

Arbeit & Wirtschaft

Herausgegeben von AK und ÖGB

www.arbeit-wirtschaft.at

© ÖGB-Verlag/Michael Mazohl

Ja zur AK

Schwerpunkt Arbeiterkammer

Coverstory:
HeldInnen und Schurken

Hat die Regierung mit ihren Angriffen auf die AK Erfolg, kann nicht nur leichter ausgebeutet werden.

6

Interview:
Der Sand im unsozialen Getriebe

Renate Anderl über unflexible Arbeitgeber, Angriffe auf die Beschäftigten und soziale Gerechtigkeit.

16

Reportage:
Tag für Tag für die Beschäftigten

Vom Internet übers Telefon bis vor Gericht: ein Blick hinter die Kulissen des Rechtsschutzes.

28



16

Interview

AK-Präsidentin Renate Anderl über die Angriffe auf die AK, unflexible Arbeitgeber, das AK-Zukunftsprogramm und das Versprechen, bei der Regierung nicht lockerzulassen.



28

Reportage

Tag für Tag bietet die AK ihren Mitgliedern am Telefon, im Internet, bei persönlichen Beratungen oder vor Gericht punktgenaue Serviceleistungen. Ein Blick hinter die Kulissen.

Schwerpunkt

Starke Frauen für starke Anliegen

Starke AK-Frauen kämpfen für bessere Chancengleichheit und die Gleichberechtigung der Geschlechter.

Wozu noch Arbeiterkammern?

Eine Schwächung der Arbeiterkammer und somit der gesamten Gewerkschaftsbewegung durch die Regierung hätte fatale Folgen.

Unbezahlbar im Alltag

Welche positiven Effekte Schulungen und Beratungen der AK für BetriebsrätInnen bei der Aus- und Weiterbildung haben.

Wohin steuert die Arbeiterkammer?

Statt Beitragskürzungen sieht das AK-Zukunftsprogramm mehr Angebote für die Mitglieder vor – fürs gleiche Geld.

Skills für die digitale Welt

Crowdworking, automatisierte Arbeitsvorgänge oder Datenerfassung: Die AK treibt die Debatte über Digitalisierung voran.

12

14

20

22

26

Sprachrohr der Beschäftigten

Der Arbeitsklima Index der AKOÖ fragt nach erlebter Wirklichkeit, die oft ganz anders ist als Statistiken.

Mit viel Engagement dabei

Die AK-ExpertInnen sind bedeutende AkteurInnen in der Konsumentenpolitik und konnten wertvolle Erfolge erringen.

Auftrag: Einmischen!

Die Arbeiterkammern kämpfen auf vielen Feldern für die Interessen der ArbeitnehmerInnen. Nicht nur bei der Lohnfindung.

Vorbild auf internationaler Ebene

Bislang gibt es Arbeiterkammern nur viermal in Europa. Das Interesse an einer solchen Einrichtung reicht bis Asien.

7 Jahrzehnte für die Zukunft

Die AKNÖ blickt auf viele Erfolge zurück. Bis heute bietet sie Antworten zu den aktuellen Herausforderungen der Arbeitswelt.

34

36

38

40

42

Coverstory

Es ist keine große Überraschung, dass die AK einer aggressiven rechts-ultrarechten Regierung ein Dorn im Auge ist. Haben die Angriffe Erfolg, kann nicht nur leichter ausgebeutet werden.

Standards

Historie: Ein Anspruch, nicht mehr zu bestreiten	4
Standpunkt: Zum Unbequem-Sein ist sie da	5
Statistiken: Vielfältiger Nutzen der AK	24
Nicht zuletzt – von Erwin Zangerl	43
Frisch gebloggt	44
Aus AK & Gewerkschaften	45
Man kann nicht alles wissen	46

Erklärungen aller grün markierten Worte.

Impressum

Redaktion „Arbeit&Wirtschaft“:

Johann-Böhm-Platz 1, 1020 Wien,
Tel.: (01) 534 44-39263 Dw.,
Fax: (01) 534 44-100222 Dw.,
Sonja Fercher (CvD),
Sonja Adler (Sekretariat): 39263 Dw.
E-Mail: sonja.adler@oegb.at
Internet: www.arbeit-wirtschaft.at

Abonnementverwaltung und Adressänderung:

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

Redaktionskomitee:

Bernhard Achitz, Sonja Adler, Thomas Angerer, Lucia Bauer, Gerhard Bröthaler, Adi Buxbaum, Brigitte Daumen Garrido, Georg Feigl, Sonja Fercher, Andreas Gjecaj, Elisabeth Glantschnig, Richard Halwax, Melissa Huber, Georg Kovarik, Florian Kräftner, Iris Krassnitzer, Sylvia Kuba, Heinz Leitsmüller, Sabine Letz, Pia Lichtblau, Michael Mazohl, Martin Müller, Klaus-Dieter Mulley, Martin Panholzer, Brigitte Pellar, Sybille Pirklbauer, Philipp Schnell, Josef Thoman, Christina Wieser, Gabriele Zgubic, Karin Zimmermann

Redaktionsmitglieder:

Sonja Fercher (CvD), Sonja Adler (Sekretariat), Michael Mazohl (Artdirektion), Gabriela Niederführ (Grafik und Layout)

MitarbeiterInnen dieser Ausgabe:

Sonja Fercher (CvD), Bernhard Achitz, Sonja Adler, Astrid Fadler, Sandra Knopp, Bernhard Mader, Irene Mayer-Kilani, Michael Mazohl, Dietmar Meister, Robert Misik, Amela Muratovic, Brigitte Pellar, Christian Resei, Udo Seelhofer, Lisa Sinowatz, Irene Steindl, Michael Wögerer, Erwin Zangerl, Gabriele Zgubic

Herausgeber:

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

Medieninhaber:

Verlag des Österreichischen Gewerkschaftsbundes GmbH, 1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1, Tel.: (01) 662 32 96-0 Dw., Fax: (01) 662 32 96-39793 Dw.
E-Mail: zeitschriften@oegbverlag.at
Internet: www.oegbverlag.at

Hersteller: Verlag des ÖGB GmbH

Verlagsort: Wien

Herstellungsort: Wien

Preise (inkl. MwSt.):

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

Offenlegung gemäß Mediengesetz, § 25:
www.arbeit-wirtschaft.at/offenlegung

ZVR-Nr. 576439352 • DVR-Nr. 0046655

ISSN (Print) 0003-7656, ISSN (Online) 1605-6493,
ISSN (Blog) 2519-5492

Die in der Zeitschrift „Arbeit&Wirtschaft“ wiedergegebenen Artikel entsprechen nicht notwendigerweise der Meinung von Redaktion und Herausgeber. Jeder/ jede AutorIn trägt die Verantwortung für seinen/ihren Beitrag. Es ist nicht die Absicht der Redaktion, die vollständige Übereinstimmung aller MitarbeiterInnen zu erzielen. Sie sieht vielmehr in einer Vielfalt der Meinungen die Grundlage einer fruchtbaren geistigen Auseinandersetzung. Die Redaktion übernimmt keine Gewähr für unverlangt eingesandte Manuskripte. Nachdrucke, auch auszugsweise, nur mit Zustimmung der Redaktion und mit Quellenangabe.

Ein Anspruch, nicht mehr zu bestreiten

Die Erläuterungen zum ersten AK-Gesetz von 1920 erklärten die Bedeutung der Arbeiterkammern für den demokratischen Aufbruch.

Das Arbeiterkammergesetz (AKG) vom Februar 1920 war – neben dem Betriebsrätegesetz und dem Kollektivvertragsgesetz – ein Teil des revolutionären „Arbeitsrechtspakets“ der Gründungsjahre der österreichischen Republik. Die Errichtung von Arbeiterkammern war während der vorherigen Jahrzehnte immer wieder zur Diskussion gestanden, zuletzt noch während des Ersten Weltkriegs. Jedoch hatten die meisten dieser Vorschläge einen großen Schönheitsfehler: Die gesetzliche Interessenvertretung der ArbeitnehmerInnen sollte der Vertretung der UnternehmerInnen nicht gleichwertig und/oder nicht wirklich unabhängig sein. Die Erläuterungen zur Regierungsvorlage des AKG 1920 verwiesen darauf: *Noch während der Kriegszeit konnte, unter dem Einflusse der Pläne der deutschen Reichsregierung, auch in Österreich ernstlich die Frage erörtert werden, ob es nicht zweckmäßig wäre, in sogenannten Arbeiterkammern einen aus Unternehmern und Arbeitern gleichmäßig zusammengesetzten Vertretungskörper zu schaffen.*

Dem Demokratieverständnis der Republik entsprachen solche „ständischen“ Konzepte nicht mehr, wie den Erläuterungen weiter zu entnehmen ist: *Inzwischen hat die Auffassung über das Mitbestimmungsrecht der Arbeiterschaft im Wirtschaftsleben eine so tiefgehende Änderung erfahren, dass der Vorschlag ... wohl endgültig der Vergangenheit angehört und dass ... auch der Anspruch der Arbeiter auf geeignete, durch Gesetz organisierte*

Körperschaften ... nicht mehr bestritten werden kann.

Die Konsequenz aus dieser Erkenntnis war die Errichtung von Arbeiterkammern als Teil des Gleichberechtigungsprogramms für alle BürgerInnen, auch für jene mit weniger (Finanz-) Macht und Einfluss. Sie wurden als Voraussetzung für ein sozialpartnerschaftliches Politikmodell betrachtet, das in weiterer Folge auch die Landwirtschaft einbeziehen sollte:

Es handelt sich darum, für die ... Arbeiter und Angestellten Kammern zu schaffen, die den entsprechenden Kammern der gewerblichen Unternehmer nicht nur völlig gleichwertig, sondern auch in ihrem Wirkungskreise und in ihrer Organisation derart ähnlich gestaltet sind, dass ein Zusammenwirken der beiderseitigen Körperschaften bei Lösung wichtiger Aufgaben der wirtschaftlichen Verwaltung ohne Schwierigkeiten möglich ist. Werden späterhin ... auch für die Unternehmer und Arbeiter der Landwirtschaft entsprechende Einrichtungen geschaffen, so sind alle Voraussetzungen gewonnen, um neben den auf breiter demokratischer Grundlage beruhenden gesetzgebenden Körpern der erwerbstätigen Bevölkerung eine besondere ... Teilnahme an der wirtschaftlichen Verwaltung zu sichern. Unter diesen Umständen ist die Errichtung von Arbeiterkammern nicht ausschließlich unter dem Gesichtspunkte ihres nächstliegenden



© Österreichische Post

Sonderbriefmarke zu „75 Jahre AK“.

Diese Sonderbriefmarke stammt aus dem Jahr 1995. Damals wurde die Existenz der AK erstmals nach 1945 infrage gestellt, doch das Ergebnis einer Mitgliederbefragung zeigte eindeutig: Die ArbeitnehmerInnen waren nicht bereit, sich ihre gesetzliche Interessenvertretung nehmen zu lassen.

Zweckes, sondern ebenso sehr im Hinblick auf die Eingliederung der neuen Organisation in den beabsichtigten Neubau der wirtschaftlichen Verwaltung zu würdigen.

Das AK-Gesetz erhielt die Zustimmung aller Parteien, aber das sozialpartnerschaftliche Politikmodell blieb auf dem Papier. Ab Herbst 1920 bestimmten zunehmend jene Machteliten die Politik, die so etwas wie eine „autoritäre Demokratie“ anstrebten und damit die Demokratie auf sozialstaatlicher Grundlage infrage stellten.

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

Zum Unbequem-Sein ist sie da

Standpunkt

Ob man als Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerin ein Problem am Arbeitsplatz hat. Ob bei der Miete etwas nicht stimmt. Ob beim Arbeitslosengeld oder bei Familienleistungen etwas nicht stimmt. Ob bei einem Einkauf etwas schiefgelaufen ist. Ob ... Die Liste der Leistungen, die man in der AK in Anspruch nehmen kann, ist lang. Aber nicht nur über die Serviceleistungen erhalten die AK-Mitglieder Unterstützung: Die Einrichtung ist deren demokratisch gewählte Vertretung. Sie vertritt deren Interessen auf vielerlei Ebenen und hat auch bei der Gesetzgebung ein Auge darauf, dass die Beschäftigten keine Nachteile erfahren.

Finger in die Wunden

Somit ist die Arbeiterkammer eine unbequeme Akteurin für jene, die den Interessen von Wirtschaft, GroßverdienerInnen und Vermögenden den Vorrang geben wollen. Immer wieder legt die AK ihre Finger in Wunden der Gesellschaft: angefangen mit der völlig inakzeptablen sozialen Selektion im Bildungssystem über die Gestaltung des Sozialstaats bis hin zur gerechten Verteilung von Budgetmitteln.

Der harte Kurs, den die Regierung in den vergangenen Monaten durchgezogen hat, mag manche überrascht haben. Umso wichtiger ist es, dass sich ArbeiterInnen und Angestellte, aber

auch atypisch Beschäftigte darauf verlassen können, dass die Arbeiterkammer dagegenhält. Bei ihren Angriffen auf die AK ziehen die Regierung und ihre Verbündeten wieder völlig verstaubte Vorwürfe aus dem Hut. Dass etwa der Vorwurf, die AK sei eine völlig verstaubte Einrichtung, jeglicher Grundlage entbehrt, weiß jeder und jede, der/die einmal bei der Beratung war, bei einer Veranstaltung, in der Bibliothek, oder der/die von der AK gegenüber Arbeitgebern, Behörden oder Gericht vertreten wurde. Die AK beweist immer und immer wieder, dass sie sich aktuellen Entwicklungen stellt und Debatten vorantreibt. Das war bei den bereits erwähnten atypischen Beschäftigungen der Fall. Das ist bei der Digitalisierung der Fall.

Und dann ist da noch ein Vorwurf: Die AK sei eine Krake, die sich ungefragt überall einmische. Ja, sie erdreiste sich gar, den Fortschritt zu hemmen. Erstens: Sie mischt sich keineswegs ungefragt ein, wie der Leitende ÖGB-Sekretär Bernhard Achitz in seinem sehr lesenswerten Beitrag ausführt. Zweitens: Was als Fortschritt angesehen wird, ist eine Frage der Perspektive. Die AK versteht jedenfalls nicht darunter, dass man zu allem, was die Wirtschaft will, ja und amen zu sagen hat. Von der Basis her wissen die ExpertInnen und FunktionärInnen der AK sehr gut darüber Bescheid, wo den ArbeitnehmerInnen der Schuh drückt. Auch in der A&W haben



Sonja Fercher

Chefin vom Dienst
Arbeit&Wirtschaft

wir etwa wiederholt thematisiert, dass die Beschäftigten unter dem Druck der Arbeitswelt ächzen und bisweilen zusammenzubrechen drohen. Von der AK zu verlangen, dass sie dies ignoriert und die neuen Arbeitszeitregeln einfach so akzeptiert, hieße von ihr zu verlangen, eben jene Menschen und ihre Bedürfnisse zu ignorieren, von denen sie gewählt wurde. Und die von ihr auch legitimerweise erwarten, dass sie ihre Interessen vertritt und im Zweifel auch für sie kämpft.

Für die Menschen gut

Für mein Empfinden könnte die AK gerne einen Tick kämpferischer sein, aber vielleicht hat sie ja durchaus recht mit ihrem pragmatischeren Kurs. Immerhin ist auch Österreich in der Vergangenheit deutlich besser damit gefahren, Konflikte sozialpartnerschaftlich zu lösen. So gut sogar, dass die Sozialpartnerschaft als positiver Standortfaktor gesehen wird. Voraussetzung dafür, dass man dies auch so sieht, ist freilich, dass der Standort nicht nur für die Unternehmen gut sein soll, sondern auch für die Menschen, die tagtäglich ihre Arbeitskraft einsetzen. Dem Trend entgegenzuhalten war für die AK schon bisher nicht leicht, und es wird noch herausfordernder werden. Dranbleiben muss sie aber. Dazu wird sie von den Beschäftigten gewählt. Dazu ist sie da.

Es ist keine große Überraschung, dass die Arbeiterkammer einer aggressiven rechts-ultrarechten Regierung ein Dorn im Auge ist. Schließlich ist sie nicht nur eine wichtige Anlaufstelle für ArbeiterInnen und Angestellte bei einer breiten Palette von Problemen. Sie ist zugleich die einzige Institution, die den Propagandanetzwerken des großen Geldes etwas entgegensetzen kann. Wird sie geschwächt, kann einfacher ausgebeutet und noch viel mehr Schaden angerichtet werden.

Text: Robert Misik | Fotos: Michael Mazohl



HeldInnen

und Schurken

Vor ein paar Jahren saß ich bei Herbert Tumpel, dem damaligen AK-Präsidenten, im Präsidentenbüro. Tumpel war ja eher der maulfaule Typ – wenn man ihn nicht gut kannte, dann wirkte er mürrisch und ein wenig seltsam. Zu viele Worte verlor er üblicherweise nicht. „Schau dir diese Zahlen an“, sagte er und fingerte an einem Stapel Dokumente herum. Dann zog er ein Blatt Papier heraus und machte dazu einen erwartungsvollen Grinser. Es war der österreichische Institutionen-Vertrauensindex, der von MeinungsforscherInnen regelmäßig erhoben wird.

Bundesregierung, Bundesheer, katholische Kirche – das sind die Institutionen, die eher im Minus oder bestenfalls im blassen Plus liegen. Nur wenige ÖsterreicherInnen sagen von diesen Institutionen, dass sie ihnen vertrauen. Gemeinden, Polizei, Verfassungsgerichtshof folgen dann irgendwo im gehobenen Mittelfeld. Ganz an der Spitze die beiden Institutionen, denen die ÖsterreicherInnen am meisten vertrauen: Rechnungshof und Arbeiterkammer. Seither gab es ein paar Verschiebungen bei den Zahlen, aber keine großen. Heute führen Rechnungshof, Verfassungsgerichtshof und Arbeiterkammer die Liste der vertrauenswürdigsten Institutionen an. Sie sind damit etwa so beliebt wie das Rote Kreuz oder die freiwilligen Feuerwehren.

Diese hohe gesellschaftliche Reputation der Arbeiterkammer ist erstaunlich. Denn es ist gerade einmal fünfundzwanzig Jahre her, dass das Image der AK ziemlich angekratzt war. In den Augen der Bevölkerung erschien sie als abgeschlossene Bürokratie, in der Apparatschiks ihr Unwesen trieben, deren Nutzen sich für kaum jemanden erschloss und die auch noch regelmäßig von Skandalen erschüttert war. Das Zerrbild wurde von Multifunktionären wie dem steirischen AK-Präsidenten Alois Rechberger geprägt, der sich nicht nur ein fürstliches Salär aus diversen Quellen gönnte, sondern auch noch AK-Gelder missbräuchlich für seinen Wahlkampf als SPÖ-Nationalrat verwendete – ein fetter Posten ging sogar für Zigarren drauf. AK-Funktionäre wie Rechberger oder der Kammerdirektor Zacharias wurden vom Boulevard und von dem damals aufstrebenden jungen Rechtspopulisten Jörg Haider, der die Chance sah, die AK fertigmachen, als „Paradebonzen“ vorgeführt.



Aber jetzt ist das anders, da sich die Arbeiterkammer in den vergangenen Jahrzehnten modernisiert hat. Weil sie das musste, schließlich war sie in den frühen Neunzigerjahren mit der Nase ziemlich hart am Trottoir aufgeschlagen. Für die hohe Reputation in der Bevölkerung sind zwei Dinge ausschlaggebend: Ein Grund ist das Servicenetz, das die AK bietet. Jeder Österreicher und jede Österreicherin weiß, dass er oder sie bei der Arbeiterkammer zu so ziemlich jedem Problem im Job oder mit Chefs verlässliche Beratung bekommt. Und auch darüber hinaus: Wenn es um Wohnungen und die Miethöhe oder den KonsumentInnen-schutz geht: Die AK ist einfach der Laden, „zu dem man hinget“.

Die Arbeiterkammer hat sich in den vergangenen Jahrzehnten enorm modernisiert und ist zu dem Laden geworden, „zu dem man hinget“.

Der zweite Grund: Die AK ist politisch, aber nicht ostentativ parteipolitisch. Nach den Skandalen der 1980er- und 1990er-Jahre wurde streng darauf geachtet, dass AK-SpitzenfunktionärInnen nicht zugleich im Parlament sitzen. Das gibt den jeweiligen AK-PräsidentInnen die Glaubwürdigkeit, Forderungen an jede Regierung richten zu können, egal wer auch immer diese stellt, ohne auf schwierige Doppelrollen Rücksicht nehmen zu müssen.

Seit vergangenen Dezember steht die Arbeiterkammer gewissermaßen wieder unter Beschuss. Es ist keine große Überraschung, dass eine solche Insti-

tution einer aggressiven rechts-ultra-rechten Regierung ein Dorn im Auge ist. Erst war während der Regierungsbildung die Rede davon, die gesetzliche Mitgliedschaft der etwas mehr als drei Millionen ArbeiterInnen und Angestellten ganz abzuschaffen. Dann stand die

Drohung im Raum, die AK-Umlage, also den Mitgliedsbeitrag, von durchschnittlich sieben Euro im Monat zu reduzieren. Das Ziel: Wenn die AK weniger finanzielle Mittel hat, kann sie auch weniger für ihre Mitglieder tun. Vor allem kann sie viel weniger Geld in wissenschaftliche Studien, wirtschaftspolitische Öffentlichkeitsarbeit und Ähnliches stecken. Schließlich ist die Arbeiterkammer zugleich der finanzkräftigste Thinktank links der Mitte, also die einzige Institution, die den Propagandanetzwerken des großen Geldes etwas entgegensetzen kann.

Denn wie anders sieht es auf der Gegenseite aus: Die Netzwerke der Konservativen und Neoliberalen können auf Institutionen wie die Wirtschaftskammer, die Industriellenvereinigung, PR-Institute wie die **Agenda Austria** oder das **Hayek Institut** und viele andere Marketingfirmen bauen, die notdürftig als wissenschaftliche Institutionen getarnt sind und die die Geschäfte ihrer Geldgeber erledigen. Milliardäre halten sich ganze

Fernsehsender. Vergleichbare Netzwerke haben die „normalen Leute“ keineswegs. Macht wird durch Netzwerke ausgeübt: Das ist in etwa die These des Sozialwissenschaftlers **Harald Katzmair**, der regelmäßig die Landkarte der Macht in Österreich studiert und einer „Netzwerk-analyse“ unterzieht. Gut verknottete traditionelle und konservative Eliten-Machtstrukturen, von Raiffeisen über die Banken, das Big Business, bis hin zu Thinktanks und (halb-)öffentlichen Institutionen geben hier den Ton an. Nicht nur das, sie sind auch raffinierter und skrupelloser beim Knüpfen ihrer Netze. Gegengewichte wie die Arbeiterkammer sind ihnen ein Dorn im Auge.

Fragwürdiges Argumentarium

Aber das ist natürlich längst nicht alles. Als Zulage haben sie sich in den vergangenen dreißig Jahren ein schönes ideologisches Argumentarium zurechtgelegt: Staatliche und öffentlich-rechtliche Institutionen seien ein Übel, wird da getrommelt. Die fragwürdigen Begründungen: Diese würden den Wettbewerb hemmen, notwendige Reformen verhindern, auf gesetzlichen ArbeitnehmerInnenrechten beharren und damit die Flexibilität behindern, die angeblich die Quelle allen Fortschritts sei. Und außerdem seien Institutionen wie die Arbeiterkammer oder auch die Gewerkschaften natürlich bürokratisch oder sonst

... eine Antwort wäre: Solche Institutionen versperren der Kapitaleite den einfachen Weg zum Erfolg – nämlich den Weg der krassen Ausbeutung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die alles mit sich machen lassen müssen.

Und sie sind eine Gegenmacht, derer man sich gerne entledigen würde ...



wie rückwärtsgewandt. Blockierer! Reformverhinderer! Und wie die leeren Phrasen alle lauten.

