleibt oder gar sinkt. Jugendvertrauensräte haben vielfältige Aufgaben. Die Praxis zeigt, dass junge Menschen Vertrauenspersonen im selben Alter brauchen, damit Konflikte dauerhaft und nachhaltig gelöst werden können. ●



# Richtung In die verkehrte Richtung

Der Soziologe Jörg Flecker kritisiert im Interview mit der KOMPETENZ die Pläne der neuen Regierung und plädiert für andere Reformansätze.

**KOMPETENZ:** Die ÖVP/FPÖ-Regierung will den 12-Stunden-Arbeitstag zum Normalzustand erheben und die Wochenarbeitszeit auf 60 Stunden ausweiten. Was bedeutet das für ArbeitnehmerInnen?

**Jörg Flecker:** Dass die Entwicklung in die völlig verkehrte Richtung geht. Lange Arbeitszeiten sind

vor allem schädlich für die Gesundheit und problematisch für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Es geht aber auch um die Themen Beschäftigung und Umverteilung von Arbeit. Was auffällt: Vor der Wahl hieß es, Zwölf-Stunden-Tag mit 50 Stunden pro Woche als Höchstgrenze und jetzt sind es plötzlich 60 Stunden. Die 50 Stunden wären schon ein Riesenproblem gewesen, weil da die Ruhezeiten nicht mehr unterzubringen sind.



rechtzeitig vom Kindergarten ab, wenn man länger arbeiten muss. Es wird immer argumentiert, die flexiblen Arbeitszeiten sind für beide Seiten gut, auch für die Beschäftigten. Aber wir haben klare Untersuchungsergebnisse, dass flexible Arbeitszeiten überwiegend der betrieblichen Notwendigkeit dienen.

#### **Nutznieser sind also in erster Linie die ArbeitgeberInnen.**

Nutznieser sind jedenfalls überwiegend die ArbeitgeberInnen und Beispiele, wie Kind wird krank und muss abgeholt werden, sind die Ausnahme. Man kann grob schätzen, dass vielleicht fünf Prozent der Nutzung für solche privaten Zwecke sind und 95 Prozent für Arbeitsanforderungen. Für die Vereinbarkeit ist außerdem die Planbarkeit der Tagesarbeitszeit wichtiger als die Flexibilität.

Die generelle Perspektive ist eigentlich so etwas wie Arbeit auf Abruf. Es wird nur noch mit Wettbewerbsfähigkeit und betrieblichen Erfordernissen argumentiert. Es geht ganz klar in eine Richtung, wo alle Arbeitszeitbeschränkungen aufgehoben werden sollen und ArbeitnehmerInnen einfach verfügbar sein müssen. Man glaubt, das sind wirtschaftliche Notwendigkeiten und wenn man die nicht berücksichtigt, dann geht es auch zulasten der Arbeitsplätze. Es geht aber auch darum, wie Unternehmen und Betriebe planen müssen. Wenn weniger Leute beschäftigt werden, wirken sich Schwankungen so aus, dass MitarbeiterInnen einspringen und Überstunden machen müssen. Wenn man aber mehr Leute beschäftigt, dann decken diese die Spitzen in der normalen Zeit ab. Man ist mit der Personalzahl aus Einsparungsgründen heruntergefahren und braucht daher diese Flexibilisierung. Gleichzeitig gibt es eine halbe Million Menschen, die Arbeit suchen, und Teilzeitbeschäftigte, die länger arbeiten wollen. Man könnte von vorneherein mehr Leute beschäftigen und bräuchte dann weniger Flexibilität.

#### **Dann kommt das Argument von der Wirtschaft, man kann sich das nicht leisten.**

Aus betrieblicher Sicht schaut es auf den ersten Blick tatsächlich so aus. Wenn man selber teurer ist, gibt es jemand anderen, der billiger anbietet. Aber hier gibt es ja überbetriebliche Regelungen ►►

#### **Sie haben gesundheitliche Auswirkungen angesprochen.**

Die Arbeitsmedizin sagt klar, dass tägliche Arbeitszeiten ab sieben, acht Stunden die Gesundheit schädigen und die Unfallgefahren erhöhen.

#### **Man denkt als erstes an Burn-out.**

Nicht nur. Folgen sind auch Herz-Kreislauf-Erkrankungen und Schädigungen des Stützapparats. Es geht eben nicht nur um die psychische Belastung. Die Unfallgefährdung steigt. Das heißt, wir haben die Situation, dass die Gesundheit und das Leben der Menschen aufs Spiel gesetzt werden. Das muss man so explizit sagen.

#### **Was bedeutet wiederum die schlechtere Vereinbarkeit von Beruf und Familie gesellschaftlich?**

Mit variablen längeren Tagesarbeitszeiten und dadurch geringerer Planbarkeit auch der Arbeitszeit steigt das Problem der Betreuung von Kindern. Wie holt man diese



► wie Gesetze und Kollektivverträge, um gleiche Bedingungen festzulegen. Dann kommt das Argument, aber im Ausland gilt das nicht. Da ist dann die Frage, welche Unternehmen sind exportorientiert und gerade in exportierenden Betrieben sind die Arbeitszeiten oft kürzer. Dort wo es Probleme gibt, das sind Binnenbranchen – die Gastronomie, der Handel.

Das zweite ist: Ginge es nur um die Existenz des Betriebs, würde kein Gewinn übrig bleiben. Konkurrenz sorgt dafür, dass kein hoher Gewinn erwirtschaftet wird. Wenn wir uns die Statistik der Ausschüttungen ansehen, sehen wir aber, wie hoch die Dividenden sind.

#### ZUR PERSON

**Jörg Flecker**, geb. 1959 in Graz, ist Wirtschaftssoziologe und leitete von 1991 bis 2013 die Forschungs- und Beratungsstelle Arbeitswelt (FORBA). Seit 2013 ist er Professor für Soziologie an der Universität Wien. Aktuell forscht er unter dem Titel „Wege in die Zukunft“ zum Thema Vergesellschaftung junger Menschen.

**Arbeitszeitflexibilisierung führt also dazu, dass Vermögen noch ungerechter verteilt wird.**

Die Flexibilisierung, die Vermeidung von Überstundenzuschlägen, weniger Leute beschäftigen bedeutet, dass weniger Lohn Einkommen und mehr Gewinneinkommen entsteht und dadurch Ungleichheit wächst.

**Die Regierung will nicht nur Arbeitszeitbeschränkungen lockern, sondern auch das Arbeitslosengeld neu gestalten. Welche Konsequenzen ergeben sich daraus?**

Der Druck auf erwerbsarbeitslose Personen, Arbeit anzunehmen, wird schon seit einigen Jahren erhöht und die Zumutbarkeit, Stellen anzuneh-

**„DIE ARBEITSMEDIZIN SAGT KLAR, DASS TÄGLICHE ARBEITSZEITEN AB SIEBEN, ACHT STUNDEN DIE GESUNDHEIT SCHÄDIGEN.“**

men, wird vergrößert. Die zumutbaren Wegzeiten wurden erhöht, der Berufsschutz wurde reduziert und bei länger andauernder Arbeitslosigkeit sogar abgeschafft. Nun wird weiter verschärft. Man muss aber sagen, dass dem die rationale Grundlage fehlt, weil zu wenige Arbeitsplätze da sind. Das AMS weiß nicht, wo es die Leute

hinvermitteln soll, und auf der anderen Seite macht man Druck, dass Leute Arbeitsplätze annehmen sollen. Dafür gibt es nur wenige mögliche Erklärungen. Eine wäre, dass man auf der Diskursebene versucht, die Schuld an der Erwerbslosigkeit den Erwerbslosen umzuhängen. Ein Ziel kann sein, diesen Mythos aufrechtzuerhalten. Ein zweites Ziel kann sein, die Leute zu zwingen, auch Arbeit anzunehmen, die schlecht bezahlt oder gesundheitsgefährdend ist und die nicht ihrer Qualifikation entspricht, um den Betrieben zu ermöglichen, weniger zu zahlen und schlechtere Arbeitsbedingungen anzubieten.

**Wie sähe hier eine Lösung im Sinn der Gesamtgesellschaft, aber auch der einzelnen ArbeitnehmerInnen aus?**

Eine andere Verteilung der Arbeit wäre eine Möglichkeit, der Erwerbslosigkeit beizukommen. Ein Ansatz wäre eine Verkürzung der

Wochenarbeitszeit in Richtung 30 Stunden, ein anderer mehr Auszeiten. Das würde auch den Wünschen von vielen Beschäftigten entsprechen. Ansetzen könnte man aber auch im öffentlichen Dienst: Dort wurde in den letzten 10–15 Jahren massiv gespart. Es wäre aber sinnvoll, hier wieder mehr Beschäftigung zu schaffen, weil ja offensichtlich ist, dass der privatwirtschaftliche Bereich nicht genug Beschäftigung anbieten kann oder will und die öffentlichen Aufgaben mehr Personal erfordern.

Interview: Alexia Weiss

# 167.000

Menschen beziehen in Österreich Notstandshilfe. Sie verlieren diesen Anspruch, wenn die Regierung ein Hartz-IV-System in Österreich einführt.

# 43 Prozent

der derzeitigen NotstandshilfebezieherInnen hätten keinen Anspruch auf Mindestsicherung, weil alle Einkommen im Haushalt angerechnet werden.

# 1.500 Euro

pro Kind und Jahr beträgt der „Familienbonus plus“ maximal, mit dem die Bundesregierung Familien entlasten will.

