

KOMPETENZ

DAS MAGAZIN FÜR DEN ORGANISIERTEN ERFOLG

5./Oktober 2016

Interview mit Staatssekretärin

Muna Duzdar Seite 12

**Kollektivvertrags-
verhandlungen Seite 16**



Wie Großkonzerne ihre Steuerpflicht umgehen

**Steuertricks kosten
den Staat Milliarden** ab Seite 4

www.gpa-djp.at

Inhalt

Thema

- 04 Steuertricks der Großkonzerne
- 10 Kommentar von Wolfgang Katzian

Aktuell

- 11 Kurzmeldungen
- 12 Interview mit Muna Duzdar
- 14 Arbeiten mit einem Klick

Arbeitswelt

- 16 Kollektivvertragsverhandlungen
- 18 Betriebsrat der Diözese St. Pölten im Porträt
- 20 Undokumentierte Arbeit

Service

- 22 Faktencheck Entsendungen
- 24 Rechtsschutz: Versetzung
- 26 WBV-GPA (Advertorial)
- 28 CARD-Angebote
- 30 Gewinnspiele und Ermäßigungen
- 31 Bücher

4



© Marian Kamensky

Steuerflucht

12



© Nuriith Wagner-Strauss

Interview Muna Duzdar

18



© Werner Jäger

Porträt Andreas Laaber

IMPRESSUM

Leserbriefe an kompetenz@GPA-djp.at

Herausgeber: OGB, GPA-djp, 1034 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1, Tel. 05 03 01-301, service@GPA-djp.at

Verlag und Medieninhaber: Verlag des Österreichischen Gewerkschaftsbundes GmbH, 1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1, Tel. 01/662 32 96

Chefredakteurin: Dr. Dwora Stein

Siv. Chefredakteur: Mag. Martin Panholzer

Chefin vom Dienst: Mag. Lucia Bauer, lucia.bauer@gpa-djp.at

Redaktion und Anzeigen: Alexander Kobinger, alexander.kobinger@GPA-djp.at

Artdirection und Layout: Kerstin Knüpfer Dipl. Designerin (FH)

Druck: Leykam Druck GmbH & Co KG, 7201 Neudörf, Bickfordstr. 21 Verlagsort: Wien Herstellungsort: Neudörf

Cover-Foto: Marian Kamensky

DVR-Nr. 0046655, ZVR-Nr. 576439352

Offenlegung nach §25 Mediengesetz:

www.GPA-djp.at/offenlegung

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



Strengere Regeln gegen Steuertricks

von Dwora Stein

Das Kapital ist ein scheues Reh, soll Karl Marx vor 150 Jahren gesagt haben. Marx würde sich wohl im Grab umdrehen, wenn er wüsste, dass dieser Satz zum geflügelten Wort von Wirtschaftsliberalen und Steueroptimierern geworden ist. Aus Angst das scheue Reh zu vertreiben, wurden internationalen Konzernen und Spekulanten weitgehende Steuervorteile gewährt. Leider ließ sich das scheue Reh Kapital davon nicht beindrucken, sondern flüchtete erst recht – und zwar dorthin, wo noch weniger oder gar keine Steuern anfallen. Mit der Konsequenz, dass allein in der EU jährlich 50 bis 70 Milliarden EURO an Steuereinnahmen verloren gehen und ein multinationales Unternehmen wie Starbucks weniger Steuern zahlt als ein Ein-Personen-Unternehmen. Wir haben uns in der aktuellen Ausgabe der KOMPETENZ genau angesehen, mit welchen Tricks und Schlupflöchern solche Unternehmen agieren und wie man ihnen Einhalt gebieten kann.

Zum Gespräch gebeten haben wir für diese Ausgabe der KOMPETENZ die Staatssekretärin für Diversität, öffentlichen Dienst und Digitalisierung, Muna Duzdar. Sie spricht im KOMPETENZ-Interview über neue plattformbasierte Arbeitsformen und die damit verbundenen Herausforderungen, über Hass

im Internet und was man dagegen tun kann, sowie über ihre Ideen für eine raschere Integration von anerkannten Flüchtlingen in den Arbeitsmarkt, und warum 1-Euro-Jobs für sie keine Option sind.

Wie jeden Herbst stehen auch dieses Jahr wieder eine Reihe wichtiger Kollektivvertragsverhandlungen an. Drei der bedeutendsten, der Metallerkollektivvertrag, der Handelskollektivvertrag und jener für den Sozialbereich, werden in den nächsten Wochen und Monaten verhandelt. Dabei geht es nicht nur um eine Erhöhung der Löhne und Gehälter: Grob gesagt sind im Kollektivvertrag alle wichtigen wechselseitigen Rechte und Pflichten aus einem Arbeitsverhältnis geregelt. Im Handel geht es zudem auch um ein komplett neues Gehaltsschema, in der Metallindustrie nicht zuletzt um einen bezahlten Papamonat. Wenig überraschend haben die Arbeitgeber bereits anklingen lassen, dass sie weder für rahmenrechtliche Verbesserungen noch für die Forderungen nach deutlichen Lohnerhöhungen großes Verständnis aufbringen. Davon sollten wir uns jedoch nicht verunsichern lassen, denn die GPA-djp geht gut gerüstet in die Verhandlungen, und wir werden gemeinsam mit den BetriebsrätInnen und Beschäftigten klare Zeichen setzen und dafür sorgen, dass am Ende des Tages ein gutes Ergebnis am Tisch liegt. ■

Wie Großkonzerne umgehen



Google

amazon



ihre Steuerpflicht

WIE SCHÖN IST PANAMA !

NICHT SO LAUT !



Foto: Marian Kamensky

Internationale Konzerne wie Google, Amazon, Apple und Starbucks sind seit Jahrzehnten sehr kreativ, wenn es darum geht, Steuern zu vermeiden. Über Tochterfirmen und Lizenzzahlungen werden die Gewinne in EU-Länder mit niedrigen Steuersätzen verschoben. Die öffentlichen Haushalte verlieren Milliarden.

von Andrea Rogy

Kamensky

Durch ausgeklügelte und großteils legale Steuervermeidungstricks internationaler Konzerne entgeht den öffentlichen Haushalten viel Geld. Weltweit gehen nach Schätzung der OECD, der Organisation für Entwicklung und Zusammenarbeit in Europa, durch Gewinnverkürzungen und Gewinnverlagerungen jährlich etwa 100–240 Milliarden US-Dollar an Steuereinnahmen verloren. Den Steuerausfall für die EU-Mitgliedsstaaten bemisst die Europäische Kommission mit jährlich 50–70 Milliarden Euro. International agierende Unternehmen weisen ihre Gewinne gerne in Luxemburg, Irland oder den Niederlanden aus, um dort niedrigere Steuern zu zahlen. Unternehmenssitze werden in Steueroasen verlegt, mit Briefkastenfirmen und grenzüberschreitenden Transaktionen werden die

nationalen Steuerbehörden ausgekrickt. Die großen Steuerberatungskonzernen helfen mit, diese meist legalen, moralisch jedoch sicher nicht einwandfreien Konzepte auszuarbeiten.

Aggressive Steuerplanung

Das Ausmaß der Steuervermeidung hat bereits eine alarmierende Größe erreicht: Zwei Drittel des grenzüberschreitenden Handels erfolgt innerhalb von Konzernen, und mehr als die

Aggressive Steuerplanung benachteiligt kleine und mittlere Unternehmen.

Hälfte des Welthandels fließt über Steueroasen. Die aggressive Steuerplanung wird von den großen, international tätigen Steuerberatungs- und Wirtschaftsprüfungskanzleien

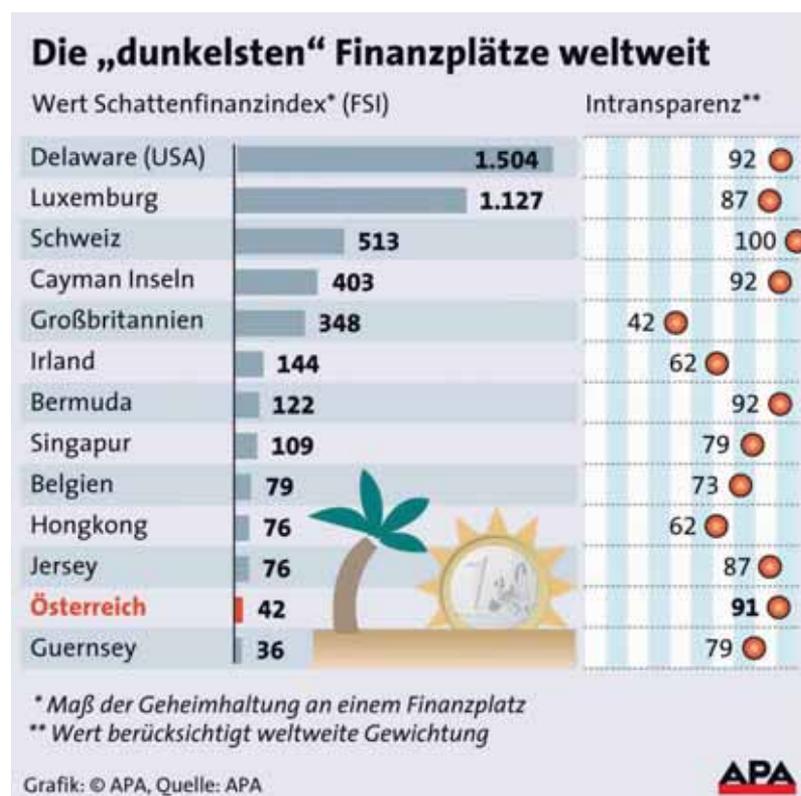
wie PricewaterhouseCoopers, Ernst & Young, Deloitte und KPMG unterstützt. Diese Firmen werben auf ihren Internetseiten mit Maßnahmen zur Optimierung von Steuerzahlungen für Großkunden. Kaum zu glauben, dass diese Beraterfirmen, deren Aufgabe ja in der Entwicklung von Steuersparmodellen für ihre Kunden besteht, und die damit weltweit bestens verdienen, in zahlreichen EU-Expertengruppen zur Bekämpfung von Steuervermeidung vertreten sind. Multinationale Konzerne versuchen ihre Gewinne, für die sie als Kapitalgesellschaften Körperschaftssteuern bezahlen müssen, möglichst dort zu verbuchen, wo die Steuer auf Gewinne am niedrigsten ist. Da bieten sich in Europa Länder wie Irland oder Zypern mit einem Steuersatz von lediglich 12,5 Prozent an. In Frankreich sind es dagegen 38 Prozent.

Steuererleichterungen für Investoren

Doch warum gibt es derart große Unterschiede bei der Besteuerung von Gewinnen? Viele Länder versuchen, durch Steuererleichterungen Investoren anzulocken. Dabei geht es sowohl um Direktinvestitionen in Realkapital als auch um Finanzinvestitionen. Ob sich ein Unternehmen an einem Standort im Ausland ansiedelt, hängt nicht zuletzt von den Steuern ab, die es dort zu zahlen hat. Die EU-Staaten haben in den letzten 20 Jahren hier miteinander stark konkurriert und regelmäßig vor allem die Körperschaftssteuern gesenkt. Dadurch zahlen Unternehmen innerhalb der EU immer weniger Steuern.

Gewinnverschiebungen

Doch wie kommt der in Österreich erwirtschaftete Gewinn zum Finanzplatz Zypern? In der Praxis funktioniert das ganz einfach:





Als Steeroasen werden Staaten oder Gebiete bezeichnet, die keine oder besonders niedrige Steuern erheben und dadurch als Standorte für Unternehmen steuerlich attraktiv sind.

Eine Tochterfirma mit Sitz in einem Niedrigsteuerland verrechnet dem Mutterunternehmen – das wirtschaftlich tätig ist und die tatsächliche Wertschöpfung erbringt – verschiedenste Leistungen: überbeuerte Lizenzgebühren für Marken- oder Namensrechte, Gebühren für organisatorisches oder technisches Know-how, Kreditzinsen oder überhöhte Preise für die Lieferung von Rohstoffen. Die Gewinne werden so dorthin verschoben, wo wenig Körperschaftssteuer zu zahlen ist. Der Mutterkonzern schreibt durch die steuerlich motivierten Ausgaben nur bescheidene Gewinne.

