

KOMPETENZ

MAGAZIN DER GEWERKSCHAFT DER PRIVATANGESTELLTEN, DRUCK, JOURNALISMUS, PAPIER

**Streitgespräch
Arbeitszeit**

**Faktencheck
Sozialversicherung**



Gleiten statt Hetzen

**MODERNE
ARBEITSZEITMODELLE**



04



16



12



20

KOMPETENZ Februar 2017

- 04 Gleiten statt Hetzen**
Best Practice und Herausforderungen rund um das Thema Gleitzeit
- 11 International**
Proteste der TextilarbeiterInnen in Bangladesh
- 12 „Unerträglich, dass wir die Leute zum Nichtstun zwingen“**
Der Wiener Flüchtlingskoordinator Peter Hacker im Interview
- 16 Brauchen wir ein neues Arbeitszeitgesetz?**
Dwora Stein und Lothar Roitner im Streitgespräch
- 20 Kaum werbewirksam**
Kollektivvertragskonflikt in der Werbe- und Marktkommunikationsbranche
- 22 Den Wind der Veränderung nutzen**
Betriebsrätin Verena Spitz im Porträt
- 30 Kulturtipps**
Wir empfehlen Literatur und Film
- 31 Impressum**

RUBRIKEN

- KOMPETENT**
Editorial von **Dwora Stein** **03**
- KONSEQUENT**
Wolfgang Katzian zum Thema Arbeitszeitflexibilisierung **10**
- KOMPAKT**
Kurzmeldungen zu Politik, Arbeit und Gesellschaft **15**
- KOMPASS**
Zahlen und Fakten
Aus der Arbeitswelt **19**
- KONKRET**
Ein **Faktencheck** zur Sozialversicherung **24**
- KORREKT**
Rechtsexpertin **Andrea Komar** berät, was Sie bei Vorstellungsgesprächen beachten sollten **26**



Bewährtes im neuen Kleid

Von Dwora Stein

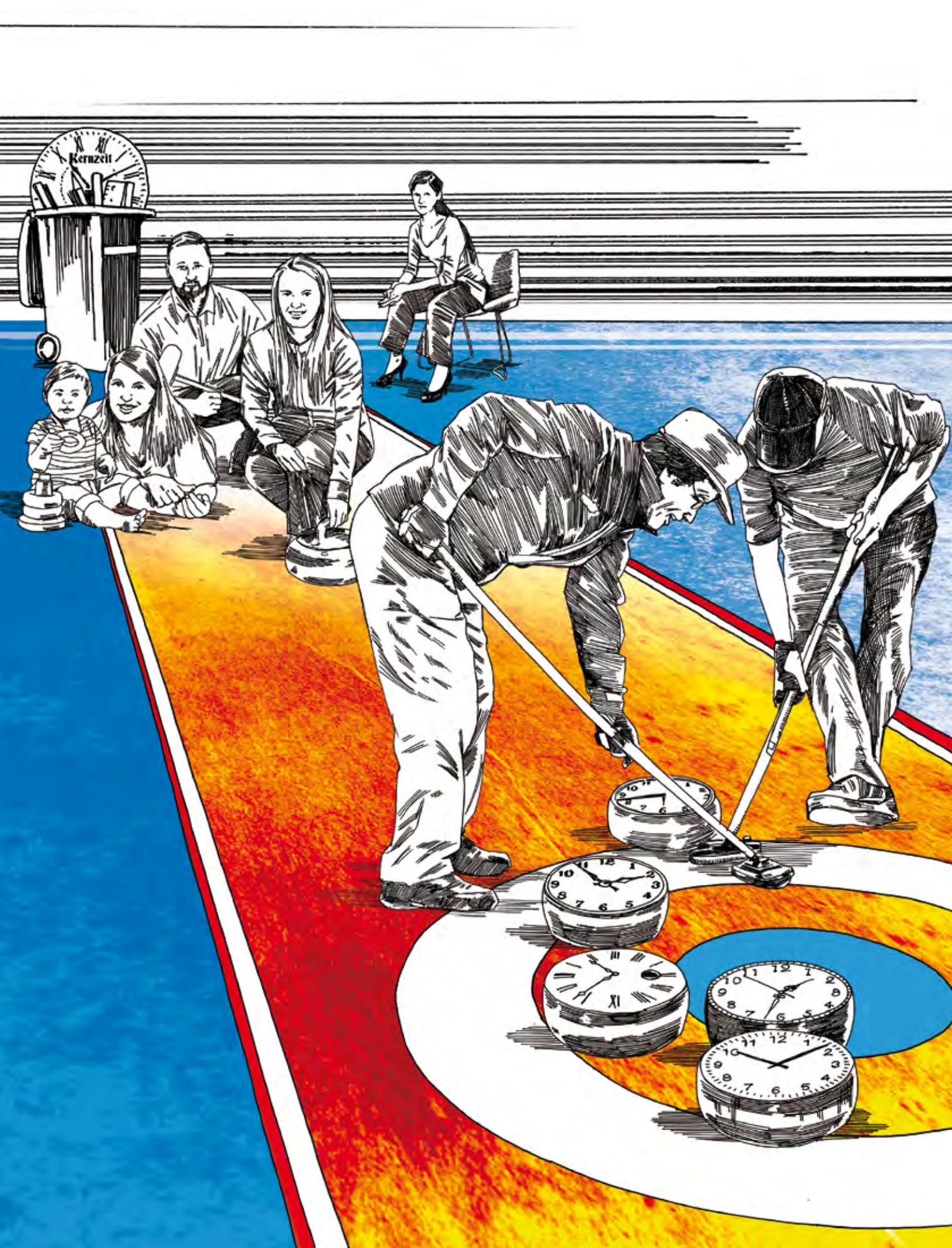
Rechtzeitig zum Start ins Arbeitsjahr 2017, startet auch die KOMPETENZ im neuen Layout und mit einer Reihe neuer Ideen. Vorausgegangen ist diesem Relaunch eine repräsentative Befragung unserer Leserinnen und Leser, die uns viel positives Feedback zu unseren Inhalten, aber auch jede Menge spannender Anregungen mitgegeben haben. Wir haben diese Anregungen aufgegriffen und vieles davon gleich umgesetzt. Nebenbei haben wir an den bewährten Inhalten weiter gefeilt und uns von einigen Dingen auch verabschiedet. Aber machen Sie sich selbst ein Bild. Und vielleicht haben Sie ja Lust, uns dann Feedback zu geben.

Gar nicht neu, aber dafür umso wichtiger ist unser aktueller Schwerpunkt „flexible Arbeitszeiten“. Die ArbeitgeberInnen wollen wieder einmal uns und der ganzen Arbeitswelt glauben machen, dass eine weitere Flexibilisierung der Arbeitszeit unausweichlich und alles andere standortschädlich wäre. In unserer täglichen Arbeit haben wir immer wieder mit Überschreitungen der Arbeitszeitgrenzen und ausbeuterischen Verträgen zu tun und daher mit ArbeitnehmerInnen, die am Limit sind. Daher sehen wir das naturgemäß etwas anders. Um deutlich zu machen, wo es sich in der Debatte um flexible Arbeitszeiten speißt, haben wir auch einen Arbeitgebervertreter zu Wort kommen lassen und Lothar Roitner, einen unserer Sozialpartner bei den KV-Verhandlungen, zu einem Streitgespräch eingeladen.

Um flexible Arbeitszeiten geht es auch in der Coverstory – und zwar um deren verbreitetste Form: die Gleitzeit. Richtig angewendet nutzt die Gleitzeit sowohl den ArbeitnehmerInnen als auch den Arbeitgebern. Wo und warum es in der Praxis dennoch zu Problemen kommt, und wie diese zu lösen sind, berichten BetriebsrätInnen aus fünf unterschiedlichen Unternehmen sowie ein Arbeitszeitexperte aus unserer Grundlagenabteilung.

Um ein völlig anderes Thema, das aber ebenso einen Dauerbrenner in der öffentlichen Debatte darstellt, geht es diesmal beim Interview: Der Wiener Asylkoordinator Peter Hacker erzählt, warum es seiner Ansicht nach falsch ist, AsylwerberInnen den legalen Zugang zum Arbeitsmarkt zu verwehren und wieso sich Asylverfahren auch abkürzen ließen. ●

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





Gleiten statt Hetzen

Die Gleitzeit ist die Grundlage einer flexiblen Einteilung der Arbeitszeit für viele ArbeitnehmerInnen. Auch die Arbeitgeber profitieren davon. Starre Kernzeiten haben sich als hinderlich erwiesen.

von Andrea Rogy / Illustrationen: P. M. Hoffmann

Gleitzeit ist die am weitesten verbreitete Form der Arbeitszeitflexibilisierung im Angestelltenbereich. Sie muss im Rahmen einer Betriebsvereinbarung – in Betrieben ohne Betriebsrat durch schriftliche Einzelvereinbarung – geregelt werden und bringt durch eine wesentliche Flexibilisierung der Arbeitszeit Vorteile für ArbeitnehmerInnen und Arbeitgeber. Bei gleitender Arbeitszeit können Beschäftigte den Beginn und das Ende ihrer täglichen Normalarbeitszeit – innerhalb eines vereinbarten zeitlichen Rahmens – selbst bestimmen. Sie können damit im Rahmen der betrieblichen Erfordernisse und Möglichkeiten die Arbeitszeit an ihre individuellen Gewohnheiten und Notwendigkeiten anpassen.

Vor allem Eltern nutzen diese Flexibilität, um ihre Arbeitszeiten mit den Öffnungszeiten von Kinderbetreuungseinrichtungen abzustimmen. Aber auch Freizeitaktivitäten oder persönliche Bedürfnisse, wie etwa ►►

► ein späterer Arbeitsbeginn, lassen sich damit leichter einrichten.

Die Gleitzeit bringt auch dem Arbeitgeber viele Vorteile: Durch die flexible Arbeitszeit werden Mehrstunden dann geleistet, wenn Projektabläufe oder Arbeitsspitzen es erfordern, ohne Überstundenzuschläge bezahlen zu müssen. Beschäftigte, die sich ihre Arbeit eigenverantwortlich einteilen können, haben meist eine hohe Arbeitszufriedenheit und sind produktiver und weniger krank als unzufriedene ArbeitnehmerInnen.

Dennoch leben Beschäftigte mit Gleitzeitvereinbarungen keineswegs in einer heilen Arbeitswelt. Die betriebliche Wirklichkeit bringt trotzdem Überstunden, zu wenige Pausen, Einschränkungen der Flexibilität durch eine lange Kernzeit oder keine Möglichkeit zur Konsumation ganzer Gleittage. BetriebsrätInnen haben hier die wichtige Aufgabe, tragfähige Lösungen auf betrieblicher Ebene auszuverhandeln.

ONLINE-BEFragung

Um sich ein Bild über die aktuellen Probleme und Herausforderungen im Bereich Gleitzeit zu machen, hat die GPA-djp im Frühjahr 2016 eine Online-Befragung durchgeführt. Dafür wurden 11.432 BetriebsrätInnen kontaktiert, 1.460 Rückmeldungen samt 150 Gleitzeit-Betriebsvereinbarungen wurden ausgewertet.

Aus den Ergebnissen ist ablesbar, dass die Kernzeit das zentrale Instrument zur Regelung der Anwesenheit im Betrieb ist, es gibt sie in über drei Viertel der befragten Firmen. Das schränkt die Gestaltungsmöglichkeiten der ArbeitnehmerInnen stark ein. „In manchen Betrieben besteht –

die Mittagspause ausgenommen – eine Anwesenheitspflicht zwischen 9.00 und 15.30 Uhr. Da gibt es nicht mehr viel Spielraum zur individuellen Gestaltung“, kritisiert Florentin Döller, Mitarbeiter der Grundlagenabteilung in der GPA-djp. Döller rät daher, die Vereinbarung einer Kernzeit zu vermeiden bzw. diese so kurz wie

EINE GLEITZEITVEREINBARUNG OHNE KERNZEIT IST MÖGLICH UND FÜR ARBEITNEHMERINNEN SEHR VORTEILHAFT.

möglich zu halten. Diese muss in einer Betriebsvereinbarung zur Gleitzeit nicht unbedingt enthalten sein, sie ist kein gesetzlich vorgegebener Mindestinhalt. „Eine Gleitzeitvereinbarung ohne Kernzeit ist möglich und aus Sicht der ArbeitnehmerInnen sehr vorteilhaft“, erklärt Döller.



Nicht zeitgemäß:

Gleitzeitvereinbarungen, die eine lange durchgehende Anwesenheit zu fixen Zeiten verlangen.

GUTSTUNDEN AUFBRAUCHEN

Wenn es um die Konsumation angefallener Gutstunden geht, sind vorteilhafte Gleitzeitperioden, die ein Quartal oder ein Halbjahr umfassen, eher selten. Viele Betriebsvereinbarungen sehen entweder sehr kurze Zeiträume, etwa im Ausmaß eines Monats, oder eher lange Perioden, etwa ein Jahr vor. „Zu kurze Durchrechnungszeiträume erschweren den Abbau der Plusstunden innerhalb der Gleitzeitperiode, zu lange Durchrechnungszeiträume sind wiederum unübersichtlich und erleichtern das Anwachsen von großen Zeitguthaben“, erklärt Döller. Bedenkliches Detail der Befragung: Ein Viertel der BetriebsrätInnen gibt an, dass in ihrem Betrieb nicht übertragungsfähige Plusstunden gar nicht abgegolten werden, sondern verfallen.