# 1,500.000

ArbeitnehmerInnen profitieren nicht vom Familienbonus, weil sie ein Einkommen unter der Steuergrenze haben.

**Manager, 2 Kinder**



Einkommen:  
**5.000 Euro brutto**

Familienbonus:  
**3.000 Euro**

**Verkäuferin, 2 Kinder**



Einkommen:  
**1.400 Euro brutto**

Familienbonus:  
**0 Euro**

# 112.278

## Menschen über 50

waren im Dezember 2017 arbeitslos. Sie hätten von der Aktion 20.000 profitiert, die von der Bundesregierung eingestellt wurde.

## Arbeitslosigkeit über 50

sinkt in den Pilotbezirken der Aktion 20.000

**-5,1 Prozent**

steigt in Österreich insgesamt

**+2,1 Prozent**



Der Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt wurde 2015 das erste Mal erhoben und präsentiert. Seitdem hat sich die Schere zwischen den Einkommen um weniger als einen Prozentpunkt verbessert. Bleibt es bei dieser Geschwindigkeit wird im Jahr 2075 die Gleichstellung am Arbeitsmarkt erreicht. Eine ernüchternde Bilanz.

**D**ie Gleichstellung von Männern und Frauen am Arbeitsmarkt wird in den Bereichen Arbeit, Einkommen, Bildung und Familie durch weitere Unterkategorien erhoben, um einen umfassenden Einblick in die Gleichstellung am Arbeitsmarkt zu erhalten. In Zahlen steht Österreich 2017 bei einer erreichten Gleichstellung von 71 Prozent. Die Messung nimmt an, dass bei 100 Prozent die Gleichstellung zwischen den Geschlechtern erreicht ist.

Leichte Verbesserungen gab es zwischen 2015 und 2017 bei den Einkommen. Frauen erreichen hier durchschnittlich 69

Prozent der Männerwerte; eine Verbesserung um zwei Prozentpunkte. Frauen sind im Verhältnis zu Männern nach wie vor überdurchschnittlich im Niedriglohnbereich vertreten. Jede fünfte Frau in Österreich ist niedriglohnbeschäftigt, bei Männern ist es jeder zehnte. Insgesamt arbeiten in diesem Einkommensbereich (unter 1.500 Euro brutto) in Österreich „nur“ 13 bis 15 Prozent der Beschäftigten, das ist im internationalen Vergleich ein sehr gutes Abschneiden. (In Deutschland liegt der Anteil der Niedriglohnbeschäftigten bei 22,5 Prozent.) Hier ist allerdings anzumerken, dass Österreich

bei den geschlechtsspezifischen Einkommensunterschieden im EU-Durchschnitt am vorletzten Platz liegt.

#### **HOHE KOLLEKTIVVERTRAGS-DICHTE**

Die Gründe, warum sowohl der Niedriglohnsektor in Österreich vergleichsweise klein ausfällt und sich in den letzten beiden Jahren die Ungleichheit im Einkommensbereich zwischen den Geschlechtern zumindest geringfügig verbesserte, sind die hohe Kollektivvertragsdichte in Österreich und die Anstrengungen der vergangenen Jahre, die kollektivvertraglichen Mindest-



## „DASS SICH ALLEIN DURCH BESSERE AUSBILDUNG GLEICHSTELLUNG EINSTELLT, IST EIN MYTHOS.“

gehälter über die Niedriglohngrenze zu heben. Dadurch werden die Gehälter Schritt für Schritt angeglichen und die Einkommensschere schließt sich – wenn auch nur langsam. Das strukturelle Problem, dass Frauen vermehrt in schlechter bezahlten Tätigkeiten arbeiten, bleibt aber nach wie vor bestehen.

### GLEICHHEIT DURCH BILDUNG?

Dass sich allein durch die bessere Qualifizierung und Ausbildung Gleichstellung einstellt, bleibt ein Mythos. Frauen erreichen bei der Qualifizierung 118 Prozent der Männerwerte. Das bedeutet, mehr Frauen schließen ihre Schulbildung mit Matura ab bzw. absolvieren ein Studium. Frauen nehmen auch überdurchschnittlich an Weiterbildungen teil. All das schlägt sich aber nicht automatisch in mehr Gleichstellung am Arbeitsmarkt nieder. Zusätzlich zu beachten ist auch, dass die Ausbildungslandschaft von Frauen auf alle Qualifikationen verteilt ist. So sind sie auch bei den Pflichtschulabschlüssen und bei den sogenannten NEETs (weder in Ausbildung noch in Training) stärker vertreten als Männer.

### STÄRKSTE UNGLEICHHEIT BEI BETREUUNGSPFLICHTEN

Nach wie vor ist die Ungleichheit zwischen den Geschlechtern am stärksten in der Familie ausgeprägt. Von einer fairen Aufteilung ist die Realität nach wie vor weit entfernt. Hier errei-

chen Frauen nur 39 Prozent im Vergleich zu Männern. Vor allem bei der Karenz herrscht eine große Ungleichheit. Nur 19 Prozent der Männer nehmen eine Väterkarenz in Anspruch. Die Karenzzeiten von Männern sind auch kürzer als die von Frauen. Auch nach der Karenzzeit sind die Betreuungsaufgaben ungleich verteilt. 77 Prozent der Frauen mit betreuungspflichtigen Kindern unter 15 arbeiten Teilzeit, bei den Männern sind es nur 6,8 Prozent. Nach der Rückkehr aus der Karenz verdienen Frauen nur noch 81,2 Prozent ihres Einkommens von vor der Karenz, Männer hingegen 102,4 Prozent. Sie haben mit keinen Einkommenseinbußen durch die Karenz zu rechnen.

### GLEICHSTELLUNGSPOLITIK NICHT IN SICHT

Die erhobenen Zahlen zeigen, dass es noch viel zu tun gibt und die Maßnahmen der vergangenen Jahre zwar geringfügige Veränderungen gebracht haben, aber große Durchbrüche noch weit entfernt sind. Die Benachteiligung von Frauen am Arbeitsmarkt ist strukturell auf verschiedene Faktoren zurückzuführen. Das bedeutet auch, dass es nicht die eine richtige Maßnahme gibt, die diese Situation verändert. Um Frauen endlich gleichzustellen, braucht es eine Kombination von individueller Förderung und Bewusstseinsbildung und dem Aufbrechen von verkrusteten Strukturen.

### REGIERUNGSPROGRAMM

Das Regierungsprogramm ist hier leider nicht zukunftsweisend. Im sehr kurzen Kapitel zu Frauen, wo auch die Familienmaterie mitbehandelt wird, ist vor allem eine ideologische Wende in

der Frauenpolitik zu erkennen. So wird auf die besondere Rolle von Frauen in den Bereichen Erziehung, Bildung und Pflege hingewiesen. Hier manifestiert sich ein veraltetes und verstaubtes Rollenbild: Frauen sollen wieder vermehrt aus dem Arbeitsmarkt gedrängt werden. Einkommenstransparenz, Anrechnung von Karenzzeiten und die Forcierung von qualifizierter Teilzeitarbeit werden im Regierungsprogramm erwähnt, aber konkrete Maßnahmen dazu fehlen vollkommen. Die Gehaltsschere zwischen Frauen und Männern wird nicht angesprochen.

Konkret wird die neue Regierung derzeit nur beim sogenannten Familienbonus, einer Steuererleichterung von 1.500 Euro pro Kind. In der derzeit diskutierten Ausgestaltung würden vor allem Männer und einkommensstarke Familien profitieren. Der Familienbonus ist daher eine Umverteilungsmaßnahme zugunsten höherer Einkommen. Ilse Fetik, die Frauenvorsitzende der GPA-djp, stellt hierzu fest: „Eine familienpolitische Maßnahme, die bei allen Kindern ankommt, sind Investitionen in eine flächendeckende, qualitativ hochwertige, ganztägige und leistbare Kinderbetreuung. Die veranschlagten 1,2 Milliarden Euro hierfür zu investieren, würde zu nachhaltigeren und tatsächlich kinder- und familienfreundlichen Resultaten führen.“

Die Bundesregierung versäumt es also völlig, Maßnahmen zur Gleichstellungspolitik zu setzen und arbeitet sogar in die gegenteilige Richtung. Damit rückt die Gleichstellung zwischen Männern und Frauen in weite Ferne, vielleicht sogar weiter weg als das Jahr 2075. ●

Sandra Breiteneder

#### Gleichstellungsindex

Der „Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt“ wird vom Wirtschaftsforschungsinstitut im Auftrag des AMS erhoben.

Download unter [forschungsnetzwerk.at/downloadpub/2017\\_AMS\\_equality\\_Bericht2017\\_wifo.pdf](https://www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/2017_AMS_equality_Bericht2017_wifo.pdf)



**SOZIALWIRTSCHAFT**

# 3.000 Menschen demonstrieren für faire Einkommen

**Kollektivvertrag.** Die Beschäftigten im Sozialbereich fordern neben einer fairen Lohn- und Gehaltserhöhung eine Arbeitszeitverkürzung bei vollem Lohn- und Personalausgleich. Insbesondere wurde darauf hingewiesen, dass neue Tätigkeiten und mehr Verantwortung im Zuge der Einführung des Gesundheits- und Krankenpflegegesetzes (GuKG) sich in der Bezahlung niederschlagen müssen.

