

BETRIEBSVEREINBARUNG
KONZERN
BETRIEB
RECHTSFORM
FIRMA
KONSUMENT
GEWERKSCHAFT
WIRTSCHAFT
ARBEITERKAMMER
LOHNPOLITIK
EINKOMMENSVERTEILUNG
ARBEITS-
MARKT
WIRTSCHAFTSKREISLAUF
KONJUNKTURPOLITIK
WOHLSTAND
UNTERNEHMEN
KOLLEKTIVVERTRÄGE

BERUFSGRÜNDUNG
BILDUNGSBETEILIGUNG
BURGENLAND

333

Unsere Wirtschaft

Ein Unterrichtsmaterial zum Workshop
Leben & Wirtschaft





Gerhard Michalitsch
AK-Präsident



Mag. Thomas Lehner
AK-Direktor

Vorwort

Du hast den Workshop „Leben & Wirtschaft“ absolviert und bei dir sind einige Fragen aufgetaucht? Das vorliegende Unterrichtsmaterial soll dir Einblicke in die wichtigsten Grundthemen der Wirtschaft liefern: von der Lohnpolitik über den Wirtschaftskreislauf bis hin zum Arbeitsmarkt.

Im Zuge des Workshops konntest du in verschiedene Rollen schlüpfen: Was bedeutet Arbeit und Einkommen für ArbeitnehmerInnen? Welche Ziele verfolgen Unternehmerinnen und Unternehmer? Und wie kann eine Regierung auf das Zusammenspiel einwirken? Welche Rahmen

bedingungen braucht es für gutes Wirtschaften und gutes Arbeiten?

Als Arbeiterkammer legen wir Wert darauf, dass Wirtschaft solidarisch passiert und der Sozialstaat weiterentwickelt werden kann. Von Wachstum und Wohlstand sollen Unternehmen und ArbeitnehmerInnen gleichermaßen profitieren und einen gerechten Anteil bekommen. Sowohl der Workshop als auch diese Unterlage sollen dir Einblicke dazu liefern, wie volkswirtschaftliche und betriebswirtschaftliche Begriffe zusammenspielen und in unserem Leben verankert sind.

Für Nachfragen stehen dir die Expertinnen und Experten der AK Burgenland selbstverständlich zur Verfügung.

Wir wünschen dir eine spannende Lektüre!

Die Autorinnen

Stefanie Kern, MSc (WU), geb. 1990, wohnhaft in Draßburg. Bachelor in Internationale Betriebswirtschaftslehre mit Spezialisierung auf Verhaltenswissenschaftlich Orientiertes Management sowie Unternehmensführung und Controlling an der Wirtschaftsuniversität Wien und der St. Petersburg State University, Master in Marketing an der Wirtschaftsuniversität Wien und der University of Florida. Seit Juli 2014 wirtschaftspolitische Referentin der AK Burgenland.

Viktoria Szenkurök, geb. 1996, wohnhaft in Baumgarten. Studentin im Bachelorstudiengang Wirtschafts- und Sozialwissenschaften mit Schwerpunkt Volkswirtschaftslehre an der Wirtschaftsuniversität in Wien.

Inhalt

1	Die Arbeiterkammer und die Gewerkschaften	6
1.1	Struktur	6
1.2	Geschichte	7
2	Volkswirtschaft.....	8
2.1	Wirtschaftskreislauf	8
2.2	Konjunkturpolitik.....	9
2.3	Wohlstand	11
2.4	Einkommensverteilung.....	12
3	Betriebswirtschaft	14
3.1	Die Stellung der Betriebswirtschaft in der Gesamtwirtschaft.....	14
3.2	Betrieb, Unternehmen, Firma und Konzern.....	14
3.3	Existenzbedingungen im marktwirtschaftlichen System.....	15
3.4	Die Wahl der Rechtsform	16
3.5	Informationen über die wirtschaftliche Lage eines Unternehmens	17
4	Der Arbeitsmarkt	18
4.1	Erwerbstätigkeit und Arbeitsangebot.....	18
4.2	Arbeitslosigkeit	19
4.3	Arbeitsmarktpolitik.....	21
5	Lohnpolitik	22
5.1	Kollektivverträge.....	22
5.2	Betriebsvereinbarungen	23
5.3	Einzelverträge	23
5.4	Lohnentwicklung	24
5.5	Lohnquote	25
6	Konsumenten.....	26
6.1	Verträge	27
6.2	Schutz	28

1 Die Arbeiterkammer und die Gewerkschaften

1.1 Struktur

Entwickelte Länder wie Österreich sind von einem grundlegenden Interessenskonflikt zwischen Arbeit und Kapital geprägt. Die ProduktionsmitteleigentümerInnen, kurz KapitaleignerInnen, haben Interesse daran dieses Kapital zu vergrößern oder zumindest zu erhalten. Die Interessen der ArbeitnehmerInnen bestehen einerseits darin das Arbeitseinkommen zu maximieren und andererseits die notwendige Arbeitskraftverausgabung zu begrenzen. Zum Ausgleich dieser Interessen sind in Österreich die großen Interessensverbände und die Sozialpartnerschaft umso wichtiger.¹

Das System der „**Wirtschafts- und Sozialpartnerschaft**“ basiert auf der engen Zusammenarbeit zwischen Regierung und interessenpolitischen Einrichtungen, den sogenannten Sozialpartnerorganisationen auf Seiten der ArbeitnehmerInnen und ArbeitgeberInnen. Generell wird dieses System vom Grundsatz geleitet, Interessenskonflikte primär am Verhandlungstisch und weniger durch Kampfmaßnahmen, wie Streiks und Aussperrungen, zu lösen.

Die Bundesarbeitskammer ist gemeinsam mit dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, der Wirtschaftskammer Österreich und der Österreichischen Landwirtschaftskammer Teil der Wirtschafts- und Sozialpartnerschaft.

Gewerkschaften sind auf freiwilliger Mitgliedschaft beruhende Vereinigungen zur Durchsetzung der Interessen von ArbeitnehmerInnen gegenüber Wirtschaft, Regierung und Politik.

Auch die **Arbeiterkammer** wahrt diese Interessen, indem sie die Arbeitsbeziehungen mitbestimmt und wesentlichen Einfluss auf die Zukunft von Arbeitsbedingungen, Löhnen und Arbeitszeit nimmt.

Die Bundesarbeitskammer ist die Dachorganisation der neun Länderkammern in den einzelnen Bundesländern. Beschäftigte, Lehrlinge, Arbeitslose sowie Personen in Karenz sind nach dem Gesetz Mitglieder. Die Finanzierung dieser Organisationsstruktur erfolgt über die sogenannte „Arbeiterkammerumlage“. Diese beträgt 0,5 % vom Bruttoeinkommen.²

Die burgenländische Arbeiterkammer ist demnach die gesetzliche Interessensvertretung von rund 99.000 unselbständig beschäftigten BurgenländerInnen. An der Spitze jeder Länderkammer steht ein gewählter Präsident bzw. eine Präsidentin. In jedem Bundesland, so auch im Burgenland, wird eine Vollversammlung, ein Parlament der ArbeitnehmerInnen, durch direkte Wahl für einen Zeitraum von 5 Jahren bestimmt.

¹ Vgl. Ondraschek, 2014, S. 6

² Vgl. Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien, 2015, S.7 ff.

1.2 Geschichte

Die Entstehungsgeschichte der Gewerkschaften beginnt mit dem grundlegenden Interessenkonflikt zwischen Arbeit und Kapital. Es bezeichnet die Konfrontation zwischen zwei Gruppen der Gesellschaft. Einerseits der Gruppe, die durch Eigentumsrechte und Verfügungsmacht über die Produktionsmittel, kurz Kapital, gekennzeichnet ist. Andererseits einer anderen mengenmäßig größeren Gruppe der Gesellschaft, die ihre Arbeitskraft zur Verfügung stellt.

Bevor die ersten Gewerkschaften und Interessensverbände entstanden, bestand ein normaler Arbeitstag aus 16 Stunden. Das Lohnniveau befand sich unter jedem Existenzminimum und arbeitsrechtliche Regelungen gab es nicht.

Als sich am 13. März 1848 das Bürgertum in Wien erhob, kämpfte auch die Arbeiterklasse um ihre Rechte. Fabriken wurden gestürmt und Maschinen und andere Produktionsmittel wurden zerstört. Die geforderten Lohnerhöhungen und die Verkürzung der Arbeitszeit konnten aber zunächst nicht erreicht werden.

Schließlich brachte die ArbeiterInnenbewegung im Jahr 1969 den ersten großen Stein ins Rollen. Tausende Arbeiter und Arbeiterinnen zogen vor das österreichische Parlament, um gegen das Verbot der Gründung von politischen Vereinigungen zu demonstrieren und die Einführung des allgemeinen gleichen Wahlrechts zu fordern. Schon kurz nach der Aufhebung dieses Koalitionsverbotes im Jahr 1870 wurden die ersten Gewerkschaftsvereine gegründet.³

Die Entstehung der Arbeiterkammern

Die Arbeiterkammern wurden erst 1920 nach dem Zusammenbruch der österreichisch-ungarischen Monarchie auf gesetzlicher Grundlage errichtet.

Der Entschluss, eine berufliche Interessenvertretung mit verpflichtender Mitgliedschaft zu schaffen, reflektiert den Anspruch der ArbeitnehmerInnenbewegung, ein Gegengewicht zu den seit 1848 bestehenden Handelskammern (heute Wirtschaftskammer) zu sein. Die Gewerkschaften erhielten dadurch ein zentrales Instrument zur Vertretung ihrer Interessen bei der Gesetzgebung und der Verwaltung sowie bei der wissenschaftlichen Formulierung ihrer Anliegen.

Während des ersten Weltkrieges erlebte auch die ArbeiterInnenbewegung ein Tief. Den Arbeiterkammern wurde die Selbstverwaltung entzogen, auch die Löhne und Gehälter wurden gekürzt.

Nach der Befreiung Österreichs wurden die Arbeiterkammern im Jahr 1945 jedoch wiedergegründet.

