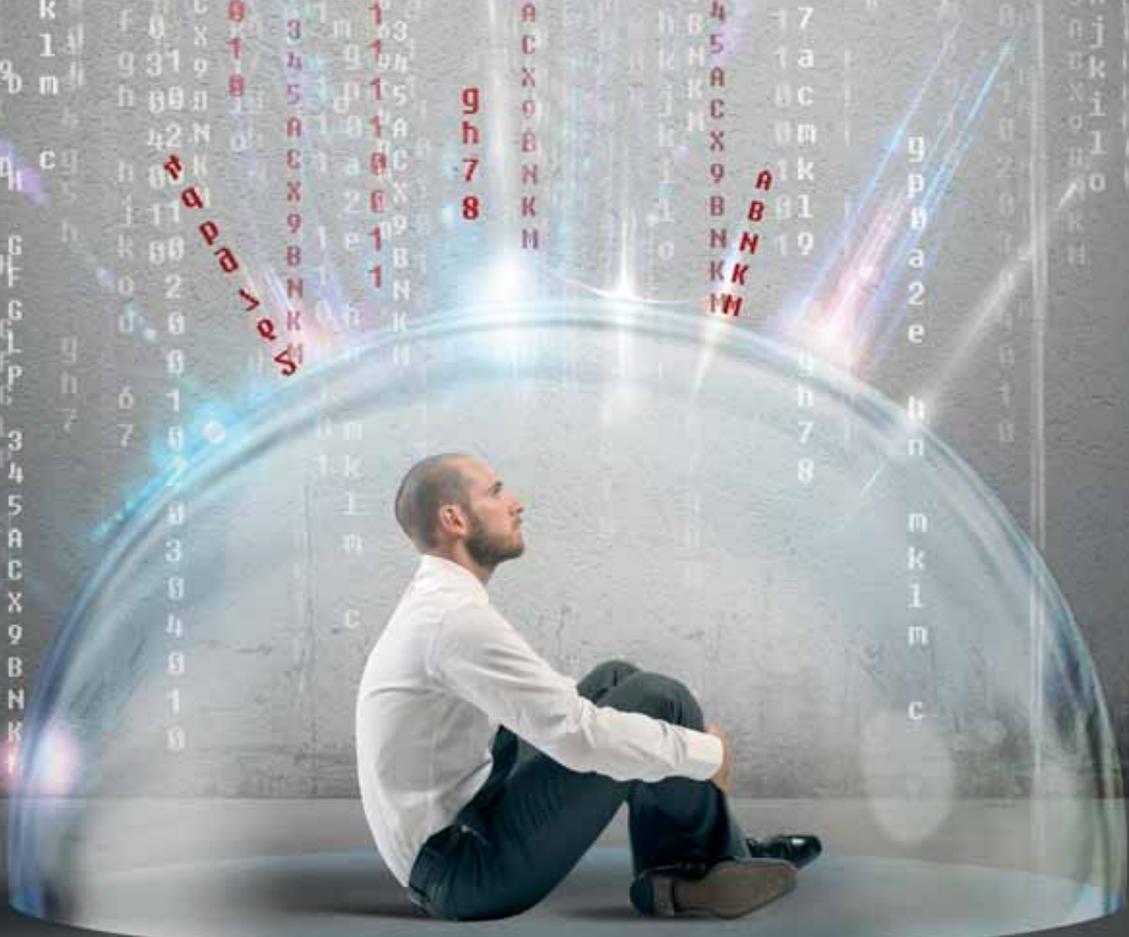


KOMPETENZ

MAGAZIN DER GEWERKSCHAFT DER PRIVATANGESTELLTEN, DRUCK, JOURNALISMUS, PAPIER

**Chef der Statistik Austria
im Interview**

Faktencheck Altersteilzeit



Überwachung am Arbeitsplatz



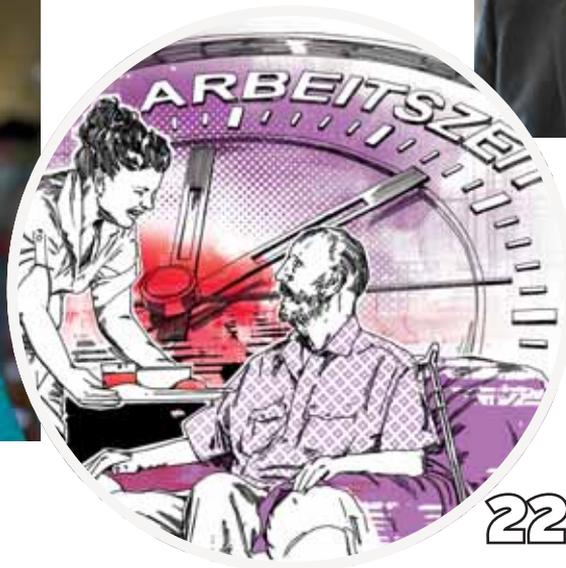
04



12



20



22

KOMPETENZ Juni 2017

- 04 Überwachung am Arbeitsplatz**
Betrieblicher Datenschutz
- 11 Tag der Pflege**
Demonstration für bessere Arbeitsbedingungen
- 12 „Es braucht auch die Kultur, mit Unabhängigkeit leben zu können“**
Konrad Pesendorfer, Generaldirektor der Statistik Austria im Interview
- 15 Wie arbeitet es sich mit 50 plus**
Themenplattform zu den Bedürfnissen älterer ArbeitnehmerInnen
- 20 „In schwierigen Situationen flippe ich nicht gleich aus“**
Betriebsrätin Martina Kronsteiner im Porträt
- 22 Weniger Stunden mehr Mensch**
Der Sozialbereich kämpft für eine 35-Stunden-Woche
- 30 Die neue Vorteilswelt im Internet**
Die neue Card-Plattform ist online
- 31 Impressum**

RUBRIKEN

- KOMPETENT**
Editorial von Dwora Stein **03**
- KONSEQUENT**
Wolfgang Katzian zum Mindestlohn **10**
- KOMPASS**
Zahlen und Fakten aus der Arbeitswelt **15**
- KOMPAKT**
Kurzmeldungen zu Politik, Arbeit und Gesellschaft **18**
- KONKRET**
Ein Faktencheck zur Altersteilzeit **24**
- KORREKT**
Rechtsexpertin Andrea Komar über Rechte und Pflichten rund um das Thema Urlaub **26**



Der gläserne Mensch im Betrieb

von Dwora Stein

Lückenlose Überwachung mit Videokameras, Smartphones die jeden Schritt aufzeichnen und Datenbanken angefüllt mit hochsensiblen privaten Daten sind nur ein kleiner Ausschnitt der Herausforderungen, mit denen BetriebsrätInnen und Betriebsräte heute oft konfrontiert werden. Sie müssen entscheiden, wann die unsichtbare Grenze überschritten ist, wann der Arbeitgeber beabsichtigt oder auch unbeabsichtigt zu weit geht, und welche Daten besonders schützenswert sind. Sie müssen Strategien entwickeln, um die überschießenden Kontrollfantasien der Unternehmensführung einzudämmen und zu verhindern, dass die Beschäftigten zu gläsernen Menschen werden. Immer häufiger müssen sie auch Betriebsvereinbarungen zum Datenschutz ausverhandeln und abschließen. Der Wunsch nach einer Betriebsvereinbarung geht dabei oft von den Arbeitgebern aus, die sich durch die neue Europäische Datenschutzgrundverordnung unter Druck gesetzt fühlen, mit den Daten ihrer Beschäftigten sorgsamer umzugehen und so teure Strafen zu vermeiden. Es gibt also viele Gründe, uns mit dem Thema betrieblicher Datenschutz wieder einmal in einer Coverstory näher auseinanderzusetzen: Zu Wort kommen dabei Betriebsratsmitglieder aus vier unterschiedlichen Branchen genauso wie unsere DatenschutzexpertInnen.

Um eine völlig andere Art von Daten geht es dieses Mal im Interview: Statistische Daten geben Aufschluss über wichtige wirtschaftliche und gesellschaftliche Entwicklungen und sind unverzichtbar für unsere gewerkschaftspolitische Arbeit. Ein großer Teil dieser (anonymisierten) Daten wird von der Statistik Austria geliefert. Wir haben den Generaldirektor der Statistik Austria zu einem Gespräch eingeladen und ihn danach gefragt, wie diese Statistiken zustande kommen, wie sie politisch genutzt werden, und was eigentlich die Daten der Statistik Austria von normalen Umfragedaten unterscheidet.

Ein Thema, zu dem wir bei Beratungsgesprächen besonders häufig gefragt werden, ist die Altersteilzeit. Das ist nicht verwunderlich, denn die gesetzlichen Regelungen dazu sind komplex. Im Faktencheck sind wir daher den am häufigsten gestellten Fragen zum Thema Altersteilzeit nachgegangen und haben uns bemüht sie auch für Menschen ohne juristische Vorbildung verständlich zu beantworten. ●

Dwora Stein ist KOMPETENZ-Chefredakteurin und Bundesgeschäftsführerin der Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier (GPA-djp).

Überwachung am Arbeitsplatz



Viele Unternehmen kontrollieren ihre Angestellten auf Schritt und Tritt. Die neue Europäische Datenschutzgrundverordnung könnte nun zum Anlass genommen werden, mit Daten sparsamer umzugehen.

Manche Callcenter würden gerne alle Telefonate mitschneiden und archivieren. Andere ArbeitgeberInnen benutzen die Videokamera, die vor Einbruch schützen soll, auch gleich zur Überwachung von MitarbeiterInnen. Von Unternehmensseite stark begehrt ist zudem der uneingeschränkte Zugang zum Mailverkehr der Angestellten. Pauschal erlaubt ist all das allerdings nicht. Und was bisher schon im Datenschutzgesetz klar geregelt war, bekommt mit der Europäischen Datenschutzgrundverordnung, die im Lauf des Mai 2018 schlagend wird, nochmals mehr Gewicht.

TEURE VERSTÖSSE

Verstöße können demnach künftig mit zwei bis vier Prozent des weltweiten Jahresumsatzes geahndet werden – gedeckelt wurde bei 20 Millionen Euro. „Viele Unternehmen erkennen das als brandgefährlich“, betont Michael Lohmeyer, Betriebsrat der Tageszeitung Die Presse und Konzernbetriebsrat des Medienhauses Styria. „Das ist eine neue Dimension des Datenschutzes. Da geht es um etwas.“ Das Medienunternehmen ist nun dabei, gemeinsam mit dem Betriebsrat für jene Anwendungen, in denen Daten der MitarbeiterInnen erfasst, gespeichert oder verarbeitet

werden, Betriebsvereinbarungen auszuarbeiten.

Neben dem hohen Strafausmaß bringt die Europäische Datenschutzgrundverordnung eine Reihe weiterer Neuerungen. Als Eckpunkte nennen Eva Angerler und Clara Fritsch von der Abteilung „Arbeit und Technik“ der GPA-djp, dass Unternehmen nun ein Verzeichnisse führen müssen, es in vielen Betrieben einen Datenschutzbeauftragten geben muss und auch ein Verbandsklagsrecht vorgesehen ist.

Bei der nationalen Ausgestaltung, die über Öffnungsklauseln eine detailliertere Regelung gewisser Belange in den einzelnen EU-Mitgliedsstaaten erlaubt, wünschen sich Angerler und Fritsch für Österreich möglichst große Mitsprachemöglichkeiten für BetriebsrätInnen, aber auch, dass das Verbandsklagsrecht dezidiert auch für Gewerkschaften und Arbeiterkammern möglich ist. Die nun vorgesehene Datenschutzfolgenabschätzung könnte noch ausgebaut werden.

RECHT AUF DATENSCHUTZ

„Datenschutz im Betrieb ist eine besondere Form von Datenschutz, weil es im Betrieb ein Abhängigkeitsverhältnis des Einzelnen gibt“, betont Angerler. Dadurch tue sich der einzelne Mitarbeiter/die einzelne Mitarbeiterin schwer, seine oder ihre Datenschutzrechte durchzusetzen. Um nun die personenbezogenen

► nen Daten der MitarbeiterInnen bestmöglich zu schützen, ohne dass der Einzelne hier aktiv werden muss, ist es am besten, wenn der Betriebsrat Betriebsvereinbarungen mit dem Arbeitgeber ausverhandelt.

