

# KOMPETENZ

MAGAZIN DER GEWERKSCHAFT DER PRIVATANGESTELLTEN, DRUCK, JOURNALISMUS, PAPIER



**Digital Natives**

**Faktencheck**

**Mindestlohn**



# Top statt Flop

## Qualitätsstandort Österreich



04



20



16



12

## KOMPETENZ April 2017

- 04 Top statt Flop**  
Qualitätsstandort Österreich
- 11 Spanien**  
Demonstration für Flüchtlinge
- 12 „Wir können nicht billiger sein, aber besser!“**  
Agnes Streissler, GPA-djp, und Christoph Neumayer, Industriellenvereinigung, im Streitgespräch
- 16 Digital Natives**  
Nicht alle Jugendlichen profitieren gleichermaßen von der Digitalisierung.
- 18 ArbeitnehmerInnenschutz braucht Kontrolle**  
Arbeitsinspektorat als Garant für gesundes und sicheres Arbeiten
- 20 Müller als Arbeitgeber kein Knüller**  
Betriebsratskandidatin gekündigt
- 22 Ein Ohr für alle Kleinigkeiten**  
Betriebsrat Martin Müllauer im Porträt
- 30 Kulturtipps**  
Wir empfehlen Literatur und Film
- 31 Impressum**

### RUBRIKEN

- KOMPETENT**  
Editorial von **Dwora Stein** **03**
- KONSEQUENT**  
**Wolfgang Katzian** zum Recht auf Versammlungsfreiheit **10**
- KOMPASS**  
**Zahlen und Fakten** aus der Arbeitswelt **15**
- KOMPAKT**  
**Kurzmeldungen** zu Politik, Arbeit und Gesellschaft **19**
- KONKRET**  
Ein **Faktencheck** zum Mindestlohn **24**
- KORREKT**  
Rechtsexpertin **Andrea Komar** über Rechte und Pflichten im Krankenstand **26**



## Qualitätsstandort Österreich

von Dwora Stein

**W**ir leben in einer Welt, in der eigene Wahrnehmungen und Interpretationen oft eine größere Rolle spielen als Fakten. So werden über den Wirtschaftsstandort Österreich Schreckensszenarien verbreitet, die mit der Realität nichts oder wenig zu tun haben, sehr wohl aber die Realität negativ beeinflussen. Denn wenn etwas lange genug schlechtgeredet wird, dann wird es irgendwann auch schlecht. Wenn oft genug gesagt wird, der Standort Österreich sei abgesandelt und sanierungsbedürftig, dann wird auch weniger in diesen Standort investiert. Das wiederum schadet der Wirtschaft ganz real und massiv.

Wir haben daher begonnen, die Geschichte des Wirtschaftsstandorts neu zu erzählen – indem wir die Fakten für sich sprechen lassen. Fakten, die belegen, dass der Wirtschaftsstandort top statt flop ist, und dass die österreichischen Beschäftigten ein wesentlich besseres Bild vom Standort Österreich haben und optimistischer in die Zukunft schauen, als gemeinhin angenommen. Die aktuelle Coverstory fasst die Fakten zum Qualitätsstandort Österreich zusammen und leistet damit hoffentlich einen Beitrag zu einem positiveren und optimistischeren Bild von Österreich.

Ebenfalls dem Thema Standort Österreich ist das Streitgespräch dieser Ausgabe gewidmet. Agnes Streissler-Führer, Mitglied der Bundesgeschäftsführung der GPA-djp, und Christoph Neumayer, Generalsekretär der Industriellenvereinigung, sprechen darüber, wo es Gemeinsamkeiten und Unterschiede gibt, und welche Maßnahmen aus Sicht der Arbeitgeber und ArbeitnehmerInnen wichtig sind, um den Standort noch weiter zu verbessern.

Das wohl wichtigste Innovationsfeld derzeit ist die Digitalisierung. Internationale Vergleiche zeigen, dass wir hier eine Vorreiterrolle einnehmen. Besonders junge Menschen wachsen bereits mit Smartphones und sozialen Netzwerken auf und äußern sich unabhängig von Bildungsniveau und sozialer Herkunft sehr selbstbewusst über ihre digitalen Kompetenzen. Dennoch gibt es auch bei diesen Digital Natives gravierende Unterschiede, wenn es darum geht, diese Fähigkeiten auch für Beruf und Ausbildung einzusetzen. Warum das so ist und was zu tun wäre, erklären wir ebenfalls in dieser Ausgabe. ●

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



# Top statt Flop

Österreich ist ein wohlhabendes Land mit hohen sozialen Standards, das nicht trotz, sondern wegen dieser Standards wirtschaftlich sehr erfolgreich ist. Auch die Beschäftigten haben mehrheitlich ein positives Bild vom Wirtschaftsstandort Österreich. Den Standort ständig schlechztureden, schadet der Wirtschaft und nutzt denjenigen, die soziale Errungenschaften als Wachstumshemmnis darstellen.



**Ö**sterreich steht wirtschaftlich wesentlich besser dar, als in der Öffentlichkeit oft dargestellt. Österreichs Wirtschaft sei abgesandelt oder sanierungsbedürftig, ist da immer wieder zu lesen. Durch Fakten untermauern lassen sich diese Diagnosen jedoch nicht, denn die Fakten sprechen eine ganz andere Sprache. Sie bestätigen, dass der Wirtschaftsstandort Österreich ein Qualitätsstandort ist. Es werden mit hohen Qualifikationen hochwertige Produkte und Dienstleistungen mit hohem Know-how hergestellt. Und diese Qualität hat natürlich auch ihren Preis. Ein funktionierender Sozialstaat, umfassende Schutzbestimmungen für ArbeitnehmerInnen, KonsumentInnen und Umwelt sowie eine lebendige Interessenvertretung sind wichtige Faktoren



► für die Qualität des Wirtschaftsstandorts. Zwar hat auch Österreich in den Jahren seit 2008, also seit Ausbruch der Finanz- und Wirtschaftskrise an Wachstum eingebüßt. Die hohen Arbeitslosenzahlen sind die traurige Bilanz der Krisenjahre. Markus Marterbauer, Leiter der Abteilung Wirtschaftswissenschaft und Statistik der AK Wien, erklärt im Rahmen einer BetriebsrätInnenkonferenz, dass etwa 300.000 Arbeitsplätze durch das von der Krise verringerte Wachstum nicht entstehen konnten. Eine Rechtfertigung für die extrem schlechte Stimmung, die zum Teil verbreitet werde, sei das jedoch nicht. Im Vergleich zu anderen Staaten stehen wir nämlich immer noch sehr gut da. Das Lamentieren vieler UnternehmerInnen und WirtschaftsvertreterInnen bringe die Gefahr mit sich, zu einer selbsterfüllenden Prophezeiung zu werden und schade dem Standort enorm. Vorhandene Herausforderungen lassen sich nicht durch Jammern lösen, sondern mit Optimismus und Anpacken.

#### POSITIVE ZAHLEN

Dass ein optimistischer Blick in die Zukunft mehr als angebracht ist, lässt sich an ein paar Zahlen und Fakten gut belegen. Gemessen am BIP pro Kopf, also der Wirtschaftsleistung pro Kopf, liegt Österreich im EU-Vergleich hinter Luxemburg, Irland und den Niederlanden an 4. Stelle. Zu diesem wirtschaftlichen Wohlstand gehört auch ein stabil hohes Lohnniveau. Dieses trägt ganz wesentlich zu sozialer Stabilität und einer hohen Qualität von Produkten und Dienstleistungen bei, ohne dabei die Wettbewerbsfähigkeit zu gefährden. Auch bei der Arbeitsproduktivität



tät muss Österreich den Vergleich nicht scheuen: Gemessen daran, wie viel BIP pro Beschäftigter/m erwirtschaftet wird, liegen wir deutlich über dem EU-Schnitt,

gut da. Nach einem Einbruch 2008 hat sich die Produktion stabilisiert und ist in den vergangenen Jahren sogar leicht angestiegen, berichtet Wirtschaftsexperte Marterbauer.

## HOHE STAATLICHE INVESTITIONEN GEWÄHRLEISTEN EINE FUNKTIONIERENDE INFRASTRUKTUR UND SCHAFFEN FREIRAUM FÜR INNOVATIONEN.

über dem Schnitt des Euroraums und über Deutschland, mit dem wir so gerne verglichen werden. Besonders präsent ist in der öffentlichen Standortdebatte auch das Thema Industrieproduktion. Immer wieder werden Abwanderungsszenarien gezeichnet und das Aussterben der Industriebetriebe in Österreich prophezeit. Die Fakten widersprechen jedoch auch hier dem verbreiteten Bild: Auch bei der Industrieproduktion steht Österreich im EU-Vergleich

#### STANDORTFAKTOR INVESTITIONEN

Ein wichtiger Standortfaktor ist auch die hohe Investitionstätigkeit des Staates in Österreich. Sie gewährleistet, dass die Unternehmen eine funktionierende Infrastruktur vorfinden und schafft den notwendigen Freiraum für Innovationen. Bei den öffentlichen Investitionen in Prozent des BIP liegt Österreich ebenfalls über dem EU-Schnitt und deutlich vor Deutschland. Edeltraud Stifter, Geschäftsführerin des Austria Wirtschaftsservice unterstreicht diesen positiven Befund. „Es gibt in Österreich 250 Unternehmen die Weltmarktführer sind.“ Stifter nennt in diesem Zusammenhang nicht nur bekannte Unternehmen wie



**Edeltraud Stiftinger**, Geschäftsführerin des Austria Wirtschaftsservice, unterstreicht den positiven Befund zum Wirtschaftsstandort Österreich: „Es gibt in Österreich 250 Unternehmen die Weltmarktführer sind.“

Österreich funktioniert, verschaffe uns international eine enorm hohe Glaubwürdigkeit, schildert Stiftinger ihre Erfahrungen. Für einen wichtigen Standortfaktor hält sie die Unternehmensförderungen. Österreich habe die besten Förderbedingungen und sei Risikopartner für die Unternehmen, wenn sie Innovationen entwickeln.

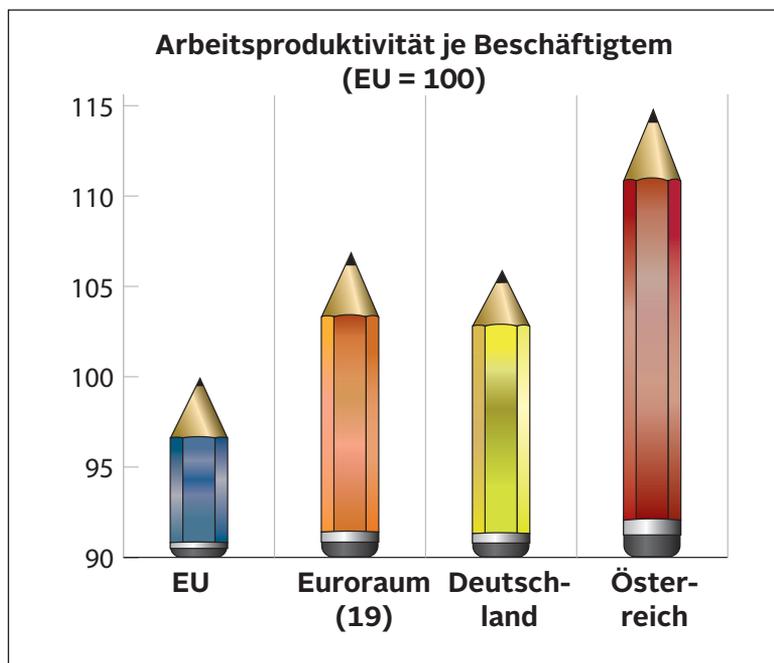
Auch Infrastrukturminister Jörg Leichtfried hält die Rolle des Staates für ganz entscheidend. Er fordert ein Ende des undifferenzierten Sparkurses und noch mehr Investitionen in die Infrastruktur. Auch stärkerer staatlicher Beteiligung an Schlüsselunternehmen zur Standortsicherung kann er etwas abgewinnen: „Staatliche Beteiligung an Schlüsselunternehmen ist nicht alte, sondern neue Politik“.