Für die großen Konzerne zahlt sich das aus. So konnte Google die Konzernsteuerquote für Gewinne aus dem Ausland auf 3,2 Prozent reduzieren. Das ist eine schöne Ersparnis, wenn man bedenkt, dass der Steuersatz in Österreich 25 Prozent beträgt. Auch der Computerkonzern Apple spart durch die Verschiebung von Gewinnen in eine

Briefkastengesellschaft auf den Bermudas massiv. Dort beträgt der Steuersatz für Auslandsgewinne lediglich 1,9 Prozent. Am Konzernsitz in Kalifornien würden 35 Prozent Körperschaftssteuer anfallen.

Starbucks

In Österreich hat der Starbucks Konzern bei einem Umsatz von 17,2 Millionen Euro 2014 lediglich 814 Euro (!) an Körperschaftssteuer an den heimischen Fiskus bezahlt. Die Bilanz wies Verluste aus, mit auffallend hohen Kosten für Zinsen und überbeuerten Preisen für Rohstoffe wie Kaffee. Starbucks schreibt in vielen Ländern, in denen es seine Produkte auf den Markt bringt, offiziell Verluste, während die Gewinne und die Dividendenausschüttungen an die AktionärInnen insgesamt ständig steigen. Ganz offensichtlich weist das Unternehmen seine Gewinne nicht dort aus, wo es Filialen und Geschäftsflächen betreibt, wo die

Beschäftigten arbeiten und die KundInnen kaufen, sondern dort, wo die Steuern am geringsten sind. Durch die aggressive Steuerplanung der multinationalen Konzerne werden kleine und mittlere Unternehmen, die meist nur in einem Staat tätig sind, massiv benachteiligt. Diese zahlen im Verhältnis um bis zu 30 Prozent mehr Steuern als die Multis, was zu erheblichen Wettbewerbsverzerrungen führt. Sonst müsste ja auch der Bäcker ums Eck sein Mehl bei der Tochterfirma in Irland teuer einkaufen und dadurch seinen Gewinn minimieren, oder?

Das Geschäft mit den Lizenzen

2008 wurde unter dem damaligen Premierminister und jetzigem Präsidenten der Europäischen Kommission, Jean-Claude Juncker, eine steuerpolitische Maßnahme eingeführt, die es für Unternehmen sehr attraktiv macht, Gewinne nach

Luxemburg zu verschieben: die sogenannte Patent- und Lizenzbox. Im Rahmen dieser Regelung können viele Arten von Einkünften extrem günstig versteuert werden. So sind Einkünfte aus der Nutzung geistigen Eigentums beispielsweise zu 80 Prozent steuerbefreit.

Lizenzeneinkünfte werden auch in den Niederlanden mit extrem geringen Steuern belegt – für multinationale Konzerne ein schmackhaftes Angebot. Diese haben in ihren Bilanzen häufig auffallend hohe Ausgaben für „sonstige betriebliche Aufwendungen“ verbucht. Dahinter verstecken sich Lizenzzahlungen, die an verbundene Unternehmen in Niedrigsteuerländern gezahlt werden. Der Profit fließt wieder in die Taschen der Aktionäre.

Viel Umsatz, kaum Steuern

Durch die beschriebenen Schlupflöcher in den Steuersystemen kann es passieren, dass große Konzerne wie Starbucks, Google oder Amazon zwar Milliardenumsätze in einem EU-Land machen, dort aber kaum versteuerbaren Gewinn erwirtschaften. Amazon hat beispielsweise Markenrechte, Patente und andere Immaterialgüterrechte auf eine Gesellschaft in Luxemburg übertragen. Für den Konzern ist es ein profitabler Vorgang, dass seine europäischen Unternehmenstöchter ihre Gewinne mittels (überhöhter) Lizenzgebühren nach Luxemburg verschieben, anstatt sie in jenem Land zu versteuern, in dem der Gewinn tatsächlich erwirtschaftet wurde. Ein Beispiel: Amazon schaffte es im Jahr 2013 in Deutschland bei einem Umsatz von 8,7 Milliarden Euro, lediglich 3,2 Millionen Euro an Körperschaftssteuer zu bezahlen. Die Steuerleistung betrug 0,04 Prozent der Umsätze.

Steigender Druck

Doch der Druck auf die Steuervermeider steigt, die Behörden sehen

zunehmend etwas genauer hin und gehen strenger und härter gegen die Konzerne vor. Im Frühjahr haben französische Ermittler die Büros von Google in Paris durchsucht. Der Konzern soll gegen Steuervorschriften verstoßen haben. Bereits davor hat das Unternehmen eine Steuernachzahlung in Höhe von 1,6 Milliarden Euro an den französischen Staat geleistet. In Großbritannien haben sich die Finanz und der Internetriesen außergerichtlich auf eine Steuernachzahlung von umgerechnet 172 Millionen Euro geeinigt.

Der Applekonzern hat in diesem Jahr nach Ermittlungen der italienischen Steuerbehörden bereits 318 Millionen Euro nachzahlen müssen. Der Verdacht des Steuerbetrugs stand im Raum. Das Unternehmen soll über Jahre hinweg bei Einnahmen in Höhe von fast einer Milliarde Euro durch kreative Konstruktionen die Steuerpflicht umgangen haben. Auch in Irland drohen dem Computerriesen saftige Nachzahlungen. Die EU-Kommission kam Ende August zu dem Schluss, dass Irland dem US-Konzern durch Absprachen unzulässige Steuerprivilegien von bis zu 13 Milliarden Euro gewährt hat. Weil laut EU-Beihilfenvorschriften gezielte Steuervorteile für einzelne Unternehmen wettbewerbsverzerrend sind, soll Irland diese rechtswidrigen Beihilfen für die Jahre 2003 bis 2014 samt Zinsen zurückfordern. Die irische Regierung und Apple wollen gegen die Entscheidung der Kommission berufen.

Position der Gewerkschaft

Um die Steuertricksereien ein für alle Mal abzustellen, sind eine Reihe grundlegender Regelungen notwendig. Briefkastenfirmen und Scheingesellschaften müssen eingedämmt werden und Betriebsausgaben an Steueroasen dürfen nicht mehr steuerlich geltend gemacht werden. EU-Hilfen an Niedrigsteuerländer sind an Bedingungen (= höhere Steuern)



zu knüpfen. Unternehmen sollen für alle Länder der Welt einzeln offenlegen müssen, in welcher Höhe ihre Gewinne liegen. Geschäfte, die über Steueroasen laufen, dürfen nur dann steuerlich anerkannt werden, wenn sich die entsprechende „Oase“ ausnahmslos am internationalen Informationsaustausch beteiligt, und Bankkonten von Steuerflüchtlings müssen offengelegt werden. Die Einführung der Finanztransaktionssteuer auf breiter Basis wird nach wie vor vom Widerstand der großen Finanzlobbyunternehmen gebremst. Umso zentraler ist es, diese nun möglichst rasch auf Schiene zu bringen. Mit der Einführung der von den Gewerkschaften



Die Steuertricksereien müssen europaweit eingedämmt werden.

seit langem geforderten Wertschöpfungsabgabe würde ebenfalls die Fairness steigen, weil auch Kapitaleinkommen und Spekulationsgewinne besteuert würden. So müssten internationale Unternehmen für jene Wertschöpfung, die in Österreich entsteht, auch hierzulande Abgaben entrichten.

Ein weiterer wichtiger Schritt wäre die Einführung einer gemeinsamen Bemessungsgrundlage für die Körperschaftsteuer in allen EU-Mitgliedsstaaten. Dabei würden Konzerne in ihrer Gesamtheit steuerlich als Einheit betrachtet. „Die

Idee dabei ist, dass der weltweite Gesamtgewinn eines Konzerns ermittelt wird und dann zwischen den Ländern entsprechend dem Anteil an Umsätzen und Beschäftigten aufgeteilt wird. Keine Firma

Die Behörden gehen zunehmend strenger und härter gegen Konzerne vor.

lässt viele Beschäftigte in Steueroasen arbeiten oder macht dort ihre Umsätze. Wenn ein Konzern also zehn Prozent der Umsätze und Beschäftigten in Österreich hätte,

dann könnte Österreich auch zehn Prozent des Gewinns besteuern. Und zwar mit unserem Steuersatz“, erklärt David Mum, der Leiter der GPA-djp-Grundlagenabteilung.

Auch eine Stärkung der personellen Ressourcen in der Finanzverwaltung wäre für die Gewerkschaft eine sinnvolle Lösung. Es sollte mehr BetriebsprüferInnen geben, um die Steuererklärungen der großen Konzerne zu durchleuchten. Das Kosten-Nutzen-Verhältnis spricht für sich: ein/e GroßbetriebsprüferIn bringt 30-mal so viel an Steuereinnahmen ein, als er/sie an Kosten verursacht.

Kommentar



© Nuriith Wagner-Strauss

Kein Grund zum Feiern

Im kommenden März ist es genau 60 Jahre her, dass die Vertreter von sechs europäischen Staaten die Europäische Gemeinschaft begründeten.

von Wolfgang Katzian

Ob sich bis März jedoch Feierlaune einstellt, darf bezweifelt werden, das geeinte Europa befindet sich in der schwersten Krise seiner Geschichte. Es gehen tiefe Risse durch den Kontinent. Der wirtschaftlich schwache Süden kämpft gegen den starken Norden. Der Osten ficht aus Furcht um seine kulturelle Identität gegen den Westen. Nach dem Austrittsvotum Großbritanniens schwebt das Damoklesschwert des Zerfalls über der Union. Dazu kommt, dass aus der Finanz- und Wirtschaftskrise längst eine soziale Krise mit erschütternden Auswirkungen geworden ist. Die Politik der (DES) Troika hat bereits in mehreren Staaten auch zur Aushöhlung der Kollektivvertrags- und Gewerkschaftsrechte geführt.

Alle Versuche, die Krise in Europa zu beenden, sind bisher gescheitert, weil sie nur eine Fortsetzung der rigiden Sparpolitik waren. Zarte Ansätze einer neuen Investitionspolitik werden durch erneute Spardiktate zunichte gemacht. Statt immer mehr desselben wirkungslosen Sparzwangs, brauchen wir wirksame Instrumente, die den Staaten

gerade in Zeiten des Abschwungs die notwendige Luft zum Investieren geben. Als Ausweg könnte der Stabilitäts- und Wachstumspakt durch die „golden Rule“ ergänzt werden, die vorsieht, dass staatliche Nettoinvestitionen in Zukunft bis zu einem gewissen Grad aus der Berechnung der Staatsverschuldung ausgenommen werden. Während die Eingriffe im Bereich der Einschränkung von Arbeitsrechten überhand nehmen, sind eine gemeinsame europäische

Wir brauchen wirksame Instrumente, die den Staaten Luft zum Investieren geben.

Regulierung der Finanzmärkte, die Einführung der Finanztransaktionssteuer und die Beendigung der europäischen Steuerflucht und Steuerhinterziehung, aber auch der bislang legalen aggressiven Planung zur Steuervermeidung noch immer nicht durchgeführt.

Die EU-Kommission unter dem Vorsitz von Jean-Claude Juncker versuchte sich anfangs in einer sozialeren Rhetorik. Inzwischen ist aber klar, dass die EU-Kommission

ihren Weg aus der Krise im Freihandel und in der Anlockung von Auslandsinvestitionen sucht. Als Gewerkschafter sehe ich das Potenzial von Außenhandelspolitik und die Möglichkeit, Arbeitsplätze und Wachstum zu schaffen, sehr wohl. Klar ist aber auch, dass im Außenhandel nur ein überschaubares Volumen liegt. Ein nachhaltiges wirtschaftliches Wiedererstarben wird aber auch in Zukunft in erster Linie von der Binnennachfrage abhängen: private wie auch die der öffentlichen Hand.

Wenn die Europäische Union auch nach ihrem 60. Geburtstag weiter bestehen soll, dann brauchen wir mehr denn je einen tiefgreifenden Kurswechsel. Wir brauchen eine soziale Europäische Union, die die Sorgen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ernst nimmt und soziale Sicherheit garantiert. Europa ist noch immer der reichste Kontinent dieser Erde. Wir müssen diesen Reichtum umverteilen und gesellschaftlich nutzbar machen. Gerechte Verteilung und Vollbeschäftigung muss ins Zentrum der europäischen Politik. ■



Journalismus zielgenau fördern

Forderungspapier an Kanzleramtsminister Drozda übergeben.

Die Journalistengewerkschaft in der GPA-djp fordert eine völlige Neugestaltung der Presseförderung in Österreich. „Von einer nicht punktgenauen Presseförderung ist auf eine zielgenaue und mit konkreten Anforderungen verbundene Journalismus-Förderung umzustellen“, heißt es in dem Forderungspapier, das dem für Medien zuständigen Minister Thomas Drozda übergeben wurde.

