

SOZIALPARTNERSCHAFT UND MITBESTIMMUNG

Behauptung: *Die Sozialpartner (also ÖGB, Arbeiterkammer, Wirtschaftskammer und Landwirtschaftskammer) sind Blockierer, Bremsklötze und Sargnägel.*

FAKT: Im Vergleich von 16 europäischen Ländern gehört Österreich zu jenen Staaten, in denen die Sozialpartnerschaft am stärksten ausgeprägt ist. Daher schneiden wir auch bei allen wirtschaftlichen Daten (Arbeitsmarkt, Einkommen usw.) sehr gut ab. Dass das mit der Sozialpartnerschaft zusammenhängt, wurde bereits durch wissenschaftliche Studien, z. B. vom Wirtschaftsforschungsinstitut (WIFO) bewiesen. Und zum Vorwurf, die Sozialpartner wären Bremsklötze: Wenn jemand mit Vollgas auf eine Menschenmenge zufährt, kann es Leben retten, wenn jemand auf die Bremse steigt.

Behauptung: *Die Sozialpartner bringen nichts weiter.*

FAKT: Die Sozialpartnerschaft funktioniert 365 Tage im Jahr: Tausende Betriebsvereinbarungen werden jährlich erzielt und 450 Kollektivverträge neu ausverhandelt. Außerdem haben die Sozialpartner alleine in den vergangenen Jahren zahlreiche Vorschläge und konkrete Maßnahmen für die jeweiligen Bundesregierungen erarbeitet, etwa zu den Themen Bildung, Asyl und Integration, Energie- und Klimapolitik, Bekämpfung von Lohn- und Sozialdumping oder Zukunft Europas. Nicht zu vergessen: In der Krise waren es die Sozialpartner, die durch rasches, unbürokratisches Handeln mit der Kurzarbeit viele Arbeitsplätze erhalten konnten.

Behauptung: *Die AK-„Zwangsbeiträge“ sind zu hoch, eine Pflichtmitgliedschaft ist nicht mehr zeitgemäß.*

FAKT: Von „Zwangsbeiträgen“ zu sprechen, ist absolut unseriös, es gibt schließlich auch keinen „Schulzwang“ oder „Meldezwang“. Das System der solidarischen Mitgliedschaft durch die Kammerumlage sorgt dafür, dass man sich für einen Beitrag, der durchschnittlich zwei Melange im Monat entspricht, von der AK in Sachen Arbeitsrecht und Arbeitnehmerschutz, Lehrlings- und Jugendschutz, Sozialversicherungsrecht, Steuerrecht, Lohnabrechnung sowie Konsumentenschutz beraten lassen kann. Gäbe es diese Serviceleistungen nicht mehr, weil die Regierung auf eine Kürzung der ohnehin niedrigen Mitgliedsbeiträge pocht, müssten ArbeitnehmerInnen in vielen Fällen einen teuren Anwalt aufsuchen. Die AK ver-

tritt Beschäftigte auch vor Gericht:

Alleine im Vorjahr wurden 507 Millionen Euro für die Mitglieder erstritten. Dass Unternehmer, die ihren MitarbeiterInnen dieses Geld rechtswidrig vorenthalten haben, mit der AK keine große Freude haben, ist auch klar.

Die Einnahmen durch Mitgliedsbeiträge beliefen sich übrigens auf 450 Millionen Euro – die AK bringt also ihren Mitgliedern deutlich mehr Geld, als sie kostet.

Behauptung: *Unserer Jugend sollen alle Chancen offenstehen. (Aus dem Regierungsprogramm)*

FAKT: Mit der geplanten Abschaffung der Jugendvertrauensräte nimmt die Regierung jungen Menschen ein demokratisches Grundrecht und damit die Chance, in ihrem Betrieb mitbestimmen zu können. Außerdem wird es Jugendlichen auf diese Art unmöglich gemacht, sich für andere einzusetzen. Warum darf jeder Schüler seine Klassensprecherin wählen, aber ein Lehrling keine Jugendvertrauensrätin?