#### UNTERNEHMENSMONITOR

Heinz Leitsmüller, Leiter der Abteilung Betriebswirtschaft, bestätigt, dass Österreichs Unternehmen durchwegs hervorragend dastehen. Zweistellige Renditen und Eigenkapitalquoten um 40 Prozent sprechen eine deutliche Sprache. Die Unternehmen hätten es so auch geschafft, krisenfest zu werden, meint Leitsmüller. Aus dieser gefestigten Position heraus könnten es sich die Unternehmen leisten, nicht nur an Rentabilität, sondern auch an die Bedürfnisse der ArbeitnehmerInnen zu denken. Dass die Unternehmen satte Gewinne machen, bedeutet übrigens nicht automatisch, dass sie diese auch investieren. Markus Marterbauer erklärt, dass laut Unternehmensmonitor der AK Investitionen durch die Unternehmen und Gewinne nicht besonders eng zusammenhängen. „Wir brauchen mehr Reinvestitionen ▶“

Doppelmayr Schilfte oder Rosenbauer Feuertechnik, sondern auch weniger bekannte Unternehmen wie Crystalline Mirrors Solutions, ein österreichisches Unternehmen, das Weltmarktführer bei Präzisionsspiegeln ist.

Österreichische Unternehmen stünden an der Top-Spitze im Bereich Medizin und Biotechnologie, aber auch bei Umwelttechnologien. Da liege Österreich an 5. Stelle noch vor den USA oder China. Dass die Infrastruktur in



**Hohe Arbeitsproduktivität:** Die Arbeitsproduktivität liegt in Österreich weit über dem Durchschnitt der EU, des Euroraums und Deutschlands. Quelle: EUROSTAT

# Für alle, die mehr wollen!



**Jörg Leichtfried,** Infrastrukturminister: „Staatliche Beteiligung an Schlüsselunternehmen ist nicht alte, sondern neue Politik“.

statt Ausschüttungen“, bringt er das Problem auf den Punkt. Bei gleichzeitiger hoher staatlicher Investitionsrate, gäbe es bei den privaten Investitionen durch die Unternehmen selbst durchaus noch Luft nach oben.

## DIGITALISIERUNG

Das derzeit wohl wichtigste Innovationsfeld ist die Digitalisierung. Österreich ist hier gut unterwegs und hat im Vorjahr zu der Gruppe der sogenannten „Vorausläufer“ gehört. Das sind jene Länder, die bereits über dem europäischen Durchschnitt liegen

vernment so gut ausgebaut. Die Digitalisierung in Österreich ist leistbar. Nur wenige Menschen in Österreich geben an, sich Computer, Smartphone oder Internet nicht leisten zu können.

## BESCHÄFTIGTE HABEN EIN POSITIVES BILD

Während viele Wirtschaftsvertreter jammern, sehen die österreichischen Beschäftigten die Standortqualität im europäischen Vergleich als sehr positiv. Das Institut für Empirische Sozialforschung (IFES) hat 800 Angestellte aus allen Branchen befragt, um zu sehen, was denn die Beschäftigten in den von der GPA-djp vertretenen Branchen für eine Sicht auf den Wirtschaftsstandort haben. Insgesamt sagt mehr als die Hälfte aller Befragten (54 Prozent), dass sie den Wirtschaftsstandort Österreich im europäischen Vergleich besser einschätzen. Nur zwölf Prozent glauben, dass wir schlechter dastehen. Besonders gut – verglichen mit anderen europäischen Ländern – wird bei uns das Gesundheitssystem, die soziale Sicherheit und der KonsumentInnenschutz eingeschätzt. Und fast zwei Drittel aller Befragten sagen, dass wir

in Bezug auf starke Interessenvertretungen wie Gewerkschaften, Arbeiterkammern und Betriebsräte besser sind als andere in Europa. Auch der Blick in die Zukunft ist durchwegs optimistisch. 69 Prozent aller Befragten sagen, dass sie davon ausgehen, dass sich Österreich in den kommenden fünf Jahren positiv entwickeln werde, sogar 75 Prozent gehen davon aus, dass sich ihr eigenes Unternehmen positiv entwickeln werde.

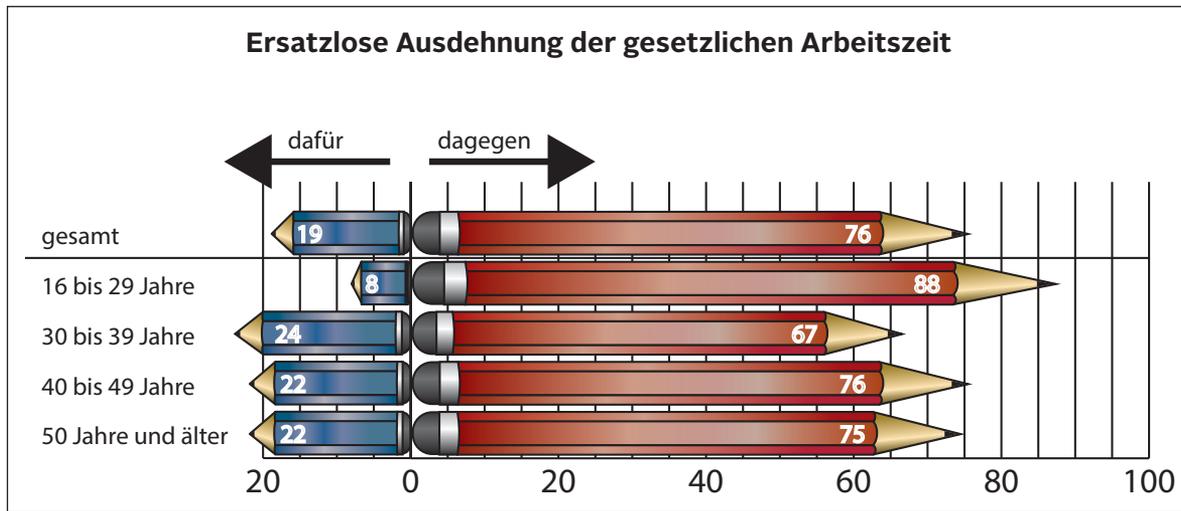
Abgefragt wurde auch, was einen erfolgreichen Wirtschaftsstandort ausmacht. 96 Prozent der Befragten halten angemessene Löhne und Gehälter für wichtig, 94 Prozent sagen gut qualifizierte ArbeitnehmerInnen seien wichtig. Ebenso 94 Prozent betonen die Wichtigkeit von sozialer Sicherheit. Ebenfalls abgefragt wurden Themen, die in der öffentlichen Debatte oft mit dem Standortthema verknüpft werden – unter anderem die Haltung zum 12-Stunden-Arbeitstag: 76 Prozent der Befragten sprechen sich gegen eine Ausdehnung der gesetzlichen täglichen Höchstarbeitszeit von zehn auf zwölf Stunden ohne Gegenleistung für die ArbeitnehmerInnen aus. Und noch bemerkenswerter: 88 Prozent der Jungen lehnen diese Verlängerung der Arbeitszeit ohne Ausgleich ab.

## JÜNGERE WENIGER OPTIMISTISCH

So erfreulich die positive Grundstimmung unter den ArbeitnehmerInnen auch ist, die Tatsache, dass Jüngere ein tendenziell etwas negativeres Bild von der nahen Zukunft haben,

## MEHR ALS DIE HÄLFTE DER BESCHÄFTIGTEN SCHÄTZEN DEN STANDORT ÖSTERREICH IM EUROPÄISCHEN VERGLEICH BESSER EIN.

und dennoch viele Verbesserungen umsetzen. Neben Österreich gehören zu dieser Gruppe noch Deutschland, Estland, Malta, die Niederlande und Portugal. Ein wichtiger Treiber dabei ist in Österreich wieder der Staat. In keinem anderen Land ist das E-Go-



**Nein zu längeren Arbeitszeiten.** Laut einer Befragung des IFES lehnt eine überwiegende Mehrheit der Beschäftigten eine Ausdehnung der gesetzlichen Arbeitszeit ohne Ausgleich ab. Besonders groß ist die Ablehnung bei den Jungen.

muss nachdenklich stimmen. Auch bei den Jüngeren glaubt mit 59 Prozent eine deutliche Mehrheit, dass sich Österreich in den nächsten Jahren positiv weiterentwickeln wird. Das sind aber doch weniger als etwa die 76 Prozent der 40- bis 49-Jährigen. Es entsteht der Eindruck, dass ein Zusammenhang zwischen den eigenen beruflichen Perspektiven und dem Optimismus für den Wirtschaftsstandort besteht. Junge Menschen, die sich oft in prekäreren Arbeitssituationen befinden oder überhaupt nur schwer einen Einstieg in den Arbeitsmarkt schaffen, schätzen auch ihr Umfeld weniger optimistisch ein.

#### HERAUSFORDERUNGEN

Der insgesamt positive Befund zum Wirtschaftsstandort Österreich bedeutet nicht, dass es nicht viele große Herausforderungen gäbe:

Die Arbeitslosigkeit liegt zwar unter dem EU-Schnitt, ist aber noch viel zu hoch. Zwar ist die Zahl der Beschäftigten in den vergangenen Jahren kontinuierlich gestiegen, jedoch fanden diese Zuwächse vor allem bei Teilzeitstellen statt. Erst seit kurzem ist auch bei den Vollzeitstellen ein leichter Zuwachs zu bemerken. Seit 2016 geht auch die Ar-

beitslosigkeit erstmals leicht zurück. Handlungsbedarf besteht hier trotzdem. Vor allem junge Menschen finden oft nach Abschluss ihrer Ausbildung keinen ihrer Qualifikation entsprechenden Job und werden in un- oder unterbezahlte Praktika gedrängt. Dem muss dringend Einhalt geboten werden: Junge Menschen brauchen reguläre und kollektivvertraglich geregelte Arbeitsverhältnisse.

Während die Gewinne der Unternehmen sprudeln, gibt es ös-

terreichweit immer noch 300.000 Menschen, die weniger als 1.500 Euro netto verdienen. Die kollektivvertraglichen Mindestlöhne müssen daher rasch auf zumindest 1.500 mittelfristig auf 1.700 Euro angehoben werden. In Branchen, in denen keine Einigung mit den Arbeitgebern möglich ist, muss die Umsetzung der Erhöhung mittels Satzung ermöglicht werden. Dafür ist dieses Instrument auszubauen.

Lucia Bauer

**Markus Marterbauer,** Leiter der Abteilung Wirtschaftswissenschaft und Statistik der AK Wien: „Nach einem Einbruch 2008 hat sich die Industrieproduktion stabilisiert und ist in den vergangenen Jahren sogar leicht angestiegen.“





## Was eine Demokratie ausmacht

Die politische Welt scheint ins Wanken geraten zu sein. Populisten ziehen mit nationalistischen Tönen in Wahlkämpfe und meinen, allein für Sicherheit und Stabilität sorgen zu können. Viele Menschen schenken diesem Versprechen berechtigt kein Vertrauen.

ein Kommentar von Wolfgang Katzian

**D**as Recht auf Versammlungsfreiheit wurde den BürgerInnen in Österreich erstmals 1867 im Katalog der Grundrechte zugeordnet. Jedoch nicht aus einem Gnadenakt heraus, sondern als Reaktion auf das Aufbegehren der Menschen, die die Zukunft ihres Landes mitbestimmen wollten. Auch wollten und konnten die ArbeiterInnen das weit verbreitete Elend nicht länger ertragen. Sie wussten, dass ihre Situation nicht naturgegeben war, sondern Folge der ungleichen Ressourcen- und somit Machtverhältnisse, die es zu verändern galt.

Durch Proteste und gewerkschaftliche Maßnahmen wurde das Fundament unserer heutigen Demokratie erkämpft und erbaut. Menschen sind heute mehr als in der Fabrik einzusetzende Ressourcen, die nicht leben, um zu arbeiten, sondern arbeiten, um zu leben. Sie verdienen einen würdevollen Umgang, und wenn sie diesen gefährdet sehen, dürfen sie das auch öffentlich einmahnen. Dieses im vorletzten Jahrhundert errungene Recht hat seine Notwendigkeit bis heute nicht verloren. Vieles konnte auch durch öffentliche Versammlungen, wie Demonstrationen oder Kundgebungen, erreicht werden. Der Acht-Stunden-Tag, Kollektivverträge, Entgeltfortzahlung bei Krankheit sind nur wenige Beispiele für auch öffentlich erfolgreich eingeforderte Rechte. Vieles konnte aber auch mit der Kraft der Masse abgewehrt werden. So hätte Österreich heute wohl ein Atomkraftwerk

**VIELES KONNTE ERST MIT DER KRAFT DER MASSE ERREICHT UND BEWEGT WERDEN.**

in Zwentendorf, dessen verheerender Gefahren wir uns spätestens nach Tschernobyl und Fukushima bewusst sind. Für die Pension müsste heute jeder selbst vorsorgen und die Altersarmut wäre deutlich höher, hätten nicht 2003 die Menschen bei strömendem Regen am Ballhausplatz massive Verschlechterungen unseres Pensionssystems abgewendet. Und in Polen lebende Frauen dürften Schwangerschaften nach einer Vergewaltigung nicht mehr abbrechen, hätte es nicht im vergangenen Jahr anhaltende Proteste in Polen und weltweite Solidaritäts-Demonstrationen gegeben. Demonstrationen sind Ausdruck einer gelebten Demokratie, wie auch das allgemeine Wahlrecht, die Pressefreiheit und die Existenz von freien Gewerkschaften.

