

Faktencheck zur Sozialversicherung – Newsletter 81

Am 23. Mai 2018 fand die ÖGB-Bundesvorständekonferenz statt an der weit über 90 % Beteiligung und Kampfklima herrschte. Es geht vorerst um drei, für die ArbeitnehmerInnen dieses Landes ganz bedeutende Punkte: Sozialpartnerschaft und Mitbestimmung, Arbeitszeit und Sozialversicherung. Wir möchten euch die Informationen dieser Bundesvorständekonferenz in drei Newslettern weitergeben:

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 Versichertengemeinschaft – also uns allen! 90 % der über 1.000 FunktionärInnen 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 Vergleich: Der Nachfolger des jetzigen Finanzministers Löger, auch Vorstandsmitglied der Uniqa (Marktführer bei privaten Krankenversicherungen) hat im Jahr 2016 stolze 865.000 Euro verdient. Das entspricht einem monatlichen Bruttogehalt 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, Gesundheitsdienstleister und für Krankenbesuche Der Großteil der Fahrzeuge sind tatsächlich Transportfahrzeuge, Autos für Beitragsprüfer oder für Krankenbesuche. Echte Dienstwägen gibt es österreichweit nur 18. Hier werden 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 Sozialversicherungen 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 Beitragsgeldern spekulieren, ist völlig aus der Luft gegriffen. Die Sozialversicherung 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 möglichst sicher angelegt werden – Aktien und andere riskante Anlageformen sind sogar ausdrücklich verboten. Die Finanzen der Sozialversicherung werden von der Aufsichtsbehörde und dem Rechnungshof laufend geprüft. Die Regierung wirft also der Sozialversicherung vor, dass sie sich an die Gesetze hält!

Rückfragehinweis:

vida Frauen >>> Tel.: 01-53 444/DW 79 031 >>> frauen@vida.at

FALSCH: Die SV macht unser Gesundheitssystem zu teuer

RICHTIG: SV ist eines der günstigsten Versicherungssysteme innerhalb der EU. Eine aktuelle OECD-Studie stellt der österreichischen Sozialversicherung hinsichtlich ihrer Verwaltungskosten ein hervorragendes Zeugnis aus. Die Verwaltungskosten der Sozialversicherung liegen in Österreich bei 2,8 Prozent, während bei privaten Krankenversicherungen fast 32 Prozent der Einnahmen für die Verwaltung ausgegeben werden, das ist mehr als das Zehnfache der solidarischen Krankenversicherungen. 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 Gesundheitssystems 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 Leistungskürzungen kommen. Die AUVA wird von den Arbeitgebern finanziert, 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 wichtige Arbeit. Große Unternehmen wollen sich nun aus ihrer Verantwortung stehlen und schlichtweg nichts mehr zur Finanzierung der AUVA beitragen. Insgesamt sind in Österreich 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 Allgemeinheit abwälzen will und mit einem 500-Millionen-Euro-Geschenk bedacht wird, schauen die Versicherten durch die Finger. Gleichzeitig wittern große Versicherungskonzerne ein Milliardengeschäft, wenn das gut funktionierende Sozialversicherungssystem in Österreich ausgehungert wird.

Was steckt dahinter?

Die Regierung will uns (also die Vertretung der Versicherten) aus der Sozialversicherung hinausdrängen, um Leistungen zu kürzen und das Gesundheitssystem zu privatisieren. 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!

Beispiel Höchstarbeitszeit 12 Std. (auch zu „freiwillig“ 12 Std):