Jetzt kürzt die Regierung über 18-jährigen Lehrlingen in überbetrieblichen Lehrwerkstätten (ÜBA) auch noch die Lehrlingsentschädigung von 753 auf 325,80 Euro pro Monat. Während die Industrie mit Milliardengeschenken bedacht wird, werden junge Menschen ihrer Existenzgrundlage beraubt.

Behauptung: *Die Betriebsräte von ArbeiterInnen und Angestellten müssen gleichgestellt werden.*

FAKT: Das sind sie schon immer! Beschäftigte können und sollen selbst entscheiden, ob sie einem gemeinsamen Betriebsrat wollen, oder jeweils einen für ArbeiterInnen und Angestellte. Für die gemeinsamen Anliegen der gesamten Belegschaft gibt es jedenfalls den Betriebsausschuss, der aus beiden Betriebsräten gebildet wird.

Getrennte Betriebsräte zu haben kann sinnvoll sein. Nehmen wir zum Beispiel die voestalpine: Die Beschäftigten, die am Hochofen stehen, haben natürlich andere Anliegen, als jene, die im Büro die Website des Unternehmens betreiben - darum sollte es jeweils einen Betriebsrat für die Arbeiter und einen für die Angestellten geben, wenn die Belegschaft das so will. Der Regierung geht es aber vor allem darum, die Zahl der Betriebsräte insgesamt drastisch zu reduzieren und damit die Mitbestimmung im Betrieb zu erschweren.

ARBEITSZEIT

Die Regierung will die generelle Höchstarbeitszeit auf 60 Stunden pro Woche erhöhen, so wie es die Industriellenvereinigung bestellt hat. Eine wöchentliche Höchstarbeitszeit von 60 Stunden ist bereits jetzt in klar geregelten Ausnahmefällen und für begrenzte Zeit möglich. Nun will aber die Regierung diese Ausnahme zur Regel erklären. Dadurch drohen den ArbeitnehmerInnen massive Verschlechterungen, wie z. B.:

- **Aufgezwungener Zeitausgleich statt faire Überstundenzuschläge. Wird das Zeitguthaben mehrmals ins nächste Jahr übertragen, und erst dann als Zeitausgleich verbraucht, dann werden niemals Überstundenzuschläge bezahlt, und das bedeutet:**
- **Weniger Geld durch die entfallenen Zuschläge**
- **Arbeit auf Abruf und damit keine Vereinbarkeit von Beruf und Familie**

Behauptungen der Industrie:

FALSCH: Wir können mit den geltenden Gesetzen Aufträge nicht rechtzeitig fertig stellen.

RICHTIG: Wenn gerade wirklich viel zu tun ist, ist es möglich, per Betriebsvereinbarung auszumachen, 8 Wochen am Stück die Arbeitszeit auf 12 Stunden täglich und damit 60 Stunden in der Woche zu erhöhen. Aber es gibt klare Spielregeln: Lange Schichten müssen planbar sein und es muss einen Ausgleich geben, entweder in Form von Zeit oder Geld.

FALSCH: Arbeitnehmer wollen von der Baustelle nach Hause fahren und können nicht, weil sich das mit der Arbeitszeit nicht ausgeht.

RICHTIG: Auch wenn die tägliche Arbeitszeit mit 10 Stunden beschränkt ist, gibt es die Möglichkeit die Arbeitszeit auf 12 Stunden auszudehnen, wenn davon 2 Stunden aktive Reisezeit sind. Daher kann man selbst nach 10 Stunden noch 2 Stunden mit dem Auto fahren. Wenn man nicht selbst fährt, sondern etwa mit dem Zug (passive Reisezeit), dann gibt es gar keine Höchstgrenzen.

FALSCH: Es soll nur auf freiwilliger Basis 12 Stunden gearbeitet werden.