Erfreulich ist das Ergebnis betreffend die tägliche Normalarbeitszeit: Fast die Hälfte der Betriebsvereinbarungen legt diese



Gut geregelt

GPA-djp-Experte Florentin Döller erklärt, wie eine optimale Betriebsvereinbarung aussehen könnte.

Eine optimale Regelung zur Gleitzeit sollte alle ArbeitnehmerInnengruppen mit einbeziehen, auch Teilzeitkräfte, Überstundenpauschalisten und Beschäftigte mit All-in-Vertrag. Die Kernzeit sollte relativ eng gefasst sein bzw. im besten Fall gar keine festgelegt werden. Die ArbeitnehmerInnen sollten den Beginn und das Ende ihrer täglichen Arbeitszeit möglichst eigenständig festsetzen können.

Es muss möglich sein, Zeitausgleich in ganzen Tagen zu konsumieren – auch für ArbeitnehmerInnen mit All-in-Vertrag. Da Zeitpunkt und Ausmaß von ganztägigem Zeitausgleich grundsätzlich zwischen Arbeitgeber und ArbeitnehmerIn zu vereinbaren sind, erleichtert die Einräumung eines einseitigen Antrittsrechtes für ArbeitnehmerInnen den Abbau von Zeitguthaben. Das Zeitfenster, innerhalb dessen die angesammelten Gutstunden abgebaut werden können, sollte nicht zu kurz, aber vor allem nicht zu lange sein. Durchrechnungszeiträume, die ein Jahr übersteigen, gilt es aufgrund ihrer Unübersichtlichkeit sowie der Gefahr des Anwachsens hoher Zeitsalden zu vermeiden.

Es sollten engere als die gesetzlichen Normalarbeitszeitgrenzen gezogen werden. Eine derartige Begrenzung, beispielsweise auf neun Stunden täglich und 45 Stunden wöchentlich, ist für die ArbeitnehmerInnen vorteilhaft, weil über das zulässige Ausmaß hinaus anfallende Mehrstunden als Überstunden verrechenbar sind. ●



Florentin Döller will mehr Spielräume zur individuellen Gestaltung.

mit neun Stunden fest. Die andere Hälfte hat das gesetzlich mögliche Ausmaß von zehn Stunden als Normalarbeitszeit festgelegt. Den Vorteil einer kürzeren Normalarbeitszeit für die ArbeitnehmerInnen erklärt der Experte so: „Darüber hinaus anfallende Mehrstunden sind als Überstunden zu verrechnen.“

BetriebsrätInnen machen mit der Anwendung der Gleitzeitvereinbarungen in ihren Betrieben sehr unterschiedliche Erfahrungen. Birgit Sauerzopf, stellvertretende Vorsitzende des Zentralbetriebsrates der Oesterreichischen Nationalbank (OeNB), hat mit ihrem Team „in einer schwierigen betrieblichen Situation hart gekämpft, um möglichst flexible und damit vorteilhafte Arbeitszeitregelungen für alle MitarbeiterInnen herauszuholen“. Auf das Ergebnis ist sie sehr stolz.

Dank der digitalen Verfügbarkeit sämtlicher Informationen und beruflicher Daten wurde OeNB-weit das „mobile Büro“,

also das Arbeiten von zu Hause, tageweise eingeführt. Auch für MitarbeiterInnen mit All-in-Verträgen gilt die Gleitzeit. Seit Anfang 2017 dürfen nun auch diese pauschalierten Beschäftigten Zeitguthaben in Form von ganzen Zeitausgleichstagen abbauen.

STARKE ARBEITSBELASTUNG

In der Praxis gelingt der stundenweise Abbau der Plusstunden in manchen Organisationsbereichen kaum, denn „die Arbeitsbelastung ist im Aufsichtsbereich und durch Anforderungen der Europäischen Zentralbank aktuell hoch“. Viele Bankenprüfer, die auch in ganz Österreich unterwegs sind, rutschen daher in die Überstunden hinein, die dann mit Zuschlägen ausbezahlt werden müssen. Für Sauerzopf wäre daher eine Arbeitszeitverkürzung in Form einer 35-Stunden-Woche eine schlaue Lösung. „Wir erleben einen massiven Personalabbau im Finanzsektor. Aus meiner Sicht wäre es klug, die vorhande- ➤

► ne Arbeit besser aufzuteilen“, erklärt die Betriebsrätin.

Der Vorsitzende des Betriebsrates der Österreichischen Forschungsförderungsgesellschaft (FFG), Peter Baumhauer, vertritt die Interessen von rund 300 MitarbeiterInnen. In der 2004 gegründeten FFG, die im Eigentum der Republik steht, jedoch privatrechtlich als Ges. m. b. H. organisiert ist, wurde ein ganzes Jahr lang über eine Gleitzeitvereinbarung verhandelt. Im Frühsommer 2006 wurde eine Betriebsvereinbarung abgeschlossen, die eine Kernzeit (Mo-Do 9–15 Uhr, Fr 9–13 Uhr) beinhaltet. „Wir haben eingesehen, dass der Empfang und die Hotlines immer besetzt sein müssen“, erklärt Baumhauer.

GESTEIGERTE MOTIVATION

Da in den einzelnen Abteilungen teilweise günstigere Lösungen gefunden wurden, können sich die meisten MitarbeiterInnen ihre Zeit relativ frei einteilen. Die Zufriedenheit mit der Ar-

beitszeitregelung ist groß: „Es gibt die Möglichkeit eines stundenweisen Zeitausgleiches auch in der Kernzeit – dieser muss im Anlassfall mit der Führungskraft vereinbart werden.“ Auch All-in-Kräfte haben eine gute Work-Life-Balance und können

DER DURCHRECHNUNGSZEITRAUM SOLLTE NICHT LÄNGER ALS EIN JAHR SEIN, ABER AUCH NICHT ZU KURZ.

Zeitausgleichstage nehmen. Der Durchrechnungszeitraum zur Konsumation anfallender Plusstunden beträgt ein halbes Jahr. Ein Plusstundenpuffer von 40 Stunden kann ins neue Semester mitgenommen werden. „Diese Selbstbestimmung steigert die Motivation“, betont Baumhauer.

Günther Gallistl vertritt als Vorsitzender des Angestelltenbe-

triebsrates des oberösterreichischen Betriebes Patheon rund 360 Angestellte, Chemiker und Techniker. Rund 95 Prozent der Beschäftigten sind mit der seit 2001 bestehenden Gleitzeitvereinbarung sehr zufrieden bzw. zufrieden. „Wir haben keine Kernzeit im Betrieb, die Beschäftigten können in ihrem Arbeitszeitverhalten sehr autonom, je nach Arbeitsnotwendigkeit, agieren“, erklärt Gallistl. Wenn die Arbeit es zulässt, darf die Arbeitszeit – in Abstimmung mit dem Vorgesetzten – auch mehrmals am Tag für private Erledigungen unterbrochen werden. Ganze Gleitzeittage können nach Absprache konsumiert werden.

GLEITENDE VOR- UND NACHBEREITUNG

Christian Puszar ist seit 2003 Betriebsratsvorsitzender des bfi Wien und vertritt 620 Angestellte. Im Bildungssektor kann nur ein kleiner Teil der Beschäftigten von der Gleitzeit Gebrauch machen:

Die Erfahrungen der BetriebsrätInnen



Birgit Sauerzopf, Oesterreichische Nationalbank, möchte die Arbeitszeit verkürzen.



Peter Baumhauer, Österreichische Forschungsförderungsgesellschaft, ist überzeugt, dass Selbstbestimmung die Motivation steigert.



Günther Gallistl, Patheon Austria, hat eine Gleitzeitvereinbarung ohne Kernzeit ausverhandelt.



Christian Puszar, bfi Wien, hat durchgesetzt, dass auch TrainerInnen in der Vor- und Nachbereitungszeit gleiten können.



„Die Trainer haben eine Kernzeit, die auf die Zeiten des Unterrichts hinzielt.“ Für die Vor- und Nachbereitungszeiten rund um die Vorträge wurde allerdings über eine Betriebsvereinbarung die Möglichkeit geschaffen, zu glei-

ten und zwar in einem Ausmaß von maximal eineinhalb Stunden pro Woche. Etwaige Gutzeiten können im Zeitraum von drei Monaten wieder konsumiert werden. „Die Beschäftigten sind mit der Betriebsvereinbarung, die auch die Gleitzeit regelt, sehr zufrieden“, berichtet Puszar. Die Normalarbeitszeit wird mit maximal zehn Stunden festgelegt, die Wochenarbeitszeit mit 45 Stunden begrenzt. Die Kernzeit für Verwaltungsangestellte und SozialarbeiterInnen liegt zwischen 10 und 14 Uhr.

ES GEHT UM EFFIZIENZ

Mischa Osterberger ist seit der Betriebsgründung im Mai 2012 als Betriebsrat bei FlyNiki für Bodenpersonal, Techniker, FlugbegleiterInnen und Piloten zuständig. Er ist insgesamt sehr glücklich darüber, dass es seit Mai 2015 eine Gleitzeitvereinbarung gibt, auch wenn diese „nicht der große Wurf“ ist. Davor gab es innerhalb des Betriebes grobe Unter-

schiede in der Handhabung der Anwesenheitszeiten – „diese Ungleichbehandlung hat großes Unbehagen ausgelöst“. Die Verhandlungen mit der Geschäftsführung verliefen sehr zäh, vor einer Einigung mussten Schlichtungsstelle und Gericht bemüht werden. Die jetzige Regelung lief mit Ende 2016 aus – es wurde eine Weiterwirkung vereinbart bis eine neue Vereinbarung getroffen wird. Osterberger fordert dafür einen längeren Durchrechnungszeitraum (derzeit ein Monat) für den Abbau von Gutstunden sowie flexiblere Anwesenheitszeiten. Aktuell müssen fast alle Abteilungen bis 17 Uhr besetzt sein – auch an Freitagen. „Uns geht es um Effizienz. Die MitarbeiterInnen wollen nicht zu vorgegebenen Zeiten im Büro sitzen. Jeder erkennt aus seinem Tätigkeitsbereich heraus am besten, wann es Sinn macht länger zu bleiben oder früher zu kommen. Das sollte anerkannt und gelebt werden können“, so der Betriebsrat.

Gleitend abheben. Für die Beschäftigten vorteilhafte Gleitzeitvereinbarungen haben eine kurze oder keine Kernzeit und Gleitzeitperioden für den Abbau der Gutstunden, die ein Quartal oder ein Halbjahr umfassen.



Mischa Osterberger, FlyNiki, fordert einen längeren Durchrechnungszeitraum und flexiblere Anwesenheitszeiten.



Gleiten statt Ausrutschen

Gestaltungsanforderungen und Praxistipps für die gleitende Arbeitszeit
Download:
gpa-djp.at/gleitzeit



Arbeitszeit ist Lebenszeit

Unsere Arbeitswelt unterliegt einem ständigen Wandel. Technische Erneuerungen erleichtern unseren Arbeitsalltag und ermöglichen uns, auch von unterwegs zu arbeiten. Aber nicht nur wie und wo, sondern auch wann wir arbeiten hat sich verändert.

Ein Kommentar von Wolfgang Katzian

Bandbreiten- und Durchrechnungsmodelle, Schichtmodelle und Gleitzeit erlauben heute unterschiedlichste Verteilungen der Arbeitszeit. So ist es beispielsweise möglich, die Wochenarbeitszeit nicht auf 5, sondern 4 Tage aufzuteilen. Dazu benötigt es lediglich eine Betriebs- oder alternativ eine Einzelvereinbarung. Dasselbe gilt für die Ausweitung der täglichen Normalarbeitszeit auf bis zu 10 Stunden. Und ist der Arbeitsbedarf kurzzeitig besonders hoch, lässt das Gesetz auch hier Spielraum. Dann kann die tägliche Maximalarbeitszeit sogar auf 12 und die wöchentliche auf 60 Stunden erhöht werden.

Unsere gesetzlichen und kollektivvertraglichen Bestimmungen bieten weitreichende Möglichkeiten zur Arbeitszeitflexibilisierung. Daher ist der Wunsch der Wirtschaft nach mehr Flexibilität genauer zu hinterfragen. Vorrangig wurde hier die Erhöhung von Durchrechnungszeiträumen gefordert. Schon heute zeigt sich, dass lange Durchrechnungszeiträume das Entstehen von zuschlagspflichtigen Überstunden hemmen. Ist es denn gerecht, dass Menschen längerfristig mehr arbeiten als vereinbart, aber dafür keinen extra Bonus erhalten? Selbstverständlich kann es Zeiten mit besonders hohem Arbeitsaufkommen geben. In dem Zusammenhang sollten wir auch über die wirtschaftsseitig gewünschte Ausweitung der täglichen Maximalarbeitszeit auf 12 Stunden reden. Wir wissen

aus zahlreichen Untersuchungen, dass solche Arbeitszeiten zu physischen und psychischen Belastungen führen können. ArbeitnehmerInnen, die solche Risiken in Kauf nehmen, müssen dafür eine angemessene Gegenleistung erhalten. Ein fitter Arbeitsmarkt braucht gesunde und zufriedene ArbeitnehmerInnen. Ausreichend Erholung, Zeit mit der Familie und Freizeitaktivitäten dürfen deshalb nicht zu kurz kommen.