Um den wirtschaftlichen Wiederaufbau und sozialen Ausgleich in der Nachkriegszeit sicherzustellen, entwickelte sich kontinuierlich das spezifisch österreichische System der „Wirtschafts- und Sozialpartnerschaft“. In diesem System nehmen die Arbeiterkammern gemeinsam mit dem Österreichischen Gewerkschaftsbund die Vertretung der ArbeitnehmerInneninteressen wahr.⁴

³ Vgl. Ondraschek, 2014, S. 64 ff.

⁴ Vgl. Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien, 2015, S.10

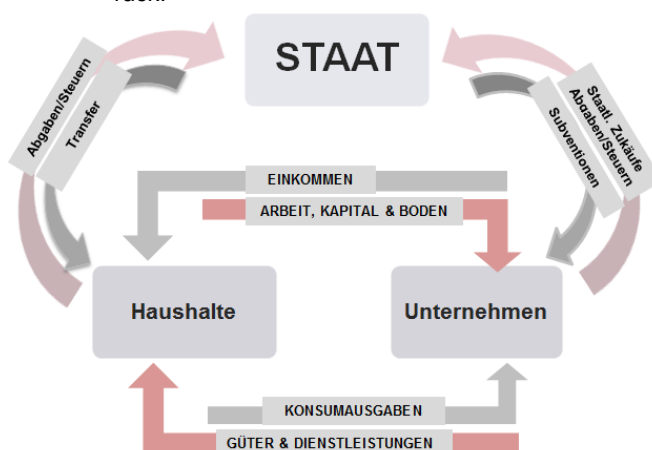
2 Volkswirtschaft

2.1 Wirtschaftskreislauf

In entwickelten Volkswirtschaften bestehen vielfältige Beziehungen zwischen den verschiedenen Akteuren der Wirtschaft. Ursache der Tauschbeziehungen zwischen Haushalten, Unternehmen, staatlichen Einrichtungen und dem Ausland ist die Arbeitsteilung. Der **Wirtschaftskreislauf** ist ein Modell einer Volkswirtschaft, in dem die wesentlichen Tauschvorgänge als Geldströme und Güterströme dargestellt werden.

Im **einfachen Wirtschaftskreislauf** gibt es zwei Akteure, nämlich die privaten Haushalte und die Unternehmen. Während die Haushalte vorwiegend als KonsumentInnen agieren, scheinen die Unternehmen als ProduzentInnen in der Wirtschaft auf.

Die Haushalte stellen den Unternehmen die Produktionsfaktoren, insbesondere den Faktor Arbeit, zur Verfügung, wodurch es für die Unternehmen möglich wird Güter und Dienstleistungen zu produzieren und anzubieten. Im Gegenzug erhalten die Haushalte von den Unternehmen ihr Einkommen. Dieses Einkommen fließt über Konsumausgaben der Haushalte wieder an die Unternehmen zurück.



Eigene Darstellung (angelehnt an Albers, 2013, S.41 ff.)

Zwischen diesen beiden Sektoren fließen also zwei Güterströme (Arbeit, Güter und Dienstleistungen) und jeweils gegenläufig zwei Geldströme (Einkommen, Konsumausgaben).

Einen wesentlichen Charakterzug des Kreislaufs kann man bereits erkennen: Niedrige Löhne bedeuten auch niedrige Einkommen und somit eine verringerte Konsumfähigkeit. Der verminderte Konsum der privaten Haushalte wirkt sich auf die Produktion der Unternehmen aus. Durch eine verringerte Nachfrage nach den produzierten Gütern wird schlussendlich auch die Produktion gekürzt.

Beim erweiterten **geschlossenen Wirtschaftskreislauf** kommt ein wichtiger Akteur hinzu, nämlich der Staat. Zum Sektor Staat zählen die Gebietskörperschaften (Bund, Länder und Gemeinden) sowie die Sozialversicherung.

Der Staat agiert als eine übergeordnete Instanz, welche stabilisierend in den Wirtschaftskreislauf eingreift. Einerseits subventioniert er die Unternehmen und tätigt staatliche Zukäufe. Auf der Haushaltsseite kommt es über Transferleistungen (z.B. Beihilfen) zu einer Umverteilung der Einkommen. Sowohl die Haushalte als auch die Unternehmen müssen Steuern, Gebühren und Beiträge an den Staat zahlen.

Bei einem geschlossenen Wirtschaftskreislauf handelt es sich um eine Volkswirtschaft ohne Mitwirken des Auslandes.⁵

⁵ Vgl. Albers, 2013, S. 39 ff.

2.2 Konjunkturpolitik

Die wirtschaftliche Entwicklung eines Landes und einer Region beruht auf der Summe individueller Entscheidungen von sowohl konsumierenden als auch produzierenden Wirtschaftssubjekten.

Das klassische Modell eines Konjunkturzyklus geht davon aus, dass das Wirtschaftswachstum im Zeitablauf regelmäßigen Schwankungen ausgesetzt ist. Nach einer Expansions- und Boomphase in der Wirtschaft kommt es zum Wendepunkt und das Wirtschaftswachstum schwächt ab. Diese Phase wird auch Depression genannt.

In der Wirklichkeit aber verlaufen die Zyklen nicht ganz so regelmäßig. Im Zuge der Wirtschafts- und Finanzkrise im Jahr 2008 erlebte Österreich eine schwere Depression. Das Land erfuhr einen Einbruch der Wirtschaft um 3,5 %. In diesem Kontext kam vielfach die Diskussion auf, welche Rolle der Staat in der Wirtschaft einnehmen soll.

Das Ziel einer staatlichen Konjunkturpolitik ist es, die Konjunkturschwankungen zu dämpfen, um ein möglichst stabiles und nachhaltiges Wirtschaftswachstum zu gewährleisten.

Weitere Ziele sind Vollbeschäftigung, Preisstabilität, ein außenwirtschaftliches Gleichgewicht und ein ausgeglichener Staatshaushalt. In diesem Kontext spricht man auch oft vom „magischen“ Vieleck. „Magisch“ deswegen, weil diese Ziele oft im Widerspruch zueinander stehen und es nicht möglich ist alle Ziele gleichzeitig zu verfolgen.

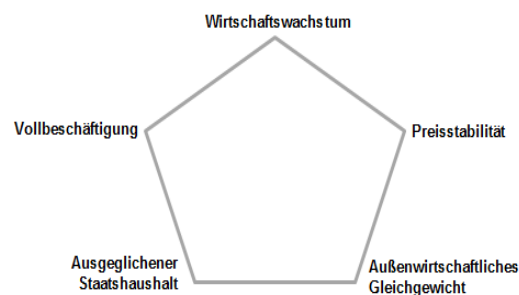
Der Staat kann direkt oder indirekt zur Förderung der Wirtschaft beitragen, indem er versucht Konsum- und Investitionsanreize für private Unternehmen und Haushalte zu setzen. Zu den wichtigsten Instrumenten, die der Staat zur Verfolgung dieser Ziele hat, gehören öffentliche Staatsausgaben, Transferleistung sowie steuerpolitische Maßnahmen. Darüber hinaus kann der Staat im Rahmen der Geldpolitik, der Währungs- und

Zahlungsbilanzpolitik und der Preis- und Einkommenspolitik tätig werden.

Welche Ziele und wirtschaftspolitischen Strategien zur Krisenbekämpfung in der Realität eingeschlagen werden, hängt von der politischen Landschaft eines Landes und von den Präferenzen dieser Akteure ab.⁶

Zu konkreten Maßnahmen der Arbeiterkammer Burgenland zählt die erfolgreiche Durchsetzung einer spürbaren Lohnsteuersenkung mit Beginn des Jahres 2016. Die erwarteten Auswirkungen auf das Wirtschaftswachstum waren wesentlich. Durch eine Lohnsteuersenkung erhöht sich das verfügbare Einkommen. Dieses zusätzliche Einkommen fließt in Form von Konsumausgaben wieder in den Wirtschaftskreislauf zurück. In Folge werden Unternehmen die Produktion steigern, um sich dieser Nachfrageänderung anzupassen. Die Wirtschaft wächst.

In Hinblick auf das Bruttoregionalprodukt befindet sich das Burgenland auf einer stabilen Wachstumsbahn. Mit 3,6 % Wachstum im Jahr 2015 zählt das Burgenland auf Bundeslandebene zu den Spitzenreitern.⁷



Eigene Darstellung (angelehnt an Delapina, 2013, S.19)

⁶ Vgl. Delapina, 2013, S. 12 ff.

⁷ Vgl. Statistik Austria, 2016 a

Bruttoregionalprodukt	2015 in Mio. €	Veränderung in %	Anteil am BIP in %	Anteil an Wohnbevölkerung in %
Burgenland	7.962	3,6	2,3	3,4
Salzburg	24.943	3,6	7,3	6,3
Tirol	30.761	3,6	9,1	8,5
Vorarlberg	16.115	3,5	4,7	4,4
Niederösterreich	53.408	3,1	15,7	19,0
Wien	86.538	2,7	25,5	21
Oberösterreich	58.138	2,6	17,1	16,7
Kärnten	18.610	2,3	5,5	6,5
Steiermark	43.326	2,2	12,7	14,2
Österreich	339.896	2,9	100	100

Quelle: Statistik Austria, 2016 a

2.3 Wohlstand

Wohlstand, Lebensqualität und Wohlbefinden; Diese Begriffe bilden zusammen das übergreifende Konzept der Wohlfahrt.

Unter dem Begriff Wohlstand oder auch Lebensstandard wird zumeist die materielle Dimension der Wohlfahrt, die Verfügung über Einkommen und Vermögen sowie der Besitz und Konsum von Gütern und Dienstleistungen subsumiert. Wohlbefinden ist eine Interpretation von Wohlfahrt, die das Individuum, seine Wahrnehmungen und Gefühlszustände, also kurz gesagt die subjektive Dimension, in den Vordergrund stellt.