RICHTIG: Das ist völlig weltfremd. Die „Freiwilligkeit“, von der die Regierung spricht, existiert in der Realität einfach nicht. Anders gesagt: Es gibt keine Freiwilligkeit in einem Dienstverhältnis! Viel eher werden Beschäftigte enorm unter Druck gesetzt werden, damit sie „freiwillig“ 12 Stunden arbeiten. Abgesehen davon erlaubt das Arbeitszeitgesetz bereits jetzt, dass vier Tage pro Woche 10 Stunden gearbeitet werden kann – was einer 4-Tage-Woche entsprechen würde.

FALSCH: Wenn mehr Verhandlungen auf betriebliche Ebene verlagert werden, sind wir flexibler.

RICHTIG: Diese Verlagerung bedeutet nichts anderes als einen Angriff auf die Kollektivverträge und die Mitbestimmung der Gewerkschaft. In letzter Konsequenz bedeutet das, dass nur noch das Recht des Stärkeren gilt. Das setzt BetriebsrätInnen enorm unter Druck. Wo es keinen Betriebsrat gibt, wird es noch schwieriger. Jede und jeder Beschäftigte muss sich dann seine Arbeitszeit allein mit dem Chef oder der Chefin ausmachen.

Warum dürfen Beschäftigte nicht bis zu 12 Stunden am Tag arbeiten, wenn sie das wollen?

ZUM SCHUTZ DER ALLGEMEINHEIT!

Das Arbeitszeitgesetz ist ein Schutz-Gesetz und dient sowohl dem Schutz des/der Einzelnen als auch der Allgemeinheit. Es schützt Beschäftigte davor, zu überlangen Arbeitszeiten gezwungen zu werden. Es soll aber auch davor bewahren, sich selbst auszubeuten. Überlange Arbeitszeiten schaden der Gesundheit. Viele werden davon krank und können auch im Krankenstand gekündigt werden – was bei langen Krankenständen fast immer der Fall ist. Wird also ein Beschäftigter wie eine Zitrone ausgepresst und kann nicht mehr arbeiten, kann der Betrieb ihn einfach auf die Straße setzen. Die Kosten für Behandlung und Krankenstand trägt dann die Allgemeinheit. Darüber hinaus gibt es ja bereits jetzt die Möglichkeit, in Ausnahmefällen und für begrenzte Zeit bis zu 12 Stunden pro Tag zu arbeiten. Diese Ausnahme darf nicht zur Regel werden!

ARBEITSZEIT

Weitere Informationen zur Arbeitszeit

KANN ICH JETZT SCHON 12 STUNDEN ARBEITEN?

In vielen Bereichen und unter ganz genau geregelten gesetzlichen und/oder kollektivvertraglichen Rahmenbedingungen. Für die Gewerkschaft ist klar, dass es sich dabei um Höchstarbeitszeit handelt, die mit entsprechenden Zuschlägen entlohnt werden muss. Entscheidend ist, dass ArbeitnehmerInnen (AN) auf kollektivrechtlicher Basis mitbestimmen, wann und unter welchen Bedingungen sie länger arbeiten und dass die Flexibilisierung nicht einfach vom Arbeitgeber (AG) diktiert werden kann.

Das Arbeitszeitgesetz ist ein Schutz-Gesetz. Es soll AN auf davor schützen, vom AG zu überlangen Arbeitszeiten gedrängt zu werden.

Es soll AN aber auch davor schützen, sich selbst zu sehr auszubehnen. Überlange Arbeitszeiten schaden der Gesundheit massiv. Die MedUni Wien hat erhoben, dass man nach zwei aufeinanderfolgenden 12-Stunden-Tagen drei Tage Freizeit braucht, um sich vollständig zu erholen. Außerdem lässt sich kaum feststellen, ob die überlangen Arbeitszeiten wirklich freiwillig geleistet werden. Und selbst wenn das freiwillig geschieht, setzt es die anderen AN unter Druck, ihre Arbeitszeit ebenso „freiwillig“ zu verlängern. Das Arbeitszeitgesetz soll genau davor schützen.

