

# KOMPETENZ

MAGAZIN DER GEWERKSCHAFT DER PRIVATANGESTELLTEN, DRUCK, JOURNALISMUS, PAPIER

**KV-Konflikt: Ohne  
Druck geht gar nichts**

**Faktencheck  
Pflichtmitgliedschaft**

## Teilzeitarbeit

**Chance oder Falle?**



## KOMPETENZ Oktober 2017

- 4 Teilzeit – Chance oder Falle?**  
Betriebsrätinnen und Expertinnen über die Chancen und Herausforderungen von Teilzeitarbeit
- 11 Frankreich**  
Proteste gegen Verschlechterungen beim Arbeitsrecht
- 12 „Erwerbsbiografien dauern länger als Legislaturperioden“**  
Judith Pühringer, Geschäftsführerin des Netzwerks „arbeit plus“ im KOMPETENZ-Interview
- 16 Steuern runter, alles gut?**  
Warum eine niedrige Abgabenquote nicht ohne Kürzungen bei Bildung, Gesundheit oder Pensionen geht
- 20 Den Mächtigen auf die Zehen treten**  
ORF-Online-Betriebsrätin Nadja Iglar im Porträt
- 22 Ohne Druck geht gar nichts**  
Konflikt um den Kollektivvertrag in der Druckerbranche
- 31 Impressum**

### RUBRIKEN

- KOMPETENT**  
Editorial von **Dwora Stein** **3**
- KONSEQUENT**  
**Wolfgang Katzian** zur Gleichstellung im Arbeitsrecht **10**
- KOMPASS**  
**Zahlen und Fakten** aus der Arbeitswelt **15**
- KOMPAKT**  
**Kurzmeldungen** zu Politik, Arbeit und Gesellschaft **18**
- KONKRET**  
Ein **Faktencheck** zur Pflichtmitgliedschaft in AK und WKO **24**
- KORREKT**  
Rechtsexpertin **Andrea Komar** über Pflegefreistellung **26**
- KONTEXT**  
**Kultur** und mehr **30**



## Arbeit fair verteilen

von Dwora Stein

**S**o arbeiten, dass noch Zeit für das Leben neben der Arbeit bleibt – das wünschen sich eigentlich die meisten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Teilzeitarbeit kann dafür in bestimmten Lebensphasen ein guter Weg sein, vorausgesetzt die Teilzeitbeschäftigung ist selbst gewählt, die Arbeitszeiten entsprechen den Bedürfnissen der Beschäftigten und das Einkommen sichert die Existenz. Für viele – vor allem weibliche – Teilzeitbeschäftigte sieht die Realität aber anders aus: Sie müssen mit Einkommen vorlieb nehmen, die nicht zum Leben reichen und Arbeitszeiten akzeptieren, die oft trotz reduzierter Stunden mit Betreuungsverpflichtungen nur schwer vereinbar sind.

In der aktuellen Ausgabe widmen wir die Coverstory daher dem Thema Teilzeitarbeit. Expertinnen und Betriebsrätinnen berichten über ihre Erfahrungen und zeigen auf, wo sie Probleme und Lösungsansätze sehen. Grundsätzlich lässt sich sagen, nicht die Teilzeitarbeit an sich ist das Problem, sondern die Tatsache, dass vor allem Frauen teilzeitbeschäftigt sind und das überwiegend in Branchen, die gesellschaftlich zu wenig wertgeschätzt und auch entsprechend schlecht entlohnt werden. Neben einer besseren Bezahlung brauchen wir daher auch eine grundsätzliche Neubewertung von Arbeit und eine faire Verteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit.

Ein weiteres wichtiges Thema der aktuellen Ausgabe ist wieder einmal der Arbeitsmarkt. Judith Pühringer, die Geschäftsführerin des Netzwerks „arbeit plus“, erklärt im KOMPETENZ-Interview, wie wichtig die „Aktion 20.000“ und die sozialen Unternehmen für den österreichischen Arbeitsmarkt sind, und wie sich Langzeitarbeitslosigkeit erfolgreich bekämpfen lässt.

Dauerbrenner im Wahlkampf ist das Thema Pflichtmitgliedschaft. Immer wieder bekommen wir zu hören, dass die Pflichtmitgliedschaft in Arbeiterkammern und auch Wirtschaftskammern abgeschafft werden soll, weil sie nicht mehr zeitgemäß sei. Wir haben uns daher in einem Faktencheck ausführlich mit diesem Thema auseinandergesetzt und sind Fragen nachgegangen wie: „Welche Vorteile hat die Pflichtmitgliedschaft? oder: „Was passiert eigentlich mit den Mitgliedsbeiträgen?“ Auch die Frage nach der Bedeutung der Pflichtmitgliedschaft bei der WKO haben wir gestellt – mit dem für manche vielleicht überraschenden Ergebnis, dass diese in der Kollektivvertragspolitik und damit für die ArbeitnehmerInnen eine ganz entscheidende Rolle spielt. ●

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

# Teilzeit

## Chance oder Falle?

Viele nutzen Teilzeitarbeit zur besseren Vereinbarkeit von Arbeit und Familie, Pflege oder Weiterbildung. Andere würden gerne Vollzeit arbeiten, bekommen aber nur Teilzeitverträge.

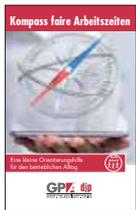
**D**ie Mutter dreier kleiner Kinder würde gerne, so wie es in ihrem Vertrag steht, genau 20 Stunden in der Woche im Handel arbeiten. So würde sie Arbeit, Haushalt, die Betreuung der Kinder, die noch viel Hilfe bei den Hausaufgaben brauchen, am besten unter einen Hut bekommen. Doch kaum eine Woche, in der ihr Dienstplan nicht durcheinandergewirbelt wird: „Können Sie heute länger bleiben? Zusätzlich auch am Samstag kommen? Es ist leider jemand krank geworden/auf Urlaub/wir haben Schlussverkauf.“

Die Pflegekraft, die trotz ihres Teilzeitjobs Mindestsicherung beantragen muss, würde gerne ihre Arbeitszeit erhöhen. Ihr Arbeitgeber will diesem Wunsch aber nicht nachkommen: In der mobilen Pflege fällt Arbeit vor allem morgens und dann erst wieder nachmittags oder sogar spätnachmittags an. Mit vielen Teilzeitkräften ist es hier leicht, einen Dienstplan zu erstellen. Vollzeit Arbeitende hätten unterm Tag Leerläufe, die auch auf Grund der immer enger werdenden Ausgaben der öffentlichen Hand im Pflegebereich nicht finanziert werden können. Teilzeit ist nicht Teilzeit. „Es gibt Teilzeit bei gut quali- ▶



Teilzeitarbeit ist weiblich. Nur 10,7 Prozent der Männer, aber 48,1 Prozent der Frauen arbeiten Teilzeit. Männer nutzen die freie Zeit meist, um sich weiterzubilden. Frauen dagegen häufig für die Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen.