In einer Zeit, da viele Medien unter Druck geraten sind, sei die Förderung sukzessive gekürzt worden. Das gefährde letztlich demokratische

Standards, heißt es in dem Papier. Deshalb fordert die Journalistengewerkschaft eine völlige Neuaufstellung der Förderung, die den Erfordernissen der Zeit entspricht. Das Fördervolumen soll mit einer jährlichen Valorisierung auf 35 Millionen Euro festgesetzt werden. Die Förderung selbst soll auf das Einhalten eines journalistischen Ehrenkodex sowie von sozialpolitischen und arbeitsrechtlichen Standards abzielen.

Mehr unter:
www.gpa-djp/pressefoerderung

GPA-djp unterstützt Beschäftigte der Alt-Wien-Kindergärten in Insolvenzverfahren

Nahezu die gesamte Belegschaft der Alt-Wien-Kindergärten fand sich am Abend des 1. September 2016 zu einer Informationsveranstaltung ein. ExpertInnen der GPA-djp und der AK-Wien, der Betriebsrat sowie der neue eingesetzte Vereinsvorstand informierten die Beschäftigten über die Konsequenzen des am 31. August eingebrachten Insolvenzantrages. „Vorrangig geht es darum, dass die ausstehenden Augustgehälter so rasch als möglich vom Insolvenzfonds ausgezahlt werden“, erklärt der stv. Regionalgeschäftsführer der GPA-djp Wien Mario Ferrari. Die MitarbeiterInnen des Insolvenzschutzverbandes für ArbeitnehmerInnen arbeiten in den kommenden Wochen mit Hochdruck, dass die Verfahren möglichst rasch abgewickelt werden. Nähere Informationen unter: www.arbeiterkammer.at/insolvenz

Journalismus ist kein Verbrechen

Kampagne zur Unterstützung der JournalistInnen in der Türkei

Seit dem Putschversuch vom 15. Juli geht der türkische Präsident Erdogan gezielt gegen SystemkritikerInnen vor. Ende Juli wurde ein dreimonatiger Notstand erlassen, der es u. a. ermöglicht, alle Arten von Nachrichten zu kontrollieren und teilweise sogar zu verbieten. Durch das erste Dekret unter der Notstandsverordnung können Festgenommene nun ohne Vorführung vor einen/eine HaftrichterIn für 30 Tage in Polizeigewahrsam gehalten werden.

Neben Tausenden Verhaftungen und Suspendierungen von Staatsbediensteten wurde in den vergangenen Wochen v. a. auch rigide gegen den Journalismus vorgegangen. Aber auch Einzelpersonen selbst sind betroffen – am 11. August befanden sich 73 JournalistInnen in Polizeigewahrsam.

Diese Maßnahmen sind ein weiterer massiver Angriff auf die Meinungsfreiheit und ein Eingriff in die Grundrechte. Der internationale sowie der europäische Verband der JournalistInnengewerkschaften (IFJ und EFJ) starteten eine Kampagne zur Solidarisierung mit den JournalistInnen in der Türkei.

Link zur Kampagne:
www.gpa-djp.at/pressefreiheit

Staatssekretärin Muna Duzdar spricht im KOMPETENZ-Interview über neue Arbeitsformen, die Notwendigkeit einer Wertschöpfungsabgabe und ihren Kampf gegen Hass im Netz.

Positive Effekte der Digitalisierung für die Gesellschaft nutzen

Staatssekretärin Muna Duzdar im KOMPETENZ-Interview.

Das Interview führten Martin Panholzer und Lucia Bauer.

KOMPETENZ: Das Thema Crowdwork, also Arbeiten über Online-Plattformen ist eines, das uns als Gewerkschaften stark beschäftigt, und uns interessiert Ihre Einschätzung dazu.

Muna Duzdar: Vor zwei Wochen hat die AK eine Studie präsentiert, in der es darum ging festzustellen, wie verbreitet Crowdwork in Österreich ist. Von 2.000 Befragten haben 18 Prozent im vergangenen Jahr mindestens einmal Arbeit über Online-Plattformen verrichtet. Im Moment befinden wir uns in einer Phase, wo noch sehr viele Analysen passieren,

und es wäre unseriös zu behaupten, dass wir jetzt schon alle Antworten parat haben. Aber man kann insgesamt schon sagen, dass es massive Veränderungen in der Arbeitswelt geben wird. Und das heißt natürlich, dass wir uns überlegen müssen, wie verteilen wir die Arbeit gerecht, und wie gehen wir mit neuen Arbeitsformen um. Crowdwork ist eine sehr individualisierte Arbeitsform und erinnert mich sehr stark an die Heimarbeit des 19. Jahrhunderts. Da braucht es noch sehr viel Organisation, die soziale Absicherung wird auch eine ganz große Rolle spielen, und wie man die Kollektivverträge

auf diese neuen Arbeitsformen ausweiten kann.

KOMPETENZ: Sie haben davon gesprochen, dass man die Arbeitszeit neu verteilen muss. Denken sie dabei auch an Arbeitszeitverkürzung?

Muna Duzdar: Ja, da denke ich auch an Arbeitszeitverkürzung. Und ich möchte auch gleich die Wertschöpfungsabgabe ansprechen, die der Bundeskanzler aufgeworfen hat. Wir werden nicht drum herumkommen, Überlegungen in diese Richtung anzustellen. Es ist ja so, dass es durch den digitalen Wandel auch

mehr Produktivität gibt, mehr Reichtum und mehr Wertschöpfung, und ich bin der Meinung, dass das auch in den Dienst der Gesellschaft gestellt gehört. Die Unternehmen profitieren ja auch vom digitalen Wandel, der durch die Forschung, die staatlich subventioniert wird, zustande kommt und von der Infrastruktur, die vom Staat zur Verfügung gestellt wird.

KOMPETENZ: Eng im Zusammenhang mit der Digitalisierung steht auch das Problem der Hasskultur im Netz.

Muna Duzdar: Das Netz wird von bestimmten Gruppierungen sehr stark als Propagandainstrument genutzt. Viele treten daher für eine Verschärfung des Strafrechts ein. Ich verfolge aber eher den Ansatz, dass man mit dem Strafrecht allein nicht alle Probleme löst. Wir brauchen eine allgemeine Diskussion darüber. Hasskultur darf nicht als Norm akzeptiert werden, sondern es muss klar sein, dass Hasskultur unsere Gesellschaft zerstört, und dass Hetze im Netz in reale Gewalt umschlagen kann. Oft wird Bewusstseinsbildung und Sensibilisierung kleingeredet. Aber es gilt auch, langfristig zu denken und die Gesellschaft schrittweise zum Besseren zu verändern. Natürlich ist das ein Prozess, bei dem nicht morgen alles gelöst ist. Wir haben eine Regierungsinitiative gestartet und begonnen, Testimonials heranzuziehen. Wir wollen auch ein gewisses Empowerment im Netz fördern mit digitaler Zivilcourage. Es gibt Tipps, es gibt Ratschläge und einen Argumentationsleitfaden gegen Hass im Netz. Und in unserem Programm steht auch die Sensibilisierung von relevanten Berufsgruppen.

KOMPETENZ: Sollen die Leute auch motiviert werden, Anzeige zu erstatten?

Muna Duzdar: Ja. Viele haben das Gefühl, sie können nichts dagegen tun und müssen das in sich hineinfressen – was Mobbing anbelangt zum Beispiel. Und hier sagen wir: „Mach einen Screenshot, sichere die Beweise.“ Es sind manchmal diese Kleinigkeiten, an denen es dann letztlich scheitert. Im Herbst möchten wir Gruppen, die sehr stark von Hass im Netz betroffen sind, wie zum Beispiel Frauenorganisationen, Flüchtlinge, freiwillige Helferinnen und Helfer einladen, gemeinsam mit JournalistInnen und Bloggern positive Geschichten zu erzählen. Zudem wird es ein Konzept zur Gegenrede geben.

Über soziale Investitionen in Bildung kann die Fähigkeit zur Selbsterhaltung erhöht werden.

KOMPETENZ: Anderes Thema: Integrationsminister Kurz fordert, dass anerkannte Flüchtlinge verpflichtend in Ein-Euro-Jobs arbeiten sollen.

Muna Duzdar: Die Ein-Euro-Jobs sind ein Einfallstor, um den Niedriglohnsektor in Österreich auszubauen – über die Hintertür der Flüchtlinge. Und das heißt natürlich Lohndumping und dadurch Arbeitsplatzverdrängung. Da ist schon auch eine gewisse Intention dahinter. Ich habe immer von gemeinnütziger Tätigkeit von AsylwerberInnen gesprochen, niemals von verpflichtender gemeinnütziger Tätigkeit von anerkannten Flüchtlingen. Das ist ein großer Unterschied, weil AsylwerberInnen in Österreich ja nicht arbeiten dürfen.

KOMPETENZ: Wäre es nicht sowieso sinnvoll, das Arbeitsverbot für AsylwerberInnen aufzuheben?

Muna Duzdar: Es geht darum, legale Möglichkeiten zu schaffen. Wir

wollen, dass sie die Sprache lernen, dass sie gemeinnützige Tätigkeiten machen oder einen Dienstleistungsscheck in Anspruch nehmen können, und es soll auch eine Art Kompetenzclearing geben wie beim AMS. Asylverfahren dürften in Wirklichkeit nicht länger als sechs Monate dauern, die Realität ist aber, dass sie meistens viel länger dauern. Es geht darum, die Zeit zu nutzen – um, wenn's dann so weit ist – auch wirklich fit für den Arbeitsmarkt zu sein. Wir wollen ein durchgängiges System von Anfang an haben, und das heißt auch, dass man die Angebote schafft. Das ist das, was uns auch von der ÖVP unterscheidet. Es reicht nicht aus, immer sofort von Sanktionen zu reden, wenn die Angebote nicht da sind. Die Menschen haben ein großes Interesse daran, schnell ihren Weg in der Gesellschaft zu finden.

KOMPETENZ: Weil wir über die Vorschläge von Minister Kurz gesprochen haben. Wie sehen sie die Forderung nach einem Burkaverbot?

Muna Duzdar: Selbstverständlich bin ich gegen Frauenunterdrückung und lehne den Niqab und die Burka ab. Ich glaube aber nicht, dass man gesellschaftlichen Fortschritt und Freiheit mit Verboten erzielt. Das geht nur in einem sozialen Prozess, in einem Prozess von Integrations- und Aufklärungsarbeit. Frauen zu stärken, Frauen fördern, Frauen auch am Arbeitsmarkt einzubinden, ist für mich ein Schlüssel zur Integration. ■

Zur Person

Muna Duzdar ist Staatssekretärin für Diversität, öffentlichen Dienst und Digitalisierung.

Arbeiten mit einem Klick

Die Arbeit über Online-Plattformen nimmt zu. Eine neue Studie liefert nun konkrete Zahlen und spannende Erkenntnisse zum Thema „Crowdwork“.

von Sandra Breiteneder

Wer kennt sie nicht, die Online-Plattformen. Ob Airbnb (Vermietung von Wohnungen), Uber (Chaffeurdienstleistungen), Book a Tiger (Reinigungskräfte) oder CheckRobin (Mitnahme von Paketen): Sie sind im Moment omnipräsent und prägen das Einkaufsverhalten der KonsumentInnen. Während über einkaufen mit einem Klick sehr viel gesprochen wird, bleiben die Arbeitsverhältnisse hinter den Plattformen oft im Dunklen.

„Crowdwork“ ist eine neue Form der digitalen Arbeit. Die Arbeitsaufträge werden online über eine Plattform an eine Gruppe von Menschen (Crowd) ausgeschrieben. Diese Gruppe kann mehr oder weniger definiert sein,

Auftraggeber sind Einzelpersonen oder auch Firmen.