NEUE TECHNOLOGIEN

Der Datenschutz ist kein neues Thema – auch handschriftliche Notizen können, etwa durch Kopie, missbräuchlich verwendet werden. Der technische Fortschritt erleichtert aber das Sammeln, Speichern und vor allem Verknüpfen von Daten. Fritsch nennt als Beispiel das Smartphone, das von AußendienstmitarbeiterInnen sowohl zur Navigation als auch zur Bestätigung, dass der Kunde aufgesucht wurde, genutzt wird. Dem Betrieb sei es so immer leichter möglich, MitarbeiterInnen in der Arbeitszeit nahezu lückenlos zu kontrollieren, wie etwa im Fall einer mobilen Krankenschwester, der von Arbeitgeberseite vorgeworfen worden war, sie haben einen Umweg gemacht, um von einem zum anderen Patienten zu kommen. Es stellte sich heraus, dass sie zwischen den beiden Einsätzen den Stützpunkt angefahren hatte, um auf die Toilette zu gehen. „Da gibt es schon

Totale Überwachung. Auch AußendienstmitarbeiterInnen können heute mittels Smartphone und Notebook jederzeit kontrolliert werden.



NEUE TECHNOLOGIEN ERLEICHTERN DIE LÜCKENLOSE KONTROLLE AM ARBEITSPLATZ.

unzulässige Kontrollbegehrligkeiten“, so Fritsch. „Daher ist es wichtig, im Betrieb an einer guten Datenschutzkultur zu arbeiten“, betont Angerler. Sie empfiehlt die

Einrichtung einer innerbetrieblichen Datenschutzkommission – und eben das Ausarbeiten entweder einer Rahmenbetriebsvereinbarung mit Anhängen oder einzelner Betriebsvereinbarungen zu jenen Bereichen und Anwendungen im Betrieb, bei denen mit personenbezogenen Daten hantiert wird. Als ersten Schritt



Michael Lohmeyer, Betriebsrat bei der Presse, sieht in der Europäischen Datenschutzgrundverordnung eine neue Dimension des Datenschutzes.



Gerhard Prochaska, Betriebsrat bei Vaillant, hat in einem SAP-Kurs der GPA-djp das Wissen erworben, zu entscheiden, welche Daten besonders sensibel sind.



Alfred Sklenar, Betriebsrat bei Vaillant: „Unser Ziel war, den Mitarbeiter so undurchsichtig wie möglich zu machen.“



Eva Wilhelm, Betriebsrätin bei AIT, arbeitet derzeit an einer Betriebsvereinbarung für den elektronischen Personalakt.



Eva Angerler ist Mitarbeiterin in der Abteilung „Arbeit und Technik“ der GPA-djp.

Sensibler Umgang mit Daten

ArbeitgeberInnen werden in den kommenden Monaten verstärkt auf den Abschluss von Betriebsvereinbarungen zum Thema Datenschutz pochen. Ab 25. Mai 2018 muss die neue EU-Datenschutzgrundverordnung angewandt werden. Da Unternehmen, die dagegen verstoßen, hohe Strafen drohen, ist ein gestiegenes Interesse an klaren betriebsinternen Regelungen zu erkennen. Doch selbst wenn von Unternehmensseite keine Initiative kommt, sind BetriebsrätInnen gut beraten, das Thema von sich aus zur Sprache zu bringen. Einerseits sichern Betriebsvereinbarungen zum Datenschutz die Grundrechte der MitarbeiterInnen. Andererseits erhalten sie als BetriebsrätInnen viele strategisch relevante Informationen zum Arbeitsprozess, die sie in ihrer Vertretungsarbeit stärken.

Ein Beispiel: Ein Sozialbetrieb führte ein neues Dokumentationssystem ein, mit dem regelmäßig Auswertungen von Leistungsdaten erstellt wurden. Diese zeigten unter anderem, dass die Termintreue der KlientInnen schlecht ist. Der Arbeitgeber ging daher dazu über, für jeden Termin zwei KlientInnen einzubuchen. Doch die Statistik stimmt nicht mit dem Alltag überein, so erschienen zu manchen Terminen zwei KlientInnen. Das setzte die ArbeitnehmerInnen massiv unter Stress. Der Betriebsrat setzte sich schließlich dafür ein, dass die Arbeitsorganisation in Richtung Mischarbeitsplatz geändert wird. Die SozialarbeiterInnen betreuen jetzt nicht nur KlientInnen, sondern arbeiten auch an Projekten. So muss nicht mehr doppelt gebucht werden, aber auch die Zeit ohne KlientInnenkontakt wird produktiv genutzt.

rät sie BetriebsrätInnen, sich damit auseinanderzusetzen, was die Systeme technisch können – aber sich auch schlaue Lösungen zu machen, wie es den MitarbeiterInnen damit geht. Am Ende muss die Regelung so ausgestaltet sein, dass sie auch im Arbeitsalltag lebbar ist. Fazit: „Technische Systeme sol-

len Menschen unterstützen, aber nicht kontrollieren“, so Angerler.

HERAUSFORDERUNG SAP

Vaillant Österreich bietet Heiz-, Kühl- und Warmwassersysteme an. Mit Jahresbeginn hat das Unternehmen im Personalwesen Software von SAP eingeführt. Die beiden Betriebsräte Gerhard Prochaska und Alfred Sklenar waren zuvor noch nie mit dem System in Kontakt gekommen – eine enorme Hemmschwelle. „Wir haben also zuerst den Kurs von der GPA-djp gemacht, was ist SAP und worauf muss man achten“, erzählt Prochaska. Für ihren Betrieb haben sie daraufhin erkannt: „Entscheidend ist die Kategorisierung der Wertigkeit der Daten selbst.“ Gemeinsam mit dem Arbeitgeber wurden die Daten schließlich kategorisiert, in allgemeine, schützenswerte und hochsensible. Danach wurde zugeordnet, wie mit ►►



Barbara Budweis, Betriebsrätin bei Manpower, begleitete die Implementierung der 2010 im Betrieb eingeführten Bewerbungsdatenbank.

WENN ES UM DAS VERSTEHEN NEUER ELEKTRONISCHER SYSTEME GEHT, KÖNNEN DIE EXPERTINNEN DER GPA-DJP WEITER HELFEN.

- » den jeweiligen Daten umgegangen wird. „Unser Ziel war, den Mitarbeiter so undurchsichtig wie möglich zu machen“, betont Sklenar.

Buchtipps

Rainer Knyrim (Hg): „**Datenschutzgrundverordnung. Das neue Datenschutzrecht in Österreich und der EU**“, Manz Verlag, Wien 2016, 418 Seiten, ISBN

978-3-214-10083-4, 62 Euro



INDIVIDUELLE REGELN

Warum jeder Betrieb hier individuelle Regelungen braucht, illustriert dieses Beispiel: Dass Personalabteilungen über die Adresse der MitarbeiterInnen verfügen müssen, ist klar. Wird diese Information aber auch vom Vorgesetzten benötigt? Oder von einer anderen Abteilung? Die TechnikerInnen von Vaillant erhalten mit dem sogenannten Nachtsprung in den Nachtstunden Ersatzteile in das in Wohnnähe geparkte Firmenauto geliefert. „Das Lager braucht also die Auskunft, wo der Mitarbeiter wohnt – aber auch, ob er an manchen und dann an welchen Tagen an einer anderen Adresse übernachtet“, so Prochaska.

Eva Wilhelm ist Betriebsrätin in einem Unternehmen, das dem Thema Sicherheit seit jeher einen großen Stellenwert einräumt: das Austrian Institute of Technology (AIT) ging aus dem Forschungszentrum Seibersdorf hervor, das sich vor allem mit Atomforschung befasste. Das AIT forscht heute unter anderem im Bereich digital safety and security. Doch auch was den eigenen Umgang mit Daten anbelangt, wird hier eine sehr bewusste Datenschutzkultur gepflegt. Der interne Datenschutzausschuss tagt regelmäßig. Aktuell wird an einer Betriebsvereinbarung für den elektronischen Personalakt gearbeitet. Im Personalwesen gebe es bis heute viele Informationen immer noch nur auf Papier, erzählt Wilhelm. In dem elektronischen Akt sollen nun neben Dienstverträgen, Leistungsvergütungen und Urlaubstagen zum Beispiel

auch die Mitarbeitergespräche dokumentiert werden.

PROFILING

Für ein anderes Datenerfassungssystem hat Wilhelm schon vor einigen Jahren eine Betriebsvereinbarung ausverhandelt. Die Forschungseinrichtung arbeitet stark auf drittmittelfinanzierter Basis sowie im Bereich der Auftragsforschung. Dabei gilt es, jedes Projekt transparent zu planen und abzurechnen. Das Kapazitätsplanungstool erleichtert es, zu dokumentieren, wer wie viele Stunden an einem Projekt arbeitet. Rasch könne ein solches System allerdings vom Arbeitgeber dazu missbraucht werden, um die Effizienz des einzelnen Mitarbeiters zu überprüfen. „Das schlimmste Szenario ist hier, ein Profiling zu machen.“

Beim Profiling werden verschiedenste Angaben rein automatisationsunterstützt verknüpft, etwa, wer im Moment stundentechnisch nicht ausgelastet sei und wenig publiziert habe oder ein bestimmtes Religionsbekenntnis habe oder





Datenschutzkultur entwickeln. Neue technische Möglichkeiten erfordern ein erhöhtes Bewusstsein für den Umgang mit Beschäftigendaten.

aber auch Gewerkschaftsmitglied sei. Wilhelm und ihrem Team ging es darum, solchen unsachgemäßen Auswertungen einen Riegel vorzuschieben.

BEWERBUNGSDATENBANK

Über die Begehrlichkeiten des Arbeitgebers kann auch Barbara Budweis ein Lied singen. Die ManpowerGroup-Betriebsrätin begleitete die Implementierung der 2010 im Betrieb eingeführten Bewerbungsdatenbank. Das Arbeitskräfteüberlassungs-Unternehmen erhält je nach Arbeitsmarktlage monatlich zwischen 7.000 und 12.000 Bewerbungen. Bei der Programmierung der neuen Datenbank schwebte der Leitung vor, nahezu alle Daten aus den eingesandten Lebensläufen zu erfassen. In einem langen Prozess wurde schließlich sichergestellt, dass nur das gespeichert wird, „was wirklich für die Bewerbung gebraucht wird“.

Budweis zieht hier insgesamt ein sehr positives Resümee: Durch diese Erfahrung habe sich im Betrieb insgesamt ein viel sen-

siblerer Umgang mit Daten etabliert. Zur Umsetzung der Europäischen Datenschutzverordnung habe sich die ManpowerGroup zudem entschieden, einen externen Berater ins Haus zu holen, „um Prozesse zu durchleuchten und uns Tipps und Ratschläge zu geben, weil man einfach im Lauf der Jahre betriebsblind wird. Vielleicht kommen wir da auch darauf, dass es Themen gibt, die ebenfalls mit einer Betriebsvereinbarung geregelt gehören“.

ExpertInnen zu Rate zu ziehen, wenn es um das Verstehen neuer elektronischer Systeme geht, das rät Lohmeyer Betriebsrats-KollegInnen prinzipiell. Im Journalismus gebe es das geflügelte Wort „Jedes Schriftl is a Giftl“. „Datensätze sind ja ein Hund: wenn einmal etwas da ist, kann es gehackt, gebraucht, missbraucht werden. Bei gewissen Dingen ist es also besser, wenn es diese Datensätze gar nicht gibt.“ Auch das müsse man vor Einführung neuer Anwendungen mitbedenken. Aus betriebsrätlicher Sicht auf den ersten Blick sehr klar waren da-

gegen die Bedenken Lohmeyers gegen die Installierung einer 24/7 laufenden Webkamera in einem Radiostudio des Medienhauses Styria. Dadurch wären die MitarbeiterInnen in dem Studio hundert Prozent ihrer Arbeitszeit unter Kontrolle gestanden. In tiefere Gespräche ist man aber gar nicht eingetreten – momentan liegt das Projekt auf Eis.

Oft reicht schon das Aufzeigen datenschutzrechtlicher Relevanz, betonen Angerler und Fritsch. Denn nicht immer haben Unternehmen Kontrolle im Sinn, wenn sie ein neues System einführen. Leicht kann durch die immer neuen technischen Möglichkeiten allerdings ein Kontrollinstrument daraus werden. Um das zu vermeiden, braucht es insgesamt ein erhöhtes Bewusstsein für den Umgang mit Beschäftigendaten in Betrieben. Die Europäische Datenschutzgrundverordnung wird hier wohl als Katalysator fungieren, damit sich in immer mehr Betrieben eine gute Datenschutzkultur entwickelt. ●

Alexia Weiss

Information und Beratung

Zum Thema betrieblicher Datenschutz informiert und berät die Abteilung „Arbeit und Technik“ der GPA-djp. Unterstützt wird sie vom „Beirat für Arbeit und Technik“ (BAT), der aus BetriebsrätInnen, GewerkschaftssekretärInnen und FachexpertInnen besteht.