Lebensqualität ist daher ein Konzept, das sowohl materielle als auch immaterielle sowie objektive und subjektive Wohlfahrtskomponenten umfasst.⁸

Das Bruttoinlandsprodukt (BIP) gilt bis heute als der wichtigste Maßstab für die Bewertung der Leistungsfähigkeit einer Gesellschaft und des Wohlstands. Das BIP kann als die Summe der produzierten Güter und Dienstleistungen in einem Jahr beschrieben werden.

Wenn man von BIP Wachstumsraten spricht, sollte man sich der eingeschränkten Aussagekraft dieses Begriffs bewusst sein. Wachstum ist wichtig, aber nicht um jeden Preis. Die Kritik am BIP als Wohlstandsindikator setzt daran an, dass nur am Markt gehandelte Güter und Dienstleistungen in die Berechnung miteinfließen. Darüber hinaus kann es sein, dass die Steigerung des BIPs sogar zu einer Verringerung des Wohlstandes führt.

Im permanenten Wachstumsprozess treten auch negative gesellschaftliche Kosten auf. Nicht nur Rohstoffe und die Natur werden zunehmend ausgebeutet, sondern auch der Mensch und die Gesundheit.⁹

Dennoch führen die überwiegend positiven Aspekte dazu, dass mehrheitlich für ein solches Wachstum appelliert wird.

Ein aktiver und gut ausgebauter Wohlfahrtsstaat wie Österreich stellt die Grundlage für eine nachhaltig wachsende Wirtschaft dar. Beispielsweise tragen Pensionen, Arbeitslosengeld und Familienleistungen entscheidend zur Stabilität der Konsumausgaben bei. Durch die gezielte Unterstützung des österreichischen Sozialstaats in Form von Sozialleistungen verringert sich nicht nur die Einkommensungleichheit, sondern auch die Gefährdung durch Armut oder Ausgrenzung. Ohne die entsprechenden Sozialleistungen wären mehr als dreimal so viele Menschen in Österreich armutsgefährdet.¹⁰

Für Gewerkschaften und Arbeiterkammern ist dabei ein nachhaltiges Wirtschaftswachstum, welches eine ausgewogene Entwicklung von Angebot und Nachfrage erfordert, von Bedeutung. Dadurch wird gewährleistet, dass Löhne und Gehälter im selben Maß wie der Wohlstand einer gesamten Volkswirtschaft wachsen.

⁹ Vgl. Delapina, 2014, S. 17 ff.

¹⁰ Vgl. Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz, 2017 a

⁸ Vgl. Noll, 1997, S.3

2.4 Einkommensverteilung

In marktwirtschaftlichen Wirtschaftssystemen, wie Österreich, sind die Einkommen und Vermögen meist ungleich verteilt. Die personelle Einkommensverteilung ist in einer Marktwirtschaft das Ergebnis des Marktprozesses. Eine wesentliche Rolle bei der Verteilung des Einkommens spielt die Verteilung des Vermögens.

Einkommen und Vermögen stehen also in einem Zusammenhang. Wird laufendes Einkommen nicht für den Konsum ausgegeben, sondern angespart oder werden Vermögenswerte erworben, dann bildet sich Vermögen. Die daraus resultierende primäre Einkommensverteilung und die dadurch beeinflusste Vermögensverteilung entsprechen jedoch häufig nicht den gesellschaftlichen Wertvorstellungen.¹¹

Der Staat agiert daher als Umverteiler und versucht durch staatliche Transfers und Besteuerung eine gerechtere Einkommensverteilung zu erreichen. Die neu zustande gekommene Einkommensverteilung wird daher auch Sekundärverteilung genannt.

Die Verteilung von Einkommen kann schließlich nach unterschiedlichsten Gesichtspunkten analysiert werden. Wirft man einen näheren Blick auf die Einkommensverteilung im Burgenland, so lohnt es sich die deutliche Kluft zwischen den Einkommen der Beschäftigten im Burgenland (arbeitsortbezogen) und den Einkommen der Burgenländerinnen und Burgenländer (wohnsitzbezogen) hervorstreichen.

Während das Medianeinkommen der im Burgenland Beschäftigten (1.776 Euro) auf Bundeslandesebene den letzten Platz einnimmt, erzielen die Burgenländer und Burgenländerinnen mit 1.592 Euro im Bundesländervergleich das zweithöchste Einkommen.

Angesichts des Unterschieds zwischen den wohnort- und arbeitsortbezogenen Einkommen im Burgenland liegt die Interpretation nahe, dass die BurgenländerInnen – ebenso wie die NiederösterreicherInnen – ihre relativ hohen Einkommen aus anderen Bundesländern wie Wien „importieren“.

Mit einem Blick auf die Verteilung der Einkommen zwischen Frauen und Männern ist festzustellen, dass Arbeiterinnen im Burgenland österreichweit das absolut niedrigste monatliche Einkommen generieren, nämlich 1.166 Euro. Gesamtheitlich verdienen die burgenländischen Frauen im Durchschnitt um fast 600 Euro im Monat weniger als die Männer. Zusammenfassend gilt es diese Unterschiede auszugleichen.

Durch das Voranbringen dieser Themen durch Gewerkschaften und Interessensvertretungen ist es möglich diese Unterschiede nachhaltig auszugleichen.

¹¹ Vgl. Kronberger, 2015, S.4

Medianeinkommen Brutto 2015									
Bundesland	Gesamt			ArbeiterInnen			Angestellte		
	Gesamt	Männer	Frauen	Gesamt	Männer	Frauen	Gesamt	Männer	Frauen
1 Vorarlberg	2.240	2.733	1.707	2.038	2.337	1.521	2.616	3.684	1.883
2 Oberösterreich	2.207	2.625	1.626	2.079	2.365	1.334	2.392	3.435	1.843
3 Wien	2.174	2.415	1.923	1.645	1.882	1.360	2.553	3.154	2.234
4 Steiermark	2.083	2.462	1.571	1.953	2.247	1.307	2.278	3.245	1.789
5 Niederösterreich	2.053	2.372	1.581	1.907	2.158	1.291	2.289	3.144	1.821
6 Kärnten	2.047	2.411	1.610	1.914	2.194	1.389	2.275	3.163	1.818
7 Salzburg	2.045	2.424	1.659	1.875	2.148	1.455	2.343	3.265	1.863
8 Tirol	2.019	2.406	1.630	1.922	2.189	1.504	2.217	3.179	1.753
9 Burgenland	1.776	2.060	1.438	1.642	1.907	1.166	2.031	2.797	1.699
Österreich	2.125	2.482	1.702	1.892	2.189	1.355	2.404	3.249	1.968

Quelle: Kammer für Arbeiter und Angestellte für Salzburg, 2016, S. A4f.

Durchschnittliches Monatseinkommen 2015 (14x/Jahr)						
Alle ArbeitnehmerInnen wohnortbezogen – Reihung nach Nettoeinkommen gesamt						
Bundesland	Netto			Brutto		
	Gesamt	Männer	Frauen	Gesamt	Männer	Frauen
1 Niederösterreich	1.634	1.933	1.299	2.397	2.910	1.824
2 Burgenland	1.592	1.883	1.265	2.304	2.795	1.753
3 Oberösterreich	1.537	1.861	1.162	2.243	2.798	1.602
4 Wien	1.519	1.683	1.344	2.250	2.542	1.939
5 Vorarlberg	1.503	1.857	1.121	2.212	2.821	1.551
6 Steiermark	1.478	1.756	1.161	2.147	2.620	1.608
7 Kärnten	1.472	1.748	1.170	2.139	2.606	1.627
8 Salzburg	1.438	1.720	1.140	2.097	2.583	1.582
9 Tirol	1.377	1.664	1.066	1.995	2.486	1.464
Österreich	1.518	1.790	1.216	2.221	2.689	1.704

Quelle: Kammer für Arbeiter und Angestellte für Salzburg, 2017, eigene Berechnungen

3 Betriebswirtschaft

3.1 Die Stellung der Betriebswirtschaft in der Gesamtwirtschaft

Die Betriebswirtschaftslehre und die Volkswirtschaftslehre untersuchen je einen Teil des Gesamtbereiches der Wirtschaft. Die Betriebswirtschaftslehre zählt zu den Einzelwirtschaftslehren. Sie stellt die wirtschaftlichen Aktivitäten eines einzelnen Unternehmens in den Fokus und analysiert diese in Zusammenhang mit dem Güterangebot.

Die Volkswirtschaftslehre ist hingegen eine Gesamtwirtschaftslehre. Typisch für die Volkswirtschaftslehre ist das Arbeiten mit Theorien, Hypothesen und Modellen.

Diese unterschiedlichen Herangehensweisen stehen aber in einem sehr engen Verhältnis und könnten ohne einander nicht bestehen.

Jeder Betrieb ist über Märkte, sei es der Rohstoffmarkt oder der Arbeitsmarkt, mit der Gesamtwirtschaft verbunden. Die Kernaufgabe der Betriebswirtschaft ist es daher das wirtschaftliche Handeln in Betrieben unter Berücksichtigung der Gesamtwirtschaft zu erklären, zu beschreiben und zu gestalten.

Zusätzlich untersucht die Betriebswirtschaftslehre auch die Beziehungen eines einzelnen Betriebes zu anderen Wirtschaftseinheiten und die Stellung eines Betriebes auf dem Markt. Der Markt ist der Ort, an dem sich Angebot von Gütern und Dienstleistungen und Nachfrage dieser Leistungen treffen. Zentrale Begriffe mit denen die Betriebswirtschaftslehre konfrontiert ist, sind „Bilanz“, „Kosten“, „Rentabilität und „Liquidität“.

3.2 Betrieb, Unternehmen, Firma und Konzern

Im allgemeinen Sprachgebrauch werden betriebswirtschaftliche Begriffe wie Betrieb, Unternehmen, Firma und Konzern gerne synonym verwendet. Dabei ist jedoch die genaue Abgrenzung der Begriffe essentiell.

Ein **Betrieb** ist die technisch-organisatorische Wirtschaftseinheit, die darauf abgezielt Güter und Dienstleistungen für den Bedarf Dritter herzustellen.