Amazon Mechanical Turk

Die weltweit wohl bekannteste Plattform für Crowdworker ist Amazon Mechanical Turk, die „ArbeitnehmerInnen“ sind hierbei die Turker. Der Onlinehandelsriese Ama-

die Altersfreigabe der Bilder bestimmen zu können. Amazon benötigte hierfür menschliche Arbeit, wollte aber keine Arbeitskräfte einstellen. Um das zu schaffen, gründete Amazon eine Plattform: Amazon Mechanical Turk. Hier sind weltweit 500.000 Menschen registriert. Die Turker setzen sich, wann sie wollen und wie lange sie wollen, an ihren Computer und nehmen Microarbeitsaufträge an, die oft mit einem Klick oder ein paar geschriebenen Zeilen erledigt sind. Dann ist die Microarbeit wieder vorbei und sie haben einige Cents verdient. Es gibt Menschen, die so ihren Lebensunterhalt bestreiten, jenseits von Verträgen, Arbeitszeitregelungen und sozialer Sicherheit. In Europa wird die Arbeit für Amazon Mechanical Turk mit Amazon-Gutscheinen bezahlt

Arbeit für Amazon Mechanical Turk wird mit Amazon-Gutscheinen bezahlt.

zon stand 2005 vor einem Problem. Der weltweite Versand von Waren über Onlinebestellungen benötigt die Präsentation von Waren online. Es fehlt die Technologie, um die Korrektheit der Beschriftung und auch

und dient daher nicht als Einkunftsquelle für den Lebensunterhalt. Diese Form der Arbeit ist aber dennoch im Ansteigen.

Crowdwork in Zahlen

Der europäische Crowdworkbereich ist momentan zahlenmäßig kaum erfasst. Für England wurde als erstes europäisches Land – im Februar 2016 – eine Studie von der in diesem Bereich sehr renommierten Wissenschaftlerin Ursula Huws veröffentlicht. Die Durchführung dieser Studie wurde unter anderem von UNI Global Union Europa (einem europäischen Gewerkschaftsdachverband) ermöglicht.

In einer Online-Befragung mit 2.238 TeilnehmerInnen gaben 21 Prozent an, versucht zu haben, Arbeit über Plattformen zu finden, 11 Prozent waren auch erfolgreich dabei. Das entspricht 4,9 Millionen Menschen in Großbritannien. Ein Viertel dieser CrowdworkerInnen gibt an, dass das ihre Haupteinnahmequelle ist.

Studie im Auftrag der AK

Ursula Huws hat nun auch eine Studie über die österreichische Situation im Auftrag der Arbeiterkammer erstellt. Von 2.003 Befragten, geben 18 Prozent an, einmal im Jahr Crowdwork zu erledigen, 5 Prozent einmal pro Woche. Die Tätigkeiten variieren hierbei: 16 Prozent suchen Arbeit als FahrerInnen, 20 Prozent außer Haus und 33 Prozent arbeiten von zu Hause.

Die Studien zeigen zwar, dass Crowdwork in Europa noch ein kleines Phänomen ist. Dennoch ist es zentral, jetzt die Weichen zu stellen, dass auch CrowdworkerInnen qualitativ hochwertige Arbeitsplätze haben und über soziale Absicherung verfügen. Für die Zukunft dieser Arbeitsverhältnisse stellt sich die Frage, wie diese zu beurteilen sind, und wo die Grenzen zur

Selbstständigkeit gezogen werden, genauso wie Sozialversicherungssysteme finanziert und Arbeitszeitregelungen eingehalten werden können.

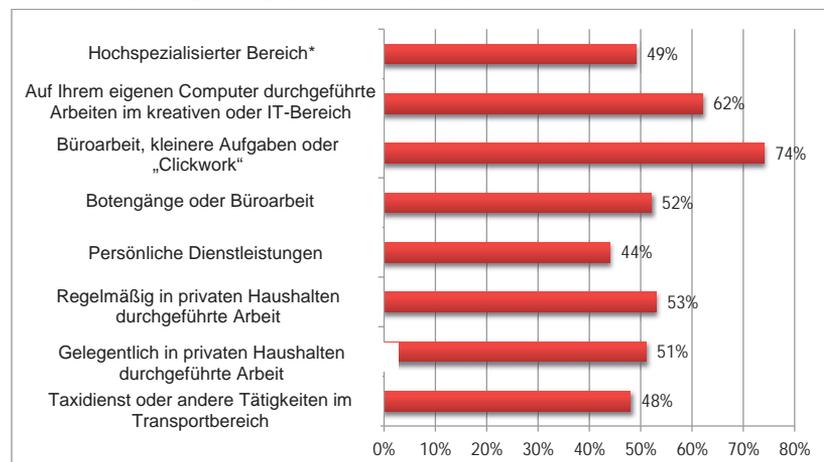
Organisierung von CrowdworkerInnen

Ebenso zentral wird die Frage der gewerkschaftlichen Organisation und der Kollektivverträge für CrowdworkerInnen. Die Vereinzelung durch die Plattform macht die CrowdworkerInnen sehr leicht verwund- und ausbeutbar. Ein wesentliches Disziplinierungsmittel ist eine Bewertung, ein Rating durch die Auftraggeber. Diese Bewertungen beeinflussen potenzielle neue

KundInnen. Allein sind auch die CrowdworkerInnen ausgeliefert. Hierzu gibt es schon sehr spannende Projekte der Selbstorganisation von CrowdworkerInnen. Zur Plattform Amazon Mechanical Turk gibt es zum Beispiel Turkoption, eine Plattform auf der die Turker die Auftraggeber bewerten. So wird sichergestellt, dass Auftraggeber die nicht zahlen, eben keine Dienstleistungen erhalten.

Das zeigt, dass auch CrowdworkerInnen aufeinander angewiesen sind und gewerkschaftliche Organisation auch im digitalen Zeitalter gefragt ist. Die wesentlichen Verteilungsfragen bleiben auch in der digitalen Arbeitswelt dieselben. ■

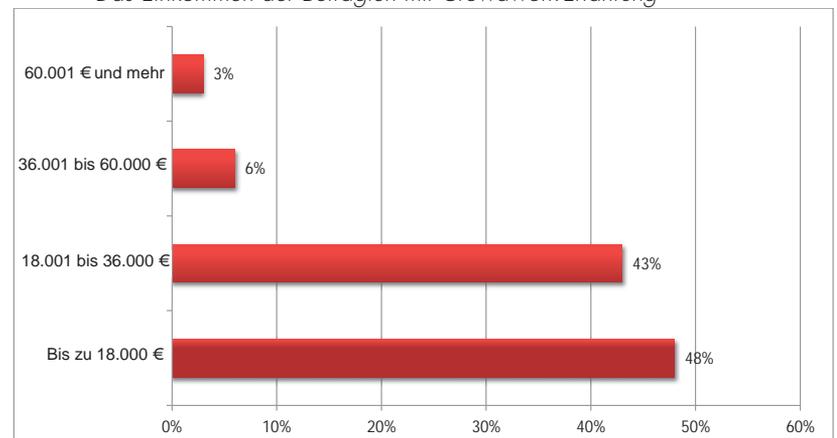
Welche Arbeiten Crowdworker ausüben



Quelle: AK

*hochspezialisierter, akademischer Bereich mit hohem gesellschaftlichem Ansehen und Bezahlung (z. B. Anwältinnen, Ärztinnen, ArchitektInnen)

Das Einkommen der Befragten mit Crowdwork-Erfahrung



Quelle: AK



BetriebsrätInnen und Beschäftigte aus dem Sozialbereich demonstrierten im September mit 6.427 m Schal für mehr soziale Wärme, bessere Arbeitsbedingungen und höhere Einkommen.

Kollektivvertrags-Herbst

Bei den anstehenden Kollektivvertragsverhandlungen geht es um die Verteilung von Geld und Zeit.

von Martin Panholzer

Österreich ragt bei der Abdeckung der Beschäftigungsverhältnisse durch Kollektivverträge europaweit heraus. 97 Prozent der Beschäftigten unterliegen Kollektivverträgen. Entgegen dem gesamteuropäischen Trend ist es gelungen, die Etablierung eines Niedriglohnssektors zu verhindern. Auch bei den Lohn- und Gehaltsverhandlungen im heurigen Herbst geht es darum, die Kontinuität der österreichischen Kollektivvertragspolitik sicherzustellen.

Die Herbstlohnrunde wurde heuer erstmals mit einer konkreten Lohn- und Gehaltsforderung gestartet. Das Verhandlungsteam der Gewerkschaften PRO-GE und GPA-djp übergab am 26. September, in der Wirtschaftskammer Österreich das Forderungsprogramm für die Kollektivvertragsverhandlungen Metallindustrie an alle Arbeitgeberverbände. Die Gewerkschaften fordern eine Erhöhung der Mindest- und IST-Löhne von drei Prozent. Besonders berücksichtigt werden sollen dabei die niedrigen

Einkommen. „Die wirtschaftliche Situation ist sehr solide, die Produktivität in der Sachgütererzeugung steigt und die Unternehmen konnten die Gewinne erhöhen“, begründete der Verhandlungsleiter der GPA-djp Rudi Wagner die Forderung.

Metall: Flexibilität ist keine Einbahnstraße

2015 konnten sich die GPA-djp und die Produktionsgewerkschaft PRO-GE für etwa 180.000 Beschäftigte



auf eine Erhöhung der Löhne und Gehälter um 1,5 Prozent und eine Reduktion der Arbeitszeit in Form des nun gänzlich arbeitsfreien 31. Dezember einigen. Daneben wurde ein Zeitkontomodell vereinbart, das bis 30. Juni 2019 befristet ist, um einen Erprobungszeitraum zu haben und gegebenenfalls Adaptierungen vornehmen zu können.

„Flexibilität darf aber keine Einbahnstraße sein. Sie muss den vielfältigen Bedürfnissen der Beschäftigten nach Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben Rechnung tragen. So werden wir in der heurigen Runde eine kollektivvertragliche Absicherung der Familienzeit (Papa-monat) fordern. Die österreichische Metallindustrie ist weltweit deshalb erfolgreich, weil hochmotivierte Beschäftigte entsprechende Qualität abliefern. Diese Qualität hat aber ihren Preis. Löhne und Gehälter zu drücken und die Arbeitszeitbedürfnisse der Beschäftigten zu ignorieren ist sicher keine zukunftsweisende Strategie“, so Wagner.

Handel: Für einen modernen und gerechten Kollektivvertrag

Im Handel ist noch völlig offen, wie sich die Verhandlungen gestalten werden. Etwa 500.000 Angestellte österreichweit fallen unter den Handelskollektivvertrag. Seit zwei Jahren laufen dort die Verhandlungen für ein neues Gehaltssystem, das moderner und gerechter als das alte ist. Kurz vor dem Ziel hat einige Arbeitgeber offenbar der Mut verlassen. Sie stellen bereits getroffene Einigungen wieder infrage. Wie sich die Diskussion rund um die Etablierung eines neuen Gehaltssystems entwickelt, berichten wir aktuell auf unserer Homepage.

Sozialbereich mit Auftakt im öffentlichen Raum

Mit Jahreswechsel starten auch die Kollektivvertragsverhandlungen

für die etwa 100.000 Beschäftigten der Sozial- und Gesundheitseinrichtungen. Mit einer öffentlichen Kundgebung am 26. September unter dem Motto „Soziale Wärme“ machten Betriebsräte und Beschäftigte auf den Stellenwert des privaten Gesundheits- und Sozialbereichs aufmerksam und mahnten ein, dass die qualitativ hochwertige Arbeit in einer Zukunftsbranche auch entsprechend honoriert werden müsse.

Kein Ministerium für Gehaltserhöhungen

„Wir können auf die Ergebnisse unserer alljährlichen Kollektivvertragsverhandlungen stolz sein, können uns aber nicht auf Lorbeeren ausruhen. Wir werden unsere Schwerpunkte auf Anhebung der Mindestlöhne- und -gehälter auf 1.700 Euro legen sowie auf mehr Einkommensgerechtigkeit durch die Anrechnung von Karenzen. Außerdem werden wir weiter eine moderne Arbeitszeitpolitik forcieren, die auch die kollektivvertragliche Verkürzung der Arbeitszeit beinhaltet“, fasst der für Kollektivvertragspolitik zuständige stellvertretende Bundesgeschäftsführer der GPA-djp Alois Bachmeier zusammen.

Dass unser KV-System zunehmend unter Druck kommt, zeigen nicht nur Äußerungen von Wirtschaft und Industrie, sondern

immer wieder auch von Politikern, in denen sie die massive Zurückdrängung der Kollektivverträge in ihrer derzeitigen Form fordern. „Was in solchen Aussagen in aller Offenheit gesagt wird, entspricht der Geisteshaltung nicht weniger Exponenten der heimischen Wirtschaft und Politik. Gewerkschaften und überbetriebliche Interessenvertretung werden als Störfaktor in der betrieblichen Politik gesehen, den man lieber heute als morgen entsorgen möchte. Dahinter steckt auch die Ideologie, dass die Unterschiede zwischen Kapital und Arbeit in Wirklichkeit obsolet geworden seien. In vielen europäischen Ländern ist die massive Zurückdrängung kollektivvertraglicher Normen voll im Gang, und das sicher nicht zu Gunsten der Beschäftigten in diesen Staaten. Wir müssen sehr auf der Hut sein und dafür kämpfen, dass wir unser System nicht nur erhalten, sondern weiterentwickeln können“, so Bachmeier.