WELCHE MÖGLICHKEITEN DER FLEXIBLEN ARBEITSZEITGESTALTUNG GIBT ES BEREITS UND WELCHE BRANCHEN SIND DAVON BETROFFEN?

Das Arbeitszeitgesetz bietet eine ganze Reihe von Möglichkeiten flexibler Arbeitszeitgestaltung. So ist es bereits jetzt gesetzlich möglich, die zuschlagsfreie Normalarbeitszeit auf 10 Stunden pro Tag auszudehnen (etwa bei der 4-Tage-Woche oder bei Gleitzeit).

Kollektivverträge haben zudem die Spielräume für Arbeitszeitflexibilisierungen geschaffen und erweitert. So kann einerseits auf die Bedürfnisse bestimmter Branchen (auch bei Auftragsspitzen) eingegangen werden, andererseits sind aber wichtige Regelungen für die Beschäftigten, wie Zeitausgleich, Zuschläge oder Schutzbestimmungen enthalten.

Flexibilisierungen sind im Kollektivvertrag immer mit Arbeitszeitverkürzung oder selbst gewähltem Zeitausgleich für die AN verbunden. Bereits jetzt sind mittels Betriebsvereinbarung oder – bei Fehlen eines Betriebsrats – mittels Einzelvereinbarung 12 Stunden pro Tag und 60 Stunden pro Woche möglich: allerdings nur auf Überstundenbasis, das heißt mit entsprechenden Überstundenzuschlägen und zeitlich begrenzt.

AB WANN MÜSSEN ÜBERSTUNDENZUSCHLÄGE BEZAHLT WERDEN?

Das hängt sehr stark vom vereinbarten Arbeitszeitmodell ab. Das Gesetz definiert ganz grundlegend eine mögliche Normalarbeitszeit von 8 Stunden täglich und 40 Stunden wöchentlich. Darüber hinaus entstehen dann Überstunden. Mit sogenannten Durchrechnungsmodellen können aber die täglichen und wöchentlichen Grenzen verschoben werden,

sofern sie nach Ende der Durchrechnungsperiode wieder ausgeglichen werden.

Ein anderes Beispiel ist Gleitzeit: Bei diesem Arbeitszeitmodell kann überhaupt bis zu 10 Stunden täglich und bis zu 50 Stunden wöchentlich gearbeitet werden, ohne dass Überstunden anfallen. Wesentlich ist dabei, dass im Abtausch gegen die Zuschlagsfreiheit die Arbeitszeit und auch die Freizeit möglichst selbstbestimmt konsumiert werden können. Am Ende der Gleitzeitperiode sind nicht übertragbare Zeitguthaben als Überstunden in Zeit oder Geld abzugelten.

WAS IST NORMALARBEITSZEIT/HÖCHSTARBEITSZEIT?

Normalarbeitszeit beschreibt im Regelfall die „normal zu arbeitende Zeit“ - das kann die gesetzliche (max. 40 Stunden pro Woche), die kollektivvertragliche (z. B. 38,5 Stunden pro Woche – je nach KV) oder einzelvertraglich vereinbarte Arbeitszeit (z. B. Teilzeit 20 Stunden pro Woche) sein (ohne Überstunden und Mehrarbeit). Die Normalarbeitszeit darf im Durchschnitt die im Arbeitszeitgesetz festgelegten 40 Stunden pro Woche nicht überschreiten.

Höchstarbeitszeit definiert im Regelfall die gesetzlich bzw. kollektivvertraglich festgelegte Maximalarbeitszeit. Im Regelfall sind das 10 Stunden pro Tag und 50 Stunden pro Woche. Es gibt aber einige Ausnahmen (zB. Erhöhungen bei Arbeitsbereitschaft etc.).

WAS IST DER DURCHRECHNUNGSZEITRAUM UND WARUM WILL DIE WIRTSCHAFT LANGE DURCHRECHNUNGSZEITRÄUME?