Blog zum Thema:

arbeitundtechnik.gpa-djp.at



Mehr als Existenzsicherung

Die Sozialpartnerverhandlungen zu einem flächendeckenden kollektivvertraglichen Mindestlohn von 1.500 Euro sind zäh. Nicht zuletzt, weil die Arbeitgeberseite ein besonders angsteinflößendes Schreckgespenst durch Österreichs Straßen jagt.

ein Kommentar von Wolfgang Katzian

So heißt es, ein Mindestlohn von 1.500 Euro würde Arbeitsplätze kosten, da er für viele Betriebe nicht leistbar wäre und diese schließen müssten. Anstatt in Befürchtungen zu erstarren, sollte ein Blick auf vergleichbare Beispiele geworfen werden. Deutschland führte im vergangenen Jahr einen gesetzlichen Mindeststundenlohn von 8,50 Euro ein. Für das heurige Jahr wurde er sogar auf 8,84 Euro erhöht. Die Ängste im Vorfeld waren dieselben wie hierzulande. ÖkonomInnen prognostizierten einen Wegfall von Arbeitsplätzen.

Ein Jahr nach der Einführung zog man das erste Resümee – der Mindestlohn kostete die Deutschen keine Arbeitsplätze. Und das war noch nicht alles, es wurden deutlich weniger prekäre Arbeitsverhältnisse verzeichnet, dafür gab es mehr Teilzeitbeschäftigungen. Viele Beschäftigte konnten also aus einer sehr unsicheren Arbeitssituation in ein Arbeitsverhältnis mit stabilem Gehalt, Anspruch auf Urlaub und Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall wechseln. Die Einkommen der niedrigsten EinkommensbezieherInnen stiegen deutlich an.

Wie auch in Österreich finden sich darunter deutlich mehr Frauen als Männer wieder. Das führte dazu, dass doppelt so viele Frauen wie Männer vom Mindestlohn profitierten. Anders als in Deutschland ist zwar in Österreich die Abdeckung durch Kollektivverträge mit 98 Prozent sehr hoch und ein Mindestlohn per Gesetz daher nicht sinnvoll. Sehr wohl auch für Österreich gül-

tig ist jedoch die Aussage, dass ein Mindestlohn besonders die Einkommenssituation von Frauen aktiv verbessert. Er senkt außerdem aufgrund der höheren Pensionsversicherungsbeiträge auch deutlich deren Risiko, später von Altersarmut betroffen zu sein. Die mehrheitlich weiblichen Beschäftigten bei Notariaten und in der Textilindustrie arbeiten bei Vollzeit nach wie vor für weniger als 1.500 Euro. Von einem höheren kollektivvertraglichen Mindestlohn würden sie nicht nur aus finanzieller Sicht profitieren, worum es nämlich

allgemein im Niedriglohnssektor auch geht, ist Würde durch Anerkennung. Das Lob eines/r Vorgesetzten ist eben nicht alles. Wer jedes Monat Sorgen hat seine Rechnungen bezahlen zu können, wäh-

rend der Nachbar jedes Jahr zwei Wochen an einem weißen Sandstrand verbringt, fühlt sich – mit Recht – ungleich behandelt und in seinem Wert für die Gemeinschaft weniger anerkannt.

Der Mindestlohn kann mehr als nur eine Existenz sichern. Er schafft Anerkennung und leistet schlussendlich einen Beitrag zur Gleichstellung der Frau. In vielen unserer Kollektivverträge konnten wir in den jüngsten Verhandlungen die Mindestgehälter nicht nur auf über 1.500 Euro, sondern sogar auf 1.700 Euro anheben. Bei 1.500 Euro ist für uns jedenfalls sicher nicht Schluss – wir kämpfen weiterhin für die Erreichung von 1.700 Euro in all unseren Kollektivverträgen. Denn das und nicht weniger haben sich die Beschäftigten verdient.

DAS LOB VON VORGESETZTEN IST EBEN NICHT ALLES.

Wolfgang Katzian ist Vorsitzender der GPA-djp, Vorsitzender der Fraktion Sozialdemokratischer GewerkschafterInnen im ÖGB, Abgeordneter zum Nationalrat und Mitglied im Weltvorstand des Union Network International.



TAG DER PFLEGE

Demonstration für bessere Arbeitsbedingungen

Anlässlich des Internationalen Tags der Pflege schlossen sich die Gewerkschaften GÖD, GPA-djp, vida zusammen, um mit einer Großdemonstration auf die herausfordernde Situation in der Pflege aufmerksam zu machen. Die Belastungen für Pflegekräfte in Krankenhäusern, Pflegeheimen und in der mobilen Pflege steigen ständig. Es ist höchste Zeit, die Situation der Betroffenen deutlich zu verbessern und Mindeststandards und faire Arbeitsbedingungen sicherzustellen.



„Es braucht auch die Kultur, mit Unabhängigkeit leben zu können“

Gesellschaftlich relevante Daten zu präsentieren, ist Aufgabe der Statistik Austria. Politische Einflussnahme weist Generaldirektor Konrad Pesendorfer im Interview zurück.

Herr Pesendorfer, eine Tageszeitung behauptete unlängst, Sie könnten als Herr über die Daten der Republik munter Parteipolitik machen. Stimmt das?

Es gibt einen ganz klaren Verhaltenskodex, der auf EU-Ebene für die Statistikinstitutionen festgelegt ist und der Objektivität, Unparteilichkeit und die Einhaltung von wissenschaftlichen Standards verlangt. Diese Grundsätze sind übertragen in unser Bundesstatistikgesetz. Wenn sie nicht eingehalten werden, würden die Reputation und die Glaubhaftigkeit der Daten beschädigt werden. Das ist unser größtes Gut. Insofern ist die Idee, wir könnten parteiisch sein, sehr weit von der Realität entfernt. Das kann auch durch empirische Beispiele nicht nachgewiesen werden.

Sie liefern eine Unmenge an Daten, die kapitelweise dargestellt werden. Etwa über Armut, Arbeits- und Überstunden in Österreich. Setzen Sie so nicht automatisch Akzente?

Wir liefern Daten, die gesellschaftlich relevant sind – das ist eines unserer Qualitätskriterien. Von europäischer Seite haben wir sehr klare Vorgaben, wann wir welche Statistiken zu bestimmten Themen abliefern müssen. Wir können nicht alle fertigen Daten gleichzeitig präsentieren, sondern die Auswahl erfolgt nach dem, was die Daten hergeben und nach gesellschaftspolitischer Relevanz und Debatte.

„DIE GESAMTPALETTE DER DATEN IST FÜR JEDERMANN VERFÜGBAR, JEDER KANN ÜBERPRÜFEN, OB DIE SCHWERPUNKTE FAIR ODER EINSEITIG SIND.“

Innerhalb der Statistiken gibt es auch das Gebot, dass keine einseitige Präsentation der Daten erfolgen darf. Deshalb ist in der europäischen Verordnung klar verankert, dass der Statistik-Chef in jedem EU-Land über Zeitpunkt der Präsentation allein bestimmen können muss. Sonst bestünde die Gefahr, dass über politische Einflussnahme nur ein Teilbereich präsentiert würde. Darüber hinaus haben wir ein nationales Veröffentlichungsgebot: Die Gesamtpalette der Daten ist für jedermann verfügbar, jeder kann überprüfen, ob die Schwerpunkte fair oder einseitig sind. Unser Anspruch ist, das Phänomen in seiner Gesamtheit darzustellen ohne Verzerrung.

Wenn Sie etwa Zahlen zum Gender Pay Gap präsentieren, passiert das in allen EU-Ländern gleichzeitig?

Für die meisten Statistiken gibt es eine Deadline, zu der die Daten europaweit präsentiert werden sollen. Wenn wir national schneller sind als andere Länder, werden wir die Statistik nicht ein halbes Jahr lang zurückhalten, weil wir auf den letzten EU-Mitgliedsstaat warten müssen. Aber bei wichtigen Wirtschaftsdaten wie Inflation, Maastricht-Kriterien oder Schuldenstand gibt es klare Veröffentlichungszeitpunkte europaweit. Der Gender Pay Gap ist ein gutes Beispiel, das die Gesellschaft widerspiegelt. Weil Frauen in Branchen und Berufssparten tätig sind, wo weniger bezahlt wird. Oder sie sind sehr häufig teilzeitbeschäftigt. Daher ist die Einkommenssituation von Frauen schlechter als die von Männern. Die Übertragung der Forderung „gleicher Lohn für gleiche Arbeit“ ist aber nicht auf den Gender Pay Gap zulässig, weil er im internationalen Vergleich unbereinigt präsentiert wird. Man muss trotzdem darüber sprechen – zum genauen Lohnvergleich zwischen Männern und Frauen gibt es andere, sehr detaillierte Statistiken. Wir versuchen immer sehr genau, auf diese Feinheiten hinter den Zahlen hinzuweisen, um eine Fehlinterpretation möglichst hintanzuhalten.

In der Bevölkerung herrscht manchmal Misstrauen gegenüber Statistiken.

Ja, allerdings nicht in Bezug auf unsere amtlichen Zahlen. Wir führen oft Diskussionen über Defi-

nitionen, und insgesamt ist das Vertrauen in die Zahlen aus unserem Haus sehr stark. Es stimmt, dass in den vergangenen Jahren das Misstrauen gestiegen

ist, wenn von Politikern oder in Social Media mit manipulierten Zahlen und Halbwahrheiten operiert wird, deswegen ist die Verunsicherung in der Gesellschaft teilweise groß.

Können Sie kurz den Unterschied zu Umfragen erklären?

Wir bekommen in Österreich 95 Prozent der Statistiken über EU-Verordnungen vorgeschrieben. Im Vorfeld gibt es lange Diskussionen über die Definitionen, sodass die Zahlen international vergleichbar sind. Die gesamte Methodik wie Stichprobengröße usw. wird bei uns sehr transparent offengelegt und muss den Qualitätsstandards entsprechen, damit das Ergebnis repräsentativ für die Gesamtbevölkerung ist. Das ist ein wesentlicher Unterschied zu Umfragen, deren qualitative Aussagen durchaus für kleine Gruppen ihre Berechtigung haben. Aber ihre Aussagekraft wird bei einer Hochrechnung auf die Gesamtbevölkerung oft sehr unsicher.

Institute befragen meist 400–500 bis maximal 1.000 Personen. Welche Größenordnung hat eine Stichprobe bei Ihnen?

Das ist unterschiedlich je nach Erhebung. Etwa zur Berechnung der Armutsquote werden bei uns 6.000 Haushalte herangezogen, bei der Arbeitslosenquote sind es 20.000 Haushalte. Was uns auch von privaten Instituten unterscheidet, sind die Verwaltungsdaten, die wir stark verwenden. Natürlich sind die Daten, die wir errechnen, politisch relevant. Wenn diese Zahlen nicht erhoben wären über jeden Zweifel in der Methode oder Auswahl der Stichprobe, hätten wir eine große Glaubwürdigkeitsdebatte.

Wie ist Ihr Verhältnis zu Instituten wie WIFO, IHS oder Thinktanks à la Agenda Austria usw.?

Es gibt eine ganz klare Aufgabenteilung zwischen Produzenten von statistischen Daten, wie wir das sind, und Forschungsinstituten. Das Treffen von Annahmen aufgrund von Modellrechnungen ►►

ZUR PERSON:

Konrad Pesendorfer

ist Generaldirektor der Statistik Austria und Vorsitzender des OECD Committee on Statistics and Statistical Policy. Er studierte Volkswirtschaftslehre an der Wirtschaftsuniversität Wien. Im Verlauf seines beruflichen Werdegangs arbeitete er als Ökonom in der Oesterreichischen Nationalbank, im Bundesministerium für Finanzen sowie als wirtschaftspolitischer Berater des Bundeskanzlers.

» sollte in wirtschaftlichen Forschungsinstituten passieren. Wir errechnen keine Szenarien für die Zukunft, außer in Bezug auf die Bevölkerung. Bei Statistikproduktionen ist es gut, dass nationale Forschungsinstitute dieses Terrain nicht betreten, weil wir Vorgaben haben, die wir auch auf Ebene der EU, der OECD und der UNO weiterentwickeln.

In einem Interview meinten Sie jüngst, Sie hätten sich auch mit roten Ministern schon Schreiduelle geliefert – warum?

Es kann natürlich sein, dass aufgrund unserer Unabhängigkeitsstellung und wissenschaftlicher Erhebungsmethoden ein Ergebnis für einen Minister eine negative Nachricht darstellt. Wenn deshalb jemand die genaue Erhebung der Daten kritisiert, fehlt das grundsätzliche Verständnis für diese notwendige Trennung zwischen poli-

„ES KANN NATÜRLICH SEIN, DASS EIN ERGEBNIS FÜR EINEN MINISTER EINE NEGATIVE NACHRICHT DARSTELLT.“

tischem Interesse und der Verpflichtung zur Neutralität. Da gibt's manchmal Erklärungsbedarf, der in Ausnahmefällen auch lautstark werden kann.