### Broschüren zum Thema



„Kompass faire Arbeitszeiten“

[www.gpa-djp.at/arbeitszeit](http://www.gpa-djp.at/arbeitszeit)



„Gleiten statt ausrutschen“

[www.gpa-djp.at/gleiten-statt-ausrutschen](http://www.gpa-djp.at/gleiten-statt-ausrutschen)

Beratung in allen Arbeitszeitanangelegenheiten bieten die Regionalgeschäftsstellen sowie das Service-Center der GPA-djp.



► fizierten Positionen mit höherem Stundenausmaß, was durchaus existenzsichernd ist“, betont Ingrid Moritz, Leiterin der Abteilung Frauen – Familie in der AK Wien. „Und dann gibt es Teilzeit mit wenigen Stunden in Branchen, die insgesamt niedrige Stundenzahlen haben, und das ist überhaupt nicht existenzsichernd.“

Teilzeitarbeit kann Vorteile haben, ist aber auch vielfach benachteiligend, wie GPA-djp-Expertin Isabel Koberwein betont. Als positiv wird von vielen, die Teilzeit arbeiten, vor allem die bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie gesehen. „Es ist ja auch ein vielfach gewünschtes Modell.“ Doch Teilzeitarbeiten hat andererseits einen hohen Preis: Je niedriger die Stundenanzahl, desto schlechter kommen die Betroffenen mit dem Gehalt aus. Urlaubs- und Weihnachtsgeld fallen ebenfalls entsprechend niedrig

aus, und wer arbeitslos wird, erhält nicht viel Arbeitslosengeld. Bitter wird es zudem in der Pension: Schon bisher erhielten Frauen, die das Gros ihres Lebens Teilzeit gearbeitet haben, weit weniger als die meist Vollzeit arbeitenden Männer. Durch die lebenslange Durchrechnung wird hier künftig die Altersarmut weiter steigen.

### ZWISCHEN ZWEI POLEN

Österreich bewegt sich, wenn man die Arbeitszeit der insgesamt 3,6 Millionen unselbstständig Beschäftigten ansieht, zwischen zwei Polen. Vollzeitbeschäftigte arbeiten im Schnitt 41,6 Stunden pro Woche – im EU-Vergleich ist das Platz drei nach Großbritannien und Zypern. Auf der anderen Seite hat Österreich mit 28,9 Prozent nach den Niederlanden die zweithöchste Teilzeitquote. Sieht man sich hier das Geschlechterverhältnis genauer an, lässt sich

sagen: Teilzeitarbeit ist hierzulande weiblich. Von den unselbstständig erwerbstätigen Männern sind 10,7 Prozent teilzeitbeschäftigt. Sie nutzen ein niedrigeres Stundenausmaß vor allem, um sich weiterzubilden. Ganz anders das Bild bei den Frauen: 48,1 Prozent aller unselbstständig erwerbstätigen Frauen arbeiten Teilzeit. Rund ein Drittel von ihnen gibt laut Koberwein als Grund für den Teilzeitwunsch die Betreuung von Kindern und/oder pflegebedürftigen Angehörigen an.

„Teilzeitarbeit ist eine Strategie, um das traditionelle Rollenbild in Österreich umzusetzen“, gibt Koberwein zu bedenken. Moritz betont allerdings: „Nur darauf zu schauen, dass Frauen mehr Stunden arbeiten, als es derzeit viele tun, löst die Probleme nicht. Es geht um eine andere Verteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit. Wenn die unbezahlte



Ilse Fetik, Bundesfrauenvorsitzende der GPA-djp, verweist auf die Möglichkeiten, wie Unternehmen Männer animieren können, sich auch bei der unbezahlten Arbeit mehr einzubringen. Fetik ist Betriebsratsvorsitzende der Erste Bank. Dort hat sich eine Unternehmenskultur entwickelt, in der es auch für Männer okay ist, etwa in Eltern- oder Pflgeteilzeit zu gehen. „Es geht hier auch um

## ES GEHT UM EINE ANDERE VERTEILUNG VON BEZAHLTER UND UNBEZAHLTER ARBEIT.

Vorbildwirkung. Für Männer ist es ganz wichtig, ob das in einem Unternehmen gern gesehen wird oder nicht. Bei uns ist es in fast jeder Führungsebene möglich, Teilzeit zu arbeiten.“

Die Erste Bank hat aber auch einen Leitfaden für Führungskräfte entwickelt, anhand dessen mit Männern, deren PartnerInnen schwanger sind, Möglichkeiten besprochen werden können, wie sich Männer ebenfalls in der Kinderbetreuung einbringen können. Ein Modell ist hier ein Baby-Sabbatical, bei dem PartnerInnen bis zu zwei Monate zu

Arbeit großteils von Frauen übernommen wird, dann ist das eine enorme Belastung. Es geht darum, die bezahlte und unbezahlte Arbeit gerechter aufzuteilen und die Haushalte zu entlasten.“ Es brauche mehr und zeitlich flexiblere Kinderbetreuungseinrichtungen, aber auch Pflegemodelle. „Und es braucht die Männer mit an Bord.“



**Anita Palkovich**, GPA-djp: „Planungssicherheit und das Recht auf Einhaltung bzw. Aufstockung der vereinbarten Arbeitszeit ist unser Ziel.“



**Ingrid Moritz**, AK Wien: „Nur darauf zu schauen, dass Frauen mehr Stunden arbeiten, als es derzeit viele tun, löst die Probleme nicht.“



**Isabel Koberwein**, GPA-djp: „Teilzeitarbeit ist eine Strategie, um das traditionelle Rollenbild in Österreich umzusetzen.“

Hause bleiben können und dafür vier Monate lang das halbe Gehalt beziehen. Ein ähnliches Modell wird für MitarbeiterInnen angeboten, die von einem Tag auf den anderen Pflege leisten müssen oder eine Überbrückung brauchen, bis sie Pflege organisieren können. „Man muss sich die verschiedenen Lebenssituationen von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen anschauen und dann geeignete Maßnahmen anbieten“, sagt Fetik. Sie spricht damit auch an, was für Beschäftigte insgesamt gilt: Jeder hat andere Bedürfnisse. Und jede Branche und jedes Berufsfeld hat andere Rahmenbedingungen.