Der Durchrechnungszeitraum ist jener Beobachtungszeitraum, in dem angefallene Mehr- und Überstunden wieder abgebaut werden können – und zwar ohne Mehr- oder Überstundenzuschlag. Je länger dieser Zeitraum ist, desto mehr Möglichkeiten stehen dem Arbeitgeber zur Verfügung, Beschäftigte einfach auf Zeitausgleich zu „schicken“, wenn er es für angemessen hält. Flexibilität bedeutet dann: arbeiten, wenn viel zu tun ist, und zu Hause bleiben, wenn wenig zu tun ist – und das ohne Zuschläge und ohne mitbestimmen zu können. Derselbe Effekt tritt auch ein, wenn Zeitguthaben am Ende des Durchrechnungszeitraumes unbegrenzt in die nächsten Durchrechnungszeiträume übertragen werden können.

WELCHE AUSWIRKUNGEN HÄTTE DER 12-STUNDEN-TAG AUF DIE ZUSCHLÄGE?

Der 12-Stunden-Tag hätte insbesondere dann Auswirkungen, wenn es, wie von der Wirtschaft gefordert, zu einer De-facto-Abschaffung der Zuschläge durch Erhöhung der zulässigen Normalarbeitszeit (10 Stunden pro Tag) und einer generellen Erhöhung der höchstzulässigen Arbeitszeit (12 Stunden pro Tag) käme.

Im Extremfall wären die Überstunden dann wohl Geschichte, da in auftragsschwachen Monaten die angehäuften Stunden – im Sinne des Unternehmens – wieder verbraucht werden „müssten“.

SOZIALVERSICHERUNG

Die Vorwürfe der Regierung: Nichts als plumpe Propaganda.

Die Bundesregierung hat zuletzt einige Unwahrheiten verbreitet, um die Sozialversicherung (SV) schlecht zu reden, und einige Medien haben diese ungeprüft weiterverbreitet. Die Vorwürfe der Regierung und die Wahrheit dahinter:

FALSCH: „über 1.000 hochbezahlte FunktionärInnen“

RICHTIG: 90 Prozent der FunktionärInnen arbeiten ehrenamtlich

Die Selbstverwaltung der Sozialversicherung verwaltet das Eigentum der Versicherten, denn die SV gehört weder der Politik noch den FunktionärInnen, sondern der Versicherten-gemeinschaft – also uns allen! 90 % der über 1.000 Funkti-onärInnen arbeiten ehrenamtlich. Sie bekommen lediglich ein Sitzungsgeld von 42 Euro. Nur die Obleute bekommen maximal 4.147 Euro pro Monat brutto (12 x jährlich). Zum Ver-gleich: Der Nachfolger des jetzigen Finanzministers Löger, auch Vorstandsmitglied der Uniqa (Marktführer bei priva-ten Krankenversicherungen) hat im Jahr 2016 stolze 865.000 Euro verdient. Das entspricht einem monatlichen Bruttoge-halt von fast 68.000 Euro! Die Regierung will Ehrenamtliche also offenbar durch wesentlich teurere Manager ersetzen.

FALSCH: „über 160 Dienstwägen“

RICHTIG: Transportfahrzeuge, Autos für Beitragsprüfer, Ge-sundheitsdienstleister und für Krankenbesuche

Der Großteil der Fahrzeuge sind tatsächlich Transportfahr-zeuge, Autos für Beitragsprüfer oder für Krankenbesuche. Echte Dienstwägen gibt es österreichweit nur 18. Hier wer-den also Fahrzeuge zum Krankentransport als Dienstwägen bezeichnet!

FALSCH: „Luxuspensionen“ für alle SV-Beschäftigten

RICHTIG: Betriebspensionsrecht wurde bereits in den 1990er-Jahren geändert

Fakt ist, dass das Betriebspensionsrecht der Sozialversiche-rungen bereits in den 1990er-Jahren geändert wurde. Alle seit 1996 neu eingetretenen MitarbeiterInnen bekommen keine „Sonderpension“, sondern sind – wie 900.000 andere ArbeitnehmerInnen – Mitglieder einer Pensionskasse.