Diese Deregulierungsideologie hat sich in den vergangenen dreißig Jahren flächendeckend durchgesetzt. Allein mit der Wirklichkeit hat sie nicht viel zu tun. Dass Österreich ökonomisch und technologisch so gut dasteht und auch eine gut ausgebildete Bevölkerung aufweist, ist gerade auf das sozialpartnerschaftliche Institutionengeflecht und damit auch auf Organisationen wie die Arbeiterkammer zurückzuführen. Tatsächlich gibt es ja, entgegen landläufiger Meinung, eine ganze Bibliothek international vergleichender Forschung, die den Schluss nahelegt, dass korporatistisch geprägte Länder nicht erstarren, wie gerne behauptet wird. Ganz im Gegenteil, sie schneiden vielmehr besser ab als Länder, in denen eher der Konflikt regiert. Sogar Gewerkschaften, die, wie die österreichischen, auf Verhandlungslösungen und Konsens setzen, erzielen auf lange Sicht bessere Lohnentwicklungen für die Beschäftigten als Gewerkschaften, die streiklustig sind.

Korporatistische Länder sind, grob gesprochen, solche, in denen organisierte Verbände sich Macht teilen und viele Konflikte am Verhandlungstisch lösen. Es sind also jene, in denen nicht der reine individualistische Kampf, jeder gegen jeden, herrscht; in denen nicht das Prinzip „hire and fire“ regiert; in denen

die Lohnfindung nicht im Betrieb stattfindet und auch nicht in regelmäßigen Arbeitskämpfen. Vielmehr sind es jene, in denen viel am grünen Tisch erledigt wird und in denen es dafür stabile Organisationen gibt. Je mehr solche Verbände, umso korporatistischer.

Wie eine Wundertüte

Immer wieder werden in internationalen Studien verschiedene Ländertypen verglichen. Länder, die eine besonders ausgeprägte korporatistische Struktur haben wie Österreich oder die Niederlande; Länder, die kaum solche Strukturen aufweisen, von den USA bis Griechenland; und Länder, die dazwischenliegen wie Deutschland oder Portugal. In den Ländern mit korporatistischer Sozialpartnerschaft liegt die Arbeitslosenquote unter dem Durchschnitt, die Reallohnzuwächse darüber, die Niedriglohnsegmente sind kleiner, das Wirtschaftswachstum und die Produktivität liegen über dem Durchschnitt. Und auch die Ungleichheit ist, zumindest bei den Einkommen, geringer (neben der Einkommens- und der Lohnungleichheit gibt es ja auch noch die Vermögensungleichheit). Also, noch einmal kurz: Arbeitslosigkeit niedrig, Löhne eher hoch, Wachstum und Produktivität ebenso. Eine Wundertüte gewissermaßen.

Daraus folgt aber etwas Wichtiges: Institutionen, die ArbeitnehmerInnen-

interessen stärken, sind daher nicht nur als „Interessenvertretung“ wichtig, also aus Gerechtigkeitsgründen. Vielmehr haben sie auch eine allgemein positive Wirkung: Sie ermöglichen erst die Entstehung einer breiten Mittelschicht und garantieren, dass diese Mittelschicht nicht erodiert. Sie stabilisieren die Löhne und damit die Konsumnachfrage, und tragen zum Produktivitätswachstum bei, weil das Management von Unternehmen schwerer auf Lohndumping als „Erfolgsstrategie“ setzen kann.

Wichtige Gegenmacht

Das wirft freilich die Frage auf, warum die VertreterInnen des Big Business und deren Marionetten – mögen die Sturz, Krache oder sonst wie heißen – so gegen Institutionen wie die Arbeiterkammer sind. Denn wenn eher auf Ausgleich und starke Interessenvertretungen basierende Länder als Ganzes erfolgreicher sind als weniger korporatistische Länder, dann haben ja alle davon Vorteile, logischerweise auch die Unternehmen.

Eine Antwort wäre: Solche Institutionen versperren der Kapitaleite den einfachen Weg zum Erfolg – nämlich den Weg der krassen Ausbeutung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die alles mit sich machen lassen müssen. Und sie sind eine Gegenmacht, derer man sich gerne entledigen würde – weil es einfach bequemer ist, schalten



und walten zu können, wie man mag. Ökonomisch mächtige und privilegierte Gruppen haben ein recht simples Ziel: „So viel Geld wie möglich anzuhäufen und ihre Macht so wenig wie möglich einschränken zu müssen“, so der Star-Ökonom **James K. Galbraith**.

Wahrscheinlich ist es noch krasser: In Ländern mit Verbänden, die für Machtbalance sorgen, kann man Staat und Gesellschaft nicht einfach plündern. Aber genau darauf ist eine Kaste aus Raubrittern aus. Ein Beispiel sind die in den vergangenen Jahrzehnten so populären Privatisierungen. Diese wurden schließlich mit einem ähnlichen ideologischen Instrumentarium wie die Deregulierung begründet: Öffentliche Unternehmen seien „ineffizient“, staatliche Aktivität im Wirtschaftsleben würde die Märkte verzerren etc. Die Erfahrung, nicht zuletzt aus der ersten schwarz-blauen Regierung, zeigt aber, dass die Sache sehr viel simpler ist: Privatisierungen geben Raubrittern und ihren Netzwerken die Möglichkeit, den schnellen Schnitt zu machen und öffentliches Vermögen auszuplündern. Privatisierung ist oft nur ein geschöntes Wort für raumfüllende Korruption.

Gegenmacht zu den Machtnetzwerken der wirtschaftlich Privilegierten ist dann am effektivsten, wenn sich möglichst viele Menschen zusammentun –

und natürlich dann, wenn diese Gegenmacht staatlich institutionalisiert ist. Die etablierten Machteliten, denen das gegen den Strich geht, können aber natürlich nicht offen rausposaunen: „Wir wollen ungestört unsere Dominanz ausüben und sonst soll niemand etwas zu sagen haben, sondern nur buckeln.“ Deshalb haben sie sich eine Reihe von

In Ländern mit Verbänden, die für Machtbalance sorgen, kann man Staat und Gesellschaft nicht einfach plündern.

ideologischen Propagandainstrumenten zurechtgelegt, die der Bevölkerung den Abbau von Institutionen der Gegenmacht schmackhaft machen sollen.


Neben dem „Blockierer-Vorwurf“ und dem Gelaber von der Deregulierung ist das vor allem ein pervertierter Individualismus. In der Arbeitswelt von heute brauche es doch keine kollektiven Institutionen mehr, wird behauptet. Nicht nur die Unternehmen würden heute miteinander in Konkurrenz stehen, sondern auch die Beschäftigten. In der Leistungsgesellschaft (auch so eine gern missbrauchte leere Worthülse) habe es doch jeder und jede selbst in der Hand, aus dem eigenen Leben etwas zu machen. Wer täglich an sich arbeitet und von früh bis spät dem Wettbewerb huldigt, zu dem das Leben geworden ist, ist unverzichtbar und kann sich seine Arbeitsbedingungen selbst aussuchen. Urlaubsregelungen, Arbeitszeit und Lohnniveau verhandelt man am besten

mit dem Chef oder der Chefin auf Betriebsebene aus. Und RichterInnen werden wir keine brauchen.

Wunsch nach mehr Solidarität

Für einige Zeit hatte diese betörende Geschichte tatsächlich eine gewisse Wirkung. Heute macht sich aber Katerstimmung breit: Die meisten Menschen haben eher das Gefühl, dass es wieder Zeit für mehr Solidarität ist, weil mit dem Götzendienst am Extremindividualismus einfach ein krankes System geschaffen wurde. Ein System, in dem die Menschen viel zu oft das Gefühl haben, am Ende elementar auf sich allein zurückgeworfen zu sein. Simpel gesagt: Auch deshalb wissen heute viele Menschen wieder, was wir an Institutionen wie der Arbeiterkammer haben.

Realistischerweise muss man davon ausgehen, dass die Regierungsseite ihre Angriffe auf die Arbeiterkammer genau planen wird. Sie wird diese nicht frontal angreifen, denn dazu ist die AK zu populär. Sie wird erst einmal versuchen, die Glaubwürdigkeit der Arbeiterkammer anzugreifen. Sie wird da und dort Geldverschwendung unterstellen, vielleicht irgendwelche Geschichten mit dem Fuhrpark erfinden, die Frage aufwerfen, ob die Kammer denn wirklich so viel Führungspersonal benötigt. Und sie wird all das mit einem Mischmasch an Fake-News verrühren, denn wie wir alle im vergangenen Jahr mitbekommen ha-

 Anmeldung, Terminvereinbarung

Die Arbeiterkammer hat großartige MitarbeiterInnen, die sich täglich in der Beratung und der Rechtsvertretung für die Mitglieder einsetzen.



3 | Anmeldung

ben, sind Fakten und die Realität für diese Regierung nicht einmal ungefähre Richtwerte. Selbst der Bundeskanzler hat behauptet, dass die Arbeiterkammer die Reisekosten zur ÖGB-Demonstration gegen den 12-Stunden-Tag übernommen hat – und das nur wenige Tage bevor er einfach verlaublich, der „Financial Times“-Redakteur, der seine Regierung „far right“ („weit rechts“) nannte, habe sich entschuldigt. Beides war, wie bekannt wurde, einfach erfunden.

Gewerkschaften, Betriebsräte und AK: zu viel des Guten? Ganz im Gegenteil, es ist ein Dreieck, in dem alle Akteure eine wichtige Funktion erfüllen.

Verständlich und salopp

Die Arbeiterkammer tut gut daran, ihre Kommunikationsstrategie darauf einzustellen: in einer modernen Sprache zu sprechen, die alle verstehen. Auch ausreichend salopp. Und zu personalisieren: Die Arbeiterkammer hat großartige Expertinnen und Experten, die sich täglich in der Beratung und der Rechtsvertretung für die Mitglieder einsetzen. Diese Leute gehören vor den Vorhang. Einfach, weil eine gute Geschichte immer mit Personen zu tun hat: Opfern, HeldInnen, Schurken. Die geprellten ArbeitnehmerInnen sind die Opfer, die Unternehmen, die Gesetze nicht einhalten, die Schurken – und die AK-MitarbeiterInnen, die die Rechte der Opfer durchsetzen, sind die HeldInnen. Heldengeschichten erzählt man

immer noch besser mit Personen in der Hauptrolle, die aus der Anonymität der Institution hervortreten.

Spricht man mit GewerkschaftenInnen und progressiven PolitikerInnen aus anderen Ländern, wird sehr oft mit Bewunderung auf die Institution einer gesetzlichen Interessenvertretung geblickt. Oft aber wird dann die Frage nachgeschoben: Tritt damit die Arbeiterkammer nicht in Konkurrenz zu den Gewerkschaften? Denn: Vertretung und Beratung im arbeitsrechtlichen Einzelfall sind auch wichtige Elemente gewerkschaftlicher Arbeit. Wer sie benötigt, braucht aber keine Gewerkschaften, weil er bei der AK mindestens genauso gute Hilfe erhält. Nun könnte man daraus folgern, dass die Gewerkschaften ein Problem bekommen, wenn eine gesetzliche Interessenvertretung einen Teil ihres Jobs erledigt. In der Realität spielt das aber praktisch keine große Rolle. Gewerkschaften agieren auf betrieblicher Ebene, was die AK nicht tut. Das Rückgrat der Gewerkschaften sind die Betriebsräte. Die Tarifpolitik ist Sache der Gewerkschaften, die AK hat damit nichts zu tun. Es ist ein Dreieck, in dem alle Akteure eine wichtige Funktion erfüllen.

Ist all das altmodisch oder überholt in einer Welt der Ego-Ideologie und des Ich-tums? Das versucht uns die herr-

schende Ideologie einzureden: dass weniger Solidarität irgendwie mehr wäre – mehr Freiheit, mehr Selbstbestimmung. Jetzt haben wir eine Bundesregierung, die Sprachrohr dieser Herrschaftsideologie ist, sie auch noch mit Ressentiments und Nationalismus verrührt und jede Gegenmacht am liebsten ausmerzen würde.

Herbert Tumpel ist mittlerweile längst in Pension, auch sein Nachfolger schon und neuerdings residiert mit Renate Anderl eine Frau im Präsidentenbüro (erst das zweite Mal in der Geschichte der AK steht eine Frau an der Spitze).

Aus den oberen Etagen der AK-Zentrale, vis-à-vis vom Belvedere, hat man einen packenden Blick auf Wien. Alles sieht von hier oben aus wie immer – die Stadt, die ein bisschen verschlafen wirkt. Menschen, die ihren Geschäften nachgehen. Alles wie gewohnt. Menschen, mit ihrem eigenen Leben. Man kann hier in Gedanken versinken und sich daran erinnern, dass jede Person ihre eigenen Sorgen hat, sich durchkämpft durchs Leben, gegen Widrigkeiten und für ein bisschen Glück. Jede/r ein wenig für sich. Aber in einer guten Gesellschaft doch nicht auf sich allein gestellt.

Und was man auch weiß: Die nächsten Jahre werden keine Kaffeefahrt.

Schreiben Sie Ihre Meinung an den Autor
robert@misik.at
oder die Redaktion
aw@oegb.at



© ÖGB-Verlag/Michael Mazohl

Starke Frauen für starke Anliegen

Ob es um mehr Chancengleichheit oder die Gleichberechtigung der Geschlechter geht: Für das und noch viel mehr setzen sich zwei starke AK-Frauen ein.

Udo Seelhofer, Sandra Knopp
Freie JournalistInnen

Wollt ihr einen Kaffee? Kommt, ich zeige euch meinen Lieblingsort in der Arbeiterkammer! Melitta Aschauer-Nagl führt uns von ihrem Büro auf die Terrasse der AK-Bibliothek, auch wenn es ein wenig nach Regen aussieht. Sie hat ein altes Buch bei sich. Die Bibliothek ist einer ihrer Wirkungsbereiche. Sie leitet den Bereich Bildung und die Abteilungen Konsumentenschutz und Kommunalpolitik mit insgesamt 83 MitarbeiterInnen. 1958 in St. Pölten geboren, wächst sie in Aspang am Wechsel auf. Nach der Hauptschule gelingt ihr der Wechsel auf eine Wiener Handelsakademie. „Ich bin eines der seltenen Beispiele für Bildungsdurchlässigkeit in Österreich“, erzählt sie stolz. Sie studiert Jus und ist in ihrer Familie die erste Frau

mit Universitätsabschluss. Heute unterstützt sie First-Generation Students: „Sie fragen nach günstigem Wohnraum, Ins-kription und Möglichkeiten zur Kinderbetreuung.“

Aschauer-Nagl engagiert sich für Chancengerechtigkeit – das österreichische Bildungssystem hält sie für sehr ungerecht. „Es hängt viel von Bildungsgrad, Herkunft und Einkommen der Eltern sowie vom Lernumfeld ab. Schulkinder, deren Eltern nur Pflichtschulabschluss haben, liegen gegenüber Akademikerkindern nach acht Jahren um 27 Lernmonate zurück.“ Die Expertin plädiert für den AK-Chancenindex als Basis zur Mittelverteilung: Schulen mit vielen Kindern aus bildungsfernen Familien sollen mehr gefördert werden. Zudem fordert sie ein stärkeres Angebot an verschränkten Ganztagschulen mit Lern- und Freizeitblöcken.

Geprägt hat Melitta Aschauer-Nagl ihre Arbeit in Brüssel, wo sie 1991 das Büro der Arbeiterkammer aufgebaut hat. „Wir haben Übergangsfristen bei der Arbeitnehmerfreizügigkeit erreicht und uns erfolgreich eingesetzt, dass höhere österreichische Standards etwa im Konsumentenschutz erhalten bleiben und nicht auf EU-Durchschnitt gesenkt werden.“ Genau diese Besserstellung stelle nun die Regierung infrage, kritisiert sie. Zurück in Wien leitete sie von 1997 bis 2010 die Abteilung EU & Internationales, seither den Bereich Bildung.

Viel beschäftigt

Aschauer-Nagls Bereich umfasst Bildungseinrichtungen bis zur Hochschule. Ihre MitarbeiterInnen führen Studien durch, begutachten Lehrpläne und organisieren Berufsorientierung für Jugend-

liche durch Seminare, Planspiele und Messen. „Bei einer Messe im Herbst können 14-Jährige in viele Berufe hineinschnuppern.“ Kürzlich lag eine Verordnung zur Feststellung der Schulreife auf Aschauer-Nagls Tisch, die sie erfreut zur Kenntnis nahm. „Wenn das Kind seine Muttersprache altersgemäß spricht und alle anderen Voraussetzungen erfüllt, dann ist es schulreif. Damit geht die Bundesregierung von Deutsch als Schulkriterium im Interesse der Kinder ab.“

Auch die berufliche Aus- und Weiterbildung von ArbeitnehmerInnen zählt zu den Schwerpunkten. Im Vorjahr wurden bundesweit fünf Millionen Euro in den Bildungsgutschein investiert. Eine Maßnahme der Regierung empört Aschauer-Nagl: dass berufstätige Studierende ab dem Wintersemester 2018 Studiengebühren zahlen müssen, wenn sie die Mindeststudienzeit und Toleranzsemester überschreiten. „Das benachteiligt jene, denen die Eltern kein Studium zahlen können.“ Auf Aschauer-Nagls Schreibtisch häufen sich Anliegen, denn ihr Bereich umfasst viele Themen. Beim KonsumentInnenschutz geht es um Ansprüche der Passagiere bei Flugverspätungen, in der Kommunalpolitik um den Erhalt von Grünraum in der Stadt, MitarbeiterInnen der Geschichtsforschung wiederum interviewen im Gedenkjahr Zeitzeugen zur Geschichte der ArbeiterInnenbewegung.

Während des Gesprächs auf der Terrasse nimmt Aschauer-Nagl das alte Buch zur Hand. Es ist ihr Lieblingsbuch aus der AK-Bibliothek, eine Erstausgabe der Studie „Die Arbeitslosen von Marienthal“. „Marie Jahodas Team thematisierte erstmals das sinnstiftende Element von Arbeit und die sozialen Folgen von Arbeitslosigkeit.“ Bis heute lässt sich daraus (leider) noch viel ableiten.

Käthe Leichters Erbin

Eine starke Frau prägt auch die Abteilung Frauen und Familie in der AK Wien. Die gebürtige Oberösterreicherin Ingrid Moritz leitet die Abteilung inzwischen seit 20 Jahren. Sie trat damit ein großes Erbe an. „Käthe Leichter hat das Frauenreferat 1925 begründet, zeigte die Lebenswelt von Arbeiterinnen und ließ diese selbst zu Wort kommen“, erzählt

Moritz. Zurzeit arbeitet ihr Team mit der Stadt Wien an einer Studie über Lebens- und Arbeitsbedingungen heutiger Industriearbeiterinnen. „Das knüpft an den Fragebogen von Käthe Leichter an“, so Moritz. Die Abteilung Frauen und Familie beschäftigt heute sechs MitarbeiterInnen, eine Assistenz und einen Lehrling. Leiterin Moritz erinnert sich zurück, als sie 1991 in dieser Abteilung begann. Damals wurde zwar eine Juristin gesucht, aber die Politikwissenschaftlerin versuchte es dennoch. „Beim Vorstellungsgespräch ging es um Mutterschutz. Obwohl meine Expertise stärker in der Entwicklungspolitik lag, habe ich überzeugt.“ Anfangs arbeitete sie als Beraterin. Die Themen von damals sind heute noch aktuell: Mutterschutz, Väterkarenz und Kinderbetreuungsgeld. Die Beratungstätigkeit ist nun in der Abteilung Arbeitsrecht gebündelt, Moritz' Abteilung forscht und analysiert. Der Fokus erweiterte sich über die Jahre um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, den Gender-Pay-Gap, Diversität und Pflege, wofür es nun eine eigene Abteilung gibt.

Wer eine Stimme hat

An der Frauenpolitik der Regierung hat Moritz einiges zu kritisieren, so etwa Einsparungen bei Frauen- und Antidiskriminierungsprojekten. „Für den Familienbonus gab es 1,5 Milliarden Euro und bei einigen Projekten kürzt man 200.000 Euro. Viele Organisationen können so ihre Arbeit trotz ihrer wichtigen gesellschaftlichen Funktion nicht fortsetzen“, ärgert sich Moritz. Sie kritisiert, dass Schulungen von PolizistInnen durch MitarbeiterInnen von Gewaltschutzzentren gestrichen wurden. Das habe Symbolcharakter: „Es geht darum, wer hierzulande eine Stimme hat und wer nicht.“ Das spielt auch beim Thema Einkommen eine große Rolle – immer noch verdienen Frauen im Schnitt um 35 Prozent weniger als Männer.

Seit Anfang September sind 12-Stunden-Tage möglich. Das hält Moritz für kontraproduktiv. „Männer kommen unter Druck, länger zu arbeiten, und Frauen müssen Stunden reduzieren.“ Das begünstige das Zwerdienstmodell. „Frauen brauchen eine

eigenständige Existenzsicherung“, so die Expertin. Doch bisher arbeiten bei Paaren mit Kindern unter 15 Jahren vor allem Frauen in Teilzeit. „Stundenlöhne sind bei Vollzeit höher als bei Teilzeit und es gibt kaum Aufstiegschancen.“ Moritz plädiert für eine ausgeglichene Arbeitszeit von Paaren. In Deutschland werde über ein Familienarbeitszeitmodell diskutiert, bei dem Eltern 30 bis 32 Stunden pro Woche arbeiten, samt einer Ausgleichszahlung.

Einkommenstransparenz

Ein wichtiger Schritt, um den Gender-Pay-Gap zu schließen, ist die Einkommenstransparenz. Doch über Geld wird nicht gerne gesprochen. „Nur wenn ich weiß, wie ein Kollege mit ähnlicher Tätigkeit bezahlt wird, kann ich vergleichen.“ Im Jahr 2011 wurde die Einkommenstransparenz gesetzlich verankert. In Stellenausschreibungen muss ein Mindestgehalt angegeben werden und Betriebe mit mehr als 150 ArbeitnehmerInnen müssen Einkommensberichte erstellen. Doch diese Berichte müssen nicht öffentlich gemacht werden. „Wichtig wäre es, dass Betriebe die Lohnschere nicht nur offenlegen müssen, sondern auch Pläne zum Abbau vorlegen“, betont Moritz.

Stolz ist Moritz, dass bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie viele Verbesserungen gelungen sind, insbesondere beim Ausbau der Kinderbetreuung. Ein weiterer Erfolg ist ein Paradigmenwechsel: Sie und ihr Team haben erreicht, dass in der AK Kinderbetreuung und Pflege als wichtige Investitionen und weniger als Kosten gesehen werden. Damit der Traum von Ingrid Moritz und Melitta Aschauer-Nagl von der Chancengerechtigkeit in Erfüllung geht, bräuchte es also ein Bündel an Maßnahmen: gerechtere Arbeitszeitverteilung, Einkommenstransparenz, einen weiteren Ausbau von Kinderbetreuung, Ganztagschulen und mehr Förderungen für jene SchülerInnen, die es brauchen.

Schreiben Sie Ihre Meinung an die AutorInnen
udoseelhofer426@msn.com
sandra.knopp@gmx.at
 oder die Redaktion
aw@oegb.at

Wozu noch Arbeiterkammern?

Die Regierung verfolgt strikt ihr Ziel, die ArbeitnehmerInnenvertretungen nachhaltig zu schwächen. Ganz oben auf der schwarz-türkisen Liste stehen die Arbeiterkammern.

Irene Steindl
Freie Journalistin

Vonseiten der Regierung wird neuerlich verkündet, eine gesetzliche Interessenvertretung für ArbeitnehmerInnen wäre in Zeiten des neoliberalen Siegeszugs überlebt, ihre politische Mitgestaltung müsse daher massiv eingeschränkt werden. Dies wirft folgende Fragen auf: Ist eine gesetzliche ArbeitnehmerInnenvertretung wirklich überholt? Haben sich ArbeitnehmerInnen des 21. Jahrhunderts so weit aus Machtverhältnissen emanzipiert, dass sie auf eine kollektive, gesetzliche Interessenvertretung verzichten können?