Das Angebot der Arbeitgeber von 2,1 Prozent Lohn- und Gehaltserhöhung sei eine Frechheit, so der Tenor. Un-

terstützung kam auch vom Vorsitzenden der GPA-djp Wolfgang Katzian. Er betonte, dass die Abschaffung des Pflegeregresses nicht zu Verschlechterungen der Arbeitsbedingungen bei den Beschäftigten führen dürfe: „Jeder der glaubt, eine schwierige Budgetsituation auf dem Rücken der Beschäftigten austragen zu müssen, muss mit unserem gewerkschaftlichen Widerstand rechnen.“ Die Politik sei gefordert, genügend Geld für die erbrachten Leistungen, die für die Gesellschaft so viel wert sind, bereitzustellen.

# KOMPAKT

**SERVICE**

## Die europäische Datenschutz-Grundverordnung aus ArbeitnehmerInnensicht

**EU.** Nach einer vierjährigen Diskussionsphase in den europäischen Gremien und einer Vorbereitungsphase von zwei Jahren für die Mitgliedsstaaten der EU gilt ab 25.5.2018 die Datenschutz-Grundverordnung. Wer wissen möchte, was es mit dem neuen, EU-weit einheitlichen Gesetz auf sich hat, welche Punkte aus ArbeitnehmerInnensicht relevant sind und was das für die betriebliche Praxis bedeutet, kann sich in einer neuen Broschüre der GPA-djp informieren. Kurz und knapp werden die wichtigsten Inhalte der europäischen Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) dargestellt und die häufigsten Fragen beantwortet. Im Anhang wird der komplette Gesetzestext wiedergegeben, sodass man ihn immer als Hilfs- und Beweismittel zur Hand hat.



Download unter: [gpa-djp.at/dsgvo](http://gpa-djp.at/dsgvo)

**UMFRAGE**

## Sozialpartnerschaft weiter beliebt

**Positiv.** Die ÖsterreicherInnen stehen zur Sozialpartnerschaft, und sie sind gegen eine Abschaffung der Pflichtmitgliedschaft bei den Kammern. Das hat eine Umfrage der Sozialwissenschaftlichen Studiengesellschaft (SWS) unter 980 ÖsterreicherInnen ergeben. Zwei Drittel der Befragten halten die Sozialpartnerschaft für einen Vorteil.



Auch unter der türkis-blauen Regierung halten die Befragten die Zukunft der Sozialpartnerschaft für gesichert. Ein Drittel der Befragten meint sogar, dass die Bedeutung in den kommenden Jahren steigen wird. 36 Prozent glauben, sie bleibt gleich und nur 14 Prozent gehen davon aus, dass sie abnimmt.

Eindeutig ist auch die Antwort auf die Frage nach der Pflichtmitgliedschaft in der AK. 63 Prozent sind gegen eine Abschaffung der Kammer-Pflichtmitgliedschaft. Sollte die Pflichtmitgliedschaft abgeschafft werden, meinen 59 Prozent, dass die Sozialpartnerschaft Schaden nehmen würde.

## KONSUMENTINNENSCHUTZ

### „Offliner“ haben Nachteile im Alltag



**Studie.** Wer keinen Internetzugang hat, ist deutlich im Nachteil. Das zeigt eine Arbeiterkammerstudie über die Folgen von Internetabstinentz. Immerhin noch jeder/jede siebente ÖsterreicherIn hat de facto keinen Internetzugang oder nutzt ihn nicht. Zwischen 55 und 74 Jahren ist es sogar jede/r Vierte. Daneben gibt es viele, die das Internet selten nutzen. Skep-

sis und fehlendes Know-how sind tendenziell am größten bei Frauen höheren Alters, mit formal niedriger Bildung und beschränkten finanziellen Mitteln. Diese „Offliner“ sind laut AK-Studie im Alltag zunehmend benachteiligt: Post- und Bankfilialen würden immer weiter reduziert und Services in gedruckter Form zunehmend rar. Immer mehr Angebote seien nur noch nutzbar,

wenn sie online oder über eine App gebucht werden. Die Arbeiterkammer fordert daher, ein rechtlich verankertes Mindestmaß an analog erbrachten Leistungen – etwa Papierrechnungen und gedruckte Formulare. Darüber hinaus brauche es einen Ausbau leistbarer Beratungs- und Weiterbildungsangebote und Kundenservices speziell für technikferne KonsumentInnen. ●

## ARBEITNEHMERINNENVERANLAGUNG

### Geld zurück bei niedrigem Einkommen

**Lohnsteuer.** Wer wenig verdient oder nicht das ganze Jahr arbeitet, profitiert von der ArbeitnehmerInnenveranlagung besonders häufig. Die Einkünfte werden auf das ganze Jahr verteilt und zu viel bezahlte Lohnsteuer wird zurückbezahlt. Durchgeführt werden kann die ArbeitnehmerInnenveranlagung für ein Veranlagungsjahr immer am Anfang des darauffolgenden Jahres und bis zu fünf Jahre rückwirkend. Ein Lohnsteuerausgleich ist möglich, sobald der Jahreslohnzettel des Arbeitgebers beim Finanzamt

aufliegt. Den muss der Arbeitgeber bis spätestens Ende Februar einreichen. Für 2017 kann die ArbeitnehmerInnenveranlagung in jedem Fall Ende Februar durchgeführt werden. Aber auch wer keine Lohnsteuer zahlt – das betrifft Einkommen unter 12.600 Euro jährlich – bekommt Geld vom Finanzamt zurück. 50 Prozent der bezahlten Sozialversicherungsbeiträge werden als Steuergutschrift (maximal 400 Euro) zurückbezahlt.

Seit 2017 muss man die ArbeitnehmerInnenveranlagung nicht

mehr unbedingt selbst durchführen. Das Finanzamt erledigt das automatisch, sofern man bis Mitte des Jahres keine ArbeitnehmerInnenveranlagung einreicht. Wer zusätzliche Werbekosten, Sonderausgaben, Kinderabsetzbeträge usw. geltend machen möchte, kann nach wie vor selbstständig seine ArbeitnehmerInnenveranlagung machen, auch rückwirkend bis zu fünf Jahre. Sollte das Finanzamt schneller sein, können andere Kosten und Absetzbeträge auch nachträglich eingereicht werden. ●



# Weder stahlhart

Herbert Kepplinger und Reinhard Streinz vom Angestelltenbetriebsrat der voestalpine Stahl GmbH haben ein weites Aufgabenfeld. Sie müssen den Spagat zwischen MitarbeiterInnenbetreuung, Konzernentscheidungen und KV-Verhandlungen bewältigen.

**S**ie sind ein gut eingespieltes Team. Herbert Kepplinger und Reinhard Streinz bilden nunmehr seit 2015 die Spitze des Angestelltenbetriebsrats bei der Linzer voestalpine Stahl GmbH, der größten Gesellschaft des voestalpine AG Konzerns. Gemeinsam mit 15 BetriebsratskollegInnen vertreten sie rund 2.500 Angestellte. Das Unternehmen produziert High-Tech-Stahl, der weltweit unter anderem in der Autoindustrie eingesetzt wird – etwa, um hochfeste Karosserien zu bauen, die mehr Sicherheit im Straßenverkehr bieten.

Vorwiegend geschmiert läuft auch das Verhältnis zum ArbeiterInnenbetriebsrat: „Wir ergänzen uns hervorragend“, erklärt Herbert Kepplinger. Die – seitens der Regierung – angedachten Änderungen bei den Betriebsratskörperschaften sieht Kepplinger kritisch. „Derzeit stehen nur Überschriften im Regierungsprogramm, das lässt viel Spielraum. Aus diesen Zeilen etwas herauszulesen, ist schwierig. Doch es wird vermutet, dass die Regierung vor allem die Gewerkschaften und die Betriebsräte schwächen will.“ Würde es statt Angestellten- und ArbeiterInnenbetriebsrat nur noch eine Körperschaft geben, bedeutet das auch weniger BetriebsrätInnen und damit auch weniger Service für die Belegschaft.

## WERT DER KOLLEGINNEN

Im Alltag nimmt der Druck auf die Angestellten immer mehr zu und die Arbeitsintensität wächst. Ein Grund dafür sind personelle Abgänge und die daraus resultierenden Engpässe, weil Stellen nur teilweise nachbesetzt werden. „Das erhöht den Leistungsdruck auf die verbleibenden MitarbeiterInnen“, weiß der stellvertretende Betriebsrats-Vorsitzende Reinhard Streinz. Burn-out-Gefährdung ist ein bedenklicher Nebeneffekt. „Das betrifft nicht nur ältere MitarbeiterInnen, die nicht länger mit der immensen Geschwindigkeit mithalten können, sondern auch Jüngere, die einfach überfordert sind“, erzählt Streinz von seinen Erfahrungen und Beobachtungen. Für ihn ist es äußerst wichtig, dass die Firma den Wert der betroffenen KollegInnen zu schätzen weiß. „Wir setzen Maßnahmen, um diese Menschen wieder in den Arbeitsalltag zu integrieren“, erklärt Streinz.

Betriebsrat zu sein, heißt auch ein offenes Ohr für die privaten Probleme der MitarbeiterInnen zu haben. Das reicht vom einfachen Zuhören bis zur Hilfe bei der Wohnungssuche. Von den Verkehrsstrafen, die in dem immerhin fünf Quadratkilometer großen Werksgelände eingehoben werden, wird Geld für ArbeitnehmerInnen gesammelt, die von

### Herbert Kepplinger

ist am 1. September 1972 in die damalige VÖEST eingetreten, und ist seit 1986 im Angestelltenbetriebsrat tätig. Seit 2015 ist er Vorsitzender des Angestelltenbetriebsrats.