Ein **Unternehmen** bildet den rechtlichen und finanziellen Rahmen, um als Betrieb nach außen handeln zu können und der zur Leistungserstellung notwendig ist. Zu unterscheiden sind Unternehmen mit Gewinnabsicht und jene, die gemeinwirtschaftlich ausgerichtet sind (z.B.: Vereine, Non-Profit Organisationen, Gemeinnützige GmbHs).

Unternehmen kann man nach den verschiedensten Gesichtspunkten einteilen und analysieren. Unterscheiden kann man Unternehmen einerseits nach Branchen und Wirtschaftszweigen (z.B. Industrie, Handel, Verkehr), nach der Art der erstellten Leistung (z.B. Produktionsbetriebe, Dienstleistungsbetriebe) oder nach der Betriebsgröße (Kleinbetriebe, Mittelbetriebe, Großbetriebe).

Eine Einteilung nach Branchen ist beispielsweise für Kollektivvertragszugehörigkeiten der ArbeitnehmerInnen von Bedeutung. Die Aufteilung der Betriebe nach Größe hat für die Rechnungslegungsvorschriften besondere Relevanz.

Eine andere Typisierung könnte man nach dem vorherrschenden Produktionsfaktor treffen. Demnach ist zwischen arbeitsintensi-

ven und kapitalintensiven Branchen zu unterscheiden. Diese Differenzierung ist aber vor allem bei der Beurteilung der wirtschaftlichen Lage eines Unternehmens hilfreich.

Die **Firma** eines Unternehmens ist der im Firmenbuch eingetragene Name, unter dem die Geschäfte getätigt und unterzeichnet werden.

Unter **Konzern** wird der Zusammenschluss von mehreren rechtlich eigenständigen Un-

ternehmen verstanden. Diese Unternehmen sind zwar als eigenständig zu betrachten, jedoch stehen sie wirtschaftlich unter der Leitung eines herrschenden Unternehmens. Ein Konzern entsteht wenn Unternehmen zugekauft werden oder durch die Ausgliederung von Betrieben aus Unternehmen zu rechtlich selbständigen Tochtergesellschaften.

3.3 Existenzbedingungen im marktwirtschaftlichen System

Im Wesentlichen kennt die Wirtschaft drei fundamentale Existenzbedingungen, die für ein Unternehmen langfristig gelten.

Liquidität (Zahlungsfähigkeit)

Man spricht von einem liquiden Unternehmen, wenn dieses in der Lage ist fällige Zahlungsverpflichtungen jederzeit und uneingeschränkt zu erfüllen. Das bedeutet auch, dass ein Unternehmen in der Lage ist die Löhne und Gehälter ihrer Mitarbeiter, Geschäftsmieten, Kreditraten- und zinsen, usw. immer rechtzeitig bezahlen zu können.

Wird ein Unternehmen zahlungsunfähig beziehungsweise illiquide, dann ist ein mögliches Insolvenzverfahren die Folge.

Rentabilität

Unter dem Begriff Rentabilität versteht man die Fähigkeit eines Unternehmens, die sich aus dem Wirtschaftsprozess ergebenden Aufwendungen durch entsprechende Erträge zumindestens abzudecken. Langfristig gesehen muss ein Unternehmen jedoch Gewinne erwirtschaften, um bestehen zu können.

Die Rentabilität kann auch als die Verzinsung des eingesetzten Kapitals verstanden werden. Ist die Verzinsung negativ, so wird es für die KapitalgeberInnen attraktiver sein das Geld auf Sparbüchern anzulegen.

In den letzten Jahren kann man beobachten dass die EigentümerInnen immer höhere Rentabilitäten einfordern und dadurch der Druck auf die ArbeitnehmerInnen erheblich erhöht wird.

Wachstum

Der Wachstumsbegriff ist ein sehr breiter. Er kann an den unterschiedlichsten Größen, wie dem Gewinn, Produktivität, Umsatz oder der Beschäftigtenzahl gemessen werden. In unserer Gesellschaftsordnung ist eine wachsende Gesamtwirtschaft notwendig, um im Wettbewerb Schritt halten zu können

Auch für die Arbeiterkammern ist Wachstum, aber vor allem Produktivitätssteigerung, ein zentraler Begriff. Beträgt das Wachstum in einem Jahr beispielsweise 2 %, so sollten auch die Löhne und Gehälter zumindest um diesen Prozentsatz steigen. Andernfalls wären Kaufkraftverluste und eine Umverteilung zugunsten der Produzenten von Gütern und Dienstleistungen die Folge.¹²

¹² Im Abschnitt: Vgl. Albers, 2013, S. 11; Vgl. Leitsmüller, Naderer, 2013, S. 6, 8 ff. und 18f.

3.4 Die Wahl der Rechtsform

Eine der ersten Entscheidungen, die bei einer Unternehmensneugründung getroffen werden muss, ist die Wahl nach der Rechtsform des Unternehmens.¹³ Fragen nach dem Ausmaß der Haftung, nach der Art der Kapitalbeschaffung und Mitbestimmung stehen im Vordergrund. Nach dem Einzelunternehmen ist die Gesellschaft mit beschränkter Haftung (GmbH) die am häufigsten vorkommende Rechtsform in Österreich.

Für die Wahl der Rechtsform gibt es jedoch kein Patentrezept. Grundsätzlich kann ein Betrieb die Rechtsform eines Einzelunternehmens oder einer Gesellschaft haben.

Im **Einzelunternehmen** bringt der/die InhaberIn das Kapital eigenständig auf, führt das Unternehmen und alle Geschäfte allein und trägt das volle Risiko. Für Geschäftsschulden haftet er/sie auch mit dem Privatvermögen.

Schließen sich mindestens zwei Personen zum Betrieb eines Unternehmens zusammen, so liegt eine Gesellschaft vor. Unterschieden werden kann zwischen Kapitalgesellschaften (z.B. Aktiengesellschaft und GmbH) und Personengesellschaften (z.B. Offene Gesellschaft, Kommanditgesellschaft).¹⁴

Eine Kapitalgesellschaft hat im Gegensatz zur Personengesellschaft eine eigene Rechtspersönlichkeit. Das bedeutet, dass die Gesellschaft als Partei nach außen auftritt und Geschäfte und Verträge abschließt.

Bei den Personengesellschaften treten hingegen die einzelnen GesellschafterInnen nach außen auf. Diese GesellschafterInnen sind in der Regel auch für die Geschäftsführung verantwortlich. Personengesellschaften sind keine juristischen Personen, das heißt sie verfügen über keine eigenständige Rechtspersönlichkeit.

Während die GesellschafterInnen einer Kapitalgesellschaft nur beschränkt haften, haften die GesellschafterInnen von Personengesellschaften in der Regel uneingeschränkt.

Die Kapitalbeschaffung bei Kapitalgesellschaften ist wesentlich einfacher durch die Möglichkeit einer Beteiligung am Unternehmen, beispielsweise in Form von Aktien. Die Mitbestimmungsmöglichkeiten der AktionärInnen sind allerdings sehr beschränkt und hängen von der Höhe der Aktienanteile ab. Die GesellschafterInnen einer Personengesellschaft haben dafür umfangreichere Einflussmöglichkeiten auf die Geschäftsführung.

In Hinblick auf die Anzahl der Unternehmensneugründungen liefert das Burgenland absolute Spitzenwerte. Im Jahr 2016 kam es laut WKO im Burgenland zu 1.934 Neugründungen. Mit einer Gründungsintensität von 6,6 % ist das Burgenland im Verhältnis zur Einwohnerzahl das gründungsintensivste Bundesland in Österreich.¹⁵

¹³ Vgl. Leitsmüller, Naderer, 2013, S.20

¹⁴ Vgl. Bundesministerium für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft, 2017

¹⁵ Vgl. Wirtschaftskammer Österreich, 2017 und Statistik Austria, 2017

Bundesland/Bezirk	Unternehmens-neugründungen 2016	Einwohner 2016	Gründungsintensität (je 1.000 Einwohner)
Eisenstadt (Stadt+Umgebung)	371	58.203	6,4
Güssing	283	26.266	10,8
Jennersdorf	123	17.289	7,1
Mattersburg	229	39.599	5,8
Neusiedl am See	402	58.007	6,9
Oberpullendorf	250	37.692	6,6
Oberwart	277	53.955	5,1
Burgenland	1.934	291.011	6,6
Österreich	39.973	8.700.471	4,6

Quellen: Wirtschaftskammer Österreich, 2017 und Statistik Austria, 2017

3.5 Informationen über die wirtschaftliche Lage eines Unternehmens

Nicht nur für interne Entscheidungsträger eines Unternehmens ist es wichtig über die aktuelle wirtschaftliche Lage informiert zu sein, sondern auch für die ArbeitnehmerInnen, Gewerkschaften und ArbeitnehmerInnenvertretung. Die Sicherheit der Arbeitsplätze sowie die allgemeine Situation der Beschäftigten hängen schließlich von der wirtschaftlichen Situation des Unternehmens ab.

Generell kann man bei Unternehmen von einer innerbetrieblichen Informationsasymmetrie zwischen der Geschäftsleitung bzw. den obersten EntscheidungsträgerInnen und der ArbeitnehmerInnenschaft sprechen. Durch die Gestaltungsmacht und den Einfluss über die Zukunft des Unternehmens fällt diese Asymmetrie zugunsten der obersten Entscheidungsgremien aus.

Tagtäglich werden Entscheidungen von der Unternehmensleitung getroffen, die entweder direkte oder indirekte Auswirkungen auf die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen haben. Investitionen die primär aus Rationalisierungswecken getätigt werden, begünstigen zwar die Wirtschaftlichkeit des Unternehmens, jedoch stellen sie eine Bedrohung für die Arbeitsplätze der Beschäftigten dar.

Daher sind die ArbeitnehmerInnen umso mehr auf die zentrale Arbeit der Gewerkschaften und ArbeitnehmerInnenvertretungen angewiesen, um diesen Interessenskonflikt auszugleichen.