### FRAUENBRANCHE HANDEL

Maria Gluchman ist Billa-Betriebsrätin. Der Handel ist eine grundsätzlich frauendominierte Branche, viele arbeiten Teilzeit. Bei Billa sind es zwei Drittel der MitarbeiterInnen. Im Handel gibt es jene, die bewusst nicht Vollzeit arbeiten, um etwa im Rahmen einer Elternteilzeit Familie und Job gut vereinbaren zu können, erzählt Gluchman. Es gibt aber auch jene, die gerne mehr arbeiten würden, allerdings nicht mehr Stunden bekommen, weil der Arbeitgeber lieber mehr Teilzeit- als Vollzeitkräfte beschäftigt.

Warum das so ist, erklärt Anita Palkovich, Wirtschaftsbereichssekretärin für den Handel in der GPA-djp: „Es gibt im Handel Arbeitsspitzen wie das Morgen- und das Abendgeschäft. Hier braucht das Unternehmen zur selben Zeit viele MitarbeiterInnen zur Beratung der Kunden. Das Unternehmen braucht sie deswegen aber nicht länger.“ Gibt es Ausfälle – etwa durch Krankenstände oder Urlaube – zu kompensieren, werden dann oft MitarbeiterInnen gebeten, einzuspringen. Die ersten eineinhalb Mehrstunden pro Woche sind zuschlagsfrei, danach ▶▶

► fällt ein 25-prozentiger Zuschlag an. Allerdings gibt es einen dreimonatigen Durchrechnungszeitraum. Die Mehrarbeit kann durch Zeitausgleich abgebaut werden. Einige Unternehmen versuchen bewusst, ihre MitarbeiterInnen Minusstunden aufbauen zu lassen, wenn weniger los ist. So schummeln sie sich um die Auszahlung des Zuschlags herum.

Im Pflegebereich ist es teils noch prekärer, weiß Beatrix Eiletz, Betriebsrätin bei der Volkshilfe Steiermark. Von den rund 2.800 MitarbeiterInnen sind nur an die fünf Prozent Männer. Zwei Drittel der Beschäftigten arbeiten Teilzeit, zehn Prozent sogar unter 20 Stunden die Woche. Viele würden gerne 25 bis 30 Wochenstunden arbeiten, doch solche Verträ-

Solange Frauen größtenteils die unbezahlte Arbeit leisten, führen mehr Wochenstunden bezahlter Arbeit nur zu mehr Burn-out-Fällen.

ge seien rar. Werde mehr gearbeitet, weil man einspringen müsse, „dann gibt es kreative Wege, um die Auszahlung des Zuschlags zu umgehen“. Zum einen sei da der Durchrechnungszeitraum. Zum anderen würden aber MitarbeiterInnen für eine begrenzte Zeit vertraglich stundentechnisch hochgestuft, und dann wieder herabgesetzt. „Und die MitarbeiterInnen unterschreiben das, weil sie ja auch in Zukunft zum Einspringen eingeteilt werden wollen.“ Die vor allem im Bereich der mobilen Pflege üblichen geteilten Dienste – man arbeitet sowohl morgens als auch nachmittags – würden zudem einen weiteren Teilzeitjob verunmöglichen. Die einzige Möglichkeit, die Frauen bleibe, die mit ihrem Gehalt nicht auskommen, sei oft putzen zu gehen. Das sei sehr unbefriedigend.

### STUNDEN AUFSTOCKEN

Gluchman würde sich wünschen, „dass – wenn im Betrieb mehr Stunden zur Verfügung stehen – Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, die vorhanden sind, Stunden aufstocken können, bevor neue MitarbeiterInnen aufgenommen werden“. Moritz verweist hier auf die geltende Rechtslage, wonach es ein Recht auf interne Information gibt, sobald es im Unternehmen freie Jobs gibt. „In der Praxis tut sich da nicht wahnsinnig viel, aber es ist ein Türöffner.“ Im Idealfall würde von Zeit zu Zeit erhoben, ob es Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen gebe, die gerne Stunden erhöhen würden. „Kinder werden größer, Bedürfnisse ändern sich. Würden diese Wünsche regelmäßig erhoben, dann wäre das ein gutes Arbeitszeitmanagement.“ Palkovich hat sich in den vergangenen Monaten vor allem überlegt, wie finanzielle Benachteiligungen

für Teilzeitkräfte ausgeglichen werden können. Einerseits geht es um niedrigere Sozialleistungen wie Arbeitslosengeld oder Pension, andererseits klaffen zwischen Teilzeit und Vollzeit auch Einkommen und Karrieremöglichkeiten auseinander. Daher müssen neue Modelle in unseren Kollektivverträgen zur Sicherstellung gleicher Rechte unabhängig vom Ausmaß der Arbeitszeit verankert werden. Handlungsbedarf gibt es hier insbesondere bei den Themen Arbeitszeit, Durchrechnung und der Erstellung von Dienstplänen. Teilzeitbeschäftigte kommen zudem seltener für Führungsaufgaben in Frage und kaum in den Genuss von Weiterbildung.

Wie man hier gegensteuern könnte? Der dreimonatige Durchrechnungszeitraum muss fallen, geleistete Mehrarbeit langfristig wie Überstunden behandelt werden. „Planungssicherheit und das Recht auf Einhaltung bzw. Aufstockung der vereinbarten Arbeitszeit ist unser Ziel. Die Währung muss nicht immer Geld





oder Zeit sein. Auch Bildungs- oder gesundheitsfördernde Maßnahmen im Unternehmen sind denkbar.“ Für Palkovich ist das wichtigste: Mehrarbeit muss bei Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten gleich behandelt werden. Wenn ein Arbeitgeber auf Teilzeitkräfte setze, dann müsse sich diese Flexibilität auch für die Beschäftigten lohnen – sie müsse also abgegolten werden. Komme es zudem für Beschäftigte zu

Teilzeitarbeit kann Vorteile haben, wenn sie selbst gewählt ist und auch die Arbeitszeit selbstbestimmt mit anderen Verpflichtungen in Einklang gebracht werden kann.

Mehrkosten durch Mehrarbeit – etwa für Kinderbetreuung oder die spätere Heimfahrt – müsse der Arbeitgeber für die Kosten aufkommen. All das sollte in mehr Planungssicherheit für Beschäftigte münden, ist Palkovich überzeugt. Denn je teurer Mehrarbeit für den Arbeitgeber werde, desto mehr werde er sich bemühen, diese zu vermeiden.