„In der Gewerkschaftsschule habe ich gesehen, wie die Arbeitswelt verbessert werden kann.“ Kepplingers Motivation: „Etwas im Kleinen zu verbessern und den KollegInnen am Arbeitsplatz zu helfen, damit es gerechter zugeht“.

Er entwickelte flexible Gleitzeitregelungen, die sowohl für die Belegschaft als auch für das Unternehmen fair sind.

# noch butterweich

tragischen Schicksalsschlägen betroffen sind: 2017 hatte ein Kollege einen schweren Arbeitsunfall, 2016 hatte ein Mitarbeiter einen schrecklichen Fahrradunfall, der eine Querschnittslähmung nach sich zog. „Das Leid können wir

**„DAS MITARBEITERINNEN-BETEILIGUNGSPROGRAMM WURDE VON MANAGEMENT UND BETRIEBSRAT GEMEINSAM ENTWICKELT.“**

nicht mindern, aber die Mitarbeiter finanziell unterstützen“, sagen Kepplinger und Streinz.

## MITARBEITERINNEN-BETEILIGUNG

Der voestalpine Konzern ist ein Paradebeispiel für gelebte Sozialpartnerschaft: Über 14 Prozent der Aktien sind in der Hand der ArbeitnehmerInnen. Dieses MitarbeiterInnen-Beteiligungsprogramm wurde 2000 eingeführt und von Management und Betriebsrat gemeinsam entwickelt. MitarbeiterInnenaktien und damit auch die Stimmrechte werden in einer Privatstiftung verwaltet. Dadurch verfügt die Belegschaft über zwei bedeutende Möglichkeiten der Mitbestimmung: aufgrund der gebündelten Stimmrechte über eine gewichtige Stimme in der Hauptversammlung und ein Mandat im Aufsichtsrat der voestalpine AG, das auf Vorschlag der MitarbeiterInnenbeteiligung besetzt wurde. An den Aktien sind rund 25.000 MitarbeiterInnen und PensionistInnen in Österreich sowie 2.000

internationale MitarbeiterInnen in acht Ländern beteiligt.

## KOLLEKTIVVERTRAG

Auch in der klassischen Form der Sozialpartnerschaft sind Kepplinger und Streinz vertreten. Die

beiden gehören zum Verhandlungsteam des Metaller-Kollektivvertrages. „Heuer sind wir stolz auf das Ergebnis – wir haben immerhin drei Prozent Erhöhung für alle Beschäftigten erreicht“, freut sich

Kepplinger. Die Verhandlungen haben ihre Eigenheiten, etwa Marathonrunden bei kaltem Buffet und Kaffee aus der Thermoskanne. „Es ist nicht angenehm, wenn in der Bundeswirtschaftskammer der Kaffee um vier Uhr in der Früh ausgeht und noch immer weiterverhandelt wird“, beschreibt Kepplinger die Atmosphäre. Kurios ist, dass der Obmann des größten Arbeitgeber-Fachverbands nicht am Tisch verhandelt, sondern im Nebenzimmer sitzt und sich über die Vorgänge informieren lässt. „Er fasst dann gerne Presseausweisungen“, schmunzelt Reinhard Streinz. Bei den jüngsten Verhandlungen im November erfuhr die Presse sogar etwas früher als der Verhandlungspartner, dass die Arbeitgeber bei drei Prozent einwilligten. ●

Christian Resei



## Reinhard Streinz

feiert heuer sein 35-jähriges Dienstjubiläum. Der gelernte Anlagenmonteur ist seit 2010 im Betriebsrat tätig. 2015 hat er die Funktion des stellvertretenden Vorsitzenden des Angestelltenbetriebsrats übernommen.

Seine Motivation: „Verschiedenste Dinge für die KollegInnen gestalten und die vielen Möglichkeiten nutzen, um etwas zum Wohle der Beschäftigten zu bewegen.“

Im Rahmen einer Projektarbeit hat sich Streinz etwa mit der Reintegration von MitarbeiterInnen auseinandergesetzt, die sehr lange im Krankenstand waren.

**D**as Lohnniveau innerhalb der Europäischen Union ist höchst unterschiedlich. Die Statistikbehörde Eurostat veröffentlichte kürzlich einen Vergleich der Bruttogehälter in der EU. Demnach verdienten ArbeitnehmerInnen in Dänemark 2014 mit durchschnittlich 22,52 Euro brutto pro Stunde am besten. Knapp dahinter rangieren die Löhne in Irland, Schweden, Luxemburg, Belgien und Finnland. Österreich liegt im Mittelfeld, mit einem Bruttolohn von 14,02 Euro pro Stunde. Am niedrigsten waren die Gehälter mit 1,67 Euro in Bulgarien.

Diese deutlichen Unterschiede bestehen aufgrund unterschiedlicher Preisniveaus, nationaler Arbeits- und Sozialrechtsgesetze, Gewerkschaftsrechte sowie der Lohn- und Gehaltspolitik im jeweiligen Land. Sophia Reisecker aus der Abteilung Europa, Konzerne und internationale Beziehungen in der GPA-djp ist besorgt über diese Entwicklung: „Europa ist in zwei Klassen von Beschäftigten gespalten. Das bringt nicht nur den ArbeitnehmerInnen viele Nachteile, sondern führt auch zu einer Entsolidarisierung. Hier wäre eine mutige Politik auf europäischer Ebene gefordert, die sozialen Standards und die Löhne in Europa sukzessive nach oben zu bewegen.“

#### GLEICHER LOHN AM GLEICHEN ORT

Um zu verhindern, dass Unternehmen sich durch die Gründung einer Briefkastenfirma oder durch die Beauftragung ausländischer Unternehmen, die mit Arbeitskräften vor Ort Aufträge übernehmen, Geld auf Kosten der ArbeitnehmerInnen ersparen, wurde 1996 die EU-Entsenderichtlinie geschaffen. Darin wurde das Prinzip „gleicher Lohn für gleiche



**Lohndumping.** Statt niedrige Löhne anzuheben, wird ein massiver Druck nach unten erzeugt.

# Einkommen immer stärker unter Druck

**Die unterschiedlichen Lohnniveaus in den europäischen Ländern führen zu sozialen Problemen bei grenzüberschreitender Beschäftigung. Sanktionen und Verwaltungsstrafen sind im Ausland schwer durchsetzbar. Die geplante Verlagerung der Beitragsprüfung zur Finanz verhindert, dass falsche Einstufungen nach oben korrigiert werden können.**

Arbeit am gleichen Ort“ festgeschrieben. „Bei grenzüberschreitender Beschäftigung sollen die Arbeitsbedingungen sowie die kollektivvertraglichen Mindestlöhne des Landes gelten, in dem die Tätigkeit ausgeübt wird“, erklärt Reisecker.

Wenn also bei einer Renovierung in Wien eine ungarische Firma beauftragt wird und diese ihre ArbeitnehmerInnen nach Österreich entsendet, müssen sie nach dem gültigen Kollektivvertrag bezahlt werden. Trotzdem sind

viele ausländische ArbeitnehmerInnen zu niedrigeren Löhnen beschäftigt als ihre österreichischen KollegInnen. Denn nicht alle Entgeltbestandteile müssen bei entsendeten Arbeitskräften bezahlt werden – etwa Sonderzahlungen und Zulagen. Entsendungen bringen auch sozialversicherungsrechtliche Probleme mit sich: „Erst wenn ArbeitnehmerInnen länger als 24 Monate in einen anderen Staat entsandt werden, müssen sie von Beginn an bei der Sozialversicherung des



Zielstaates angemeldet werden. Bei einer kürzeren Entsendung bleibt die Versicherungspflicht im Herkunftsland bestehen und eine doppelte Pflichtversicherung darf es EU-rechtlich nicht geben“, erklärt Reisecker. Da praktisch alle ArbeitnehmerInnen für einen kürzeren Zeitraum als 24 Monate entsandt werden, kann es tatsächlich zu einer Wettbewerbsverzerrung kommen. „Die Sozialversicherungsbeiträge sind in anderen Ländern oftmals geringer als in Österreich. Damit kostet einem Unternehmen ein entsandter Arbeitnehmer weniger als eine österreichische Beschäftigte“, so die Gewerkschafterin.

### SOZIALER FORTSCHRITT GEFRAGT

Notwendig sei daher auch eine inhaltliche Nachbesserung der EU-Entsenderichtlinie: „Dabei müssen – über das kollektivver-

tragliche Mindestgehalt hinaus – alle entgeltrelevanten Bestandteile miteinbezogen werden“, fordert Reisecker. Die Erfahrung zeige, dass unterbezahlte ArbeitnehmerInnen nur selten das ihnen zustehende Entgelt via Rechtsweg einklagen: „Daher muss bei der Behördenzusammenarbeit und der grenzüberschreitenden Durchsetzung von Verwaltungsstrafen angesetzt werden“, fordert Reisecker. In der Bauwirtschaft oder dem Transportgewerbe betreiben teilweise mehr als die Hälfte aller Entsendeunternehmen Lohndumping. Doch ausländische ArbeitgeberInnen können für Scheinentsendungen, Sozialbetrug oder undokumentierte Arbeit nur schwer finanziell zur Verantwortung gezogen werden.