Die Wirtschaftskrise hat speziell im Fall Griechenland die Statistik unter Zugzwang gebracht.

War das ein reinigendes Gewitter?

Es hat zu zwei Konsequenzen geführt: In Griechenland wurde das Statistische Amt neu gegründet und dessen Unabhängigkeit gesetzlich verankert. Und die europäische Behörde Eurostat wurde mit einer Prüfkompetenz ausgestattet, sodass etwa Prüfbesuche auch sehr kurzfristig angesetzt werden können und die Manipulation von Daten strafbar ist. Das Beispiel Griechenland zeigt, dass Unabhängigkeit nicht nur im Gesetzestext zu verankern ist. Sondern es braucht auch die Kultur, mit dieser Unabhängigkeit leben zu können. ●

Das Interview führte Heike Hausensteiner



51-mal

so viel wie seine MitarbeiterInnen verdient ein ATX-Manager.

1,500.000 €

verdiente im Schnitt ein Vorstand eines ATX-Unternehmens im Vorjahr.

172 % | 30 %

sind die Vorstandsgagen seit 2003 gestiegen.

stieg in derselben Zeit das Medianeinkommen.

1/3

der Beschäftigten sieht sich Burn-out-gefährdet und jeder Dritte kennt Fälle von Burn-out.

52 %

der Beschäftigten machen gelegentlich, 17 Prozent sogar häufig Überstunden.

70 %

aller Beschäftigten, die häufig Überstunden machen, wünschen sich kürzere Arbeitszeiten.

41,5 Std.

beträgt die durchschnittliche Normalarbeitszeit in Österreich. Im EU-Schnitt sind es 40,3 Stunden. Nur in Großbritannien und Portugal wird länger gearbeitet.

1975

– also vor 42 Jahren – wurde zum letzten Mal die gesetzliche Arbeitszeit verkürzt: Es wurde die 40-Stunden-Woche eingeführt.



Wie arbeitet es sich mit 50 plus?

V. l. n. r.: Bernhard Kleemann, Elisabeth Althoff, Rupert Schober und Stefan Burger beschäftigten sich im Rahmen einer Themenplattform mit der Arbeitssituation von Menschen über 50.

Die Themenplattform „Mit 50 plus in der Arbeitswelt“ will ein differenziertes Bild der Über-50Jährigen schaffen und auf die Bedürfnisse dieser ArbeitnehmerInnen-Gruppe hinweisen.

Der Bauarbeiter, der von seiner Jugend an im Freien schwere körperliche Arbeit verrichtet, ist im Alter von 40, 45 Jahren oft schon körperlich ausgebrannt und kann diesen Job nicht mehr ausüben. Eine gut ausgebildete Frau, die erst spät zwei Kinder bekam, hat Anfang 50 vielleicht noch ein Kind, das erst die Volksschule besucht

Lebenssituationen von Menschen im Alter von rund 50 Jahren sind äußerst verschieden. Entsprechend differenziert muss auch diskutiert werden, wenn es um die Situation von Frauen und Männern dieser Altersgruppe am Arbeitsmarkt geht, wünscht sich Bernhard Kleemann.

THEMENPLATTFORM 50 PLUS

Kleemann hat mit Unterstützung der GPA-djp Wien die Themenplattform „Mit 50 plus in der Arbeitswelt“ gegründet. In seiner Tätigkeit für Trendwerk war er zunehmend mit dieser Altersgruppe konfrontiert und stellte fest: Anders als in Deutschland oder der Schweiz gibt es hier noch keine bundesweite Vertretung. Die brauche es aber, um Bewusstsein für die Bedürfnisse dieser Beschäftigtengruppe zu schaffen. Das Pensionsalter

ist inzwischen für alle Erwerbstätigen höher. „Auch Frauen stehen mit etwas über 50 eben nicht mehr kurz vor der Pension“, betont Kleemanns Mitstreiterin Elisabeth Althoff. Sie ist Betriebsratsvorsitzende der Pensionsversicherungsanstalt Wien und weiß daher aus mehreren Perspektiven, wo in dieser Altersgruppe der Schuh drückt. Auf dem Vormarsch sind generell psychische Erkrankungen. Oft kommt dabei bei den Betroffenen vieles zusammen: private Probleme paaren sich mit zu viel Druck am Arbeitsplatz. Gerade ArbeitnehmerInnen über 50 mit Pflichtschulabschluss seien noch nicht mit dem Computer groß geworden. Diesen Menschen falle es schwer, mit der ständigen Aktualisierung von Programmen Schritt zu halten, so Althoff. Dazu kommt das immer größere

MAN KANN AUCH MIT 60 NOCH 100 PROZENT LEISTUNG BRINGEN, ABER NICHT 8 ODER 10 STUNDEN AM TAG.

und muss Arbeitsalltag, Kinderbetreuung und Haushalt unter einen Hut bekommen, obwohl sie sich nicht mehr ganz so fit fühlt wie ihre 30-jährige Kollegin.

Arbeitspensum für die/den Einzelne/n, denn die Personaldecke sei heute generell dünn.

KÜRZERE ARBEITSTAGE

Stefan Buger, Zentralbetriebsrat der Bank Austria, weiß, wie man hier gegensteuern könnte. Ein zeitlich begrenztes Projekt („Flexidays“) lotete in dem Bankunternehmen die Möglichkeiten aus. Dabei konnten ArbeitnehmerInnen, die älter als 50 Jahre waren, bei reduziertem Gehalt (Pensionsbasis bleibt das ursprüngliche Gehalt) ihre Arbeitstage kürzer gestalten. Diese „Flexidays“ seien von den ArbeitnehmerInnen sehr gut angenommen und geschätzt worden. „Das kann ein Modell für die Zukunft sein“, meint Buger. „Man kann auch mit 60, 65 sicher noch 100 Prozent Leistung bringen – aber nicht acht oder zehn Stunden am Tag.“ Er tritt daher allgemein für eine laufende Reduzierung der Tagesarbeitszeit mit zunehmendem Alter ein – bei zumindest teilweiseem Lohnausgleich.

Rupert Schober, langjähriger Betriebsrat im WAFF und inzwischen selbst bereits in Pension, nimmt auch ArbeitnehmerInnen selbst in die Pflicht: Lebenslanges Lernen werde künftig noch stärker von Bedeutung sein. „Wir brauchen hier einen Paradigmenwechsel. Man wird nicht mit dem Wissen, mit dem man mit 20 be-

gonnen hat, mit 65 in Pension gehen. Da liegen Welten dazwischen.“

BEDÜRFNISSE ÄLTERER

Was sind aber nun tatsächlich die Bedürfnisse von ArbeitnehmerInnen über 50? Das Team der Themenplattform „Mit 50 plus in der Arbeitswelt“ arbeitet derzeit an einem Fragebogen, der zunächst an GPA-djp-VertreterInnen, in einer zweiten Runde an Betriebsräte und schließlich an Beschäftigte in der Privatwirtschaft in Wien gehen soll.

Die Fragestellungen sind vielfältig, betont Kleemann: „Es geht um die Arbeitssituation als solches, die Arbeitszeit, es geht um Ausbildung, Urlaubsanspruch, Gesundheit, die Zusammenarbeit mit KollegInnen und Führungskräften.“

WENIGER STUNDEN ARBEITEN

Liegen hier Ergebnisse vor, will sich die Plattform an die Ausarbeitung von Vorschlägen für die eine oder andere gesetzliche Adaption machen, so Althoff. Sie spricht eine sechste Urlaubswoche zumindest für ArbeitnehmerInnen über 50 an. Vorstellbar sei aber eben auch eine Stundenreduktion bei zumindest teilweiseem, im Idealfall vollem Lohnausgleich. Unternehmensintern geht es in vielen Firmen darum, Bewusstsein zu schaffen: Gibt es, wenn zum Beispiel ein

neues Computerprogramm zum Einsatz kommt, vielleicht künftig nicht mehr die eine Schulung für alle, sondern werden hier differenziertere Angebote gemacht? Es sei erwiesen, dass ältere MitarbeiterInnen anders lernen als jüngere.

Was Kleemann vor allem wichtig ist: „Es muss sich das mediale Bild ändern.“ Derzeit sehe das Bild eines/r Über-50-Jährigen am Arbeitsmarkt so aus: „Krank, kann nicht mehr, schlecht ausgebildet und vielleicht auch noch zu teuer.“ Das stimme so aber eben nicht. Dazu gebe es auch schon viel ExpertInnenwissen. „Wenn wir dieses Bild ändern, dann haben wir schon viel erreicht. Das hat dann auch Einfluss auf die Gespräche mit ArbeitgeberInnen.“ Die Themenplattform wurde in Wien gestartet. Nach und nach will man die Initiative aber auch auf alle Bundesländer ausweiten. „Ideal wäre es, wenn wir am Ende den gesamten ÖGB für unser Anliegen interessieren“, sagt Schober. Kleemann ist hier zuversichtlich. Er sieht die Arbeitssituation von Über-50-Jährigen als Querschnittsmaterie: „Es betrifft viele Themen von Arbeitsdruck bis Gesundheit. Und das ist eine Chance, die Rahmenbedingungen von Arbeit generell zu überdenken und zukunftsorientiert zu formulieren.“

Alexia Weiss

Themenplattform 50 plus im Internet:

Facebookgruppe: „Mit +50 mitten im Arbeitsleben“

blog.beste-stellen.at



Bernhard Kleemann, Trendwerk, hat die Themenplattform „Mit 50 plus in der Arbeitswelt“ gegründet.



Elisabeth Althoff, PVA Wien, möchte firmenintern mehr Bewusstsein schaffen.



Rupert Schober, ehemaliger Betriebsrat im WAFF, ist der Meinung, dass lebenslanges Lernen immer wichtiger wird.



Stefan Buger, Bank Austria, möchte kürzere Arbeitstage für ArbeitnehmerInnen 50+.



Protest im Zelt. Mit der Lehrlingsentschädigung Lebensunterhalt und Internat zahlen zu müssen, ist eine enorme Belastung. Die GPA-djp-Jugend schlug daher vor der Wirtschaftskammer ihre Zelte auf und forderte die Beseitigung dieses Missstands.

ZIMMER STATT ZELT

GPA-djp-Jugend campiert vor WKO

Internatskosten. Mehr als 60 Prozent aller Lehrlinge müssen während ihrer Berufsschulzeit im Internat wohnen. Rund die Hälfte muss dafür selbst bezahlen. Die GPA-djp-Jugend forderte in einer Kampagne die Übernahme der vollen Internats- und Fahrtkosten für Lehrlinge in allen Lehrjahren durch die Arbeitgeber. Die Kosten für das Berufsschulinternat betragen bis zu 900 Euro jährlich. Nicht alle Lehrlinge haben das Glück, in einer Branche ausgebildet zu werden, für die der Kollektivvertrag bereits die Übernahme dieser Kosten regelt. Zum Abschluss der Kampagne schlug die GPA-djp-Jugend ihre Zelte vor der WKO auf und verbrachte die Nacht dort, um auf die Probleme der Lehrlinge aufmerksam zu machen.



Barbara Kasper,
GPA-djp-Bundesjugendsekretärin: „Schätzungen zufolge müssen Österreichs Lehrlinge jährlich mehrere Millionen Euro für das Internat bezahlen“.

AK-UMFRAGE

12-Stunden-Arbeitstage und die Bedürfnisse von Kindern schwer vereinbar

Betreuungsprobleme. Ein eindeutiges Ergebnis liefert eine Umfrage der AK zum Thema Arbeitszeiten. Auf der Webseite der AK wurde gefragt, welche Folgen ein genereller 12-Stunden-Arbeitstag hätte. Rund 16.000 Menschen haben an der Umfrage teilgenommen. Vor allem Eltern und PendlerInnen orten große Probleme, sollten solche Arbeitszeiten kommen: Neun von zehn Befragten sagen, es wäre für sie „sehr oder eher schwierig“, wenn der Arbeit-

geber jederzeit 12-Stunden-Arbeitstage verlangen könnte. 59 Prozent der Frauen und 45 Prozent der Männer gaben an, ein „echtes Problem“ mit der Kinderbetreuung zu haben, wenn es zu längeren Arbeitstagen kommt.