Notwendigkeit sogar gestiegen

Mit der Gründung der Arbeiterkammern vor knapp 100 Jahren wurde den gesetzlichen Handelskammern als Vertretung der Betriebe ein Gegengewicht aufseiten der ArbeitnehmerInnen geboten. „Die Notwendigkeit von Arbeiterkammern ist heute sogar gestiegen, weil wir in einer Zeit leben, in der es immer schwieriger ist, ein Gegengewicht zum neoliberalen Einheitsdenken zu bilden“, meint Jörg Flecker, Professor am Institut für Soziologie der Universität Wien. Denn auf Wirtschaftsseite gibt es einen enormen Apparat aus Thinktanks, der sich in alle Lebensbereiche drängt und die politische Landschaft Österreichs beeinflusst.

„Die Arbeiterkammer ist eine Einrichtung, die sich neben der Beratung ihrer Mitglieder sehr stark in der öffent-

lichen Diskussion einbringt, zum Beispiel durch Begutachtung von Gesetzen. Damit ist sie eine Stimme für die rund 3,7 Millionen unselbstständig Erwerbstätigen und ein wichtiger Ausgleich zu den gekauften Stimmen der Industrie“, betont Flecker. Denn auch was die finanziellen Ressourcen betrifft, hat die Kapitalseite einen klaren Vorsprung: Die jährlichen Einnahmen der Arbeiterkammern betragen 433 Millionen Euro, jene der Wirtschaftskammer 680 Millionen Euro. Auf Wirtschaftsseite kommen beträchtliche Mittel aus einer Vielzahl finanzstarker Wirtschaftsverbände hinzu.

Thinktank für ArbeitnehmerInnen

Eine gesetzliche Interessenvertretung wie die Arbeiterkammer gewährleistet der ArbeitnehmerInnenbewegung große Stabilität. Die AK ist traditionell ein Thinktank der Arbeiterschaft. Mit ihren Expertisen und Beratungen liefert sie die Grundlage für die kämpferische Arbeit von Gewerkschaften und BetriebsrätInnen. „Das ist genau das, was eine Arbeitnehmerbewegung braucht: Expertise und Beratung“, meint der Politologe **Emmerich Tálos**. Die gesetzlichen Mitgliedsbeiträge schaffen erst den finanziellen Spielraum, der notwendig ist, um als Wissensorganisation für die ArbeitnehmerInnen handeln zu können.

Ziel neoliberaler Kräfte, wie sie auch in der momentanen Regierung vorherrschen, ist die Einschränkung dieses Handlungsspielraums der Arbeiterkammer und ihrer Funktion als Thinktank

der Gewerkschaftsbewegung. „Bei der Regierung sieht man jetzt die Bemühungen der Industrievertreter“, hält Flecker fest. „Sie gehen einen deutlichen Weg, und zwar, den Schutz der ArbeitnehmerInnen abzubauen. Was gerade passiert, ist eine Umverteilung zugunsten der Reichen.“

Politische Mitsprache

Die Arbeiterkammer aber hat den Auftrag, für die Mehrheit der Bevölkerung zu handeln – oder zugespitzt formuliert: für die 99 Prozent der Nicht-Reichen. Paradoxerweise hat ihr der frühere FPÖ-Chef Jörg Haider mit seinen Angriffen auf die Arbeiterkammer unter Schwarz-Blau I zugleich gute Dienste erwiesen.

Die Forderung nach mehr Beratung und weniger politischer Mitsprache hat die Kammern weiter gestärkt. Kaum eine Institution in Österreich hat heute einen so starken Rückhalt wie die AK. „Damit hat sie auch eine starke Grundlage, sich politisch einzumischen“, so Flecker. Und zwar nicht nur in Fragen des Arbeits- und Sozialrechts, sondern in allen Belangen, die für die Verbesserung der Lebensbedingungen von ArbeitnehmerInnen relevant sind – von Bildungsfragen über Konsumentenschutz bis zu Umweltbelangen und Wettbewerbspolitik. Denn die grundsätzliche Frage lautet: Welche Interessen haben die ArbeitnehmerInnen insgesamt?

Für ArbeiterInnen ist es zum Beispiel eine zentrale Frage, welche Bildung ihre Kinder bekommen. „Eine

NEIN ZUM 12-STUNDEN



Arbeiterin schuftet sich auch heute noch ungesund, um ihrem Kind eine gute Ausbildung zu finanzieren. Nach wie vor sieben Schulen sehr genau aus, um keine Arbeiterkinder im Gymnasium zu haben. Klar ist es der Arbeiterin ein Bedürfnis, dass die Arbeiterkammer in bildungspolitischen Fragen mitredet“, so Flecker.

Selbstbestimmte ArbeitnehmerInnen?

Sind ArbeitnehmerInnen heute selbstbestimmt genug, um ihre Interessen am besten selbst zu vertreten, wie GewerkschaftskritikerInnen sagen? Gerade in einer Zeit, in der Bindungsloyalitäten abnehmen und das Zwanglose, Ungebundene als Emanzipation zelebriert wird? Gibt es den „schützenswerten Arbeitnehmer“ überhaupt noch?

Zum Glück sind ArbeitnehmerInnen heute viel mündiger als noch vor 100 Jahren. Das Bildungsniveau ist generell gestiegen und manche können es sich in der Arbeitswelt ganz gut richten. Das heißt aber nicht, dass sie deswegen keine Interessenvertretung brauchen. Laut Flecker ist Interessenvertretung ja keine Bevormundung, wie es Neoliberale gerne darstellen, sondern bedeutet vielmehr, Spielregeln zu definieren. Einzelne sind gegenüber dem Arbeitgeber in einer schwächeren Position und verfügen nicht über ausreichende Ressourcen, um ihre Interessen individuell durchzusetzen.

Hinzu kommt laut Flecker, dass ArbeitnehmerInnen miteinander konkurrieren, sofern sie nicht außergewöhnliche, aber gefragte Ausbildung

haben. Die Gefahr dabei ist, sich in Löhnen zu unterbieten und in der Arbeitszeit zu überbieten. Es brauche daher Regeln, die alle am Arbeitsmarkt davor schützen. „Man könnte also auch sagen: Die Arbeiterkammer stellt Forderungen für solche Regeln auf, klärt ArbeitnehmerInnen darüber auf, überwacht ihre Einhaltung und setzt diese durch im Falle von Verletzungen.“

Alte Fragen im neuen Gewand

Kinderarmut, überlange Arbeitszeiten, ein Familienmodell, das nur den Reichen nutzt: Warum ist das heute eigentlich immer noch so? Die Antwort darauf ist mehr als frustrierend, denn es sind Verteilungsfragen aus dem 19. Jahrhundert, die heute wieder drängende Aktualität haben. In den letzten Jahren sind die Reallöhne der männlichen Arbeiter massiv gesunken, die Wohnkosten stark gestiegen.

Hinzu kommt laut Emmerich Tálos, dass Konflikte in den Betrieben zunehmen, zumal immer mehr Betriebe keinen Betriebsrat haben. „Die Arbeiterkammer leistet gerade da enorm viel für ihre Mitglieder, weil sie Vertretung in sozial- und arbeitsrechtlichen Fragen bietet“, so Tálos.

Auch die Flexibilisierung der Beschäftigungsformen bringe mehr Konflikte mit sich. Arbeitsformen haben sich substantziell verändert und weichen heute weitgehend vom Normalarbeitsverhältnis ab.

Teilzeit, **geringfügige Beschäftigung**, neue Selbstständigkeit und Leiharbeit

sind verbreitet. Während für Dienstverträge eine hohe Kollektivvertragsdichte erreicht wurde, sind viele der neuen Beschäftigungsformen unzureichend abgesichert. Heute gilt es wieder, Verarmung trotz Arbeit zu verhindern.

Die Arbeiterkammer der Zukunft

„Die Arbeiterkammer kommt nicht darum herum, zukünftig noch kämpferischer zu werden. Eine Arbeiterkammer der Zukunft muss den Sprung aus der Defensive einer gesetzlichen Institution in die Offensive einer kämpferischen Interessenvertretung schaffen“, meint Soziologe Flecker. Und das zu einer Zeit der wohl massivsten Angriffe auf die Gewerkschaftsbewegung in der Zweiten Republik.

Eine Schwächung der Arbeiterkammer und somit der gesamten Gewerkschaftsbewegung, wie sie derzeit im Gange ist, hat fatale Folgen. **Oskar Negt** hat das bereits vor 14 Jahren mit aller Deutlichkeit gesagt: „Gewerkschaftliche Organisationsformen in der gegenwärtigen Situation des Kapitalismus einfach zu verabschieden, weil viele zurzeit nicht recht wissen, welche Politik zukunftssträchtig ist, wäre keine Kleinigkeit, sondern ein zentraler Bruch im Demokratieverständnis der westlichen Welt.“

Schreiben Sie Ihre Meinung an die Autorin
steindlirene@gmail.com
 oder die Redaktion
aw@oegb.at

Der Sand in diesem wenig sozialen Getriebe

Schon jetzt werden bei der Arbeiterkammer vermehrt Fälle gemeldet, bei denen Chefs die neuen Arbeitszeitgesetze auszunutzen versuchen. AK-Präsidentin Renate Anderl verspricht, diesbezüglich bei der Regierung nicht lockerzulassen. Außerdem spricht sie über die Angriffe auf die AK, unflexible Arbeitgeber, das AK-Zukunftsprogramm und Geschlechtergerechtigkeit.

Interview: Amela Muratovic | Fotos: Sebastian Philipp

Arbeit&Wirtschaft: *Seit rund einem halben Jahr sind Sie an der Spitze der Arbeiterkammer – jener Organisation, die manchen VertreterInnen der Wirtschaft, Industrie und Politik ein Dorn im Auge ist. Wie sind die politischen Angriffe auf die AK einzuordnen?*

Renate Anderl: Das größte Problem derzeit ist, dass wir keine sehr gute Gesprächsbasis mit der Regierung haben. Termine werden immer wieder verschoben oder abgesagt. Vieles erfahren wir nur über die Medien. Dass die Regierung ihre Pläne zu einer Kürzung der Kammerumlage auf Eis legt zum Beispiel, habe ich in der Zeitung gelesen. Das macht die Arbeit natürlich schwierig, da wir uns auf unsicherem Boden bewegen und eigentlich nie genau wissen, ob und in welcher Form ein Angriff auf die AK kommt.

Was mir schon auffällt ist, dass die AK deutlich öfter und schärfer kritisiert wird als die WKÖ oder andere Kammern wie Ärztekammer, Notariatskammer usw. Da liegt natürlich der Verdacht nahe, dass eine Regierung, deren Maßnahmen bis jetzt ausgesprochen unternehmerfreundlich waren, einfach nicht will, dass die ArbeitnehmerInnen eine starke Partnerin an ihrer Seite haben. Die wiederkehrenden abfälligen Bemerkungen diverser Regierungsmitglieder über unsere Arbeit und die der Gewerkschaften verstärken diesen Verdacht. Wir sind natürlich Sand in diesem wenig sozialen Getriebe.

Was will die Arbeiterkammer dem entgegenhalten?

Wir haben beschlossen das Angebot der AK insofern zu reformieren, dass wir noch mehr Service für die Mitglieder anbieten wollen, ohne die Umlage zu erhöhen. Gemeinsam mit den Länderkammern haben wir ein Paket geschnürt – das „Zukunftsprogramm“. Ein wesentlicher Schwerpunkt darin ist die Digitalisierungsoffensive. Bis jetzt ist es so, dass öffentliche Förderungen in diesem Bereich sich entweder auf technologische Innovation beschränken oder Unternehmensförderungen sind. Wir wollen hier bewusst einen Kontrapunkt setzen und die ArbeitnehmerInnen dabei unterstützen, damit sie auch in Zeiten technologischer Umbrüche mithalten können, etwa durch Weiterbildung.

Ebenfalls im Zukunftsprogramm enthalten ist die Intensivierung der Beratung zum Thema Wohnen oder zum Nachholen eines Pflichtschulabschlusses. Abgesehen davon werden wir natürlich die Menschen weiterhin darüber informieren, was die AK alles leistet.

Ende August fand das erste Treffen mit Bundeskanzler Kurz statt. Die Chefs der vier Sozialpartnerorganisationen wurden zum Sozialversicherungsgipfel ins Bundeskanzleramt eingeladen. Wie ist das zu bewerten?

Grundsätzlich ist es positiv, dass die Regierung sich erstmals seit ihrem Antritt mit den Spitzen von ÖGB und AK getroffen hat. Ob und inwiefern unsere Expertise bei

der geplanten SV-Reform tatsächlich einfließen wird, bleibt abzuwarten. Grundsätzlich ist bei mir schon der Eindruck entstanden, dass sich die Regierung zwar um eine gute Atmosphäre bemüht, aber eigentlich nicht gewillt ist, die Einwände der ArbeitnehmerInnen in dem Ausmaß zu berücksichtigen, wie es notwendig wäre.

Gemeinsam mit den Gewerkschaften und anderen Organisationen hat sich die Arbeiterkammer gegen einen 12-Stunden-Tag ausgesprochen. Nun ist dieser Realität, seit 1. September gilt das neue Arbeitszeitgesetz. Was bedeutet das für die Beschäftigten?

Wir befürchten schon, dass es zu deutlichen Verschlechterungen für die Beschäftigten kommen wird. Es wird zwar von der Arbeitgeberseite gerne betont, dass ganz bestimmt niemand das neue Gesetz ausnützen wird, aber die Realität sieht dann doch anders aus. Wir hatten bereits vor dem 1. September zahlreiche Fälle in der Beratung – teilweise mit haarsträubenden Arbeitszeitvereinbarungen. Es haben mich auch immer wieder E-Mails von ArbeitnehmerInnen erreicht, die erzählten, dass ihre Chefs ihnen schon davor verkündet haben, dass sie nun 12 Stunden arbeiten müssten und dass jeder, dem das nicht passt, gerne gehen kann.

Es gab auch Fälle, wo Vorgesetzte ganz offen gesagt haben, dass sie jetzt ein paar Mitarbeiter entlassen können, weil sie den Rest der Belegschaft länger arbeiten lassen dürfen. Es steht also zu befürchten, dass

Ihre berufliche Laufbahn begann Renate Anderl in der Metaller-Gewerkschaft. 2014 wurde sie ÖGB-Vizepräsidentin und Frauenvorsitzende. Seit April 2018 kämpft sie an der Spitze der Arbeiterkammer für die Rechte der ArbeitnehmerInnen.



der Druck auf die Beschäftigten insgesamt steigen wird. Was wir ebenfalls noch nicht wissen ist, wie es mit den bestehenden Betriebsvereinbarungen aussehen wird. Hier wird der Druck auf die Betriebsräte enorm steigen, da viele Unternehmer es als „Wettbewerbsnachteil“ betrachten werden, wenn es einen Betriebsrat gibt, der darauf besteht, dass gesetzliche Regelungen eingehalten werden. Ich kann an ArbeitnehmerInnen wirklich nur appellieren, sich in der Arbeiterkammer beraten zu lassen. Wir werden alle Fälle sehr sorgfältig dokumentieren und die Regierung wissen lassen, was ihr Gesetz in der Praxis für Auswirkungen hat.

Gar nicht oder nicht korrekt bezahlte Überstunden zählen bereits jetzt zu den häufigsten Problemen, mit denen sich ArbeitnehmerInnen an die Arbeiterkammer wenden. Erwartet die AK durch die Gesetzesänderung nun noch mehr Überstunden-Fälle?

Ja, vor allem bei Gleitzeit und was die Zuschläge betrifft. Hier wurden schon Fälle an uns herangetragen, wo in der Gleitzeitvereinbarung explizit steht, dass Überstunden erst ab der 12. Stunde fällig werden und als Zeitausgleich konsumiert werden müssen – damit fallen die Betroffenen natürlich um ihre Zuschläge um.

Wo kann man ansetzen? Was braucht es statt einer Arbeitszeitflexibilisierung bzw. überlangen Arbeitszeiten?

Also, zuerst möchte ich festhalten, dass die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Österreich bereits sehr flexibel sind. Und die AK ist sicher keine Gegnerin von flexiblen Arbeitszeiten, aber die Frage ist schon: auf wessen Kosten? Eine Flexibilisierung, die ausschließlich den Beschäftigten Anpassung abverlangt, kann's ja wohl nicht sein. Flexibilisierung bedeutet auch die Möglichkeit, weniger arbeiten zu können. Extrem unflexibel sind die Arbeitgeber übrigens, was die leichtere Erreichbarkeit der 6. Urlaubswoche betrifft. Das ist insofern verwunderlich, als es ja genau an der Flexibilität der ArbeitnehmerInnen liegt, dass sie öfter den Job wechseln. Wer arbeitet denn heutzutage noch mehr als 25 Jahre im selben Betrieb?

Hier sollte auch die Arbeitgeberseite einmal im 21. Jahrhundert ankommen. Was mich an der ganzen Diskussion aber

wirklich stört ist, dass es auf der Hand liegt, dass mittelfristig kein Weg an der Arbeitszeitverkürzung vorbeiführt. Die letzte gesetzliche Arbeitszeitverkürzung hatten wir 1975 – da war von Computern und Internet noch keine Rede. Da hat die Technologie natürlich enorm viel verändert, die Produktivität ist durch den Einsatz von Computern enorm gestiegen. Wir werden also über eine neue Verteilung von Arbeit und Arbeitszeit reden müssen. Stattdessen führen wir eine Diskussion über den 12-Stunden-Tag, der eigentlich ein Relikt aus dem vergangenen Jahrhundert sein sollte.

Frauen in Österreich verdienen nach wie vor weniger als Männer. Wie kann man gegen diese Lohnungleichheit vorgehen?

Da muss man an mehreren Schrauben gleichzeitig drehen. Der erste Ansatz wäre bereits in der Schule zu suchen. Mädchen sollten von Anfang an dazu motiviert werden, auch technische Berufe zu ergreifen. Es ist leider noch immer so, dass viele Niedriglohnbranchen Frauenbranchen sind. In den Kollektivverträgen selber ist zwar jedwede Lohndiskriminierung beseitigt, aber das nützt halt nicht viel, wenn in einer Branche grundsätzlich eher schlecht gezahlt wird, in der vor allem Frauen arbeiten. Da muss einfach noch mehr Bewusstseinsarbeit geleistet werden.

Ein weiterer Punkt sind verpflichtende Quoten für Führungspositionen. Es ist mittlerweile hinlänglich bewiesen, dass Frauen als Führungskräfte dazu beitragen, dass es auch für andere Frauen leichter wird, Spitzenpositionen zu erreichen und die gläserne Decke zu durchbrechen. Das führt natürlich auch zu mehr Lohngerechtigkeit.

Die Einkommensberichte sind auch so ein Schräubchen, an dem gedreht werden muss. Hier fordern wir, dass diese Berichte auch sämtliche Gehaltsbestandteile wie Zulagen oder Prämien enthalten müssen. Sie sollten auch nicht einfach einen Zustand beschreiben und dann passiert nichts mehr. Wir möchten, dass sollte es in einem Betrieb eine weit geöffnete Lohnschere geben, auch entsprechende Gegenmaßnahmen erarbeitet werden. Ganz wichtig wäre außerdem die innerbetriebliche Transparenz – also, dass innerhalb einer Firma jede Kollegin weiß, was die Kollegen verdienen.

Welche Benachteiligungen für Frauen drohen durch das neue Arbeitszeitgesetz?

Da werden vor allem jene Frauen benachteiligt, die Kinder betreuen oder Angehörige pflegen müssen. Nur zehn Prozent der Kindergärten in Österreich haben zwölf oder mehr Stunden geöffnet. Das wird dazu führen, dass viele Frauen sich dazu entschließen – teilweise entschließen müssen –, daheim zu bleiben. Das kann sich in einer bestimmten Lebensphase auch als die goldrichtige Entscheidung erweisen. Aber jeder Frau sollte klar sein: Eine lange Absenz vom Arbeitsmarkt wirkt sich eben auch negativ auf die weitere Karriere und die Höhe der Pension aus.

Die Bundesregierung agiert schnell und beschließt Gesetze, ohne mit den Sozialpartnern, die die Sorgen und Ängste der Beschäftigten kennen, zu sprechen. Ist die Sozialpartnerschaft in Österreich bald passé oder zumindest gefährdet?

Gefährdet möglicherweise, wenn die Regierung sie weiterhin beharrlich ignoriert. Meine Gesprächsbasis mit den anderen Sozialpartnerpräsidenten (Harald Mahrer/WKÖ, Josef Moosbrugger/LWK und Wolfgang Katzian/ÖGB, Anm.) ist zwar eine gute, aber derzeit sind die Vertreter der Wirtschaft schwer einzuschätzen. Ich wäre jederzeit bereit, mich an den Verhandlungstisch zu setzen – die Signale der Arbeitgebervertreter diesbezüglich sind allerdings eher durchwachsen.

Stichwort Gold-Plating: Insgesamt 489 Gesetze haben IV und WKO an die Bundesregierung gemeldet, die aus Sicht der Wirtschaft in Österreich übererfüllt werden und korrigiert werden sollten. Was sagt die AK dazu?

Für die AK ist klar, dass wir in Standortfragen die Qualitätsleiter hinauf- und nicht die Preisleiter hinunterklettern wollen. Wir sind stolz, wenn österreichische Unternehmen an der Weltspitze mitmischen. Schließlich bedeutet das, dass die Beschäftigten dieser Betriebe Spitze sind. Einen Standortwettbewerb, der da lautet „runter mit den Löhnen, runter mit den Arbeitsbedingungen und nur rauf mit dem Profit“ darf es aus unserer Sicht nicht geben.

Wir wollen Gold und nicht Blech, wenn es um die Rechte der Arbeitneh-



„Eine Flexibilisierung, die ausschließlich den Beschäftigten Anpassung abverlangt, kann's ja wohl nicht sein. Flexibilisierung bedeutet auch die Möglichkeit, weniger arbeiten zu können. Extrem unflexibel sind die Arbeitgeber übrigens, was die leichtere Erreichbarkeit der 6. Urlaubswoche betrifft.“

merinnen und Arbeitnehmer geht. Ich werde dafür kämpfen, dass es beim österreichischen Arbeitsrecht, das in vielen Bereichen besser ist als die EU-Mindestnormen, keinen Rückschritt gibt. Dass Arbeitnehmerinteressen, Schutzvorschriften oder Umweltstandards den Profitinteressen von Konzernen untergeordnet werden, ist für mich eigentlich indiskutabel.

Was sind die Schwerpunkte der Arbeiterkammer in den kommenden Monaten?

Die nächste Zeit ist sicher den Auswirkungen des neuen Arbeitszeitgesetzes und der Reform der Sozialversicherung gewidmet. Hier schauen wir der Regierung besonders genau auf die Finger. Auch das Thema Wohnen und die Forderung nach einem fairen neuen Mietrecht, das eine Abschaffung von Befristungen und Maklergebühren vorsieht, möchte ich weiterverfolgen.

Außerdem würde ich gerne eine breite Diskussion über Arbeitszeitverkürzung und intelligente Arbeitszeitmodelle in Gang setzen – ich halte das für ein ganz wichtiges Zukunftsthema und auch eine Frage der Verteilungsgerechtigkeit. Darüber hinaus werde ich auch in nächster Zeit möglichst viele Betriebsbesuche absolvieren. Das sind Termine, bei denen ich besonders viel lerne. Ich suche ja ganz bewusst das Gespräch mit Beschäftigten und kann mir dadurch ein klares Bild von Arbeitsbedingungen oder etwaigen Problemen machen. Bei jedem einzelnen Betriebsbesuch bin ich wirklich beeindruckt, zu sehen, welche Leistungen die Menschen täglich erbringen und mit welchem Einsatz sie – teils unter schwierigen Bedingungen – arbeiten.

Im nächsten Jahr steht die AK-Wahl an, die natürlich enorm wichtig für uns ist. Ich wünsche mir, dass möglichst viele Menschen auch von ihrem Wahlrecht Gebrauch machen und damit zeigen, dass sie hinter der AK stehen. Das ist aber mit sehr viel Vorbereitung verbunden.

Ein weiterer Schwerpunkt hängt von der Regierung ab: Sollte sie der AK den Kampf ansagen, um die Vertretung der ArbeitnehmerInnen zu schwächen, dann werden wir dem ganz entschieden entgegenzutreten – das wird dann sicher eine Herausforderung, die wir mit vollem Einsatz angehen müssen.

Auf welche Erfolge kann die Arbeiterkammer blicken?