Die Europäische Kommission hat auf die Problematik reagiert und kürzlich die Einrichtung einer Arbeitsbehörde angekündigt. Deren Zuständigkeiten

## „EUROPA IST IN ZWEI KLASSEN VON BESCHÄFTIGTEN GESPALTEN. DAS BRINGT NICHT NUR DEN ARBEITNEHMERINNEN VIELE NACHTEILE, SONDERN FÜHRT AUCH ZU EINER ENTOLIDARISIERUNG.“

und Aufgabenbereiche wurden jedoch noch nicht klar definiert. Deswegen sind die europäischen Gewerkschaften initiativ geworden und haben mit einer Online-Kampagne Vorschläge zur Ausgestaltung der Behörde an die Kommission übermittelt. Über 8.000 Menschen haben sich daran beteiligt. Gleichzeitig läuft die sogenannte „Pay-Rise-Kampagne“ des Europäischen Gewerkschaftsbundes unter dem Motto „Europa braucht Lohnerhöhungen!“. Der Hintergrund: Obwohl

das Wachstum wieder anzieht und die Produktivität in Europa zunimmt, gehen die Gewinne meist an die AktionärInnen und EigentümerInnen, während bei den europäischen ArbeitnehmerInnen wenig ankommt, sie vielmehr nach jahrelanger Sparpolitik zunehmend in Bedrängnis geraten. 2015 lebten fast zehn Prozent der Beschäftigten in den 28 Mitgliedsstaaten an der Armutsgrenze.

### BEITRAGSPRÜFUNG ERHÖHT ANSPRÜCHE

Auch die aktuelle politische Situation in Österreich bereitet der GPA-djp Sorgen. Die türkis-blaue Regierung plant, die Beitragsprüfung von den Gebietskrankenkassen abzuziehen und den Finanzämtern zu übertragen. Der Leiter der Grundlagenabteilung in der GPA-djp, David Mum, sieht das skeptisch: „Die BeitragsprüferInnen prüfen nicht nur, ob bei jeder Bruttzahlung auch Sozialversicherungsabgaben geleistet wurden, sondern gleichzeitig auch, ob der/die ArbeitnehmerIn im richtigen Kollektivvertrag eingestuft ist.“ Oft würden durch die Beitragsprüfung Um-

stufungen veranlasst, die den ArbeitnehmerInnen mehr Gehalt und höhere Ansprüche in der Pensions- und der Arbeitslosenversicherung brächten. „Die Lohnsteuer und damit der Fokus der FinanzprüferInnen liegt auf dem Zuflussprinzip – also was ein Versicherter tatsächlich erhalten hat – unabhängig von seinem Anspruch. Werden die Ansprüche der Versicherten nicht überprüft führt dies zu Lohndumping“, ist Mum überzeugt. ●



**Sophia Reisecker**, Abteilung Europa, Konzerne und internationale Beziehungen: „Bei grenzüberschreitender Beschäftigung sollen die Arbeitsbedingungen und Mindestlöhne des Landes gelten, in dem die Tätigkeit ausgeübt wird.“



**David Mum**, Leiter der Grundlagenabteilung: „Werden die Ansprüche der Versicherten nicht überprüft, führt dies zu Lohndumping.“

Andrea Rogy



# Faktencheck Demokratie im Betrieb

Wir beantworten wichtige Fragen zum Thema Betriebsrat.

## ? Warum Betriebsräte?

✓ Betriebsräte sichern die unmittelbare demokratische Mitbestimmung der ArbeitnehmerInnen in betrieblichen Angelegenheiten. Ein Betriebsrat verfügt über zahlreiche Befugnisse, die gesetzlich geregelt sind. Diese reichen etwa vom Abschluss von Betriebsvereinbarungen, über die Mitwirkung bei Kündigungen, Entlassungen und Versetzungen bis hin zur Teilnahme an Aufsichtsratssitzungen in Unternehmen. Die Befugnisse des Betriebsrats umfassen insbesondere Überwachungs- und Kontrollrechte, Informationsrechte und Interventionsrechte. Die Zusammenarbeit mit Gewerkschaften und Arbeiterkammern sichert den BetriebsrätInnen eine hochwertige Qualifizierung in rechtlichen und politischen Belangen.

Gemeinsam mit den Gewerkschaften verhandeln BetriebsrätInnen auch Kollektivverträge und entscheiden über Abschlüsse bzw. etwaige Kampfmaßnahmen. Auch bei der Durchsetzung politischer Forderungen im Rahmen der Sozialpartnerschaft sind BetriebsrätInnen eine wesentliche Basis der Entscheidungsfindung.

## ? Wie sind Betriebsräte in Österreich entstanden?

✓ In Österreich existieren gesetzlich vorgesehene Betriebsräte seit dem Jahr 1919. Das entsprechende Gesetz war unmittelbare Folge heftiger Kämpfe der österreichischen ArbeitnehmerInnen. Infolge von Versorgungsengpässen und der allgemeinen Stimmung gegen den Krieg, kam es im Jänner 1918 zur größten Streikbewegung der österreichischen Geschichte (Jännerstreik 1918) und zur Bildung von Arbeiterräten in vielen Betrieben. Schließlich gelang es der ArbeiterInnenbewegung Zugeständnisse zu erzwingen, die auf parlamentarischem Weg umgesetzt wurden: Ein Betriebsrätegesetz wurde beschlossen und die Arbeiterkammern geschaffen. Nachdem der Nationalsozialismus die betriebliche Demokratie praktisch abschaffte, wurde das Gesetz des Jahres 1919 mit dem Betriebsrätegesetz vom 28. März 1947 fortgeschrieben. Heutige Grundlage bildet das Arbeitsverfassungsgesetz von 1974 für die Befugnisse des österreichischen Betriebsrats (§§ 50–122) sowie des Europäischen Betriebsrats (§§ 171–203).

## ? Wann ist ein Betriebsrat zu wählen?

✓ Der Betriebsrat ist auf Basis einer Betriebsratswahl zu errichten. Es ist Sache der Belegschaft und nicht des Arbeitgebers, für die Errichtung eines Betriebsrats durch Organisation und Abwicklung einer Betriebsratswahl zu sorgen. Der Arbeitgeber darf allerdings das Entstehen eines Betriebsrats nicht verhindern und ist verpflichtet, organisatorische Hilfe zu leisten (z. B. durch Übermittlung des ArbeitnehmerInnenverzeichnisses zur Erstellung der WählerInnenliste). In einem Betrieb müssen mindestens fünf familienfremde und stimmberechtigte MitarbeiterInnen beschäftigt werden, damit eine Betriebsratswahl stattfinden kann. Stimmberechtigt sind alle ArbeitnehmerInnen, die das 18. Lebensjahr vollendet haben. Neben den Vollzeitbeschäftigten sind auch Teilzeitbeschäftigte, geringfügig Beschäftigte, karenzierte ArbeitnehmerInnen, Beschäftigte, die den Präsenz-, Ausbildungs- oder Zivildienst absolvieren und ArbeitnehmerInnen anzurechnen, die in dem Betrieb längerfristig überlassen sind. Gibt es in einem Betrieb zumindest fünf Arbeit-



**KONKRET**

Foto: Fotolia, mast3r



rInnen und fünf Angestellte, sind getrennte Betriebsratskörperschaften zu wählen. Wenn die Betriebsversammlungen der Angestellten und der ArbeiterInnen es beschließen, kann auch ein gemeinsamer Betriebsrat für ArbeiterInnen und Angestellte gewählt werden.

## ? Wie groß ist eine Betriebsratskörperschaft?

✓ Die Mandatszahl (Zahl der zu wählenden Betriebsratsmitglieder) richtet sich nach der Anzahl der ArbeitnehmerInnen im Betrieb. Stichtag ist der Tag der Betriebsversammlung zur Wahl des Wahlvorstandes. Zwischen 5 und 9 Beschäftigten wird 1 Betriebsrat/eine Betriebsrätin gewählt, zwischen 10 und 19 sind es 2 BetriebsrätInnen, zwischen 20 und 50 sind es 3 und zwischen 51 und 100 werden 4 Personen in den Betriebsrat gewählt. Pro 100 weiteren ArbeitnehmerInnen erhöht sich die Anzahl der Betriebsratsmitglieder um eine Person. Die Funktionsperiode beträgt fünf Jahre. Für Betriebsräte, die sich bis 31.12.2016 konstituiert haben, beträgt die Funktionsperiode vier Jahre.

## ? Wie sieht es in Betrieben ohne Betriebsrat aus?

✓ Natürlich gibt es Unternehmen, die argumentieren, dass sie auch ohne einen gewählten Betriebsrat die MitarbeiterInnen einbinden und versuchen, Mitbestimmungsstrukturen abseits der bestehenden Gesetze zu etablieren. Wenn es jedoch zu ernsthaften Problemen kommt, etwa einem Insolvenzverfahren, dann hat eine gesetzliche Körperschaft ungleich effektivere und rechtlich abgesicherte Möglichkeiten, die Interessen der Belegschaft zu

vertreten. Bei der Ausübung ihrer Tätigkeit sind die Mitglieder des Betriebsrats an keinerlei Weisung gebunden. Sie sind nur der Betriebsversammlung verantwortlich. Die Betriebsratsmitglieder dürfen in der Ausübung ihrer Tätigkeit nicht beschränkt und insbesondere hinsichtlich des Entgelts, der beruflichen Aufstiegsmöglichkeiten und betrieblicher Schulungs- und Umschulungsmaßnahmen nicht benachteiligt werden.