Wenn wir als Gewerkschaft also über eine weitere Flexibilisierung reden, dann nur wenn alle etwas davon haben. Wenn die Wirtschaft ArbeitnehmerInnen mehr Flexibilität bei der Arbeitszeit abverlangt, muss sie ihnen im Gegenzug mehr Mitsprache zugestehen.

ArbeitnehmerInnen sollen bei der Gestaltung ihrer Arbeitszeit gleichberechtigt mitentscheiden dürfen. Sowohl bei der wöchentlichen Verteilung, aber auch über das gesamte Erwerbsleben hinweg. Ein Rechtsanspruch auf Bildungs- und Elternteilzeiten wäre hierfür ein geeigneter Anfang. Aber auch die Verkürzung der Normalarbeitszeit und die sechste Urlaubswoche für alle sind dringend umzusetzende Maßnahmen. Sie würden nicht nur der hohen Produktivität und dem steigenden Arbeitsdruck Rechnung tragen, sondern auch eine Umverteilung des Arbeitsvolumens bewirken, sodass sich niemand krank arbeitet, während andere gar nicht teilhaben. Reden wir über Arbeitszeitflexibilisierung. Aber nicht zum Nulltarif für Unternehmen. ●

**MEHR FLEXIBILITÄT
NUR, WENN AUCH
DIE ARBEITNEHMERIN-
NEN DAVON
PROFITIEREN.**

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

**BANGLADESH****Proteste in der Textilindustrie**

Zehntausende Textilarbeiterinnen in Bangladeshs Hauptstadt Dhaka gingen im Dezember 2016 auf die Straße. Die Textilfabriken, in denen u. a. für die Modemarken Gap, Zara und H&M genäht wird, haben mindestens 1.500 Arbeiterinnen und Arbeiter entlassen, nachdem mehrere Zulieferer nach einem Streik etwa eine Woche lang schließen mussten.

Ein Gewerkschaftsvertreter sprach sogar von 3.500 Entlassungen. Die TextilarbeiterInnen in Ashulia, einem Vorort der Hauptstadt Dhaka, hatten zunächst aus Protest gegen die Entlassung Dutzender KollegInnen gestreikt, dann aber auch deutlich mehr Lohn gefordert. Sie bekommen den Mindestlohn von 5.300 Taka (gut 63 Euro) im Monat.



„Unerträglich, dass wir die Leute zum Nichtstun zwingen“

Peter Hacker, der Wiener Flüchtlingskoordinator, fordert im **KOMPETENZ**-Interview legale Arbeitsmöglichkeiten für Asylsuchende und kürzere Verfahren. Anstelle des Innenministeriums sollte ein aufgeschlossenes Familienministerium dafür zuständig sein.

KOMPETENZ: Wie lange dauern derzeit Asylverfahren in Wien und im Vergleich in den Bundesländern?

Peter Hacker: Wir können es nur aus der Statistik über den Verbleib der Menschen in der Wiener Grundversorgung ableiten. Aber wir haben keine ordentliche Leistungsdokumentation der zuständigen Behörde. Das ist ärgerlich, denn wir brauchen sie alle miteinander für Planungsgrößen in der Grundversorgung, in der Integrationsarbeit und auch im Arbeitsmarktservice (AMS).

Bekanntlich haben wir alle mit wesentlich mehr positiven Asylbescheiden im vergangenen Jahr gerechnet und haben uns auf wesentlich mehr Aufgaben vorbereitet, als dann tatsächlich eingetreten sind.

Tauschen Sie sich mit den Zuständigen in den anderen Bundesländern aus?

Ja, regelmäßig. Es gibt natürlich Unterschiede zwischen Wien und dem ländlichen Raum, aber die Situation der Bundesländer an sich ist nicht we-

sentlich anders. Wir haben ja seit Jahren das gemeinsame Ziel, dass wir die Verfahren beschleunigt haben wollen.

Genau genommen ist die Grundversorgungsvereinbarung 2004 schon so konstruiert worden, weil wir bei den Verhandlungen schnellere Asylverfahren verlangt haben. Deshalb ist die Klausel enthalten, dass der Bund hundert Prozent zahlen muss, wenn die AsylwerberInnen länger als ein Jahr in Grundversorgung sind. Der Bund hat damals gesagt, eine Beschleunigung der Asylverfahren sei sowieso sein Ziel. Aber offensichtlich haben sie mehr als genug Geld. Ansonsten könnte es den Behörden nicht völlig egal sein, dass die Verfahren länger als ein Jahr dauern und sie hundert Prozent der Kosten tragen müssen.

Wie lange dauern die Verfahren dann, lässt sich das einschränken auf drei oder fünf Jahre?

Leider können wir nicht einmal das auswerten, weil auch diese Informationen in einer Datenbank des Innenministeriums schlummern. Wir sind immer auf die Auswertungen angewiesen, die wir gerade machen dürfen oder die uns zur Verfügung gestellt werden. Und das ist äußerst unbefriedigend.

Lässt sich im Nachhinein herausrechnen, wie lange ein Asylverfahren gedauert hat?

Rund die Hälfte der Asylwerber sind derzeit länger als ein Jahr im Verfahren.

Was dürfen KandidatInnen, die so lange im Asylverfahren hängen, überhaupt tun?

Nichts! Wir zwingen die Leute ja dazu, nichts zu tun. Wir verbieten ihnen das Arbeiten. Gäbe es nicht Initiativen in den Bundesländern, hätten wir keine Deutschkurse, Wertekurse oder sonstige Beschäftigungsmaßnahmen für Asylwerber. Das ist ein völlig unerträglicher Zustand! Und es ist auch der Grund, weshalb es diesen Konflikt zu den Integrationsmaßnahmen zwischen den Ländern und dem Bund gibt – und der wird auch nicht aufhören, ganz im Gegenteil. Nur weil wir uns daran gewöhnt haben, dass das inakzeptabel ist, ist es nicht akzeptabler geworden.

Sie waren auch Wiener Drogenkoordinator. Inwieweit hängen lange Asylverfahren mit Drogenkriminalität zusammen?

Die gesamte Kriminalität von AsylwerberInnen hängt damit zusammen. Die Menschen kommen ja her mit einer Perspektive, weil sie sich etwas vorgenommen haben. Ob wir das gut oder schlecht finden, ist eine andere Frage. Keiner kommt hierher ohne Energie, ohne Kraftanstrengung, ohne die Bereitschaft, viele Mühen auf sich zu nehmen.

Klar ist: Wenn es keine legale Möglichkeit gibt, bleibt die illegale. Also es ist aus sicherheitspolizeilichen Gründen vollkommen untragbar, dass die Verfahren so lange dauern. Es ist aus integrationspolitischer und auch aus finanzieller Sicht untragbar – und aus kommunikationstechnischer. Wieso sollen wir ständig der Bevölkerung erklären, dass viele Flüchtlinge über Monate hindurch von uns finanziell erhalten werden und sie aber nichts dazu beitragen dürfen?

Sie haben diese Kritik am Innenministerium bereits mehrmals vorgebracht. Zusätzlich gibt es legistische Hürden für AsylwerberInnen, wie den Bartenstein-Erlass, der seit langem kritisiert wird, bevor die Flüchtlingswelle 2015 und 2016 Mitteleuropa erreichte. Warum tut sich Österreich hier so schwer?

Ehrlich gesagt, ich weiß es nicht. Der Bartenstein-Erlass verstößt ganz klar gegen eine EU-Richtlinie, und er verstößt auch gegen die Verunft. Die EU-Richtlinie ist immerhin verpflichtend umzusetzen – nicht, weil sich das in Brüssel irgendwelche „Bürokraten“ ausgedacht hätten, sondern weil Österreich dieser Richtlinie zugestimmt hat.

Ich bin sehr froh, dass ich mich hier mit der gesamten Sozialpartnerschaft eines Sinnes weiß. Sowohl die Gewerkschaften und die Arbeiterkammer auf ArbeitnehmerInnenseite als auch die Industriellenvereinigung und die Wirtschaftskammer auf Arbeitgeberseite haben sich zu diesem Thema mehrfach sehr aufgeschlossen geäußert. Daher ist es umso unverständlicher, wenn es hier nicht um die Sache geht, sondern um den Missbrauch eines Themas. ➔

Arbeitsmöglichkeit für Asylsuchende

Aufgrund eines Erlasses des Sozialministeriums aus dem Jahr 2004 („Bartenstein-Erlass“) dürfen Asylsuchende nur in Ausnahmefällen arbeiten. Jedes Jahr wird pro Bundesland festgelegt, wie viele Beschäftigungsbewilligungen für Asylsuchende in der Land- und Forstwirtschaft sowie im Sommer- und Wintertourismus erteilt werden dürfen.

„200 PERSONEN WARTEN IN WIEN SCHON MEHR ALS 12 JAHRE AUF EINEN ASYLBESCHIED.“

»Dass AsylwerberInnen legal arbeiten, ist ja in Ländern wie Schweden gang und gäbe. Lässt sich das auch hierzulande umsetzen?

Natürlich. Es geht ja nur um das Verbot von Anstellungsverhältnissen, was noch absurder ist. Wenn AsylwerberInnen Ein-Personen-Unternehmen gründen in den Branchen, die offen sind, ist das ohnehin erlaubt. Zynisch formuliert: Dem Gewerbe der Prostitution dürfen die Frauen und Männer schon nachgehen, das finden offenbar alle super. Aber in dem Beruf, den sie gelernt haben, dürfen sie nicht arbeiten. Das ist einfach nur absurd! Es geht um die Frage, wie rasch Integration möglich ist. Es muss auch so schnell wie möglich Klarheit darüber geschaffen werden, wer bleiben darf. Je länger so ein Verfahren dauert, umso schwieriger wird es, den Menschen zu erklären, dass es aufgrund der vorgelegten Argumente nicht ausreicht, dass sie als Asylberechtigte bei uns aufgenommen werden. Wir haben in Wien immer noch 200 Personen in Grundversorgung, die schon länger auf den Asylbescheid warten, als es die Grundversorgung überhaupt gibt. Die warten seit mehr als zwölf Jahren auf eine Entscheidung!

Im vergangenen Jahr gab es in Wien bei der ersten Jobmesse für MigrantInnen und Asylwer-

berInnen großen Andrang. Auch Unternehmen würden sie gerne anstellen, ist immer wieder zu hören.

Wir wissen aus manchen Branchen in Österreich, dass wir einen Arbeitskräftemangel haben. Egal, ob in der Gastronomie oder im Tourismus, in manchen Ecken suchen wir Facharbeiter, in anderen Lehrer, Programmierer oder Buchhalter. Diese Nischen sollte man aufmachen, und da muss man froh sein, jemanden zu finden.

Ich bin nicht dafür, dass der gesamte Arbeitsmarkt für Asylsuchende geöffnet wird.

Aber die Verfahren dürfen nicht länger als zwei Monate dauern! Es gibt keinen Grund, dass sie länger dauern. Das Bundesamt für Fremdenwesen und Asyl (BFA) hat fast 1.500 MitarbeiterInnen. Das ist ein Riesenapparat, der keinen entsprechenden Output zustande bringt.

Unterstellen Sie indirekte Sabotage?

Ich unterstelle grundsätzlich gar nichts. Mich interessiert im Management das Ergebnis. Das ist inakzeptabel, und ich artikuliere das in aller Klarheit. Ob es wegen Unfähigkeit, Boshaftigkeit oder aus Strategie zustande kommt, kann und will ich nicht beurteilen.

Wäre das Thema Asyl woanders besser aufgehoben als im Innenministerium?

In einem aufgeschlossenen Familienministerium zum Beispiel, das für das Leben in diesem Land zuständig ist. In einem Ministerium, das sich mit sozialen Fragen beschäftigt, tausendmal mehr als in einem Ministerium, wo es darum geht, dass die Exekutive die Rechtsgesetze vollzieht.

Die Polizei ist in unserer Republik der uniformierte Körper, der Gewalt ausüben darf. Das ist auch gut so, nur dass wir hier kein Missverständnis haben. Ich bin ein großer Anhänger der Fähigkeiten, Möglichkeiten und Notwendigkeiten der Polizei. Aber warum das Innenministerium das beste Ressort sein soll zu entscheiden, ob Menschen in diesem Land leben dürfen, das konnte mir noch niemand erklären. ●

Das Interview führte Heike Hausensteiner

ZUR PERSON

Peter Hacker (53) ist seit 2001 Geschäftsführer des Fonds Soziales Wien (FSW), zuständig u. a. für die Wiener Pflege-, Behinderten- und Obdachlosenhilfe, sowie seit 2015 Koordinator für das Flüchtlingswesen in der Bundeshauptstadt. Von 1992 bis 2003 war er Wiens Drogenkoordinator. Peter Hacker absolvierte die renommierte Management-Ausbildung in St. Gallen/Schweiz.

„DIE VERFAHREN DÜRFEN NICHT LÄNGER ALS ZWEI MONATE DAUERN!“





UMFRAGE

Arbeitssituation von Homo-, Trans- und Intersexuellen

Teilnahme erforderlich. Schätzungen zufolge sind mehr als 200.000 Beschäftigte in Österreich lesbisch, schwul, bi-, trans- oder intersexuell (LSBTI). Wie es diesen Menschen in ihrem Job geht, soll eine aktuelle Befragung erheben.