Ich denke, die Erfolge der Arbeiterkammer lassen sich ganz gut in unserer Bilanz ablesen. Im Vorjahr hat die AK mehr als 500 Millionen Euro für ihre Mitglieder erstritten. Außerdem haben die AK-ExpertInnen österreichweit rund zwei Millionen Beratungen in den Bereichen Arbeit, Soziales, Insolvenz, Konsumentenschutz, Steuerrecht und Bildung durchgeführt. Ich bin sehr stolz, einem Haus vorstehen zu dürfen, in dem es dermaßen viel Know-how bei politischen Themen gibt. Im Vorjahr wurden hunderte Gesetze und Verordnungen auf Landesebene und mehr als 300 auf Bundesebene begutachtet und Stellungnahmen dazu abgegeben. So konnten auch auf dem Gesetzesweg Verbesserungen erreicht werden.

Abgesehen davon hat es die AK geschafft, dass die Berufsgruppen „Kanalarbeiter“, „Montagetischler“ und „Hilfsarbeiter in Mühlen“ in die Schwerarbeitsliste aufgenommen wurden. Stolz sind wir auch auf die Einführung der sogenannten Wiedereingliederungsteilzeit – sie ermöglicht es Beschäftigten, nach langer Krankheit schrittweise wieder in den Job zurückzukehren. Hier geht es auch darum, Kündigungen im Krankenstand bestmöglich zu vermeiden. Die Liste ließe sich jetzt noch länger fortführen, aber das sprengt vermutlich den Rahmen.

Wo gibt es Verbesserungsbedarf?

Den gibt es natürlich immer, wobei ich jemand bin, der seinen Blick vor allem auf positive Aspekte richtet. Was ich aber forcieren möchte ist, dass wir als Institution noch näher an unsere Mitglieder rücken, dass noch mehr Beschäftigte wissen, dass es uns gibt und was wir tun. Ich denke, dass jene Menschen, die von der AK wissen, vielleicht auch selbstbewusster auftreten können, wenn sie ungerecht behandelt werden, weil sie wissen, da gibt es jemanden, der steht hinter mir und kämpft für mich, wenn es sein muss.

Schreiben Sie Ihre Meinung an die Autorin
amela.muratovic@oegb.at
 oder die Redaktion
aw@oegb.at



Unbezahlbar im Alltag

Die AK unterstützt BetriebsrätInnen bei der Aus- und Weiterbildung und berät sie. Die A&W hat nachgefragt, wie das Angebot ankommt.

Irene Mayer-Kilani
Freie Journalistin

Wenn sie an die Bildungsangebote der Arbeiterkammer denkt, kommt Eva Eberhart geradezu ins Schwärmen: „Ich habe bis jetzt alle Seminare von AK und VÖGB besucht, von Kommunikation bis Arbeitsrecht. Die BetriebsrätInnen Akademie war eine super Erfahrung mit tollen Vortragenden. Das Gelernte nutze ich praktisch täglich.“ Die Betriebsrätin der Restaurantkette Nordsee fügt hinzu: „Ich kenne niemand, der nicht davon begeistert war.“

Eva Eberhart ist eine von über 5.000 TeilnehmerInnen, die 2017 das breit gefächerte Weiterbildungsangebot nutzen, das die AK gemeinsam mit dem Verband Österreichischer Gewerkschaftlicher Bildung (VÖGB) jedes Jahr auf die Beine stellt.

Auch Barbara Budweis und Gabriele Zeman vom Betriebsrat der Manpower-Group haben von der **BetriebsrätInnen Akademie** (BRAK) profitiert. „Die intensive Beschäftigung mit den diversen Themen und die themenübergreifende Ausbildung waren eine enorme Unterstützung beim Aufbau unserer Arbeit“, berichten die Betriebsratsvorsitzende und ihre Stellvertreterin. Highlight waren für sie die Weiterbildungsangebote zu aktuellen politischen Themen oder arbeitsrechtlichen Neuerungen, zu denen sie im Rahmen des AbsolventInnenprogramms für BRAK und SOZAK Kurse belegt haben. Dabei wurde die Neuregelung des Arbeitslosengeldes ebenso thematisiert wie der 12-Stunden-Arbeitstag unter den Aspekten Arbeitszeitflexibilisierung oder Lohnkürzung. Aber auch Neuheiten bei der Sozialversicherung waren schon Thema. „Festigen, wiederholen, vernetzen und

weiter ausbauen“, seien die Bausteine der Seminare, so Budweis und Zeman. Das Besondere an diesen AbsolventInnen-Schulungen sei, dass alle TeilnehmerInnen über ein gewisses Niveau an arbeitsrechtlicher, sozialrechtlicher und gewerkschaftlicher Bildung verfügen. „Die Weiterbildung ist daher anspruchsvoller, im Gegensatz zum Standardprogramm“, was Budweis und Zeman zu schätzen wissen.

Wertvolle Hinweise

Aber auch die Standardschulungen sind für Neue wichtig. „Eine Kassaverwalterin sollte unbedingt den Kurs ‚Strenge Rechnung – gute FreundInnen‘ besuchen“, raten die beiden Manpower-Frauen. „Grundsätzlich ist jede AK-Aus- und Weiterbildung für BetriebsrätInnen unbezahlbar für unsere tägliche Arbeit“, betonen die beiden. In der AK Wien gibt

es eine eigene Beraterin, die sie regelmäßig kontaktiert und nachfragt, ob sie Informationsbedarf haben. „Wir haben eine sehr gute Erfahrung damit gemacht“, so Budweis und Zeman. Im Jahr 2018 standen die Schulungen zu Datenschutz und Industrie, Altersteilzeit und Teilpension sowie die Baby- und Weiterbildungsmesse auf der Tagesordnung. Das Service der Bilanzanalyse durch ExpertInnen der AK nutzen Budweis und Zeman alle zwei Jahre: „Dabei bekommen wir stets wertvolle Hinweise für unsere monatlichen Meetings mit der Geschäftsleitung.“

Zuckerl rausholen

Nordsee-Betriebsrätin Eberhart ist auf einen Erfolg besonders stolz: Sie hatte in ihrer Firma weniger Anzeigen von ArbeitsinspektorInnen. Bei schwangeren Frauen beispielsweise nimmt das Arbeitsinspektorat die Dienstpläne besonders genau unter die Lupe, in puncto Dienstzeit und ob es genug Ruhezeiten gibt. „Seit ich vor vier Jahren übernommen habe, gab es nur eine Anzeige. Und das wegen einer halben Stunde, die überzogen wurde“, erzählt Eberhart. „Ich bin jedes Mal froh, wenn ich wieder Zuckerl für MitarbeiterInnen herausholen kann. Sei es in Form von Gehaltserhöhungen, Prämien, Gutscheinen, Veranstaltungen, Firmenfeiern“, so die Nordsee-Betriebsrätin. In ihrem Unternehmen herrsche zum Glück eine positive Kommunikationskultur. 80 Prozent der Verhandlungen laufen über die emotionale Ebene, der

Rest über die Sachebene. „Ich nutze oft die Wirtschaftsabteilung der AK und hole mir Unterstützung beim Lesen von Bilanzen“, sagt Eberhart.

Angesprochen auf Verbesserungsvorschläge fallen Eva Eberhart die oft langen Wartezeiten am Telefon ein. Denn zwar waren ihre Erfahrungen bei der AK-Rechtsberatung bisher gut, aber: „Da hängt man lange in der Warteschleife. Schön wäre eine eigene Beratung für BetriebsrätInnen, wo man schnell durchkommt. Ich benötige oft eine Auskunft binnen kurzer Zeit bei einem dringenden Problem und kann nicht so lange warten“, so die Nordsee-Betriebsrätin. Auch bei den Broschüren würde sie sich etwas mehr Abwechslung wünschen: „Zum Beispiel sollte auch die Digitalisierung, wo sich ständig etwas Neues tut, thematisiert werden.“ Rudolf Wallner, Leiter der Abteilung Service und Information der AK Wien, verweist in diesem Zusammenhang darauf, dass die AK sehr viele Projekte und Veranstaltungen zur Digitalisierung durchgeführt hat, bei denen auch die Rolle der ArbeitnehmervertreterInnen im Mittelpunkt stand (siehe auch „Skills für die digitale Welt“, S. 26–27).

Gabriele Zeman knöpfte sich in den vergangenen Jahren jeweils einen Ausbildungsschwerpunkt vor, angefangen von „Social Media“ mit Blog, Facebook, Foto- und Bildbearbeitung, Texte schreiben bis hin zu Führungsaufgaben, Teamwork, Kommunikation. Auch Sprache und Stimme, Image und Outfit

standen auf dem Programm. Ihr Wunsch: mehr Bildungsangebote auf fortgeschrittenem Niveau. „Derzeit gibt es in dem ‚Advanced-Level-Bereich‘ nicht genug Bildungsangebote und es fehlen wichtige ‚Managementtools‘“, meint Zeman. „BetriebsrätInnen arbeiten auf Managementlevel, verfügen aber nicht über das nötige Wissen, das beispielsweise dem Management zur Verfügung steht“, so die Manpower-Betriebsrätin. Das umfasse betriebswirtschaftliches Know-how, Personalentscheidungstools oder Arbeitsplatzpsychologie. Ebenso zählt sie Verhandlungstechniken, Verknüpfung von Arbeits- und Steuerrecht, Lohn- und Gehaltsverrechnungsfragen nach Schwerpunkten, Präsentationstechniken und PowerPoint dazu. Ihr ist eines wichtig: dass „etwas mehr als nur Standard“ geboten wird.

Positiver Nebeneffekt

Ein positiver Effekt der Schulungen und Beratungen ist nicht nur, dass die BetriebsrätInnen ihr Know-how erweitern. Durch sie werden die BetriebsrätInnen auch im Auftreten gegenüber der Führungsetage gestärkt. „Ich profitiere bei Aufsichtsratsitzungen von den Schulungen. Ich trete sicherer auf“, erzählt Nordsee-Betriebsrätin Eberhart. „Das kommt mir bei Lohn- und Gehaltsverhandlungen zugute. Auch gegenüber der Geschäftsführung und den Personalchefs trete ich jetzt anders auf. Ich profitiere auch privat von den Schulungen“, freut sie sich über ihr gesteigertes Selbstbewusstsein.

Vielfältige Angebote und wertvolles Feedback

Gemeinsam mit dem Verband Österreichischer Gewerkschaftlicher Bildung (VÖGB) bietet die AK eine breite Palette an Bildungsangeboten für BetriebsrätInnen an. „Zusätzlich unterstützen wir BetriebsrätInnen bei juristischen Fragestellungen, etwa bei Umstrukturierungen, Gesellschaftsrecht oder Arbeitsverfassungsgesetz“, erklärt Heinz Leitsmüller, Leiter der Abteilung Betriebswirtschaft der AK Wien.

Außerdem erscheinen 50 Publikationen jährlich. Für die größten Branchen werden anhand von Bilanzanalysedaten und volkswirtschaftlichen Daten aktuelle Branchenreports erstellt. Der Zweck: „Damit

BetriebsrätInnen einerseits die Entwicklung ihres Unternehmens mit jener der Branche vergleichen können, etwa anhand von Gewinnkennzahlen, Personalkennzahlen oder Investitionen“, erklärt Leitsmüller. „Andererseits dienen die Studien den Gewerkschaften als Orientierung bei den jährlichen Kollektivvertragsverhandlungen.“

Die Arbeiterkammer greift die Erfahrungen der BetriebsrätInnen auf, schließlich arbeiten sie an der Basis und wissen am besten, wo der Schuh drückt. Laufend werden BetriebsrätInnen in Studien dazu befragt, welche Entwicklungen es in ihren Unternehmen gibt.

Mehr Info:

tinyurl.com/ybq6srct

Beratung:

tinyurl.com/ybcdbzwa

Angebote des VÖGB:

www.voegb.at

BRÄK:

tinyurl.com/ybxznbxc

SOZAK:

tinyurl.com/yavuefv8

Branchenanalysen:

tinyurl.com/guxqcx

Schreiben Sie Ihre Meinung an die Autorin

irene_mayer@hotmail.com

oder die Redaktion

aw@oegb.at



Wohin steuert die Arbeiterkammer?

© Lisi Specht

Das Zukunftsprogramm der AK steht. Statt einer Beitragskürzung soll es für die Mitglieder noch mehr Angebote geben – fürs gleiche Geld.

Dietmar Meister
ÖGB-Kommunikation

Die Formulierung ist etwas sperrig, aber in ihr steckt ein Angriff auf die Vertretung der ArbeitnehmerInnen in Österreich. Auf Seite 128 des türkis-blauen Regierungsprogramms ist Folgendes zu lesen: „Die Bundesregierung bekennt sich zu einem schlanken und effizienten Staat. Dementsprechend erwartet sie sich von den gesetzlichen Interessensvertretungen ebenso effiziente Strukturen. Eine zukünftige Leistungserbringung soll daher zu einem erhöhten Nutzen bei gleichzeitiger finanzieller Entlastung der Mitglieder führen.“ Bis zum 30. Juni 2018 sollten die gesetzlichen Interessenvertretungen Reformprogramme vorlegen. Diese sollten „konkrete Effizienzsteigerungen und finanzielle Entlastungs-

maßnahmen für die jeweiligen Mitglieder“ beinhalten.

Verbunden war dies mit einer Drohung: Sollten die vorgeschlagenen Maßnahmen „zu wenig weitgehend bzw. nicht ausreichend zielorientiert“ erscheinen, behalte sich die Bundesregierung vor, „gesetzliche Maßnahmen dem Nationalrat zur Beschlussfassung vorzulegen“. Dies galt vor allem einer Adressatin: der Arbeiterkammer. Wengleich Institutionen wie die Wirtschafts-, die Landwirtschafts- oder die Ärztekammer ebenfalls zu den gesetzlichen Interessenvertretungen zählen, war es die Arbeiterkammer, deren Pflichtmitgliedschaft die jetzige Regierungspartei FPÖ noch im Wahlkampf abschaffen und deren Umlage sie kürzen wollte.

Die Arbeiterkammer reagierte rasch auf die Aufforderung der Regierung. Warum diese Reaktion nicht in der Kür-

zung der Mitgliedsbeiträge bestand, erklärt AK-Direktor Christoph Klein: „Es steht im Regierungsprogramm, dass wir effizienter werden sollen und die Mitglieder finanziell entlasten sollen. Doch die Menschen hätten wenig davon, wenn man zum Beispiel den Arbeiterkammerbeitrag von 0,5 Prozent auf 0,4 Prozent kürzen würde. Dann hieße das: 20 Prozent weniger Möglichkeiten für uns, 20 Prozent weniger Interessenvertretung und Service für die Mitglieder.“ Das durchschnittliche Mitglied hätte davon nur 1,40 Euro netto im Monat.

Intelligenterer Ansatz

„Also haben wir gesagt, das ist kein intelligenter Ansatz. Ein intelligenter Ansatz muss sein, den Mitgliedern geldwerte Leistungen zu bieten, unter Nutzung aller Effizienzpotenziale und unter bestmöglichem Mitteleinsatz“, so der AK-

Direktor. Anstatt die Mitgliedsbeiträge zu kürzen, setzte sich die Arbeiterkammer deshalb zum Ziel, den Mitgliedern mehr fürs gleiche Geld bieten zu können.

Um herauszufinden, welche Leistungen für die Mitglieder am wichtigsten sind, startete die Arbeiterkammer gemeinsam mit dem ÖGB unter dem Titel „Wie soll Arbeit?“ die größte Dialoginitiative über die Zukunft der Arbeitswelt, die es in Österreich je gegeben hat. Klein erzählt: „Wir haben gesagt: Eine derartige Aufforderung durch die Regierung ist schön und gut. Aber verpflichtet ist man als Selbstverwaltungskörper, wie es die Kammer einer ist, denen, die in diesem Selbstverwaltungskörper zusammengefasst sind. Und das sind die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in diesem Land. Darum sollte das, was wir der Regierung antworten, vom Willen der Mitglieder getragen sein.“

Hohe Zufriedenheit

Es folgten Betriebsbesuche, Aktionstage und Großveranstaltungen. Mehr als eine Million Menschen haben sich zwischen Anfang März und Ende Mai am Dialog mit der AK beteiligt. „Der Dialog mit den Mitgliedern hat ergeben, dass es eine sehr, sehr hohe Zustimmung zu unseren jetzigen Serviceleistungen gibt, aber durchaus auch Interesse an neuen“, fasst AK-Direktor Klein zusammen. Die Zustimmungsrate lag in allen Bereichen bei mehr als 70 Prozent. Die Ergebnisse der Dialoginitiative wurden in das „Zukunftsprogramm 2019–2023“ gegossen und als solches noch vor dem 30. Juni der Regierung übergeben.

Das Herzstück des Zukunftsprogramms bildet eine Digitalisierungsoffensive. In den nächsten fünf Jahren will die Arbeiterkammer dafür 150 Millionen Euro in die Hand nehmen. Das Geld aufzutreiben werde eine große Kraftanstrengung erfordern, sagt Christoph Klein, die AK wolle aber „das mit der finanziellen Entlastung der Mitglieder so weit wörtlich nehmen, dass wir wirklich auch bares Geld zugunsten der Mitglieder zur Verfügung stellen“. Finanziert werden soll das

Ganze durch die Auflösung und Umwidmung von Rücklagen sowie durch Kreditaufnahmen und die Nutzung aller Effizienzpotenziale. Das Geld soll in zwei Fonds fließen: den Qualifizierungsfonds zur Unterstützung von Beschäftigten und den Projektfonds Arbeit 4.0, der darauf abzielt, die Digitalisierung im Interesse der ArbeitnehmerInnen zu gestalten.

„Wir wollen den Beschäftigten Sicherheit geben, dass sie in der Digitalisierung nicht unter die Räder kommen, sondern fit sind für die Herausforderungen des digitalen Wandels“, sagt Klein. Aus dem Fonds Arbeit 4.0 sollen Adaptierungen sowie Forschungs- und Entwicklungsvorhaben finanziert werden, die Verbesserungen in der Arbeitswelt bringen. Ein Beispiel sind Software-Anpassungen für ältere ArbeitnehmerInnen.

Auch die AK selbst will die Digitalisierung noch weiter ausbauen. So sollen die Möglichkeiten der digitalen Kommunikation verstärkt genutzt werden, um möglichst effizient und ressourcenschonend mit den Mitgliedern in Dialog treten zu können – zum Beispiel über Social-Media-Fragestunden oder Beratungsdienste via Skype. Auch der Rechtsverkehr mit den Gerichten soll nur noch elektronisch ablaufen.

Pflege, Bildung, Wohnen

Weil das Thema Pflege angesichts der alternden Bevölkerung immer wichtiger wird, setzt die AK hier gleich auf mehreren Ebenen an: „Etwas, das wir seit Anfang Juli ganz energisch angehen, ist die Registrierung der Menschen, die in den Gesundheitsberufen arbeiten – zur Qualitätssicherung, zur höheren Anerkennung und zur Aufwertung dieser Berufe“, sagt Christoph Klein. Berufsausweise werden von der AK kostenlos ausgestellt.

Man wolle aber auch „schauen, was die Leute brauchen“, um Ausbildungsangebote zu schaffen, die das Berufsleben erleichtern – etwa zu den Themen Stress, Gewalt am Arbeitsplatz oder auch Berufsrecht. Daneben wird die AK in Zukunft österreichweit Pflegegeld-einstufungen überprüfen und bei Be-

darf auch für ihre Mitglieder vor Gericht ziehen.

Darüber hinaus soll die AK zur führenden Bildungslotsin in Österreich werden, etwa wenn es um Entscheidungen zwischen Lehre und weiterführender Schule bzw. Studium und Berufseinstieg geht. „In manchen Bundesländern geht es für uns eher darum, den jungen Menschen und ihren Eltern durch den Dschungel an Beratungsangeboten zu helfen. In anderen Bundesländern gibt es kaum Beratungsangebote, da werden die Arbeiterkammern selbst einspringen“, sagt Klein.

Ausweitung

Zudem soll das in einigen Bundesländern bereits existierende Programm „Du kannst was!“ – eine unbürokratische und kostengünstige Möglichkeit, zum Lehrabschluss zu kommen – österreichweit ausgerollt werden. Der Leistungsschwerpunkt Wohnen umfasst vor allem die flächendeckende, aber regionalen Erfordernissen angepasste Wohnrechtsberatung, wie Klein erklärt: „In manchen Bundesländern leben die Menschen typischerweise im Eigenheim oder im renovierten Bauernhaus. Dort hat man natürlich andere Beratungsbedürfnisse als etwa in Wien, wo es primär um die Mietrechtsberatung geht.“

Die Arbeiterkammer will zügig an die Umsetzung des Zukunftsprogramms gehen. Die neuen Leistungen sollen den Mitgliedern spätestens mit 1. Jänner 2019 zur Verfügung stehen. Ob die Drohung der Regierung, gesetzliche Maßnahmen zu ergreifen, damit vom Tisch ist? „Wir hoffen, dass die Regierung unsere Bemühungen, den Mitgliedern maximalen Wert für ihr Geld zu bieten, ernst nimmt und versteht, dass das mehr bringt als eine Kürzung der Umlage“, sagt Klein.

Die Ergebnisse der Dialoginitiative:

bit.ly/WiesollArbeit

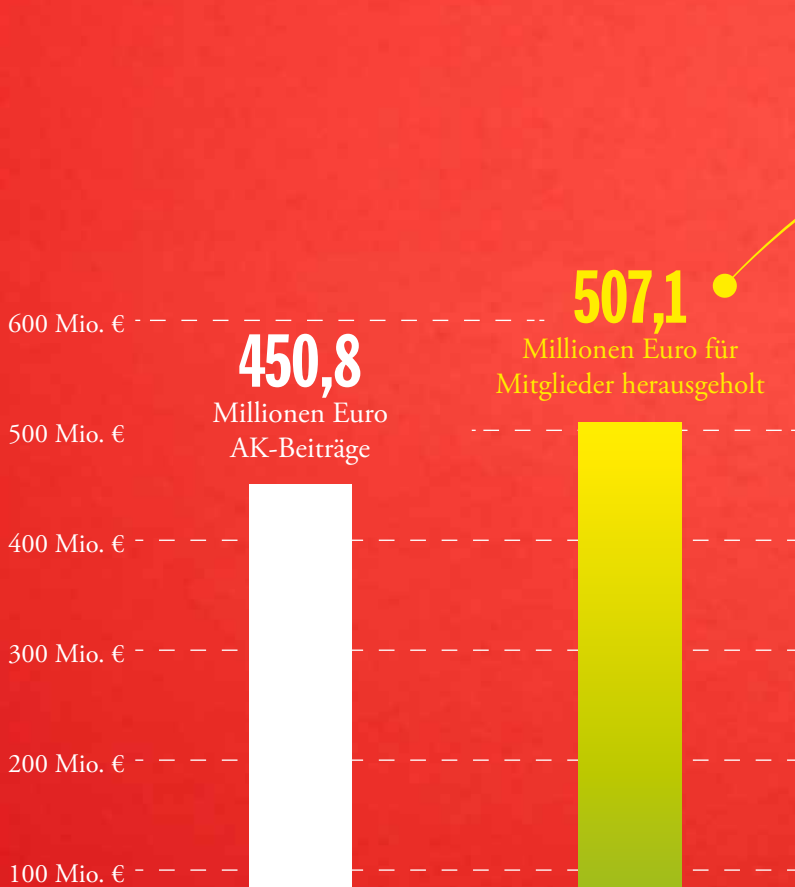
Schreiben Sie Ihre Meinung an den Autor

dietmar.meister@oegb.at

oder die Redaktion

aw@oegb.at

Die Arbeiterkammer leistet



2.000.000 Beratungen pro Jahr

Beratungen pro

- Arbeit, Soziales & Insolvenz: 390.000
- Konsumentenschutz: 390.000
- Steuerrecht: 211.000
- Bildung: 44.000



...tet mehr, als sie kostet

durch 2.700 ExpertInnen

o Jahr

1.338.000 Beratungen
 .000 Beratungen
 Beratungen
 Beratungen

77,13 Mio. Euro
 Arbeitsrecht

41,22 Mio. Euro
 Steuerrecht

Für Mitglieder herausgeholt!

