



PRÁCA V RAKÚSKU – ODPOVEDE NA OTÁZKY K PRACOVNÉMU PRÁVU, SOCIÁLNEMU ZABEZPEČENIU A DAŇOVÝM NÁLEŽITOSTIAM

**ARBEITEN IN ÖSTERREICH –
ANTWORTEN AUF FRAGEN ZU ARBEITSRECHT,
SOZIALER ABSICHERUNG UND STEUERLICHEM ANLIEGEN
(IN SLOWAKISCHER SPRACHE)**

Nakoľko sme v poslednej dobe zaznamenali zvýšený počet žiadostí o právne poradenstvo, ktoré sa opakovane týkali tých istých problémov, rozhodli sme sa zhrnúť základné informácie k pracovnému právu, sociálnemu zabezpečeniu a daňovým povinnostiam v brožúre, ktorú práve držíte v rukách.

Upozornenie:

Obsah tohto letáku slúži predovšetkým k získaniu všeobecných informácií, a preto tu nie je možné podrobne uviesť všetky predpisy vzťahujúce sa k danej problematike. Napriek svedomitej príprave, ako aj vzhľadom k potrebe skráteného vysvetlenia a neustálemu vývoju právnych noriem, nemôžeme prevziať žiadnu záruku za absolútnu správnosť a aktuálnosť uvedených informácií.

Ak sa v texte vyskytujú osoby v mužskom rode, vzťahujú sa tieto rovnako aj na ženský rod.

... K PRACOVNÉMU PRÁVU ...

UZATVORENIE PRACOVNEJ ZMLUVY

Pracovná zmluva môže byť v Rakúsku uzatvorená písomne alebo ústne. Ak bola zmluva uzatvorená ústne, má zamestnávateľ povinnosť vystaviť vám pracovnú kartu zamestnanca (Dienstzettel), ktorá obsahuje okrem iného tieto údaje: názov zamestnávateľa, začiatok pracovného vzťahu, výpovedné doby a termíny, rozsah dovolenky, pracovnú dobu, nástupný plat, resp. kolektívnu zmluvu alebo podnikovú dohodu, ktorá určuje plat, ako aj ďalšie nároky. Táto písomná pracovná karta zaznamenáva kľúčové práva a povinnosti vyplývajúce z konkrétnej ústnej pracovnej zmluvy a slúži (iba) ako dôkaz o dohodnutých podmienkach.

Ak sa vaša pracovná karta líši od ústne dohodnutých podmienok pracovnej zmluvy, odporúčame vám preukázateľne požiadať zamestnávateľa o vykonanie zmeny vašej karty, prípadne kontaktovať odborové organizácie, ktoré sú uvedené na konci tejto brožúry, alebo Komoru pre robotníkov a zamestnancov (Arbeiterkammer).

Na začiatku pracovného vzťahu je dôležité poznať odpovede na nasledovné otázky (najmä v stavebníctve, poľnohospodárstve, čistiacich službách, gastronómii):

- » Kto je môj šéf?
- » Má ten človek oprávnenie zastupovať firmu, pre ktorú pracujem?
- » Má táto firma skutočné sídlo? Ak áno, kde?
- » Má firma iných zamestnancov?
- » Nahlásila ma firma v zdravotnej poisťovni?

V žiadnom prípade nepristupujte na:

- » prácu na živnosť, resp. iné „zlepšováky“
 - » uzatvorenie pracovnej zmluvy „na kolene“
- ... ak sa vám zdajú okolnosti pri uzatváraní zmluvy podozrivé, radšej nás kontaktujte ...

MINIMÁLNA MZDA, 13. A 14. PLAT

Minimálna mzda nie je v Rakúsku definovaná zákonom, ale je upravovaná priebežne na základe výsledkov kolektívnych vyjednávaní medzi odborovými zväzmi a zástupcami zamestnávateľov.

Práve tieto kolektívne zmluvy, ktoré pokrývajú takmer 97 % zamestnancov a robotníkov, určujú výšku minimálnej mzdy pre konkrétne odvetvie a konkrétnu pracovnú pozíciu. Pri odvetviach, ktoré sú ošetrované kolektívnymi zmluvami, sa pri plnom úväzku pohybuje minimálna mzda vo výške cca. 1.000 € brutto a viac (obvykle viac ako 1.300 €).