Umfasst sind sowohl negative Erfahrungen mit Vorgesetzten, KollegInnen oder KundInnen als auch der positive Umgang im Betrieb – und welche Formen der Unterstützung gewünscht werden.

Die Umfrage wird im Auftrag der AK Wien von SORA durchgeführt. Personen, die sich einem oder mehreren der LSBTI-Merkmale zugehörig fühlen, werden ersucht, an der Befragung teilzunehmen.

Online-Umfrage:

www.sora.at/lgbti-umfrage

Gedruckte Fragebögen können kostenlos unter ds@sora.at bzw.

+43/1/585 33 44-38 angefordert werden.

Antidiskriminierung.

Die AK Wien erhebt die Situation von Homo-, Trans- und Intersexuellen am Arbeitsplatz.



Von der Erhöhung profitieren mehr als 100.000 Beschäftigte im privaten Gesundheits- und Sozialbereich.

PRIVATER SOZIAL- UND GESUNDHEITSBEREICH

1,3 % Lohnsteigerung

Kollektivvertrag. Die Löhne und Gehälter steigen mit 1. Februar 2017 um 1,3 Prozent. Zudem haben die Gewerkschaften vida und GPA-djp umfangreiche Verbesserungen im Rahmenrecht erreicht. Im April starten weitere Verhandlungen zum Thema Arbeitszeit mit dem Ziel, die 35-Stunden-Woche im Kollektivvertrag zu verankern.

Bereits im März beginnen die Verhandlungen zur Abgeltung der Kompetenzerweiterungen, die sich durch die Novelle des Gesundheits- und Krankenpflegegesetzes für zahlreiche Berufsgruppen ergeben. Ein erfreulicher Erfolg ist auch der kollektivvertragliche Rechtsanspruch auf den Papa-Monat mit Kündigungsschutz. Außerdem wird künftig das dritte Karenzjahr auf alle Ansprüche voll angerechnet.

Neu geregelt wurden die Arbeitszeiten für Angestellte in der vollen Erziehung und Verbesserungen bei der Einstufung der Angestellten in der offenen Jugendarbeit erzielt.

NEUERUNGEN

Was bringt 2017

Wissenswert. Im neuen Jahr wird der „Lohnsteuerausgleich“ vereinfacht und zwar durch die „antragslose Arbeitnehmerveranlagung“. Diese startet automatisch, wenn bis Ende Juni kein Antrag vorliegt und mit einer Gutschrift zu rechnen ist. Für Eltern wird das Kindergeld flexibler. Auch der Papa-Monat startet – ohne Rechtsanspruch.

Geschichte ist die österreichweit einheitliche Mindestsicherung. Stattdessen gilt ein „Fleckerlteppich“ mit je nach Bundesland unterschiedlichen Regelungen.

Im Gesundheitsbereich soll schwer erkrankten ArbeitnehmerInnen die Rückkehr ins Arbeitsleben mit Teilzeitarbeit erleichtert werden. Für maximal sechs Monate gibt es dazu aliquot Krankengeld. Für pflegende Angehörige gibt es mehr Mittel für die Ersatzpflege. Die Elektronische Gesundheitsakte ELGA wird österreichweit auf alle Spitäler ausgeweitet.

Mit Jahresbeginn ist auch das österreichische Bankgeheimnis in seiner gewohnten Form endgültig ausgelaufen.

Brauchen wir ein neues Arbeitszeitgesetz?

Unternehmer wollen das Arbeitszeitgesetz für mehr Flexibilisierung aufschnüren. Von Gewerkschaftsseite gibt es dazu ein klares Nein. Ein Streitgespräch von GPA-djp-Bundesgeschäftsführerin Dwora Stein mit Lothar Roitner, dem Geschäftsführer des Fachverbands der Elektro- und Elektronikindustrie (FEEI).

Unternehmer fordern Arbeitszeitflexibilisierung, Gewerkschaften stehen naturgemäß auf der Bremse. Sind noch flexiblere Arbeitszeiten logische Folge der Digitalisierung – oder braucht es hier keine Änderungen? Wie stehen Sie dazu?

Stein: Im Moment ist ja der Ruf der Arbeitgeber nach flexibleren Arbeitszeiten wieder sehr laut. Das Arbeitszeitgesetz muss komplett neu geschrieben werden, heißt es – ich glaube, das stammt sogar von Ihnen, Herr Dr. Roitner.

Roitner: Ja, das stimmt.

Stein: Ich möchte ausdrücklich sagen, dass ich das nicht so sehe. Das Arbeitszeitrecht, die Kollektivverträge bieten unglaublich viele Möglichkeiten, Arbeitszeiten flexibel zu gestalten. Ich würde sehr dafür plädieren, erst einmal die vorhandenen Möglichkeiten zu nutzen, bevor man weitere Flexibilisierungsschritte setzt.

Ein weiterer Punkt ist, dass derzeit im Raum steht, dass flexible Arbeitszeiten mehr Arbeitsplätze bringen. Wie das gehen soll, weiß ich überhaupt nicht. Wenn man Arbeitsplätze schaffen will, dann muss man die Arbeitszeit verkürzen.

Roitner: Ja, wir sind für Flexibilisierung, weil wir glauben, dass es im Interesse der Arbeitgeber, aber auch der Arbeitnehmer ist. Stichwort: mehr Freizeit. Laut Umfragen wandeln Arbeitnehmer Überstunden am liebsten in Freizeit um. Die heutigen Technologien ermöglichen darüber hinaus eine flexiblere Einteilung als früher. Wenn heute eine Mutter mit einem kleinen Kind, das sich am Morgen nicht wohl fühlt, an dem Tag zu Hause arbeiten will, ist das eine Flexibilisierung im Sinne der Arbeitnehmerin. Das Arbeitszeitgesetz wird jetzt bald 50 Jahre alt. Es hat zwar ein paar Novellierungen erlebt, aber wir leben heute in einer völlig anderen Arbeitswelt. Deshalb meine Forderung, man sollte das Gesetz neu schreiben. Das heißt ja nicht, dass man nicht dort, wo es Schutzbestimmungen geben muss und soll, diese aufrechterhält. Mir geht es darum, Überbürokratisierungen herauszunehmen und Flexibilisierung zuzulassen. Diese brauchen die Unternehmer: Wenn heute ein Auftrag hereinkommt, muss fünf Tage später das Produkt geliefert werden. Dann wieder passiert drei Wochen nichts.

Stein: Ich bin überzeugt, dass alles, was Sie jetzt an Notwendigkeiten genannt haben, auf Basis des





bestehenden Arbeitszeitrechts und der Kollektivverträge möglich ist. Es klingt sehr schön, dass auch die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sich dann aussuchen können, wann sie arbeiten. In der Realität ist es aber meistens nicht so. Und neben einem kranken Kind arbeiten zu müssen, ich weiß nicht, ob das ein Idealzustand ist.

Roitner: Ich teile die Meinung nicht, dass alles schon möglich ist, weil es Höchstgrenzen der Arbeitszeit gibt. Das Arbeitszeitgesetz stammt eben aus einer ganz anderen Epoche. Wenn heute Menschen, die kreativ arbeiten – Ideen haben, forschen –, warum sollen sie nicht 13 Stunden arbeiten? Aus meiner Sicht gibt es in einem solchen Fall auch kein Schutzbedürfnis.

Stein: 13 Stunden lang kreativ zu sein, ich kann es mir nicht vorstellen.

Wird hier nicht eine kleine Gruppe von ArbeitnehmerInnen vorgeschoben, um das Arbeitszeitgesetz aufzuschnüren?

Roitner: Ich kenne ein Unternehmen, in dem Tausende Entwickler und Software-Profis arbeiten. Wenige sind das in unserem Bereich nicht. Und Start-ups kommen natürlich auch dazu.

Stein: Der Punkt ist, natürlich gibt es eine kleine Gruppe von ArbeitnehmerInnen, die meint, ich kann alles, ich kann auch 24 Stunden durcharbeiten. Das kann man vielleicht auch – ganz kurz. Was dazukommt: Das sind Selbstausbeuter, die man auch oft vor sich selbst schützen muss. So lange Arbeitszeiten stehen für mich auch im Widerspruch zu einem anderen gesellschaftlichen Ziel, nämlich, dass wir später in Pension gehen sollen. Dazu müssen wir gesund bleiben.

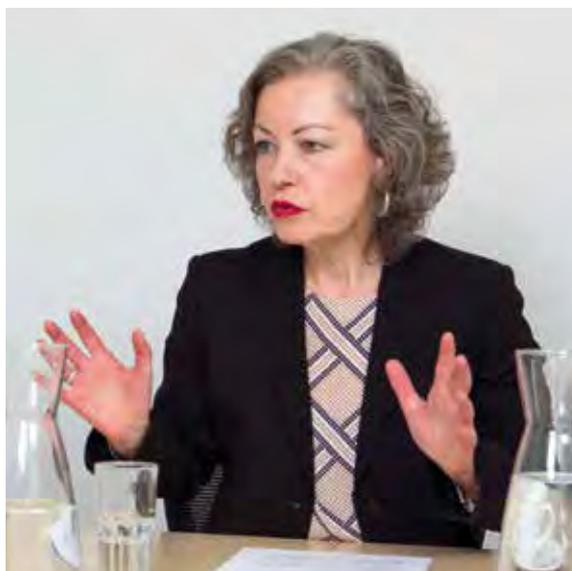
Roitner: Man muss davon ausgehen, dass das nicht der Normalfall wäre und die Leute das nicht jeden Tag tun. Es geht nur um Situationen, in denen es notwendig ist oder wenn es jemand möchte.

Wie wollen Sie aber nun die Flexibilität des Arbeitnehmers mit dem Wunsch an Flexibilität seitens des Arbeitgebers konkret miteinander vereinbaren?

„WENN MAN ARBEITSPLÄTZE SCHAFFEN WILL, DANN MUSS MAN DIE ARBEITSZEIT VERKÜRZEN.“

DWORA STEIN





ZU DEN PERSONEN

Dwora Stein ist seit 2005 Bundesgeschäftsführerin der GPA-djp.

Lothar Roitner ist seit 1982 im FEEI – Fachverband der Elektro- und Elektronikindustrie, seit 2002 als Geschäftsführer.

► **Roitner:** Ich glaube, es ist möglich, das unter einen Hut zu bekommen. Wenn man sich Befragungen von Beschäftigten ansieht, ist immer wieder ein großer Wunsch von Arbeitnehmern mehr Freizeit. Wir haben vor ein paar Jahren die Freizeitoption in unseren Kollektivvertrag aufgenommen, was auf sehr positive Resonanz gestoßen ist. Man bekommt statt der Lohn- und Gehaltserhöhung Freizeit im Verhältnis eins zu eins. Das ist eine Win-win-Situation.

Die tatsächliche Arbeitszeit richtet sich dann aber doch vorrangig nach den Bedürfnissen der Unternehmen.

Roitner: Nicht ausschließlich. Eine Umfrage hat gezeigt, dass der Großteil der Arbeitnehmer Einfluss auf Arbeitszeiten und Überstunden nehmen kann. Und nehmen Sie die bestehenden Gleitzeitssysteme. In unserer Branche haben rund 80 Prozent der Angestellten oder mehr eine Gleitzeitregelung.

Das ist im Prinzip genau die gleiche Situation, einmal mehr arbeiten und einmal weniger. Und ich meine, die totale Autonomie des Arbeitnehmers kann es nicht geben – sonst muss man Unternehmer oder selbstständig werden. Es ist letzten Endes ein gemeinsamer Weg von Arbeitgebern und Arbeitnehmern und im Bereich Gleitzeit funktioniert das perfekt.

Stein: Das bestätigt, was ich vorhin gesagt habe: es funktioniert. Die Gestaltungsmöglichkeiten gibt es, und daher braucht es da aus meiner Sicht keine weitere Flexibilisierung.

Roitner: Aber die Höchstarbeitszeitgrenzen müssen verändert werden.

Stein: Auch bei den Höchstarbeitszeitgrenzen gibt es Möglichkeiten, aber das kostet etwas. Und so soll es auch bleiben.

Roitner: Das ist jedoch mit allen möglichen bürokratischen Hindernissen verbunden. Und anschließend kommen die Arbeitsinspektoren ...

Stein: ... ja, weil es ja auch Ausnahmen sein sollen ...

Roitner: ... und jede Minute wird überprüft und die Geschäftsführer sind halb im Kriminal. Das ist anachronistisch aus meiner Sicht.

Stein: Technische Möglichkeiten erleichtern heute die Arbeitszeitaufzeichnungen, so bürokratisch ist das nicht mehr. Ich bleibe dabei: Durch diese Forderung will man sich einfach auf Kosten der ArbeitnehmerInnen etwas ersparen.

Roitner: Worum es geht, ist, dass ich letzten Endes als Industrieunternehmen einem extremen Wettbewerbsdruck ausgesetzt bin. Unsere Branche exportiert 80 Prozent ihrer Waren und Leistungen in die ganze Welt. Wir sind auf Märkten aktiv, in denen es hart auf hart geht. Und wir befinden uns teilweise auch unternehmensintern in einem Standortwettbewerb, wenn es darum geht, an welchen Standorten wird investiert und an welchen nicht. Je flexibler man agieren kann, desto mehr Produktion und desto mehr Wertschöpfung werden an diesem Standort stattfinden. ●

Moderation: Alexia Weiss

„DIE HÖCHSTARBEITSZEITGRENZEN MÜSSEN VERÄNDERT WERDEN“

LOTHAR ROITNER

34 %

der Studierenden in Österreich absolvieren im Rahmen des Studiums Praktika für die sie nicht bezahlt werden.