„Wir fordern ein kräftiges Plus, das sich auf die Reallohnentwicklung auswirkt. Das ist gerade jetzt auch ein wesentlicher Impuls für die Erholung der Wirtschaft. Die aktuellen Wirtschaftsdaten zeigen, dass sehr wohl ein Spielraum für Lohn- und Gehaltserhöhungen gegeben ist, und etwa bei den Ausschüttungen an die AktionärInnen keinerlei Abstriche gemacht wurden – auch nicht in den Zeiten der Wirtschaftskrise. Die jährliche Gehaltsentwicklung ist kein Naturgesetz, das Ministerium für Lohn- und Gehaltserhöhung gibt es nicht. Diese müssen wir selbst erkämpfen, und das können wir nur, wenn wir von vielen Mitgliedern die nötige Unterstützung bekommen“, so Bachmeier abschließend. ■



Der stellvertretende Vorsitzende des Betriebsrats der Diözese St. Pölten im KOMPETENZ-Porträt.

Foto: Werner Jäger



„Klarheit bringt Ordnung“

Betriebsrat Andreas Laaber über seinen Kampf für faire Arbeitszeiten und einen eigenen Kollektivvertrag.

von Litsa Kalaitzis

Zum großen Betriebsratsbüro im Ordinariat der Diözese Sankt Pölten geht es durch einen lichtdurchfluteten Gang. Der idyllische Innenhof, der zum Diözesanmuseum führt, ist nur wenige Schritte entfernt, vom Fenster aus sieht man auch den Dom. Weniger beschaulich sind die Herausforderungen, die der stellvertretende Betriebsratsvorsitzende Andreas Laaber gemeinsam mit seinem Team zu bewältigen hat. Es geht wie in jeder anderen Branche um fair geregelte Arbeitszeit und Rahmenbedingungen für die rund 550 Beschäftigten der Diözese.

Der dreifache Familienvater, der nach seinem Theologiestudium als Pastoralassistent in seinem Wohnort Seitenstetten im Mostviertel und als Religionslehrer an der HAK/HAS in Waidhofen/Ybbs arbeitete, kam vor gut fünf Jahren durch eine Nachrückung in den Betriebsrat und gesteht offen, dass er mit dessen Aufgaben zuerst nicht viel anzufangen wusste. Nachsatz: „Das hat sich aber ganz schnell geändert.“ Schon im Grundkurs der GPA-djp, den er kurz darauf absolvierte, sei ihm klargeworden, dass es auch in der Diözese Sankt Pölten viel Handlungsbedarf gebe, schmunzelt

Laaber. Bis vor fünf Jahren hatte die Diözese „nur“ eine als solche bezeichnete „Personalvertretung“, da die Diözesanstruktur mit einem öffentlichen Amt verglichen wurde. Durch den Grundkurs gewann das gesamte Team ein neues Selbstverständnis und man nannte sich dem Gesetz entsprechend „Betriebsrat“, was nicht überall Anklang fand. Der 1991 gegründete Betriebsrat für PastoralassistentInnen ist seit der vergangenen Wahl nicht nur für die PastoralassistentInnen, sondern auch für die Pfarrangestellten in den Pfarrgemeinden zuständig. Seit dieser Wahl arbeitet Andreas Laaber als stellvertretender Vorsitzender mit dem sechsköpfigen Team für die Anliegen seiner rund 240 KollegInnen: „Mittlerweile haben wir großen Kampfgeist entwickelt“, berichtet er von einer sehr erfolgreich geführten Auseinandersetzung mit dem Arbeitgeber. So sei das Thema Arbeitszeitaufzeichnung in der Diözese eher ein unbeackertes Feld gewesen, was natürlich finanzielle Nachteile für Beschäftigte bedeutete. Vielen KollegInnen wäre beispielsweise nicht klar gewesen, dass auch Fahrtzeiten oder Zuschläge für Mehrleistungen anzurechnen seien.

Nachzahlungen erzwungen

Den jahrelangen Kampf, in dem der Betriebsrat sogar eine Klage androhte, beschreibt Andreas Laaber zurückhaltend: „Wir haben den Beschäftigten dazu verholpen, ausstehende Zahlungen zu bekommen.“ Erst auf Nachfrage erzählt er dann vom Excel-Formular für die Arbeitszeit, das der Betriebsrat einschließlich einer Berechnung der Zuschläge entwickelt hat, und von der dazu verhandelten, seit dem Vorjahr gültigen Betriebsvereinbarung, auf die er schon stolz ist: „Diese Transparenz bedeutete für viele ein großes Aha-Erlebnis. Unser

Dienstgeber hat eingesehen, dass er auch davon profitiert: Klarheit bringt Ordnung.“

Belegschaft gibt Rückhalt

Den BetriebsrätInnen habe dieses neue System einen hohen Rückhalt beschert, so Laaber weiter: „Wir wissen jetzt, wenn wir etwas fordern, dann steht die Belegschaft hinter uns.“ Unterstützung, die noch von Vorteil sein könnte, den insgesamt 550 Beschäftigten in der Diözese Sankt Pölten fehlt nämlich ein ganz zentrales Regelwerk: „Wir zählen zu den zwei bis drei Prozent der ArbeitnehmerInnen in Österreich, die keinen Kollektivvertrag haben – also kämpfen wir dafür, einen zu bekommen“, formuliert er das aktuell größte Ziel. Wie dieser Kampf in der Praxis aussieht? Laaber will sich nicht in die Karten schauen lassen, verrät nur so viel: „Wir lassen keine Gelegenheit, kein Gespräch aus, ohne darauf hinzuweisen, dass wir einen Kollektivvertrag brauchen.“ Dass der Widerstand der

Mittlerweile haben wir großen Kampfgeist entwickelt.

Dienstgeber schwinde, hängt sicher auch mit der Tatsache zusammen, dass es in den Diözesen Linz, Innsbruck und Graz bereits Kollektivverträge gibt, erklärt er: „Die Gehälter dort sind deutlich höher als unsere. Wichtiger sind uns aber einheitliche Regelungen, die für alle Angestellten in der Diözese in gleichem Maße gelten. Das ist aktuell eindeutig nicht der Fall.“

Die eine oder andere Anregung holt sich der studierte Theologe auch aus den Inhalten der Sozialakademie, die er unlängst abgeschlossen und als sehr lehrreich empfunden hat, nicht nur was den Lernplan mit Arbeitsrecht,



Nur zwei bis drei Prozent der ArbeitnehmerInnen haben keinen Kollektivvertrag.

Arbeitsverfassung, Betriebs- und Volkswirtschaft betrifft. Die Erfahrungen der BetriebsrätInnen aus anderen Branchen haben ihm den Vorteil dessen deutlich gemacht, dass der wirtschaftliche Druck in der Diözese fehle: „Ich habe KollegInnen kennengelernt, die um viele Arbeitsplätze und somit um Existenzen fürchten.“ Andererseits bedeute diese Situation der BetriebsrätInnen in der Diözese, keinen Einblick in finanzielle Belange zu haben, und dass berechnete oder plausible Forderungen wie Gehaltserhöhungen einfach ohne Begründung abgelehnt werden, „womit wir wieder beim Thema Kollektivvertrag sind. Da werden wir nicht lockerlassen“, kündigt Laaber an.

Das glaubt man dem 42-Jährigen, der auf die Frage nach seinen Hobbies neben Reisen, Tauchen, Wandern, Lesen und Zeit mit der Familie zu verbringen auch angibt, leidenschaftlich gesellschaftspolitische Themen zu diskutieren. „Außerdem liebe ich es, neue Wege zu beschreiben und Neues auszuprobieren“ – davon scheinen auch die Beschäftigten in der Diözese Sankt Pölten zu profitieren. ■



Die UNDOK-Anlaufstelle berät ArbeitnehmerInnen aus Nicht-EU-Staaten, die keinen gesicherten Aufenthaltsstatus oder keine Arbeiterlaubnis haben.

Gemeinsam gegen Ausbeutung

Wer nur über einen eingeschränkten – oder gar keinen – Zugang zum Arbeitsmarkt verfügt, wird leicht vom Arbeitgeber ausgebeutet.

von Alexia Weiss

Mahsa R.* kommt aus dem Iran. Seit 2013 studiert die 26-Jährige in Wien. Um ihr Leben zu bestreiten, nutzt sie die Möglichkeit für Studierende aus Nicht-EU-Ländern, bis zu 20 Stunden pro Woche zu arbeiten. Bei ihrem letzten Job kam allerdings bald das böse Erwachen: 730 Euro monatlich waren ihr von dem Lokalbesitzer, für den sie als Kellnerin wirkte, zugesagt worden. „Aber er hat mir dann viel weniger bezahlt.“ Nach einigen Monaten blieb die Bezahlung überhaupt aus. Und Weihnachtsgeld und Urlaubsgeld hat die Studentin in den elf Monaten, die sie in dem Lokal tätig war, überhaupt nie gesehen. Eine Arbeitskollegin riet ihr

schließlich, die UNDOK-Anlaufstelle aufzusuchen. Hier erreichte man nicht nur eine Nachzahlung all dessen, was Mahsa R. von Rechts wegen zustand – hier deckte man auch auf, dass der Arbeitgeber nicht, wie er verpflichtet wäre, beim AMS um eine Beschäftigungsbewilligung angesucht hat.

Keine Beschäftigungsbewilligung

Im Fall der iranischen Studentin ging das nun glimpflich aus. Ein Architekturstudent, ebenfalls aus einem Nicht-EU-Staat, der in der Gastronomie jobbte, dann aber die Möglichkeit erhielt, in einem

Architekturbüro zu arbeiten, hatte weniger Glück, wie Sandra Stern von der UNDOK-Anlaufstelle erzählt. „Als das Architekturbüro um Beschäftigungsbewilligung ansuchte kam heraus, dass das der vorherige Arbeitgeber nicht getan hatte. Nun wurde der Student für ein Jahr für den österreichischen Arbeitsmarkt gesperrt. Hier werden Arbeitnehmer bestraft, wenn Arbeitgeber etwas falsch machen.“

Die UNDOK-Anlaufstelle in Wien gibt es seit zwei Jahren – sie ist ein Kooperationsprojekt von Gewerkschaften, Arbeiterkammer, dem ÖGB und NGOs aus dem fremden- und asylrechtlichen Bereich. Zuvor hatten

AktivistInnen immer wieder darauf hingewiesen, dass es eine Schnittstelle zwischen Arbeits- und Sozialrecht einerseits sowie Fremden- und Asylrecht andererseits brauche, so Stern. Unter undokumentierter Arbeit versteht man all jene Arbeitsverhältnisse, bei denen kein uneingeschränkter Zugang zum Arbeitsmarkt vorliegt und in der Folge oft in irgendeiner Form Papiere fehlen: Bei manchen ist es der fehlende Aufenthaltstitel, bei anderen der nicht vorhandene Zugang zum Arbeitsmarkt, wieder andere werden vom Arbeitgeber nicht bei der Sozialversicherung angemeldet.

Vor allem Gastgewerbe, Tourismus und Bau betroffen

Die GPA-djp ist eine der GründungshelferInnen der Anlaufstelle. Momentan seien von undokumentierter Arbeit vor allem Beschäftigte in den Branchen Gastgewerbe, Tourismus und Bau betroffen, sagt Christoph Sykora von der GPA-djp. „Es ist aber nicht ausgeschlossen, dass künftig mehr Betroffene in unseren Organisationsbereich fallen.“ Als Beispiel nennt er den Handel – abseits der großen Ketten, die sich an die rechtlichen Vorgaben halten. „Außerdem ist es einfach wichtig für eine Gewerkschaftsbewegung, dass sie sich für die Beschäftigten einsetzt, die unter dem höchsten Ausbeutungsdruck stehen.“ Das komme am Ende allen Beschäftigten zugute, da so Lohndumping ein Riegel vorgeschoben werde.