Langfristig will die Gewerkschaft die Arbeitssituation aller

unselbstständig Beschäftigten so verändern, dass sich die Wünsche der ArbeitnehmerInnen mit der Realität mehr decken als sie es heute tun. Tendenziell wollen Vollzeitbeschäftigte weniger und Teilzeitbeschäftigte etwas mehr arbeiten, erklärt Koberwein. Eine hohe Zufriedenheit gibt es demnach bei 25 bis 30 Wochenstunden – wenn dabei die Entlohnung so ist, dass das finanzielle Auskommen gesichert ist. Nicht Teilzeit an sich ist das Problem, sondern die zu geringen Einkommen in frauendominierten Branchen, denen in der Gesellschaft nicht die richtige Bedeutung zukommt. Die Arbeitsdichte sei zudem heute viel höher als noch vor ein paar Jahren, gibt Fetik zu bedenken. Es sei in derselben Zeit wesentlich mehr zu erledigen. Daher spiele auch die Work-Life-Balance eine immer wichtigere Rolle.

### ARBEITSZEITVERKÜRZUNG

Die Lösung: eine allgemeine Arbeitszeitverkürzung, sagt Fetik. Erreichen will die GPA-djp mittelfristig die 35-Stunden-Woche, langfristig die 30-Stunden-Woche – jeweils bei vollem Lohnausgleich. Das geeignete Mittel dazu sind die Kollektivverträge. Schon jetzt gibt es in einigen Branchen statt der 40-Stunden- eine 38,5-Stunden-Woche. Diese Dynamik müsse sich fortsetzen, so Koberwein. Eine 30-Stunden-Woche würde gleichzeitig auch neue Verhältnisse bei der Aufteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit schaffen. Wenn zum Beispiel zwei Elternteile je 30 Stunden arbeiten, könnten sie auch besser Kinderbetreuung und Haushalt teilen. Und das ist das langfristige Ziel: eine faire Verteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit. ●

Alexia Weiss



**Beatrix Eiletz**, Betriebsrätin bei der Volkshilfe Steiermark: „Wird mehr gearbeitet, dann gibt es sehr kreative Wege, um die Auszahlung des 25-prozentigen Zuschlags zu umgehen.“



**Maria Gluchman**, Betriebsrätin bei Billa: „Es gibt MitarbeiterInnen, die gerne mehr arbeiten würden, allerdings nicht mehr Stunden bekommen, weil der Arbeitgeber lieber mehr Teilzeit- als Vollzeitkräfte beschäftigt.“



**Ilse Fetik**, Betriebsratsvorsitzende der Erste Bank: „Bei uns ist es in fast jeder Führungsebene möglich, Teilzeit zu arbeiten.“



## Wer Gleichstellung will, muss diese auch wählen

Unsere Zeit ist geprägt von permanenter Veränderung. Wie wir kommunizieren, leben und arbeiten ist morgen schon wieder anders als gestern. Die Digitalisierung hat ganz selbstverständlich in unsere Arbeitswelt Einzug genommen.

Ein Kommentar von Wolfgang Katzian

**R**ein manuelle Tätigkeiten gibt es immer weniger, da diese zunehmend durch technische Hilfe erleichtert werden. Das wirft die Frage auf, ob die Unterscheidung zwischen ArbeiterInnen und Angestellten und unser ArbeitnehmerInnenbegriff im Allgemeinen noch der gelebten Realität entspricht. Es wäre zu kurz gedacht, hier nur eine Gleichstellung von Angestellten und ArbeiterInnen zu fordern. Wobei die GPA-djp und der ÖGB die klare Position beziehen, dass es hierbei nicht zu einer Nivellierung nach unten kommen darf. Im Besonderen eine Reduzierung der Betriebsratsmandate werden wir nicht akzeptieren. Denn je mehr Menschen für die sozialen, wirtschaftlichen und kulturellen Interessen der Beschäftigten eines Betriebes eintreten, umso wahrscheinlicher setzen sie sich durch.

Gerade in Zeiten großer Umwälzungen in der Arbeitswelt brauchen wir eine starke Interessenvertretung, die unmittelbar im Betrieb im Sinne der Beschäftigten reagieren kann. Wir brauchen nicht weniger, sondern mehr Mitbestimmung der Beschäftigten. Wir haben daher in unseren Beschlüssen den Begriff des/der ArbeitnehmerIn längst weiter gedacht. Wir haben ihn weiterentwickelt und an die Arbeitsrealitäten der Menschen angepasst. Was oft ignoriert wird, ist die

### ECHTE GLEICHSTELLUNG SCHLIESST SCHLECHTERSTELLUNG EINER GRUPPE AUS.

Tatsache, dass der Anteil an prekär Beschäftigten immer größer wird. Gut ein Drittel aller unselbstständig Beschäftigten hat kein existenzsicherndes Einkommen und/oder keinen sicheren Arbeitsplatz. Darunter fallen unter anderem Teilzeitkräfte, freie DienstnehmerInnen und WerkvertragsnehmerInnen.

Ist es denn gerecht, dass eine Journalistin, die ihr Einkommen ausschließlich aus einem freien Dienstvertrag mit einem Verlag erarbeitet, dort

keinen Urlaubsanspruch hat? Ist sie denn weniger wirtschaftlich abhängig als ihre angestellten KollegInnen? Nein. Und deswegen müssen wir die Regeln der längst gelebten Realität anpassen und allen ArbeitnehmerInnen das geben, was ihnen zusteht: ein Recht auf Urlaub, ein Recht

auf Entgeltfortzahlung und das Recht, ihren Betriebsrat zu wählen. Die GPA-djp wird sich weiterhin auf allen Ebenen für eine Gleichstellung einsetzen. Jene politischen Kräfte, die sich um eine Lösung im Sinne der ArbeitnehmerInnen bemühen, müssen gestärkt werden. Ob nun durch politisches Engagement oder durch das einfachste und dennoch am härtesten erkämpfte Mittel – das Wahlrecht. Wer will, dass seiner Meinung Gehör verschafft wird, muss dieses Recht auch wahrnehmen. Sonst entscheiden am Ende andere über ihn.

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.



## FRANKREICH

### Stahlarbeiter protestierten gegen Einschnitte im Arbeitsrecht

Französische Stahlarbeiter marschierten in ihrer Arbeitskleidung durch Marseille, um gegen die geplanten Eingriffe ins Arbeitsrecht zu protestieren. Insgesamt folgten Hunderttausende Menschen in ganz Frankreich am 12. September dem Protestaufruf der Gewerkschaften. Kündigungsfristen sollen gekürzt und die Abfertigung, die ein Arbeitgeber nach einer unrechtmäßigen Entlassung zahlen muss, gedeckelt werden. Außerdem sollen Betriebsvereinbarungen bei der Organisation des Arbeitslebens im Vergleich zu Branchenvereinbarungen aufgewertet und ArbeitnehmerInnenvertretungen zusammengelegt werden.