Weitere Einschränkungen des Demonstrationsrechts, die den Behörden ja jetzt schon möglich sind, sind als Angriff auf jede/n Einzelne/n zu werten. Besonders auf jene, die sich nicht mit ihrer Brieftasche oder ihrem Nachnamen helfen und wehren können. Das Demonstrationsrecht ist für ArbeitnehmerInnen und Gewerkschaften ein wichtiges Instrument zur Durchsetzung von Interessen. Wann und wo wir für diese Anliegen der ArbeitnehmerInnen demonstrieren, entscheiden wir selbst – wir werden da sein, wo es die größte Wirkung gibt. Wer glaubt, wir werden zur Durchsetzung eines Kollektivvertrags auf die Donauinsel demonstrieren gehen, ist auf dem Holzweg.

**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.



**BARCELONA/SPANIEN**

## **Demonstration für Flüchtlinge**

Tausende SpanierInnen gingen im Februar 2017 in Barcelona auf die Straße, um für die Aufnahme von Flüchtlingen zu demonstrieren. Die Polizei sprach von 160.000 TeilnehmerInnen, die Veranstalter von 300.000. Zum Protest aufgerufen hatte die Nicht-regierungsorganisation Casa Nostra Casa Vostra (Mein Haus ist dein Haus). Die De-

monstrierenden forderten die spanische Regierung auf, wie versprochen 16.000 Flüchtlinge aus anderen EU-Staaten aufzunehmen. Bislang kamen nur 1.100 ins Land. Die Demonstrierenden hielten Schilder hoch mit Aufschriften wie „Keine weiteren Toten, öffnet die Grenzen!“ und „Genug der Ausreden! Nehmt sie jetzt auf!“



# „Wir können nicht billiger sein, aber besser!“

**Christoph Neumayer, Generalsekretär der Industriellenvereinigung, und Agnes Streissler-Führer, Mitglied der GPA-djp-Geschäftsführung, diskutieren über den Wirtschaftsstandort Österreich.**

**KOMPETENZ:** Frau Streissler-Führer, wo liegen als Volkswirtin und Mitglied der Geschäftsführung der GPA-djp Ihre Prioritäten für den Wirtschaftsstandort Österreich?

**Agnes Streissler-Führer:** Die Prioritäten heißen Wissen, Fairness und Nachhaltigkeit. Österreich ist ein Qualitätsstandort, Wohlstand und Stabilität zeichnen uns aus. Wir können nicht billiger sein als die anderen, sondern wir wollen und können besser sein als die anderen. Das sollten wir weiter ausbauen. Im Bildungs-, Aus- und vor allem Weiterbildungssystem am Arbeitsmarkt müssen wir schauen, dass wir die Leute fit für die Zukunft machen. Dass die Unternehmen Aktivitäten setzen, um rechtzeitig zu qualifizieren und wirklich alle mitzunehmen, damit nicht im Nachhinein Kosten in der Arbeitsmarktpolitik entstehen.

In Bezug auf die soziale Stabilität sollen die Menschen das Gefühl haben, es geht fair zu in unserem Land. Es ist nicht fair, wenn die ArbeitnehmerInnen zunehmend weniger vom Kuchen bekommen, wenn untere Einkommensgruppen real

weniger haben als obere und die Schere aufgeht, wenn Frauen noch immer weniger verdienen als Männer oder wenn Arbeitseinkommen stärker besteuert werden als Gewinne und Vermögen. Drittens müssen wir im Sinn der Nachhaltigkeit das materielle und immaterielle Vermögen, das wir uns als Gemeinschaft erworben haben, noch besser weiterentwickeln: Das betrifft Know-how ebenso wie Infrastruktur, wobei ich hier nicht nur Breitband meine, sondern auch Infrastruktur im Gesundheits- und Sozialbereich.

**KOMPETENZ:** Herr Neumayer, inwieweit können Sie sich als Generalsekretär der Industriellenvereinigung in den genannten Punkten wiedererkennen?

**Neumayer:** Österreich ist tendenziell ein guter Standort, hat aber in den vergangenen Jahren an Qualität verloren. Dies liegt einerseits an den Strukturen, wo wir uns fragen müssen: Wie leben wir den Föderalismus, wie gehen wir mit unserem Gesundheitssystem um, und ist unser Pensions-

system nachhaltig? Andererseits geht's um kurzfristige Maßnahmen. Die Infrastruktur wurde angesprochen. Sie muss ausreichend Rückhalt etwa für den Breitband- und Glasfaserkabel-Ausbau bieten, damit unser Land mit den digitalen Veränderungen mithalten kann. Auch in der klassischen Infrastruktur gibt es einiges, wo es knirscht in letzter Zeit, beispielsweise bei der dritten Piste am Flughafen Wien-Schwechat. Im Bildungsbereich müssen die Menschen fit gemacht werden gemeinsam mit den Unternehmen, um die großen Herausforderungen auch bewältigen zu können.

Der erste Bereich ist schwer zu heben angesichts der politischen Realität im Land, weil man teilweise auch selbst betroffen ist, sag ich ganz offen. Wir sind ein hochentwickelter Standort und eine Hochlohnökonomie. Diese muss trotzdem darauf achten, dass sie effizient und effektiv ist. Damit ist nicht Sozialabbau, sondern Treffsicherheit gemeint. Wir müssen die Mittel verstärkt in die Zukunft investieren, um auch unser Sozialsystem abzusichern.

**„WIR SIND EINE HOCHLOHNÖKONOMIE. DIESE MUSS TROTZDEM DARAUF ACHTEN, DASS SIE EFFIZIENT UND EFFEKTIV IST.“**

**CHRISTOPH NEUMAYER**

eine geteilte Verantwortung. Die Summen, die die österreichischen Unternehmen für Weiterbildung ausgeben, können sich im internationalen Vergleich sehen lassen. Wir haben nicht umsonst Weiterbildungsinstitutionen, die den Arbeitnehmer- und den Arbeitgeberorganisationen nahe stehen. Natürlich kommt es auf jeden Einzelnen an. Weiterbildung kann honoriert, bonifiziert und angeboten werden, ist aber am Ende eine persönliche Entscheidung.

**KOMPETENZ: Wie stehen Sie zur angesprochenen Notwendigkeit von Strukturveränderung?**

**Streissler-Führer:** Da kann man schon das eine oder andere hinterfragen. Unser föderales System in Österreich ist historisch gewachsen; es würde anders ausschauen, würde ich es jetzt auf der grünen Wiese entwerfen. Bei Verwaltungsreformen muss

**KOMPETENZ:** Soll etwa in der Weiterbildung mehr Verantwortung auf die Unternehmen abgewälzt werden?

**Neumayer:** Es ist

ZU DEN PERSONEN:

**Agnes Streissler-Führer** ist seit 2017 Mitglied der Bundesgeschäftsführung der GPA-djp, zuständig für Digitalisierung. Davor war die studierte Volkswirtin jahrelang in der AK Wien beschäftigt. Von 2009 bis 2016 führte sie eine wirtschaftspolitische Beratungsgesellschaft.

**Christoph Neumayer** ist seit 2011 Generalsekretär der Industriellenvereinigung (IV). Nach dem Studium der Geschichte und Kommunikationswissenschaft war er als Pressesprecher der ÖVP Wien, dann als freier Mitarbeiter beim ORF und schließlich als Pressesprecher bei der IV tätig.



## „TECHNIK UND TECHNOLOGIE MÜSSEN DEN MENSCHEN DIENEN UND NICHT UMGEKEHRT.“

AGNES STREISSLER-FÜHRER

► man nur aufpassen, weil damit unter Umständen auch Menschen ihre Arbeitsplätze verlieren. Die Struktur und Treffsicherheit in Österreich könnten sicherlich verbessert werden, aber deswegen müssen wir nicht den öffentlichen Sektor oder das Niveau von Sozialleistungen insgesamt in Frage stellen.

Bei der Qualifikation haben wir das Matthäus-Prinzip „wer hat, dem wird gegeben“: Tendenziell gehen die ohnehin besser Gebildeten, die Jüngeren in Weiterbildungsaktivitäten. Ich wünsche mir, dass Unternehmen noch mehr Anreize setzen und vorausschauend darauf achten, breitere Gruppen mitzunehmen. Der jetzige Wandel ist nicht der erste in der Wirtschaftsgeschichte, sondern wir leben ständig in Veränderungen. Dafür brauchen wir „Change Management“, ein Veränderungsmanagement: Die Beschäftigten werden mit dem technologischen Wandel oft allein gelassen. Der kann aber nur funktionieren, wenn die Führungsverantwortung ausreichend wahrgenommen wird.

**KOMPETENZ:** Was kann man jenen Menschen mitgeben, die Angst vor Automatisierung und Jobverlust haben?

**Streissler-Führer:** Bisher gab es mehr Zuwächse durch den digitalen Wandel, laut Prognosen ist auch in den nächsten 15–20 Jahren mit keinen

hohen Beschäftigungsverlusten zu rechnen. Aber zwischen den Branchen gibt es große Unterschiede. Manche wie der Handel oder die Finanzbranche sind massiv negativ betroffen, andere wie die Unternehmensberatung oder

die Kommunikationsbranchen boomen. Diese Transformation muss in gemeinsamer Verantwortung begleitet werden.

Vor allem muss auf die Qualität der Arbeitsplätze geachtet werden. Wenn die Anzahl der Jobs gleich bleibt, heißt das nicht, dass auch ihre Qualität gleich bleibt. Arbeit wird zunehmend entgrenzter und unsicherer, und in Bezug auf Datenschutz sind „gläserne“ ArbeitnehmerInnen nicht unbedingt eine Vision, die jeder als angenehm empfindet.

**Neumayer:** Ich würde das unterstreichen wollen. Natürlich gibt es eine gewisse Furcht, auch bei Unternehmen ist die Herausforderung ebenso spürbar, für viele klassische Produktionsunternehmen hat sich schon in den vergangenen Jahrzehnten der Automatisierungsgrad massiv erhöht. Es geht aber auch um die Wertschöpfungskette, wo neue Geschäftsmodelle entstanden sind. Wir dürfen uns nicht fürchten, und wir dürfen die Entwicklung nicht verschlafen. Wir sollten mit Optimismus an die Sache herangehen: Im Rahmen von „Industrie 4.0“ investieren wir jährlich vier Milliarden Euro bis 2020. Das ist für Österreich eine Chance, Produktionen wieder ins Land zu holen. Im Normalfall sind das attraktive, hochqualitative Arbeitsplätze. Dazu sollten wir uns bekennen, wenn wir in Österreich eine Hochlohnökonomie und Soziale Marktwirtschaft der Zukunft haben wollen. Wenn wir's klug machen, bin ich zutiefst davon überzeugt, dass uns die Arbeit nicht ausgehen wird.

**Streissler-Führer:** Digitalisierung passiert. Wir müssen sie daher als Chance nützen. Wichtig ist, dass wir sie mitgestalten, und wir uns nicht einreden lassen, bestimmte Geschäftsmodelle mit Präkarisierung wären eine Notwendigkeit. Technik und Technologie müssen den Menschen dienen und nicht umgekehrt, und in diesem Sinn müssen wir die Wirtschafts- und Arbeitswelt der Zukunft gestalten.

Moderation: Heike Hausensteiner

### Matthäus-Prinzip

Das Matthäus-Prinzip ist eine These der Soziologie, die besagt, dass vergangene Erfolge immer wieder von Neuem belohnt werden. Je bekannter ein Unternehmen, umso mehr Aufträge bekommt es, je berühmter ein Wissenschaftler, umso häufiger wird er zitiert und wird dadurch noch bekannter. Der Begriff beruht auf dem Bibelzitat Matthäus 25, 29: „Denn wer hat, dem wird gegeben (...).“



# 51%

aller Bewerbungsschreiben werden laut einer Umfrage der AK von den Arbeitgebern nicht einmal beantwortet.