In Österreich gibt es derzeit 28 Aufenthaltstitel – davon hat man mit fünf einen offenen Zugang zum Arbeitsmarkt, bei 23 dagegen entweder nur einen beschränkten oder gar keinen, beschreibt Stern die aktuelle Rechtslage. Nicht-EU-BürgerInnen sind darauf angewiesen, dass der Arbeitgeber beim AMS eine Beschäftigungsbewilligung

beantragt (was er allerdings – siehe oben – oft zwar zusichert, aber nicht macht). Der Arbeitgeber selbst dürfe so eine Bewilligung gar nicht selbst beantragen. Das schaffe eine enorme Abhängigkeit – und führe eben nicht selten dazu, dass ArbeitnehmerInnen nicht das erhalten, was ihnen zusteht. „Es wird ihnen erzählt, dass Weihnachtsgeld und Urlaubsgeld nur für Christen ist, zum Beispiel.“ Insgesamt zeige die Erfahrung von UNDOK, dass „die meisten Leute nicht bei der Sozialversicherung angemeldet werden. Bei anderen fehlt wieder die Anmeldung beim AMS“, so Stern.

Die UNDOK-Anlaufstelle bietet hier eine niederschwellige Beratung in vielen Sprachen – von Arabisch über Türkisch bis zu Bosnisch-Kroatisch-Serbisch. Der Vorteil: Man habe nicht das Gefühl, es mit einer Behörde

Die GPA-djp ist eine der GründungshelferInnen der UNDOK-Anlaufstelle.

zu tun zu haben, betont Sykora. So falle die Sorge weg, dass möglicherweise unerlaubte Beschäftigung auch zum Verlust des Aufenthaltsrechts führe. Und die Erfahrung von UNDOK zeige, „dass es eben nicht in jedem Fall so ist, dass man ein Risiko bezüglich des Aufenthaltsrechts hat, wenn man sich wehrt“, sagt Stern. „Das hat uns positiv überrascht.“ Aber natürlich gebe es auch Fälle, in denen Menschen abgeraten werde, etwas zu unternehmen.

Keine Zahlen, nur Schätzungen

Wie viele Menschen in Österreich undokumentiert arbeiten, darüber gibt es weder Zahlen noch Schätzungen. Mit den aktuellen Fluchtbewegungen werde sich das Problem aber sicher verschärfen, so Sykora. Die UNDOK-Anlaufstelle hat nun aus ihren bisherigen Erfahrungen

sechs politische Forderungen abgeleitet, um die Situation der Betroffenen zu verbessern.

„Wer rechtmäßig in Österreich lebt, soll Zugang zum Arbeitsmarkt haben“, lautet die erste. Die unterschiedlichen Einschränkungen führen nach Ansicht Sterns dazu, dass Menschen mit eingeschränktem Zugang ausgebeutet werden. Da würden Mindestgehälter nicht eingehalten, der vereinbarte Lohn werde nicht bezahlt, exzessive Arbeitszeiten verlangt, aber auch ArbeitnehmerInnenschutzstandards nicht eingehalten.

Beweislast beim Arbeitgeber

Die weiteren UNDOK-Forderungen: Momentan ist es schwer, ein Arbeitsverhältnis nachzuweisen (etwa durch persönliche Arbeitszeitaufzeichnungen). Es wäre daher wünschenswert, wenn umgekehrt der Arbeitgeber nachweisen müsste, dass der Betroffene nicht bei ihm gearbeitet habe (Beweislastumkehr).

Arbeitsrechtliche Verfallsfristen sollten auf drei Jahre ausgedehnt werden (in vielen Branchen beträgt diese Frist derzeit nur drei Monate). Weiters wünscht sich UNDOK, dass der Aufenthalt während eines arbeitsrechtlichen Verfahrens nicht aufgehoben werden darf. ArbeitnehmerInnen sollten zudem Parteienstellung im Verfahren um die Ausstellung einer Beschäftigungsbewilligung erhalten (um hier nicht völlig dem Arbeitgeber, der sich davor drückt, ausgeliefert zu sein). Und schließlich dürfen nach Ansicht Sterns undokumentiert Arbeitende nicht dafür bestraft werden, wenn der Arbeitgeber seinen gesetzlichen Pflichten nicht nachkommt (wie im Fall des Architekturstudenten).

Mehr Info: www.undok.at ■

*Name von der Redaktion geändert



Fakten
Check

Faktencheck Migration innerhalb der EU und Entsendung

Immer mehr Menschen in Europa wandern aus für den Job. Im Kompetenz-Faktencheck klären wir die wichtigsten Fragen rund um die EU-Binnenmigration.

Woher kommen die Leute, die in Österreich arbeiten?

Aufgrund der vier Grundfreiheiten der EU ist es allen EU-BürgerInnen möglich, überall in der EU also auch in Österreich zu wohnen und zu arbeiten (Niederlassungsfreiheit, Arbeitnehmerfreizügigkeit). Die meisten Menschen kommen aus Deutschland und aus den osteuropäischen Staaten zum Arbeiten nach Österreich. Insgesamt sind das derzeit ca. 320.000 Personen. Etwa 35 Prozent dieser

ArbeitnehmerInnen haben dabei ihren Wohnort nicht in Österreich, sondern sind sogenannte Tages- oder WochenpendlerInnen.

Warum wird es für immer mehr Menschen aus Europa interessant, in Österreich zu arbeiten?

Der Grund für die EU-Binnenwanderung ist das hohe Wohlstands- und Einkommensgefälle zwischen den EU-Mitgliedsstaaten, das sich durch die Krisen seit 2008 noch weiter verschärft hat.

Kann man die Arbeitnehmerfreizügigkeit innerhalb der EU einschränken?

Der Zugang zum Arbeitsmarkt für EU-BürgerInnen zählt zu den Grundrechten der Europäischen Union. Nach geltendem EU-Recht ist eine Einschränkung der Arbeitnehmerfreizügigkeit nicht möglich. Auch zeitlich befristete Ausnahmen oder Klauseln für definierte Notfälle sind nicht vorgesehen. Für alle neu beigetretenen EU-Länder gilt der volle Arbeitsmarktzugang

nach dem Auslaufen der 7-jährigen Übergangsfristen. Für Kroatien endet diese Frist 2020. Ein Aussetzen der Arbeitnehmerfreizügigkeit kann man zwar politisch fordern, die dafür notwendige Mehrheit im EU-Rat und -Parlament ist allerdings so gut wie ausgeschlossen. Nicht nur die VertreterInnen aus Mittel- und Osteuropa werden hier im Hinblick auf die Interessen ihrer Bevölkerung ihr Veto einlegen.

Ist die Einschränkung der Arbeitnehmerfreizügigkeit beschäftigungspolitisch sinnvoll?

Eine Einschränkung würde zu einer Zunahme der illegalen Beschäftigung führen. EU-BürgerInnen würden ohne sozialversicherungsrechtlichen und kollektivvertraglichen Schutz arbeiten. Diese „undokumentierten“ Arbeitsverhältnisse (siehe Beitrag Seite 20) stellen bereits jetzt ein großes Problem für Menschen aus Nicht-EU-Staaten dar. Sie schädigen den Arbeitsmarkt, indem arbeitsrechtliche Standards unterlaufen, Steuerzahlungen umgangen und Lohndumping verschärft werden.

Was kann die Politik in Bezug auf die EU-Binnenmigration tun?

Wirkungsvolle Maßnahmen sind eine Bekämpfung der Perspektivlosigkeit von EU-weit rund 23 Millionen Arbeitslosen, darunter fast fünf Millionen Jugendliche, und eine Verringerung des großen Wohlstandgefälles innerhalb der EU. Vor allem Investitionen können die wirtschaftliche und soziale Lage in Europa verbessern. Dadurch werden Arbeitsplätze geschaffen und die Wertschöpfung wird gesteigert. Eine EU-weite Absicherung sozialstaatlicher Standards ist zudem längst überfällig. Ziel muss eine Verankerung sozialer Mindeststandards inklusive Lohnuntergrenzen auf nationaler Ebene sein, um eine Existenzsicherung zu ermöglichen. Das würde

die Motive für (Arbeits-)Migration verringern.

Was ist eine Entsendung?

„Entsendet“ werden ArbeitnehmerInnen, wenn sie für ihr Unternehmen vorübergehend in einem anderen Staat Aufträge ausführen. Aufgrund des unterschiedlichen Lohnniveaus und der unterschiedlichen arbeits- und sozialrechtlichen Absicherung kostet Arbeit in den verschiedenen Ländern der EU unterschiedlich viel: 2014 kostete eine Arbeitsstunde in Österreich durchschnittlich 31,5 Euro, in der Slowakei etwa 9,7 Euro und in Bulgarien sogar nur 3,2 Euro. Die EU-Entsenderichtlinie soll mit dem Prinzip „gleicher Lohn am gleichen Ort“ verhindern, dass heimische Unternehmen und ArbeitnehmerInnen von billigeren AnbieterInnen ausgestochen werden, aber auch, dass ausländische Arbeitskräfte in Österreich ausgebeutet werden. Das bedeutet, dass sich bei grenzüberschreitender Beschäftigung bestimmte Arbeitsbedingungen (insbesondere kollektivvertragliche Mindestlöhne und Arbeitsbedingungen wie Höchstarbeitszeitgrenzen) nach dem Beschäftigungsort richten müssen.

Warum kann es bei Entsendungen trotzdem zu Lohn- und Sozialdumping kommen?

Grundsätzlich haben zwar alle ArbeitnehmerInnen, während sie in Österreich beschäftigt sind, dieselben Ansprüche wie österreichische ArbeitnehmerInnen. Das gilt aber nur bei längerfristiger Beschäftigung. Wenn z. B. ungarische ArbeitnehmerInnen nur für eine Montage kurzfristig entsendet werden, hat die EU-Entsenderichtlinie keine Gültigkeit. Zudem gilt, dass nur bei Entsendungen, die mehr als 24 Monate dauern, Sozialversicherungsleistungen in Österreich bezahlt werden müssen. Bei einer Entsendung unter 24 Monaten

bleibt die Versicherungspflicht im Herkunftsland bestehen. Dadurch kann es zu einer Wettbewerbsverzerrung kommen, da von AuftraggeberInnen geringere Sozialversicherungsbeiträge kalkuliert werden könnten. Dazu kommt, dass die ausländischen Unternehmen ihren entsandten Arbeitskräften nicht alle Lohnbestandteile bezahlen müssen. Unterbezahlte ausländische ArbeitnehmerInnen fordern zudem nur selten das ihnen zustehende Entgelt via Rechtsweg ein.

Werden ArbeitgeberInnen, die Lohndumping betreiben, zur Verantwortung gezogen?

Durch das Sozialdumping-Bekämpfungsgesetz sind in Österreich seit 2011 behördliche Kontrollen der Löhne und Gehälter vorgesehen. Kommt es zu Unterzahlung, gibt es Strafen und Sanktionen für die ArbeitgeberInnen. In der Praxis enden die Kontrollen allerdings an der österreichischen Grenze, und ausländische ArbeitgeberInnen können selten finanziell zur Verantwortung gezogen werden. Es ist zwar mittlerweile normal, Strafmandate bei Verkehrsübertretungen EU-weit zu exekutieren – bei Sozialbetrug und unlauterem Wettbewerb ist dies allerdings nicht möglich. ■

Foto: fotomek, Fotolia.de



Die GPA-djp berät bei allen arbeitsrechtlichen Problemen.

Höchstgericht stärkt Betriebsrat

Mitarbeiterin stimmte nach Änderungskündigung einem schlechteren Job zu. Mangels „Ja“ des Betriebsrats galt die Versetzung trotzdem nicht.

von Philipp Friedrich und Lucia Bauer

Frau R. war als Lohnverrechnerin tätig und verdiente dafür 3.064 Euro brutto. Als ihr Chef ihr einen Arbeitsplatz als Arbeitszeitbeauftragte in der Administration anbot und ihr mitteilte, dass sie im neuen Job künftig nur noch 2.832 Euro verdienen würde, lehnte sie zunächst empört ab. Als ihr Chef merkte, dass Frau R. sich nicht dazu überreden ließ, die Verschlechterung zu akzeptieren, kündigte er sie, erklärte jedoch gleichzeitig, dass die Kündigung automatisch gegenstandslos wäre, wenn Frau R. bereit wäre, den neuen Job einschließlich der Verschlechterungen zu akzeptieren. Vor die Alternative gestellt, arbeitslos zu werden oder einen Gehaltsverlust hinzunehmen, stimmte sie schließlich nach langem Überlegen

zu und begann im neuen Job zu arbeiten, informierte jedoch den Betriebsrat und bat ihn um Hilfe. Der Betriebsrat verweigerte sowohl seine Zustimmung zur Kündigung als auch zur verschlechternden Versetzung von Frau R.

Auch bei Änderungskündigungen muss der Betriebsrat zustimmen.