Okrem toho určujú práve kolektívne zmluvy povinnosť vyplácať 13. a 14. plat, ako aj iné zvýhodnenia a zvláštne príplatky. V kolektívnych zmluvách sú tiež určené tarifné triedy. V prípade pracovných skúseností v odvetví alebo na základe dosiahnutého vzdelania môže dôjsť k zvýšeniu hodinovej sadzby, čím sa zvýši aj minimálna mzda.

Pracovná zmluva môže určovať vyššiu, avšak v žiadnom prípade nie nižšiu mzdu, ako určuje platná kolektívna zmluva – a to aj v prípade, ak ste takúto pracovnú zmluvu podpísali alebo sa na nej so zamestnávateľom dohodli. Pre určenie minimálnej mzdy alebo kontrolu, či vyplatená mzda zodpovedá minimálnej mzde určenej kolektívnou zmluvou, je potrebné poznať ustanovenia konkrétnej, aktuálne platnej kolektívnej zmluvy, ktorá sa vzťahuje na zamestnanca. Informácie o nej dostanete od členov zamestnanckej rady, od zástupcov odborových zväzov alebo v Komore robotníkov a zamestnancov.

V prípade, že vám nebola vyplatená čiastka zodpovedajúca minimálnej mzde ustanovenej kolektívnou zmluvou, je možné tento rozdiel vymáhať súdnou cestou. Taktiež je možné požiadať o pomoc, prípadne aj o právne zastúpenie odborové organizácie.

V prípade súdneho konania je potrebné preukázať skutočnú výšku vyplatenej mzdy. Preto nepodpisujte nikdy žiadne podklady, ktoré by boli v rozpore so mzdou, ktorá vám bola reálne vyplácaná. Odporúčame vám nechať si vyplácať mzdu na bankové konto. Takýto postup najlepšie zabezpečí preukázateľnosť výšky prijatej sumy.

POZOR: V niektorých prípadoch, predovšetkým v kolektívnych zmluvách pre robotníkov, je vyžadované, aby pracovník uplatnil opodstatnené nároky voči zamestnávateľovi v dobe kratšej, ako je doba premĺčania (obvykle sa vyžaduje uplatnenie v časovom rozsahu do 3 mesiacov). Z tohto dôvodu je v prípade, ak vám nebola vyplácaná ani minimálna mzda, potrebné preukázateľne (najlepšie písomne) požiadať zamestnávateľa o doplatenie mzdy. Taktiež vám odporúčame okamžite kontaktovať odborové organizácie alebo Komoru pre robotníkov a zamestnancov, ktoré vám s týmto problémom pomôžu.

SKÚŠOBNÁ DOBA

V Rakúsku trvá skúšobná doba obvykle 1 mesiac (výnimku tvoria napr. učni). V mnohých prípadoch je pri robotníkoch skúšobná lehota skrátená kolektívnymi zmluvami. Počas trvania skúšobnej doby môže byť pracovný pomer okamžite ukončený ktoroukoľvek zo strán a bez udania dôvodu.

DOVOLENKA

V prvých šiestich mesiacoch vzniká nárok na dovolenku proporcionálne podľa doby trvania pracovného pomeru. Po uplynutí tejto doby vzniká nárok na dovolenku v plnej výške. Od druhého roku má zamestnanec nárok na celú dovolenku už začiatkom roka, a to v dĺžke 5 týždňov (po 25. roku trvania pracovného vzťahu v dĺžke 6 týždňov).

Čerpanie dovolenky musí byť v zásade dohodnuté so zamestnávateľom. Zamestnávateľ vám nesmie jednostranne nariadiť čerpanie dovolenky ku konkrétnemu termínu, taktiež ani zamestnanec nesmie jednostranne na dovolenku nastúpiť. Počas čerpania dovolenky máte nárok na plnú výšku mzdy.

Pre stavebných robotníkov platia zvláštne predpisy tak pre nároky na čerpanie dovolenky, ako aj pre odstupné. Viac informácií týkajúcich sa stavebných robotníkov nájdete na stránke **www.buak.at**.