## ? Was spricht dagegen, dass Arbeitszeitregeln stärker auf betriebliche und individuelle Ebene verlagert werden?

✓ Gerade das Zusammenspiel von kollektivvertraglichen sowie gesetzlichen Regeln und starker betrieblicher Interessenvertretung in Kooperation mit den Gewerkschaften macht das Erfolgsrezept aus, von dem die Beschäftigten profitieren. Verlagert man wichtige Themen wie die Arbeitszeit auf die betriebliche Ebene, so können Einzelpersonen, aber auch Betriebsratskörperschaften durch unsoziale und nicht partnerschaftlich eingestellte Unternehmer leichter erpresst und unter Druck gesetzt werden.

## ? Was sind Jugendvertrauensräte?

✓ Der Jugendvertrauensrat ist eine wichtige Anlaufstelle für Lehrlinge und tritt als Vermittler zwischen den Anliegen der Lehrlinge und der Betriebsleitung ein. Wenn in einem Betrieb mindestens fünf jugendliche ArbeitnehmerInnen beschäftigt sind (Anmerkung: Das sind alle Beschäftigten, die das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben und alle Lehrlinge, die das 21. Le-

bensjahr noch nicht vollendet haben), so ist für die Vertretung ihrer besonderen Interessen ein Jugendvertrauensrat zu wählen.

## ? Was will die neue Bundesregierung von ÖVP und FPÖ an der betrieblichen Vertretung ändern?

✓ Im aktuellen Regierungsübereinkommen sind wesentliche Änderungen bei der betrieblichen Demokratie vorgesehen. Dazu gehört unter anderem die Abschaffung der eigenen ArbeiterInnen- bzw. Angestelltenkörperschaften. In vielen Betrieben würde das zu einer massiven Verringerung sowohl der Anzahl der Betriebsratsmandate als auch der Freistellungen führen: Dazu gehören zwei konkrete Beispiele: Ein Unternehmen mit 60 Angestellten und 55 ArbeiterInnen hätte mit der neuen Regelung um 3 Mandate weniger als derzeit. Bei einem Unternehmen mit 180 Angestellten und 304 ArbeiterInnen wären es 4 Mandate weniger. Ab einer Betriebsgröße von 151 Beschäftigten je ArbeiterInnen und Angestellten würde sich die Anzahl der freigestellten BetriebsrätInnen halbieren.

Neben den Veränderungen bei den Betriebsratskörperschaften soll der Jugendvertrauensrat abgeschafft werden. Zwar soll im Gegenzug das aktive Wahlalter für den Betriebsrat auf 16 Jahre gesenkt werden, das ist jedoch kein ausreichender Ersatz dafür, dass Jugendliche und Lehrlinge im Betrieb keine eigene Vertretung mehr haben. Denn die Erfahrung zeigt, dass junge Menschen Vertrauenspersonen im selben Alter brauchen, um Konflikte nachhaltig zu lösen. ●

Martin Panholzer





# Keine Diskriminierung am Arbeitsplatz

Das Gleichbehandlungsgesetz schützt vor Diskriminierung am Arbeitsplatz. Eine Diskriminierung kann auch dann vorliegen, wenn sie scheinbar rational zu erklären ist.

**A**ls Veronika S. zur Beratung in die Regionalgeschäftsstelle Wien kommt, ist sie verärgert: „Ich arbeite seit 15 Jahren 30 Stunden die Woche als Sachbearbeiterin in unserer Vertriebsabteilung und schule auch neue MitarbeiterInnen ein“, berichtet sie. „Kürzlich wurde für meine Abteilung intern die Stelle der Abteilungsleitung-Stellvertretung ausgeschrieben. Da ich das Anforderungsprofil erfülle, habe ich mich beworben.“ Doch das interne Auswahlverfahren lief nicht gut für Frau S. Ihr wurde ein relativ unerfahrener und weniger qualifizierter jüngerer Kollege vorgezogen, den sie vor drei Jahren

selbst eingeschult hatte. Angeblich hätte ihr Mitbewerber beim Auswahlverfahren besser abgeschnitten. „Man hat mir ohne Begründung Führungsqualitäten abgesprochen“, empört sie sich. „In den Kreis der Führungskräfte schaffen es bei uns im Unternehmen nur wenige Frauen. Auch mein Abteilungsleiter und dessen bisheriger Stellvertreter sind Männer. Die Geschäftsführung ist der Meinung, es würde Frauen an Durchsetzungsvermögen fehlen.“

## NACHTEIL TEILZEIT

Mit diesem Verdacht hat sie ihren Abteilungsleiter bereits konfrontiert. „Er hat behauptet,

Teilzeitbeschäftigte könnten ganz grundsätzlich nicht in die Führungsriege aufgenommen werden“, erzählt sie dem GPA-djp-Rechtsberater. „Dabei wäre der ausgeschriebene Job auch mit einer 30-Stunden-Woche zu schaffen, und ich habe auch betont, dass ich bereit bin, länger zu arbeiten, wenn es erforderlich ist.“ Frau S. möchte nun wissen, ob sie etwas unternehmen kann. „Mein Abteilungsleiter hat behauptet, es läge keine Diskriminierung vor, weil auch Männer, die Teilzeit arbeiten, keine Führungsposition erhalten. Von Führungskräften würden Überstunden erwartet, und die Meetings fänden stets abends statt.“

## Mittelbare Diskriminierung

aufgrund des Geschlechts liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren ein Geschlecht in besonderer Weise benachteiligen.

## MITTELBARE DISKRIMINIERUNG

Der Rechtsberater fragt Frau S., wie viele Teilzeitkräfte es im Unternehmen gebe und wie viele davon Frauen seien. „Das kann ich nicht genau sagen“, überlegt Frau S., „wir sind ein großes Unternehmen, aber Teilzeit arbeiten bei uns fast nur Frauen.“ „Ich muss den Sachverhalt natürlich noch eingehend prüfen“, sagt der Rechtsberater, „aber in Ihrem Fall könnte eine mittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts vorliegen.“ Eine mittelbare Diskriminierung? Davon hat Veronika S. noch nie gehört. Wenn die benachteiligende Wirkung einer vermeintlich neutralen Regelung mehrheitlich ein Geschlecht trifft, erfährt sie nun, liegt eine mittelbare Diskriminierung vor – es sei denn, die Ungleichbehandlung wäre sachlich gerechtfertigt.

## FRAUENDOMÄNE TEILZEIT

„In Ihrem Unternehmen“, erläutert der Rechtsberater, „werden Teilzeitkräfte von Führungspositionen ausgeschlossen. Da beinahe ausschließlich Frauen Teilzeit arbeiten, werden auch hauptsächlich Frauen ihrer Aufstiegschancen beraubt. Der Arbeitgeber müsste, um den Vorwurf der mittelbaren Diskriminierung zu entkräften, nachweisen, dass es Teilzeitkräften aus zeitlichen Gründen tatsächlich nicht möglich

ist, Führungsfunktionen auszuüben.“ Meetings am Abend seien kein Argument. Mit ein wenig Organisation ließen sich solche Meetings auch tagsüber abhalten. Außerdem gehe er davon aus, dass für eine Stellvertretung der Abteilungsleitung 30 Stunden die Woche ausreichen; dies umso mehr, als Frau S. bereit wäre, bei Bedarf länger zu arbeiten.

## RECHTE EINKLAGEN

Was also kann Veronika S. tun? Sie kann sich an die Gleichbehandlungskommission wenden und die Überprüfung der Verletzung des Gleichbehandlungsgesetzes beantragen oder innerhalb einer Frist von sechs Monaten beim Arbeits- und Sozialgericht Schadenersatzansprüche einklagen. „Und wie hoch ist der Schadenersatz?“, möchte sie wissen. „Wenn Sie bei einer diskriminierungsfreien Auswahl aufgrund Ihrer Qualifikation und Erfahrung befördert worden wären, zumindest die Entgelt Differenz für drei Monate“, lautet die Antwort. „Anderenfalls bis zu 500 Euro.“ Außerdem steht eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung zu. Veronika S. bedankt sich für die Auskunft. Sie möchte sich die weiteren Schritte noch überlegen. ●

Andrea Komar



## Gleichbehandlung

**In Österreich verdienen Frauen rund 21 Prozent weniger als Männer.**

Dabei traten die ersten Bestimmungen zur Gleichbehandlung von Mann und Frau bei der Festsetzung des Entgelts bereits 1979 in Kraft. Gewiss, seit damals kommt es immer seltener vor, dass Vorgesetzte Frauen ganz offen diskriminieren. Welcher Chef wäre auch so dumm, im Unternehmen zu verfügen, dass Frauen bei gleicher Tätigkeit und Qualifikation weniger Geld verdienen sollten als Männer? Dieser Chef würde wohl mit Schadenersatzansprüchen eingedeckt werden. Schließlich verbietet das Gleichbehandlungsgesetz u. a. die Diskriminierung aufgrund des Geschlechts bei der Festsetzung des Entgelts.

Die viel größere Gefahr ist jedoch die versteckte, mittelbare Diskriminierung von Frauen. Ich möchte mich an dieser Stelle nicht darüber auslassen, dass sogenannte „Frauenberufe“ in unserer Gesellschaft offenbar weniger zählen, jedenfalls aber grundsätzlich schlechter bezahlt werden als klassische „Männerberufe“. Oder dass der Umstand, dass oft Betreuungseinrichtungen für Kinder fehlen, vor allem zulasten der Frauen geht. Bleiben wir beim Arbeitsverhältnis, das, wie der ausgewählte Beratungsfall veranschaulicht, genügend Möglichkeiten bietet, Frauen mittelbar zu diskriminieren. ●

### Rechtsexpertin Andrea Komar

ist Leiterin der Rechtsabteilung der GPA-djp und Autorin der Rubrik KORREKT in der KOMPETENZ.