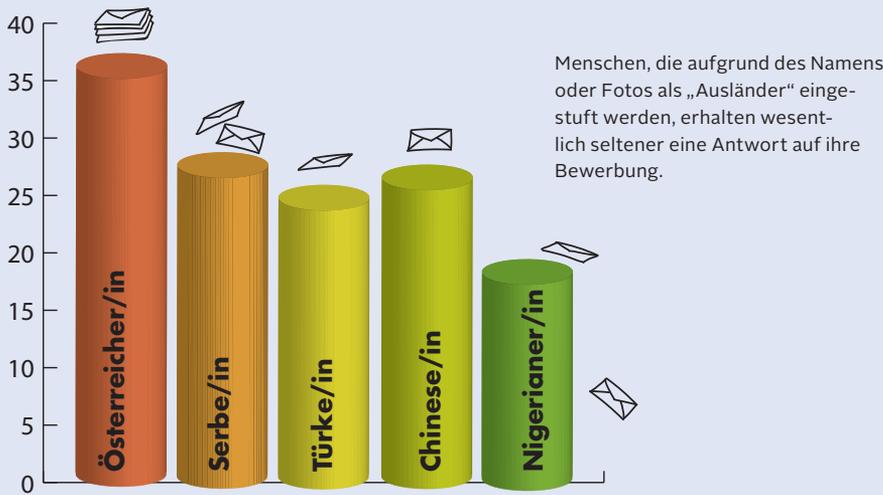
LANGE TAGE BELASTEN

Dass 12-Stunden-Arbeitstage vorkommen können, diese Erfahrung hat der Großteil bereits gemacht. Nur 23 Prozent haben noch nie an einem Tag

zwölf Stunden lang gearbeitet. Eindrücklich sind vor allem die Schilderungen, die in den Kommentaren zur Umfrage gegeben wurden. Sie reichen von „Unmöglich für mich, da an meinem Wohnort die Kinderbetreuung ganz schlecht ist. Ich könnte nicht mehr arbeiten“ über „Keine Zeit mehr für die Familie“ bis zu „Extremer Stress, der den Lebensrhythmus durcheinanderbringt“.

wien.arbeiterkammer.at/12stunden

Diskriminierung von MigrantInnen am Arbeitsmarkt



Rücklaufquote bei der Bewerbung auf Job-Annoncen in Prozent.

Bewerbungen. Eine Studie von Uni Linz und IHS bestätigt, dass schon im Bewerbungsverfahren AusländerInnen in Österreich systematisch schlechter behandelt werden als InländerInnen. Im Rahmen eines Experiments wurden insgesamt 2.142 (fiktive) Bewerbungen für kaufmännische Berufe und Tourismusberufe versendet, wobei sich die BewerberInnen nur durch Namen und Foto unterschieden, nicht jedoch

durch ihre Ausbildung und Berufskarrieren.

Die (fiktiven) Personen kommen aus Österreich, Serbien, Türkei, China und Nigeria. Die Ergebnisse zeigen, dass BewerberInnen aus Serbien sich 1,31-mal öfter bewerben müssen als ÖsterreicherInnen, um zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen zu werden. BewerberInnen aus China 1,37-mal, aus der Türkei 1,46-mal und aus Nigeria 1,98-mal so oft. ●

ARBEITSSTIFTUNG

Sozial verträgliche Lösungen für alle 127 Beschäftigten von Nestlé Linz

Sozialplan. Nach umfassenden Verhandlungen wurde am 22. Mai ein Sozialplan für die 127 Beschäftigten des Nestlé-Werkes in Linz vorgelegt. Nestlé Österreich hatte bereits im März 2017 die Schließung der Produktionsstätte im März 2018 angekündigt. Als Herzstück des Sozialplans wird eine großzügig dotierte Arbeitsstiftung errichtet. Es ist gesichert, dass es zu keinen vorzeitigen Beendigungen von Altersteilzeitverträgen kommt. Weiterbildungsmaßnahmen noch während des aufrechten Arbeitsverhältnisses, ein Härtefonds und eine Sonderberücksichtigung von Kindern und Invalidität bei den finanziellen Leistungen runden den Sozialplan ab. ●



Andreas Stangl, Regionalgeschäftsführer der GPA-djp Oberösterreich: „Die Schließung konnten wir nicht verhindern, aber wir haben eine soziale Abfederung erreicht.“ ●

AMAZON

Wer krank wird, bekommt weniger Geld.

ArbeitnehmerInnenfeindlich.

Wieder ist es Amazon in Deutschland gelungen, Negativschlagzeilen zu machen: MitarbeiterInnen, die sich weniger oft krank melden, sollen für ihre Anwesenheit eine Erfolgsprämie erhalten. Wobei die Prämie umso höher wird, je weniger Krankenstandstage sie verbuchen. Doch nicht nur die eigene Gesundheit ist für die Prämienhöhe maßgeblich, sondern auch jene der KollegInnen.

Den maximalen Bonus von zehn Prozent können die MitarbeiterInnen nämlich nur dann erhalten, wenn auch der Rest des Teams nicht aus Krankheitsgründen ausgefallen ist. Ein perfides Konzept: Wer krank ist, vermindert nicht nur seine eigenen Chancen auf die ausgeschriebene Prämie, sondern auch gleich jene der KollegInnen. Und da sich beim Geld der Spaß bekanntlich aufhört, wird durch diese Regelung Gruppendruck aufgebaut und die Arbeitsatmosphäre vergiftet. Entsprechend empört reagierten in Deutschland die Gewerkschaft verdi und der Verband Deutscher Betriebs- und Werksärzte. ●

Die Betriebsratsvorsitzende des Unfallkrankenhauses in Linz ist eine geübte Interessenvertreterin. Die diplomierte Gesundheits- und Krankenpflegerin hat im Operationssaal gelernt, Ruhe zu bewahren. Ihre Anliegen vertritt sie wohlüberlegt und zielstrebig.

Martina Kronsteiner ist eine ruhige, wortgewandte Frau. Seit 2007 ist sie Betriebsratsvorsitzende des Unfallkrankenhauses der Allgemeinen Unfallversicherungsanstalt (AUVA) in Linz, sie vertritt dort die Interessen von rund 420 Angestellten. Außerdem bekleidet sie das Amt der stellvertretenden Zentralbetriebsratsvorsitzenden der AUVA. Eine durchsetzungsfähige Powerfrau in einer Männerdomäne.

Wie Kronsteiner mit ihren vielfältigen Aufgaben in einem fordernden Umfeld zurechtkommt, ist leicht erklärt: Die 50-Jährige hat ihre Berufslaufbahn als Krankenpflegerin gestartet und viele Jahre lang im Operationssaal gearbeitet. Dort hat Kronsteiner gelernt, mit Stress umzugehen und auch mitgenommen, dass man manchmal die Emotionen ausblenden muss, um gute Lösungen zu erzielen.

SPRUNG INS KALTE WASSER

Einige Jahre lang war Kronsteiner Ersatzbetriebsrätin, nach der Pensionierung der Vorsitzenden wurde sie gefragt, ob sie nachfolgen wolle. Zunächst konnte sie sich das überhaupt nicht vorstellen: OP-Schwester zu sein war Kronsteiners absoluter Traumjob, sie war mit Herz und Seele, mit vollem Einsatz dabei. Doch die Herausforderung lockte sie, und „ohne dass man etwas probiert, kann man nie wissen, ob es gut

gehen würde“. Sie nahm den neuen Job an und wuchs in die ungewohnte Aufgabe hinein. „Ich hatte wenig Einblick in die Tätigkeiten eines Betriebsrates und habe mir vieles selbst erarbeitet“, erzählt Kronsteiner. Doch der Sprung ins kalte Wasser hat sie offenbar beständig motiviert, heute beschreibt sie ihre Aufgaben in der Vertretung von ArbeitnehmerInneninteressen als „vielseitig“ und „interessant“: „Ähnlich wie im OP weiß man am Morgen noch nicht, welches Problem einen erwarten wird.“ Es ist vor allem der intensive Kontakt mit den Menschen, der Kronsteiner Freude macht. Jede Problemstellung ist ein wenig anders: es geht um arbeitsrechtliche, gewerkschaftliche aber auch rein zwischenmenschliche Fragen und Anliegen.

38-STUNDEN-WOCHE

Als Vorsitzende des Bundesausschusses der Gesundheitsberufe in der Sozialversicherung hat Kronsteiner auch Erfahrung auf dem glatten politknahen Parkett. Sie ist bei zahlreichen Verhandlungen mit Sozialpartnern und politischen Kräften dabei und kann sich dort auch durchsetzen: „Manchmal muss ich in diesen Gremien ein wenig lauter sein, um gehört zu werden.“ Ihre Forderung nach einer Arbeitszeitverkürzung liegt unmissverständlich auf dem Tisch: „Wir fordern die 38-Stunden-Woche für alle Gesundheitsberufe und die



„In schwierigen
Situationen
flippe ich nicht
gleich aus“

Verwaltungsangestellten in der Sozialversicherung.“ Kronsteiner ist verhandlungserprobt und hat zahlreiche nervenaufreibende Sitzungen absolviert. Da zeigt die gelassene Frau dann mitunter auch ein anderes Gesicht: „Wenn mich etwas fürchterlich aufregt, dann kann ich sehr emotional sein!“ Da sie aus dem Bereich der unfallmedizinischen Akutversorgung kommt, „flippst sie in unvorhergesehenen Situationen nicht gleich aus“, sondern ist das Entscheiden und Handeln unter Stress gewohnt und „funktioniert auch in solchen Situationen gut“.

Auch zum aktuellen Gehaltschema für die nicht-ärztlichen Gesundheitsberufe hat Kronsteiner eine fundierte Position: Sie fordert, dass TherapeutInnen und diplomierte Kräfte finanziell gleichgestellt werden, die Pflegefachassistenz sollte jedenfalls



ZUR PERSON

Martina Kronsteiner ist seit 2007 Betriebsratsvorsitzende des Unfallkrankenhauses der AUVA in Linz. Sie vertritt dort die Interessen von rund 420 Angestellten. Außerdem bekleidet sie das Amt der stellvertretenden Zentralbetriebsratsvorsitzenden der AUVA.

dort eingereicht werden, wo derzeit die Diplomierten stehen. Ihre Forderung wird von den GewerkschaftsvertreterInnen der Länder mitgetragen.

Privat will die Mutter einer erwachsenen Tochter ebenso fit bleiben, wie sie es im Beruf ist. Vor drei Jahren hat sie mit dem Rauchen aufgehört. Seither geht Kronsteiner, die mit ihrem Partner in Traun – nahe Linz – lebt, regelmäßig laufen, mountainbiken und schwimmen. Seit 30 Jahren ist sie Obfrau des Bowlingvereins Oberösterreich, will diese Funktion mittlerweile aber gerne abgeben. Kronsteiner hat auch eine musische Seite: Sie spielt Gitarre und Akkordeon und leitet den Chor in der betreuten Wohngemeinschaft, in der ihre Mutter lebt. Einmal pro Woche wird dort gemeinsam musiziert und geprobt.

ABSPRACHEN SIND WICHTIG

Wie sie an schwierige Termine herangeht? „Das kommt auf die Situation an.“ Eine gute Vorbereitung ist der geübten Verhandlerin wichtig: „Man sollte sich überlegen, wie es laufen kann, und man sollte vor allem wissen, was man

„ES MUSS NICHT SO SEIN, DASS IN DER VERWALTUNG HAUPTSÄCHLICH MÄNNLICHE FÜHRUNGSKRÄFTE SITZEN.“

in dem konkreten Gespräch erreichen will.“ Wenn es trotzdem – wie so oft – anders kommt, als man denkt, gehen Kronsteiner trotzdem nicht die Ideen aus. Auch in schwierige Sitzungen geht sie unbefangen und relaxt hinein: „Ich bin ein spontaner Typ.“ Kronsteiner hat ein gutes Gefühl dafür, wie

weit sie gehen kann und spricht sich vor wichtigen Terminen mit PartnerInnen und KollegInnen von der Gewerkschaft ab.

Auf betriebsrätlicher Ebene findet Kronsteiner es ein wenig traurig, dass sich eher wenige Frauen für eine Vertretungstätigkeit gewinnen lassen: „Meist trauen sie es sich nicht gleich zu.“ Sie versucht daher, weibliche Kolleginnen in ihrem Umfeld zu motivieren und achtet in Personalauswahlprozessen, die sie beeinflussen kann, auf ein Gleichgewicht zwischen Männern und Frauen: „Es muss nicht zwingend so sein, dass in der Verwaltung hauptsächlich männliche Führungskräfte sitzen.“

Martina Kronsteiner ist viel und gerne unterwegs: als Betriebsrätin vor Ort bei den Kolleginnen, die Rat und Hilfe brauchen; als Kammerrätin der Arbeiterkammer; als Verhandlerin in sozialversicherungsrechtlichen Angelegenheiten immer öfter auch in Wien. Die Zukunft ihrer Berufsgruppe bereitet Kronsteiner große Sorgen: „Wir steuern auf einen Mangel an Pflegekräften zu.“

2020 werde es eine große Pensionierungswelle geben, die AbsolvInnenzahlen werden

aus ihrer Sicht mit dem erwarteten Bedarf nicht mithalten können. Da die Pflegeassistenzen das breite Spektrum der Aufgaben nicht ganz abdecken könnten, wünscht sich Kronsteiner für die Zukunft mehr diplomierte Pflegekräfte. ●

Andrea Rogy



Die Arbeit mit Menschen ist intensiv und herausfordernd. Sie braucht bessere Bedingungen. Mit einer 35-Stunden-Woche bei vollem Lohnausgleich sollen die Beschäftigten im Sozialbereich nachhaltig entlastet werden.