Für jeden Euro Mitgliedsbeitrag holt die AK für ihre Mitglieder mehr als einen Euro an barem Geld retour.

229 Mio. Euro
 Sozialrecht

5 Mio. Euro
 Bildungsgutschein

11,64 Mio. Euro
 Konsumentenschutz

143,1 Mio. Euro
 Insolvenzrecht

Aus- und Weiterbildung für ArbeitnehmervertreterInnen

- BetriebsrätInnen Akademie** Beratungen
- IFAM-Seminare** für BetriebsrätInnen im Aufsichtsrat
- SVP-Seminare** für Sicherheitsvertrauenspersonen im Betrieb
- LaienrichterInnen** Seminare zu Rechtsgrundlagen
- ReferentInnen Akademie** für die gewerkschaftliche Erwachsenenbildung
- Sozialakademie** Beratungen

TOP-ERFOLG DER AK

350 Millionen Euro
 Negativzinsen
 müssen Österreichs Banken an
 KreditnehmerInnen zurückzahlen.

Skills für die digitale Welt

Ob Crowdfunding, automatisierte Arbeitsvorgänge oder Datenerfassung in Unternehmen: Die AK treibt die Debatte über die Digitalisierung voran.

Udo Seelhofer, Sandra Knopp
Freie JournalistInnen

Sie entwerfen Slogans für Unternehmen, gestalten Grafiken oder testen Handy-Apps – und erbringen damit wichtige Leistungen für Betriebe. Wer aber in den Betrieben nach Namen dieser MitarbeiterInnen fragt, wird nur Kopfschütteln ernten. Denn Crowdwork passiert online. FreelancerInnen registrieren sich auf Seiten wie Clickworker.de und erledigen gegen Bezahlung Aufträge. Doch wie steht es eigentlich konkret um die Arbeitsbedingungen dieser ArbeitnehmerInnen, die noch dazu für Interessenvertretungen schwierig zu fassen scheinen? „Wir haben Pionierarbeit geleistet und uns angeschaut, wie viele Menschen so arbeiten, wie die Arbeitsbedingungen sind und wo es Verbesserungsbedarf gibt“, sagt AK-Wien-Digitalisierungsexpertin Sylvia Kuba.

Dafür wurden über 2.000 Menschen befragt. 18 Prozent gaben an, zumindest einmal im Jahr über eine Plattform gearbeitet zu haben, fünf Prozent einmal pro Woche. Doch fast zwei Drittel der Befragten verdienen im Schnitt 1,99 Euro pro Auftrag. „Für die meisten ist Crowdworking nur ein Zusatzverdienst“, so Kuba. CrowdworkerInnen arbeiten auf Honorarbasis und haben meist keine fixen Arbeitsverträge. Es drohe eine Aushöhlung des Arbeitsrechtes: „Dem muss rechtzeitig ein Riegel vorgeschoben werden.“ Nach Erledigung des Auftrages erfolgt die Zeugnisvergabe: AuftraggeberInnen bewerten Schnelligkeit und Sorgfalt des Crowdworkers bzw. der Crowdworkerin. Von diesem Feedback hängen

weitere Aufträge ab. Mit KollegInnen aus Deutschland, Schweden und Frankreich baute die AK eine Plattform auf, die den Spieß umdreht: Auf faircrowd.work bewerten CrowdworkerInnen ihre AuftraggeberInnen, etwa nach Verständlichkeit der Aufträge und fairer Bezahlung.

Digitalisierungsfonds

Crowdwork ist nur ein Thema von Sylvia Kuba. Digitalisierung zieht sich durch sämtliche Lebensbereiche, entsprechend ist die Stabsstelle in der AK breit vernetzt. So wird untersucht, wie Handel und Banken – Sektoren, in denen viele Frauen arbeiten – vom Internet verändert werden. Weitere Forschungsfelder sind Big Data, Technikstress und die Frage, welche Aus- und Fortbildungen Beschäftigten weiterhelfen. Im AK-Zukunftsprogramm ist ein bundesweiter Digitalisierungsfonds von 150 Millionen Euro verankert. Start ist 2019, die Laufzeit fünf Jahre, sofern Mitgliedsbeiträge nicht gekürzt werden. „Gefördert werden Aus- und Weiterbildungen von Beschäftigten sowie Vorhaben, die Digitalisierung und Mitbestimmung fördern oder etwa den Arbeitsalltag erleichtern“, erklärt Melitta

Aschauer-Nagl, Leiterin des Bereichs Bildung in der AK Wien.

Doch welche Kompetenzen braucht es in der digitalisierten Arbeitswelt? Die Arbeiterkammer hat 2015 den Verein Industrie 4.0 mitbegründet, an dem sich Unternehmen, Interessenvertretungen wie Gewerkschaften sowie Forschungseinrichtungen beteiligen. Es gibt nicht eine relevante Kompetenz, sondern ein Bündel, hält Philipp Schnell fest. Der AK-Bildungsexperte ist Leiter der Fachgruppe „Qualifikation und Kompetenzen“. Neben fachlichen und digitalen Kompetenzen wie IT, Robotik und Programmieren werden Querkompetenzen wichtiger, so Schnell. Darunter fällt etwa Datenschutz. Zentral sind überfachliche Kompetenzen wie Problemlösungsfähigkeit, interdisziplinäres Denken und Teamfähigkeit. Die Projektgruppe entwickelte 81 Empfehlungen in sieben Handlungsfeldern.

Kooperatives Lernen

„Bereits die Kleinsten sollten spielerisch den Umgang mit digitalen Tools lernen“, so AK-Bildungsexpertin Iris Schwarzenbacher. Digitale Kompetenzen müssten

Digitale Services der AK

Die **AK-App Frag uns** vereint mehrere Services der AK in einem Programm: Der **Bankenrechner** hilft UserInnen, die Bank mit den besten Konditionen zu finden. Der **Brutto-Netto-Rechner** zeigt, was nach Abzug aller Steuern vom Gehalt bleibt. Das **Lexikon des Arbeitsrechts** informiert über die Rechte der ArbeitnehmerInnen. Der **Urlaubsrechner** sagt UserInnen, auf wie viel Urlaub sie Anspruch haben. Wer dokumentieren möchte, wie lange er genau gearbeitet hat und wie lange die Pausen waren, kann dies mit dem **Zeitspeicher** der AK tun. Dieser ist auch als Browserversion verfügbar.

über alle Bildungsstufen verstärkt werden, es brauche den Einsatz von digitalen LernbegleiterInnen im Unterricht. Eine AK-Studie unter Wiener Jugendlichen zeigt, dass in maturaführenden Schulen Computer sehr häufig eingesetzt werden. In Berufsschulen hingegen fehlt häufig die Infrastruktur. Der Unterricht muss angepasst werden, fordert Schwarzenbacher: „**Exploratives**, kooperatives Lernen wird immer wichtiger.“ Die AK unterstützt mit Unterrichtsmaterialien zur Digitalisierung in der Arbeitswelt. Das Programm „Arbeitswelt und Schule“ umfasst darüber hinaus Berufsorientierung, Planspiele und Workshops. So setzen sich Jugendliche im Rahmen des Programms „digitale Zivilcourage“ mit Hass im Netz kritisch auseinander. Besonders wichtig ist es der AK, dass Kosten für digitale Bildung nicht auf die Eltern abgewälzt werden. In höheren Schulen geben die Eltern pro Schulkind im Schnitt 150 Euro jährlich für laufende EDV-Kosten aus. Das können sich nicht alle leisten.

Kein Bildungsgap

Die EU misst jährlich mit einem Index die digitale Kompetenz der Bevölkerung. Österreich belegte 2018 den 7. Platz. 65 Prozent verfügen zumindest über Grundkompetenzen, im EU-Schnitt sind es 56 Prozent. In der digitalisierten Welt werden gerade Routinetätigkeiten von Maschinen übernommen. Um eine Spaltung der Bevölkerung zu verhindern, müssen alle Menschen die Chance haben, sich auf Veränderungsprozesse in der Arbeitswelt einzustellen. Doch noch ist die innerbetriebliche Aus- und Weiterbildung sehr ungleich verteilt. Zwar bieten laut einer Eurostat-Untersuchung 87 Prozent der Unternehmen betriebliche Weiterbildung an. Daran nimmt aber nur ein Drittel der Belegschaft teil, meist sind es höher Qualifizierte. Frauen, ältere ArbeitnehmerInnen und Geringqualifizierte bleiben auf der Strecke. „Viele gering qualifizierte Beschäftigte haben schlechte Erfahrungen mit Schule gemacht, die Ausbildung abgebrochen“, so Schnell. „Sie zu motivieren ist eine Herausforderung.“ Weiterbildungen außerhalb des Betriebs sind für gering qualifizierte Menschen außerdem oft nicht leistbar. Eine Unterstützung ist der **Bildungsgutschein** der AK. Die Kursförde-

© Alexander Limbach / Fotolia.com



rung beträgt 120 Euro, beim Wiedereinstieg nach der Karenz 170 Euro. Die Palette umfasst auch digitale Kompetenzen wie Programmieren.

Ein wichtiges Thema für die Arbeiterkammer ist natürlich die Mitbestimmung im digitalen Zeitalter. BetriebsrätInnen brauchen dafür das nötige Know-how. Das zu vermitteln ist eine der Aufgaben von Michael Heiling von der AK Wien. „Niemand will sich gegen technische Innovationen stellen. Es geht darum, sie so zu gestalten, dass sie den Kollegen und Kolleginnen vor Ort nicht schaden, sondern nützen.“ Vielerorts herrsche noch Unklarheit über die Digitalisierung und ihre Auswirkungen. Wesentlich ist das Thema Datenschutz. Denn der Betriebsrat hat darauf zu achten, dass die Personaldatenverarbeitung den datenschutzrechtlichen Anforderungen genügt und die Menschenwürde am Arbeitsplatz gewahrt wird. In vielen Fällen unterliegen diese technischen Maßnahmen einer unbedingten Zustimmungspflicht des Betriebsrats. Viele Fragen warf die seit Mai gültige EU-Datenschutz-Grundverordnung auf, zum Beispiel: Worauf muss ich beim Umgang mit Personaldaten achten, wenn ich einen Betriebsausflug organisiert habe?

Um die Mitbestimmungsrechte bestmöglich ausüben zu können, braucht es zeitliche und finanzielle Ressourcen. Laut Arbeitsverfassungsgesetz haben Be-

triebsrätInnen Anspruch auf drei Wochen und drei Tage Bildungsfreistellung pro Periode. „Das ist bei den komplexer werdenden Anforderungen zu wenig“, so Heiling. Auch müssten ErsatzbetriebsrätInnen einbezogen werden und es müsste mehr Ressourcen für JugendvertrauensrätInnen geben. Heiling findet, dass der Einflussbereich künftig wachsen könnte: „Betriebliche Interessenvertretungen sollen auch jene vertreten dürfen, die nicht formell angestellt, aber wirtschaftlich vom Betrieb abhängig sind. Das betrifft etwa Crowdworker.“ Der Betriebswirt kritisiert, dass BetriebsrätInnen, außer in gesetzlich notwendigen Bereichen, über Digitalisierungsmaßnahmen oft nur informiert, aber nicht aktiv in diese eingebunden werden. Zu diesem Ergebnis kam eine Untersuchung von AK und IFES. Dabei zeigt eine Studie von **Eurofound**, der Europäischen Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen, dass gerade jene Unternehmen, die VertreterInnen der Beschäftigten gut einbinden, diese Kooperation später sehr schätzen.

Schreiben Sie Ihre Meinung an die AutorInnen
udoseelhofer426@msn.com
sandra.knopp@gmx.at
 oder die Redaktion
aw@oegb.at



INTERESSENVERTRETUNG *hautnah*

Ob am Telefon, im Internet, bei persönlichen Beratungen in der Prinz-Eugen-Straße oder vor Gericht: Tag für Tag bietet die AK ihren Mitgliedern punktgenaue Serviceleistungen. Arbeit&Wirtschaft blickte hinter die Kulissen.

Reportage: Astrid Fadler | Fotos: Michael Mazohl



Verhandlungssäle 11 - 13 →
 ← Verhandlungssäle 15 - 17

Vergleichsweise unscheinbar wirkt das Arbeits- und Sozialgericht in der Althanstraße, jedenfalls im Vergleich zum riesigen Gebäudekomplex von Wirtschaftsuniversität und Franz-Josephs-Bahnhof auf der anderen Straßenseite. Im Inneren erinnert praktisch nichts mehr an das WU-Institut, das lange Zeit hier untergebracht war. Wer in einem der 31 Verhandlungssäle einen Termin hat, sollte nicht allzu knapp dran sein, denn im Eingangsbereich muss man ähnlich wie am Flughafen Taschen und Metallgegenstände

abgeben und anschließend durch eine Sicherheitsschleuse gehen. Danach folgt die Taschenkontrolle: „Haben Sie eine Feile oder Schere mit?“ Wir nicht. Doch 2017 wurden österreichweit an ordentlichen Gerichten und Staatsanwaltschaften 278.600 Waffen, gefährliche Gegenstände etc. abgenommen.

Wir haben den „Checkpoint“ passiert und gleich dahinter im Café-Bereich wartet Harald S. (Name von der Redaktion geändert, Anm.) mit seiner Vertreterin, AK-Juristin Marion Chwojka, auf den Beginn seiner Verhandlung. Sicht-



„Ursprünglich wurde uns zugesichert, dass sich für mich und meine drei Kollegen nichts ändern wird. Dann wurden wir alle gekündigt, und die Wiedereinstellung zu deutlich schlechteren Bedingungen wurde uns angeboten.“



„Verschlechterungen im Zusammenhang mit Betriebsübergängen kommen sehr häufig vor, obwohl im Gesetz genau geregelt ist, dass Beschäftigte mit allen Rechten und Pflichten übernommen werden müssen. Auch Kündigungen kurz vor dem letzten Abfertigungssprung nach 25 Jahren sind alles andere als selten.“

lich nervös und angespannt fasst er kurz zusammen, warum er heute hier ist. Fast 25 Jahre hindurch war er als Platzwart im Freizeitzentrum eines Großunternehmens angestellt. Dann wurde der betreibende Verein von einer Immobilienverwaltungsgesellschaft übernommen, weil die Einrichtungen für die Allgemeinheit geöffnet werden sollten. „Ursprünglich wurde uns zugesichert, dass sich für mich und meine drei Kollegen nichts ändern wird. Nur wenige Wochen später hieß es, dass bei mir nicht mehr länger der Gastgewerbe-Kollektivvertrag gelten wird. Ich sollte in Zukunft ohne KV arbeiten.“ Das wäre eine deutliche Schlechterstellung gewesen, erklärt AK-Arbeitsrechtlerin Chwojka – nicht nur, weil man ohne KV jedes Jahr selbst verhandeln muss, sondern auch, weil Sonderzahlungen wie Weihnachts- und Urlaubsgeld nicht gesetzlich verankert, sondern Teil des Kollektivvertrages sind.

Kein Einzelfall

Harald S. schaut unruhig auf die Uhr und erzählt weiter: „Dann wurden wir alle gekündigt. Die Wiedereinstellung zu schlechteren Bedingungen wurde uns angeboten. Bei mir hätte das unter anderem bedeutet, dass ich in Zukunft an verschiedenen Standorten eingesetzt werden könnte.“

Für Marion Chwojka ist das ein typischer Fall: „Verschlechterungen im Zusammenhang mit Betriebsübergängen kommen sehr häufig vor, obwohl im Gesetz genau geregelt ist, dass Beschäftigte mit allen Rechten und Pflichten übernommen werden müssen. Auch Kündigungen kurz vor dem letzten Abfertigungssprung nach 25 Jahren sind alles andere als selten.“

Jetzt öffnet sich die Tür von Verhandlungssaal 16 und wir treten ein. Schon bald stellt sich heraus, dass es heute weder ein Urteil noch einen Vergleich geben wird. Denn es handelt sich nur um eine vorbereitende Tagsatzung, an deren Ende der Richter die Anklageschrift in sein Diktiergerät spricht. Der nächste Verhandlungstermin: 6. Dezember, also in mehr als drei Monaten.

Alle Verfahren am Arbeits- und Sozialgericht sind öffentlich; neben dem

Pro Jahr werden am Arbeits- und Sozialgericht in Wien-Alsergrund mehr als 15.000 Verfahren durchgeführt. Es ist österreichweit das einzige Gericht mit dieser Spezialisierung. In den Bundesländern sind dafür die Landesgerichte zuständig.



Richter oder der RichterIn bilden jeweils ein/e stimmberechtigte/r VertreterIn von AK und Wirtschaftskammer den Senat. Doch Gerichtsverfahren sind eigentlich das letzte Glied in der Kette von AK-Serviceleistungen. Denn sie sind zeitaufwendig, und das bedeutet, dass die Betroffenen unter Umständen lange auf ihr Geld bzw. ihr Recht warten müssen.

1. Der telefonische Kontakt

„Telefonisch gut erreichbar zu sein ist wichtig“, erklärt Hans Trenner, Leiter des Bereichs Arbeitsrecht-Beratung und Rechtsschutz in der AK Wien. „Längere Wartezeiten wollen wir unseren Mitgliedern nicht zumuten. Wir haben es jetzt geschafft, dass rund 80 Prozent der Anrufenden prompt durchkommen und auch zum richtigen Ansprechpartner.“ Ein Teil der Anfragen ist mit dieser ersten Auskunft auch erledigt. Viele Ratsuchende sind schon vorinformiert via Internet. Auf der AK-Website stehen unter anderem Musterbriefe als Download zur Verfügung. Onlineanfragen nehmen zu, doch komplexe juristische Sachverhalte lassen sich in der Regel telefonisch oder persönlich besser klären. In welcher Form auch immer die Beratung erfolgt: „Wir arbeiten nach dem Grundsatz ‚Hilfe zur Selbsthilfe‘. Damit sollen Mitglieder in

die Lage versetzt werden, ein Problem, das sie mit der AK erörtert haben, beim nächsten Anlassfall gleich selbst richtig in Angriff nehmen zu können“, so Trenner. Falls das nicht möglich ist, können die AK-ExpertInnen intervenieren. Das führt in rund 50 Prozent der Fälle auch tatsächlich zum Erfolg.

2. Persönliche Beratung

Wenn nötig, dann ist auch sofortiges Eingreifen direkt nach der ersten Kontaktaufnahme mit der AK möglich. Das ist allerdings selten der Fall. Ratsuchende erhalten normalerweise innerhalb von ein bis zwei Wochen einen Termin. In der Regel ist diese Wartezeit auch sinnvoll, weil sie eine Art „Abkühlphase“ für die Betroffenen darstellt, erklärt Hans Trenner und appelliert an die Geduld. „Wir können die Emotionen zwar gut verstehen, als Juristen aber wenig damit anfangen. Mit einigen Tagen Abstand können die Probleme dann wesentlich sachlicher dargestellt und mit unseren ExpertInnen entsprechend besprochen werden.“ Neben Einzelberatungen, die im Normalfall rund 30 Minuten dauern, werden auch Gruppenberatungen zu bestimmten Themen wie etwa Schwangerschaft, Karenz oder Teilzeit angeboten.

Eindeutig unerfreulich ist der Anlass, aus dem sechs (ehemalige) Mitar-

beiter einer Baufirma auf einer Bank im Wartebereich der Arbeiterkammer Wien sitzen. Sie sind gemeinsam zu einer Gruppenberatung gekommen, weil sie nach einem Betriebsübergang praktisch über Nacht ihre Jobs verloren haben. „Außer uns sind noch einige andere Kollegen betroffen, die waren heute verhindert“, erzählt der Techniker und Bauleiter Michael K. (Name von der Redaktion geändert, Anm.) „Manche waren schon mehr als 20 Jahre beim alten Unternehmen angestellt. Kurz nachdem der Juniorchef am Ruder war, wurde der Betrieb verkauft, an wen wissen wir nicht. Dann wurden alle gekündigt.“ Ausständig sind noch die Löhne und Gehälter für mehrere Monate. Der neue Eigentümer ist unbekannt und Briefe an den früheren Besitzer kommen als unzustellbar wieder zurück. „Wir wollen das Geld, das uns zusteht, und gehen dafür falls nötig auch vor Gericht, mit Unterstützung der Arbeiterkammer.“

Rechtzeitig schlaumachen

2017 haben die AK-ExpertInnen österreichweit rund zwei Millionen Beratungen durchgeführt, darunter mehr als 1,3 Millionen in arbeits-, sozial- und insolvenzrechtlichen Fragen. Wichtig sei, so Trenner, dass Betroffene im Konfliktfall nicht zu lange zögern, bevor sie sich beraten



Seit 2009 setzt sich AK-Jurist Hans Trenner als Leiter des Bereichs Arbeitsrecht-Beratung und Rechtsschutz für mehr Gerechtigkeit ein: „Im Allgemeinen sind UnternehmerInnen gut im Verhandeln, dadurch sind sie gegenüber den meisten ArbeitnehmerInnen im Vorteil. Auch dieses Ungleichgewicht auszugleichen, das ist die Aufgabe der AK-ExpertInnen.“



Seit mehr als 25 Jahren kommen die meisten Ratsuchenden aus dem Bau(neben)gewerbe. Es gibt Probleme mit undurchsichtigen Konstruktionen mit Subunternehmen, Konflikte in Zusammenhang mit Konkursen und Betriebsübergängen. Die Beschäftigten sind oft gut bezahlt, aber nicht angemeldet.

lassen. „Sich rechtzeitig schlauzumachen ist auch wichtig, damit nicht womöglich irgendwelche Fristen versäumt werden.“ Wird etwa gegen eine Kündigung in Zusammenhang mit einem Betriebsübergang nicht zeitnah Einspruch erhoben, kann dies vom Arbeitgeber als stillschweigendes Einverständnis gewertet werden.

Aus welchen Branchen kommen die meisten Ratsuchenden? Seit mehr als 25 Jahren ist das Bau(neben)gewerbe führend. Es gibt Probleme mit undurchsichtigen Konstruktionen in Verbindung mit Subunternehmen, Konflikte in Zusammenhang mit Konkursen und Betriebsübergängen. Die Beschäftigten sind oft gut bezahlt, aber nicht angemeldet. Auf Platz zwei liegt das Gastgewerbe. 80 Prozent der Mitglieder, die sich an die AK wenden, wurden schon längere Zeit nicht korrekt entlohnt oder angemeldet. „Viele Beschäftigte nehmen das so lange in Kauf, bis es zu einem akuten, oft persönlichen Konflikt kommt, der sozusagen das Fass zum Überlaufen bringt“, berichtet Trenner. An dritter Stelle der Hitliste für schwarze Schafe findet sich der Handel. Typisch in diesem Bereich sind unbezahlte

Überstunden. Und nicht selten ist es schwierig, überhaupt festzustellen, wer eigentlich der Arbeitgeber ist.

Nach wie vor sei in diesen Branchen illegales Vorgehen an der Tagesordnung: „Köche werden nicht angemeldet, sondern bekommen nach zwölf oder mehr Stunden 90 Euro bar auf die Hand. VerkäuferInnen sind offiziell geringfügig beschäftigt und arbeiten regelmäßig wesentlich länger. Daher ist auch die 12-Stunden-Regelung so problematisch. Denn im Falle von unbezahlten Überstunden unter zwölf Stunden müssen Betriebe jetzt jedenfalls den Arbeitsinspektor nicht mehr fürchten, weil dies ja keine Übertretung im Sinne des Arbeitszeitgesetzes darstellt.“ Im Übrigen steht jeder dritte Fall von unbezahlten Überstunden, Nichtmeldung und Ähnlichem in Zusammenhang mit allgemeinen Zahlungsschwierigkeiten der Arbeitgeber. Nicht selten stellen daher die Krankenkassen oder die AK selbst Konkursanträge.