UKONČENIE PRACOVNÉHO POMERU VÝPOVEĎOU

Pracovný pomer môže byť ukončený výpoveďou, ktorá nemusí mať písomnú formu. Môže byť oznámená ústne a je dokonca platná aj v prípade, keď je zo správania zamestnávateľa alebo zamestnanca bezpochyby zrejmé, že si praje ukončenie pracovného pomeru. V každom prípade musia byť dodržané platné výpovedné lehoty a druhá zmluvná strana musí dostať informáciu o ukončení pracovného pomeru v akejkoľvek forme. Výnimku tvoria niektoré kolektívne zmluvy, ktoré pre platnosť výpovede vyžadujú písomnú formu.

Je potrebné upriamiť pozornosť na skutočnosť, že v Rakúsku nemusí byť výpoveď odôvodnená, t. j. nemusí byť udaný dôvod výpovede, a môže byť vyslovená aj počas práceneschopnosti. V takomto prípade môže aj po uplynutí výpovednej lehoty za určitých podmienok ostať nárok na vyplácanie náhrady mzdy počas doby trvania práceneschopnosti zachovaný. Preto vám odporúčame v prípadoch výpovede, nielen počas práceneschopnosti, kontaktovať odborové organizácie alebo Komoru pre robotníkov a zamestnancov.

Výpovedné lehoty pri výpovedi zo strany zamestnanca trvajú obvykle 4 týždne. V prvom a druhom roku trvania pracovného vzťahu trvá výpovedná lehota zamestnancov pri výpovedi zo strany zamestnávateľa obvykle 6 týždňov. V treťom roku sa výpovedná lehota predlžuje na 2 mesiace a postupne po 26. roku trvania konkrétneho pracovného pomeru až na 5 mesiacov.

V podnikoch, v ktorých je viac ako 5 stálych zamestnancov, môže existovať podniková rada, ktorá musí byť o výpovedi zo strany zamestnávateľa informovaná vopred a môže vysloveniu výpovede odporovať. V prípade, že podniková rada výslovne s výpoveďou nesúhlasí, môže ju napadnúť buď samotná podniková rada, alebo zamestnanec, a to z dôvodu neprípustného motívu (príslušnosť k odborom, účasť na voľbe podnikovej rady, uplatňovanie oprávnených finančných nárokov a pod.) alebo z dôvodu sociálne neoprávnenej výpovede (ak sú závažne poškodené

sociálne záujmy pracovníka). Pracovný pomer musí však trvať dlhšie ako 6 mesiacov. Výpoveď je v týchto prípadoch potrebné napadnúť takmer okamžite. Preto vám odporúčame, ak dostanete výpoveď, ktorá je podľa vášho názoru neprípustná, obrátiť sa urýchlene na odborové organizácie alebo Komoru pre robotníkov a zamestnancov.

POZOR: Vyššie uvedené informácie neplatia pre robotníkov, teda pre pracovníkov vykonávajúcich prevažne manuálnu činnosť. Kolektívne zmluvy pre robotníkov určujú odlišné a podstatne kratšie výpovedné lehoty (nezriedka 2 dni). Takéto krátke výpovedné doby v podstate umožňujú takmer okamžité rozviazanie pracovného pomeru, a to aj bez udania dôvodu. Pre presné určenie výpovednej lehoty je preto potrebné poznať konkrétnu kolektívnu zmluvu. Ak by nebola aplikovateľná žiadna kolektívna zmluva, platí pri robotníkoch 14-dňová výpovedná lehota. V prípade pochybností, či bola dodržaná výpovedná lehota, vám odporúčame kontaktovať odborové organizácie alebo Komoru pre robotníkov a zamestnancov.

UKONČENIE PRACOVNÉHO POMERU DOHODOU

Pri ukončení pracovného pomeru dohodou nemusia byť dodržané žiadne termíny a výpovedné lehoty. Takýto postup nie je však pre zamestnanca vždy výhodný. Aj v tomto prípade odporúčame dohodnúť si so zamestnávateľom čas na rozmyslenie a požiadať o radu odborovú organizáciu alebo Komoru pre robotníkov a zamestnancov.

POZOR: Pri ukončení pracovného vzťahu dohodou počas práceneschopnosti dochádza ku kráteniu výšky mzdy a zmene nárokov na vyplácanie náhrady mzdy. Z finančných dôvodov vám preto neodporúčame pristúpiť na takýto spôsob ukončenia pracovného pomeru.