## Wussten Sie,

dass Frauen selbst bei exakt gleicher Qualifikation häufig schon mit einem geringeren Anfangsgehalt beginnen als Männer? Ein gutes Instrument zur Feststellung und Bekämpfung ungerechtfertigter Lohnunterschiede im Betrieb ist der Einkommensbericht, den alle Unternehmen mit mehr als 150 MitarbeiterInnen alle zwei Jahre neu erstellen und dem Betriebsrat übermitteln müssen. Der Einkommensbericht ist anonymisiert, lässt also keine Rückschlüsse auf Einzelpersonen zu. Gibt es in Ihrem Betrieb keinen Betriebsrat, muss der Arbeitgeber den Bericht gegenüber den ArbeitnehmerInnen offenlegen.

**Nähere Informationen in Ihrer GPA-djp-Regionalgeschäftsstelle.**



Im „Quartier Bienvenue“ bieten die vielfältigen Gemeinschafts- und Begegnungszonen die besten Voraussetzungen für eine gute Nachbarschaft.

# WILLKOMMEN, BIENVENUE, WELCOME!

Im Areal der Ankerbrotfabrik entstehen im „Quartier Bienvenue“ geförderte Mietwohnungen und ein Wohnheim für junge Menschen.

**B**ienvenue, das französische Wort für Willkommen, drückt die Hoffnung aus, dass all das, was das Wohnbauprojekt in der Puchsbaumgasse in Wien Favoriten anbieten wird, als Ergänzung, Erweiterung und Vervollständigung des Stadtteils rund um die Ankerbrotfabrik empfunden wird. Hier geht es also um die Integration eines neuen Wohnbaus – um eine gewünschte Weiterentwicklung im Sinne einer wachsenden Urbanität.

## VIELFALT ALS PRINZIP

Im „Quartier Bienvenue“ werden von den beiden gemeinnützigen Bauträgern WBV-GPA und der EBG in sieben Bauteilen insgesamt 224 von der Stadt Wien geförderte Mietwohnungen und ein Wohnheim mit 183 Micro-Appartements errichtet. Eine beeindruckende Vielfalt, die das The-

ma Integration und Inklusion in vielen Facetten zum Gegenstand hat.

„Willkommen“ sind jene Menschen, die im Wohnheim „Bienvenue“ (Bauteil 4) leben werden. Das als Wohnheim gemäß der Wiener Wohnbauförderung konzipierte Haus umfasst 183 Micro-Appartements samt den erforderlichen Gemeinschaftseinrichtungen (z. B. Waschsalon, Fitness- und Proberaum oder bspw. Sportflächen auf dem Dach) für StudentInnen der „sob – Schule für Sozialbetreuungsberufe“ der Caritas Wien und für junge Menschen mit Migrationshintergrund. Diese Wohnform soll einen kostengünstigen Beitrag zur Wohnversorgung leisten.

„Bienvenue“ heißen wollen wir auch jene Jugendlichen, die von Jugend am Werk in einer Wohngemeinschaft für behinderte Menschen und

in kleinen Wohnungen (Bauteil 5 und 6) betreut und beschäftigt werden. Sie werden vor Ort in Werkstätten aktiv und ihre Arbeit auch der Öffentlichkeit zugänglich machen und ihre Werke im Werkladen am Ankerbrotfabrik-Boulevard zum Kauf anbieten.

„Bienvenue“ gilt auch für alle SeniorInnen, die in ca. 20 barrierefreien Wohnungen (Bauteil 6 und 7) von der Caritas Wien nach individuellem Bedarf betreut werden. Für sie wird es eine Sozialstation des Bereichs „Pflege zu Hause“ geben, die allen BewohnerInnen des Stadtteils zur Verfügung stehen wird.

Ein differenziertes und sozial ausgewogenes und leistbares Wohnungsangebot für verschiedene Zielgruppen bildet damit die Basis für eine befruchtende Durchmischung im Quartier Bienvenue.

## PROJEKTINFORMATION

Die Bebauung durch die Architekten-Teams gerner°gerner plus, M&S Architekten und transparadiso erfolgt in insgesamt sieben Bauteilen: Im Bauteil 1 bis 3 werden insgesamt 117 von der Stadt Wien geförderte Mietwohnungen angeboten. Im Erdgeschoß gibt es als Sonderform „Wohnen und Arbeiten“ in vier Microlofts. Im Bauteil 4 wird das bereits erwähnte Wohnheim „Bienvenue“ mit 183 Zimmern in 83 Heimeinheiten errichtet. Die Bauteile 5 und 6 beherbergen insgesamt 60 Wohnungen (davon ca. 20 für betreubares SeniorInnen-Wohnen). Im Bauteil 7 sind 47 Wohnungen untergebracht.

Alle Wohnungen sind überwiegend durchgestreckt, zweiseitig belichtet sowie belüftbar und mit mindestens einem Balkon oder einer Loggia als privatem Freiraum ausgestattet.

## SMART-WOHNUNGEN: KOMPLETT – KOMPAKT – KOSTENGÜNSTIG

Die 76 von der Stadt Wien besonders geförderten SMART-Wohnungen sind Bestandteil des Gesamtkonzeptes des „Quartier Bienvenue“, das auf den Mehrwert sozialer Durchmischung setzt. In diesem Sinne sind die SMART-Wohnungen in den jeweiligen Baukörpern verteilt und haben Zugang zu allen gemeinschaftlichen Angeboten.

## GEMEINSCHAFTS- UND FREIRÄUME

Im Bauteil 1 im 6. Obergeschoß befindet sich ein Gemeinschaftsraum und eine dazugehörige Terrasse für vielfältige Nutzungen. Die Bewohner haben großzügige nach Süden orientierte Loggien und Balkone mit Vorrichtungen für Blumenkisten zur Begrünung. Im Erdgeschoß von Bauteil 3 liegt der teilweise überdachte Kinder- und Jugendspielplatz. Im Bauteil 4 ist im Erdgeschoß ein Box-Club geplant, der Jugendliche aus dem gesamten Bezirk ansprechen soll. Der informelle Treffpunkt der Wohnhausanlage zu werden, wird dem Waschsalon im Erdgeschoß des Bauteiles 4 prognostiziert. Darüber hinaus wird ein Gemeinschaftsgarten, der auch zum Outdoor-Essen genutzt werden kann, im Bauteil 7 angeboten. „Herz ich frage dich, was willst du mehr?“

## BAUBEGINN & VERTRIEBSKONTAKT

Mit dem Bau wird noch im Jahr 2018 begonnen, die Fertigstellung ist für 2019/20 geplant.

Die Wohnungsvergabe für dieses überaus vielseitige Wohnbauprojekt hat noch nicht begonnen, Interessierte können sich jedoch auf der Homepage der WBV-GPA unter [www.wbv-gpa.at](http://www.wbv-gpa.at) (in der Rubrik „Wohnungsangebot“ im Bereich „Neue Projekte“) bereits unverbindlich vormerken lassen. ●

Christian Swoboda

## WOHNUNGSBERATUNG

### Wohnbauvereinigung für Privatangestellte

WBV-GPA Wohnungsservice – Gassenlokal

1010 Wien, Werdertorgasse 9

Tel.: (01) 533 34 14

Internet: [www.wbv-gpa.at](http://www.wbv-gpa.at)

[wohnungsservice@wbv-gpa.at](mailto:wohnungsservice@wbv-gpa.at)

## FREIE WOHNUNGEN

### Bestehende Objekte

**8020 Graz**, Dr.-Martin-Luther-Str. 9, 2-Zimmer-Wohnungen, 64 m<sup>2</sup>, HWB 52,48 KWh/m<sup>2</sup>/a

**8605 Kapfenberg**, Pestalozzi-str. 5, 1-Zimmer-Wohnung, 34 m<sup>2</sup>, HWB 58,36 KWh/m<sup>2</sup>/a

**3002 Purkersdorf**, Herrengasse 6, 5-Zimmer-Wohnungen, 113 m<sup>2</sup>, HWB 39,00 KWh/m<sup>2</sup>/a



Der Wohnungsmix in der Puchsbaumgasse spricht Menschen jeder Altersgruppe an.



## Gute Raten sind teuer

SchuldnerberaterInnen und KonsumentenschützerInnen warnen vor angepriesenen Teilzahlungen beim Einkauf.

**M**it unserer Teilzahlung bezahlen Sie in geringen, monatlichen Teilbeträgen. Die Laufzeit liegt in Ihren Händen, denn Sie entscheiden, ob Sie nur den monatlichen Mindestbetrag oder mehr bezahlen“, bewirbt ein großes österreichisches Versandhaus den Ratenkauf. „Flexible Teilbeträge ab zehn Euro monatlich.“ So wird gutgläubigen KundInnen maximale Flexibilität beim Einkauf suggeriert. Das kann sich als große Schuldenfalle erweisen. Einen Gesamtbeitrag monatlich abzustottern ist nämlich eine Form von Kredit. Im Kleingedruckten weist der Versandhändler darauf hin, dass der effektive Zinssatz für den Ratenkauf bei stolzen 21,7 Prozent liegt.

Weshalb ein Shop diese Zahlungsmöglichkeit anbietet: Teilzahlung kann den Umsatz steigern. „Händler, die die beliebte Zahlungsart nicht anbieten, lassen Umsatzpotenziale ungenutzt. Damit geht ihnen bares Geld verloren“, werden die Unternehmen ihrerseits von Banken umworben.