Auf Anraten des Betriebsrats suchte Frau R. auch Rat und Hilfe bei der Rechtsberatung der GPA-djp Wien. Ihr Rechtsberater war in diesem Fall der Ansicht, dass die verschlechternde Versetzung rechtsunwirksam erfolgt sei, weil eine Versetzung auf einen schlechter dotierten

Job laut Gesetz nur zustande kommen könne, wenn der Betriebsrat dieser zustimme oder nach dessen Nein die Zustimmung durch ein Gericht ersetzt werde. Die GPA-djp intervenierte daraufhin zunächst beim Arbeitgeber. Dieser zeigte sich uneinsichtig und beharrte darauf, dass seine Vorgehensweise und die Versetzung in Ordnung seien. Seiner Meinung nach handle es sich nämlich nur um eine sogenannte Änderungskündigung, die rechtlich zulässig sei, und um keine Versetzung. Bei einer Änderungskündigung sei zwar der Betriebsrat zu informieren, er habe jedoch nicht dieselben Rechte wie bei einer Versetzung, insbesondere kein Vetorecht. Die GPA-djp brachte daraufhin Klage beim Arbeits- und Sozialgericht ein.

Das Arbeits- und Sozialgericht entschied im Sinne des Unternehmens mit der Begründung, dass der Betriebsrat kein Vetorecht habe, wenn der Arbeitnehmer das Angebot eines anderen Jobs im Unternehmen annehme. Die GPA-djp wollte dieses Urteil nicht akzeptieren und ging für Frau R. in die nächsten Instanzen. Schließlich bestätigte der Oberste Gerichtshof nach mehrjähriger Verfahrensdauer die Rechtsmeinung

der GPA-djp. Ohne vorhergehende Zustimmung des Betriebsrats oder ersatzweise des Gerichts sei die verschlechternde Versetzung von Frau R. rechtsunwirksam.

Im Urteilsspruch des Obersten Gerichtshofs (OGH) heißt es: „Eine verschlechternde dauernde Versetzung bedarf zu ihrer Rechtswirksamkeit auch dann der Zustimmung des BR, wenn der AN selbst sich damit einverstanden erklärt hat.“ Das gelte auch bei Änderungskündigungen. Der OGH argumentierte weiter, er wolle damit Versuchen von Arbeitgebern, die Mitwirkung des Betriebsrats bei Versetzungen durch Änderungskündigung zu umgehen, einen Riegel vorschieben.

Nicht nur für Frau R., die nun die Gehaltsdifferenz für mehrere Jahre nachgezahlt bekommt, war diese Entscheidung immens wichtig. Auch andere ArbeitnehmerInnen in ähnlicher Lage werden künftig davon

profitieren. Denn das Höchstgericht hat damit klargestellt, dass jede Änderungskündigung mit Versetzungscharakter eindeutig der Mitbestimmung durch den Betriebsrat unterliegt. ■

© Nuriith Wagner-Strauss



Rechtsexpertin
Andrea Komar

„In wirtschaftlich angespannten Zeiten werden ArbeitnehmerInnen vermehrt

Versetzungen auf einen schlechter bezahlten Arbeitsplatz ‚angeboten‘. Diese Versetzungen dürfen nicht ohne Zustimmung des Betriebsrats stattfinden. Das hat nun auch der Oberste Gerichtshof ausgesprochen und damit unsere Rechtsmeinung bestätigt.“

TIPP: Was tun, wenn Ihr Arbeitgeber Sie versetzen möchte:

- Nehmen Sie die Verschlechterung nicht überstürzt aus Angst um den Job an. Stimmen Sie verschlechternden Änderungen Ihres Vertrages weder schriftlich noch mündlich zu.
- Lassen Sie sich den neuen Dienstvertragsentwurf schriftlich geben. Das macht es für Sie leichter, ihn überprüfen zu lassen.
- Wenn es in Ihrem Betrieb einen Betriebsrat gibt, dann sind Sie gegen verschlechternde Versetzungen besser geschützt. Kontaktieren Sie Ihren Betriebsrat daher sofort, wenn eine Versetzung im Raum steht.
- Wann immer Sie einen Vertrag oder eine Vertragsänderung vom Arbeitgeber vorgelegt bekommen und Ihnen einzelne Regelungen unklar sind, nehmen Sie sich Bedenkzeit. Fragen Sie auch bei der GPA-djp in ihrer Region nach.

Änderungskündigung:

Eine Änderungskündigung ist eine Kombination aus Kündigung und Versetzung. Der Arbeitgeber beabsichtigt eine Vertragsänderung, zu der der Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin nicht verpflichtet ist. Zu diesem Zweck wird die Kündigung mit einer Bedingung versehen.

Es gibt **zwei Arten** der Änderungskündigung: Entweder verfällt die Kündigung der Rechtsunwirksamkeit, wenn der AN der Bedingung seine Zustimmung erteilt (**auflösend bedingte Änderungskündigung**), oder aber es wird eine Kündigung ausgesprochen, die erst wirksam sein soll, wenn der AN der Änderung seines Arbeitsvertrages nicht zustimmt (**aufschiebend bedingte Änderungskündigung**). Bei beiden Arten der Änderungskündigung sind die Bestimmungen des Arbeitsverfassungsgesetzes einzuhalten (§ 105 ArbVG und § 101 ArbVG).

Das bedeutet, der Betriebsrat muss über die geplante Kündigung informiert werden und kann seine zwingend erforderliche Zustimmung zur geplanten verschlechternden Versetzung verweigern – auch wenn diese Versetzung im Rahmen einer Änderungskündigung passiert.



Vielfältiges Wohnen in Favoriten

Auf der Triester Straße 40 entsteht ein multifunktionales Gebäude.

von Christian Swoboda

Auf der Triester Straße 40 wird derzeit ein multifunktionales Gebäude mit Schwerpunkt auf gefördertem Wohnbau errichtet. Bei dem Gemeinschaftsprojekt dreier renommierter gemeinnütziger Bauträger (Neues Leben, BWS-Gruppe und WBV-GPA) wird das Gebiet an der Ecke Triester Straße/ Kundratstraße durch die neue Bebauung eine wesentliche Aufwertung erfahren.

Gemeinsamer Spatenstich

Der Spatenstich dazu fand am Mittwoch, den 22. Juni 2016 im Beisein

zahlreicher Ehrengäste – unter anderem dem Stadtrat für Wohnen, Wohnbau und Stadterneuerung Dr. Michael Ludwig und Hermine Mospöckner, Bezirksvorsteherin von Favoriten – statt.

„Die Wohnhausanlage zeichnet sich durch eine gemischte und lebendige Wohnstruktur aus. Die Mieterinnen und Mieter profitieren von der sozialen Durchmischung, Vielfalt und einem Wohnungsangebot für wechselnde Bedürfnisse. Bei Gesamtbaukosten von 41,5 Millionen Euro betragen die Fördermittel der Stadt Wien insgesamt 12,5 Millionen Euro. In

Zukunft bietet die Triester Straße 40 ein Zuhause für alle Generationen“, betonte Wohnbaustadtrat Michael Ludwig in seiner Rede anlässlich des Spatenstiches.

Alles unter einem Dach

Das Projekt wird Anziehungspunkt und Ausgangsort für Soziales, Einkauf und Begegnungen der unterschiedlichen Generationen. Das geförderte Neubauprojekt mit insgesamt 190 Wohnungen, darunter 94 geförderte Mietwohnungen und 53 SMART-Wohnungen, 19 geförderten und 12

freifinanzierten Eigentumswohnungen sowie 12 Einheiten, wo Wohnen und Arbeiten optimal verbunden werden kann. Der Neubau besteht aus vier Bauteilen mit Brückenverbindung sowie Schall- und Klimaschutzfassade zur Triester Straße. Im Bauteil A befindet sich eine Nahversorgungszone, mehrere Büroflächen und ein Studentenwohnheim mit 272 Heimplätzen. Die Bauteile B1 und B2 liegen im Zentrum der Anlage – hier gibt es einen acht-gruppigen Kindergarten. Die Möglichkeit für „Wohnen und Arbeiten“ bietet Bauteil C. Alle 1- bis 5-Zimmer-Wohnungen (30 bis 115 m²) verfügen über private Freiflächen wie Loggia, Terrasse oder Dachgarten.

Grün- und Rasenflächen gibt es in den Innenhöfen zwischen den Bauteilen mit Baumbepflanzungen, Spielplätzen, Sitz- und Kommunikationsmöglichkeiten. Zentrale Orte der Begegnung sind atriumartige Freiräume. Insgesamt verfügt das Wohnhaus über rund 700 Fahrradabstellplätze im Freien für BesucherInnen sowie in der Anlage selbst. Hier befinden sich auch mehrere Kinderwagenabstellräume. Eine Fahrradwerkstatt liegt direkt neben der Waschküche. Die hauseigene zweigeschoßige Tiefgarage mit Einfahrt in der Kundratstraße und Ausfahrt in der Triester Straße bietet Platz für 375 Pkw-Stellplätze.

Neben dem Kindergarten direkt in der Anlage bietet auch die umliegende Umgebung eine hervorragende Infrastruktur für die BewohnerInnen. Die Freizeit im Grünen genießen kann man im Martin-Luther-King-Park, im Erholungsgebiet Wienerberg, im Waldmüllerpark oder auch im nicht allzu weit entfernten Böhmisches Prater.



Foto: Anna Rauchenberger

v.l.n.r.: DI Johann Gruber (Neues Leben), Wohnbaustadtrat Dr. Michael Ludwig, Bezirksvorsteherin Hermine Mospöckner, Mag. Michael Gehbauer (WBV-GPA) und Wilhelm Haberzettl (BWS-Gruppe)

Für die Architektur des Gebäudes zeichnet sich die Europroject ZT GmbH verantwortlich, als Generalunternehmer wurde die PORR Bau GmbH beauftragt. Die Fertigstellung ist für das 3. Quartal 2018 geplant.

Preise und Kosten

Geförderte Mietwohnungen

Eigenmittel (inkl. USt):
ca. € 499,80/m² Nutzfläche
Monatl. Kosten (inkl. BK und USt):
ca. € 6,81/m² Nutzfläche

SMART-Wohnungen

Eigenmittel (inkl. USt):
€ 60/m² Nutzfläche
Monatl. Kosten (inkl. BK und USt):
€ 7,50/m² Nutzfläche

Unverbindliche Vormerkungen sind bereits jetzt auf der Homepage der WBV-GPA (www.wbv-gpa.at) in der Rubrik „neue Projekte“ möglich. ■

Wohnungsberatung

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

FREIE WOHNUNGEN Bestehende Objekte:

- 8761 Pöls, Andreas-Rein-Gasse 10–18/Burgogasse 12-16, 2- bis 3- Zimmer-Wohnung frei, HWB 144 KWh/m²/a
- 2731 St. Egyden, Am Stadtgraben 2, 4-Zimmer-Wohnung, 89,59 m², HWB 60,91 KWh/m²/a
- 2680 Semmering, Hochstraße 31, 2-Zimmer-Wohnung, 61,09 m², HWB 44 KWh/m²/a
- 8053 Graz, Frühlingsstr. 35, 2- bis 3-Zimmer-Wohnungen, HWB 48,48 KWh/m²/a



© Konstantin Yuganov, Fotolia.com

Herbstzeit

Ein neuer Jahresabschnitt beginnt und bringt Ihnen herbstliche Angebote und tolle Ermäßigungen mit Ihrer GPA-djp-CARD.

© Interhome



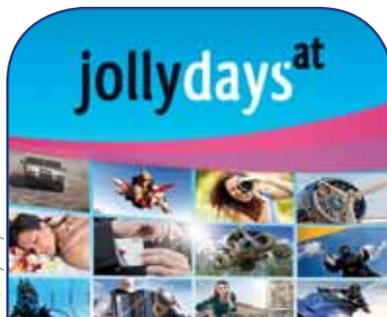
Interhome – der Ferienhausspezialist

33.000 Ferienhäuser und Wohnungen in über 31 Ländern – bei Europas führendem Anbieter von qualitätsgeprüften Ferienunterkünften werden Ihre individuellen Urlaubswünsche wahr: ob in einem Chalet im Zillertal, einer Villa mit Pool in Istrien oder einem Cityappartement in Barcelona.

8 % Rabatt für GPA-djp-Mitglieder auf das gesamte Angebot, kombinierbar mit anderen Aktionen, wie z. B. dem 33 % Last-Minute-Rabatt.

www.interhome.at/gpa
Interhome GesmbH
Amraser-See-Straße 56
6029 Innsbruck
Telefon: 0512/ 34 40 90
E-Mail: info@interhome.at

© Jollydays



Jollydays – Ich schenk dir ein Erlebnis!