# 3.050

Euro pro Person und Jahr beträgt laut einer Studie des Joanneum Research Instituts die Transferbilanz von Asylberechtigten in Österreich. Die positive Transferbilanz bedeutet, dass mehr Steuern ins Sozialsystem eingezahlt werden, als Unterstützungsleistungen bezogen werden.

# 3 von 4

Kindergärten haben weniger als 9 Stunden am Tag geöffnet.

# 50.000

Vollzeitarbeitsplätze könnten geschaffen werden, wenn es gelingt ein Drittel der Überstunden, nämlich jene, die regelmäßig anfallen, in neue Arbeitsplätze umzuwandeln.

# 100.000

neue Jobs brächte eine Verkürzung der Wochenarbeitszeit auf 35 Stunden.

# 1%

der Haushalte in Österreich verfügt laut Sozialbericht etwa über gleich viel Vermögen wie die unteren 80%.

# 55%

der gesamten Steuern und Abgaben werden von den ArbeitnehmerInnen erbracht, nur etwa 1 Prozent kommt aus vermögensbezogenen Steuern.

# 2/3

der mehrheitlich berufstätigen Frauen entscheiden sich für eines der kürzeren Karenzmodelle. Nur etwa ein Drittel entscheidet sich für das Langzeitmodell.

# 92,8%

beträgt die Männerquote in österreichischen Geschäftsführungen



# Digital Natives

Digitalisierung eröffnet Jugendlichen neue Chancen, aber nicht alle können sie für sich nutzen.

**K**inder und Jugendliche wachsen heute in einer digitalisierten Lebenswelt auf. Scheinbar mühelos meistern die Digital Natives von klein auf die neuesten technologischen Errungenschaften und bewegen sich spielerisch leicht in den unterschiedlichsten sozialen Netzwerken. Der Digitalisierungsgrad ist in Österreich generell sehr hoch und Internetnutzung in Österreich für die meisten Menschen leistbar. Besonders bei jungen Menschen spielt die Frage des Zugangs zu Computer, Smartphone und Internet kaum noch eine Rolle.

Laut einer Jugendstudie der AK Wien und des Instituts für Jugendkulturforschung verfügen 96 Prozent der Jugendlichen zwischen 15 und 19 Jahren über ein eigenes Smartphone, mit dem

sie online gehen können. Entsprechend selbstbewusst äußern sie sich auch selbst über ihre digitalen Kompetenzen. Acht von zehn der befragten Jugendlichen geben an, sich sehr gut oder gut mit Computer und Internet auszukennen – unabhängig von Herkunft oder Geschlecht. Außerdem geben sie an, diese Kompetenzen nicht in der Schule oder von den Eltern erworben zu haben, sondern im Freundeskreis und durch eigenes Experimentieren.

## NEUER DIGITALER GRABEN

So weit so erfreulich. Das Bild von der umfassend kompetenten und digital gebildeten Jugend, die sich ihre Kompetenzen durch Eigeninitiative unabhängig von Herkunft und Bildungshintergrund erwirbt, ist jedoch leider ein schönes Märchen. Geht

es nämlich darum, wie gut die Jugendlichen in der Lage sind, ihre digitalen Kompetenzen für sich und ihre Ausbildung oder ihre berufliche Karriere zu nutzen, wird schnell klar, dass hier nach wie vor große Unterschiede und Defizite bestehen. Ein neuer Digital Divide (digitaler Graben) unter den Jugendlichen tut sich auf. Dieser verläuft eindeutig entlang der Grenzen der sozialen Ungleichheit und ist vom Bildungshintergrund abhängig.

Digitale Kompetenzen beschränken sich nämlich nicht allein auf technische Fähigkeiten und eine Nutzung von Informationen im Sinne von Finden und dann Konsumieren. Zur digitalen Kompetenz gehört darüber hinaus ein grundlegendes Wissen über die Funktionsweise des Internets (etwa wie Suchalgorith-



### Jugendstudie der AK Wien

durchgeführt vom Institut für Jugendkulturforschung  
Mehr Infos:  
[wien.arbeiterkammer.at](http://wien.arbeiterkammer.at)

men funktionieren). Notwendig ist außerdem, die Erfahrung einschätzen zu können, welche Informationen glaubwürdiger sind als andere. Zwar meint eine überwiegende Mehrheit der Jugendlichen, gut einschätzen zu können, ob etwas, das sie im Internet lesen, wahr ist oder nicht. Die angegebenen Kriterien für Glaubwürdigkeit lassen daran jedoch berechnete Zweifel aufkommen. Sie haben nämlich weniger mit der Information an sich, sondern mehr damit zu tun, wie berühmt die „Marke“ des Absender ist, wie eine Information optisch aufbereitet ist und wie viele Klicks, Likes und positive Userkommentare es dazu gibt. Meldungen, die bei einer Google-Suche ganz oben stehen, werden automatisch als glaubwürdiger angesehen und zwischen Werbung und anderen Informationen wird häufig nicht differenziert. Neben der Fähigkeit, Informationen zu bewerten,

ist es eine wichtige digitale Kompetenz, das Internet zum Erreichen beruflicher und schulischer Ziele einzusetzen. Und hier zeigen sich gravierende Unterschiede zwischen Jugendlichen mit niedrigerer und höherer Bildung: So nutzen etwa 40 Prozent der Jugendlichen mit höherer Bildung das Internet häufig für Hausübungen während nur 15 Prozent Jugendlichen mit niedrigerer Bildung angeben, es regelmäßig für schulische Zwecke zu nutzen.

### SOCIAL MEDIA

Deutliche Unterschiede gibt es auch bei der Präsentation in sozialen Netzwerken und der Nutzung der sozialen Medien für persönliche Ziele. Zwar werden die sozialen Medien milieuübergreifend intensiv genutzt. Jugendliche mit höherer Bildung tun sich jedoch leichter, sich selbst authentisch darzustellen und ihren Standpunkt nachhaltig zu vertreten.

### BILDUNG ENTSCHIEDET

Möchte man diesen neuen digitalen Graben überwinden, so muss bei der Ausbildung ange-setzt werden: Derzeit arbeiten nur die Hälfte der Lehrlinge in ihrer Ausbildung mit Computern. In Fachschulen sind es immerhin 60 Prozent und in matura-führenden Schulen 80 Prozent.

Kinder müssen frühzeitig an einen eigenverantwortlichen Umgang mit digitalen Technologien herangeführt werden. Der Umgang mit Computer und Internet sollte wie Lesen, Schreiben und Rechnen als vierte notwendige Kulturtechnik bereits in der Volksschule gelehrt werden. Daneben braucht es Weiterbildungsangebote für Lehrende und eine Ausstattung aller Schulen mit leistungsfähiger IT-Infrastruktur.

Lucia Bauer

**Häufige Nutzung von Computer und Internet für die Schule von Zuhause nach Bildungsstand.**  
Quelle: AK Wien





# ArbeitnehmerInnenschutz braucht Kontrolle

Das Arbeitsinspektorat kontrolliert, ob Vorschriften zum Schutz der ArbeitnehmerInnen eingehalten werden. Das ist heute genauso zeitgemäß wie vor 100 Jahren.

**R**und 68.000-mal haben 300 ArbeitsinspektorInnen im Jahr 2016 österreichische Betriebe überprüft und dabei die Einhaltung gesunder Arbeitsbedingungen, den verantwortungsvollen Umgang mit gefährlichen Maschinen und Chemikalien und die Einhaltung der Arbeitszeitregelungen kontrolliert. Das Ziel dieser Kontrollen ist nicht, den betrieblichen Ablauf zu stören oder gar den Arbeitgebern auf die Nerven zu gehen, sondern die ArbeitnehmerInnen möglichst wirksam zu schützen. Die Menschen sollen so gesund, wie sie morgens in die Arbeit gehen, auch wieder nach Hause kommen und bis zum Ende des Berufslebens gesund arbeitsfähig bleiben.

Auch die ArbeitgeberInnen haben ein Interesse daran, dass arbeiten ohne gesundheitliche Beeinträchtigungen möglich ist. Die Kontrollen stellen zudem sicher, dass einzelne schwarze Schafe unter den Unternehmen sich nicht durch die Unterlaufung von Standards Wettbewerbsvorteile verschaffen.

## ARBEITNEHMERINNENSCHUTZ ZAHLT SICH AUS

Dass ArbeitnehmerInnen-schutz sich auch finanziell rechnet, zeigen die Zahlen der AUVA: Seit dem Jahr 2000 sind die Arbeitsunfälle in Österreich um 18 Prozent zurückgegangen. Zwischen 1995 und 2011 konnten sich die Betriebe bedingt durch rückläufige Arbeitsunfälle 2,2 Milliarden an Kosten ersparen. Der aus Arbeitsunfällen entstehende volkswirtschaftliche Schaden konnte im selben Zeitraum um 8,6 Milliarden Euro reduziert werden. Solche Erfolge sind nur durch Kontrollen möglich. Eine Untersuchung der Europäischen Kommission hat ergeben, dass Betriebe durch Kontrollen am ehesten dazu bewegt werden können, sich mit ArbeitnehmerInnen-schutz auseinanderzusetzen.

## BERATEN STATT STRAFEN

Neben den Betriebskontrollen führte das Arbeitsinspektorat im Jahr 2016 auch 31.000 Beratungsgespräche mit Unternehmen durch. „Wir sind eine beratende Behörde. Strafen sind das letzte Mittel“, erklärt die zuständi-

ge Sektionschefin Anna Ritzberger-Moser in einer Aussendung. Im Fall von Mängeln erfolgt neben einer Beratung die schriftliche Aufforderung, die Mängel innerhalb einer bestimmten Frist zu beheben – was normalerweise auch passiert. Im Jahr 2016 wurden daher bei 68.000 Kontrollen nur 1.500 Strafanzeigen erstattet.

In den vergangenen Wochen gab es in der Öffentlichkeit immer wieder Diskussionen, ob die Kontrollen durch ArbeitsinspektorInnen noch zeitgemäß sind. Die ersten Arbeitsinspektoren wurden in Österreich vor etwa 100 Jahren eingesetzt. Seither hat sich zweifellos das Aufgabenfeld ganz wesentlich erweitert. Damals wie heute arbeiten die ArbeitsinspektorInnen jedoch im gesetzlichen Auftrag und in dem Verständnis, dass Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz gesellschaftliche Werte darstellen, die es zu schützen gilt. Vor dem Hintergrund einer älter werdenden Bevölkerung und der Anhebung des faktischen Pensionsantrittsalters sind diese Schutzbestimmungen heute wichtiger denn je. ●

Lucia Bauer



18 % weniger Arbeitsunfälle seit 2000.



8,6 Milliarden Euro weniger Kosten für die Volkswirtschaft.



2,2 Milliarden Euro weniger Kosten für die Betriebe.



## BANKEN-KOLLEKTIVVERTRAG

### Im Schnitt plus 1,3 Prozent

Einschleifregelung abgewehrt.