FALSCH: „an der Börse wird mit Wertpapiere spekuliert“

RICHTIG: Rücklagen sind gesetzlicher Auftrag, es gibt keine Spekulationen

Der Vorwurf, die Sozialversicherung würde mit Beitragsgel-dern spekulieren, ist völlig aus der Luft gegriffen. Die Sozial-versicherung ist gesetzlich verpflichtet, Reserven zu bilden. Sparen ist keine Spekulation!

Die Veranlagung von Geldern der Versicherten ist gesetzlich ganz streng geregelt (§ 446 ASVG). Die Beträge müssen mög-lichst sicher angelegt werden – Aktien und andere riskante Anlageformen sind sogar ausdrücklich verboten. Die Finan-

zen der Sozialversicherung werden von der Aufsichtsbehör-de und dem Rechnungshof laufend geprüft. Die Regierung wirft also der Sozialversicherung vor, dass sie sich an die Ge-setze hält!

FALSCH: Die SV macht unser Gesundheitssystem zu teuer
RICHTIG: SV ist eines der günstigsten Versicherungs-systeme innerhalb der EU

Eine aktuelle OECD-Studie stellt der österreichischen So-zialversicherung hinsichtlich ihrer Verwaltungskosten ein hervorragendes Zeugnis aus. Die Verwaltungskosten der Sozialversicherung liegen in Österreich bei 2,8 Prozent, wäh-rend bei privaten Krankenversicherungen fast 32 Prozent der Einnahmen für die Verwaltung ausgegeben werden, das ist mehr als das Zehnfache der solidarischen Krankenversiche-rungen. Der Grund: Private Krankenversicherungen müssen viel Geld für Werbung, Marketing, Vertrieb etc. ausgeben und ihre Aktionäre mit Dividenden bei Laune halten.

FALSCH: Die AUVA wird nicht gebraucht und soll daher aufgelöst werden

RICHTIG: Die AUVA ist eine wesentliche Säule unseres Ge-sundheitssystems und muss erhalten bleiben!

Bleibt die Regierung bei ihrer Drohung, dass die AUVA 500 Millionen Euro einsparen muss (also rund 40 Prozent ihres Gesamtbudgets), wird es notgedrungen zu Leistungskür-zungen kommen. Die AUVA wird von den Arbeitgebern fi-nanziert, und das hat einen guten Grund: Es geht in erster Linie darum, dass die ArbeitnehmerInnen die bestmögliche Versorgung haben, wenn sie einen Arbeitsunfall erleiden. Außerdem leistet die AUVA bei der Unfallprävention wich-tige Arbeit. Große Unternehmen wollen sich nun aus ihrer Verantwortung stehlen und schlichtweg nichts mehr zur Finanzierung der AUVA beitragen. Insgesamt sind in Öster-reich derzeit rund fünf Millionen Beschäftigte, Schüler und StudentInnen sowie freiwillige HelferInnen und zirka 320.000 Unternehmer gesetzlich bei der AUVA versichert. Während die Industriellenvereinigung ihre Verantwortung auf die All-gemeinheit abwälzen will und mit einem 500-Millionen-Eu-ro-Geschenk bedacht wird, schauen die Versicherten durch die Finger. Gleichzeitig wittern große Versicherungskonzer-ne ein Milliardengeschäft, wenn das gut funktionierende Sozialversicherungssystem in Österreich ausgehungert wird.

Was steckt dahinter?

Die Regierung will uns (also die Vertretung der Versiche-ten) aus der Sozialversicherung hinausdrängen, um Leis-tungen zu kürzen und das Gesundheitssystem zu privati-sieren. Hinter den laufenden Angriffen auf die SV stehen die Interessen der großen Versicherungskonzerne.

Wir kämpfen für den Erhalt der Selbstverwaltung und für ein gerechtes Gesundheitssystem – denn selbstverwaltet ist besser als fremdbestimmt!