Die wichtigsten Informationen über die wirtschaftliche Lage eines Unternehmens lassen sich aus der Buchhaltung, dem Jahresabschluss, der Kostenrechnung, der betrieblichen Statistik sowie diverser Planungsrechnungen, wie der Budgetplanung, erkennen.

Eine wesentliche Rolle in der Informationsbeschaffung spielt daher der gesetzliche Betriebsrat, der als Interessensvertretung innerhalb eines Betriebes dient. Dem Betriebsrat wurden diesbezüglich umfassende Informations-, Interventions-, und Beratungsrechte im Arbeitsverfassungsgesetz eingeräumt. Dieser rechtliche Anspruch bezieht sich vor allem auf die gesetzliche Vorlage des Jahresabschlusses und auf die Einsicht in die Wirtschaftspläne eines Unternehmens. Dazu gehören etwaige Investitions-, Absatz-, und Personalpläne.¹⁶

¹⁶ Vgl. Leitsmüller, Naderer, 2013, S. 26 f.

4 Der Arbeitsmarkt

4.1 Erwerbstätigkeit und Arbeitsangebot

Der Arbeitsmarkt ist der Ort, an dem sich ArbeitsanbieterInnen und Arbeitsnachfrage-rInnen treffen.

Nach der vorherrschenden Wirtschaftstheorie nimmt das Arbeitsangebot mit steigendem Reallohn zu. Dahinter steht der Gedanke, dass das Arbeitsleid mit zunehmendem Arbeitsumfang überproportional steigt und dafür eine entsprechende Entschädigung erfolgen muss. Damit hängt das Arbeitsangebot einerseits von den Arbeitsbedingungen ab und auf der anderen Seite von den gesellschaftlichen Rahmenbedingungen.¹⁷

Die Lage am österreichischen Arbeitsmarkt blieb 2016 weiter angespannt, dennoch kann eine positive Entwicklung verzeichnet werden. In **Österreich** stieg die durchschnittliche Zahl der Erwerbstätigen 2016 um 1,5 % auf 3.586.872 Beschäftigte.

Auffällig ist, dass das Arbeitskräftepotenzial in Österreich um 1,4 % gestiegen ist, während die Arbeitslosigkeit gesunken ist. Hinsichtlich des Arbeitsangebots, sind am österreichischen Arbeitsmarkt mit Stand 2016 durchschnittlich über 40.000 Stellen offen.

Auch das **Burgenland** wies 2016 eine positive Entwicklung am Arbeitsmarkt auf. Die Beschäftigung stieg neuerlich an. Die Zahl der unselbstständig Beschäftigten nahm im Burgenland um 1,1 % zu. Damit liegt das Burgenland allerdings anders als in den Vorjahren unter dem Österreichschnitt von +1,5 %. Die Zahl der Beschäftigten erreichte dennoch einen neuerlichen Rekordwert mit 100.929 Beschäftigten.

	Frauen		Männer		Gesamt	
	Bestand 2016	Veränderung VJ	Bestand 2016	Veränderung VJ	Bestand 2016	Veränderung VJ
Arbeitskräftepotenzial	1.830.704	1,4%	2.113.480	1,5%	3.944.184	1,4%
Unselbständig Beschäftigte	1.677.849	1,3%	1.909.022	1,6%	3.586.872	1,5%
Geringfügig Beschäftigte	232.607	0,5%	141.420	1,2%	374.028	0,7%
Arbeitslosenquote	8,3%	1,0%	9,7%	-1,7%	9,1%	-0,6%
offene Stellen					40.277	37,7%
Beschäftigung Burgenland					100.929	1,1%

Quelle: AMS, 2016

¹⁷ Vgl. Biehl, 2012, S.17

4.2 Arbeitslosigkeit

Nach international gängiger Definition zählen jene Personen als arbeitslos, welche keine Beschäftigung haben, eine solche aber aktiv suchen und kurzfristig auch nicht verfügbar sind. Eine wichtige Kennzahl zur Messung der Arbeitslosen ist die Arbeitslosenquote. Die Arbeitslosenquote drückt die Zahl der Arbeitslosen als Prozentsatz des Arbeitskräftepotentials aus.

Die Zahl der arbeitslos gemeldeten Personen lag im Jahr 2016 in Österreich bei durchschnittlich 357.313. Zwar stieg die Zahl der Arbeitslosen auch 2016 wieder um 0,84 % an, dank Zuwächsen bei der Beschäftigung sank jedoch die Arbeitslosenquote.

Ähnlich ist die Situation im **Burgenland**: Hier stieg die Zahl der registrierten Arbeitslosen auf insgesamt 10.360 – das ist ein Plus von 0,4 %. Auffallend ist, dass vor allem Personen ab 50 Jahren im Burgenland von Arbeitslosigkeit betroffen sind. Die Arbeitslosenquote der unter 24-Jährigen sank im Vergleich zum Vorjahr sogar um fast 6 %.¹⁸

Das Konzept der Arbeitslosigkeit scheint auf den ersten Blick unmissverständlich zu sein, dabei gibt es jedoch unterschiedliche Herangehensweisen, um Arbeitslosigkeit zu definieren.

Auf die wichtigsten Arten der Arbeitslosigkeit wird im Folgenden näher eingegangen.

Die **friktionelle Arbeitslosigkeit** ergibt sich lediglich aus dem natürlich gegebenen Zeitabstand zwischen Beendigung eines Beschäftigungsverhältnisses und dem Beginn eines neuen. Durch eine effiziente Arbeitsmarkvermittlung, wie durch das AMS in Österreich, kann die friktionelle Arbeitslosigkeit erheblich reduziert werden.

Saisonale Arbeitslosigkeit ergibt sich vor allem in Branchen, deren Güterproduktion stärkeren jahreszeitlichen Schwankungen unterliegt.¹⁹ Branchen die stark davon betroffen sind, sind die Landwirtschaft, die Bauwirtschaft und der Tourismus.

Mit hoher **konjunktureller Arbeitslosigkeit** hatte Österreich vor allem im Zuge der Wirtschafts- und Finanzkrise 2008 zu kämpfen. Generell hat die konjunkturelle Arbeitslosigkeit einen besonderen Stellenwert in der Analyse eines Arbeitsmarktes. Denn diese ist die Folge von gesamtwirtschaftlichen Nachfragerückgängen und allgemeinen Wirtschaftsschwankungen.

Die **strukturelle Arbeitslosigkeit** gewann im Laufe der Zeit immer mehr an Bedeutung. Sie ist dann vorherrschend, wenn offene Arbeitsstellen aufgrund unzureichender Qualifikationen oder aufgrund regionaler Gegebenheiten für die arbeitslose Bevölkerung nicht erreichbar sind. In diesem Kontext wird oft von „Mismatch-Arbeitslosigkeit“ gesprochen. Die strukturelle Arbeitslosigkeit langfristig zu bekämpfen bedarf daher einer aktiven Arbeitsmarktpolitik.²⁰

¹⁸ Vgl. AMS, 2016

¹⁹ Vgl. Albers, 2013, S. 384

²⁰ Vgl. Biehl, 2012, S.22 ff.

Gesamt		Arbeitslose		Arbeitslosenquote		Unter 24		Über 50	
Bezirk	2016	Vgl. zum Vorjahr	2016	Vgl. zum Vorjahr	2016	Vgl. zum Vorjahr	2016	Vgl. zum Vorjahr	
Neusiedl	1.661	3,7%	7,2%	2,9%	198	11,2%	581	5,9%	
Eisenstadt	1.819	0,6%	7,0%	0,8%	200	-10,6%	611	8,9%	
Mattersburg	1.429	-3,5%	8,0%	-6,1%	158	-18,7%	506	5,4%	
Oberpullendorf	1.308	-1,3%	8,4%	-1,3%	117	-14,6%	503	1,3%	
Oberwart	2.452	1,3%	10,6%	0,9%	296	-5,4%	865	8,7%	
Güssing	982	2,0%	10,3%	2,8%	107	1,5%	374	6,5%	
Jennersdorf	655	-1,5%	8,8%	-0,6%	64	6,7%	243	1,3%	
Burgenland	10.360	0,4%	9,3%	-0,7%	1.139	-5,9%	3.682	6,0%	
Österreich	357.313	0,8%	9,1%	-0,6%	44.158	-5,5%	99.452	6,0%	

Quelle: AMS, 2016

4.3 Arbeitsmarktpolitik

Im weitesten Sinne umfasst Arbeitsmarktpolitik alle Maßnahmen, welche den Ausgleich von Angebot und Nachfrage auf den Arbeitsmärkten herstellen. Zu den zentralen Zielen der Arbeitsmarktpolitik zählen die Reduzierung von Arbeitslosigkeit, die Erhöhung der Erwerbstätigkeit von älteren Personen sowie die Erreichung von Chancengleichheit für spezielle Gruppen am Arbeitsmarkt, wie zum Beispiel Frauen.²¹

Die Einführung einer aktiven Arbeitsmarktpolitik geht in Österreich auf das Jahr 1968 zurück, als zwischen den Sozialpartnern und den Regierungsparteien das Arbeitsmarktförderungsgesetz (AMFG) erlassen wurde. Dieses Gesetz verpflichtete die staatliche Arbeitsmarktverwaltung, Vollbeschäftigung anzustreben, Arbeitslosigkeit zu verhindern, und die Quantität, Qualität und berufliche bzw. regionale Mobilität des Arbeitskräfteangebots zu beeinflussen.²²

Als sich bis Mitte der 1980er Jahre die Zahl der Arbeitslosen bereits verdreifacht hat, stieg auch die Unzufriedenheit gegenüber aktiver Arbeitsmarktpolitik. Trotz zyklisch bedingter Phasen des Wirtschaftsaufschwungs ist die Zahl der Arbeitslosen seither kontinuierlich gestiegen.

Insbesondere niedrig Qualifizierte, MigrantInnen, ältere Personen, sowie jüngere Arbeitskräfte nach dem Lehrabschluss sind in überdurchschnittlich hohem Maße von Arbeitslosigkeit betroffen.