3. Vor Gericht

Rund 231,9 Millionen Euro haben die Arbeiterkammern im Jahr 2017 für die

Mitglieder in Arbeits- und Insolvenzrechtsangelegenheiten sowie im KonsumentInnenschutz herausgeholt – den größten Teil davon, nämlich 191,7 Millionen Euro vor Gericht und Behörden. Soweit die nüchternen Zahlen. Doch Gerichtsverfahren sind nicht nur mit Geld verbunden, sie kosten auch Zeit und Nerven. Für den oder die durchschnittliche/n ArbeitnehmerIn bedeutet es Stress, sich mit Gesetzestexten, ungewohnten juristischen Fragen und Spitzfindigkeiten zu beschäftigen, für die eigenen Rechte einzutreten, schließlich vor Gericht zu stehen. Nicht selten liegen die Nerven schon länger blank, weil es im Vorfeld Auseinandersetzungen am Arbeitsplatz gab, Anfeindungen und psychischen Druck. Dazu kommt oft noch die persönliche Enttäuschung nach vielen Jahren Engagement für den Betrieb, mit Überstunden und Arbeiten trotz Krankheit. Häufig ist das Verhältnis zu manchen KollegInnen ebenfalls angespannt. Auch Platzwart Harald S. konstatiert, dass die Auseinandersetzungen „auf die Psyche“ geschlagen haben. Seine Gedanken kreisen auch in der Freizeit immer wieder um seine Arbeitsplatzsituation.



Gruppenberatung mit Handwerkern: „Können mich alle verstehen?“ Dank der Mehrsprachigkeit des AK-Arbeitsrechtsexperten Admir Bajric können die Ansprüche der sechs Männer rasch geklärt und entsprechende Schritte eingeleitet werden.

Weil im Allgemeinen Unternehmer gut im Verhandeln sind, sind sie gegenüber den meisten ArbeitnehmerInnen im Vorteil. Dieses Ungleichgewicht auszugleichen ist auch die Aufgabe der AK-ExpertInnen. Anderen AnwältInnen ist das normalerweise kein Anliegen, sie stehen immer auf der Seite ihrer MandantInnen – egal ob ArbeitnehmerIn oder Arbeitgeber.

Langjährige Zusammenarbeit

Die Gerichtsverfahren werden nur zu rund 20 Prozent von AK-JuristInnen bestritten, die hauptsächlich bei rechtlich relevanten Verfahren eingesetzt werden. Die restlichen 80 Prozent erfolgen in Kooperation mit ArbeitsrechtsexpertInnen. Durch die meist langjährige Zusammenarbeit kann die AK auch ausgewiesene SpezialistInnen wie etwa für Arbeitsrechtsprozesse im Baubereich vermitteln.

Durch die konsequente Parteilichkeit können die von der AK eingesetzten JuristInnen mit ihrer Expertise eine Leistung bieten, die für die Mitglieder sonst so nicht abrufbar wäre. Nicht nur

weil für die meisten Betroffenen ein Gerichtsverfahren ein zu großes finanzielles Risiko bedeuten würde, sondern auch weil sich die Fachleute der AK im Arbeitsrecht so gut auskennen wie nur wenige SpezialistInnen unter den AnwältInnen. Und selbst wer es sich finanziell leisten kann: Wie soll jemand wissen, welcher Anwalt bzw. welche Anwältin tatsächlich ausreichend Erfahrung im Arbeitsrecht hat?

„Unsere ExpertInnen“, so Hans Trenner, „haben den Vorteil, dass sie immer auf der Seite der Beschäftigten stehen, während andere ArbeitsrechtsexpertInnen schließlich auch Unternehmer bei Prozessen vertreten. Unsere Mitglieder bekommen also punktgenau das, was sie brauchen. In der Beratung erhalten sie Orientierung im Arbeitsrecht und in den späteren Stadien geht es darum, rechtzeitig genau das zu tun, was für die Rechtsdurchsetzung nötig ist.“

Auf diese Weise ist es möglich, dass von Insolvenzen Betroffene meist innerhalb weniger Wochen zu ihrem Geld kommen. So haben beispielsweise nach der Zielpunkt-Insolvenz alle Beschäftig-

ten innerhalb von drei Wochen auch ihr rückständiges Geld bekommen.

Für die AK ist es egal, ob es in einem Verfahren darum geht, dass ein Arbeiter endlich wieder seinen Lohn bekommt oder ob ein leitender Angestellter in einer kniffligen Rechtsfrage per Gerichtsurteil eine Klärung seiner beruflichen Lage erreichen will. Es geht darum, punktgenau die Leistung zu bringen, die die Menschen brauchen. Dazu zählt auch die Beratung, ob ein Gerichtsverfahren überhaupt sinnvoll ist oder eine kurzfristige außergerichtliche Einigung nicht besser wäre. Hans Trenner nennt ein aktuelles Beispiel: „Der erste Prozess in Zusammenhang mit der Fusion zweier österreichischer Fluglinien wurde 1994 eingeleitet. Hier gab es vor wenigen Monaten ein Urteil über die Gehaltsfragen. Die Frage der Pensionsansprüche ist für die betroffenen Piloten allerdings noch immer nicht geklärt.“

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

Sprachrohr der Beschäftigten

Betroffene erleben die Wirklichkeit oft ganz anders als in Statistiken. Genau diese Erfahrungen fragt die AKOÖ seit 1997 in ihrem Arbeitsklima Index ab.

Bernhard Mader

*Kommunikationsabteilung der
AK Oberösterreich*

Und hier ist er: Günther, der Pflasterer! Mit diesen Worten bittet ÖGB-Referatsleiter Willi Mernyi am 30. Juni einen unscheinbaren Mann mittleren Alters zu sich auf die Bühne. Die rund 100.000 DemonstrantInnen bei der Kundgebung „Nein zum 12-Stunden-Tag!“ auf dem Wiener Heldenplatz applaudieren, pfeifen und winken – die Geschichte des Handwerkers ging in den Wochen zuvor mit einem YouTube-Video viral.

Die Geschichte vom zuvor unbekanntem Pflasterer Günther, der in nur acht Stunden 3.400 Kilo heben muss, bewegt die Menschen. Sie ist ein schönes Beispiel dafür, dass Statistiken und volkswirtschaftliche Daten die Arbeits- und Lebensrealität nur eingeschränkt wiedergeben können, während die Aussagen der Beschäftigten ein genaueres Bild davon zeichnen, wie die Belastungen am Arbeitsplatz tatsächlich aussehen. Besonders wenn es um Arbeitszeit und Druck in der Arbeit geht, ist die persönliche Wahrnehmung aussagekräftiger als statistische Kennzahlen und Gesetze.

Tatsächliches Empfinden

Mit genau dieser Idee trat die Arbeiterkammer Oberösterreich 1996 an die Institute SORA und IFES heran: ein Instrument zu entwickeln, das das tatsächliche Empfinden der ArbeitnehmerInnen erheben kann – anders als

etwa das Bruttoinlandsprodukt der Wirtschaftsforschungsinstitute, die Arbeitslosenrate des AMS oder die Arbeitszeitstudie der Statistik Austria. Überstunden, die nicht offiziell eingetragen werden, Krankentage, die nicht als Krankenstände aufscheinen, Erwartungen, die nicht mit den Prognosen der WirtschaftsforscherInnen übereinstimmen: All das sollte mit einem Instrument messbar gemacht werden. Das Ergebnis war der Österreichische Arbeitsklima Index, mit dem ArbeitnehmerInnen seit 1997 die gleichen Basisfragen gestellt werden.

Jedes Jahr werden rund 4.000 unselbstständig Beschäftigte zu Hause im Rahmen eines persönlichen Interviews befragt. Mit 25 Fragen zu Vorgesetzten, Kolleginnen und Kollegen, Einkommen, Stress, Karriere, Arbeitsmarkt und einigen anderen Bereichen wird der Arbeitsklima Index erhoben. Die Befragung erfolgt in vier Wellen pro Jahr, ihre Ergebnisse sind repräsentativ für die unselbstständig Beschäftigten in ganz Österreich. So können seit mehr als 20 Jahren die Veränderungen in der Arbeitsrealität gemessen werden. Insgesamt wurden bis heute mehr als 100.000 Personen befragt. Im Jahr 1997 auf 100 Punkte gesetzt, zeigt der Arbeitsklima Index die Veränderungen im Laufe der Jahre. 2007 wurde mit 112 Punkten ein Höchstwert erreicht, bevor die Wirtschaftskrise und der Pessimismus den Wert im Jahr 2016 auf 105 Punkte fallen ließen. In den letzten zwei Jahren folgte eine Erholung bis auf 110 Punkte. Über die Jahre wurden weitere Fragen ergänzt

und mit dem Arbeitsgesundheitsmonitor und dem Führungskräfte Monitor wurden auch zwei neue Instrumente geschaffen.

Überstunden machen unzufrieden

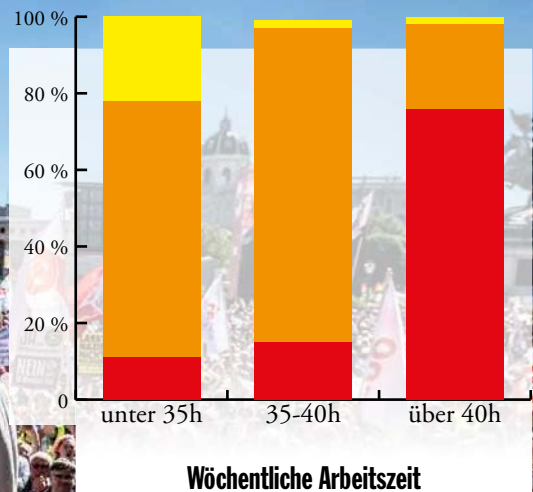
Laut Statistik Austria wurden im letzten Jahr in Österreich 250 Millionen Überstunden geleistet, jede fünfte davon blieb unbezahlt. Für die Beschäftigten bedeutet das: Mehr als die Hälfte macht gelegentlich Überstunden, ein Drittel sogar häufig. Besonders lange Arbeitszeiten gibt es in der Baubranche und bei BerufskraftfahrerInnen. Die durchschnittliche Arbeitszeit bei Vollzeitbeschäftigten liegt bei 42 Stunden pro Woche. Mehrarbeit gehört also für einen Großteil der Menschen schon jetzt zum Alltag.

Die Folgen von Mehr- und Überstundenarbeit: Beschäftigte, die mehr als 40 Stunden pro Woche arbeiten, sagen doppelt so oft wie jene mit weniger als 40 Stunden Arbeit pro Woche, dass sie Beruf und Privatleben nur schlecht vereinbaren können. Bei einer Wochenarbeitszeit über 40 Stunden sinkt auch die Zufriedenheit mit der eigenen Arbeitszeit stark, während Teilzeitbeschäftigte zufriedener sind. Die Hälfte der Personen mit Überstunden ist unzufrieden mit ihrer Arbeitszeit, bei jenen ohne Überstunden ist nur jede/r Sechste damit unzufrieden.

Auch die Argumentation, die Beschäftigten mit längeren Arbeitszeiten könnten sich ihre Aufgaben und Zei-

Wunsch nach Arbeitszeitveränderung

- Mehr
- Gleich viel
- Weniger



ten besser einteilen, trifft nicht zu. Jene mit langen Arbeitszeiten sind sogar noch stärker durch Zeitdruck belastet. Wer häufig Überstunden leistet, gibt fünfmal so oft an, bei der Arbeit keine Zeit zum Verschnaufen zu haben. Die Belastung geht aber immer wieder auch über die Arbeitszeit hinaus. 16 Prozent der Menschen, die oft Mehrarbeit leisten, werden auch in der Freizeit mit beruflichen Anliegen gestört. 44 Prozent der Personen, die auch nach Dienstschluss noch arbeiten, fällt es schwer abzuschalten. Immer mehr ArbeitnehmerInnen nutzen Homeoffice oder Teleworking. So wird die Erholung, etwa am Wochenende, zusätzlich unterbrochen.

Nicht auf Dauer auszuhalten

Auf lange Sicht sind diese langen Arbeitswochen nicht auszuhalten. Jede/r Fünfte gibt an, den Beruf in der derzeitigen Form in fünf Jahren nicht mehr ausüben zu können. Über kurze Zeit können die Belastungen ausgeglichen werden, doch auf Dauer ist das nicht möglich. Dass viele Beschäftigte unter der Mehrfachbelastung leiden, zeigt sich auch an neuen Folgen wie Burn-out. Ein Drittel der Personen sieht sich zumindest leicht gefährdet, besonders häufig ArbeitnehmerInnen mit maximal Pflichtschulabschluss. Das Thema wird auch in den Unternehmen ernst genommen: In 38 Prozent der Betriebe wird von der Belegschaft darüber gesprochen, in 19 Prozent kümmert sich auch die Unternehmensleitung darum.

Sogar Medikamente sind manchmal nötig, um den Arbeitsalltag überstehen zu können: 44 Prozent der Beschäftigten greifen „zumindest selten“ zu Schmerzmitteln, um den Arbeitstag durchzuhalten. Sechs von zehn ArbeitnehmerInnen greifen auf Medikamente gegen Kopfschmerzen zurück. Und nicht zuletzt gehen 33 Prozent der Menschen sogar krank zur Arbeit – besonders häufig jene, die Überstunden leisten.

Arbeitszeitverkürzung gewünscht

Es ist wenig überraschend, dass Menschen mit langen Arbeitszeiten ihre Stundenanzahl verkürzen wollen. Besonders deutlich wird dieser Wunsch bei Personen, die mehr als 40 Stunden pro Woche arbeiten: 76 Prozent von ihnen wollen ihre Arbeitszeit verkürzen, weniger als ein Viertel ist mit dem Ausmaß zufrieden. Zum Vergleich: Bei jenen, die zwischen 35 und 40 Stunden pro Woche arbeiten, wollen nur 15 Prozent kürzere Arbeitszeiten. Noch häufiger wollen Frauen mit vielen Wochenstunden das Arbeitsausmaß verringern, und auch junge Menschen wollen Stunden reduzieren. Das ist besonders bemerkenswert, weil in der Fragestellung darauf hingewiesen wird, dass eine Reduktion der Stunden auch ein geringeres Einkommen zur Folge hat. Nicht mehr, sondern weniger Arbeitszeit ist also gefragt.

Immer wieder verwenden BefürworterInnen längerer Arbeitszeiten das Schlagwort „Flexibilisierung“. Doch eben die ist ohnehin schon für viele Be-

schäftigte Alltag. Nur noch etwas mehr als die Hälfte der Beschäftigten hat immer gleiche, fixe Arbeitszeiten. Bei der anderen Hälfte sind mit Gleitzeit, Schichtarbeit, Arbeit auf Abruf oder anderen Formen von unregelmäßiger Arbeitszeit bereits jetzt schon flexible Regelungen in Kraft. Fast ein Viertel der Beschäftigten hat einen sogenannten All-in-Vertrag, bei dem sämtliche Überstunden pauschal abgegolten werden. Auch die Differenz zwischen vertraglich vereinbarter und tatsächlich geleisteter Arbeitszeit zeigt, dass sich die Beschäftigten schon bisher an die Anforderungen der Unternehmen angepasst haben.

Bei genauerem Hinsehen erkennt man also, dass die Wünsche der Wirtschaft und der Regierung, also lange Arbeitszeiten und mehr Flexibilität der ArbeitnehmerInnen, bereits erfüllt wurden. Aber auch die Folgen sind für die Beschäftigten schon deutlich spürbar: weniger Zufriedenheit mit der Arbeitszeit, Druck am Arbeitsplatz, schlechtere Work-Life-Balance. Statt längeren Arbeitszeiten wünschen sich die Beschäftigten eine Reduktion der Arbeitszeit. Vielleicht auch Günther, der Pflasterer.

Wie ist Ihr persönlicher Arbeitsklima Index?

Finden Sie es heraus unter:

selbsttest.arbeitsklima.at

Weitere Informationen unter:

arbeitsklima.at

Schreiben Sie Ihre Meinung an den Autor

Mader.b@akooe.at

oder die Redaktion

aw@oegb.at

Mit viel Engagement dabei

Die AK-ExpertInnen konnten für die KonsumentInnen wertvolle Erfolge erringen.

Gabriele Zgubic

Abteilung Konsumentenschutz der AK Wien

Es ist wie so oft eine Machtfrage. Denn KonsumentInnen und Konsumenten sind gegenüber ProduzentInnen, HändlerInnen und DienstleistungsanbieterInnen im Nachteil. Sei es aufgrund mangelnder Fachkenntnis und Information, sei es mangels Marktmacht: Daher ist es eine wesentliche Aufgabe des AK-Konsumentenschutzes, ein wirksames Gegengewicht zu bilden. Die AK ist Markt- und Preiswächterin, berät, unterstützt, zieht vor Gericht und vertritt die Interessen der KonsumentInnen gegenüber Politik und Wirtschaft. Sie ist in der Konsumentenpolitik eine bedeutende Akteurin in Österreich, und das durchaus mit Erfolg.

Für die Rechte der KonsumentInnen

Jährlich berät die AK rund 350.000 KonsumentInnen in ganz Österreich. Ob Gewährleistung, überhöhte Rechnungen, Bankomatgebühren, Ärger mit Handwerkern, Handy- oder Internetanbietern, VermieterInnen oder Internet-Abzocke: Der AK-Konsumentenschutz steht für die Rechte der KonsumentInnen ein, berät und bietet Hilfe zur Selbsthilfe, unterstützt mit Musterbriefen oder interveniert.

Die AK-KonsumentenschützerInnen setzen sich mit viel Engagement ein. Wenn sie erfolgreich helfen können und sich KonsumentInnen sogar bedanken, freuen sie sich besonders. Ein Auszug:

„Sie sind spitze!!! Wie haben Sie das geschafft? ... Vielen, vielen Dank nochmals für Ihre Unterstützung!!“

„Daher bedanke ich mich hiermit sehr herzlich für die sehr gute Beratung und für die tolle Unterstützung, für mich war seine Arbeit Gold wert! Es ist generell sehr selten, dass man Menschen antrifft, die mit Herz und Seele ihrer Tätigkeit nachgehen, vielen Dank auch dafür! Ohne Ihre Hilfe hätte ich als Privatkundin mein Recht gegen so eine riesige Bank nicht durchsetzen können! Ich wünsche Ihnen alles Gute und ich bin überzeugt, dass Sie in Zukunft noch vielen, vielen Menschen helfen werden, ihr Recht durchzusetzen.“

„Ich möchte mich ganz herzlich für die so rasche Bearbeitung meiner Anfrage bedanken sowie auch für Ihre Einschätzung. Ich lese regelmäßig die AK-Zeitung inklusive der Konsumentenschutz-Artikel und kann nun bestätigen, dass man tatsächlich extrem rasch beraten wird – ein gutes Gefühl.“

Mit zahlreichen Preistests, Studien und Onlinerechnern bringt die AK Transparenz in Märkte, etwa bei Lebensmitteln, Telefontarifen, Mieten oder Bankgebühren. Wenn dort etwas schief läuft, werden die AK-KonsumentenschützerInnen aktiv. So tritt die AK gegen die hohen Wohnkosten auf und fordert von der Regierung Maßnahmen, damit Wohnen wieder leistbar wird. Der AK-Konsumentenschutz macht Druck, wenn gesetzlicher Regelungsbedarf besteht. Beispielsweise hat sich die AK immer dafür eingesetzt, dass der Zugang zum eigenen Bargeld an Geldautomaten kostenlos bleiben muss, und sich vehement gegen Bankomatgebühren ausgesprochen. Nicht zuletzt aufgrund des Engagements der AK wurde im Herbst 2017

ein weitgehendes Verbot von Bankomatgebühren im Parlament beschlossen.

KonsumentInnen sollen nicht nur recht haben, sondern auch recht bekommen. Die AK zieht gegen rechtswidrige Klauseln in Verträgen vor Gericht und konnte KonsumentInnen schon viel Geld ersparen. Im Jahr 2017 konnten für KonsumentInnen rund zwölf Millionen Euro im Klagsweg herausgeholt werden. Dazu kommen noch 350 Millionen Euro wegen Falschberechnung von Kreditzinsen.

Die Klagserfolge der letzten Jahre können sich sehen lassen

» **Stop-Loss**-Aktion bei Fremdwährungskrediten

Die AK hat KreditnehmerInnen von Schweizer-Franken-Krediten unterstützt, denen von den Banken zur Absicherung ihres Kredites eine Stop-Loss-Vereinbarung empfohlen worden war, die letztlich unbrauchbar war und den KreditnehmerInnen sogar Verluste brachte. Für 140 geschädigte KreditnehmerInnen konnte ein Vergleich über rund 900.000 Euro erzielt werden.

» **Negativzinsen** bei Krediten

Ein negativer **Referenzzinssatz** bei variabel verzinsten Krediten muss berücksichtigt werden. Das entschied der Oberste Gerichtshof in einem Verfahren, das der Verein für Konsumentinformation im Auftrag der AK Tirol geführt hat. Insgesamt müssen rund 350 Millionen Euro von den Banken zurückgezahlt werden.

» **Zu hohe Kreditkosten**

Gegen eine Bank wurde wegen unzulässiger Klauseln ein Urteil erstritten, bei dem unter anderem eine Zinsanpassungsklausel und eine Verzugszinsenklausel als unzulässig beurteilt wurden. 1.200 KundInnen haben einen Betrag von einer Million Euro zurückbezahlt bekommen.

» **Unzulässiges Sperrergeld bei Plastikkarten**

Die Verrechnung eines Sperrergelds bis 40 Euro für Bankomat- und Kreditkarten ist unzulässig. Die Sperre der Karte ist eine gesetzliche Nebenpflicht und muss daher unentgeltlich erfolgen, so der Oberste Gerichtshof. Banken und Kreditkartenunternehmen mussten verrechnete Sperrergelder zurückzahlen.

» **Mahnungen bei Krediten werden billiger**
Mehrere von der AK erstrittene Urteile in den vergangenen Monaten zeigten: Gestaffelte Mahnspesen bei Krediten sind rechtswidrig, sie müssen in einer Relation zur offenen Forderung stehen. Die Banken mussten die Mahnspesen senken.

» **Zu lange Kündigungsfristen bei Telefonverträgen**

Telekomunternehmen beharrten bei Altverträgen auf einer langen Kündigungsfrist von zwölf Wochen. Die AK hat geklagt und recht bekommen. Bei allen Telekomverträgen, egal wann sie abgeschlossen wurden, darf die Kündigungsfrist maximal einen Monat betragen.

» **Rechtswidrige Klauseln von Immobilienmaklern**

Die AK hat die Allgemeinen Geschäftsbedingungen, Maklerverträge, Miet- und Kaufangebote von vielen Immobilienmaklerunternehmen geprüft. Alle Vertragsformulare enthielten Klauseln mit gesetzwidrigen Bestimmungen. Fast alle Makler lenkten ein und unterschrieben die Unterlassungserklärung. Wer nicht unterschrieben hat, wird geklagt.

» **Kautionen konsequent eingeklagt**

Die AK Steiermark hat drei Jahre lang konsequent MieterInnen beim Streit

© Konstantin Yuganov / Fotolia.com



Die AK ist in der Konsumentenpolitik eine bedeutende Akteurin in Österreich. Sie ist Markt- und Preiswächterin, berät, unterstützt, zieht vor Gericht und vertritt die Interessen der KonsumentInnen gegenüber Politik und Wirtschaft.

um die Kaution unterstützt und auch geklagt. Mit Erfolg: Seitdem gibt es viel weniger Beschwerden dazu.

» **Fluggastrechte durchgesetzt**

Ärger beim Fliegen ist der Hauptbeschwerdegrund beim Reisen. Die AK berät, interveniert und klagt notfalls Fluglinien, wenn diese die gesetzlich zustehenden Entschädigungen nicht zahlen wollen.

» **Acht Jahre Kampf um Schadenersatz für ein schwerbehindertes Kind**

Die AK Tirol hat acht Jahre lang vor Gericht um Schadenersatz für ein Mädchen gekämpft, das nach einer OP schwerbehindert war, und erreichte rund 570.000 Euro Schadenersatz. Die AK Tirol kritisierte dabei insbesondere die lange Verfahrensdauer und dass ein Behandlungopfer jahrelang gegen einen Gegner kämpfen musste, gegen den man eigentlich keine Chance hat. Ohne Hilfe der AK wäre die Familie nie zu ihrem Recht gekommen.