OKAMŽITÉ UKONČENIE PRACOVNÉHO POMERU

Okamžité ukončenie pracovného pomeru je možné pri hrubom porušení pracovnej disciplíny, pri neschopnosti vykonávať dohodnutú činnosť a podobne (dôvody umožňujúce okamžité ukončenie pracovného pomeru sú určené zákonom). V každom prípade však musí byť okamžité ukončenie pracovného pomeru vyslovené ihneď po zistení dôvodu, ktorý oprávňuje k takémuto postupu. Samotný dôvod však nemusí byť zamestnancovi oznámený. V prípade neoprávneného ukončenia pracovného pomeru vám odporúčame okamžite kontaktovať odborové organizácie alebo Komoru pre robotníkov a zamestnancov.

ODSTUPNÉ

Zamestnávateľ platí za zamestnanca nepretržite 1,53 % z mesačného brutto príjmu vrátane zvláštnych platieb (napr. 13. a 14. plat) do fondu pre zabezpečenie spolupracovníkov, ktorý tieto príspevky spravuje a zhodnocuje. Odstupné môže byť vyplatené najskôr po uplynutí 36 príspevkových mesiacov. Predpokladom pre vyplatenie odstupného je ukončenie pracovného pomeru.

K vyplateniu našetreného odstupného nedochádza v prípade podania výpovede zamestnancom, v prípade oprávneného prepustenia alebo neoprávneného predčasného odchodu. V týchto prípadoch zostáva zúročené odstupné vo fonde a zamestnanec si ho prenáša do ďalšieho pracovného pomeru, kde k nemu pribudnú ďalšie príspevky (princíp batohu). Príspevky môžu byť platené rôznymi zamestnávateľmi. To znamená, že sa obdobia platenia príspevkov v prípade nevyplatenia zodpovedajúceho odstupného z rôznych zamestnaneckých pomerov zrátavajú.

INÉ FORMY VYKONÁVANIA ZÁROBKOVEJ ČINNOSTI

V Rakúsku je taktiež možné vykonávať zárobkovú činnosť na základe živnostenského oprávnenia. Chceli by sme však podotknúť, že takáto forma prináša so sebou zvýšené administratívne nároky a hrozby sankcií v prípade ich nezvládnutia. Taktiež úroveň sociálnej

ochrany je podstatne nižšia (podpora v nezamestnanosti a vyplácanie náhrady mzdy počas práceneschopnosti iba v prípade pripoistenia, žiadna minimálna mzda – hrozba „samovykorisťovania“ v prípade zlej situácie na trhu). V poslednej dobe sme tiež boli svedkami častého nepreplácania faktúr živnostníkom (obzvlášť v stavebnom sektore), čo vedie k problémom s vymáhaním odmeny za vykonanú činnosť. Čiastočne išlo o štruktúry, ktoré sa na túto formu podvodov špecializovali.

... K SOCIÁLNEMU ZABEZPEČENIU ...

PODPORA V NEZAMESTNANOSTI

Nárok na podporu v nezamestnanosti majú osoby, ktoré sú schopné a ochotné pracovať a ktoré spĺňajú čakacie lehoty. Pri prvom nárokaní je potrebné preukázať platenie poistenia v nezamestnanosti v dĺžke 52 týždňov za posledné dva roky; pri ďalšom nárokaní v dĺžke 28 týždňov počas posledného roku.

POZOR: Existuje však mnoho výnimiek: napríklad v prípade žiadateľov vo veku do 25 rokov, započítavania dôb vzdelávania, poberania rôznych dávok alebo v prípade vykonávania zárobkovej činnosti v zahraničí. V prípade pochybností vám preto odporúčame obrátiť sa na odborové organizácie alebo Komoru pre robotníkov a zamestnancov.

STRATA ZAMESTNANIA

Kde dostanem podporu v nezamestnanosti (a kde budem mať nejaké zdravotné poistenie)?

V prípade cezhraničného kontextu je potrebné posúdiť status zamestnanca:

- » ak dochádzal zamestnanec do práce v Rakúsku denne alebo aspoň raz týždenne cestoval na Slovensko (napr. za rodinou), je potrebné podať žiadosť v Slovenskej republike (uplatňujú sa právne predpisy SR),
- » INAK sa podáva žiadosť na úrade práce v Rakúsku (AMS).