Mit Ende April starteten die Verhandlungen über eine Verkürzung der wöchentlichen Arbeitszeit auf 35 Stunden. Geführt von der GPA-djp und der Verkehrs- und Dienstleistungsgewerkschaft vido, ist die Arbeitszeitverkürzung besonders für die rund 100.000 Beschäftigten der Sozialwirtschaft in Österreich wichtig. Im Rahmen der vergangenen Kollektivvertragsverhandlungen hatten sich Gewerkschaften und Arbeitgeber darauf geeinigt, die 35-Stunden-Woche als Ziel im Kollektivvertrag zu verankern.

„Die Arbeit mit Menschen führt im Gesundheits- und Sozialbereich zu hohem psychischem Arbeitsdruck und verlangt Flexibilität“, erklärt der stellvertretende GPA-djp-Bundesgeschäftsführer Karl Dürtscher. „Eine Verkürzung der wöchentlichen Arbeitszeit bei vollem Lohnausgleich würde für alle Beschäftig-

ten einen wesentlichen Beitrag zur Entlastung und zur Verbesserung der Arbeitssituation leisten. Arbeitszeitverkürzung ist auch ein Beitrag zur dringend notwendigen Burn-out-Prävention.“

ARBEITEN IM VORGEGEBENEN TAKT

Die steirische Volkshilfe bietet Kinderbetreuung und betreutes Wohnen, betreibt Senioren- sowie Kinderschutz-Zentren und eine Suchtpräventionsstelle. Außerdem ist sie mit mobilen Diensten (u. a. Hauskrankenpflege, Pflegeassistenten, Heimhil-

fe, Essenzustellung) unterwegs. „Über 90 Prozent unserer MitarbeiterInnen sind Frauen“, erklärt Beatrix Eiletz, die etwa 2.800 Beschäftigte vertritt. Als Heimhilfe startete sie 1991 im ehemaligen Bezirk Radkersburg, arbeitete sieben Jahre im mobilen Dienst. Mit Unterbrechungen ist Eiletz nun seit 1998 Betriebsratsvorsitzende der steirischen Volkshilfe.

Doch in den vergangenen Jahren ist der Arbeitsdruck auch bei den mobilen Pflege- und Betreuungsdiensten gestiegen. Eine Datenerfassung am Handy gibt den Takt vor: „Ich muss ständig schau-

Weniger Stunden, mehr Mensch



en, dass ich die Betreuungszeit nicht überschreite“, weiß Eiletz. Jeder Arbeitsschritt muss penibel dokumentiert werden. Oft fragen die KlientInnen, weshalb ihre Betreuerin schon wieder etwas notiert. Die ständig wachsenden Dokumentationspflichten lassen die MitarbeiterInnen stöhnen. Auch für die pädagogische Arbeit in der Kinderbetreuung bleibt immer weniger Zeit.

Auch zunehmend intensiver gestaltet sich die Betreuung alter Menschen. Durch die höhere Lebenserwartung gibt es immer mehr SeniorInnen, die an Demenz leiden und körperlich gut bei Kräften sind – ihr teils aggressives Verhalten erschwert die Arbeit sehr. Die dünne Personaldecke bedingt, dass sich MitarbeiterInnen nicht auf den Dienstplan verlassen können. Denn häufig heißt es, für KollegInnen einspringen zu müssen. Freizeit lässt sich unter diesen Bedingungen kaum planen. Besonders die älteren MitarbeiterInnen sind überlastet. Beatrix Eiletz: „Ab 40 Jahren gibt es viele, die sagen, dass sie es nicht mehr schaffen und genug 50-jährige MitarbeiterInnen haben bereits gesundheitliche Probleme.“ Die Betriebsratsvorsitzende fordert die 35-Stunden-Woche als „unbedingt notwendig“ ein. Neben der Arbeitszeitverkürzung bei vollem Lohnausgleich ist es allerdings enorm wichtig, den Personalstand auch dementsprechend anzupassen. „Bei Ausfällen darf es nicht länger zu Überstundenorgien kommen.“

BETREUUNG MIT LEISTUNGSDRUCK

Anton Lamprecht arbeitet beim steirischen Odilien-Institut – das Menschen mit Seh- und weiteren Behinderungen betreut –

und im psychosozialen Zentrum Voitsberg, das Menschen mit chronischer psychischer Erkrankung begleitet. Das Angebot im Odilien-Institut reicht von der Frühförderung bis zum Seniorenheim. „Unser Ziel ist es, dass KlientInnen trotz ihrer Beeinträchtigung möglichst selbstständig

„BEI AUSFÄLLEN DARF ES NICHT LÄNGER ZU ÜBERSTUNDENORGNIEN KOMMEN.“

werden.“ Sehbehinderte Menschen werden nicht nur in neuen Techniken geschult und ausgebildet. Sie lernen auch, wie sie ihren Alltag meistern können. Und so üben sie etwa in Begleitung das Fahren in der Straßenbahn oder die Bedienung eines Bankomats.

„Die Arbeit mit Menschen fordert hohes persönliches Engagement“, sagt Lamprecht. Im psychosozialen Zentrum Voitsberg gibt es ein ambulantes Beratungs- und Therapiezentrum, mobile Betreuung zu Hause und eine Tagesstruktur, in der Menschen einen Arbeitsalltag erleben. Auch diese Tätigkeit fordert und ist kein Ausgleich zur Aufgabe im Blindeninstitut.

BEZIEHUNGSARBEIT

Die Beziehung zu den einzelnen KlientInnen/KundInnen / BewohnerInnen ist die Herausforderung in der Betreuungsarbeit. „Aber genau diese Anstrengungen sind der Kern der Betreuungsarbeit“, versucht Lamprecht die alltäglichen Schwierigkeiten in der sozialen Arbeit zu erklären.

Eine Teilzeitstelle zu haben, ist in der Sozialbranche der Normalfall. Das liegt zum einen daran, dass etwa in den Wohnbereichen die Hauptbetreuungszeit bei fünf bis sechs Stunden am Tag liegt. Andererseits ist es schwierig, diese Beziehungsarbeit durchgehend für acht Stunden ohne

Stresssymptome zu verkraften. Doch mit einem Teilzeitjob kann das Leben nicht finanziert werden und so gibt es viele, die wie Lamprecht, unfreiwillig mehrere Jobs annehmen oder sich mit

anderen zusätzlichen Einnahmequellen über Wasser halten.

SOZIALE ARBEIT MUSS SICH LOHNEN

Die Antwort auf diese Dauerbelastung kann nicht ein permanentes Ansteigen der Teilzeitarbeit sein. „Menschen, die andere Menschen unterstützen, benötigen eine gesicherte Existenzgrundlage und ein entsprechendes Einkommen. Es ist dringend an der Zeit, die Normalarbeitszeit in der Branche zu verkürzen und der Realität anzupassen“, erklärt der stellvertretende GPA-djp-Bundesgeschäftsführer Karl Dürtscher. Wenn ständig mehr Flexibilität und Leistungsbereitschaft eingefordert werden, braucht es einen fairen Ausgleich. Dürtscher fordert: „Neben einem entsprechenden Einkommen brauchen die Beschäftigten mehr Zeit zur Erholung, zur Regeneration und auch zur Weiterqualifizierung. Denn soziale Arbeit ist für uns alle wichtig.“ ●

Christian Resei

Faktencheck Altersteilzeit

Wir klären wichtige Fragen rund um das Thema Altersteilzeit.

? Was ist Altersteilzeit?

Die Altersteilzeit ermöglicht es, gegen Ende des Erwerbslebens die Normalarbeitszeit auf 40 bis 60 Prozent zu reduzieren und damit einen besseren Übergang in die Pension zu gestalten. Der dadurch entstehende Entgeltverlust wird durch einen Gehaltsausgleich teilweise kompensiert. Auf die künftige Pensionshöhe hat die Altersteilzeit keine Auswirkungen und auch andere Ansprüche, wie beispielsweise auf Abfertigung, bleiben von der Altersteilzeit unberührt. Mit der Teilpension existiert seit 2016 außerdem eine erweiterte Variante der Altersteilzeit.

? Wie lange kann eine Altersteilzeit dauern?

Egal mit welchem Alter man die Altersteilzeit beginnt, insgesamt ist eine Laufzeit von maximal fünf Jahren möglich. Wird die reduzierte Arbeitszeit über den gesamten Zeitraum gleichbleibend verteilt (kontinuierliche Variante), kann die Altersteilzeit bis zum Regelpensionsalter andauern. Wird die Arbeitszeit geblockt, beendet ein Anspruch auf eine Alterspension (z. B. auf die „Hackleirreglung“) die Möglichkeit einer Altersteilzeit. Wird eine Pension bezogen, besteht generell kein Anspruch auf Altersteilzeitgeld.



ten 25 Jahren mindestens 780 Wochen arbeitslosenversicherungspflichtig beschäftigt war. Zeiten der Kindererziehung verlängern diesen Zeitraum.

? Wie hoch ist das Entgelt während der Altersteilzeit?

Zusätzlich zum Entgelt für die reduzierte Arbeitszeit erhält der/die ArbeitnehmerIn einen Gehaltsausgleich bis zur Höchstbeitragsgrundlage von mindestens 50 Prozent der Differenz zwischen dem bisherigen Arbeitsentgelt und dem der verringerten Arbeitszeit entsprechenden Entgelt. Als Entgelt gilt der Durchschnitt



? Muss der Arbeitgeber bei der Altersteilzeit zustimmen?

✓ Ja, für die Altersteilzeit ist die Zustimmung des Arbeitgebers erforderlich. Wenn diese vorliegt und alle anderen Voraussetzungen erfüllt sind, erhält der Arbeitgeber vom AMS eine Förderung in Form des Altersteilzeitgeldes. In der Vereinbarung zwischen ArbeitnehmerIn und Arbeitgeber werden alle wichtigen Rahmenbedingungen für die Altersteilzeit geregelt, insbesondere die Reduzierung der Arbeitszeit um 40 bis 60 Prozent, die Verpflichtung des Arbeitgebers zur Zahlung des Gehaltsausgleichs sowie zur Entrichtung der Sozialversicherungsbeiträge auf Basis der Arbeitszeit vor Beginn der Altersteilzeit und auch der Anspruch auf Berechnung der Abfertigung auf Grundlage der Arbeitszeit vor der Herabsetzung. Außerdem ist für die Beantragung des Altersteilzeitgeldes durch den Arbeitgeber beim AMS eine Bestätigung der Pensionsversicherung über den prognostizierten Pensionsstichtag erforderlich.

? Wer kann Altersteilzeit vereinbaren?

✓ Um Altersteilzeit vereinbaren zu können, muss ein/e ArbeitnehmerIn vor Altersteilzeitbeginn mindestens drei Monate im Unternehmen beschäftigt gewesen sein. Das Arbeitszeitausmaß darf im letzten Jahr vor Beginn der Altersteilzeit nicht unter 60 Prozent der gesetzlichen oder kollektivvertraglichen Normarbeitszeit gelegen haben. Außerdem muss das Regelpensionalter spätestens sieben Jahre nach Beginn der Altersteilzeit erreicht werden. Allerdings kann eine Altersteilzeit nur für einen Zeitraum von längstens fünf Jahren vereinbart werden. Für Männer liegt das Mindestalter daher bei 58 Jahren. Frauen können derzeit frühestens mit 53 Jahren in Altersteilzeit gehen. Die Anhebung des Frauenpensionalters bewirkt, dass auch das Mindestalter für die Altersteilzeit ansteigt. Als weitere Voraussetzung muss erfüllt sein, dass der/die ArbeitnehmerIn in den letz-

den letzten zwölf Monate, Überstunden, Provisionen, Zuschläge etc. sind dabei zu berücksichtigen.

? Welche Varianten der Altersteilzeit sind möglich?