Angeichts der strukturellen Probleme am Arbeitsmarkt entwickelte sich auch in Österreich in den 1990er Jahren ein gesellschaftspolitischer Grundkonsens zur Bedeutung aktiver Arbeitsmarktpolitik.²³

Die Maßnahmen einer aktiven Arbeitsmarktpolitik umfassen Ausbildungs-, Weiterbildungs- und Schulungsmaßnahmen sowie Arbeitsvermittlungstätigkeiten. In Österreich erfolgen diese Maßnahmen durch das Arbeitsmarktservice (AMS). Des Weiteren werden Maßnahmen zur Förderung der Mobilität oder zur betrieblichen Förderung der Erhaltung und Schaffung von Arbeitsplätzen gesetzt.

²¹ Vgl. Biehl, 2012, S. 38

²² Vgl. Wilk, 1991, S.163

²³ Vgl. Atzmüller, 2009, S. 27 f.

5 Lohnpolitik

Löhne können durch Kollektivverträge, Satzung, Mindestlohtarife, Betriebsvereinbarungen und Einzelverträge bestimmt werden.

Die Grundlage für diese Art der Lohnbestimmung liefert das Arbeitsverfassungsgesetz (ArbVG) von 1973.

5.1 Kollektivverträge

Kollektivverträge sind gesetzliche Vereinbarungen zwischen kollektivvertragsfähigen Körperschaften der ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen. Ein Kollektivvertrag schafft gleiche Mindeststandards bei der Entlohnung und den Arbeitsbedingungen für alle ArbeitnehmerInnen einer Branche. Weiters wird ein Machtgleichgewicht zwischen ArbeitnehmerInnen und ArbeitgeberInnen geschaffen und für gleiche Wettbewerbsbedingungen zwischen den Unternehmen einer Branche gesorgt.

Kollektivvertragsfähig sind die gesetzlichen Interessensvertretungen. Berufsvereinigungen, wie der Österreichische Gewerkschaftsbund bekommen die Kollektivvertragsfähigkeit auf Antrag durch das Bundeseinigungsamt zuerkannt.²⁴

Der Kollektivvertrag wird jährlich von der Gewerkschaft für alle Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen einer Branche mit der ArbeitgeberInnenseite (Wirtschaftskammer) ausgehandelt.

In Österreich gibt es über 800 Kollektivverträge. Die österreichischen Gewerkschaften schließen jährlich über 450 Kollektivverträge ab. Fast alle österreichischen ArbeitnehmerInnen (ca. 98 %) sind durch einen solchen geschützt.²⁵

Die Bedeutung von kollektivvertraglichen Regelungen für die ArbeitnehmerInnen ist enorm. Aber auch für die ArbeitgeberInnenseite gibt es Anreize solche Regelungen festzulegen. Dazu gehört der Motivationsaspekt, der besagt, dass kollektive Lohn- und Arbeitsbedingungsregelungen zu einem erhöhten Arbeitseinsatz der Beschäftigten führen. Dies begünstigt den wirtschaftlichen Erfolg eines Betriebes. Weiters tragen kollektivvertragliche Regelungen zur Nachhaltigkeit und Stabilität der Arbeitsbeziehungen bei.

²⁴ Vgl. Mesch, 2013, S.6 ff.

²⁵ Vgl. Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien, 2017 a

5.2 Betriebsvereinbarungen

Betriebsvereinbarungen sind gemäß § 29 ArbVG schriftliche Vereinbarungen, die von dem/der BetriebsinhaberIn und dem Betriebsrat abgeschlossen werden. Zugelassene Gegenstände von Betriebsvereinbarungen sind entweder im Gesetz oder in Kollektivverträgen festgesetzt. Zusätzlich gibt es einzelne Regelungen, wo eine Zustimmung des Betriebsrates erfolgen muss.

Der **Betriebsrat** ist gemäß §§ 39 und 40 ArbVG ein „Organ der Arbeitnehmerschaft“ zur Vertretung der Interessen der ArbeitnehmerInnen innerhalb eines Betriebes. In jedem Betrieb mit mindestens fünf dauerhaft beschäftigten ArbeitnehmerInnen ist ein solcher Betriebsrat per Gesetz einzurichten.

Während der Kollektivvertrag die Arbeits- und Lohnbedingungen inhaltlich festlegt, ist die Betriebsvereinbarung primär ein Instrument der Mitbestimmung.

Neben den durch das ArbVG geregelten Betriebsvereinbarungen existieren auch freie Vereinbarungen. Diese sind allerdings nicht rechtswirksam. Am häufigsten kommen solche Vereinbarungen in Verbindung mit Zulagen, Abfertigungen oder Remunerationen vor.

5.3 Einzelverträge

Individuelle Arbeitsbedingungen zwischen ArbeitgeberIn und ArbeitnehmerIn können mittels Einzelvertrag bzw. Arbeitsvertrag festgelegt werden. Der Einzelvertrag ist ein zweiseitiger schuldrechtlicher Vertrag, der auf dem Prinzip von Leistung durch Arbeit und einer Gegenleistung in Form einer entsprechenden Entlohnung beruht.

Eine Änderung des Arbeitsvertrags bedarf der Zustimmung des/der Arbeitsgebers/Arbeitgeberin sowie des/der Arbeitnehmers/Arbeitnehmerin.²⁶

²⁶ Im Abschnitt: Vgl. Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien, 2017 b und Vgl. Mesch, 2013, S. 11 ff. und 15

5.4 Lohnentwicklung

In der untenstehenden Grafik wird die schwache Lohnentwicklung in Österreich deutlich. Die Löhne steigen zwar kontinuierlich an, jedoch in einem zu geringen Ausmaß. Unselbständig Beschäftigte verdienen in der Privatwirtschaft 2014 im Mittel (Median) 13,87 Euro brutto pro Stunde. Im Vergleich zu 2010 stiegen die Bruttostundenverdienste nominal um durchschnittlich 2,1 % pro Jahr an. Inflationsbereinigt, das bedeutet bereinigt um etwaige Preisschwankungen, zeigt sich, dass die Bruttostundenverdienste seit 2010 um durchschnittlich 0,3 % pro Jahr zurückgingen.

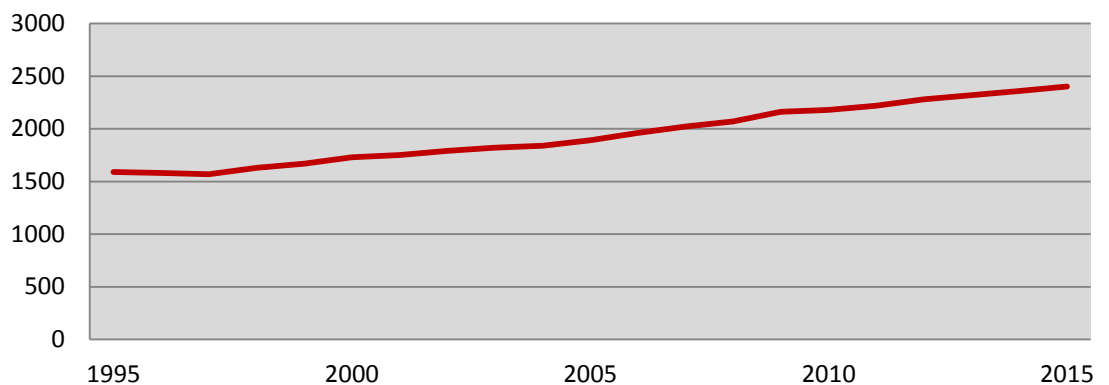
Des Weiteren werden starke **Verdienstunterschiede nach Branchen** deutlich. Mit 22,60 Euro Bruttostundenverdienst zählt die Branche der Energieversorgung zu den Spitzenverdienern. Niedrigste Verdienste bekommt man in der „Beherbergung und Gastronomie“ (8,67 Euro brutto/Std., ohne Trinkgelder).

Positiv sind die rückläufigen **geschlechtsspezifischen Unterschiede**. Nichtsdestotrotz waren die Bruttostundenverdienste der Frauen gemessen am Median in allen Branchen und Berufshauptgruppen niedriger als jene der Männer. Ganz allgemein lagen die Verdienste der Frauen um 19 % unter jenen der Männer.²⁷

Problematisch ist die Lohnentwicklung wenn man sie der Entwicklung der Unternehmens- und Vermögenserträge gegenüberstellt.

Seit Anfang der 1990er Jahre bis 2008 sind die Unternehmens- und Vermögenserträge deutlich stärker angestiegen als die Einkommen aus unselbstständiger Arbeit. Zwar führte die Finanzkrise zu einem kurzen Einbruch bei den Unternehmens- und Vermögenseinkommen, jedoch ist der überproportionale Anstieg der Unternehmenserträge nach wie vor vorherrschend.²⁸

Entwicklung der Löhne und Gehälter (netto)



Quelle: Statistik Austria, 2016 c

²⁷ Vgl. Statistik Austria, 2016 b

²⁸ Vgl. Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz, 2015, S.3 f.

5.5 Lohnquote

Die Einkommensverteilung kann nach unterschiedlichen Gesichtspunkten analysiert werden. Von besonderem Interesse für Gewerkschaften und Interessensvertretungen ist traditionell die funktionelle Einkommensverteilung, wobei das Einkommen den einzelnen Produktionsfaktoren wie Arbeit, Kapital und Boden, zugeordnet wird.

Ein wichtiger Indikator hierfür stellt die Lohnquote dar. Diese ist, vereinfacht ausgedrückt, der Anteil der ArbeitnehmerInnenentgelte, bestehend aus Löhnen und Gehältern, am Volkseinkommen.²⁹

Sinkende Löhne, steigende Gewinne

Eine sinkende Lohnquote bedeutet, dass Fortschritte in der Arbeitsproduktivität nicht, wie lange Jahre üblich, an die Beschäftigten weitergegeben werden, sondern verstärkt in Unternehmens- und Vermögenserträge (Gewinnquote) münden.