» **Einer Familie das Ersparte gerettet**

Einer Familie konnte 170.000 Euro Ersparnis bei einem schiefgelaufenen Wohnungskauf gerettet werden und der Vater bedankt sich wie folgt:

„... möchte ich mich auf diesem Weg noch einmal herzlichst bedanken und Ihnen bewusst machen, wie sehr Sie mir geholfen haben und dass Sie der Einzige waren, der überhaupt probiert hat, mir zu helfen. Das war die schwerste Zeit in meinem Leben und durch solche Menschen wie Sie habe ich auch wieder Hoffnung in einer doch aus meiner Sicht komplizierten und harten Zeit. Meine Familie und ich sind Ihnen zu großem Dank verbunden.“

Bei allen Erfolgen: Wenn es nach der Wirtschaft geht, werden die Zeiten für die Rechte von KonsumentInnen schlechter. Deshalb werden wir in Zukunft – jedenfalls unter dieser Regierung – wohl vor allem dafür kämpfen müssen, dass bestehende Standards gehalten und nicht gesenkt werden.

Dabei gäbe es noch viel Handlungsbedarf für mehr Konsumentenschutz. Wir bleiben jedenfalls dran!

Mehr Info:

www.arbeiterkammer.at/Konsumentenschutz

Schreiben Sie Ihre Meinung an die Autorin gabriele.zgubic@akwien.at

oder die Redaktion aw@oegb.at



Auftrag: Einmischen!

Klar sind Löhne Aufgabe der Sozialpartnerschaft. Aber die Arbeiterkammern müssen auf vielen weiteren Feldern für die Interessen der ArbeitnehmerInnen kämpfen.

Bernhard Achitz
Leitender Sekretär des ÖGB

Claus Raidl war gerade noch Präsident der Österreichischen Nationalbank (OeNB), als er Ende August kritisierte, dass sich die Sozialpartner wie „ein Krake“ in alle Belange einmischen würden. Dabei würde es sich um Selbstherrlichkeit handeln: „ein Wahnsinn“. Sein Nachfolger an der Spitze der OeNB ist übrigens ein Spitzenvertreter der Sozialpartnerschaft, WKÖ-Präsident Harald Mahrer. Aber zurück zu Raidl. „Die Uraufgabe der Sozialpartner ist die Lohnfindung, dabei soll es bleiben“, sagte er beim Europäischen Forum Alpbach. Als Negativbeispiele für die Sozialpartnerschaft führte Raidl die Öffnungszeitenregelungen im Handel und die Gewerbeordnung an.

Damit spricht Raidl indirekt den Arbeiterkammern das Existenzrecht ab.

Denn die Lohnfindung auf ArbeitnehmerInnenseite, also die Kollektivvertragsverhandlungen, gehören ja laut sozialpartnerschaftlicher Rollenverteilung zu den Aufgaben der freiwilligen Interessenvertretung, also ÖGB und Gewerkschaften. Für die AK würden dann nur mehr Beratung und Service übrigbleiben – wenn überhaupt. Das ist aber gerade nicht die Intention der gesetzlichen Interessenvertretung und der umfassenden Sozialpartnerschaft. Sozialstaat, Gesundheitssystem, Pensionen – das alles wird überwiegend aus Abgaben auf Arbeit finanziert. Daher ist es legitim und geradezu notwendig, dass die Gruppen, die für das Beitragsaufkommen sorgen, auch gut vertreten sind.

Deswegen werden sich AK und ÖGB sicher nicht nur auf die Lohnfindung beschränken, sondern in der Selbstverwaltung der Sozialversicherung, im Arbeitsmarktservice (AMS)

und in anderen Bereichen für die bestmöglichen Leistungen für die Versicherten eintreten. Dass vom Ergebnis die gesamte Bevölkerung profitiert, zeigen die Fakten: Nahezu alle Menschen in Österreich sind krankenversichert. Und von Pensionen in österreichischen Höhen kann man z. B. in Deutschland nur träumen. Auf entsprechende Studienergebnisse hat die deutsche Böckler-Stiftung erst im August wieder hingewiesen.

Zum Einmischen geschaffen

Die Sozialpartnerschaft mit den demokratisch legitimierten Interessenvertretungen ÖGB, Arbeiterkammern, Wirtschafts- und Landwirtschaftskammern wurde exakt dazu geschaffen, sich überall einzumischen. Wer das nicht weiß, braucht in den entsprechenden Gesetzen nicht einmal allzu weit zu lesen. Schon der erste Paragraph im Arbeiterkammer-

gesetz besagt: „Die Kammern für Arbeiter und Angestellte und die Bundeskammer für Arbeiter und Angestellte sind berufen, die sozialen, wirtschaftlichen, beruflichen und kulturellen Interessen der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen zu vertreten und zu fördern.“

Den Arbeiterkammern kommt wie den anderen gesetzlichen Interessenvertretungen eine besondere Rolle zu. Dank der gesetzlichen Mitgliedschaft der ArbeiterInnen und Angestellten umfasst sie alle, egal welchen Beruf sie ausüben, wie viel sie verdienen, ob sie im Burgenland oder in Bregenz arbeiten. Vom Prinzip her gilt das natürlich auch für die Sozialpartner auf Arbeitgeberseite: Dort sind vom Ein-Personen-Unternehmen über die kleinen Gewerbetreibenden bis hin zum Industriekonzern und von der Nebenerwerbslandwirtin bis hin zum Großbauern alle vertreten.

Gegenmodell zum Lobbyismus

Kommen wir zum wesentlichen Unterscheidungsmerkmal zwischen Sozialpartnerschaft und Lobbyismus. Während die FunktionärInnen der Sozialpartner demokratisch legitimiert sind und Interessen aller ihrer diversen Mitglieder im Auge behalten, vertreten LobbyistInnen immer die Interessen von denen, die es sich leisten können. Während Sozialpartner immer für dieselben Mitglieder kämpfen, ziehen LobbyistInnen wie Söldner heute für den einen Konzern und morgen für den anderen Multi ins Feld. Bei Sozialpartnern ist der Auftrag transparent, bei LobbyistInnen ist oft unklar, für wen sie gerade arbeiten, wenn sie bei PolitikerInnen vorstellig werden.

Wenn derart breit aufgestellte Organisationen nun auf Basis ihrer jeweils intern gefundenen Positionen miteinander sachlich verhandeln und schließlich eine Sozialpartnereinigung beschließen, dann stößt dieser Kompromiss in den allermeisten Fällen auf sehr große Akzeptanz in breiten Teilen der Bevölkerung. Dazu trägt auch bei, dass die Sozialpartnerorganisationen üblicherweise zu den erreichten Kompromissen stehen, auch wenn sie natürlich nicht den Wunschvorstellungen in

Reinform entsprechen. Dafür zeichnen sich die Sozialpartnerlösungen durch große Praxistauglichkeit aus. Auf jeden Kompromiss folgt die Erklärungs- und Überzeugungsarbeit innerhalb der jeweiligen Mitgliedschaft. Und die jeweiligen Mitgliedschaften machen den Großteil der Bevölkerung aus.

Optimalzustand Sozialpartnerschaft

Was hier geschildert wurde, ist natürlich der Optimalzustand: Alle im Land profitieren, weil die Interessenvertretungen neben den Interessen der eigenen Mitglieder gleichzeitig immer auch das große Ganze im Auge behalten, die volkswirtschaftlichen Gesamtzusammenhänge, eine annähernd gerechte Verteilung des Wohlstandszuwachses und den sozialen Frieden.

Schwierig wird es dann, wenn eine Seite nur noch die Interessen der eigenen Mitglieder im Kopf hat, aufgehetzt von LobbyistInnen einer Minderheit großer Industriekonzerne. Die Wirtschaftskammer (und vor allem die Industrie) hat in letzter Zeit ihre Forderungen mehr und mehr zum Prinzip erhoben. Entsprechend schwierig gestalteten sich bekanntlich die Verhandlungen der Sozialpartner zur Flexibilisierung der Arbeitszeit, die im Frühjahr 2017 begonnen haben. Vorteile für die Arbeitgeber wurden als unverhandelbares Muss hingestellt, während über Vorteile für die ArbeitnehmerInnen – Planbarkeit, Selbstbestimmung, Arbeitszeitverkürzung – jede Verhandlung verweigert wurde.

Auch wenn die Regierungsparteien ÖVP und FPÖ mittlerweile mit Unterstützung der NEOS ein Arbeitszeitgesetz beschlossen haben, wie es sich nicht einmal die Industriellenvereinigung zu wünschen gewagt hätte, bleibt das Thema auch weiterhin auf dem Tisch der Sozialpartner. Nur eben nicht mehr auf dem Verhandlungstisch der Dachorganisationen und deren PräsidentInnen, sondern auf Branchen- und Betriebsebene. Hier sind vor allem die Gewerkschaften gefragt. Noch mehr als sonst werden die kommenden KVRunden nicht nur der Lohnfindung dienen, sondern auch der Durchsetzung von Rahmenbedingungen, damit

die ArbeitnehmerInnen zum Ausgleich für die dank Gesetz länger werdenden Arbeitszeiten zum Beispiel mit mehr Freizeit entschädigt werden.

Schon möglich, dass es neben dem am Anfang erwähnten Claus Raidl auch noch einigen anderen gefallen würde, wenn sich die Sozialpartnerschaft auf die Lohnfindung zurückziehen würde – und die Politik den Rest so erledigen würde, wie es sich die Großspender der Regierungsparteien vorstellen. Das wird's aber natürlich nicht spielen. ÖGB und Arbeiterkammern vertreten die Interessen der ArbeitnehmerInnen, und die gehen weit über das hinaus, was ihnen die Arbeitgeber für ihre Arbeit bezahlen. Um es klar zu machen: Was würde es den ArbeitnehmerInnen nutzen, wenn die Gewerkschaftsbewegung für sie noch so gute Lohnerhöhungen erkämpft – und ihnen die Politik davon zum Beispiel höhere Steuern abzieht, das Gesundheitssystem so verschlechtert, dass sie verstärkt privat für ärztliche Leistungen bezahlen müssen, und wenn das Bildungssystem immer mehr Nachhilfe notwendig macht?

Das alles sind berechtigte Anliegen der ArbeitnehmerInnen, die sich direkt darauf auswirken, wie viel vom Lohn den ArbeitnehmerInnen bleibt. Anliegen, die ÖGB und Arbeiterkammern sicher nicht aus den Augen lassen werden, auch wenn sich Raidl das wünscht. Und dazu kommen noch Interessen, die sich nicht direkt in Geld umrechnen lassen, die aber mindestens genauso wichtig sind: demokratische Mitbestimmung, selbstbestimmte Lebensplanung, kulturelle Teilhabe und ganz wesentlich, eine Arbeit, die nicht nur genug zum Leben einbringt, sondern die Menschen auch gesund alt werden lässt. Der ÖGB und die Arbeiterkammern werden sich auch weiterhin in all diese Bereiche einmischen. Das ist keine Selbstherrlichkeit, sondern konsequente Vertretung der ArbeitnehmerInneninteressen.

Schreiben Sie Ihre Meinung an den Autor
bernhard.achitz@oegb.at
 oder die Redaktion
aw@oegb.at

Vorbild auf internationaler Ebene

Bislang gibt es AKs nur in Österreich, Luxemburg, Bremen und im Saarland. Doch das Interesse an einer gesetzlichen Vertretung für ArbeitnehmerInnen reicht bis Asien.

Michael Wögerer
weltumspannend arbeiten

Was die Einführung von Arbeiterkammern betrifft, gilt Österreich weltweit als Vorreiter. Bereits vor dem Ende der Monarchie erhoben Teile der Arbeiterbewegung die Forderung nach einer eigenen gesetzlichen Einrichtung, die wie die Handelskammern ein Begutachtungsrecht für Gesetzesentwürfe haben sollte und die soziale Lage der ArbeiterInnen erforschen und dokumentieren sollte. Am 26. Februar 1920 beschloss das erstmals wirklich demokratisch gewählte Parlament die Errichtung von Kammern für Arbeiter und Angestellte.

Auf gesamtstaatlicher Ebene folgte dem Beispiel Österreich bisher nur das Großherzogtum Luxemburg. 1924 wurde eine Arbeiterkammer und getrennt davon eine Kammer für Privatangestellte gegründet. Als Beratungsorgan der Regierung ist die 2008 fusionierte *Chambre des salariés* unmittelbar in die Gesetzgebungsprozesse des Landes eingebunden und mit 496.000 Mitgliedern die größte Berufskammer in Luxemburg.

Was Arbeitern dienlich ist

In Deutschland war es vor allem der Sozialdemokrat Friedrich Ebert, der sich Anfang des 19. Jahrhunderts vehement für die Schaffung von Arbeiterkammern einsetzte. Deren Sinn und Zweck beschrieb er damals wie

folgt: „Ihre Aufgabe ist die Wahrnehmung der wirtschaftlichen Interessen der Arbeiter. Sie ist berufen, auf alles, was der Arbeiterklasse dienlich sein kann, fortwährend ihr Augenmerk zu richten [...]. Über alle, die Arbeiterverhältnisse betreffenden Gesetze, wird vor deren Erlaß die Arbeiterkammer zu einer Begutachtung veranlaßt.“

Von Mitgliedern finanziert

Trotz Initiativen in mehreren Bundesländern Deutschlands wurde vorerst lediglich in Bremen (1921) eine Arbeiterkammer (und eine davon unabhängige Angestelltenkammer) eingeführt. Im Jahr 2000 kam es zur Zusammenlegung in eine Arbeitnehmerkammer mit heute rund 360.000 Mitgliedern.

Neben Bremen gibt es in Deutschland noch die Arbeitskammer des Saarlandes. Sie wurde 1951 als Körperschaft des öffentlichen Rechts gegründet, um für die saarländische Arbeitnehmerschaft eine Einrichtung zur Vertretung ihrer Interessen in Wirtschaft und Politik zu schaffen. Wie in Bremen wird auch sie aus Mitgliedsbeiträgen finanziert, die der Arbeitgeber direkt vom Gehalt abzieht (0,15 Prozent des Bruttolohns).

„Wir haben ebenso wie in Österreich den gesetzlichen Auftrag, die Interessen von abhängig Beschäftigten gegenüber der Politik, Verwaltung, Öffentlichkeit und anderen zivilgesellschaftlichen Organisationen zu vertreten“, erläutert Peer Rosenthal, Referent der Geschäftsführung in der Arbeitnehmerkammer Bremen, die Auf-

gaben seiner AK. Die Vorteile, die Werkätige in Ländern mit gesetzlicher Interessenvertretung im Vergleich mit den 14 anderen deutschen Bundesländern haben, liegen für ihn auf der Hand: Mit den Arbeiterkammern gibt es neben den Gewerkschaften einen zusätzlichen Akteur, „die abhängig Beschäftigten erhalten dadurch ein größeres Gewicht in der Wahrnehmung ihrer Interessen“, so Rosenthal. Darüber hinaus bieten die AKs auch ein ausgefächertes Dienstleistungsangebot für ihre Mitglieder.

Positives Beispiel Österreich

Aufgrund dieser Vorteile gibt es in Deutschland immer wieder Ansätze, die Einführung von Arbeiterkammern in anderen Bundesländern und landesweit in die Wege zu leiten, zum Beispiel in Hessen und Brandenburg. „Es ist aber bisher bedauerlicherweise nicht dazu gekommen, das tatsächlich umzusetzen“, erzählt Rosenthal. „Wir werben für das Kammermodell in allen Gesprächen, die wir jenseits der Landesgrenzen führen, auch mit den saarländischen Kolleginnen und Kollegen zusammen. Unser positives Beispiel ist dabei Österreich, weil mit einer flächendeckenden Abdeckung und einer Bundesarbeiterkammer die Interessenvertretung noch einmal ein ganz anderes Gewicht hätte. Österreich ist für uns das Vorbild einer funktionierenden Interessenvertretung im Zusammenspiel von Gewerkschaften und Arbeiterkammern“, so Rosenthal.

Um sich grenzüberschreitend zu vernetzen, findet alle zwei Jahre in ei-



International werden Österreichs Beschäftigte immer wieder mal darum beneidet, dass sie eine so starke Organisation wie die Arbeiterkammer haben. In Südkorea überlegt man nun sogar, eine solche Interessenvertretung einzurichten.

ner der jeweiligen Dependancen in Deutschland, Luxemburg oder Österreich der Internationale Arbeiterkammertag (IAKT) statt. Ziel des Treffens ist es, sich über aktuelle politische Fragen, die in allen drei Ländern für ArbeitnehmerInnen von Bedeutung sind, auszutauschen, Schnittstellen zu identifizieren und dann konkret an Themen zu arbeiten.

Südkorea plant Arbeiterkammer

Internationale Delegationen zeigten in den letzten Jahren immer wieder Interesse am österreichischen Modell, erzählt Valentin Wedl, Leiter der Abteilung „EU und Internationales“ in der AK Wien, doch bisher gab es noch keine konkreten Initiativen, auch in anderen Ländern Arbeiterkammern einzuführen – bis auf Südkorea. Seit den Präsidentschaftswahlen im Mai 2017 stellt dort die sozialliberale Minju-Partei den Präsidenten.

Außenpolitisch setzt sie auf Diplomatie mit Nordkorea mit dem Ziel einer Wiedervereinigung der beiden koreanischen Staaten. Innenpolitisch ist die Einführung eines sozialen Sicherungssystems geplant. Denn in Südkorea gibt es einen extrem hohen Anteil an prekär Beschäftigten. Schätzungen gehen davon aus, dass ein Gutteil der Erwerbstätigen über keinen unbefristeten Vollzeitvertragsvertrag verfügt.

Eines der Ziele der Regierung ist deshalb die Regularisierung der Privatwirtschaft und die Stärkung von Arbeitsrechten. In diesem Zusammenhang steht auch die geplante Einfüh-

rung von Arbeiterkammern nach österreichischem Vorbild.

Insang Han vom wissenschaftlichen Dienst des südkoreanischen Parlaments hielt sich deshalb von Juli bis September dieses Jahres in der AK Wien auf, um das österreichische Modell zu studieren. Der Schwerpunkt seiner Forschungstätigkeit lag dabei auf der Rolle der AK in der Gesetzgebung und ihrem Einfluss auf den Arbeitsmarkt. „Wir stehen noch am Anfang des Prozesses“, so Han. „Bevor wir in Südkorea ein AK- und Betriebsratssystem einführen können, muss noch studiert werden, wie das hier in Österreich funktioniert.“ Die geplante Einführung bis 2022 hält er deshalb für schwierig: „Es wird vermutlich länger dauern. Das ist nicht so einfach. Korea ist anders.“

Problematische Rivalität

Hindernisse auf dem Weg zur Einführung einer südkoreanischen Arbeiterkammer sieht auch Valentin Wedl. Während sich die dialogorientierte Federation of Korean Trade Unions (FKTU) für eine südkoreanische AK starkmacht, spricht sich der zweite Gewerkschaftsdachverband, die kämpferische Korean Confederation of Trade Unions (KCTU), dagegen aus. „Dies muss man aus der Rivalität der beiden Dachverbände verstehen, aber auch aus einer grundsätzlichen Positionierung, was das Wechselverhältnis von Gewerkschaften und Arbeiterkammern betrifft. Während in Österreich die politische Führung der AK in Händen der Ge-

werkschaften ist, hätte man in Korea diese Garantie nicht. Insofern fürchtet die KCTU nicht zu Unrecht, dass eine Arbeiterkammer völlig gegen ihre Interessen agieren könnte“, erläutert Wedl. „Im schlimmsten Fall wäre die südkoreanische AK ein trojanisches Pferd, mit dem (zukünftige) Machthaber Gewerkschaften und ArbeitnehmerInnen kontrollieren könnten. Dies gilt es mit allen Mitteln zu verhindern“, betont Wedl.

Kooperation zentral

Das sieht auch Peer Rosenthal von der AK Bremen so: „Ich unterstreiche den Aspekt, dass es absolut notwendig ist, die Arbeiterkammern in einem Kooperationsverhältnis zu den Gewerkschaften zu etablieren. Arbeiterkammern dürfen nicht installiert werden, um ein Konkurrenzverhältnis zu den Gewerkschaften zu schaffen.“ Grundsätzlich zeigt sich Wedl aber erfreut, dass das österreichische System der Arbeiterkammern in Südkorea Nachahmer findet.

Arbeiterkammer Bremen
www.arbeiterkammer.de
www.akhb.de

Arbeitskammer des Saarlandes
www.arbeitskammer.de

Arbeiterkammer Luxemburg
www.csl.lu

Schreiben Sie Ihre Meinung an den Autor
michael.woegerer@oegb.at
 oder die Redaktion
aw@oegb.at

7 Jahrzehnte für die Zukunft

Seit ihrer Gründung 1948 kann die AK Niederösterreich auf viele Erfolge zurückblicken. Sie bietet auch Antworten zu den aktuellen Herausforderungen der Arbeitswelt.

Christian Resei
Freier Journalist

Bessere Regelungen für ArbeitnehmerInnen ermöglichen und sichern: Das gilt besonders für Lehrlinge und Frauen am Arbeitsplatz, aber auch für KonsumentInnen. Seit ihrer Gründung am 6. Oktober 1948 kümmert sich die AK Niederösterreich um die Anliegen der Menschen. Bei ihrer Konstituierung wurde der Metallgewerkschafter Josef Fuchs zum ersten Präsidenten gewählt. Zu dieser Zeit prägten Hunger, Inflation und Schwarzhandel Niederösterreich. Die AK Niederösterreich unterstützte von Beginn an Not leidende Menschen mit Hilfsaktionen – sie kümmerte sich vor allem um hungernde und arbeitslose Jugendliche, organisierte aber bald auch Schulungen für BetriebsrätInnen.

Verstärkung für den Staat

Rückenwind erhielt die gesamte AK 1954 mit dem Arbeiterkammergesetz, das entscheidende Rechte verankerte. Unter anderem wurden Bund und Land verpflichtet, bei Gesetzesentwürfen Stellungnahmen der AK einzuholen.

Die AK kann (auf allen Gebieten, die das Interesse der ArbeiterInnen und Angestellten berühren) Initiativanträge stellen, von sich aus Anträge zu Gesetzen und Verordnungen ausarbeiten und sie der Regierung wie auch dem Nationalrat vorlegen. Überdies erhielt die AK die gesetzliche Kompetenz, in der Lehrlingsausbildung mitzuwirken. Das bildete die notwendige Basis, um in beinahe allen Lebenslagen für die AK-Mit-

glieder da zu sein: von Sozial- und Arbeitsgesetzgebung, Arbeitsbeschaffungs- und Wirtschaftsprogrammen für Niederösterreich über geförderte Darlehen für Wohnbauten bis hin zur Mitarbeit an den sozialen Reformen der 1970er-Jahre.

Stark im Service

Ab den 1960er-Jahren wurde der KonsumentInnenschutz ausgebaut und die Dienstleistungs- und KundInnenorientierung der AK Niederösterreich deutlich erweitert – etwa 1988 mit der telefonischen Arbeits- und Sozialrechtsberatung zum Ortstarif.

Josef Hesoun – 1990 vom amtierenden AK-Niederösterreich-Präsidenten zum Sozialminister berufen – gelang gegen viele Widerstände die Einführung des Pflegegelds, eine damals einzigartige Pionierleistung in Europa.

Mit dem neuen Arbeiterkammergesetz 1992 wuchs das Serviceangebot, die Kammerzugehörigkeit für Arbeitslose wurde beschlossen, die fliegende Wahlkommission eingeführt und der Umweltschutz zum eigenständigen Aufgabenbereich erklärt. Das Gesetz brachte auch eine nachhaltige Demokratisierung der AK mit sich: Die Sitzungen des ArbeitnehmerInnen-Parlaments wurden öffentlich, die Kontrollrechte konnten wesentlich verbessert werden. Besonders wichtig: Die AK-Mitglieder erhielten Anspruch auf kostenlosen Rechtsschutz. Seither erkämpfte die AK Niederösterreich für ihre Mitglieder knapp eine Milliarde Euro im Arbeits- und Sozialrecht.