✓ Die Arbeitszeit kann während der Altersteilzeit entweder kontinuierlich oder geblockt reduziert werden. Bei der Blockvariante wird zunächst für einen bestimmten Zeitraum weitergearbeitet. Das so erworbene Zeitguthaben wird anschließend in einer Freizeitphase konsumiert. Bei der kontinuierlichen Variante wird die Arbeitszeit gleichbleibend reduziert. Unter bestimmten Voraussetzungen sind auch in diesem Modell Arbeitszeitschwankungen möglich. Die Höhe der Förderung an den Arbeitgeber seitens des AMS ist bei der geblockten Variante geringer (50 statt 90 Prozent des Mehraufwands). Der dem/der ArbeitnehmerIn zustehende Gehaltsausgleich unterscheidet sich nicht. Bei der geblockten Altersteilzeit muss der Arbeitgeber spätestens zu Beginn der Freizeitphase eine zuvor arbeitslose Ersatzarbeitskraft einstellen, oder einen zusätzlichen Lehrling ausbilden.

? Was passiert bei einer Erkrankung während der Altersteilzeit?

✓ Erkrankt ein/e ArbeitnehmerIn in der Einarbeitungsphase der geblockten Altersteilzeit, wird solange weiterhin ein Zeitguthaben im vollen Ausmaß erworben, solange Anspruch auf Fortzahlung des vollen Entgelts besteht. Bei längeren Krankenständen kann es allerdings dazu kommen, dass nicht mehr das volle Entgelt fortgezahlt wird bzw. nur noch Anspruch auf Krankengeld besteht. Das bedeutet, dass dementsprechend auch weniger bzw. gar kein Zeitguthaben für die Freizeitphase angespart wird, denn der Erwerb von Zeitguthaben erfolgt nur im Ausmaß der Entgeltfortzahlung. Dadurch kann sich der Zeitpunkt für den Antritt der Freizeitphase verschieben. Im Kollektivvertrag können davon abweichende Regelungen enthalten sein.

? Gibt es während der Altersteilzeit einen Kündigungsschutz?

✓ Eine Altersteilzeit ist nicht mit einem besonderen Kündigungsschutz verbunden.

? Kann die Altersteilzeitvereinbarung geändert oder früher als geplant beendet werden?

✓ Nachträgliche Änderungen einer Altersteilzeitvereinbarung sind im Einvernehmen grundsätzlich möglich. An das AMS ist dafür eine Änderungsanmeldung und die geänderte Vereinbarung zu übermitteln.

? Was passiert mit dem angesparten Zeitguthaben, wenn das Dienstverhältnis beendet wird?

✓ Wird das Dienstverhältnis während einer geblockten Altersteilzeit durch den Dienstgeber gekündigt und endet die Altersteilzeit somit vorzeitig, so ist dem/r ArbeitnehmerIn das eingearbeitete Zeitguthaben mit einem 50-prozentigen Zuschlag abzugelten.

? Was ist eine Teilpension?

✓ Die Teilpension ist keine Pensionsart, sondern eine erweiterte Form der kontinuierlichen Altersteilzeit. Es gelten die gleichen Voraussetzungen und Abläufe. Zusätzlich müssen die Voraussetzungen für die Korridorpension erfüllt werden. Das bedeutet, dass mindestens 40 Versicherungsjahre vorliegen müssen und das 62. Lebensjahr vollendet sein muss. Für Frauen wird die Teilpension erst ab der Angleichung des Regelpensionalters an jenes der Männer relevant sein. Eine Kombination aus kontinuierlicher Altersteilzeit und Teilpension ist möglich, die gemeinsame Laufzeit ist mit insgesamt fünf Jahren begrenzt. ●

Isabel Koberwein



Endlich Urlaub

Wer freut sich nicht auf Ausspannen, Zeit mit Familie und Freunden verbringen oder reisen. Doch unselbstständig Erwerbstätigen wird die Urlaubsplanung nicht immer leicht gemacht.

Wenn zu viele Beschäftigte zur selben Zeit auf Urlaub gehen wollen, kann es schon einmal passieren, dass der Chef den Wunschtermin nicht bewilligt. Kommt es zu keinem vertraglichen Kompromiss, sind Ärger und Verdruss vorprogrammiert. Noch unangenehmer ist es, wenn kurz vor Urlaubsantritt die Vertretung krank wird und der Chef den bereits genehmigten Urlaub streicht. Als Irene P. Anfang Mai in die GPA-djp-Rechtsberatung kommt, ist sie fassungslos. „Ich habe meinen Urlaub schon im vorigen Dezember vereinbart, weil ich billig buchen wollte“, schildert sie der Rechtsberaterin ihr Dilemma. „Drei Wochen USA. Wir freuen uns seit Monaten auf diesen Urlaub. Übermorgen wollten wir fliegen und heute hat mein Chef verlangt, dass ich den Urlaub

storniere, weil meine Vertretung krank geworden ist. Was soll ich jetzt machen?“

WAS DARF DER CHEF?

Irene P. hat zwei Fragen: Ob sie den Urlaub tatsächlich stornieren müsse, und wer ihr in diesem Fall den finanziellen Schaden, insbesondere die Stornogebühren, ersetzt. „Den finanziellen Schaden müsste Ihnen Ihr Chef ersetzen“, erklärt die Rechtsberaterin, „aber ein bereits bewilligter Urlaub kann nicht einfach so gestrichen werden, außer es liegt ein betrieblicher Notfall vor.“ Im Gespräch stellt sich heraus, dass es noch zwei weitere Kolleginnen gibt, die Irene P. während ihrer Abwesenheit vertreten können. Allerdings müssten die beiden zugleich die erkrankte Kollegin vertreten. „Das ist schon sehr arbeitsintensiv“, räumt Irene P. ein.

Zwangsurlaub?

Grundsätzlich dürfen ArbeitnehmerInnen nicht einfach vom Chef in Urlaub geschickt werden. Eine Ausnahme ist ein Betriebsurlaub, wenn die Firma für eine bestimmte Zeitspanne schließt. Auch ein Betriebsurlaub muss allerdings vereinbart werden, und es muss ein ausreichend langer, individuell bestimmbarer Urlaubsrest bleiben.

„Aber kein Notfall“, relativiert die Rechtsberaterin. „Mit Krankenständen muss ein Arbeitgeber immer rechnen – auch in der Urlaubszeit. Es ist seine Aufgabe, dafür Vorkehrungen zu treffen. Sie können jedenfalls wie geplant auf Urlaub fahren.“

Irene P. ist erleichtert. „Das freut mich“, bedankt sie sich, „und meinen beiden Kolleginnen werde ich zum Dank für die zusätzliche Arbeit und den Stress, den sie dadurch haben, ein kleines Geschenk mitbringen.“

BETRIEBSURLAUB

Ein ganz anderes Problem hat Julia S., die sich telefonisch bei der GPA-djp meldet. „Ich dachte“, beschwert sie sich, „Urlaub müsste vereinbart werden, aber nun sperrt mein Chef für einen Monat zu, weil die Auftragslage schlecht

ist, und er sagt, wir müssen alle Urlaub nehmen. Mir passt das gar nicht, weil ich für November einen dreiwöchigen Urlaub in Thailand geplant habe. Wenn ich jetzt vier Wochen Urlaub nehme, geht sich das nicht mehr aus.“

Der Rechtsberater kann Julia S. beruhigen: „Ihr Chef kann Ihnen nicht einseitig vier Wochen Urlaub anordnen, bloß weil er gerade keine Aufträge hat.“ „Sie müssen erklären, dass Sie arbeitsbereit sind und einer Urlaubsvereinbarung widersprechen, dann kann er Sie nicht zwingen, Urlaub zu nehmen. Sie haben dann unverändert Anspruch auf Entgelt, auch wenn Ihr Chef keine Arbeit für Sie hat.“ Julia S. ist noch nicht überzeugt. „Aber mein Chef sagt, dass ein Betriebsurlaub zulässig ist“, gibt sie zu bedenken. „Das stimmt zwar“, bestätigt der Rechtsberater, „aber nicht vier Wochen. Ihnen muss ein ausreichend langer, individuell bestimmbarer Urlaubsrest bleiben. Außerdem muss auch ein Betriebsurlaub vereinbart werden. Der Arbeitgeber kann ihn nicht einseitig festlegen.“ „Dann werde ich noch einmal mit meinem Chef reden“, seufzt Julia S., „und ihn wissen lassen, was Sie mir gerade gesagt haben, und ich werde auch meine Kollegen informieren. Ich bin schließlich nicht die Einzige, der dieser Zwangsurlaub ungelegen kommt.“

RECHT AUF URLAUB

Hubert F. kann zurzeit nicht auf Urlaub gehen. Als er in die Rechtsberatung kommt, ist er, wie er selbst sagt, sehr gestresst. „Ich habe 88 unverbrauchte Urlaubstage“, seufzt er, „ich komme einfach nicht dazu, Urlaub zu nehmen. Jetzt hat mein Chef vorgeschlagen, mir den Urlaub auszuzahlen. Können Sie mir

ausrechnen, was ich zu bekommen habe? Der Betrag, den mein Chef nennt, erscheint mir nämlich recht mickrig.“ Hubert F. ist überrascht, als die Rechtsberaterin den Kopf schüttelt und ihm erklärt, dass Urlaub nicht ausbezahlt werden darf. „Urlaub ist zur Erholung da“, erläutert sie, „und Ihr Chef muss Ihnen ermöglichen, ihn zu nehmen. Jeder braucht hin und wieder eine Auszeit. Daher ist eine finanzielle Ablöse auch verboten.“ Hubert F. runzelt die Stirn. „Dann sollte ich wohl doch irgendwann auf Urlaub gehen“, meint er zögerlich. „Und zwar bald“, weist ihn die Rechtsberaterin auf ein anderes Problem hin, „denn sonst verjährt Ihr Urlaub.“

URLAUB VERBRAUCHEN

„Urlaub kann verjähren?“, fragt Hubert F. erstaunt nach. „Eigentlich“, nickt die Rechtsberaterin, „sollte der Urlaub bis zum Ende des Urlaubsjahres, in dem er angefallen ist, konsumiert werden. Ist das nicht möglich, wird das offene Urlaubsguthaben ins nächste Jahr übertragen. Zwei Jahre nach Ende des Urlaubsjahres, in dem der Urlaub entstanden ist, verjährt der Urlaubsanspruch allerdings. Das bedeutet, dass Sie drei Jahre Zeit haben, Ihren Urlaub zu verbrauchen.“

Das Urlaubsjahr von Hubert F. entspricht dem Kalenderjahr. Er hat Anspruch auf insgesamt 30 Werktage Urlaub pro Jahr. „Dann dürfen Sie mit Ende des Jahres nicht mehr als 60 Werktage Urlaub offen haben“, erklärt ihm die Rechtsberaterin, denn Anfang nächsten Jahres verjährt der überschießende Teil.“ Hubert F. muss sich daher überlegen, wann er in diesem Jahr zumindest 28 Werktage Urlaub verbrauchen kann. ●

Andrea Komar



Urlaubs-FAQ

Vor dem Sommer werden in unserer Rechtsberatung besonders viele Fragen rund um den Urlaub gestellt. Hier die drei häufigsten.

Auf wie viel Urlaub habe ich denn überhaupt Anspruch?

Jedem/jeder ArbeitnehmerIn gebührt für jedes Arbeitsjahr ein bezahlter Urlaub im Ausmaß von 30 Werktagen (Montag bis Samstag) bzw. 25 Arbeitstagen (Montag bis Freitag). Nach Vollendung des 25. Dienstjahres erhöht sich der Anspruch auf 36 Werktagen bzw. 30 Arbeitstage. Für die ArbeitnehmerInnen günstigere Regelungen (z. B. Zusatzurlaub) sind zulässig.

Wer bestimmt, wann ich auf Urlaub gehe?

Niemand. Urlaub muss zwischen ArbeitnehmerIn und ArbeitgeberIn vereinbart werden. Dabei ist sowohl auf Ihr Erholungsbedürfnis als auch auf die Erfordernisse des Betriebs Rücksicht zu nehmen.

Was passiert, wenn ich im Urlaub krank werde?

Dauert die Erkrankung länger als 3 Tage, wird Ihr Urlaub ab Beginn der Erkrankung unterbrochen. Eine solche Erkrankung müssen Sie Ihrem/Ihrer ArbeitgeberIn unverzüglich mitteilen und gegebenenfalls auch eine Krankenstandsbestätigung übermitteln. ●

Rechtsexpertin Andrea Komar

ist Leiterin der Rechtsabteilung der GPA-djp und Autorin der Rubrik KORREKT in der KOMPETENZ.



Dem Himmel so nahe

Der Wohnturm MySky an der Laaer-Berg-Straße in Wien Favoriten erfüllt so ziemlich jeden Wohnwunsch.