Zwischen Ende der 1980er Jahre und 2007 ist die Lohnquote von 75% auf 66% gesunken, der niedrigste Wert seit Beginn der Aufzeichnungen.

	2015	2016
Lohnquote	70,1%	70 %
Gewinnquote	26,1%	25 %

Quelle: Statistik Austria, 2017

Mit Stand 2016 liegt der Anteil der Löhne und Gehälter am Volkseinkommen in Österreich bei 70%, während die Gewinnquote der Unternehmen 25% ausmacht.

Steigende Arbeitslosigkeit

Die Arbeitsmarktlage ist entscheidend für die Lohnquotenentwicklung: Steigende Arbeitslosigkeit dämpft direkt den Lohnanteil am Volkseinkommen und schwächt die Verhandlungsposition der Interessensvertretungen der ArbeitnehmerInnen.

Digitalisierung und Globalisierung

Die technologische Entwicklung kann die Lohnquote reduzieren, wenn der durch neue Technologien steigende Bedarf nach Höherqualifizierten den Rückgang an Geringqualifizierten nicht ausgleichen kann.

Ein weiterer Grund stellt die Zunahme des globalen Handels dar. Aufgrund der relativ günstigeren Faktorkosten in entwickelten Ländern wie Österreich profitiert hier der Produktionsfaktor Kapital. In Schwellenländern mit niedrigem Lohnniveau profitiert vermehrt der Faktor Arbeit.

Diese Faktoren führen dazu, dass ein sich selbstverstärkender Mechanismus die Lohnquote weiter drückt.³⁰

²⁹ Vgl. Mesch, 2013, S. 48

³⁰ Vgl. Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz, 2015, S.4 ff.

6 Konsumenten

Konsumenten und Konsumentinnen sind alle Menschen, die bestimmte Güter und Dienstleistungen erwerben und/oder benutzen. Im Zusammenhang mit dem Erwerb von Konsumgütern treten allerdings häufig Probleme, wie Fragen zur Gewährleistung und Garantie, auf. Wenn solche Probleme im Zuge des Kaufes entstehen, besteht die Möglichkeit sich an Konsumentenschutzeinrichtungen zu wenden. Ziel des Konsumentenschutzes sind in erster Linie Information und Rechtsschutz für VerbraucherInnen.

In Österreich gibt es das Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz (BMASK). Von diesem Ministerium werden verschiedenste Informationen zur Verfügung gestellt (z.B. Tipps zur sicheren Internetnutzung).³¹

Daneben gibt es den Verein für Konsumenteninformation (VKI). Der VKI ist eine gemeinnützige, nicht auf Gewinn ausgerichtete Verbraucherorganisation mit Sitz in Wien.

Seit der Gründung 1961 vertritt der VKI die Interessen von Konsumentinnen und Konsumenten, stärkt ihre Position und informiert sie über ihre Rechte und Pflichten. Darüber hinaus führt der VKI jedes Jahr mehr als hundert vergleichende Waren- und Dienstleistungstests durch und trägt auf diese Art dazu bei, dass Konsumgüter sicher sind und Produktangaben der Wahrheit entsprechen.

Der Hauptträger des VKI ist die Bundesarbeitskammer. Außerordentliches Mitglied des VKI ist die Republik Österreich, vertreten durch das Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz. Gründungsmitglieder waren Arbeiterkammer, Wirtschaftskammer, Landwirtschaftskammer und Gewerkschaftsbund (ÖGB). Die drei Letztgenannten sind inzwischen aus dem Verein ausgetreten.³²

Die Arbeiterkammer als gesetzliche Interessensvertretung nimmt es sich zur Aufgabe durch ein umfangreiches Informationsangebot auf der einen Seite und durch individuelle Beratung auf der anderen Seite über die Rechte der VerbraucherInnen aufzuklären. Informationen über Lebensmittel bis hin zu Versicherungen lassen sich auf der Webseite der Arbeiterkammer finden. Außerdem führt die Arbeiterkammer regelmäßige Produkttests durch.

Ein aktueller AK-Test betrifft die Abschaffung der Roaminggebühren im Juni 2017. Seit Mitte Juni gilt für Handytarife: Im EU-Ausland dürfen keine zusätzliche Gebühren mehr erhoben werden. Die Arbeiterkammer hat im Zuge dieser Entwicklung 22 Handyanbieter näher unter die Lupe genommen.³³

³¹ Vgl. Polit-Lexikon, 2017

³² Vgl. Verein für Konsumenteninformation, 2017

³³ Vgl. Kammer für Arbeiter und Angestellte für Burgenland, 2017

6.1 Verträge

Ein Vertrag ist ein zweiseitig verbindliches Rechtsgeschäft und kommt durch übereinstimmende Willenserklärung zustande. Um ein Verbrauchergeschäft handelt es sich, wenn die beteiligten VertragspartnerInnen ein Unternehmen und ein/e KonsumentIn sind.

Bei einem Einkauf im Supermarkt, dem Abschluss eines Mietvertrages, einer Reisebuchung oder einer Bestellung im Internet schließen Konsumenten und Konsumentinnen Verträge ab. Dafür gibt es grundlegende Regeln.

Ob man KonsumentIn ist oder nicht hängt zunächst vom zugrundeliegenden Geschäft ab. Kauft eine Sekretärin juristische Bücher für ihr Unternehmen, dann ist sie als Unternehmen aktiv. Kauft die selbige Sekretärin Bücher für den privaten Nutzen, dann ist sie Konsumentin.

Verträge sind einzuhalten

Eine Grundregel des Vertragsrechtes ist, dass abgeschlossene Verträge auch einzuhalten sind und nur in Ausnahmefällen Rücktrittsrechte bestehen.

Vertragsabschluss

Zu unterscheiden ist zwischen dem Vertragsangebot einerseits und der Vertragsannahme andererseits. Mit dem Vertragsangebot erklärt man, ein bestimmtes Geschäft eingehen zu wollen. Daher müssen wesentliche Vertragsinhalte (Vertragsgegenstand und Preis) bestimmt werden.³⁴

Erst durch die Annahme des Vertrages kommt dieser ordnungsgemäß zustande. Dies kann durch schlüssige Willenserklärung (z.B. bei einem Einkauf im Lebensmittelgeschäft) schriftlich, elektronisch oder auch mündlich erfolgen.

Zu den wichtigsten Verbraucherverträgen zählen der Kaufvertrag, Dienstvertrag, Werkvertrag und Bestandvertrag (z.B. Mietvertrag). Diese Vertragsformen sind im Allgemeinen bürgerlichen Gesetzbuch (ABGB) geregelt.

Durch den **Kaufvertrag** wird eine Sache gegen eine entsprechende Geldleistung überlassen. Erst durch die Übergabe des Kaufgegenstandes erwirbt der/die KäuferIn das Eigentumsrecht.

In einem **Dienstvertrag** verpflichtet sich ein/e ArbeitnehmerIn zur Erbringung einer Dienstleistung an einem bestimmten Ort, zu bestimmten Zeiten (Arbeitszeiten). Diese/r DienstnehmerIn ist dabei an die Weisungen des/der Dienstgebers/Dienstgeberin gebunden. Wenn jemand die Herstellung eines Werkes (z.B. Herstellung eines maßgeschneiderten Anzuges) gegen Entgelt übernimmt, dann ist dies ein **Werkvertrag**.

Der Vertrag, wodurch jemand den Gebrauch einer unverbrauchbaren Sache auf eine gewisse Zeit und gegen einen bestimmten Preis erhält, heißt **Bestandvertrag**. Eine Form dieses Vertrags ist der Mietvertrag.³⁵

³⁴ Vgl. Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz, 2017 b

³⁵ Vgl. ABGB, 1811, §1053 - §1091

6.2 Schutz

Zum speziellen Schutz der Konsumenten und Konsumentinnen gegenüber den Unternehmen wurde im Jahr 1979 erstmals in Österreich das Konsumentenschutzgesetz erlassen.

Dieses Konsumentenschutzgesetz (KSchG) gilt für Rechtsgeschäfte, an denen einerseits ein/e UnternehmerIn und andererseits ein/e VerbraucherIn beteiligt sind.

Ein Unternehmen im Sinne des KSchG ist jede auf Dauer angelegte Organisation selbständiger wirtschaftlicher Tätigkeit, mag sie auch nicht auf Gewinn gerichtet sein. Juristische Personen des öffentlichen Rechts gelten immer als Unternehmer. Eine Definition von KonsumentIn fehlt im Gesetz.

Ausdrücklich ausgenommen vom Anwendungsbereich des KSchG sind Arbeitsverträge zwischen ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen.

Der Inhalt des Konsumentenschutzgesetzes ist umfangreich.

Zentral sind die im 1. Hauptstück der besonderen Bestimmungen für Verträge zwischen UnternehmerInnen und VerbraucherInnen geltenden Regelungen zum allgemeinen Rücktrittsrecht. Weiterer wichtiger Bestandteil ist die dem Unternehmen auferlegte allgemeine Informationspflicht.

Zu sonstigen zentralen Bestandteilen des KSchG zählen die Festlegung von unzulässigen Vertragsbestandteilen, der Gefahrenübergang bei der Warensendung an die KonsumentInnen, allgemeine Gewährleistungsrechte sowie die vertragliche Garantie. Zudem ist der Gerichtstand bei einer möglichen Klage festgelegt.³⁶

Wer im geschäftlichen Verkehr mit VerbraucherInnen gegen ein gesetzliches Gebot oder Verbot (z.B. allgemeine Informationspflicht des Unternehmers) verstößt oder die allgemeinen Interessen der Verbraucher beeinträchtigt, kann unbeschadet des § 28 Abs. 1 auf Unterlassung geklagt werden.

Klageberechtigung

Nach § 29 des KSchG kann dieser Anspruch von der Wirtschaftskammer Österreich, der Bundesarbeitskammer, dem Österreichischen Landarbeiterkammertag, der Präsidentenkonferenz der Landwirtschaftskammern Österreichs, dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, dem Verein für Konsumenteninformation und dem Österreichischen Seniorenrat geltend gemacht werden.