Elvira arbeitet im Einzelhandel. Da eine Kollegin kurzfristig ausfällt, teilt der Filialleiter Elvira in den nächsten Tagen zu Überstunden ein. Damit kommt sie pro Tag auf zwölf Stunden Arbeitszeit. Der Filialleiter hat Elvira gefragt, ob das „eh okay“ sei und sagt nun, dass Elvira das ja „freiwillig“ tun würde. Der Filialleiter hat auch Monika gefragt, ob sie einspringen könne. Monika kann allerdings nicht, da sie ihre Tochter von der Schule abholen muss. Das versteht der Filialleiter natürlich ... Als wenig später die Filiale Personal reduziert, wird Monika gekündigt, da sie als „wenig leistungsbereit“ gilt. Überstunden können vergleichsweise kurzfristig angeordnet werden. Wenn sie ein, zwei Tage vorher angekündigt werden und der/die ArbeitnehmerIn keine wichtigen Gründe anzuführen weiß, die ihn/sie daran hindert, so sind diese in der Regel auch zu leisten. Heute geht das in der Regel bis zu maximal zehn Stunden am Tag. Wenn der 12 Stunden Tag die Regel wird, dann heißt das, dass auch kurzfristig bis zu zwölf Stunden Arbeit angeordnet werden können. Natürlich können Überstunden aus wichtigem Grund abgelehnt werden. Aber wie oft können ArbeitnehmerInnen das tun, ohne Nachteile befürchten zu müssen?

Beispiel Übertragbarkeit von Überstunden (Durchrechnungszeitraum):

Rupert leistet regelmäßig Überstunden, bekommt diese aber nicht ausbezahlt, da sein Arbeitgeber ein Arbeitszeitmodell mit Jahresdurchrechnung anwendet. Das Zeitguthaben

Rückfragehinweis:

vida Frauen >>> Tel.: 01-53 444/DW 79 031 >>> frauen@vida.at

wird ins nächste Jahr übertragen und auch nicht ausbezahlt. Im dritten Jahr hat das Unternehmen kurzzeitig einen Auftragsmangel und Rupert wird nahegelegt, sein Zeitguthaben als Zeitausgleich zu verbrauchen. Wenn Zeitguthaben immer weiter übertragen werden, bis sie als Zeitausgleich verbraucht werden, dann werden die Überstundenzuschläge nie ausbezahlt.

Beispiel Reisezeit:

Anton hat für den Arbeitgeber einen Messestand betreut und möchte danach gerne zu seiner Familie nach Hause fahren. Leider hat er die maximal zulässige Arbeitszeit von zehn Stunden bereits erreicht. Macht nichts! Durch aktive Reisezeit darf er die zulässige Arbeitszeit um bis zu zwei Stunden überschreiten. Anton darf also mit dem eigenen Auto nach Hause fahren, ohne damit die Arbeitszeitgrenzen zu überschreiten. Wenn Anton den Zug nimmt, dann gibt es übrigens keine Obergrenze und kann auch länger als zwei Stunden fahren!

Beispiel Stärkung der betrieblichen Ebene:

Das Unternehmen tritt an den Betriebsrat heran, weil es ein bestimmtes Arbeitszeitmodell möchte. Heute sind viele Modelle nur durch Kollektivvertrag möglich. Wenn dieser umgangen werden kann, dann wird das Unternehmen den Betriebsrat unter Druck setzen: es wird dann mit der internationalen Konkurrenz argumentiert oder mit den anderen Unternehmen, die das auch schon haben. Heute werden diese Dinge Branchenweit geregelt. Wenn dies auf Betriebsebene verlagert wird, dann steigt der Druck auf die ArbeitnehmerInnen und auf den Betriebsrat.

Beispiel Zusammenlegung BR:

- Betrieb mit 40 ArbeitnehmerInnen (20 Angestellte und 20 Arbeiter)
- Anzahl BR-Mitglieder: jeweils 3 (6 BR-Mitglieder im Unternehmen) Keine Trennung zwischen Arbeitern und Angestellten:
- Ausgangslage 40 ArbeitnehmerInnen
- Anzahl BR: 3 BR-Mitglieder im ganzen Betrieb

Beispiel Freistellung:

- Betrieb mit 400 ArbeitnehmerInnen (200 Angestellte und 200 Arbeiter)
- Anzahl BR-Mitglieder: jeweils 5 (10 BR-Mitglieder im Unternehmen) davon je eine Freistellung nach § 117 ArbVG (zusammen also zwei) Keine Trennung zwischen Arbeitern und Angestellten:
- Ausgangslage 400 ArbeitnehmerInnen
- Anzahl BR-Mitglieder:
7 im ganzen Unternehmen
nur eine Freistellung



Rückfragehinweis:

vida Frauen >>> Tel.: 01-53 444/DW 79 031 >>> frauen@vida.at