Wer also die zuletzt gekauften Weihnachtsgeschenke in Raten bezahlt und sie in kleinen Teil-

beträgen, auf bis zu 36 Monate verteilt, zahlt noch im Jahr 2020 für Weihnachten zurück. SchuldnerberaterInnen sehen Ratengeschäfte generell sehr kritisch. „Das ist für den Handel und die Banken ein gutes Geschäft“, so Clemens Mitterlehner, Geschäftsführer der staatlich anerkannten Schuldnerberatungen (ASB) mit Sitz in Linz. Der große Haken bei Ratenzahlungen sei, dass viele KonsumentInnen gleich mehrere Ratenvereinbarungen eingehen und so rasch den Überblick verlieren.

Davor warnt die Arbeiterkammer (AK) ebenfalls – und auch davor, das Bankkonto zu überziehen oder mit der Kreditkarte einzukaufen. Die AK hat die Zinsen für Kontoüberziehung, Teilzahlung und Kaufen mittels Kreditkarte näher unter die Lupe genommen. Das Ergebnis: Im schlimmsten Fall können tatsächlich Zinsen bis zu 22 Prozent bei Teilzahlungen anfallen. Außerdem gibt die AK zu bedenken, dass aus einer kurzfristigen Kontoüberziehung ein Dauer-Minus wird, und das kann ganz schön ins Geld gehen. Bei den Überziehungszinsen reicht die Bandbreite von 5,375 bis 13,5

Prozent. Beim Abstottern einer üppigen Kreditkartenabrechnung in Teilzahlung können Zinsen zwischen 12,5 und 14 Prozent anfallen. „Das ist kein Schnäppchen, vor allem da die Geld- und Kapitalmarktzinsen im Keller sind“, so die AK-KonsumentenschützerInnen.

Um Geld zu sparen und Fallen zu vermeiden, ist es ratsam, mit der Bank über die Minuszinsen am eigenen Konto zu verhandeln. Laut AK gibt es einen Spielraum – Bonität, langjährige Kundenbindung und Verhandlungsgeschick sind entscheidend. Bei einer längerfristigen Kontoüberziehung sollte auch eine Umschuldung auf einen Privatkredit erwogen werden. Auch bei einem Konsumkredit lohnt sich ein Kostenvergleich (effektiver Zinssatz, Nebenkosten, Bearbeitungsgebühr etc.), etwa mit dem AK-Bankenrechner.

Zur Vorsicht mahnen die KonsumentenschützerInnen zudem beim Bezahlen mit der Bankomat- oder Kreditkarte: Das erscheint zwar bequem, aber man verliert dadurch beim Einkaufen schneller die Kontrolle über die Gesamtausgaben, als wenn mit Bargeld bezahlt wird. Dagegen hilft, vorab das Einkaufsbudget festzulegen. Einkaufen oder Geldabheben mit der Bankomat- oder Kreditkarte in Euro-Ländern oder außerhalb von Euro-Ländern kann zusätzlich Spesen kosten.

Die Schuldnerberatung rät nicht zuletzt dazu, dass Jugendliche bereits in der Schule oder zu Hause lernen sollten, was ein Kontoüberzug oder eine Ratenzahlung ist. Das Haushalten mit (Taschen-)Geld will gelernt sein.

### Mehr Infos:

AK-KonsumentInnenberatung  
01/501 65 209

Montag bis Freitag  
von 8 bis 12 Uhr

[ak-bankenrechner.at](http://ak-bankenrechner.at)

Heike Hausensteiner

## Die ungleiche Welt Migration, das eine Prozent und die Zukunft der Mittelschicht

**B**ranko Milanović ist einer der bekanntesten Ungleichheitsforscher. In seinem Buch „Die ungleiche Welt“ schreibt er über den Zusammenhang zwischen der Globalisierung der Weltwirtschaft und der Verteilung. Er betrachtet dabei 150 einzelne Nationalstaaten genauso wie die Welt insgesamt und kommt zum Schluss, dass global betrachtet, die Ungleichverteilung seit den späten 1980er-Jahren gesunken ist. Das liegt vor allem daran, dass in Asien die Einkommen der Mittelschicht gestiegen sind. Gestiegen ist die Ungleichheit in der westlichen Welt, weil hier die Einkommen der unteren Mittelschicht stagniert sind. 60 Prozent des globalen Einkommenszuwachses entfielen auf die obersten zehn Prozent der Weltbevölkerung. Weiter davongezogen ist das eine Prozent der SpitzenverdienerInnen in Europa und den USA, aber auch in China, Japan und Indien. Was hier entsteht ist eine neue Klasse von politisch enorm mächtigen Reichen: „Diese Gruppe ist winzig, aber die Zahl ihrer Mitglieder hat sich verfünffacht, und ihr Gesamtvermögen hat sich, gemessen am globalen BIP, mehr als verdoppelt.“ Allein die 1.400 reichsten Menschen dieser Erde, die fast alle im Westen leben, verfügen über doppelt so viel Vermögen wie ganz Afrika.

„Die ungleiche Welt“ besticht durch die Fülle an Daten und Fakten, die ein Bild der globalen Ungleichheit zeichnen, das nicht auf den Westen verengt ist. Zu Recht umstritten ist allerdings Milanovićs These zum Thema Migration. Er sieht Migration als ein Mittel, die globale Ungleichheit zu verringern. Allerdings argumentiert er, dass die MigrantInnen „die größten Nutznießer von Migration“ seien, und daher ruhig gegenüber InländerInnen ungleich behandelt werden könnten. Er denkt dabei unter anderem an eine höhere Besteuerung und geringere Sozialleistungen. ●



**Branko Milanović**  
**Die ungleiche Welt**  
**Migration, das**  
**EINE Prozent**  
**und Zukunft der**  
**Mittelschicht**

25 Euro  
ISBN 978-3-  
518-42562-6

## Apple intern Drei Jahre in der Europa-Zentrale des Technologie-Multis

**V**oller Vorfreude hat die Informatikerin Daniela Kickl ihren Job in der Europa-Zentrale von Apple angetreten. Kurze Zeit später ist die Anfangseuphorie verfliegen und sie muss feststellen, dass sich das Arbeiten bei Apple vollkommen anders gestaltet als erwartet. „Mitarbeiter müssen wie in Hühnerfarmen funktionieren, reglementiert, überwacht und auf Zahlen reduziert. Nicht erreichte Ziele bedeuten Konsequenzen wie Entgeltausfall bei Krankheit, und selbst die Klo-Zeit ist festgelegt, auf acht Minuten pro Tag“, schreibt sie in ihrem Buch über ihre drei Jahre bei Apple.

Dabei war der Einstieg noch äußerst vielversprechend. Kickl wurde aufgrund einer Initiativbewerbung unter zahlreichen BewerberInnen ausgewählt, und ihr wurde versprochen, dass ihr mit der entsprechenden Erfahrung und Vorbildung alle Türen bei Apple offenstünden. Drei Jahre lang versuchte sie vergeblich, sich innerhalb des Unternehmens zu verändern. Sie wechselte in eine andere Abteilung und arbeitete phasenweise auch von zu Hause und wandte sich schließlich schriftlich mit einer Liste von Verbesserungsvorschlägen an das Management von Apple. Ihre Erfahrungen hat sie in Tagebuchform niedergeschrieben und veröffentlicht. ●



**Daniela Kickl**  
**Apple intern**  
**Drei Jahre in der**  
**Europa-Zentrale**  
**des Technologie-**  
**Multis**

21,90 Euro  
ISBN 978-3-  
990-01218-5

### IMPRESSUM

**GPA/djp** Leserbriefes an kompetenz@GPA-djp.at • Herausgeber: ÖGB, GPA-djp, 1034 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1, Tel. 05 03 01-301, service@GPA-djp.at • Verlag und Medieninhaber: Verlag des Österreichischen Gewerkschaftsbundes GmbH, 1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1, Tel. 01/662 32 96 • Chefredakteurin: Dr. Dwora Stein, stv. Chefredakteur: Mag. Martin Panholzer, Chefin vom Dienst: Mag. Lucia Bauer, lucia.bauer@gpa-djp.at, Assistent: Alexander Kobinger, alexander.kobinger@GPA-djp.at • Cover: Peter M. Hoffmann • Layout und Artredaktion: Kerstin Knüpfer Dipl. Designerin (FH), Layoutkonzept: Matthäus Zinner, typohese.at • Produktion: ÖGB-Verlag • Druck: Leykam Druck GmbH & Co KG, 7201 Neudorf, Bickfordstr. 21 • Verlagsort: Wien Herstellungsort: Neudorf • DVR-Nr. 0046655, ZVR-Nr. 576439352 • Offenlegung nach § 25 Mediengesetz: www.GPA-djp.at/offenlegung

Die Redaktion behält sich alle Rechte der Vervielfältigung und des Vertriebs der zum Abdruck gelangten Beiträge sowie ihre Verwendung für andere Ausgaben vor. Namentlich gekennzeichnete Beiträge stellen die Meinung der AutorInnen dar und müssen sich nicht mit der Meinung der Redaktion decken. Die Redaktion haftet nicht für unverlangt eingeschickte Artikel und Fotos.





GERECHTIGKEIT MUSS SEIN

**WER DIE  
AK SCHWÄCHT,  
SCHWÄCHT  
MEINE RECHTE.**

**MEINE AK, MEINE RECHTE.**

[arbeiterkammer.at](http://arbeiterkammer.at)