A close-up portrait of a woman with brown hair pulled back, wearing a pink textured sweater. She is looking directly at the camera with a neutral expression. The background is a plain, light-colored wall.

# „Erwerbsbiografien dauern länger als Legislaturperioden“

Langzeitarbeitslosigkeit hat fatale Folgen. Die Betriebswirtin **Judith Pühringer**, Geschäftsführerin des Netzwerks „arbeit plus“, unterstreicht daher, wie wichtig die „Aktion 20.000“ und die sozialen Unternehmen in Österreich sind.

**KOMPETENZ:** Seit Juli gibt es die „Aktion 20.000“, bei der innerhalb von zwei Jahren 20.000 Jobs für Langzeitarbeitslose geschaffen werden sollen. Es gab die Kritik, Arbeitslose würden so nur versteckt. Andererseits wird die Maßnahme sehr gut angenommen. Wie ist Ihr Eindruck?

**Judith Pühringer:** Die Aktion 20.000 ist schon jetzt in der Pilotphase eine Erfolgsgeschichte. Weil tatsächlich 20.000 Arbeitsplätze und damit Zukunftsperspektiven entstehen, die davor nicht existierten. Viele Menschen sind aufgrund ihres Geburtsdatums vom Arbeitsmarkt ausgeschlossen, und die Arbeitslosigkeit steigt hier immer noch. Das ist ein unhaltbarer Zustand. Insofern war es die richtige Aktion zum richtigen Zeitpunkt und eine wirklich wirkungsvolle Maßnahme.

**Der Bund übernimmt hier die Lohnnebenkosten. Von Beginn an haben viele soziale Unternehmen und Gemeinden Beschäftigungsbedarf angemeldet.**

Das ist das Besondere daran, dass die Aktion gemeinsam mit Gemeinden, sozialen Unternehmen und gemeinnützigen Organisationen umgesetzt wird. Viele soziale Unternehmen benötigen Personal, weil sie selbst bei den sozialen Dienstleistungen viele Lücken schließen. Was auch sehr speziell ist: Man hat Gemeinden und BürgermeisterInnen eingebunden in die Frage, welche Tätigkeiten werden bei euch so nicht mehr angeboten, die aber von der Bevölkerung gebraucht werden? Sodass man kreativ und gemeinsam nach Lösungen gesucht hat, die im wahrsten Sinne gemeinnützig sind und der Allgemeinheit zugute kommen. Das ist extrem vielfältig und beinhaltet zum Beispiel Mitarbeit in Grünräumen, auf Bauhöfen, in Schulen oder Kindergärten. Ein weiterer Schwerpunkt ist die Betreuung von Angehörigen, wo oft auch Alltagstätigkeiten benötigt werden, wie Begleitung zum Arztbesuch oder kleine Mobilitätsdienste.

**Die Aktion 20.000 ist für zwei Jahre angelegt. Was passiert mit den Beschäftigten danach?**

Ich glaube, dass die Menschen, die diese Chance bekommen, sehr motiviert sein werden, ihren Job auch zu behalten. Gleichzeitig kann ich mir vorstellen, dass die Gemeinden und Unternehmen, die gute Erfahrungen machen, diese Menschen übernehmen werden. Weil sie tatsächliche Bedürfnisse abdecken. Und auf politischer Ebene ist es ein absolut fortzuführendes Projekt, weil die Diskriminierung von Menschen über 50 auch weiterhin Realität sein wird. Man könnte über eine degressive Lohnkostenförderung in sozialen Unternehmen nachdenken.

**Aber die neue Bundesregierung könnte die Aktion 20.000 stoppen. Haben Sie diese Sorge?**

Wir haben ein Problem, wenn wir uns der Personengruppe der Über-50-Jährigen nicht widmen. Jede Regierung ist mit dieser Herausforderung konfrontiert. Die Frage ist, was ist eine wirklich gute, nachhaltige, dauerhafte Lösung für diese Menschen. Und gemeinnützige Jobs bei Gemeinden sind ein sehr wirkungsvolles arbeitsmarktpolitisches Instrument. Die Aktion 20.000 ist sehr stark an den Kompetenzen und Erfahrungen orientiert, die sich jemand im Laufe seines Lebens erworben hat, und schaut nicht nur auf den Lebenslauf. Das ist insgesamt für alle Unternehmen eine große Ressource, ein Schatz, der gehoben werden sollte.

**„DIE AKTION 20.000 IST SCHON JETZT IN DER PILOTPHASE EINE ERFOLGSGESCHICHTE.“**

**Beim früher diskutierten Bonus-Malus-System werden Unternehmen Sanktionen angedroht, wenn sie keine Langzeitarbeitslosen anstellen. Ist das jetzt vom Tisch?**

Die jetzige Regierung hat es bislang nicht umgesetzt. Das Bonus-Malus-System ist schon ein probates Mittel, um Unternehmen zu sensibilisieren und, wenn das nicht möglich ist, zu sanktionieren. Weil wir einfach in einer älter werdenden Ge- ▶▶



ZUR PERSON

**Judith Pühringer** ist Betriebswirtin und Geschäftsführerin von „arbeit plus“: Ein Netzwerk von 200 gemeinnützigen sozialen Unternehmen in Österreich (beschäftigen pro Jahr insgesamt 40.000 TransitmitarbeiterInnen), die in den 1980er-Jahren unter dem damaligen Sozialminister Alfred Dallinger gegründet wurde. Ihr Anliegen ist es, Langzeitarbeitslose und benachteiligte Menschen wieder ins Erwerbsleben zu integrieren. Gewinne werden von den sozialen Unternehmen reinvestiert.

sellschaft leben. Gleichzeitig wollen wir, dass die Beschäftigungsquote der Älteren steigt. Insofern müssen wir, auch die Unternehmen, alle Anstrengungen unternehmen, diesen Menschen altersadäquate Beschäftigungen zu bieten, mit denen sie tatsächlich älter werden können. Österreich ist hier im internationalen Vergleich kein Weltmeister. Die skandinavischen Länder haben schon sehr früh begonnen, sich mit den Fragen Demografie und Arbeit zu beschäftigen und in größeren Zusammenhängen zu denken. Es ist auch gar nicht einzusehen, dass ältere Menschen, die arbeiten wollen, mit so einer Hürde konfrontiert sind.