50.000

Zuwanderer pro Jahr. So viel braucht der österreichische Arbeitsmarkt durchschnittlich auf längere Sicht, um das Angebot an Arbeitskräften konstant zu halten – das geht aus dem Bericht des Migrationsrats des Innenministeriums hervor. Wobei hier von der Nettozuwanderung die Rede ist, also jener Zahl, die übrig bleibt, wenn man von der Zuwanderung in einem Zeitabschnitt die Abwanderung wegchnet.

91,5 Jahre.

Erst ab diesem Alter rechnet sich eine Privatpension, für die 30 Jahre monatlich 100 Euro einbezahlt wurden. Laut einer aktuellen AK-Studie müssen die VersicherungsnehmerInnen sehr alt werden, bis die Summe der erhaltenen Renten die der einbezahlten Prämie übersteigt.

1000€

beträgt seit 1.1.2017 die Mindestpension für Alleinstehende, die mehr als 30 Jahre gearbeitet und dafür Sozialversicherung bezahlt haben.

1.000.000.000.000

Euro an Steuern entgehen den EU-Staaten Jahr für Jahr, weil Konzern-Multis, Banken oder reiche Einzelpersonen ihre Gewinne über Steueroasen schleusen.

6%

beträgt in Österreich der Anteil jener, die ein Studium abschließen, obwohl ihre Eltern nur einen Pflichtschulabschluss haben.

82 Tage

Die Zahl der in Österreich atypisch Beschäftigten beträgt laut Statistik Austria:

1.200.000

im Jahr arbeiten Frauen statistisch gesehen gratis. Diese Zahl ergibt sich aus dem Einkommensunterschied zwischen Männern und Frauen. Im EU-Vergleich hat nur Estland hier noch schlechtere Werte.

Kaum werbewirksam

Die Arbeitgeber in der Wiener Werbe- und Marktkommunikation verweigern den MitarbeiterInnen ihre gerechtfertigte Gehaltserhöhung.

Unterkühlte Stimmung. Die Verhandlungen um einen neuen Kollektivvertrag der Wiener Werbe- und Marktkommunikationsbranche liegen auf Eis. Bisher verliefen die Gespräche zwischen der GPA-djp und den Vertretern der Fachgruppe Werbung und Marktkommunikation in der Wirtschaftskammer Wien ohne Ergebnis. Nach zwei Runden haben die ArbeitgeberInnen nur eine Nulllohnrunde in Aussicht gestellt, obwohl die Werbe- und Marktkommunikationsunternehmen im vorigen Jahr gute Ergebnisse erzielt haben.

„Gerade bei uns lebt jede einzelne Firma vom Image, keine andere Branche vergibt so viele Preise“, wundert sich Kurto Wendt vom Verhandlungsteam der ArbeitnehmerInnen. Das Verhalten der Arbeitgeberseite kann sich negativ auf die Geschäftsbeziehungen auswirken, wähnt APA-Betriebsrat Wendt (Austria Presse Agentur). „Ich weiß nicht, ob es allen recht ist, wenn es heißt: Wir machen das Beste für unsere Kunden, aber wir ignorieren die Interessen unserer Angestellten.“

Die Gehaltsverhandlungen haben im November begonnen. Die ArbeitgeberInnen haben

bei diesem Termin einzig eine Nulllohnrunde vorgeschlagen. Kurto Wendt: „Wir waren schon überrascht, denn unser Vorschlag sieht eine Erhöhung von 2,3 Prozent vor.“ Erstaunlich: Die Arbeitgeberseite ließ wissen, dass sie kein Pouvoir zur Verhandlung hat. Mit diesem Ergebnis wurde die erste Verhandlungsrunde abgebrochen. Erst wurden weitere Terminvorschläge der ArbeitnehmerInnen nicht angenommen, dann folgte am 23. Dezember die zweite Runde – mit festgefahrenen Standpunkten. „Eine Nulllohnrunde käme

**„EINE NULLLOHNRUNDE
KÄME EINER GEHALTS-
KÜRZUNG GLEICH UND IST
VÖLLIG INAKZEPTABEL.“**

einer Gehaltskürzung gleich und ist für uns völlig inakzeptabel“, sagt Judith Reitsätter, zuständige Wirtschaftsereichssekretärin der GPA-djp.

KOLLEGINNEN SIND SAUER

Etwa 14.000 Menschen sind vom besagten Kollektivvertrag



Kurto Wendt:

„Das Verhalten der Arbeitgeberseite kann sich negativ auf die Geschäftsbeziehungen auswirken.“

betroffen. Ein Großteil davon Frauen und viele arbeiten Teilzeit. Die vertretenen Berufe reichen von Markt- und MeinungsforscherIn, TelefoninterviewerIn, WerbegrafikerIn und LayouterIn bis zu kaufmännischen Angestellten. Dementsprechend schlecht gelaunt sind auch die Menschen in den Unternehmen.

Rudolf Wöfl ist Betriebsratsvorsitzender beim Marktforschungsinstitut GfK Austria und auch europäischer Betriebsrat. In Wien vertritt er 300 MitarbeiterInnen: „Bei uns sind die Leute schon sauer und warten, was jetzt passiert.“ Das Verhältnis zur Geschäftsführung ist allerdings intakt. „Die warten auch ab und hoffen, dass wir uns bald einigen.“ Wöfl wundert sich, dass das Verhandlungsteam der Wirtschaftskammer im Vorhinein keine Bereitschaft zu Kompromissen gezeigt hat. „Es wurde gar nicht erst versucht, zu verhandeln. Ich habe auch den Eindruck, dass ihr Team



**Protest.**

Beschäftigte aus der Werbebranche protestieren vor den Firmen der Arbeitgeber-Verhandler.

war umsonst“, erinnert sich Kurto Wendt.

Die GPA-djp führte vergangenes Jahr eine Branchenumfrage durch, an der rund 1.000 Menschen teilgenommen haben. Reitstätter: „Wir haben jetzt einen Überblick, wo es schwierige Fälle gibt, und es wurden einige größere Verstöße gemeldet. Wir wissen, wo wir ansetzen müssen und werden es auch tun.“

Ein Kollektivvertrag nützt nicht nur den ArbeitnehmerIn-

untereinander zu wenig abgesprochen ist.“

Ähnlich sieht es auch Josef Pölzer, Betriebsratsvorsitzender der Gewista, der über 113 MitarbeiterInnen vertritt: „In der Firma herrscht eine sehr enttäuschte Stimmung. Gegenüber 2015 haben wir ein Plus von 10 Prozent. Auch unser Finanzdirektor ist überrascht, immerhin hat er Rücklagen für eine Lohnerhöhung geschaffen.“

Beim Wohnservice Wien ist die Stimmung schon angespannter. Betriebsrätin Irene Mötzl: „Die KollegInnen sind sehr erbost und kämpferisch. Wir haben außerordentliche Betriebsversammlungen abgehalten, und obwohl es für die KollegInnen nicht leicht ist zu kommen und die Zeit nicht bezahlt wird, war der Andrang groß.“ Mötzl vertritt 270 Menschen. Die Firmenleitung ist überrascht und gar nicht erfreut, dass es noch keinen Gehaltsabschluss gibt. Möglicherweise wird befürchtet, dass es zu Ausfällen kommt.

DIE ARBEITNEHMERINNEN WERDEN AKTIV

Mitte Jänner haben die MitarbeiterInnen der betroffenen Firmen demonstriert, BetriebsrätInnen besuchten mit Unterstützung der GPA-djp erste Unternehmen. Im Fokus standen dabei jene Betriebe, deren Chefs für die in Aussicht gestellten Nulllohnrouden verantwortlich sind. Judith Reitstätter von der GPA-djp: „Das Vorgehen ist nicht nachvollziehbar. Sogar 2008 – in der ärgsten Krise – wurde mit einem Plus abgeschlossen. Und in den letzten acht Jahren hat es nur 2012 einen Konflikt gegeben, wo es bis März nicht gelungen ist, eine Einigung zu erzielen.“

Damals fanden Betriebsversammlungen am Schwarzenbergplatz statt, die ArbeitgeberInnenseite lenkte ein und schließlich wurde eine Gehaltserhöhung verhandelt. „Der Abschluss war genauso hoch wie die üblichen Einigungen im Dezember. Das ganze Trara der Wirtschaftskammer

„DIE KOLLEGINNEN SIND SEHR ERBOST UND KÄMPFERISCH.“**WERBEBRANCHE**

Der Kollektivvertrag, den die Fachgruppe Werbung und Marktkommunikation in der Wirtschaftskammer Wien und die GPA-djp verhandeln, gilt für etwa 14.000 Menschen. Die vertretenen Berufe reichen von Markt- und MeinungsforscherIn, TelefoninterviewerIn, WerbefraferIn und LayouterIn bis zu kaufmännischen Angestellten. Ein Großteil davon sind Frauen und viele von ihnen arbeiten Teilzeit.

nen, sondern auch den Arbeitgebern. „Gibt es keinen Kollektivvertrag, gibt es auf Dauer keine Entwicklungsperspektiven. Das führt zu groben Ungleichheiten etwa bei Alt und Jung“, weiß Reitstätter. Diese Unsicherheit wirkt sich negativ auf die Arbeitsleistung aus. Ein Vertrag, an den sich alle halten können, ist die bessere Variante für alle Beteiligten – ein solides, gut verhandeltes und an den Geschäftstätigkeiten orientiertes klares Regelwerk. Die GPA-djp fordert die Mitglieder des Arbeitgeberverhandlungsteams auf, die Gespräche endlich auf Augenhöhe zu führen. Erwartet wird ein moderner und zeitgemäßer Kollektivvertrag für die gesamte Branche, der diese Bezeichnung auch verdient. ●

Christian Resei

Die Digitalisierung mit all ihren Folgen in der Arbeitswelt ist nicht aufzuhalten, also müssen wir sie mitgestalten, lautet das Credo von Verena Spitz, Betriebsrätin bei der BAWAG PSK.

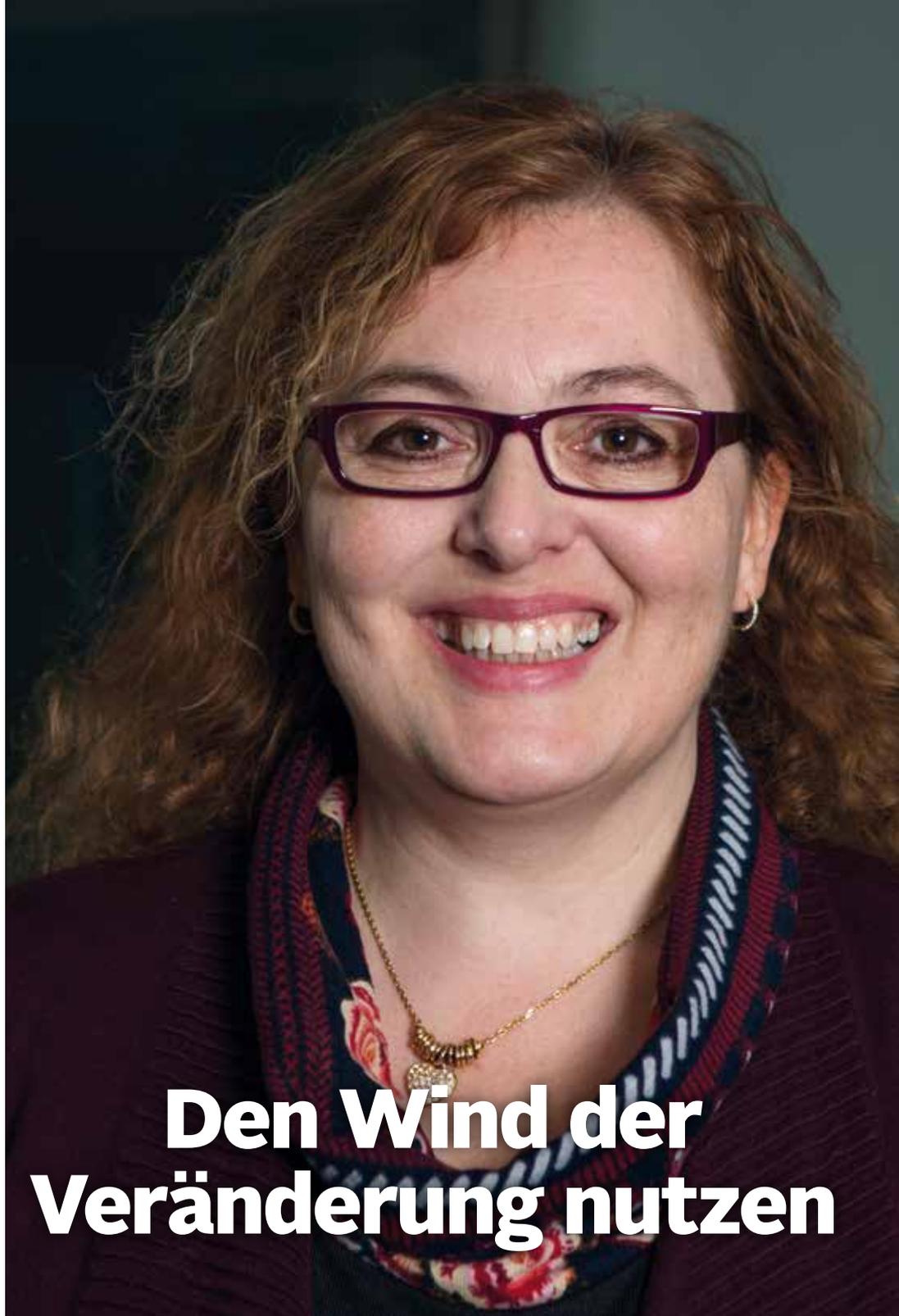
Technik habe sie schon immer interessiert, erzählt die 46-Jährige, die sich bereits als Gymnasiastin als Mitgestalterin einer Schülerzeitung in der GPA-djp engagierte. Nach der Matura begann die Wienerin, Mathematik und Russisch zu studieren. 1997 nahm sie das Angebot an, sich in der GPA-djp-Jugendabteilung um die Studierenden zu kümmern. Zwei Jahre später folgte der Wechsel in die Sektion Geld und Kredit, wie der Wirtschaftsbereich Finance damals hieß. Verena Spitz betreute Kreditkarten- und Bankinstitute und lernte die Vorsitzende des Angestelltenbetriebsrats der BAWAG (damals noch ohne PSK) Ingrid Steibel-Zarfl kennen, die ihr schließlich im Jahr 2001 den Job der Assistentin der Zentralbetriebsratsvorsitzenden anbot.