Nárok na podporu v nezamestnanosti má zamestnanec v prípade, že:

- » je schopný a ochotný pracovať (úrad práce ho priebežne posiela na pohovory),
- » vykonával za posledné dva roky aspoň rok činnosť, na základe ktorej bolo odvádzané poistenie v nezamestnanosti (pri opakovanom nároku stačí pol roka poistenia v poslednom roku).

Na záver pár dobre mienených rád (nielen) pre stavebných robotníkov:

- » Nepodpisujem nič, čomu nerozumiem (nikdy)!
- » Viedim si priebežne poznámky o pracovnej dobe a vykonanej práci (príp. fotky rozpisu služieb, stavieb a pod.)!
- » Čo som dostal písomne, to si odložím!
- » Keď chcem pracovať, tak nebudem „podnikať“, nebudem spoločník, partner...!
- » Zmluvu neuzatváram „na kolene“!
- » Neplatím vopred za sprostredkovanie práce!
- » Keď mi zamestnávateľ nezaplatí načas, riešim to okamžite!
- » Peniaze v obálke sú problém! V obálke raz nemusí byť nič...
- » Viem, kto je môj šéf a že má firmu, ktorá nesídlí v schránke obytného domu, ale na adrese, ktorú zákazník skutočne nájde! (určite žijú z práce vykonanej pre zákazníkov a nie z doručených letákov)
- » Keďže vykonávam zárobkovú činnosť, som nahlásený v príslušnej zdravotnej poisťovni!

Ak mám problémy, riešim ich:

- » s odbormi - zastupujú primárne zamestnancov, ktorí sú ich členmi (okrem toho vyjednávajú kolektívne zmluvy),
- » s Komorou pre zamestnancov a robotníkov (Arbeiterkammer).

Keďže v Rakúsku platí zákon o boji proti mzdovému a sociálnemu dumpingu, je pri nevyplatení minimálnej mzdy možné udeliť zamestnávateľovi pokutu už pri prvom porušení zákona až do výšky 20.000 € za jedného zamestnanca.

O možnosti presadiť nároky zamestnanca však rozhodujú podklady, ktoré má k dispozícii (t. j. ktoré v priebehu výkonu zárobkovej činnosti zozbieral).

... Nečakám tri mesiace, že sa to nejako vyrieši samo.

Samo sa to nevyrieši a v kolektívnych zmluvách sú určené krátke prekluzívne doby (často 2-3 mesačné), počas ktorých je potrebné nárok uplatniť, inak nenávratne zanikne.

POBYT:

Nahlásenie pobytu je potrebné vykonať v priebehu troch dní od prisťahovania sa na obecnom úrade, pri štatutárnych mestách na magistráte, vo Viedni na magistrálnom úrade konkrétneho obvodu. Občania iného členského štátu Európskej únie, ktorí sa zdržiavajú na území Rakúska dlhšie ako 3 mesiace, potrebujú buď dostatočné prostriedky na pobyt, alebo musia vykonávať zárobkovú činnosť a disponovať zdravotným poistením. Po splnení týchto podmienok je obecný úrad, resp. magistrát povinný vystaviť na základe žiadosti potvrdenie o hlásení (Anmeldebescheinigung).

TIP: Ak nebudete za prácou pendlovať, ale sa prihlásite k trvalému pobytu v Rakúsku a vlastníte motorové vozidlo, nezabudnite na povinnosť prihlásiť toto vozidlo v Rakúsku. V tomto prípade dochádza k daňovému zaťaženiu vo forme poplatku za normovanú spotrebu (NoVA) a dane z motorových vozidiel. Zákon o motorových vozidlách určuje, že až do preukázania protikladu platí auto so zahraničnou značkou, ktoré je používané na území Rakúska osobou s trvalým pobytom v Rakúsku, ako vozidlo s trvalým používaním v Rakúsku, za ktoré musia byť odvedené vyššie uvedené dane a ktoré malo byť prihlásené už počas prvého mesiaca po dovezení do Rakúska.