**Haben es Langzeitarbeitslose am österreichischen Arbeitsmarkt besonders schwer?**

Ja, das sehen wir auch in der Arbeitslosenstatistik. Unsere Erfahrung in den sozialen Unternehmen ist: Langzeitarbeitslosigkeit macht arm, krank und zermürbt die Menschen. Verfestigte Arbeitslosigkeit hat so fatale Folgewirkungen wie Erkrankungen oder Schulden, dass sie einfach nicht hinzunehmen ist. Hier bieten besonders die sozialen Unternehmen existenzsichernde Beschäftigung mit kollektivvertraglicher Entlohnung, nicht nur ein Taschengeld und schon gar nicht 1-Euro-Jobs. Und die sozialen Unternehmen qualifizieren die Beschäftigten weiter, zusätzlich bieten sie, falls erforderlich, sozialpädagogische Beratung und Begleitung an. Vielleicht ist deshalb Österreichs Langzeitarbeitslosigkeit im OECD-Schnitt ein Stück weit besser, weil wir nach wie vor auf dieses Instrument der sozialen Unterneh-

**„LANGZEITARBEITSLOSIGKEIT MACHT ARM, KRANK UND ZERMÜRBT DIE MENSCHEN.“**

men setzen, das in den vergangenen Jahren auch ausgebaut wurde. Weil man sieht, dass dieses Instrument gerade bei Langzeitarbeitslosen mit gesundheitlichen Einschränkungen wirkt.

Das Schwierige ist, dass die sozialen Unternehmen den Auftrag zur Integration in den Regelarbeitsmarkt haben. Hier schließt sich der Kreis zur Aktion 20.000. Denn für viele Menschen wäre es sinnvoll, länger in sozialen Unternehmen beschäftigt sein zu können als nur ein halbes Jahr oder ein Jahr – vor allem ältere Personen, die kurz vor der Pensionierung stehen. Soziale Unternehmen existieren in ganz Europa in unterschiedlicher Ausprägung. In Deutschland gab es eine sehr lebendige Szene sozialer Unternehmen, die ihre Dienstleistungen am normalen Arbeitsmarkt anboten. Mit der Hartz-IV-Reform hat sich das schlagartig geändert, weil 1-Euro-Jobs eingeführt wurden usw.

**Hat Hartz IV den Sektor der sozialen Unternehmen zerstört?**

Das könnte man so sagen. Es gibt schon noch soziale Unternehmen bei den Wohlfahrtsverbänden, aber sie wurden extrem beschränkt. Indem ihnen etwa untersagt wurde, mit normalen Unternehmen am Markt in Konkurrenz zu treten, was dramatische Umsatzeinbußen für die sozialen Unternehmen zur Folge hatte. Aber es ist wahnsinnig wichtig, dass private und soziale Unternehmen miteinander kooperieren und voneinander lernen.

**Befürchten Sie in Österreich einen Kahlschlag durch die neue Bundesregierung?**

Die sozialen Unternehmen sind in Österreich ein bewährtes Instrument zur Integration von Langzeitarbeitslosen. Hier zu kürzen, halte ich für fatal. Erwerbsbiografien dauern länger als Legislaturperioden. ●

Das Interview führte Heike Hausensteiner.

# 3,683.500

unselbstständig Beschäftigte gibt es in Österreich insgesamt.  
1,786.400 Frauen und 1,897.100 Männer.

## 41,6 Stunden

beträgt die durchschnittliche Wochenarbeitszeit der Vollzeitbeschäftigten in Österreich. Im EU-Vergleich ist das Platz 3, nach Großbritannien und Zypern.

## 33 Stunden

beträgt im Vergleich dazu die durchschnittliche Arbeitszeit aller unselbstständig Erwerbstätigen in Österreich.

## 10,7 %

aller unselbstständig erwerbstätigen Männer arbeiten Teilzeit. Ihr häufigster Grund ist Aus- und Weiterbildung.

## 48,1 %

aller unselbstständig erwerbstätigen Frauen arbeiten Teilzeit. Rund ein Drittel wegen der Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Erwachsenen.

## 28,9

Prozent beträgt die Teilzeitquote in Österreich insgesamt. Nach den Niederlanden ist das im EU-Vergleich der zweithöchste Wert.

## 11,55 Euro

pro Stunde verdienen Teilzeitbeschäftigte arbeitszeitbereinigt.

## 14,77

Euro pro Stunde beträgt im Vergleich dazu der Medianstundenlohn von Vollzeitbeschäftigten.



# Steuern runter, alles gut?

„In Österreich zahlt man zu viele Steuern.“ Das wird von Wirtschaftsliberalen gebetsmühlenartig wiederholt. Doch weniger Steuern bedeutet auch weniger Leistungen durch den Staat.

**D**er vermeintliche Beweis für die zu hohen Steuern: die hohe Abgabenquote. Diese beträgt in Österreich 43 Prozent. Angeblich wäre es viel besser, wenn sie bei 40 Prozent liegen würde. Die Abgabenquote misst im Wesentlichen das Ausmaß der Steuern und Sozialversicherungsbeiträge als Anteil am volkswirtschaftlichen Gesamteinkommen. Die Abgabenquote liegt in Österreich im oberen Mittelfeld der EU-Staaten. Aber bedeutet das, dass sie auch zu hoch ist? Und welche Auswirkungen

hätte eine Senkung der Abgabenquote?

Niemand freut sich über hohe Abgaben. Aber jeder legt Wert auf ein gutes Gesundheitssystem, ein Bildungssystem, das nicht krank gespart wird, und eine funktionierende öffentliche Infrastruktur. All das fällt aber nicht vom Himmel, sondern muss finanziert werden. Wenn nun viele politische Kräfte die Senkung der Abgabenquote auf 40 Prozent fordern, stellt sich die Frage: Was hat es mit dieser magischen Zahl 40 auf sich? Die erzielt man nämlich nur,

wenn man die Einnahmen des Staates um 12 bis 14 Milliarden Euro senkt. Und das ginge nicht ohne Kürzungen staatlicher Leistungen.

## VERGLEICH HINKT

Der Vergleich von Abgabenquoten mit anderen Ländern hat wenig Aussagekraft und kann irreführend sein. Länder mit geringeren Abgabenquoten stellen ihrer Bevölkerung auch weniger Leistungen zur Verfügung. So sind etwa die Pensionen in Deutschland halb so hoch wie in Öster-

## EINE SENKUNG DER ABGABENQUOTE AUF 40 PROZENT WÜRD KÜRZUNGEN VON 12 BIS 14 MILLIARDEN EURO BEDEUTEN.

reich. Ob die niedrigere deutsche Abgabenquote daher erstrebenswert ist, ist sehr fraglich.