VIELE UMRÜCHE

2004 wurde sie Betriebsrätin und seit kurzem ist Verena Spitz auch stellvertretende Vorsitzende des Zentralbetriebsrats. Damit ist sie quasi an vorderster Front mitverantwortlich dafür, dass die großen Veränderungen in der Branche abgefedert werden und nicht ausschließlich zulasten der rund 2.000 Beschäftigten gehen.

„Seit dem Jahr 2000 ist eine ganze Reihe von Umbrüchen passiert: Fusion mit der PSK, Finanzkrise, Niedrigzinslandschaft. All das geht Hand in Hand mit Personalabbau. 2004 hatten wir mit den Töchtern und Beteiligungen 4.500 Beschäftigte, jetzt sind wir weniger als die Hälfte“, resümiert Spitz.

In Anbetracht des wie ein Damoklesschwert im Raum stehenden Personalabbaus war es für die technikaffine Betriebsrätin naheliegend, sich intensiv mit der Digitalisierung auseinanderzusetzen: „Es entwickelt sich ja viel in Richtung automatisierte und virtuelle Abläufe. Irgendwann habe ich das Gefühl bekommen, es tut sich et-



Den Wind der Veränderung nutzen



was Entscheidendes. Das wollte ich verstehen“, erzählt Spitz. Gemeinsam mit einem Betriebsratskollegen startete sie eine Eigeninitiative, um sich schlau zu machen und fortzubilden.

KEINE VERÄNDERUNGSANGST

Einige Jahre sowie zahlreiche gehörte Vorträge, absolvierte Tagungen und durchgeackerte Studien später gilt die quirlige 46-Jährige als Expertin und ist mittlerweile auch Vorsitzende des Beirats für Arbeit und Technik, in dem BetriebsrätInnen aus verschiedenen Branchen sowie ExpertInnen aus Arbeiterkammern und der Forschung sich mit den Auswirkungen der Technologie-Entwicklung auf die Arbeit beschäftigen. Ihren grundsätzlichen Zugang zum Thema formuliert sie mit einem alten chinesischen Zitat: „Wenn der Wind der Veränderung weht, bauen die einen Mauern und die anderen Windmühlen. Ich bin für die Windmühlen.“

Das Thema der Digitalisierung sei unvermeidbar, wobei Spitz die rechtzeitige Qualifizierung als bestes Asset bezeichnet: „Die Ausbildung spielt eine ganz zentrale Rolle. Wer sich die erforderlichen ‚new skills‘ aneignet und die Möglichkeit zur Weiterbildung bekommt und nützt, der

hat gute Karten.“ In diesem Sinne sieht sie es als ihre Aufgabe, den Kolleginnen und Kollegen zu erklären, dass die Digitalisierung nicht nur böse sei, erklärt die Wienerin: „Denen, die Angst haben, muss man sie nehmen, indem man ihnen ein Angebot macht, eine Perspektive gibt, wie sie in dieser neuen Arbeitswelt überleben.“

Das funktioniere in der BAWAG PSK wie in jedem Unternehmen nur dann, wenn Geschäftsführung und Betriebsrat an einem Strang ziehen, meint

„DENEN, DIE ANGST HABEN, MUSS MAN EINE PERSPEKTIVE GEBEN, WIE SIE IN DIESER NEUEN ARBEITSWELT ÜBERLEBEN.“

Spitz. Wie in der gesamten Finanzbranche gebe es diesbezüglich auch bei ihrem Arbeitgeber noch „Potenzial nach oben“: „Da geht es ganz klassisch um kapitalistische Theorien – Unternehmen wollen Erträge und Effizienz steigern und Kosten senken. Dafür ist die Digitalisierung ein gutes Werkzeug, weil sie nicht mehr nur Muskelkraft, sondern erstmals auch Teile der Denkarbeit ersetzen kann.“

FAKTOR MENSCH

Auch wenn manche Tätigkeiten in der Branche wie beispielsweise die Einschätzung von Kreditrisiken mittlerweile fast vollständig von Computern erledigt werden, ist Spitz überzeugt da-

von, dass das Szenario einer Bank ohne Menschen niemals Realität wird: „Die Basisbeziehungsarbeit der KundenberaterInnen kann genauso wenig eine Maschine übernehmen wie wichtige Steuerungsentscheidungen. Schwierig wird es für Jobs dazwischen.“

ÄHNLICHE ERFAHRUNGEN

Das Telefonieren mit einem Computer, wie man es aus der Weitervermittlung zu SachbearbeiterInnen bereits kennt, könnte hingegen Realität werden, berichtet Spitz. Als Mitglied von UNI

Finance ist ihr auch die internationale Vernetzung ein Anliegen: „In einer Bank in Dänemark soll heuer die Testphase für einen Betreuungsalgorithmus beginnen, der wirklich in der Lage sein soll, mit den AnruferInnen

fast wie ein Mensch zu reden und den Anruf allein abzuarbeiten.“ Auf das Ergebnis ist Spitz wie die KollegInnen anderer Länder gespannt.

Auch sonst machen alle ähnliche Erfahrungen, berichtet sie von einem unlängst stattgefundenen Kongress zum Thema Digitalisierung in der Schweiz: „Bis auf ein kleines Gefälle zwischen Norden und Süden, wo die Digitalisierung noch weniger Thema ist, ist es beruhigend, dass sich alle die gleichen Fragen stellen. Wir können uns also gemeinsam um die Lösungsansätze kümmern. Eines ist klar: Es geht nicht darum, dagegen zu arbeiten, sondern um das Mitgestalten. Das tun wir.“ ●

Litsa Kalaitzis

ZUR PERSON

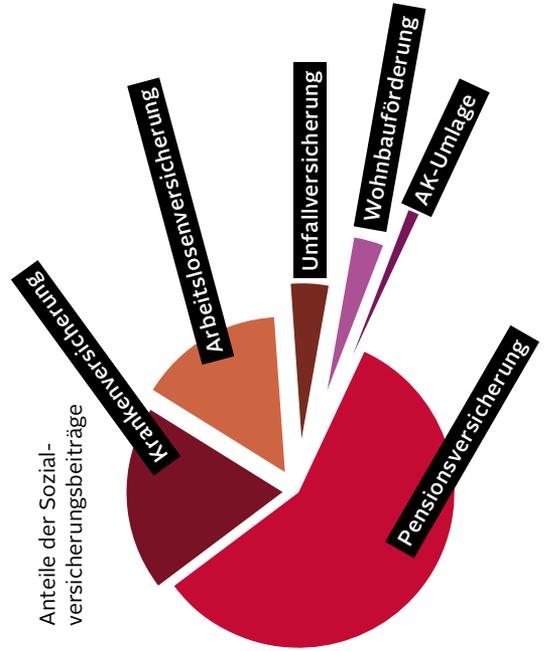
Verena Spitz ist seit 2004 Betriebsrätin bei der BAWAG PSK und seit kurzem auch stellvertretende Vorsitzende des Zentralbetriebsrats. Außerdem ist sie Vorsitzende des Beirats für Arbeit und Technik der GPA-djp, in dem sich BetriebsrätInnen aus verschiedenen Branchen gemeinsam mit ExpertInnen aus Arbeiterkammern und der Forschung mit den Auswirkungen der Technologieentwicklung auf die Arbeit beschäftigen.

Faktencheck Sozialversicherung

Wir geben einen Überblick über die wichtigsten Zahlen und Fakten rund um die österreichische Sozialversicherung.

? **Wohin fließen die Beiträge für die Sozialversicherung?**

✓ Zur Sozialversicherung gehören vor allem die Kranken-, Pensions- und Unfallversicherung, deren Träger im Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger zusammengefasst sind. Aber auch die Arbeitslosenversicherung ist ein Teil der Sozialversicherung. Von einem bezahlten Beitragsseuro fließen 58 Cent in die Pensionsversicherung, 19 Cent in die Krankenversicherung und 15 Cent in die Arbeitslosenversicherung.



? **Was bedeutet Pflichtversicherung?**

✓ In Österreich gibt es ein System der Pflichtversicherung für alle Erwerbstätigen. Das bedeutet, wer ein Einkommen über der Geringfügigkeitsgrenze bezieht, ist automatisch sozialversichert. Der Versicherungsschutz tritt auch dann sofort ein, wenn jemand bereits krank ist oder war. Im Unterschied zu privaten Versicherungen gibt es keine Risikoausslese. Die Höhe des Beitrags hängt vom Einkommen ab und nicht vom persönlichen Risiko, krank zu werden, sich zu verletzen oder arbeitsunfähig zu werden. Der Gesetzgeber legt fest, wer wo versichert ist, welche Leistungen es gibt und wie diese finanziert werden. Bis auf weni-

Was bedeutet Selbstverwaltung?

Selbstverwaltung bedeutet, dass jene Gruppen, die Beiträge an die Sozialversicherung bezahlen oder Leistungen von ihr beziehen, das Recht haben, an deren Verwaltung mitzuwirken. Deshalb werden die 22 Sozialversicherungsträger (u. a. Gebietskrankenkassen, Beamten-, Bauern- und Selbständigenversicherungen) von VertreterInnen geführt, die von ArbeitnehmerInnen- und Arbeitgeberorganisationen entsandt werden. Dahinter steht die Idee einer bevölkerungsnahe, transparenten und demokratisch legitimierten Verwaltung, die auf regionale Besonderheiten und spezielle Bedürfnisse der einzelnen Berufsgruppen Rücksicht nimmt. Die einzelnen Sozialversicherungsträger sind zwar der Kontrolle des Staates unterworfen, haben aber ein gewisses Ausmaß an Autonomie. Das erschwert nicht zuletzt auch Leistungskürzungen.

Wie hoch sind die Verwaltungskosten der Sozialversicherung?

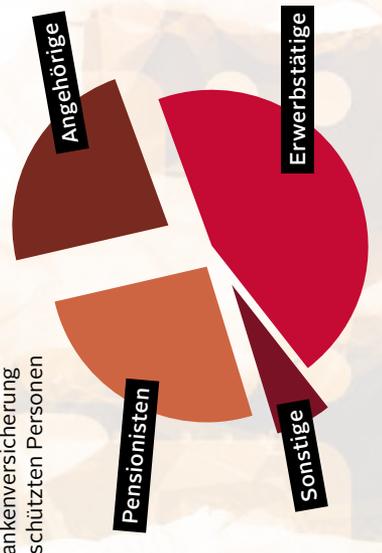
Ein Blick auf den Verwaltungskostenanteil der Sozialversicherungsträger zeigt, dass dieser bereits sehr niedrig ist. Die Beiträge, die an die Sozialversicherung gezahlt werden, fließen zu mehr als 97 Prozent wieder an die Versicherten in Form von Leistungen zurück. Bei privaten Krankenversicherungen ist das nur zu 70 Prozent der Fall. Die Verwaltungskosten machen nur etwa 2 Prozent der Einnahmen aus. In der Krankenversicherung beträgt der Verwaltungsaufwand 2,7 Prozent der Einnahmen. Das ist wesentlich besser als vor 15 Jahren. Damals betrug er noch 3,4 Prozent der Einnahmen. In der Pensionsversicherung macht der Verwaltungsaufwand nur 1,5 Prozent der Einnahmen aus. Vergleiche mit anderen Ländern zeigen, dass etwa in Deutschland die Verwaltungskosten der Krankenversicherungen mit 5,7 Prozent und in der Schweiz mit 9 Prozent deutlich höher liegen.

Warum unterscheidet sich die finanzielle Situation der einzelnen Sozialversicherungsträger?