**Verhandlungsmarathon.** Nach mehr als zwölfstündigen Verhandlungen konnten Arbeitgebervertreter und ArbeitnehmervertreterInnen der GPA-djp in den Morgenstunden des 30. März einen Kollektivvertragsabschluss für die Angestellten in der Finanzbranche erzielen. Ab 1. April erhalten die rund 75.000 Beschäftigten der Branche im Schnitt 1,3 Prozent mehr Gehalt. „Die Einschleifregelung für Gehaltsbestandteile, die außerhalb des

Schemas angesiedelt sind, wie in den vergangenen Jahren gibt es nicht mehr, und durch den Fixbetrag werden niedrigere Einkommen stärker angehoben“, zeigt sich Wolfgang Pischinger, Verhandlungsleiter der GPA-djp und Zentralbetriebsratsvorsitzender der Oberbank zufrieden. Vor der vierten Verhandlungsrunde haben Bankangestellte mit Protestkundgebungen Druck aufgebaut und damit zum Verhandlungsergebnis beigetragen. ●

**Proteste erfolgreich.** Betriebsversammlungen der Bankangestellten im öffentlichen Raum im März 2017.



**Digitale Personalentwicklung**  
Neue Trends wie Big-Data-Analysen, Qualifikations-Datenbanken oder Bewerbungstests und Weiterbildung im Online-Spieldesign werden in dieser Broschüre unter die Lupe genommen und mit dem bestehenden rechtlichen Rahmen verglichen.  
[gpa-djp.at/personalentwicklung](http://gpa-djp.at/personalentwicklung)

## WERBUNG UND MARKTKOMMUNIKATION

### Plus 1,33 Prozent für Mindestgrundgehälter

**Kollektivvertrag.** Am 20. März haben sich die VertreterInnen der Fachgruppe Werbung und Marktkommunikation Wien und der GPA-djp auf einen Fahrplan zu einem neuen, zeitgemäßen Kollektivvertrag für 2018 geeinigt. Im Zuge der Einigung konnten die Differenzen über den anstehenden KV-Abschluss für das Jahr 2017 beigelegt werden. Mit 1. März werden die Mindestgrundgehälter um 1,33 Prozent erhöht, außerdem erhalten alle ArbeitnehmerInnen und Lehrlinge wieder einen zusätzlichen Tag Freizeit in Form von Zeitausgleich. Die Verhandlungen zum Kollektivvertrag neu starten Mitte April. Ziel ist, dass der Kollektivvertrag mit 1. Jänner 2018 in Kraft tritt. ●

## TAKKO

### Gericht hebt rechts-widrige Betriebs-ratswahl auf

**Wahlwiederholung.** Die erste Betriebsratswahl bei Takko in Österreich im Dezember 2015 ist nicht rechtmäßig abgelaufen. Zu diesem Urteil kommt jetzt auch das Arbeits- und Sozialgericht Wien. Der größtenteils mit Mitgliedern der Führungsebene besetzte Wahlvorstand hatte eine zweite, von der GPA-djp unterstützte, Liste nicht zugelassen. Die GPA-djp unterstützte die Spitzenkandidatin bei der Anfechtung der Wahl.

Das Arbeits- und Sozialgericht teilt die Argumentation der GPA-djp, dass der Wahlvorschlag der nicht zugelassenen Liste rechtsgültig war. Die Rückweisung des zweiten Wahlvorschlags sei rechtswidrig gewesen und habe wesentliche Bestimmungen des Wahlrechts verletzt, heißt es in der Begründung: „Die Wahl des Angestelltenbetriebsrats der Firma Takko vom 16.12.2015 wird deswegen für ungültig erklärt.“ Die Betriebsratswahl muss nun wiederholt werden. ●

# Müller als Arbeitgeber kein Knüller

Özlem Bakiray will sich für die ArbeitnehmerInnen beim Drogeriemarkt Müller einsetzen. Der Versuch, einen Betriebsrat zu initiieren, brachte der Alleinerzieherin allerdings die Kündigung ein.

Nach ihrer Babypause suchte Özlem Bakiray 2015 einen neuen Arbeitsplatz in der Nähe ihrer Wohnung. „Kurze Wege sind für mich als Alleinerzieherin besonders wichtig“, erklärt Bakiray. In der optimal gelegenen Floridsdorfer Filiale der Drogeriekette Müller wurde die gelernte Kosmetikerin fündig.

Sie mochte ihren neuen Job und fand schnell Kontakt zu ihren neuen KollegInnen: „Da haben wir uns auch über Dinge, die im Betrieb passieren, ausgetauscht.“ Nach einiger Zeit drängten sich immer mehr Fragen auf: Manche MitarbeiterInnen wussten nicht, wie sie laut Kollektivvertrag eingestuft sind und auch der Umgang mit den Zeitkonten war unklar. Die Idee, ein Sprachrohr für die Belegschaft zu finden, schien sinnvoll und notwendig – also war die Gründung eines Betriebsrates naheliegend. Özlem Bakiray fragte deshalb einige MitarbeiterInnen, ob sie bereit wären, sich in einem Betriebsrat zu engagieren. „Die KollegInnen haben mir auch signalisiert, mich zu unterstützen, wenn ich mich als Betriebsrätin engagiere“, erzählt die 33-Jährige.

Nach einigen Tagen wurde Bakiray in das Büro ihrer Filialleiterin zitiert, zur Rede gestellt und

informiert, dass ihre Bemühungen ohnehin vergeblich wären, denn es gäbe bereits einen Müller-Betriebsrat.

## VERDÄCHTIGE BELEGSCHAFT

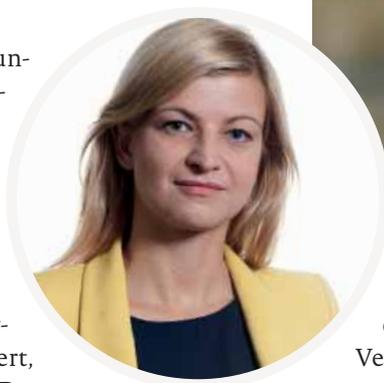
Erst nach dem Einwand, dass bei Müller in ganz Österreich kein Betriebsrat existiert, machte die Filialleiterin klar: „Das Unternehmen wünscht keinen Betriebsrat!“ Nach diesem Gespräch durfte Bakiray das Büro verlassen und sich weiter ihrer Arbeit widmen.

Die kommenden Wochen wurden für die junge Mutter ziemlich

**„DIE IDEE, EIN SPRACHROHR FÜR DIE BELEGSCHAFT ZU FINDEN, ERSCHIEN SINNVOLL UND NOTWENDIG.“**

ungemütlich: „Ich wurde ständig beobachtet, sie schauten, wer mit mir redet, mit wem ich lache oder auf Pause gehe.“

Auch andere MitarbeiterInnen, die im Verdacht standen, einen Betriebsrat gründen zu wollen, wurden in das Büro der Filialleiterin gebeten. Özlem Bakiray



**Barbara Teiber:** „Es wurde kein Hehl draus gemacht, dass ein Betriebsrat für den Firmenchef Erwin Müller nicht in Frage kommt.“

wandte sich an die GPA-djp und bat um Hilfe und Vermittlung.

## MÜLLER BLEIBT HART

Auf Wunsch der GPA-djp wurde ein Treffen zwischen GewerkschaftsvertreterInnen, der österreichischen und der internationalen Verkaufsleitung von Müller vereinbart. „Das Gespräch ist freundlich verlaufen, aber es wurde kein Hehl daraus gemacht, dass ein Betriebsrat für den Firmenchef Erwin Müller nicht in Frage kommt“, beschreibt die Regionalgeschäftsführerin der GPA-djp Barbara Teiber das Gesprächsklima.

## NICHT LÄNGER ERWÜNSCHT

Knapp 2 Wochen nach diesem Termin spitzte sich die Lage für Mitarbeiterin Bakiray zu, sie wurde gekündigt. Für die Kündigung wurde sie 10 Minuten vor Dienstschluss wieder einmal ins Filialleiter-Büro gerufen und ihr mitgeteilt, dass eine Zusammenarbeit



**Özlem Bakiray.** Sie verlor ihren Job, weil sie sich für die KollegInnen einsetzen wollte.

nicht der Führungshierarchie angehören, trauen sich durch einen Betriebsrat eher, Feedback zu geben. Wo gerne gearbeitet wird, ist die Fluktuation auch geringer. Ein ständiger Personalwechsel kostet auch die Firma viel Geld.

#### POSITIVES IM HANDEL

In letzter Zeit hat sich die allgemeine Situation in der Handelsbranche verbessert. Verstärkt wurden neue Betriebsratskörper-schaften gegründet. Bereits seit

mit ihr nicht länger erwünscht sei. Es täte ihr leid, aber die Wege trennen sich, erklärte die Filialleiterin. Kündigungsgrund nannte die Chefin keinen. „In dem Moment war ich wirklich perplex. Meine Leistung war gut, erst vor kurzem wurde ich für meine Arbeit gelobt“, erinnert sich Bakiray.

Sie wurde ab sofort vom Dienst freigestellt, ein für Müller untypisches Vorgehen. Es drängt sich der Eindruck auf, dass sie von Müller nur gekündigt wurde, weil sie sich für eine Betriebsratsgründung engagiert hatte.

Die GPA-djp will das nicht einfach hinnehmen: In einer Kontaktoffensive wurden die 75 Müller-Filialen in ganz Österreich besucht und die MitarbeiterInnen per Post gebeten, sich an einer Umfrage zu den Arbeitsbedingungen zu beteiligen.

Barbara Teiber: „Die Reaktionen waren positiv, aber es war auch Angst zu spüren. Es gab Druck auf die Belegschaft, an unserer Befragung nicht teilzuneh-

men.“ Es gab auch viele Rückmeldungen von ArbeitnehmerInnen, die früher einmal bei Müller beschäftigt waren. „Da scheint einiges im Argen zu liegen. Wir bekamen auch viele Zusendungen von verärgerten Kunden, die uns bestärkten, weiter zu kämpfen“, weiß Teiber. Kritisch erwähnt wurden vor allem auch Aspekte, die für den Handel typisch sind, etwa die Form der Arbeitszeitaufzeichnungen oder wie Urlaubsvereinbarungen zustande kommen.

#### BESSERES ARBEITSKLIMA HILFT ALLEN

„Für uns ist es unverständlich, dass man sich in dieser Vehemenz gegen einen Dialog wehrt. Wir wollen ja das Unternehmen nicht zerstören, sondern die Lage der Beschäftigten verbessern“, erklärt Teiber. Europaweite Studien belegen, dass Betriebsräte das Arbeitsklima und die Arbeitsbedingungen in einem Betrieb positiv beeinflussen. Beschäftigte, die

**„MEINE LEISTUNG WAR GUT. ERST VOR KURZEM WURDE ICH FÜR MEINE ARBEIT GELOBT.“**

#### BETRIEBSRAT NICHT ERWÜNSCHT

Die Drogeriekette Müller wehrt sich dagegen, dass ein Betriebsrat installiert wird. Das unterscheidet sie von ihrem Konkurrenten Bipa. In Österreich arbeiten etwa 1800 Menschen in 75 Müller-Filialen.

#### EINZELHANDEL IN ÖSTERREICH

Mehr als zwei Drittel aller Beschäftigten im Handel sind Frauen und überwiegend teilzeitbeschäftigt. Die wenigen Männer sind meist in Führungsfunktionen. Nicht selten sind die einzigen Vollzeitbeschäftigten der Filialleiter und sein Stellvertreter.

zwei Jahren hat etwa der Lebensmittelkonzern Lidl erstmals einen Betriebsrat. Beim Kollektivvertrag konnte die GPA-djp in den vorigen Jahren überdurchschnittliche Lohn- und Gehaltserhöhungen erreichen. Eine IFES-Befragung ergab: Viele der im Handel beschäftigten ArbeitnehmerInnen sind in ihrem Job zufrieden.

Özlem Bakiray kämpft derweil weiter: Beim Arbeits- und Sozialgericht hat sie eine Klage auf Wiedereinstellung eingebracht. GPA-djp-Regionalgeschäftsführerin Barbara Teiber: „Es ist toll, dass es so eine engagierte junge Frau gibt, die für die Rechte ihrer KollegInnen kämpfen will und auch den Mut hat, an die Öffentlichkeit zu gehen. Einen Fall wie diesen gibt es nicht jeden Tag.“ ●

Christian Resei

Für Martin Müllauer, Betriebsratsvorsitzender der Morawa Buch und Medien Gesellschaft, ist gute Beratung im Buchhandel der Schlüssel zum Erfolg. Elektronische Medien sollten Bücher in Zukunft nicht gänzlich verdrängen.

**D**as alte Sprichwort „In der Ruhe liegt die Kraft“ bringt die Stärken von Martin Müllauer auf den Punkt. Der 49-jährige Vater von zwei Söhnen strahlt enorme Gelassenheit aus, macht aber gleichzeitig klar, dass er heikle Anliegen der Beschäftigten mit der Geschäftsleitung unverblümt anspricht, und rasch zu lösen versucht. Schon als kleiner Bub hat Müllauer Bücher verschlungen. Die Begeisterung für das Lesen mündet in einer Buchhändler-Lehre, seit 1998 ist er „Morawianer“: zunächst als Beschäftigter in der Filiale in der Wollzeile und seit 2001 als Betriebsrat. Seit 2003 vertritt er als Vorsitzender des Betriebsrates der Morawa Buch und Medien GmbH rund 190 MitarbeiterInnen in Österreich.