Ein Vergleich der Abgabenquoten ohne Vergleich der Leistungen, die öffentlich erbracht werden, ist daher sehr seltsam. Das ist in etwa so aussagekräftig, wie wenn man die Mieten zweier Wohnungen vergleicht, ohne die Wohnungsgröße und Ausstattung zu berücksichtigen. Kostenvergleiche machen nur Sinn, wenn man gleichwertige Leistungen vergleicht. Das passiert aber bei einem Vergleich der Abgabenquote nicht. Die misst nur die Kosten, nicht jedoch den Nutzen.

Den Abgaben steht ein Nutzen gegenüber, von dem wir alle profitieren: Schulen, Kindergärten, das Gesundheitswesen, Unterstützung für Familien, Absicherung bei Krankheit, Arbeitslosigkeit und Alter sowie Infrastruktur wie öffentliche Verkehrsmittel. Das gäbe es nicht ohne öffentliche Finanzierung. Auch die Wirtschaft profitiert von Infrastruktur und dem Bildungssystem.

### WER ZAHLT DEN PREIS FÜR KÜRZUNGEN?

Nicht alle sind auf öffentliche Leistungen angewiesen. Wer sich private Schulen, Kliniken und Fuhrparke leisten kann, hat mit einer Einschränkung öffentlicher Leistungen kein Problem. Daher müsste man vor allem eines wissen, wenn die Abgabenquote gesenkt werden soll: Wem werden Leistungen gekürzt, wer zahlt den Preis und wem werden die Steuern gesenkt, wer profitiert? Hier muss Konkretes genannt werden. Wenn bei der Gesundheitsversorgung, bei den Pensionen oder bei

der Bildung gekürzt und zugleich großen Unternehmen die Steuer reduziert wird, ist das ein einseitiges Programm.

### ABGABENQUOTE UND WETTBEWERBSFÄHIGKEIT

Eine geringe Abgabenquote bedeutet auch überhaupt nicht, dass die Wirtschaft auf einmal zu florieren beginnt. Die reichen Länder Schweden, Dänemark und Finnland haben höhere Abgabenquoten als Österreich. Bulgarien, Rumänien und Griechenland eine deutlich geringere. Für nachhaltigen wirtschaftlichen Erfolg muss man sich mehr einfallen lassen als Steuersenkungen. Eine niedrige Abgabenquote ist oft sogar schädlich für die Wirtschaft und Wettbewerbsfähigkeit, wenn es an Investitionen in die Bildung und einer strategischen Industriepolitik mangelt. Es zeigt sich, dass es für eine erfolgreiche wirtschaftspolitische Strategie nicht ausreicht, dass sich der Staat zurückzieht und möglichst geringe Steuern einhebt. Der Mangel an öffentlichen Investitionen gefährdet vielmehr die Wettbewerbsfähigkeit.

### ABGABENQUOTE UND EINKOMMEN

Eine geringere Abgabenquote bedeutet auch nicht automatisch ein höheres verfügbares Einkommen für die Haushalte. Es gibt Länder, in denen die Sozialversicherung nur geringere Basisleistungen bietet und der Gesetzgeber vorschreibt, dass jeder in eine private Versicherung einzahlen muss. Diese Zahlungen scheinen

in der Abgabenquote nicht auf, schmälern aber

trotzdem das verfügbare Einkommen der Menschen.

Der Vergleich zwischen den EU-Staaten zeigt einen deutlichen Zusammenhang zwischen Abgabenhöhe und einer effektiven sozialen Absicherung gegen Risiken wie Arbeitslosigkeit oder Krankheit, einer gut ausgebauten öffentlichen Infrastruktur, einem hohen Bildungsniveau sowie sozialem Frieden. Ohne hohe Abgabenquote ist all das nicht finanzierbar.

Der Ruf nach Reduktion der Abgabenquote bedeutet daher nichts anderes als einen Rückbau bei Bildung, Pensionen oder Infrastruktur. Für die Mehrheit der Bevölkerung würde das eine Verschlechterung bedeuten. Denn diese staatlichen Leistungen sind es, die die Verteilungsgerechtigkeit in einem Land erhöhen. Privatversicherungen im Gesundheits- und Pensionsbereich sind keine gute Alternative, hohe Verwaltungsausgaben, Kapitalmarktrisiko und Unübersichtlichkeit zeigen, dass diese keine Verbesserung darstellen.

Entscheidend ist außerdem, wie sich die Steuern auf die verschiedenen Gruppen von SteuerzahlerInnen (ArbeitnehmerInnen, Unternehmen und VermögensbesitzerInnen) verteilt. Hier – und nicht bei der Höhe der Abgabenquote besteht Reformbedarf. Arbeit wird in Österreich trotz Steuerreform hoch besteuert, während Erbschaften steuerfrei anfallen und viele Konzerne Gewinne in Steueroasen verstecken. ●

David Mum

### Abgabenquote:

Die Abgabenquote gibt an, wie hoch der Anteil der Steuern und Abgaben an der gesamten Wirtschaftsleistung eines Landes (Bruttoinlandsprodukt BIP) ist. Berücksichtigt werden sämtliche Steuern und Sozialabgaben, die an den Staat oder eine seiner Körperschaften geleistet werden. Nicht berücksichtigt werden Zahlungen an private Pensions- oder Krankenversicherungen.



## METALLINDUSTRIE

# Die Herbstlohnrunde ist gestartet

**Kollektivvertragsverhandlungen.** Am 20. September wurde das Förderungsprogramm für die Kollektivvertragsverhandlungen Metallindustrie und Bergbau an alle Fachverbände und Berufsgruppen übergeben. Noch am selben Nachmittag fanden dann bereits das Wirtschaftsgespräch und die erste Verhandlungsrunde mit dem Fachverband Metalltechnische Industrie (FMTI) statt. „Das Konjunkturbarometer zeigt nach oben, die Wirtschaftsdaten in der Branche sind ausgezeichnet. Und Wirtschaftsforscher gehen davon aus, dass der positive Trend auch

in den kommenden Jahren anhält. BetriebsrätInnen und Gewerkschaften werden sich daher mit aller Kraft dafür einsetzen, dass die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ihren gerechten Anteil bekommen“, sagen PRO-GE-Vorsitzender Rainer Wimmer und der stellvertretende Bundesgeschäftsführer der GPA-djp Karl Dürtscher. Im vergangenen Jahr waren 14 Verhandlungsrunden notwendig, um einen einheitlichen Kollektivvertrag und einen einheitlichen Lohn- und Gehaltsabschluss zu erreichen. ●

## ARBEITSKLIMA INDEX

### 50 Prozent kommen mit dem Einkommen kaum über die Runden

**Einkommen.** Aktuell kommen mehr Beschäftigte mit ihrem Einkommen aus als noch vor zwei Jahren. Und auch die Zufriedenheit der österreichischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit ihren Löhnen und Gehältern ist zuletzt gestiegen. Dennoch sagt noch immer knapp die Hälfte, dass das Einkommen kaum oder gar nicht reicht, um über die Runden zu kommen. Das zeigt die neueste Auswertung des Österreichischen Arbeitsklima Index der AK Oberösterreich.