Auch die Arbeiterkammer ist als Hauptträger des Vereins für Konsumenteninformation im Bereich des Konsumentenschutzes aktiv. Auf der AK Webseite wird über aktuelle Problemlagen sowie Erungenschaften im Schutz von Konsumenten informiert.

³⁶ Vgl. KSchG, 1979, §1 - §29

Quellen

Albers, Hans-Jürgen; Albers-Wodsak, Gabriele, 2013, Volkswirtschaftslehre, 10. Auflage, Verlag Europa-Lehrmittel, Haan-Gruiten, S.11-45

Allgemeines bürgerliches Gesetzbuch (ABGB), 1811, §1053 - §1091, <https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10001622> abgerufen am 11.07.2017 15:34

Arbeitsmarktservice (AMS), 2016, Arbeitsmarktdaten, <http://iambweb.ams.or.at/ambweb/>, abgerufen am 12.07.2017 08:33

Atzmüller, Roland, 2009, Die Entwicklung der Arbeitsmarktpolitik in Österreich, Kurswechsel Ausgabe 4, S.27-28, http://www.beigewum.at/wp-content/uploads/2009_4_024-34.pdf abgerufen am 11.07.2017 13:27

Biehl, Kai, 2012, Beschäftigung und Arbeitsmarkt (Wirtschaft 5), Verlag des Österreichischen Gewerkschaftsbundes GmbH, Wien, S. 17-24

Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz, 2017 a, Sozialleistungen in Österreich, https://www.sozialministerium.at/site/Soziales_und_KonsumentInnen/Soziale_Themen/Soziale_Sicherheit/Soziale_Leistungen_in_Oesterreich/ abgerufen am 11.07.2017 10:32

Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz, 2017 b, Das Konsumentenportal http://www.konsumentenfragen.at/konsumentenfragen/Mein_Alltag/Themen/Konsumentenrechte/Vertragsabschluss abgerufen am 11.07.2017 15:29

Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz, 2015, Die Einkommensverteilung in Österreich, S.3-7, <https://broschuerenservice.sozialministerium.at/Home/Download?publicationId=321> abgerufen am 11.07.2017 14:05

Bundesministerium für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft, 2017, Standortpolitik: Die Wahl der Rechtsform, <https://www.bmwf.wg.at/Wirtschaftspolitik/Standortpolitik/Seiten/DieWahlDerRechtsform.aspx> abgerufen am 11.07.2017 11:45

Delapina, Thomas, 2013, Konjunktur (Wirtschaft 2), Verlag des Österreichischen Gewerkschaftsbundes GmbH, Wien S. 12-24

Delapina, Thomas, 2014, Wachstum (Wirtschaft 3), Verlag des Österreichischen Gewerkschaftsbundes GmbH, Wien S. 17-25

Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien, 2015, Die Kammern für Arbeiter und Angestellte, S.7–10 https://media.arbeiterkammer.at/wien/PDF/Publikationen/ueberuns/Die_Kammern_fuer_Arbeiter_und_Angestellte.pdf abgerufen am 11.07.2017 08:17

Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien, 2017 a, Kollektivvertrag, Portal der AK, <https://www.arbeiterkammer.at/beratung/arbeitsrecht/Arbeitsvertraege/Kollektivvertrag.html> abgerufen am 12.07.2017 08:51

Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien, 2017 b, Betriebsvereinbarungen, Portal der AK, <https://www.arbeiterkammer.at/service/betriebsrat/rechteundpflichtendesbetriebsrates/Betriebsvereinbarungen.html> abgerufen am 12.07.2017 08:55

Kammer für Arbeiter und Angestellte für Burgenland, 2017, Bye Bye Roaming?, https://bgld.arbeiterkammer.at/beratung/konsumentenschutz/HandyundInternet/Handy/Bye_Bye_Roaming_.html abgerufen am 12.07.2017 09:09

Kammer für Arbeiter und Angestellte für Salzburg, 2016, Einkommen 2015, https://media.arbeiterkammer.at/sbg/pdf/broschueren/Einkommen_SV_2015_1.pdf abgerufen am 12.07.2017 11:08

- Konsumentenschutzgesetz (KSchG)**, 1979, §1 - §29,
<https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10002462>, abgerufen am 11.07.2017 15:49
- Kronberger, Ralf**, 2015, (Um)Verteilung von Einkommen und Vermögen, AWS Arbeitsgemeinschaft Wirtschaft und Schule, Wien, S.4, aws.ibw.at/resource/download/405 abgerufen am 11.07.2017 10:50
- Leitsmüller, Heinz; Naderer, Ruth**, 2013, Einführung in die Betriebswirtschaftslehre (Wirtschaft 4), Verlag des Österreichischen Gewerkschaftsbundes GmbH, Wien S. 6-27
- Mesch, Michael**, 2013, Lohnpolitik und Einkommensverteilung (Wirtschaft 6), Verlag des Österreichischen Gewerkschaftsbundes GmbH, Wien, S. 6-48
- Noll, Heinz-Herbert**, 1997, Wohlstand, Lebensqualität und Wohlbefinden in den Ländern der Europäischen Union, S.3, http://worlddatabaseofhappiness.eur.nl/hap_bib/freetexts/noll_hh_1996.pdf abgerufen am 11.07.2017 10:27
- Ondraschek, Richard**, 2014: Was sind Gewerkschaften? (Gewerkschaftskunde 1), Verlag des Österreichischen Gewerkschaftsbundes GmbH, Wien, S.6 – 68
- Polit-Lexikon**, 2017, Konsumentenschutz, Verlag Jungbrunnen, Wien, <http://www.politik-lexikon.at/konsumentenschutz/> abgerufen am 11.07.2017 14:29
- Statistik Austria**, 2017, Bevölkerung zu Jahresbeginn 2002-2017 nach Politischen Bezirken, http://statistik.at/web_de/statistiken/menschen_und_gesellschaft/bevoelkerung/bevoelkerungsstand_und_veraenderung/bevoelkerung_zu_jahres-_quartalsanfang/080907.html abgerufen am 13.07.2017 10:04
- Statistik Austria**, 2017, Nichtfinanzielle Sektorkonten (ESVG 2010), http://www.statistik.at/web_de/statistiken/wirtschaft/volkswirtschaftliche_gesamtrechnungen/index.html abgerufen am 12.07.2017 09:24
- Statistik Austria**, 2016 a, Bruttoregionalprodukt 2015 nach Bundesländern, laufende Preise (ESVG 2010), http://www.statistik.at/web_de/statistiken/wirtschaft/volkswirtschaftliche_gesamtrechnungen/regionale_gesamtrechnungen/nuts2-regionales_bip_und_hauptaggregate/019123.html abgerufen am 12.07.2017 08:12
- Statistik Austria**, 2016 b, Pressemitteilung: Schwache Lohnentwicklung, http://www.statistik.at/web_de/statistiken/menschen_und_gesellschaft/soziales/personeneinkommen/verdienststruktur/108975.html abgerufen am 11.07.2017 14:13
- Statistik Austria**, 2016 c, Arbeitnehmerentgelt, https://www.statistik.at/web_de/services/stat_uebersichten/einkommen_loehne/index.html abgerufen am 12.07.2017 09:29
- Verein für Konsumenteninformation (VKI)**, 2017, Wer sind wir, <https://vki.at/wer-sind-wir> abgerufen am 11.07.2017 14:36
- Wilk, Marius**, 1991, Die Entwicklung der Arbeitsmarktpolitik in Österreich unter besonderer Berücksichtigung der aktiven Arbeitsmarktpolitik in Österreich von 1980 – 1984 ; in : Stelzer-Orthofer, Christine (Hg.) Arbeitsmarktpolitik in Österreich, Linz, S.163
- Wirtschaftskammer Österreich**, 2017, Unternehmensneugründungen 1993 - 2016, <http://wko.at/statistik/Extranet/Neugr/ng2016v-gesamt.pdf> abgerufen am 11.07.2017 11:52



Kontakt

ARBEITERKAMMER BURGENLAND
7000 EISENSTADT, Wiener Straße 7,
Tel. 02682 740; Fax: 02682 740 - 3107

JUGENDABTEILUNG
jugend@akbgld.at

AK-BEZIRKSSTELLEN:

7100 NEUSIEDL, Obere Hauptstraße 55,
Tel.Nr.: 02167 8120; Fax: 02167 2291 - 3277

7350 OBERPULLENDORF, Spitalstraße 25,
Tel.Nr.: 02612 42255; Fax: 02612 42255 - 3477

7400 OBERWART, Lehargasse 5,
Tel.Nr.: 03352 32588; Fax: 03352 32588 - 3577

7540 GÜSSING, Hauptstraße 59,
Tel.Nr.: 03322 42755; Fax: 03322 42755 - 3677

8380 JENNERSDORF, Bahnhofring 5,
Tel.Nr.: 03329 46255; Fax: 03329 46255 - 3777

Medieninhaber: Arbeiterkammer Burgenland,
Wiener Straße 7, 7000 Eisenstadt, Telefon: 02682 740

Redaktion: Stefanie Kern, Viktoria Szenkurök

Fotos: fotolia

Layout/Grafik: Roman Felder

Druck: Liebenprint, 7053 Hornstein

Juli 2017

Die vorliegende Broschüre wurde nach bestem Wissen verfasst. Dennoch kann keine Haftung für die Richtigkeit und Vollständigkeit sämtlicher Informationen übernommen werden. Die allgemeinen Informationen ersetzen im konkreten Einzelfall keine intensive rechtliche und persönliche Beratung.

The logo consists of the letters 'AK' in a bold, red, sans-serif font. The 'A' and 'K' are connected, with the 'K' having a distinctive shape where the vertical stroke is slightly offset from the horizontal base. The logo is set against a white background within a tilted rectangular frame that has a red border.The word 'BURGENLAND' is written in a bold, white, sans-serif font, tilted at an angle. It is positioned on a red rectangular background that is part of a larger tilted graphic element.

**GERECHTIGKEIT
MUSS SEIN!**