Müllauer kennt die Branche wie seine Westentasche, die sinkenden Umsätze im Buchhandel begleiten seine Tätigkeit seit vielen Jahren. Als Vertrauensperson der Belegschaft hat er schon

zahlreiche Filialschließungen miterleben müssen. Bei Kündigungen, die aus wirtschaftlichen Gründen passiert sind, hat er darauf gedrängt, dass Menschen, die sich in besonderen sozialen Situationen befinden, verschont bleiben. Konnten Alleinerziehende, Angestellte mit arbeitslosen Partnern oder Menschen über 50 Jahre an einem Standort nicht gehalten werden, setzte sich Müllauer für eine Versetzung in eine andere Filiale ein. „Das hat leider nicht immer geklappt, in Tirol und Oberösterreich gibt es beispielsweise keine Morawa-Standorte mehr.“ So mancher

Härtefall konnte aber verhindert werden.

#### BERATUNG IST WICHTIG

Ein langfristiges Aussterben der Buchhändler befürchtet Müllauer dennoch nicht. Aus seiner Sicht ist derzeit ein Personalstand erreicht, mit dem gut gearbeitet werden kann: „Persönlich kann ich mir nicht vorstellen, dass wir mit noch weniger Personal diesen Service anbieten können.“ Der Vorteil des gut sortierten Buchhandels besteht für ihn – neben der Beratung – darin, dass ausgebildete Fachkräfte das Sortiment an die Bedürfnis-



## Ein Ohr für alle Kleinigkeiten



se der Kundschaft am Standort anpassen: „Ein zentraler Einkauf könnte diese Vielfalt niemals berücksichtigen.“ Trotzdem ist auch Morawa ins Online-Geschäft eingestiegen, was Müllauer als „überlebensnotwendig“ erachtet. Die praktische Synergie dabei: Große Buchhandlungen nützen die Verkaufsflächen gleich als Lagerräume, da der Versand direkt aus den Filialen erfolgt.

Nachdenklich wird Müllauer, wenn es um den Rückgang der Lesefreudigkeit der Menschen geht, denn Lesen hat für den gebürtigen Wiener auch etwas mit Bildung und der Ausformung der Persönlichkeit zu tun. Auch Tendenzen zur Abschaffung des Schulbuches stoßen auf wenig Gegenliebe. Aus seiner Sicht sind elektronische Medien wie Tablet, Laptop oder Smartphone eine sinnvolle Ergänzung zu Büchern, sollten diese aber niemals vollständig ersetzen. Das Geschäft mit den Schulbüchern könnte für viele Buchhandlungen dennoch zur Gretchenfrage des Überlebens werden: Ohne diesen kalkulierbaren Umsatz müsste nach Ansicht Müllauers langfristig rund ein Drittel der Buchhandlungen zusperren.

## PERSÖNLICHE KONTAKTE

Müllauer sucht den Kontakt und das direkte Gespräch mit den Angestellten. Soweit es seine Zeit erlaubt, ist er in den Filialen. Derzeit sind es viele Kleinigkeiten, die besprochen und geregelt werden müssen. So manches liegt für Müllauer im zwischenmenschlichen Bereich. Wenn etwa Angestellte gewisser Filialen zum wiederholten Male erst am Samstag den Dienstplan für die kommende Woche erhalten, oder wenn Teilzeitkräfte einseitig von der Filialeitung zu Diensten eingeteilt

**„WIR LEBEN EINE SEHR GUTE SOZIALPARTNERSCHAFT, ÜBER AUFTAUCHENDE DIFFERENZEN WIRD OFFEN GESPROCHEN.“**

werden, dann wird Müllauer aktiv und „drückt ein wenig nach“. Vor Weihnachten sendet er regelmäßig ein Erinnerungsmail an die Filialeiter, dass „die 50-Stunden Woche bzw. der 10-Stunden-Tag auch in der Vorweihnachtszeit nicht zu überschreiten sind“.

Seine Gesprächsbasis zur operativen Führung des Familienunternehmens bezeichnet Müllauer als vital und gut: „Wir leben eine sehr gute Sozialpartnerschaft, über auftauchende Differenzen wird offen gesprochen.“ Auch Pausen in der Kommunikation, etwa nach einem unzufriedenstellenden Verhandlungsergebnis, wären kein Problem. In seinen Augen kann auf dem Gesprächsweg „wahnsinnig viel gelöst wer-

den“. Er spricht über harte Verhandlungen mit einer gewissen Leichtigkeit: „Manchmal muss man eben auch mit den Muskeln spielen und ausdrücklich widersprechen.“

In seiner Rolle als Betriebsrat empfindet er sich als Mediator: „Vieles ist ein atmosphärisches Problem, es kommt auf die Art und Weise an, wie Veränderungen durchgeführt werden.“ Dass sich KollegInnen von Zeit zu Zeit bei ihm auch „einfach nur ausweinen“ wollen, stört ihn ganz und gar nicht: „So habe ich einen Überblick über Befindlichkeiten und Probleme im Unternehmen.“ Manchmal sind Müllauer und seine fünf Betriebsrats-KollegInnen auch rein menschlich gefragt, geben Rat und leisten Beistand. Diese

Verbindlichkeit hat Müllauer ein gutes Standing verschafft, man vertraut ihm auch beim Verhandeln: Er ist FSG-Vorsitzender im ersten Bezirk, Mitglied des Bundesausschusses Handel in der GPA-djp und seit drei Jahren im Kern-Verhandlungsteam für den Handelskollektivvertrag. Kraft für die anstrengenden Aufgaben schöpft Müllauer aus einem ausgefallenen Hobby: Als „lebendiger Geschichtsdarsteller“ verkörpert er einen Römer und übt einerseits spielerisch wie man sich in der Haut eines anderen fühlt, und andererseits wie man Menschen Lebensumstände nahe bringt, die ihnen gänzlich fremd sind.

●  
Andrea Rogy

## ZUR PERSON

**Martin Müllauer** absolvierte eine Buchhändlerlehre. Seit 1998 ist er bei Morawa beschäftigt: zunächst als Mitarbeiter in der Filiale in der Wollzeile und seit 2001 als Betriebsrat. Seit 2003 vertritt er als Vorsitzender des Betriebsrates der Morawa Buch und Medien GmbH rund 190 Angestellte und eine Arbeiterin in Österreich.



## Faktencheck Mindestlohn

**?** Wo ist der Mindestlohn geregelt und wie hoch ist er?

**✓** In Österreich ist der Mindestlohn bzw. das Mindestgehalt für die ArbeitnehmerInnen in den Kollektivverträgen geregelt, manchmal auch in Mindestlohntarifen. Wie hoch der Mindestlohn ist, hängt davon ab, welcher Kollektivvertrag zur Anwendung kommt und variiert daher unter Umständen relativ stark.

Nach aktuellen Schätzungen verdienen ca. 420.000 Menschen in Österreich (hochgerechnet auf Vollzeit) unter 1.700 Euro im Monat (1.310 Euro netto), etwa 300.000 liegen noch unter

wie Sozialleistungen ein Gesamteinkommen unterhalb der Armutsgefährdungsschwelle von 997 Euro netto für einen Einpersonenhaushalt. Ohne Miteinbeziehung der Sozialleistungen wären sogar 606.000 erwerbstätige Personen armutsgefährdet.

**?** Die Gewerkschaften fordern einen Mindestlohn von 1.700 Euro, die Regierung will nur 1.500?

**✓** Die Erreichung von 1.500 Euro ist ein wichtiger Zwischenschritt. Dass die Regierung angekündigt hat einzugreifen, sollten die Arbeitgeber

unterschiedlich sind. Kollektivverträge sind immer auf die jeweilige Arbeitssituation maßgeschneidert. Die Gestaltungskompetenz der Verhandlungspartner soll in den einzelnen Branchen erhalten bleiben. Gibt es in einzelnen Branchen keine Einigung, bleibt die Möglichkeit, einen Generalkollektivvertrag mit der Wirtschaftskammer abzuschließen. Ein solcher stand vor zehn Jahren schon einmal im Raum, als es um die Umsetzung von 1.000 Euro Mindestlohn ging. Letztlich erfolgte die Umsetzung dann aber doch auf Ebene der einzelnen Branchen.

1.500 Euro (1.198 Euro netto) und 50.000 unter 1.300 Euro (1.094 netto).

Zwei Drittel der Beschäftigten mit Einkommen unter 1.500 Euro sind Frauen. Der hohe Frauenanteil ist wenig überraschend, wenn man sich die Einkommensverteilung nach Branchen betrachtet. Mindesteinkommen unter 1.500 Euro gibt es etwa noch bei FloristInnen, Beschäftigten in der Reinigung oder der Personen- und Güterbeförderung. Im März 2017 erreicht wurden die 1.500 Euro bei Expeditionen. Im Hotel- und Gastgewerbe sowie in der Textilindustrie wird es ab 2018 keine Löhne und Gehälter unter 1.500 Euro mehr geben. Die FriseurInnen werden 2019 nachziehen. Im Zuständigkeitsbereich der GPA-djp sind es noch die freien Berufe (ÄrztInnen in einigen Bundesländern sowie RechtsanwältInnen und NotarInnen), die ihren Angestellten Mindestgehälter über 1.500 Euro vorenthalten, außerdem Teile des Gewerbes.

**Warum fordert die Gewerkschaft aktuell so vehement die Anhebung der Mindestlöhne und Gehälter?**

Aktuell würde die Anhebung der Mindestlöhne einen wichtigen konjunkturellen Impuls geben, da durch die Anhebung niedriger Löhne die Inlandsnachfrage angeregt wird. Die Anhebung leistet auch einen wichtigen Beitrag zur Verringerung der Einkommensschere zwischen Männern und Frauen: In den Branchen, in denen der Mindestlohn unter 1.500 bzw. 1.700 Euro liegt, arbeiten besonders viele Frauen. Niedrige Einkommen sind zudem von der Teuerung besonders betroffen. Höhere Mindestlöhne tragen auch zur Armutsbekämpfung bei. Laut Statistik Austria (EU-SILC-Erhebung 2015) sind in Österreich 302.000 Personen arbeitsgefährdet, obwohl sie arbeiten. Das sind acht Prozent der Erwerbstätigen. Betroffene haben trotz Erwerbstätigkeit und inklusive etwaiger weiterer Einkommen im Haushalt so-

nicht zu diesem Schritt bereit sein, zeigt bereits Wirkung. Aus Sicht der Gewerkschaften darf es jedoch keine Arbeit geben, die bei Vollzeitbeschäftigung nicht mindestens 1.700 Euro brutto wert ist. Das sind nach Abzug von Steuern und Sozialversicherung ca. 1.310 Euro netto - ein absolutes Minimum für ein selbstbestimmtes Leben ohne Armut.

**Warum sind die Gewerkschaften gegen einen gesetzlichen Mindestlohn?**

Ein gesetzlicher Mindestlohn zur Absicherung eines Mindestniveaus ist in Österreich unter anderem deshalb nicht notwendig, weil die Kollektivvertragsabdeckung 98 Prozent beträgt. Der Nachteil einer gesetzlichen Regelung wäre, dass nur die niedrigsten Lohn- und Gehaltsgruppen erfasst wären. Kollektivverträge hingegen regeln alle Gruppen und berücksichtigen Qualifikation, Einsatzgebiet und Dienstalter. In Krisenzeiten könnten Parteien auch gegen den Willen der Gewerkschaften die Mindestlöhne senken. Die Stärke des jetzigen Systems ist, eine gesamtwirtschaftlich orientierte Lohnpolitik umzusetzen und zugleich auf kurzfristige Besonderheiten einer Branche Rücksicht nehmen zu können.

**Profitieren auch Teilzeitbeschäftigte von einer Anhebung?**

Von einer kollektivvertraglichen Erhöhung der Löhne und Gehälter profitieren selbstverständlich auch Teilzeitbeschäftigte.

**Warum treffen die Sozialpartner nicht einfach eine Vereinbarung, die für alle Branchen gilt?**

Es ist schwierig, eine kollektivvertragliche Regelung über alle Branchen hinweg abzuschließen, weil die Bedingungen und wirtschaftlichen Voraussetzungen der einzelnen Branchen sehr

**Was passiert mit den Bereichen, für die die Wirtschaftskammer nicht zuständig ist - wie etwa Ärzte oder Rechtsanwält?**

Mit den betroffenen Verbänden (im Fall der GPA-djp sind dies die Ärztekammern und die Rechtsanwaltskammern der Bundesländer) werden laufend Gespräche geführt. Sollten die Bemühungen um eine Anhebung der Mindestgehälter erfolglos bleiben, könnte das Instrument der Satzung zur Anwendung kommen. Eine Satzung wird vom Bundesesignungamt vorgenommen und erweitert den Geltungsbereiches eines Kollektivvertrages. Sie stellt sicher, dass ArbeitnehmerInnen, die nicht von einem Kollektivvertrag erfasst sind, die gleichen Lohn- und Arbeitsbedingungen bekommen, wie im Kollektivvertrag vorgesehen. Dieses Instrument könnte per Gesetz noch ausgeweitet werden, sodass es auch anwendbar wird, wenn ein Kollektivvertrag über eine bestimmte Anzahl von Jahren nicht angepasst wurde.