Auch in der Gleichstellung gibt es eine lange Tradition. Nachdem Sozialwissenschaftlerin Käthe Leichter (1942 von den Nazis ermordet) bereits 1925 das AK-Frauenreferat begründet hatte – damals noch Arbeiterkammer für Wien-Niederösterreich-Burgenland –, war es auch der AK Niederösterreich wichtig, weibliche Beschäftigte zu fördern. Die erste österreichische Wissenschaftsministerin **Hertha Firnberg** war etwa Leiterin der Statistikabteilung und Studienbibliothek der AK Niederösterreich. Mit der Ernennung von Bettina Heise zur Direktorin der AK Niederösterreich gibt es auch jetzt eine Frau in einer gehobenen Führungsposition.

Auf dem Weg in die Zukunft

Im Jahr 2016 übersiedelte die AK-Zentrale von Wien nach St. Pölten. Das neu erbaute Zentrum ermöglicht noch mehr Service für die NiederösterreicherInnen. Die ExpertInnen der AK sorgen auch dafür, dass die Erfahrungen aus den Beratungen in die interessenpolitische Grundlagenarbeit einfließen. Und so ist es ein aktuelles Anliegen der AK Niederösterreich, die Qualifizierung weiter voranzutreiben. Jetzt stellen Digitalisierung und Industrie 4.0 Herausforderungen dar, die dringender Antworten und Lösungen bedürfen. Es gilt, alle ArbeitnehmerInnen auf dem Weg in die Zukunft mitzunehmen!

Schreiben Sie Ihre Meinung an den Autor
resei@gmx.at
oder die Redaktion
aw@oegb.at



© Foto AK

Nicht zuletzt

von

Erwin Zangerl

AK-Präsident Tirol und
BAK-Vizepräsident

Fehler im System

Geht es nach der neuen Bundesregierung, so gibt es nur einen Ort, an dem gespart wird: im System. „Wir haben versprochen, dass wir im System sparen und nicht bei den Menschen“, tönte der Kanzler medienwirksam. Sicher, das System, da hapert's immer, denn das System ist dankbar: Es wehrt sich nämlich nicht, wenn man ihm was wegzucken will. Gelinde gesagt ist es ihm eigentlich völlig egal, da es etwas Abstraktes ist.

Das System sind die Menschen

Weniger abstrakt sind allerdings die Menschen, die ein System erst ausmachen oder am Laufen halten. Man kann nicht am System sparen, ohne an den Menschen zu sparen, egal, wie sehr die PR-Profis dies auch beteuern mögen. Das zeigte sich jüngst bei der AUVA. Letztlich wird nur von einer Tasche in die andere umgeschichtet, denn jede Entlastung muss von jemand anderem bezahlt werden. In diesem Fall sind es einmal mehr die Beschäftigten, die die Zeche bezahlen müssen, während die Unternehmen entlastet werden.

Und so arbeitet sich die Bundesregierung durch das System der Gesundheitsversorgung, das Sozialsystem etc. bis zum System der Gewerkschaften und Arbeiterkammern vor. Letztere sind ihr ein besonderer Dorn im Auge, stemmen sie sich doch gegen jene Kräf-

te, die eine Aufstockung des Kapitals zulasten der Mittel- und Unterschicht anstreben. Denn dort sieht die Regierung in Wirklichkeit das größte Einsparungspotenzial: im „System“ der Beschäftigten.

Mit der entmenschlichten Diskussion über AsylantInnen und Flüchtlingsrouten werden massive soziale und rechtliche Eingriffe kaschiert. Drastische Einschnitte bei der Mindestsicherung, die geplante Abschaffung der Notstandshilfe samt Zugriff auf das Ersparte, verschärfte Zumutbarkeitsbestimmungen, Verschlechterungen bei der Altersteilzeit und so weiter – es geht um Sozialabbau, parteipolitische Einflussnahme und den Verlust demokratischer Grundrechte. Egal ob AUVA, der „Bau“ einer Gesundheitskasse, der verordnete 12-Stunden-Arbeitstag oder AMS-Kürzungen – es wird immer augenscheinlicher, dass Türkis-Blau ein rigides Sparprogramm zulasten der ArbeitnehmerInnen-Familien und der sozial Schwächeren fährt. Hinter dem Schlagwort „Reformen im System“ droht die mutwillige Zerschlagung unserer sozialen Einrichtungen, um die uns viele Länder beneiden.

Ebenso beneidet werden wir von Millionen Beschäftigten anderer Länder um unsere ArbeitnehmerInnenvertretung, die als Nächstes auf der Systembereinigungs-Liste steht. Was wäre die Folge einer massiven Kürzung der AK-

Solidarbeiträge, wie sie die Regierung plant? Wer würde dabei draufzahlen? Ausschließlich diejenigen, die Rechtsschutz und Hilfe bei Fragen im Arbeits- und Privatleben benötigen, vor allem diejenigen, die sich keinen Anwalt leisten können.

Angriff auf die Grundfesten

Mit der Kürzung oder gar Aufhebung der solidarischen Mitgliedschaft würde die starke Interessenvertretung beschnitten werden, ArbeitnehmerInnen würden um ihre Rechte und um viel Geld gebracht werden. Natürlich sieht die unternehmerfreundliche Bundesregierung hier viel Einsparungspotenzial, denn immerhin haben die Arbeiterkammern 2017 für ihre Mitglieder 507 Millionen Euro erkämpft, während die Solidarbeiträge nur 451 Millionen betragen. Viel Geld, das den Beschäftigten und ihren Familien zusteht, viel Geld, das den Unternehmen verloren geht, solange es die AK gibt ...

Der kommende Herbst wird deshalb ebenso heiß, wie es der heurige Sommer war. Denn ein Angriff auf die mehr als 3,6 Millionen ArbeitnehmerInnen bedeutet auch einen Angriff auf die Grundfesten unserer Gesellschaft. Und damit wird planlos ein weiteres „System“ aus Menschen zerschlagen, das mit all seinen Facetten seit über 70 Jahren den Frieden in Österreich sichert.

awblog.at ist die digitale Ergänzung zur Printausgabe der „Arbeit&Wirtschaft“. Frisch gebloggt zeigt die Highlights.

Mit vereinten Kräften

Tobias Hinterseer

Der österreichische Korporatismus der Zweiten Republik versteht die Gesellschaft als Gebilde aus sozialen Gruppen oder Klassen. Im Gegensatz zur klassischen liberalen Theorie: Diese unterstellt, dass eine Gesellschaft aus freien Individuen besteht, die alle die gleichen Chancen vorfinden – in der Gesellschaft wie auf dem Markt. Die aktuellen Angriffe auf Sozialpartnerschaft, Selbstverwaltung und die gesetzliche AK-Mitgliedschaft werden in diesem Sinne als Befreiung von Zwang und ein Mehr an Demokratie und Vielfalt verkauft. Tatsächlich geht es aber um eine Zersplitterung organisierter kollektiver Interessen, um die Durchsetzung einzelner, elitärer Anliegen zu erleichtern. Denn nicht jedes Individuum und jede Gruppe hat dieselben Chancen, eigene Bedürfnisse zu vertreten. Eine begrenzte Anzahl von Verbänden bündelt jedoch die Interessen unterschiedlicher Gruppen. Erst das ermöglicht, dass auch Minderheiten oder benachteiligte Gruppen ihre Interessen gegenüber den Starken und Mächtigen wahrnehmen können.

Lesen Sie mehr: tinyurl.com/y76fucqbt

Der Kampf um die Wahrheit

Lena Karasz

Neoliberale Thinktanks konnten ihren Einflussbereich in den letzten Jahren erheblich erweitern. Auch hierzulande treten sie immer öfter in Erscheinung, etwa wenn es um eine vermeintliche Unfinanzierbarkeit des Sozialstaats geht. Sie sind bestens mit finanzkräftigen Privaten und Wirtschaftsverbänden vernetzt, dennoch verkaufen sie die Ergebnisse ihrer interessengeleiteten Forschung als objektiv. Auch die Zunahme von drittmittelfinanzierten Forschungsaufträgen an den Universitäten sollte Gegenstand einer breiteren Debatte über die Finanzierung und Kontrolle von Forschung sein. Die Forderung nach öffentlicher Forschungsfinanzierung allein bietet dabei freilich auch keine Garantie für Objektivität. Worum es geht, ist die grundsätzliche Autorität von Wissenschaft in der medialen Öffentlichkeit. Das gilt nicht zuletzt in einer Gegenwart, in der Fake News die faktenbasierte Auseinandersetzung als Grundlage jedes sozialen Ausgleichs zunehmend bedrohen.

Lesen Sie mehr: tinyurl.com/ycctoyef

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

Wir freuen uns, wenn Sie uns abonnieren:

awblog.at

Sie finden uns auch auf Facebook & Twitter

facebook.com/arbeitswirtschaft & twitter.com/AundW

Aus AK und Gewerkschaften

Arbeiterkammer

AK-Wahl 2019: Termine stehen

Ab 28. Jänner wird in Vorarlberg, Tirol und Salzburg gewählt.

Mehr als drei Millionen ArbeitnehmerInnen wählen 2019 bei der AK-Wahl wieder ihre Interessenvertretung. Den Anfang machen ab 28. Jänner die drei westlichsten Bundesländer Vorarlberg, Tirol und Salzburg. Wahlberechtigt sind alle ArbeitnehmerInnen, die an den jeweiligen Stichtagen in einem Beschäftigungsverhältnis stehen, das mit einer Kammermitgliedschaft verbunden ist. Da freie DienstnehmerInnen seit 2008 auch AK-Mitglieder sind, sind auch sie natürlich wahlberechtigt.

Lehrlinge (ohne Altersbeschränkung), KarenzurlauberInnen, gering-

fällig Beschäftigte (auch geringfügig beschäftigte freie DienstnehmerInnen), Arbeitslose, Präsenz- oder Zivildienstler müssen sich in die Wählerliste eintragen lassen, um wahlberechtigt zu sein. Diese Personen erhalten rechtzeitig vom Wahlbüro ein Informationsschreiben, wie der Antrag auf Aufnahme in die Wählerliste zu stellen ist.

Die Arbeiterkammern rufen die ArbeitnehmerInnen auf, zu dieser wichtigen Wahl zu gehen und mitzuentcheiden, wer die Interessen der ArbeitnehmerInnen im jeweiligen Bun-

desland für die nächsten fünf Jahre vertreten soll.

Die AK-Wahlen in Vorarlberg und Tirol finden vom 28. Jänner bis 7. Februar statt, in Salzburg von 28. Jänner bis einschließlich 8. Februar 2019. In den drei Bundesländern liegen der aktuellen „Arbeit&Wirtschaft“ Sondernummern zur Wahl bei. Die übrigen Bundesländer wählen ab März, wir halten Sie auf dem Laufenden.

Mehr Info demnächst unter:
www.arbeiterkammer.at

„Wer ist bei euch der Mann?“

Homosexualität und sexuelle Identität in der Arbeitswelt

Bunt, na und! Wer wen liebt, sollte eigentlich im Job keine Rolle spielen – tut es aber dann doch.

Über 200.000 ArbeitnehmerInnen in Österreich sind homo- oder bisexuell oder lassen sich nicht in die gängige Kategorisierung von Mann oder Frau einordnen. Wie es ihnen in der Arbeitswelt geht und wie Firmen mit dem Thema Vielfalt umgehen, wird auf dieser Tagung von ÖGB und AK beleuchtet.

Dabei werden nicht nur die Ergebnisse der ersten großen österreichweiten Studie zu Homosexualität und sexueller Identität in der Arbeitswelt präsentiert, sondern auch Beispiele und Initiativen, wie ein Klima im Betrieb geschaffen werden kann, in dem jeder und jede Wertschätzung und Respekt erfährt – und was das den Unternehmen bringt.

Mittwoch, 26. September 2018
13.00 bis 17.00 Uhr

Bildungszentrum der AK Wien, Theresianumgasse 16–18, 1040 Wien

Anmeldung unter FF.VA@akwien.at oder tinyurl.com/y9nlhd2m

Eintritt frei!



Man kann nicht alles wissen ...

Agenda Austria: Die „Vereinigung für wissenschaftlichen Dialog und gesellschaftliche Erneuerung“ wurde 2013 gegründet. Mitglieder und Financiers der neoliberalen Denkfabrik sind durchwegs Wirtschaftsunternehmen und vermögende Privatpersonen; Geschäftsführer: Franz Schellhorn, ehemaliger Leiter der Wirtschaftsredaktion der Tageszeitung Die Presse. (Seite 8)

BetriebsrätInnen Akademie (BRAK): zielgruppenspezifischer 14-wöchiger VÖGB-Lehrgang in Vollzeit. Er kann nur von Personen besucht werden, die ArbeitnehmervertreterInnen in der Funktion des/der (stellvertretenden) Vorsitzenden sind bzw. aus gewerkschaftlich strategisch wichtigen Betrieben kommen und für die Ausbildungszeit karrenziert werden. Teilnehmende müssen von ihrer Gewerkschaft und der AK nominiert werden. (Seite 20)

Bildungsgutschein: Der AK-Bildungsgutschein soll Mitgliedern den Zugang zur Weiterbildung erleichtern. Der Gutschein in der Höhe von 120 Euro kann entweder auf einmal eingelöst oder auf mehrere Kurse aufgeteilt werden. Eltern in Karenz erhalten 170 Euro als Unterstützung beim Wiedereinstieg. (Seite 27)

Eurofound (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions): Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen; 1975 gegründete EU-Einrichtung mit Sitz in Dublin; außerdem gibt es ein Verbindungsbüro in Brüssel. Ziel von Eurofound ist es, die Aktivitäten von EU-Organen, Regierungen, Interessenvertretungen etc. im Bereich der Politikgestaltung zu unterstützen. www.eurofound.europa.eu (Seite 27)

explorativ: untersuchend, erforschend. (Seite 27)

Familienbonus (Plus): Steuerabsetzbetrag, mit dem ab 2019 die Steuerlast um bis zu 1.500 Euro pro Kind und Jahr reduziert werden kann. Nach dem 18. Geburtstag des Kindes steht ein reduzierter Familienbonus Plus in der Höhe von 500 Euro jährlich zu, wenn für dieses Kind weiterhin Familienbeihilfe bezogen wird. Geringverdienende Alleinerziehende bzw. Alleinverdienende, die keine oder eine geringe Steuer bezahlen, erhalten den sogenannten Kindermehrbetrag in Höhe von 250 Euro pro Kind und Jahr. (Seite 13)

Firnberg, Hertha: österreichische SP-Politikerin (1909–1994); 1971–1983 nach Grete Rehor zweite Ministerin (Wissenschaft und Forschung) in Österreich. In ihre Amtszeit fiel unter anderem die Universitätsreform 1975. (Seite 42)

Galbraith, James Kenneth: US-Wirtschaftswissenschaftler, geb. 1952; Sohn des linksliberalen Wirtschaftswissenschaftlers John K. Galbraith (1908–2006). Galbraith ist auch Gründungsmitglied der 2016 von Yanis Varoufakis initiierten Bewegung Demokratie in Europa 2025. (Seite 10)

geringfügige Beschäftigung: jede Art von Beschäftigung mit einem monatlichen Entgelt unter 438,05 Euro. Die Geringfügigkeitsgrenze pro Arbeitstag wurde mit Jänner 2017 abgeschafft. Geringfügig Beschäftigte sind unfallversichert, sobald (etwa bei mehreren Dienstverhältnissen) ein/e ArbeitnehmerIn die Geringfügigkeitsgrenze überschreitet, werden sämtliche Sozialabgaben fällig. (Seite 15)

Gold-Plating: „Übererfüllung“ von EU-Richtlinien; die Verschlechterung nationaler Gesetze und Regelungen durch Angleichung an EU-Mindeststandards ist prinzipiell möglich – außer wenn es in den jeweiligen EU-Richtlinien eine sogenannte Nichtrückschrittsklausel gibt. In der EU-Arbeitszeitrichtlinie etwa ist das der Fall und eine Schlechterstellung (bzgl. Urlaub) ist nicht erlaubt. Ein derartiger Passus fehlt aber sehr oft im EU-Recht. (Seite 18)

Hayek Institut: 1993 gegründeter, neoliberal ausgerichteter Thinktank mit Sitz in Wien; Namensgeber Friedrich August von Hayek (1899–1992) gilt als Vater des Neoliberalismus. Er war einer der wichtigsten Vertreter der Österreichischen Schule der Nationalökonomie und erhielt 1974 den Nobelpreis. (Seite 8)

Hesoun, Josef: österreichischer SP-Politiker (1930–2003); der gelernte Automechaniker wurde 1974 Präsident der AK Niederösterreich und war von 1990 bis 1995 Arbeits- und Sozialminister. In seine Zeit als Minister fallen die Einführung des Pflegegeldes sowie die Ausgliederung und Umgestaltung der Arbeitsmarktverwaltung in das AMS. (Seite 42)

Jahoda, Marie: österreichische Sozialpsychologin und Sozialdemokratin (1907–2001); gemeinsam mit ihrem Mann Paul Felix Lazarsfeld und Hans Zeisel untersuchte sie 1932 die Auswirkungen langer Arbeitslosigkeit. Die Studie über die Arbeitslosen von Marienthal in Form einer teilnehmenden Beobachtung gilt als Meilenstein der empirischen Sozialforschung. Die AutorInnen waren nicht nur neutrale Beobachter, sondern initiierten auch Kleidersammlungen, Turnkurse etc. Marie Jahoda emigrierte nach ihrer Verhaftung und der Aberkennung der österreichischen Staatsbürgerschaft 1937 nach England und danach in die USA. (Seite 13)

Katzmair, Harald: österreichischer Soziologe, geb. 1969; seit 1997 Geschäftsführer und wissenschaftlicher Leiter der Sozialwissenschaftlichen Forschungsgesellschaft FAS-Research, die sich hauptsächlich mit der Erforschung von Netzwerken beschäftigt. (Seite 8)

Leichter, Käthe: österreichische sozialistische Gewerkschafterin (1895–1942). Da ihr in Wien zuerst das Jus-Studium und dann der Abschluss verweigert wurde, zog Leichter nach Heidelberg.

Zurück in Wien übernahm sie unter anderem den Aufbau des Frauenreferats der Arbeiterkammer. 1938 wurde sie festgenommen und trotz internationaler Proteste 1940 ins KZ Ravensbrück deportiert, wo sie später ermordet wurde. (Seite 13)

Negt, Oskar: deutscher Sozialphilosoph, geb. 1934; seit den frühen 1960er-Jahren ist er den Gewerkschaften eng verbunden; 1994 begründete Negt die Loccumer Initiative kritischer Wissenschaftler mit, die sich nach eigenen Angaben aus Sorge um „die geistig-politische Vorherrschaft konservativer und neo-liberaler Ideologien im öffentlichen Leben“ zusammengefunden hatte. In seinen letzten Büchern beschäftigte Negt sich hauptsächlich mit den Themen Arbeit, Würde und Globalisierung. (Seite 15)

PowerPoint: Microsoft-Computerprogramm zum Erstellen von Präsentationen. (Seite 21)

Referenzzinssatz: Bei Sparprodukten mit variablen Zinsen und festgelegten Regeln für Zinsanpassungen gibt es immer einen sogenannten Referenzzinssatz, anhand dessen sich der neue Zinssatz errechnet. Ein Referenzzinssatz ist stets ein offizieller Marktzinssatz, dessen Wert jederzeit öffentlich zugänglich ist. Österreichische Banken richten sich häufig nach dem 3-Monats-Euribor. Der Euribor (Euro InterBank Offered Rate) ist seit 1999 der Referenzzinssatz der Europäischen Währungsunion. (Seite 36)

Stop-Loss-Vereinbarung: Um das Wechselkursrisiko bei den vor allem vor der Bankenkrise populären Fremdwährungskrediten einzudämmen, boten die Banken den Abschluss von Stop-Loss-Vereinbarungen an, welche die KundInnen vor Verlusten schützen sollten: Gewinnt die Fremdwährung (z. B. Yen oder Schweizer Franken), in welcher der Kredit aufgenommen wurde, an Wert, schlägt sich dies sofort auf die Kreditsumme nieder. Steigt der Kurs im Verhältnis zum Euro an, haben KreditnehmerInnen entsprechend mehr Schulden. Bei Stop-Loss-Vereinbarungen sicherten die Banken ihren KundInnen zu, dass bei Erreichen eines festgelegten Kurses die Fremdwährungsschuld automatisch in Euro umgewandelt wird. Im Jänner 2015 kam es zu einem Kursturz des Schweizer Franken, die Banken konnten allerdings nicht rechtzeitig in Euro konvertieren, wodurch die Kreditsummen massiv anstiegen. (Seite 36)

Tálos, Emmerich: österreichischer Politikwissenschaftler und Publizist, geb. 1944; zu seinen Schwerpunkten zählen die Sozialpolitik und der Wohlfahrtsstaat, die politische Entwicklung Österreichs im 20. Jahrhundert, Austrofaschismus und die Sozialpartnerschaft. Im Jahr 2002 engagierte er sich für das Sozialstaatsvolksbegehren. Er erhielt mehrere Preise und Auszeichnungen, zuletzt 2015 den Wilhelm-Hartel-Preis der Akademie der Wissenschaften. (Seite 14)



Ausgeliefert.

Fahrräder, Apps und die neue Art der Essenzustellung

Benjamin Herr

Varia / ÖGB-Verlag 2018 / 164 Seiten / EUR 24,90

ISBN 978-3-99046-323-9

Digitalisierung ist eine Entwicklung, die sich in allen gesellschaftlichen Teilbereichen bemerkbar macht, so auch in der Essenzustellung. Die Online-Bestellung von Essen ist ein stetig wachsender Markt: Mehr und mehr Menschen nutzen das Internet und Apps, um sich Speisen liefern zu lassen. Junge Firmen wie Deliveroo, UberEats und Foodora bedienen die wachsende Nachfrage, diese geben sich als neuartig, hierarchiefrei und ökologisch. Doch was verbirgt sich hinter diesen vermeintlichen Start-ups? Wie funktioniert deren Geschäftsmodell? Und wie sozial nachhaltig ist dieser wachsende Beschäftigungssektor?

Um diese Fragen beantworten zu können, befasste sich der Autor ein Jahr lang intensiv mit dieser Branche: Er fuhr selbst als Essenslieferant und führte zahlreiche Interviews mit FahrerInnen, GewerkschafterInnen und SozialwissenschaftlerInnen. Dieses Buch zeichnet ein inhaltlich dichtes Bild über eine rasant heranwachsende Industrie, denn ein Bild von gegenwärtigen Tendenzen in der Arbeitslandschaft zu bekommen ist fundamental wichtig, um das Zukünftige im Sinne des Gemeinwohls gestalten zu können. Die Zukunft der Arbeit ist nicht vorbestimmt, sondern das Resultat von Interessenkonstellationen und Aushandlungen.

BESTELLEN

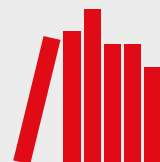
VERSANDKOSTENFREI IM THEMESHOP DES ÖGB-VERLAGS

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

DIREKT IN DER FACHBUCHHANDLUNG DES ÖGB-VERLAGS

1010 Wien, Rathausstraße 21

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



Einkommensnachteil 2018

19,9 %



Der Einkommensunterschied zwischen Frauen und Männern beträgt dieses Jahr österreichweit 19,9 Prozent. Im Bundesländervergleich belegt Vorarlberg auch heuer den unbeliebten letzten Platz mit 27,6 Prozent, gefolgt von Oberösterreich mit 24,2 Prozent. Am geringsten ist der Unterschied des Einkommens in Wien mit 15,2 Prozent.

PRO-GE
frauen

GEWERKSCHAFT
vida
frauen

GEH
GEWERKSCHAFT
BAU - HOLZ
FRAUEN

GPA dip
GEWERKSCHAFT DER PRIVATANGESTELLTEN
DRUCK - JOURNALISMUS - PAPIER

GPF

GEWERKSCHAFT
GÖ

GÖD
FRAUEN

Deine
Gewerkschaftsfrauen

Ein Ersuchen des Verlages an den/die BriefträgerIn:
Falls Sie diese Zeitschrift nicht zustellen können, teilen Sie uns
bitte hier den Grund und gegebenenfalls die neue oder richtige
Anschrift mit

Straße/Gasse

Haus-Nr./Stiege/Stock/Tür

Postleitzahl

Ort

Besten Dank

AW