Wählen Sie bei Jollydays, Österreichs größtem Erlebnisportal, aus über 5.000 originellen Erlebnissen das optimale Geschenk!

Sorgen Sie mit einem Erlebnisgutschein von Jollydays für unvergessliche Momente. Ob Action- oder Wellnessevent, Sport- oder Kulinarik-Highlight – für jeden Anlass findet sich das passende Geschenk.

Zum Geburtstag, zur Hochzeit oder zu Weihnachten sorgen Sie mit jedem Gutschein von Jollydays für leuchtende Augen.

Für GPA-djp-Mitglieder:
13 % Herbststrabatt auf alle Erlebnisse bis zum 17.10.2016, Info unter www.gpa-djp.at/card

© Heimathafen Salzburg



Heimathafen Salzburg Ihr Kreuzfahrt-Reisebüro

In Sachen Kreuzfahrt ist hier mit Sicherheit das Richtige für Sie dabei und das freundliche Team berät Sie gerne.

Als ehemalige Crewmitglieder mit über 10 Jahren Seefahrtserfahrung auf Kreuzfahrtschiffen kennen Marlene Menapace und Alexander Schulz viele Routen und über 200 Destinationen und Häfen.

Für GPA-djp-Mitglieder:
keine Buchungs- und Beratungsgebühren und pro Kabine ein Bordguthaben von EUR 25,-

Heimathafen Salzburg
Markus-Sittikus-Straße 9,
5020 Salzburg
Telefon: 0662/264 124
E-Mail: info@heimathafen.at
www.gpa-djp.at/card



CrossFit Rawsome – Praxis 5101

CrossFit ist ein grundlegendes Kraft- und Konditionierungsprogramm, das durch funktionales, ständig variierendes und intensives Training die körperliche Leistungsfähigkeit jeder der zehn anerkannten Fitnessdomänen optimiert.

Sonderpreise für GPA-djp-Mitglieder:

- auf alle Mitgliedschaften
- Probemonat EUR 90,- statt EUR 99,- (Unlimited)
- -5 % auf Physiotherapie/Sitzung

CrossFit Rawsome und Praxis 5101 KeGo OG
 Plainbachstraße 10,
 5101 Bergheim
 office@crossfit-rawsome.com
 Telefon: 0662/27 62 26
 Mobil: 0676/385 99 01
 www.crossfit-rawsome.com



Monalisa Braut- und Abendmoden

„Monalisa“ ist einer der größten Braut- und Abendmoden-Ausstatter in Wien, mit breiter Auswahl an unterschiedlichen Kleidungsstilen.

Herren finden für festliche Anlässe eine große Auswahl an moderner Bekleidung. „Monalisa“ besetzt auch eine Marktnische mit der großen Auswahl an Übergrößen für Damen und Herren bis Größe 60.

-10 % für GPA-djp-Mitglieder (nicht mit Gutscheinen und Aktionen kombinierbar, gilt nicht für La Sposa, White One, Tziacco und Wilvorst-Produkte).

Mariahilfer Gürtel 28,
 1060 Wien
 Telefon: 01/59 79 705
 E-Mail: office@monalisa.at
 www.monalisa-brautmoden.at

Nähere Infos



zu diesen und vielen anderen CARD-Vorteilsangeboten finden Sie unter: www.GPA-djp.at/card
 Hier können Sie auch den CARD-Newsletter abonnieren und erhalten monatlich per E-Mail aktuelle CARD-Infos.

Steht Ihnen kein Internetzugang zur Verfügung, senden wir Ihnen gerne die CARD-Broschüre zu. Bestellungen: Tel.-Nr.: 05 03 01-301, service@GPA-djp.at

Gewinnspiele und Ermäßigungen



Alle markierten Produkte können Sie gewinnen! Senden Sie dazu eine Postkarte an die Redaktion KOMPETENZ, 1034 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1, Kennwort: Name der jeweiligen Veranstaltung bzw. online: www.gpa-djp.at/gewinnspiel, **Einsendeschluss 16.10.2016**. Keine Barablösung. Der Rechtsweg ist ausgeschlossen.

© Marika Reichhold



27. Sept. bis 6. Dezember 2016

frau franzi: „gribbschbü“
KosmosTheater, Wien

Normalerweise ist frau franzi ja mit Schäggsbia und seinen Tragödien beschäftigt, diesmal aber macht sie sich über die Weihnachtsgeschichte her. Ein ziemlich verrücktes Weihnachtsprogramm!

Info: www.kosmostheater.at
Karten: 01/523 12 26

© Dragan Tasic



13.–31. Oktober 2016

Salam.Orient 2016
Diverse Spielorte in Wien

Das Festival bietet Musik, Tanz und Poesie aus orientalischen Kulturen in einer Mischung aus Konzerten, Vorträgen, Diskussionen und Workshops.

Info: www.salam-orient.at
10 % CARD-Ermäßigung (ausg. RadioKulturhaus)

© Bettina Frenzel



20.–29. Oktober 2016

Nachrichten aus dem Schleudersitz
KosmosTheater, Wien

Theater, das alle Sinne anspricht – brachial, poetisch und in klarer Sprache öffnet der Abend eine Parallelwelt, die mit ihrer ganz eigenen Schönheit aufwartet.

Info: www.kosmostheater.at
Karten: 01/523 12 26

© Bernhard Mirak



4. Nov. bis 7. Dezember 2016

Häuptling Abendwind
Theater Akzent, Wien

Nestroys letztes Theaterstück und Testament – erschreckend aktuell in einer der rar gewordenen Inszenierungen von Hubsi Kramar!

Info: www.akzent.at
Karten: 01/501 65-3306
10 % CARD-Ermäßigung

© Soeren Salkaer



5.–20. November 2016

13. KlezMORE Festival Vienna
Diverse Spielorte in Wien

16 Tage lang wird die künstlerische Auseinandersetzung mit Klezmer-Musik, ihren möglichen Interpretationen und Definitionen gepflegt.

Info: www.klezmore-vienna.at
Karten: 0676/512 91 04
10 % CARD-Ermäßigung auf alle Konzerte

© Mario Lants



1.–23. Dezember 2016

Der musikalische Adventkalender

Auf diversen Wiener Bühnen und „Nicht-Bühnen“

Beginnend mit einem Konzert am 1.12. im 1. Bezirk bis zum 23.12. im 23. Bezirk.

Info: www.wienerlied-und.at
Karten: 0676/512 91 04
10 % CARD-Ermäßigung auf alle Konzerte

Konzernmacht brechen! Von der Herrschaft des Kapitals zum Guten Leben für Alle

Hrsg.: Attac, Mandelbaum Verlag, 2016, Euro 15,-

Ein AutorInnenkollektiv zeigt in diesem Buch das Machtausmaß großer Konzerne und ihre politischen Einflussmöglichkeiten und wie stark die gegenwärtigen wirtschaftlichen Machtstrukturen auf deren Bedürfnisse ausgerichtet sind. Anhand ausgewählter Bereiche wird das Ausmaß der Machtkonzentration im finanzdominierten Kapitalismus illustriert. Dazu werden Faktoren dargestellt, die politische und gesellschaftliche Prozesse beeinflussen. Schnell wird klar, warum viele weltweit agierende Konzerne so stark sind: Ihr jährlicher Umsatz übersteigt das BIP so manchen Einzelstaats und sie sind untereinander bestens vernetzt. Acht der zehn größten Konzerne

weltweit sind Öl- und Gasunternehmen. Durch ihre Eigentümerstruktur sind diese Konzerne eng mit dem Finanzsektor verwoben. Ähnliche Netzwerke existieren in der Ökologie, im Agrarsektor und in Klimafragen.

Die wichtigsten Eigentümer der global agierenden Unternehmen sind große Banken und Investmentfonds. Diese starke Marktmacht schlägt sich auch in realem politischem Einfluss nieder. Transnationale Konzerne üben ihre Macht relativ unverblümt über politische EntscheidungsträgerInnen aus. Der personelle Austausch zwischen öffentlichen Ämtern und der Lobbying-Szene bzw. Positionen in großen Konzernen oder im Finanzsektor ist rege, man spricht von einem „Dreh-türeffekt“. Durch diese Infiltration gelingt es den Konzernen oftmals,



politische oder juristische Rahmenbedingungen ohne viel öffentliches Aufsehen zu ihren Gunsten umzugestalten. So werden demokratische Handlungsspielräume eingeeengt und bestehende Machtstrukturen verfestigt.

Neben einer Bestandsaufnahme gehen die AutorInnen auch der Frage nach, wie die bestehende Macht der Konzerne überwunden werden kann. Hier wird vor allem politischer Widerstand angedacht. Als zentraler Faktor für ein Aufbrechen der Strukturen hin zu einem System, in dem Menschenrechte und ein gutes Leben für alle im Zentrum stehen, wird eine Verbreiterung demokratischer Prozesse und eine Stärkung der internationalen Solidarität gesehen.

Andrea Rogy

Barbara Serloth: Von Opfern, Tätern und jenen dazwischen – Wie Antisemitismus die Zweite Republik mitbegründete.

Mandelbaum Verlag, Wien 2016, 301 Seiten, ISBN: 978385476-497-7, Euro 24,90

Österreich befindet sich bekanntlich in der Zweiten Republik. Wie Antisemitismus diese mitbegründete, darüber hat Barbara Serloth das Buch „Von Opfern, Tätern und jenen dazwischen“ veröffentlicht. Wichtig ist der Autorin die Differenzierung zwischen aktivem, nicht aktivem und passivem Antisemitismus. Alle drei Ausprägungen hierzulande wurden lautstark geleugnet. Sie sind jedoch gründungsimmanent in der Gesellschaft und im politischen System unserer Alpenrepublik. Nach der Vertreibung der Juden und Jüdinnen und nach dem Zweiten Weltkrieg wurde das

demokratische Österreich auf der Ersten Republik aufgebaut. Gleichzeitig hat damit die „politische Elite“ – gemeint sind wohl SpitzenpolitikerInnen bis hin zu KommunalpolitikerInnen – alte Stereotype und Vorurteile weitertradiert und ins neue System transferiert. Serloth weist etwa auf die „österreichische Unterlassungspolitik“ hin, dass Juden und Jüdinnen zunächst vom Opferfürsorgegesetz ausgenommen und somit von Solidarleistungen ausgeschlossen waren.

Es ist eine sehr beeindruckende Publikation, die Barbara Serloth, Politologin und Mitarbeiterin im Parlament in Wien, hier vorgelegt hat. Sie zitiert die stenographischen Protokolle des Nationalrats sowie viele



Zeithistoriker. Ein Grundlagenwerk ist so entstanden. Wünschenswert wäre ein Schlagwortverzeichnis gewesen, aber das könnte in der 2. Auflage nachgeholt werden.

Assoziationen zu den derzeitigen (ehemaligen) Großparteien und warum dort einiges an „braunem“ Gedankengut bis heute überlebt hat, ergeben sich bei der Lektüre von selbst. „Man hat es verabsäumt, eine gleiche, faire Gesellschaft ohne Ausgrenzungen aufzubauen und antisemitischen Vorurteilen von Anfang den Kampf anzusagen. Dies wirkt sich bis heute aus, auch im Wiedererstarken des Antisemitismus in unserer Gesellschaft.“ Ernüchternd.

Heike Hausensteiner

Die vorgestellten Bücher sind **portofrei** über den **Verlag des Österreichischen Gewerkschaftsbundes GmbH**, 1010 Wien, Rathausstraße 21, zu beziehen. Mehr dazu auf www.oegbverlag.at

Ezio Foradori

PURE MONGOLIAN CASHMERE

Exklusiv für GPA-djp Mitglieder zusätzlich bis zu -20% auf unser gesamtes Sortiment.
Einfach online Gutscheincode MONGOLEI eingeben und Preisnachlass sichern.

www.ef-gpa.com



Machen Sie mit bei unserem Gewinnspiel und gewinnen Sie einen von drei Preisen.

1. Preis: 100% Kaschmirdecke im Wert von € 899,00
2. Preis: 100% Kaschmirschal im Wert von € 359,00
3. Preis: 100% Kaschmirmütze im Wert von € 119,00

Senden Sie eine Postkarte an:
Redaktion KOMPETENZ, 1034 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1 oder online unter www.gpa-djp.at/gewinnspiele
Einsendeschluss ist 16.10.2016
Keine Barablösung. Der Rechtsweg ist ausgeschlossen.