**Es gibt Ökonomen, die sagen, dass höhere Mindestlöhne Arbeitsplätze gefährden?**

Die bisherigen Erfahrungen, etwa mit der Einführung von Mindestlöhnen in Deutschland, sprechen eine andere Sprache. Die positive volkswirtschaftliche Gesamtwirkung wird dabei oft unterschätzt. Die Branchen, die tatsächlich von Standortverlagerungen betroffen sind, sind auch nicht unbedingt jene, die von einer Erhöhung der Mindestlöhne auf 1.500 Euro betroffen wären. Eine geringe Bezahlung ist auch nicht einfach darauf zurückzuführen, dass die betreffenden Beschäftigten weniger produktiv sind. Eine geringe Bezahlung drückt die Machtverhältnisse auf dem Arbeitsmarkt aus. Durch höhere Mindestlöhne und -gehälter wird verhindert, dass Arbeitgeber ihre bessere Verhandlungsposition ausnutzen können, um möglichst wenig zu zahlen.



## Krank und trotzdem allzeit bereit?

Seit einigen Jahren sorgt ein oberstgerichtliches Urteil für Diskussionen: Müssen ArbeitnehmerInnen auch während eines Krankenstandes erreichbar sein, oder können sie ihr Diensthandy ausschalten und sich auskurieren?

**E**s ist kein Geheimnis, dass immer mehr Vorgesetzte von ihren MitarbeiterInnen erwarten, auch in der Freizeit für Fragen und Problemlösungen zur Verfügung zu stehen. Egal ob abends, am Wochenende oder im Urlaub – mit Smartphone, Tablet & Co. können ArbeitnehmerInnen leicht kontaktiert werden. Ein Anruf hier, ein Antwortmail dort. Keine große Sache, oder? Nur eines übersehen Vorgesetzte dabei gerne: Dass niemand verpflichtet ist, in seiner Freizeit erreichbar zu sein, geschweige denn zu arbeiten.

### KRANK UND ERREICHBAR?

Doch wie verhält es sich während eines Krankenstandes? Ein Fall aus unserer Beratungspraxis zeigt, wegen welcher Banalitäten ArbeitnehmerInnen im Krankenstand mitunter belästigt wer-

den: Sabine K. liegt infolge eines grippalen Infekts im Bett, neben sich auf dem Nachttisch eine Tasse Tee, einen Berg Papiertaschentücher, Nasentropfen und Hustenbonbons. Sie hat Fieber, starke Kopfschmerzen und döst vor sich hin. Das Klingeln ihres Smartphones weckt sie auf.

Am Apparat ist eine Kollegin. Nach der obligatorischen Frage: „Wie geht es dir denn, du Ärmste?“, rückt sie mit ihrem Anliegen heraus. Sie sucht nach einem bestimmten Musterbrief. Sabine K. verweist auf das PC-Abteilungs-Laufwerk und den Ordner „Muster“, aber das will die Kollegin nicht hören. „Da gibt es so viele Unterordner“, erklärt sie, „und der Chef hat gemeint, dass ich dich anrufen soll, weil du bestimmt auf Anrieb weißt, in welchem Unterordner ich den Musterbrief finde.“

### Pflichten im Krankenstand

Beschäftigte im Krankenstand haben Pflichten.

- Sie müssen sich unverzüglich krankmelden,
- bei Bedarf eine Krankenstandbestätigung vorlegen,
- und sie dürfen nichts tun, was ihrer Genesung abträglich wäre.

Nur eine Pflicht haben sie im Regelfall nicht: Auch im Krankenstand für den Chef erreichbar zu sein.

### ARGUMENT TREUEPFLICHT

Ja, Sabine K. weiß es, und sie hilft ihrer Kollegin weiter. Während der nächsten Tage ruft die Kollegin mehrmals an, um sich Sucharbeit zu ersparen. Als Sabine K. sie schließlich bittet, dies zu unterlassen, richtet sie ihr von ihrem Chef aus, dass es ja wohl kein Problem sein könne, ein paar Fragen am Telefon zu beantworten. „Er sagt, dass du dazu schon aufgrund der Treuepflicht angehalten bist“, setzt die Kollegin noch hinzu. Sabine K. ist verunsichert.

Sie greift zum Telefon und ruft in der GPA-djp an. „Wozu bin ich denn nun eigentlich verpflichtet, und was tue ich aus bloßer Freundlichkeit?“, will sie vom zuständigen Gewerkschaftssekretär wissen. „Was ist überhaupt die Treuepflicht?“ Die Treuepflicht, erfährt sie, ist eine Nebenpflicht aus dem Arbeitsverhältnis. Ar-

## Was sagt der Oberste Gerichtshof?

„... Es kann nun nicht generell ausgeschlossen werden, dass Angestellte ... auch während des Krankenstandes für die Bekanntgabe unbedingt erforderlicher Informationen, deren Vorenthaltung zu einem wirtschaftlichen Schaden des Arbeitgebers führen würde, in einem Ausmaß – etwa telefonisch – zur Verfügung stehen, das ihren Genesungsprozess nicht beeinträchtigt. Dies erfordert jedoch, dass vom Arbeitgeber konkretisiert wird, um welche Informationen es sich handelt, warum diese nicht anderweitig beschafft werden können, und warum aus dem Fehlen der Information ein schwerer wirtschaftlicher Schaden entstehen würde. ...“

beitnehmerInnen müssen die betrieblichen Interessen ihres Chefs wahren. „Das geht aber nicht so weit“, beruhigt sie der Sekretär, „dass Sie im Krankenstand generell für Fragen erreichbar sein müssen. Sie verfügen über keinerlei Informationen, die nicht auch Ihrer Kollegin zugänglich wären. Es besteht kein Grund, Sie im Krankenstand zu belästigen.“ Sabine K. bedankt sich für die Auskunft. „Ich helfe meiner Kollegin gern“, beteuert sie, „aber solange es mir nicht gut geht, werde ich das Smartphone ausschalten. Was ich jetzt brauche, ist ein bisschen Ruhe.“ ●

Andrea Komar



## Keine Pflicht zur Erreichbarkeit

Wie ein Urteil des Obersten Gerichtshofs absichtlich falsch ausgelegt und damit Verunsicherung erzeugt wird.

**S**eit Jahren geistert die Behauptung durch die Medien sowie durch die Köpfe einiger Personalchefs, ArbeitnehmerInnen täten gut daran, auch während eines Krankenstandes erreichbar zu sein. Anderenfalls hätten sie Konsequenzen bis hin zur Entlassung zu befürchten. Schuld an solchen Aussagen ist ein Urteil des Obersten Gerichtshofes (OGH) aus dem Jahr 2013, oder – besser gesagt – dessen doch recht eigenwillige Auslegung.

Denn wer aus diesem Urteil ableitet, dass Beschäftigte auch im Krankenstand erreichbar sein müssen, verkennt es gründlich. Kranke ArbeitnehmerInnen müssen während des Krankenstandes weder ihre dienstlichen Anrufe noch ihre E-Mails checken, und sie müssen auch nicht rund um die Uhr für ihren Chef erreichbar sein. Das Diensthandy auszuschalten ist legitim. Lediglich in Ausnahmefällen – und diese werden in erster Linie Angestellte in gehobener Position betreffen – müssen Beschäftigte laut OGH ihrem Arbeitgeber auch im Krankenstand Auskunft geben, sofern ihr Genesungsprozess dadurch nicht

beeinträchtigt wird. Doch selbst in diesen Fällen legt der OGH die Latte hoch: Es muss sich um unbedingt erforderliche Informationen handeln, die nur der/die Kranke hat und deren Vorenthaltung zu einem wirtschaftlichen Schaden des Arbeitgebers führen würde. Außerdem muss der Arbeitgeber anlässlich seiner Anfrage erklären, um welche Informationen es geht, weshalb sie nicht auf anderem Weg beschafft werden können und inwiefern ihm ohne diese Informationen ein schwerer wirtschaftlicher Schaden droht.

Und für alle, die sich nun fragen, was passiert, wenn sie das Diensthandy abdrehen und einen ausnahmsweise berechtigten Anruf ihres Chefs verpassen: Ich gehe davon aus, dass ein Arbeitgeber seine Beschäftigten im Notfall auch anderweitig erreichen kann. Schließlich verfügt er über deren Personaldaten (Name, Anschrift usw.). ●

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



## Gemeinnützig und kommunal

Gemeinnützige Bauträger errichten nicht nur qualitativ hochwertigen und leistbaren Wohnraum, sie sind auch wichtiger Partner für kommunale Bauaufgaben.

Seit dem Zweiten Weltkrieg wurden auf Basis des Wohnungsgemeinnützigkeitsgesetzes (WGG) etwa eine Million Wohnungen in ganz Österreich errichtet. Es leben demnach rund zwei Millionen Menschen in Österreich in dieser speziellen Form des Wohnbaus, die so präzise geregelt ist wie kaum ein andere.

Diese Bilanz lässt sich sehen und sucht in ihrer institutionellen Ausgestaltung ihresgleichen in Europa. Es ist daher auch kein Zufall, dass die österreichische Wohnungsgemeinnützigkeit – neben dem Wiener kommunalen Wohnbau – in der europäischen Fachöffentlichkeit auffallend häufig als „Role model“ beschrieben und als eine wesentliche Ursache für die (noch immer) niedrige durchschnittliche Wohnkostenbelastung der Österreicher angesehen wird. In Deutschland, wo eine ähnliche Gesetzesgrundlage 1989 abgeschafft wurde, wird aktuell über eine Wiedereinführung als „neue Wohnungsgemeinnützigkeit“ diskutiert und dabei immer wieder nach Österreich geblickt. Aber gemeinnützige Bauträger sind nicht nur für den klassischen Wohnbau wichtige Partner für Österreich.

### PARTNER FÜR KOMMUNALE BAUAUFGABEN

Gemeinnützige Bauträger können mehr als „nur“ qualitativ hochwertigen Wohnraum zu leistbaren Konditionen errichten, sie sind immer mehr nicht nur verlässlicher, sondern auch unerlässlicher Partner für kommunale Bauaufgaben der öffentlichen Hand.

So kann die Wohnbauvereinigung für Privatangestellte (WBV-GPA) auf eine Fülle an herausragenden Bauprojekten der jüngsten Vergangenheit zurückblicken, die sie in Wien errichten durfte.

### SCHULBAU: WIEN 1220, MACULAN-GASSE 2

Im Herbst 2006 wurde von der WBV-GPA das Evangelische Gymnasium in Wien 11, Erdbergstraße 222A nicht nur in Rekordzeit von 18 Monaten errichtet und fristgerecht übergeben. Seit dieser Zeit zählt das Evangelische Gymnasium zu den innovativsten Bildungseinrichtungen in ganz Wien und bietet neben der Matura auch einen Lehrabschluss in drei verschiedenen Berufen an.

Wegen des großen Andrangs wurde im Sommer 2010 die WBV-GPA

wieder im Schulbau gefordert. Für die neue Schule konnte dem evangelischen Schulwerk ein ehemaliges Betriebsgrundstück in unmittelbarer Nähe der U1-Station „Aderklaaer Straße“ seitens der WBV-GPA als idealer Standort angeboten werden.

In Verhandlung mit der Stadt Wien und der Republik Österreich wurde ein Stufenplan entwickelt, der einen Schulbau des Evangelischen Gymnasiums, das in der Unterstufe als „Neue Wiener Mittelschule“ geführt wird, zum Gegenstand hat. In den folgenden vier Jahren wurde ein temporärer Schulbetrieb aufgebaut und parallel dazu ein ArchitektInnenwettbewerb durchgeführt und die neue Schule errichtet. Das von Architektin Sne Veselinović entworfene Siegerprojekt wurde nach zweijähriger Bauzeit im Sommer 2015 fertiggestellt, sodass der Schulbetrieb rechtzeitig im Herbst 2015 im neuen Gebäude aufgenommen werden konnte.