Derzeit besteht ein mangelnder Risikostrukturausgleich zwischen den Trägern der Sozialversicherung. Die sehr unterschiedliche Finanzsituation der Krankenversicherungsträger ist – neben unterschiedlichen Subventionen aus dem Steuertopf – nicht durch Effizienzunterschiede zu erklären, sondern auch durch unterschiedliche Versichertengruppen. Während manche Träger nur Beschäftigte und PensionistInnen versichern, sind bei den Gebietskrankenkassen auch Arbeitslose, MindestsicherungsbezieherrInnen und viele GeringverdienerInnen versichert. Die Krankenkassen sorgen damit im Gegensatz zu anderen Trägern nicht nur zu einem Ausgleich zwischen Gesunden und Kranken, sondern auch zwischen gesellschaftlichen Gruppen. Klarerweise ist aber durch die breitere Zusammensetzung die Finanzsituation und die Absicherung von Menschen mit keinem oder geringem Einkommen viel schlechter als bei Trägern, die keine arbeitslosen Menschen versichern. Die Folge sind sehr unterschiedliche Beitragseinnahmen und damit auch eine unterschiedliche Finanzsituation.

ge Ausnahmen können Angehörige beitragsfrei in der Krankenversicherung mitversichert werden. Alle Versicherten haben Anspruch auf die gleichen Leistungen und Konditionen. Die Risiken werden auf eine große Zahl von BeitragszahlerInnen aufgeteilt. Es entsteht kein Werbeaufwand, weil nicht unterschiedliche Versicherungsanbieter versuchen, sich gegenseitig, die jüngsten und gesündesten KundInnen abzuwerben. Die Verwaltungskosten können dadurch relativ gering gehalten werden.

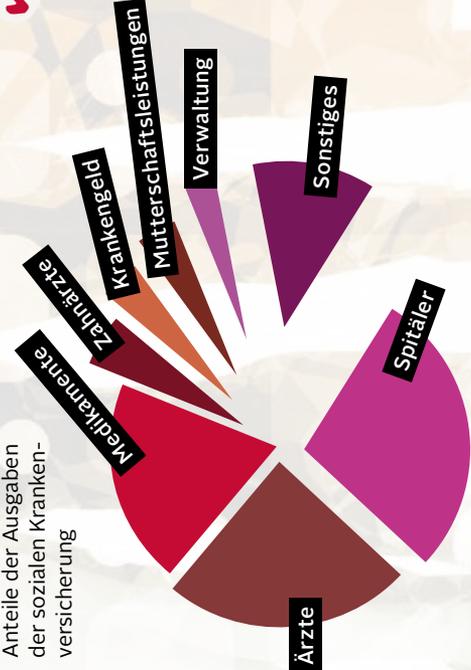
Anteile der von der sozialen Krankenversicherung geschützten Personen



Sind in Österreich alle Menschen versichert?

Fast alle ÖsterreicherInnen, 8,6 Millionen oder 99,9 Prozent der Bevölkerung, sind in Österreich krankenversichert und haben weitgehend Anspruch auf die gleichen Leistungen. Krankenversichert sind alle ArbeitnehmerInnen und Selbstständigen mit einem Einkommen über der Geringfügigkeitsgrenze, außerdem PensionistInnen sowie BezieherInnen von Arbeitslosengeld, Notstandshilfe oder Mindestsicherung sowie mitversicherte Angehörige. In der Pensionsversicherung sind insgesamt 3,8 Millionen und in der Unfallversicherung 6,2 Millionen Menschen.

Anteile der Ausgaben der sozialen Krankenversicherung



Text: Lucia Bauer



Die Tücken des Vorstellungsgespräches

Fragen nach Gewerkschaftsmitgliedschaft oder Familienplanung kommen bei Vorstellungsgesprächen immer wieder vor. Aber was geht das einen potenziellen Arbeitgeber eigentlich an?

Jede/r kennt die Situation: Man hat sich um eine interessante Stelle beworben und wird zum Vorstellungsgespräch eingeladen. Selbstverständlich möchte man einen guten ersten Eindruck machen: Kleidung, Frisur und Auftreten sind wichtig, eine gewissenhafte Vorbereitung ist geboten. Aber handelt es sich denn überhaupt um einen „ersten Eindruck“, oder hat sich Ihr Gegenüber bereits anhand Ihres Internetprofils ein Bild gemacht?

Bleiben wir zunächst beim Gespräch, für das es rechtliche Spielregeln gibt, die Sie kennen sollten. Der potenzielle Arbeitgeber möchte möglichst viel über Sie erfahren, sei es im persönlichen Gespräch, sei es mittels Fragebogens. Seine Neugierde ist verständlich – schließlich möchte er herausfinden, wie es um Ihre Berufserfahrung, Ihre fachlichen Kenntnisse, Ihre Eloquenz und Ihre so-

ziale Kompetenz bestellt ist. Sie wiederum möchten seine Fragen aufrichtig beantworten. Doch bei einigen Fragen ist Vorsicht geboten. Nicht alle müssen beantwortet werden.

UNBEDENKLICHE FRAGEN

Fragen nach der Ausbildung, vorangegangenen Beschäftigungsverhältnissen und deren Inhalt sind nicht nur zulässig, sondern auch sinnvoll und zielführend. Der potenzielle Arbeitgeber ist sogar verpflichtet, Fakten, die zur Beschäftigung (z. B. Vordienstzeiten zwecks korrekter Einstufung im Kollektivvertrag) oder zur ordnungsgemäßen Führung des Betriebs (z. B. für die Lohnverrechnung) notwendig sind, zu erfragen. Darüber hinaus möchte er aber auch sehen, ob Sie ins Unternehmen und in die vorgesehene Tätigkeit passen. Er möchte sich von dem Menschen, der Sie sind, von Ihrem Charakter und Ih-

rem Privatleben ein Bild machen. In dem Moment, in dem er Fragen stellt, die in Ihre Privatsphäre eindringen, schießt er jedoch über das Ziel hinaus.

Fragen im Vorstellungsgespräch

Unbedenklich

- Ausbildung
- vorangegangene Beschäftigungsverhältnisse
- berufsbezogene Fähigkeiten

Unzulässig

- Schwangerschaft und Kinderwunsch
- Parteizugehörigkeit
- Vorstrafen
- Vermögensverhältnisse
- Gesundheitszustand
- sexuelle Neigungen
- Behinderungen

UNZULÄSSIGE FRAGEN

Der Klassiker ist die Frage an junge Frauen, ob sie gerade schwanger seien. Aber auch andere häufig gestellte Fragen verletzen die Privatsphäre: Ob der/die StellenbewerberIn in einer Beziehung lebe, eine Familie plane, einer politischen Partei, Gewerkschaft oder Religionsgemeinschaft angehöre und wie es um sein/ihr Vermögen bestellt sei. Auch wollen sich potenzielle Arbeitgeber ein Bild über den Gesundheitszustand der BewerberInnen machen. Solche Fragen sind im Regelfall unzulässig (es sei denn, die betrieblichen Interessen machten ausnahmsweise einen Eingriff in Persönlichkeitsrechte erforderlich, was aber zu-

meist gesetzlich geregelt ist). Werden Ihnen solche Fragen gestellt, können Sie die Antwort entweder verweigern oder wahrheitswidrig antworten, ohne deshalb Konsequenzen befürchten zu müssen. So weit, so gut! Aber was passiert, wenn der potenzielle Arbeitgeber die Antworten längst in sozialen Netzwerken erhalten hat?

GOOGLE VERGISST NICHT

Immer mehr potenzielle Arbeitgeber googeln die StellenbewerberInnen. Im Bemühen um einen Job kann Ihr Internet-Profil also der Schlüssel zum Erfolg oder Misserfolg sein! Ist es professionell, stehen Ihre Chancen gut, ist es schlecht, kann es Ihnen womöglich sogar passieren, dass Sie nicht einmal zum Vorstellungsgespräch eingeladen werden. Wer sein Privatleben im Netz teilt, sollte also nicht allzu sorglos sein.

Das besondere Augenmerk potenzieller Arbeitgeber gilt Hinweisen auf übermäßigen Alkohol- und Drogenkonsum und gefährliche (unfallgeneigte) Hobbys. Interessant könnte auch sein, wie Sie sich über frühere Arbeitgeber äußern, oder ob Sie gar Firmeninterna ausplaudern. Fast ebenso stark wird auf provokative und anzügliche Spuren in den Profilen geachtet.

Öffentlich gepostete Beiträge werden gelesen, vor allem um z. B. Hinweise auf die politische Gesinnung, aber auch auf Rechtschreibung und Ausdrucksfähigkeit zu erhalten. Dabei werden selbst Ihre „Likes“ berücksichtigt. Es genügt also nicht, wenn Sie beim Vorstellungsgespräch wissen, welche Fragen Sie nicht beantworten müssen. Sie sollten sicherstellen, dass sich diese Fragen auch nicht durch Ihr Internet-Profil beantworten lassen, denn das Internet vergisst nicht! ●

Andrea Komar



Das ganze Leben im sozialen Netzwerk

Vermeintlich private Postings können Auswirkungen am Arbeitsplatz haben. So schützen Sie sich erfolgreich davor.

Im Zuge unserer Rechtsberatung werden wir immer wieder mit unerfreulichen arbeitsrechtlichen Konsequenzen konfrontiert, die auf Einträge in sozialen Netzwerken zurückzuführen sind. Diese Konsequenzen reichen von Schwierigkeiten bei der Postensuche bis hin zur Beendigung von Arbeitsverhältnissen. Als besonders anstößig werden von Arbeitgebern sogenannte Hasspostings angesehen. Soziale Medien geben uns die Möglichkeit, über Stadt- und Landesgrenzen hinaus mit Menschen zu kommunizieren, machen unser Leben aber auch zunehmend transparent, mit oft ungeahnten Folgen. Es ist daher unumgänglich, im Umgang mit sozialen Medien Vorsicht walten zu lassen.

WAS SIE UNBEDINGT TUN SOLLTEN

- Agieren Sie vorausschauend, nicht erst, wenn Sie sich auf Jobsuche begeben.
- Googeln Sie zunächst Ihren eigenen Namen, um herauszufinden, welche Informationen über Sie im Internet kursieren.
- Nutzen Sie stets die Privatsphäre-Funktion der von Ihnen verwendeten sozialen Netzwerke. Legen

Sie fest, wer Ihr vollständiges Profil samt Fotos, Videos und Kommentaren sehen kann und wer nicht.

- Haben Sie ein öffentlich zugängliches Profil, sollten Sie keine unangemessenen Fotos ins Netz stellen. Sowohl allzu freizügige Fotos als auch feucht-fröhlich Partyfotos können gerade für Jobsuchende schädlich sein.
- Wenn Sie mit richtigem Namen statt unter einem Pseudonym posten, achten Sie auf Sprache und Wortwahl. Radikale Ansichten, Aggressivität oder Beleidigungen können Ihnen bei der Jobsuche zum Nachteil gereichen oder Ihr Arbeitsverhältnis vorzeitig beenden. Achten Sie auch darauf, unter welche Beiträge Sie ein „Like“ setzen.
- Professionalisieren Sie Ihren Internetauftritt: Ist er gelungen, kann Ihnen das den gewünschten Job beschern. ●

Rechtsexpertin **Andrea Komar** ist Leiterin der Rechtsabteilung der GPA-djp und Autorin der Rubrik KORREKT in der KOMPETENZ.

Blickwinkel

63 Sichtweisen auf die Arbeit der WBV-GPA.

Wie jedes Jahr hat auch 2016 die Wohnbauvereinigung für Privatangestellte ein Buch herausgegeben, und dieses jüngste befasst sich mit all jenen Menschen, die in unseren Häusern wohnen, die unsere Häuser geschäftlich nutzen, die in der Planungs- und Bauphase maßgeblich beteiligt sind, die uns von politischer Seite unterstützen, denen wir Know-how und kreatives Potenzial zu verdanken haben, mit denen uns eine jahrelange Zusammenarbeit verbindet – und nicht zuletzt mit all unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die im Hintergrund mit so großem Engagement tätig sind.

Wir haben in insgesamt 31 Paarungen mit PolitikerInnen, ArchitektInnen, VertreterInnen aus der Bauwirtschaft, FachplanerInnen, MieterInnen, Kollegen und Kolleginnen gesprochen. Daher war unsere Intention, unseren GesprächspartnerInnen und DiskutantIn-

nen auf Augenhöhe zu begegnen und ihnen zuzuhören. Zusammen mit dem Vorwort des Bürgermeisters ergibt dies genau 63 Standpunkte und Sichtweisen, wobei wir zugeben, dass diese Zahl kein Zufall ist: Vor 63 Jahren wurde die WBV-GPA gegründet.

Das Resultat ist eine Sammlung unterschiedlicher Sichtweisen und unterschiedlicher Blickwinkel, die nicht nur Freude und Fröhlichkeit umfasst, sondern auch intensive Auseinandersetzung, konstruktive Kritik, inspirierende Lösungsvorschläge und liebevolle Anekdoten aus dem täglichen Leben.