Das Wohngebiet Monte Laa in Wien-Favoriten bietet nicht nur einen herrlichen Blick über die Bundeshauptstadt, sondern auch erstklassige Zukunftsaussichten. Vor allem aufgrund der Verlängerung der U1 bis zur neuen Endstation Oberlaa im Jahr 2017 startet das Stadtviertel in unmittelbarer Nähe zum Erholungsgebiet Laaer Wald aktuell in eine neue Ära.

Dazu kommen Nahversorger und der Campus Monte Laa. All das macht Monte Laa zu einem interessanten Wohnviertel. Dem neuen Stadtteil liegt ein Masterplan des Architekten Albert Wimmer zugrunde. Motto: „Arbeiten, wo man wohnt – erholen, wo man arbeitet!“ Das Motto ist in Monte Laa, das zeigt sich schon jetzt, gut umgesetzt. Bereits derzeit ist das neue Viertel bei jungen Leuten zum Wohnen beliebt.

WOHNTURM ALS „G’SUNDE“ MISCHUNG

Der gemeinnützige Bauträger WBV-GPA errichtet gemeinsam mit der STRAUSS & PARTNER Development GmbH auf einem der wenigen noch freien Bauplätze in Monte Laa aktuell den neuen Wohnturm „My-

Sky“ in der Laaer-Berg-Straße. Da das beeindruckende Hochhaus, das von Architekt Heinz Neumann (HNP architects ZT GmbH) geplant wurde, in der Nähe des FH Campus Wien liegt, ist neben geförderten Mietwohnungen der WBV-GPA und freifinanzierten Eigentumswohnungen der STRAUSS & PARTNER Development GmbH auch ein Wohnheim namens „Heim-Vorteil“ für junge Menschen bis zum 30sten Lebensjahr vorgesehen.

KLARER „HEIM-VORTEIL“ FÜR JUNGE LEUTE

Mit den 171 Heimplätzen in 71 Wohngemeinschaften im Objekt „My Sky“ setzt die WBV-GPA wiederum neue Maßstäbe. Entgegen dem allgemeinen Trend, immer luxuriöseren, betreuungsintensiveren und damit teureren Wohnraum für junge Menschen bereitzustellen, setzen die WBV-GPA sowie der Heimträger studentenwohnen.at auf mündige und selbstständige BewohnerInnen, die gerne auf Wäscheservice, 24-Stunden-Betreuung u. Ä. verzichten und damit monatlich eine Menge Geld sparen, ohne dabei auf Wohnkomfort verzichten zu müssen. Ja, der Bauträger und der Heimbe-

treiber gehen sogar einen Schritt weiter, nämlich indem sie rund die Hälfte der Heimplätze, mit Ausnahme der Küchen und Sanitärräume, unmöbliert anbieten.

Der Heim-Vorteil liegt auf der Hand – denn in dem Wohnheim, das erstmals weitergedacht wurde als sonst üblich, sollen künftig nicht nur StudentInnen oder Lehrlinge ein Zuhause finden. „Mit unserem Wohnheim ‚Heim-Vorteil‘ wollen wir vor allem Personen bis zu einer Altersgrenze von 30 Jahren ansprechen. Junge Menschen also, die einfach für einen bestimmten Zeitraum im sozialen Gefüge einer Wohngemeinschaft leben möchten – egal woher er oder sie kommt. Auch Paare sind hier herzlich willkommen“, sagt dazu Michael Gehbauer, Geschäftsführer der WBV-GPA.

Das Wohnheim „Heim-Vorteil“ ist in den ersten drei Stockwerken untergebracht, und das Wohnangebot an junge Menschen wird Zweier- und Dreier-Appartements umfassen. Preislich werden sich diese, je nachdem ob sie möbliert oder unmöbliert angemietet werden, zwischen 295 Euro (unmöbliert) und 337 Euro (möbliert) all inklusive bewegen!

Obwohl studentenwohnen.at mit ihren Heimpreisen im Gegensatz zu anderen neu errichteten Wohnheimen sehr günstig ist, müssen die zukünftigen BewohnerInnen deshalb auf keinerlei relevante Infrastruktur verzichten. Die Ausstattung ist von hoher Qualität und schick designt. Sauna, Fitness-, Fahrrad- und Partyraum sind mittlerweile gewohnter Standard und fehlen auch hier nicht. Im Benützungsentgelt enthalten ist ebenso wie die wöchentliche Zimmerreinigung selbstverständlich eine individuelle W-LAN-Breitbandinternetversorgung für jeden Bewohner/jede BewohnerIn.

AUCH FÜR FAMILIEN

In den über „Heim-Vorteil“ liegenden Etagen sind 100 geförderte Mietwohnungen, davon 34 SMART-Wohnungen, untergebracht. Diejenigen, die nicht zur Straße orientiert sind, verfügen über einen privaten Freibereich in Form einer Loggia oder eines Balkons. Die meisten Wohnungen verfügen über Erker und haben somit einen klaren Bezug zum Stadtraum – Fernsicht inklusive. Ein weiterer Vorteil sind die raumhohen Fenster in den meisten Wohnungen. Holzparkettböden und Platz für Rollläden in den Erdgeschoß-Wohnungen tragen zur Wohnqualität bei. Angeboten werden die geförderten Mietwohnungen der WBV-GPA zu einer günstigen Quadratmetermiete von 7,10 Euro inklusive der Betriebskosten. Die Eigenmittel belaufen sich auf ca. 492 Euro/m². Ein weiteres Plus für Familien des Wohnprojekts „MySky“: Im Erdgeschoß wird es einen dreigruppigen Kindergarten geben.

Ab dem zehnten Stockwerk sind freifinanzierte Eigentumswohnungen der STRAUSS & PARTNER Development GmbH vorgesehen. Mit diesem breiten Wohnangebot und -mix aus Wohnheim für junge Menschen, geförderter Mietwohnung und Eigentumswohnung sollte wohl jeder Wohnwunsch erfüllt werden. „Und auch unser Anspruch nach einer ‚g’sunden Mischung‘ im Zusammenleben wird dadurch wunderbar realisiert. Durch zahlreiche gemeinschaftlich nutzbare Räumlichkei-

ten wird das noch zusätzlich gefördert“, erläutert Michael Gehbauer.

VERGABESTART, FERTIGSTELLUNG UND VERTRIEBSKONTAKT

Die Wohnungsvergabe ist bereits im Laufen. Die ersten Mieter werden bereits im Oktober 2017 in den Wohnturm MySky einziehen können. Für all jene, die sich für das Projekt bzw. für eine geförderte Mietwohnung oder einen Heimplatz interessieren, stehen folgende Kontaktdaten zur Verfügung:

WOHNHEIM FÜR JUNGE MENSCHEN:

Guglgasse 8/4/2/2, 1110 Wien
Tel. +43 1 913 69 74
office@studentenwohnen.at
www.studentenwohnen.at

GEFÖRDERTE MIETWOHNUNGEN:

WBV-GPA/Wohnbauvereinigung für Privatangestellte
Werdertorgasse 9, 1010 Wien
Tel.: +43 1 533 34 14
office@wbv-gpa.at
www.wbv-gpa.at

FREIFINANZIERT EIGENTUMSWOHNUNGEN:

„MySky“ Verwertungs- und Beteiligungs GmbH & Co. OG
Floridsdorfer Hauptstraße, 1210 Wien
Tel.: +43 506 26-1277
office@mysky-wien.at
www.mysky-wien.at

Christian Swoboda

WOHNUNGSBERATUNG
Wohnbauvereinigung für Privatangestellte

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

FREIE WOHNUNGEN
Bestehende Objekte

- 8020 Graz, Rebengasse 5, 2-Zimmer-Wohnungen, HWB 69,57 KWh/m²/a
- 2640 Gloggnitz, Dr.-Martin-Luther-Str. 9, 2-Zimmer-Wohnung, 64 m², HWB 52,48 KWh/m²/a
- Stuppacherstr. 6, 1-Zimmer-Wohnung, 33 m², HWB 60,00 KWh/m²/a
- 8605 Kapfenberg, Pestalozzi-str. 5, 1-Zimmer-Wohnung, 34 m², HWB 58,36 KWh/m²/a
- Wienerstr. 56/2, 1-Zimmer-Wohnung, 30 m², HWB 44,00 KWh/m²/a
- 2603 Felixdorf, Bräunlichgasse 11, 1- und 2-Zimmer-Wohnungen 33 und 56 m², HWB 49,00 KWh/m²/a
- 3002 Purkersdorf, Herrengasse 6, 5-Zimmer-Wohnungen, 112 + 122 m² HWB 39,00 KWh/m²/a

Das Wohngebiet Monte Laa in Wien-Favoriten bietet erstklassige Zukunftsaussichten.



Deine NEUE Vorteilswelt ist da

The image shows a tablet displaying the website for the GPA-djp CARD. The top section features the title "GPA-djp CARD Die aktuellen Vorteilsangebote" and a navigation menu with categories like "Alle", "Baden", "Kärnten", "Niederösterreich", "Oberösterreich", "Salzburg", "Steiermark", "Tirol", "Vorarlberg", "Wien", and "Ungarn". A search bar is visible on the right. Below the navigation, there are promotional banners, including one for "Urlaub zwischen Berg und See in Österreichs südlichstem und schönsten Fitness-Studio im Freien" and another for "5% Rabatt". The main content area is a grid of various offers from different partners, such as "Safur Sicherheit", "billigweg.at", "Strom Gas", "Hertz", "DAS ALPENHAUS", and "VIVOBAREFOOT". On the right side of the grid, there are sections for "NEWSLETTER", "KARTENSTELLE", "ZUSÄTZLICHE KURZFRISTIGE KULTURANGEBOTE", "Neueste Angebote", and "LEARNING EVENTS". The bottom of the screen shows a navigation bar with icons for home, search, and other functions.

Deine GPA-djp-Card – deine Vorteile

Über **800 Angebote** und Vergünstigungen für dich!*

Mit deiner GPA-djp-Card bekommst du in ganz Österreich

- ⊙ **Ermäßigungen** bei Theater-, Museums- und Konzertbesuchen
- ⊙ **Preisnachlässe** bei Shopping, Freizeit und Sport
- ⊙ **Preiswerte** Urlaubsangebote und vieles mehr ...

Klicke dich durch unsere Angebote auf der **NEUEN GPA-djp-Card-Vorteilsplattform** und entdecke, welche **Ermäßigungen in deinem Umkreis** auf dich warten. Du findest den Link zur NEUEN GPA-djp-Card-Vorteilsplattform ab sofort unter

www.gpa-djp.at/card



10 Prozent Rabatt auf alle Brillen, Sonnenbrillen, Kontaktlinsen und Kontaktlinsenpflegemittel.



7,5 Prozent Rabatt auf Ihren Einkauf!



10 Prozent Preisvorteil für GPA-djp-Mitglieder!



GRATIS AKTIVIERUNG bei Neuanmeldung.

20 Prozent Member Bonus auf ausgewählte Tarife!



5 Prozent Rabatt auf das gesamte Sortiment.



15 % Rabatt auf ausgesuchte Erlebnisse und **10 % Rabatt** auf alle weiteren Erlebnisse.

*Eine vollständige Auflistung der Preisvorteile und allfälliger Einschränkungen findest du auf der neuen GPA-djp-Card-Vorteilsplattform bei den jeweiligen Angeboten.

IMPRESSUM

GPA djp Leserbriefe an kompetenz@GPA-djp.at • Herausgeber: ÖGB, GPA-djp, 1034 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1, Tel. 05 03 01-301, service@GPA-djp.at • Verlag und Medieninhaber: Verlag des Österreichischen Gewerkschaftsbundes GmbH, 1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1, Tel. 01/662 32 96 • Chefredakteurin: Dr. Dwora Stein, stv. Chefredakteur: Mag. Martin Panholzer, Chef vom Dienst: Mag. Lucia Bauer, lucia.bauer@gpa-djp.at, Assistenz: Alexander Kobinger, alexander.kobinger@GPA-djp.at • Coverillustration: Peter M. Hoffmann • Layout und Artdirektion: Kerstin Knüpfer Dipl. Designerin (FH), Layoutkonzept: Matthäus Zinner, typothese.at • Produktion: ÖGB-Verlag • Druck: Leykam Druck GmbH & Co KG, 7201 Neudorf, Bickfordstr. 21 • Verlagsort: Wien Herstellungsort: Neudorf • DVR-Nr. 0046655, ZVR-Nr. 576439352 • Offenlegung nach § 25 Mediengesetz: www.GPA-djp.at/offenlegung

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



Alles über Ihren
Kollektivvertrag

www.gpa-djp.at/kollektivvertrag



**Einfach einloggen, Schlagwort eingeben
und rasch den gesuchten Kollektivvertrag
in der aktuell gültigen Fassung finden.**