### STUDENTENHEIM GREENHOUSE: WIEN 1220, SONNENALLEE 41

In der Seestadt Aspern errichtete die WBV-GPA ein neues Wohnheim für Studierende mit 313 Wohn-

plätzen und einer Wohnnutzfläche von rund 7.000 m<sup>2</sup>. Die gemeinnützige WBV-GPA war Bauherrin des geplanten Heims, die ÖJAB (Österreichische Jungarbeiterbewegung) fungiert als Heimleiterin und beide sind zusammen mit dem dritten Projektpartner, der OeAD-VW (OeAD-WohnraumverwaltungsGmbH), in wirtschaftlicher Eigenverantwortung für die Belegung von jeweils rund 100 Wohnplätzen zuständig.

Bei dem vom aap.architekten geplanten Wohnheim wurde großer Wert auf die Ökologie des Gebäudes gelegt. Die Namensgebung wurde auch architektonisch aufgegriffen: an den vielen hellen Glasflächen oder an der üppig dimensionierten Photovoltaikanlage mit eigenem Batteriespeicher. Im Frühjahr 2013 wurde mit der Errichtung begonnen, die Eröffnung erfolgte im Sommersemester 2015. Das Studierendenwohnheim erhielt im Jahr 2016 als erstes Studierendenwohnheim weltweit das Zertifikat „PassivhausPlus-Standard“ vom Passivhaus Institut in Darmstadt und wurde ebenfalls im Jahr 2016 mit der klimaaktiv GOLD-Auszeichnung der Österreichischen Gesellschaft für Umwelt und Technik GmbH und der ÖGNB GOLD-Auszeichnung der Österreichischen Gesellschaft für nachhaltiges Bauen prämiert.

### NEUNERHAUS HAGENMÜLLERGASSE: WIEN 1030, HAGENMÜLLERGASSE 48

Offen, hell und mit vielen Kommunikationsräumen präsentiert sich das neue Neunerhaus in der Wiener Landstraße. 79 Personen bietet es Platz für betreutes Wohnen und Übergangswohnen, bei dem SozialarbeiterInnen ehemals obdachlose Menschen beim Neustart in die eigenen vier Wände begleiten.

Die WBV-GPA erhielt für dieses von pool Architektur ZT GmbH geplante Wohnheim den Bauherrnpreis 2016 der Zentralvereinigung der ArchitektInnen Österreichs. „Bauherren und Planer haben auf die soziale Anforderung und den hohen Beanspruchungsgrad richtig reagiert – nämlich mit einem klaren Bekenntnis zur Qualität“ – war das mehr als deutliche Statement der Nominierungsjury.

### IN ZUKUNFT KOMMUNAL

Für die Zukunft könnte diese Kompetenz noch an Bedeutung gewinnen. Warum sollten Gemeinnützige nicht eine größere Rolle bei der Errichtung von Schulen, Alten- und Pflegeheimen etc. für die Städte und Gemeinden einnehmen? Dass sie es können, haben sie bereits unter Beweis gestellt! ■

Text: 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, Rebengasse 5, 2-Zimmer-Wohnungen, HWB 69,57 KWh/m<sup>2</sup>/a
- 2640 Gloggnitz, Dr.-Martin-Luther-Str. 9, 2-Zimmer-Wohnung, 64 m<sup>2</sup>, HWB 52,48 KWh/m<sup>2</sup>/a
- Stuppacherstr. 6, 1-Zimmer-Wohnung, 33 m<sup>2</sup>, HWB 60,00 KWh/m<sup>2</sup>/a
- 8605 Kapfenberg, Pestalozzi-Str. 5, 1-Zimmer-Wohnungen, 34 m<sup>2</sup>, HWB 58,36 KWh/m<sup>2</sup>/a
- Wienerstr. 56/2, 1-Zimmer-Wohnung, 30 m<sup>2</sup>, HWB 44,00 KWh/m<sup>2</sup>/a
- 2603 Felixdorf, Bräunlichgasse 11, 1- und 2-Zimmer-Wohnungen 33- und 56 m<sup>2</sup>, HWB 49,00 KWh/m<sup>2</sup>/a



Foto: Rupert Steiner

Bei dem neuen Schulbau in der Maculangasse in der Donaustadt wünscht man sich nochmal Schulpflichtig zu sein.



## „Wir brauchen keine Eierköpfe“

Der aus Haiti stammende Regisseur und Drehbuchautor Raoul Peck betont mit seinem jüngsten Film „Der junge Karl Marx“ dessen zeitloses Gedankengut.

**D**ass über Karl Marx auch 2017 noch Filme in die Kinos kommen, darf nicht verwundern. Den „jungen“ Jahren, vom Journalisten-Dasein und Exil in Frankreich, über die Gründung der in prekären Verhältnissen lebenden Familie bis hin zur Gründung der Kommunistischen Partei gemeinsam mit Friedrich Engels, hat der Regisseur Raoul Peck seinen jüngsten Film gewidmet. Die Historie wirkt dabei relativ genau umgesetzt und kommt zum Glück ohne Hollywood-Pathos aus.

Bemerkenswert ist, dass sich ein Regisseur – und ehemaliger Spitzenpolitiker –, der ursprünglich aus Haiti stammt, des Marx-Stoffes annimmt. Raoul Peck war in den 1990er-Jahren Kulturminister seines Landes, das mehr Einwohner hat als Österreich und in Mitteleuropa allzu oft nur unzu-

reichend als Erdbeben-geplagtes Armenhaus der Karibik wahrgenommen wird. Pecks Dokumentarfilm „I Am Not Your Negro“ war dieses Jahr für den Oscar nominiert. Der farbige Regisseur hat denn auch Elemente seiner eigenen Biographie in „Der junge Karl Marx“ verarbeitet. Er lernte wohl selbst, das Proletariat zu spüren, während er als Taxi-Fahrer in New York City arbeitete; anschließend war er ebenso wie Marx einige Jahre als Journalist tätig. Und das ist eine wichtige Botschaft des Films: Nur wer die Bedingungen des Prekariats, wie wir es heute nennen, kennt, kann darüber auch schreiben.

Wir brauchen keine „Eierköpfe“, die den Draht zur Arbeiterklasse verloren haben und abgehoben agieren, heißt es im

Das letzte Puzzlestück, das zu seiner rückhaltlosen Beschreibung der Krise noch fehlte: Karl Marx (August Diehl) freundet sich 1844 im Pariser Exil mit Friedrich Engels (Stefan Konarske) an.

Film. Nur wer den Unterprivilegierten ein glaubhaftes politisch-ideologisches Angebot macht, wird sie nicht an populistische Heilsverkünder verlieren. Marx und Engels wollen mit ihren Bestrebungen nicht wie Martin Luther sein, der „nach dem Abschichten einer Religion eine neue intolerante gründete“, heißt es an einer entscheidenden Stelle. Auch hier dürfte es sich um eine autobiografische Reminiszenz von Raoul Peck handeln, hat er doch u. a. in Deutschland studiert und eine eigene Filmfirma, welche „Der junge Karl Marx“ mit produzierte, gegründet und lebt dort abwechselnd. Ebenso versteht sich die antirassistische Botschaft von selbst, wenn sich ein farbiger Regisseur mit dem „Sohn eines konvertierten Juden“, so eine Off-Stimme im Film, auseinandersetzt.

Wenngleich vieles bekannt ist über die Zusammenarbeit von Friedrich Engels und Karl Marx, ist Raoul Peck dafür zu danken, dass er in seinem Film Marx Ehefrau Jenny tatsächlich eine bedeutende Rolle spielen lässt. Sie ist emanzipiert, wiewohl aus bürgerlichem Haus, eine engagierte Kämpferin für die Anliegen der ausgebeuteten ArbeiterInnen und steuert einen wichtigen Beitrag zu den Schriften von Marx und Engels bei.

Dass der Film mit dem legendären Arbeiterklasse-Lied „Like a Rolling Stone“ aus den 60er-Jahren von Literaturnobelpreisträger Bob Dylan endet, ist das Sahnehäubchen auf diesem Leinwandwerk. ●

Heike Hausensteiner

### Bewegtes Leben.

Regisseur Raoul Peck aus Haiti war in seinem früheren Leben Journalist und Kulturminister.



## Wirtschaft sind wir alle

Dass Wirtschaft nicht nur ein abstrakter Begriff, sondern unser aller Alltag ist, veranschaulicht ein neues Sachbuch für Kinder mit Hands-on-Zugang.

**W**ie weckt man bei Kindern und Jugendlichen Interesse für Wirtschaft? Indem man sie auf einen Bauernhof entführt, zum Beispiel. Und ein Mädchen, die Tochter des Bauern, erzählen lässt, wie das ist, wenn ein Kälbchen zur Welt kommt. Oder indem man schildert, dass im Internet nichts umsonst ist. Nicht immer heißt die Währung allerdings Geld – oft geht es um Daten, die ihrerseits für Unternehmen viel wert sind.

### LEBENDIGE REPORTAGEN

Der Wirtschaftsjournalist Reinhard Engel entführt Mädchen und Burschen ab zwölf Jahren in seinem Buch „So funktioniert Wirtschaft“ mitten ins Leben. Statt theoretischer Erklärungen arbeitet er dabei vor allem mit lebendigen Reportagen. Wenn die Jugendlichen das nächste Mal bei Zara einkaufen, wissen sie, warum es von jedem Modell nur wenige Stücke gibt. Es hat mit dem Reiz des Neuen zu tun: Die Kollektionen sind nur kurz verfügbar, so kommen die Kundinnen und Kunden öfter in die Filialen. Die Modebranche wurde zu einem Karussell, das sich schnell und immer schneller dreht. Aber dann gibt es auch wie-

der die Gegenbeispiele: Dirndln werden bei Tostmann Trachten von Hand genäht. Manufaktur statt Fabrik: Es gibt eben nicht nur den einen Weg, der funktioniert, sondern viele verschiedene.

Engel gelingt es in seinem „Sachbuch für Jugendliche“ zu veranschaulichen, was alles Wirtschaft ist – und dass jeder Mensch ein Teil davon ist. Wir kaufen ein, ob im Supermarkt oder ein neues

### WIRTSCHAFT ZUM AUSPROBIEREN UND ANFASSEN.

Auto, wir verwenden Strom, wir verreisen, wir haben Bankkonten. Wir sind aber auch Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen – und wie viel wir verdienen hängt wiederum davon ab, wie gut es dem Unternehmen oder der Einrichtung geht, für die wir tätig sind. Im Idealfall jedenfalls. Der Autor schildert daher auch, wie die jährlichen Tarifverhandlungen zum Kollektivvertrag ablaufen – und warum es dabei auch schon einmal zu einem Streik kommen kann, nicht ohne darauf hinzu-

weisen, dass diese in Österreich zwar selten sind – Bahn und Flugzeug im benachbarten Deutschland zum Beispiel aber hin und wieder ausfallen.

Was zudem bei der Lektüre klar wird: Wirtschaft braucht Innovation. Nur so können neue Medikamente entwickelt werden, nur so kommt es zu Erfindungen wie dem 3-D-Drucker, der aus keramischem Pulver diverse Ersatzteile herstellen kann. Innovativ ist aber manchmal auch nicht das Produkt selbst, sondern das Marketing oder der Verkauf: Eine Konditormeisterin aus einem Dorf nahe St. Pölten bringt ihre süßen Schätze mit einem Bus mit Verkaufstheke unter die Naschkatzen.

### AUCH FÜR ERWACHSENE

„So funktioniert Wirtschaft“ ist durchaus nicht nur eine Empfehlung für Jugendliche, sondern auch für Erwachsene. Das Buch selbst zeigt bereits auf, dass jedes Produkt nicht nur einen Markt, sondern auch eine Finanzierung braucht. Der Autor führt im Impressum an, welche Förderer und Sponsoren das Zustandekommen ermöglichten – ohne allerdings Beiträge zu beeinflussen. Nicht immer werden solche Dinge so transparent kommuniziert – weil es eben auch nicht „die Wirtschaft“ gibt, sondern diese eine Summe aller Akteurinnen und Akteure ist. Und die sind im Grunde wir alle.

Alexia Weiss



Reinhard Engel  
**So funktioniert Wirtschaft. Ein Sachbuch für Jugendliche.**  
 Leykam Verlag, Graz 2016, 176 Seiten, 25,50 Euro, ISBN 978-3-7011-8020-2

### 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, Assistenz: Alexander Kobinger, alexander.kobinger@GPA-djp.at • Coverillustration: Peter M. Hoffmann • Layout und Artdirektion: Kerstin Knüpfer Dipl. Designerin (FH), Layoutvorlage: Matthäus Zinner, typothese.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.



# WIRTSCHAFTS- STANDORT ÖSTERREICH

**TOP statt FLOP!**