STRUČNÝ PREHĽAD DAŇOVÉHO A ODVO- DOVÉHO ZATAŽENIA:

Povinné poistenie

ZAMESTNANEC	ZAMESTNÁVATEĽ
Zdravotné poistenie	
3,82 %	3,83 %
3,95 % (robotník)	3,7 % (robotník)
Dôchodkové poistenie	
10,25 %	12,55 %
Úrazové poistenie	
-	1,4 %
Poistenie v nezamestnanosti	
3 %	3 %
Spolu 17,2 %	Spolu 20,65 %

Max. vymeriavací základ: 4.530 €

Minimálny príjem: 395,31 €/ mesiac, resp. 30,35 €/ deň

ZAMESTNÁVANIE NA MINIMÁLNY ÚVÄ- ZOK (HRANICA PRE PLATENIE SOCIÁLNE- HO POISTENIA)

Pri pracovnom vzťahu s minimálnym pracovným úväzkom nesmie mesačný plat/mzda prekročiť 395,31 € brutto, resp. pri pracovnom pomere kratšom ako mesiac nesmie prekročiť hranicu 30,35 € brutto v priemere na deň (hranica minimálneho relevantného úväzku pre rok 2014).

Zamestnanci s minimálnym pracovným úväzkom musia byť zamestnávateľom nahlásení v zdravotnej poisťovni, aj keď nie sú zdravotne ani dôchodkovo poistení, ale majú iba úrazové poistenie (sadzba: 1,4 %).

Zamestnanci s minimálnym pracovným úväzkom majú možnosť za zľavnený poplatok vo výške 55,79 € (rok 2014) uzatvoriť zdravotné a dôchodkové poistenie (z toho prípadne 27,3 % zdravotnej poisťovni a 72,7 % sa poukáže na dôchodkové poistenie). V prípade choroby je v takomto prípade vyplácaná náhrada mzdy vo výške 4,73 € na deň (8,65 € pri materskej).

POZOR: Zamestnanci s minimálnym pracovným úväzkom nie sú poistení v nezamestnanosti, a preto sa doba trvania pracovnej činnosti na minimálny úväzok nezapočítava do čakacej doby na výplatu podpory v nezamestnanosti.

... K DAŇOVÝM NÁLEŽITOSTIAM ...

Daň z príjmu je progresívne stúpajúca:

do 11.000 €	0 %
11.000–25.000 €	36,5%
25.000–60.000 €	43,21 %
nad 60.000 €	50 %

13. a 14. plat sa do výšky 620 €/ročne nezdaňuje vôbec, potom do výšky 24.380 € paušálne 6 %.

PODÁVANIE DAŇOVÉHO PRIZNANIA:

Pri zamestnancoch je potrebné rozlišovať dve možnosti: buď je zamestnanec povinný podať daňové priznanie (napr. z dôvodu súbežnej zárobkovej činnosti, poberania platieb z garančného fondu alebo nemocenskej dávky zo zdravotnej poisťovne), alebo je podanie daňového priznania dobrovoľné. V takom prípade je možné požiadať o vrátenie daňového preplatku až s päťročnou spätnou platnosťou. Viac informácií nájdete aj na stránke www.interpro.sk.

ĎALŠIE INFORMÁCIE K UVEDENÝM TÉMAM:

Úrady práce (voľné pracovné miesta): www.ams.at

Právne informácie: www.help.gv.at

Sociálne poistenie: www.sozialversicherung.at

Daňové informácie: www.bmf.gv.at

UŽITOČNÉ ADRESY:



Österreichischer Gewerkschaftsbund (Rakúsky odborový zväz)

Johann-Böhm-Platz 1

1020 Viedeň

Tel.: +43 (0) 1 53 444-0

Web: www.oegb.at



Konfederácia odborových zväzov SR

Odborárske námestie 3

815 70 Bratislava

Tel.: +421 (0) 2 502 39 110

Web: www.kozsr.sk



Základná odborová organizácia interPRO

Platforma právneho poradenstva

(informácie v slovenčine)

Tel.: + 43 (0) 664 885 25652

Web: www.interpro.sk

Mail: interpro@hotmail.sk



Projekt cezhraničnej spolupráce

Trh práce+ (informácie v slovenčine)

Web: www.trhpraceplus.eu

Právne poradenstvo: emil.grula@oegb.at

Tiráž:
ÖGB – Internationales Referat
Johann-Böhm-Platz 1
1020 Wien
Layout: Katharina Bruckner
www.arbeitsmarktplus.eu
www.trhpraceplus.eu



**UNSERE MISSION:
GERECHTIGKEIT.**
OGB

SOZIALE SICHERHEIT MITBESTIMMUNG CHANCENGLEICHHEIT VERTEILUNGSGERECHTIGKEIT