Und um den Bürgermeister Dr. Michael Häupl zu zitieren: „Urbanität ist Vielfalt. Vielfalt bedeutet, dass viele verschiedene Meinungen und Standpunkte ihren Platz haben dürfen und sollen. Für das Zusammenleben ist es nicht nur in einer Großstadt unbedingt notwendig, sich über Differenzen auszutauschen,

den Zugang des jeweils anderen zu verstehen und nachvollziehen zu können. Das soll nicht heißen, seine Meinung verstecken oder gar aufgeben zu müssen. Die Synthese ist nicht immer das Ziel. Aber der Kompromiss, der aus dem Abwägen und Annähern entsteht, ist ein Grundelement der Demokratie.“

BEZUGSQUELLEN

Wurde ihr Interesse an dieser Publikation geweckt? Wer diese Frage mit einem „Ja“ beantwortet, hat so lange der Vorrat reicht die Möglichkeit, mittels elektronischer Nachricht an die Mail-Adresse office@wbv-gpa.at mit dem Betreff „Blickwinkel“ sowie unter Angabe seiner Kontaktdaten, ein kostenloses Exemplar bequem zu sich nach Hause zu bestellen. ■

Christian Swoboda





V. l. n. r.: ÖGB-Präsident Erich Foglar, WBV-Geschäftsführerin Andrea Reven-Holzmann, Bezirksvorsteher Hannes Derfler, Wohnbaustadtrat Michael Ludwig, Aufsichtsratsvorsitzende Ingrid Reischl, WBV-Geschäftsführer Michael Gehbauer, Architekt Leopold Dungl und Wohnungsmieter Schuch

Neubauprojekt Wien 20

Adalbert-Stifter-Straße 84: Mit Superförderung und Wohnungen für Menschen mit besonderen Bedürfnissen.

In unmittelbarer Nähe zum Friedrich-Engels-Platz, hat die Wohnbauvereinigung für Privatangestellte ein gefördertes Wohnbauprojekt realisiert. Ein Drittel der insgesamt 66 Wohnungen bieten dank Superförderung der Stadt Wien besonders günstige Konditionen bei den Eigenmitteln. Wohnbaustadtrat Michael Ludwig, Bezirksvorsteher Hannes Derfler, ÖGB-Präsident Erich Foglar, Ingrid Reischl (Aufsichtsratsvorsitzende WBV-GPA), Michael Gehbauer und Andrea Reven-Holzmann (beide Geschäftsführer der WBV-GPA) übergaben am 21.12.2106 die Wohnungen ihren BewohnerInnen.

„Geförderte Neubauprojekte wie dieses innovative Projekt zeigen anschaulich, wofür gefördertes Wohnen in Wien steht: Es ist kostengünstig, gemeinschaftlich und modern. Gleichzeitig werden maßgeschneiderte Angebote für unterschiedliche Bedürfnisse geschaffen. Das Thema Barrierefreiheit geht uns alle etwas an. Es bedeutet Bewe-

gungsfreiheit, sichert Mobilität und ermöglicht ein selbstbestimmtes Leben ohne fremde Hilfe. Wir unterstützen aber auch all jene Wienerinnen und Wiener direkt, die in ihrer Wohnung nachträgliche Maßnahmen zur Barrierefreiheit setzen“, hält Wohnbaustadtrat Michael Ludwig fest.

Als besonderer sozialer Schwerpunkt wurden von der WBV-GPA in dem Wohnhaus in der Adalbert-Stifter-Straße zwölf Wohneinheiten nicht nur barrierefrei, sondern auch für RollstuhlfahrerInnen behindertengerecht geplant und ausgeführt. Diese Wohnungen wurden gemeinsam von der WBV-GPA und dem „ÖGB Chancen Nutzen“-Büro zur Gänze an Menschen mit körperlichen Beeinträchtigungen vergeben. Damit konnte an diesem hochwertigen und zentralen Standort ein Zeichen der Solidarität für Menschen gesetzt werden, die im Leben immer wieder vor besonderen Herausforderungen stehen. ■

Christian Swoboda

WOHNUNGSBERATUNG Wohnbauvereinigung für Privatangestellte

WBV-GPA Wohnungsservice –
Gassenlokal
1010 Wien, Werdertorgasse 9
Tel.: (01) 533 34 14
Internet: www.wbv-gpa.at
wohnungsservice@wbv-gpa.at

FREIE WOHNUNGEN Bestehende Objekte

2731 St. Egyden, Am Stadtgraben 2, 4-Zimmer-Wohnung, 89,59 m², HWB 60,91 KWh/m²/a

8020 Graz, Rebengasse 5, 2-Zimmer-Wohnungen, HWB 69,57 KWh/m²/a

2640 Gloggnitz, Dr.-Martin-Luther-Str. 9, 2- + 3-Zimmer-Wohnung, 68 m², HWB 52,48 KWh/m²/a

8605 Kapfenberg, Pestalozzi-str. 5 + 7, 1- + 3-Zimmer-Wohnungen, 27 m² + 67 m², HWB 58,36, 36 KWh/m²/a

8605 Kapfenberg, Wienerstr. 56/1, 1- + 3-Zimmer-Wohnungen, 30 + 66 m², HWB 44,00 KWh/m²/a



Ken-Loach-Film:
Ein Kampf, für den sich sonst niemand interessiert.

Von der Würde der Ausgestoßenen

Dem britischen Filmregisseur und Drehbuchautor Ken Loach, der im Vorjahr 80 Jahre geworden ist, kann man vor allem eines attestieren: Er ist sich selbst treu geblieben.



Beharrlich: Ken Loach thematisierte in seinen Filmen immer wieder den Kampf um Emanzipation und Gerechtigkeit.

Schon in seinen ersten Werken galt Ken Loachs Engagement jenen Menschen, die in der kapitalistischen Gesellschaft an den Rand gedrängt wurden. Sein für das Fernsehen produzierte Sozialdrama „Cathy Come Home“ (1966), mit dem er Aufmerksamkeit erregt, handelt von einem jungen Paar, dessen unverschuldeter Arbeits- und Obdachlosigkeit und davon, dass ihnen deswegen die gemeinsamen Kinder von den Sozialbehörden weggenommen werden. Loach machte aus seinem politischen Engagement für die politische Linke nie ein Hehl und dieses zieht sich wie ein roter Faden durch sein Werk.

Internationale Anerkennung fand er mit seinem Kinofilm „Kes“ (1969), der von den tristen

Lebensverhältnissen in Nordengland handelt. Seine Aufmerksamkeit galt aber auch dem Kampf aller Bewegungen um Emanzipation und Gerechtigkeit in vielen historischen Epochen und Weltgegenden. So spielt etwa der Film „Land and Freedom“ im Spanischen Bürgerkrieg und mit dem Versuch, im Kampf gegen den Faschismus auch ein Stück Utopie einer Welt ohne Ausbeutung vorwegzunehmen.

NIX REICH UND SCHÖN

Der Film „Carla’s Song“ hat den Bürgerkrieg in Nicaragua zum Thema. Sein Interesse galt nie den Reichen und Schönen, den Gewinnern der kapitalistischen Marktwirtschaft, sondern den Opfern und jenen, die sich gegen unmenschliche Verhältnisse auf-

lehnen. Oft ist es auch das Scheitern dieser Bewegungen und Menschen, die das Interesse von Loach hervorrufen.

Obwohl oft von politischen Gegnern angegriffen und kritisiert, fand sein Werk große Anerkennung in der internationalen Filmwelt. Wiederholt gewann Loach Preise bei den Filmfestspielen in Cannes, zuletzt die goldene Palme für seinen jüngsten Film „Ich, Daniel Blake“. In diesem Film führt der arbeitslose Tischler Daniel nach einem Herzinfarkt, der ihn arbeitsunfähig machte, einen aussichtslosen Kampf gegen die Bürokratie des desolaten britischen Wohlfahrtssystems.

Loach führt einmal mehr die Geschichte eines Kampfes vor, für die sich sonst niemand wirklich interessiert. Indem er unwürdige, menschenverachtende Mechanismen aufzeigt, gibt er den Helden seiner Filme die Würde zurück.

KONSEQUENTES ENGAGEMENT

Gerade angesichts der tiefen sozialen Krise, in der sich die europäische Marktwirtschaft nach der Wirtschafts- und Finanzkrise befindet, und der auf die Spitze getriebenen himmelschreienden Ungerechtigkeiten bei der Verteilung des Reichtums, gewinnt das politisch engagierte Werk von Ken Loach höchste Aktualität. Manche Phänomene der britischen Politik wird man durch die von Loach geschilderte Realität besser verstehen. Gerade heute ist seinen Filmen ein großes Publikum zu wünschen.

● Martin Panholzer



Ken Loachs aktueller Film **Ich, Daniel Blake** (Mit: Dave Johns und Hayley Squires. 96 Min., 2016), der im Herbst 2016 in den österreichischen Kinos lief, ist **ab März als DVD** im Handel erhältlich.

Ökonomie in der Krise

Ulrike Herrmann erklärt in ihrem neuen Buch, warum die Ökonomie für sie keine Naturwissenschaft ist und ihre Theorien und Modelle auch nicht unumstößlich.

Im Nachhinein sind wir alle klüger. Das zeigt sich sehr oft auch im Wirtschaftsleben: Die Geld-, Steuer- oder Arbeitsmarktpolitiken sind immer subjektiv und manchmal falsch. Das betont Ulrike Herrmann in ihrem neuen Buch: „Die Ökonomie ist keine Naturwissenschaft.“ Deren Theorien und mathematischen Modelle sind nicht unumstößlich. Es sind Sätze wie diese in dem betont sachlich geschriebenen Buch, die Assoziationen zur Wirtschaftslage der Welt Raum geben. Die Frage, warum uns die Wirtschaftstheoretiker vor der aktuellen Wirtschafts- und Finanzkrise nicht bewahrt haben, war Anlass für Herrmanns Buch. Sie nimmt insbesondere die Theoretiker Adam Smith, Karl Marx und John Maynard Keynes unter die Lupe, um aufzuzeigen, wie sehr sie missverstanden wurden – und was wir von ihnen lernen können.

DIE UNSICHTBARE HAND

Der Philosoph Adam Smith wird oft reduziert auf eine angeblich „unsichtbare Hand“, die den Markt regle. Doch die vormoderne Ökonomie war kein eigenes Fach, sondern gehörte – wenn überhaupt – zur Ethik. Als der bereits global denkende Smith an seinem Hauptwerk „Der Wohlstand der

Nationen“ schrieb (1776), wollte er noch die Unabhängigkeitsbestrebungen in Nordamerika einarbeiten. Die dortigen britischen Kolonien dienten ihm als Beispiel dafür, „wie sich eine Gesellschaft entwickelt, die den Feudalismus gar nicht erst kennengelernt hat, sondern gleich ins kapitalistische Zeitalter gestartet ist“. Der interdisziplinär fundierte Text zu Smith, Marx, Keynes und Co. ist

**SMITH, MARX
UND KEYNES
WURDEN
MISSVER-
STANDEN.**

wohl auch der Tatsache geschuldet, dass Ulrike Herrmann studierte Historikerin und Philosophin sowie ausgebildete Bankkauffrau ist; dann wechselte sie in den Wirtschaftsjournalismus.

„Karl Marx war grenzenlos neugierig“, schreibt die deutsche Journalistin. Marx beschrieb als Erster den neuen, modernen Kapitalismus. Während Adam Smith noch in einer echten Marktwirtschaft mit vielen kleinen konkurrierenden Betrieben gelebt hatte, sah Marx knapp hundert Jahre spä-

ter, „wie riesige Konzerne entstanden und sich die Firmen zu Trusts und Kartellen zusammenschlossen“. Marx erfand das Proletariat und dessen revolutionäre Rolle via Philosophie und Religionskritik. Sein „Kommunistisches Manifest“ (1847) enthält Forderungen, die uns heute selbstverständlich erscheinen, etwa eine progressive Einkommenssteuer oder die Verstaatlichung der Eisenbahn. Marx war sich der Ironie bewusst, dass er übers „Kapital“ (1867) schrieb, obwohl er keines hatte.

MARX IRRT

Nicht dass Ulrike Herrmann Theoretiker wie Marx verherrlichen würde. Er habe in manchem geirrt, unterstreicht sie. Eine Kredittheorie kannte er noch nicht. Spätestens im Abschnitt über die Neoklassiker wie den Mathematiker und Börsenspekulanten Keynes wird aber klar, auf welcher Seite die Autorin steht. Die soziale Realität des Kapitalismus sei viel zu dynamisch und komplex, um sie in Gleichungen oder Funktionen zu beschreiben. „Am Ende siegen die mathematischen Modelle, nicht die Wirklichkeit.“

Gut, dass die Autorin kritisch festhält, das Vorgehen eines Einzelunternehmens lasse sich nicht auf die gesamte Volkswirtschaft übertragen. Fazit: Die gesamte Volkswirtschaft, etwa ein Staat, kann nicht wie ein einzelnes Unternehmen geführt werden. Im Mainstream der Wirtschaftspolitik und Wirtschaftsuniversitäten muss sich das erst durchsetzen. Hoffentlich mithilfe dieses Buches. ●

Heike Hausensteiner



Ulrike Herrmann
Kein Kapitalismus ist auch keine Lösung.
Die Krise der heutigen Ökonomie oder Was wir von Smith, Marx und Keynes lernen können.
Westend Verlag,
Frankfurt/Main 2016,
288 Seiten, 18,50 Euro,
ISBN 978-3-86489-141-0

IMPRESSUM

GPZ 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, Assistenz: Alexander Kobinger, alexander.kobinger@GPA-djp.at • Coverillustration: Peter M. Hoffmann • Grafische Konzeption und Layout: Matthäus Zinner/typohese.at • Produktion: ÖGB-Verlag • Druck: Leykam Druck GmbH & Co KG, 7201 Neudörfel, Bickfordstr. 21 • Verlagsort: Wien Herstellungsort: Neudörfel • 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.

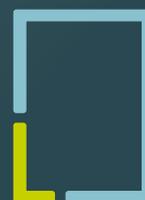


ENDLICH

alle

ANTWORTEN

auf die wichtigsten Fragen zum Thema Lohnzettel.



derLohnzettel.at