BerufseinsteigerInnen haben häufiger Probleme, von ihrem Einkommen leben zu können, als ältere Beschäftigte. Wer eine hohe Bildung und keinen Migrationshintergrund hat und auch noch in Vorarlberg, Tirol, Oberösterreich oder Kärnten wohnt und männlich ist, kommt eher mit dem Einkommen aus als Frauen, Niedrigqualifizierte, Personen mit Migrationshintergrund oder Beschäftigte, die in Salzburg, im Burgenland oder in Wien wohnen. Zwei Drittel der Beschäftigten im Handel, in der Reinigung und im Tourismus kommen mit dem Einkommen kaum oder gar nicht aus. ●

#### Mehr Infos:

[ooe.arbeiterkammer.at/arbeitsklima](http://ooe.arbeiterkammer.at/arbeitsklima)

# KOMPAKT

## DEUTSCHLAND

### Tarifvertragsfreie Zonen werden immer größer

**Rückgang.** In Deutschland arbeiten immer weniger Menschen in Betrieben, die an einen Branchentarifvertrag (Kollektivvertrag) gebunden sind. 2016 lag ihr Anteil in Westdeutschland bei 51 Prozent und in Ostdeutschland nur noch bei 36 Prozent. Die Zahl ging seit Mitte der 90er-Jahre kontinuierlich zurück. Vor 20 Jahren galt noch für 68 Prozent der ArbeitnehmerInnen in Westdeutschland und 55 Prozent der ArbeitnehmerInnen in Ostdeutschland eine Beschäftigung und Bezahlung nach Branchentarifvertrag. ●

## SOZIALBEREICH

### Gute Pflege für alle braucht attraktive Arbeitsbedingungen

**Langzeitpflege.** Die Zahl der pflegebedürftigen Menschen wird sich bis ins Jahr 2050 fast verdoppeln und auf knapp 750.000 ansteigen. Das ist keine ferne Zukunftsmusik, sondern betrifft schon jene, die heute etwa 50 Jahre alt sind. Insbesondere der Bereich der Langzeitpflege (Pflegeheime und mobile Pflege) steht vor enormen Herausforderungen, welche dringend konkrete Maßnahmen der heute politisch Verantwortlichen benötigen. Die Arbeitgeber des privaten Pflegebereichs (Sozialwirtschaft Österreich) präsentierten daher gemeinsam mit den zuständigen Gewerkschaften vda und GPA-djp konkrete Vorschläge, wie hochwertige Pflege und attraktive Arbeitsbedingungen in Zukunft gesichert werden können.

„Mit der Abschaffung des Pflegeergregresses und der aktuellen Pensionserhöhung wurden Verbesserungen für die Betroffenen und einen Teil ihrer Angehörigen gesetzt. Jetzt ist die Politik gefor-

dert, auch für die Pflegeberufe etwas zu tun. Werden jetzt nicht die richtigen Weichen gestellt, wird es unweigerlich zu Versorgungsengpässen kommen“, warnte Walter Marschitz, Geschäftsführer der Sozialwirtschaft Österreich. „Für die Arbeitgeber ist die Gesundheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sehr wichtig. Der Druck hat in den vergangenen Jahren aber ständig zugenommen. Zur Absicherung der Qualitätsstandards müssen die verantwortlichen Politikerinnen und Politiker die nötigen Rahmenbedingungen schaffen, und das wird auch mehr Geld kosten“, ergänzt Erich Fenninger, Vorstandsvorsitzender der Sozialwirtschaft Österreich.

Zu einem attraktiven Berufsbild gehört auch eine attraktive Bezahlung. Die öffentliche Hand ist massiv gefordert, die Finanzierung der Pflegeleistungen auch in den kommenden Jahren und Jahrzehnten sicherzustellen, erklärt der Vorsitzende der GPA-

djp, Wolfgang Katzian: „Was keinesfalls passieren darf, ist, dass fehlende Gelder zu stagnierenden Löhnen und Gehältern der Beschäftigten oder schlechteren Arbeitsbedingungen führen. Die berechtigten Bedürfnisse der zu Pflegenden dürfen nicht zulasten der Pflegerinnen und Pfleger gehen.“ ●

**Gute Arbeit.** Faire Arbeitsbedingungen nutzen allen.



## MINDESTLOHN

### Wifo-Studie zu Effekten eines flächendeckenden Mindestlohns

**Erhöhung.** Das Wirtschaftsforschungsinstitut Wifo hat in einer neuen Studie die „Effekte der Einführung eines flächendeckenden Mindestlohnes in Österreich“ untersucht. Die Ergebnisse zeigen klar: Der Mindestlohn wird der Wirtschaft Österreichs keinen Schaden zufügen, dafür

wird er bei den Betroffenen, die künftig mehr bezahlt bekommen, die Einkommen erhöhen. Somit steigt auch der Konsum im untersten Einkommensdrittel.

Die Wifo-Studie hat die Effekte eines Mindestlohns in Höhe von 1.500 Euro beziehungsweise 1.700 Euro auf die Personen- und Haushaltseinkommen und auf deren Verteilung untersucht. Zudem wurden die gesamtwirtschaftlichen Effekte berechnet. Entgegen mancher Horrorszenarien hat der Mindestlohn kaum nennenswerte Effekte auf den Arbeits-

markt. Das passt gut ins internationale Bild. Auch in Deutschland und den USA führte der Mindestlohn zu keinem Rückgang der Arbeitsplätze.

Die Erhöhung des kollektivvertraglichen Mindestlohns auf 1.500 Euro brutto pro Monat bis zum Jahr 2020 betrifft rund 291.000 Personen oder 9,1 Prozent der unselbstständig Beschäftigten. Der durchschnittliche Stundenlohn der betroffenen Beschäftigten würde durch den Mindestlohn um 1,26 Euro oder 17,1 Prozent steigen. ●



**S**eit 17 Jahren ist die gebürtige Wienerin Nadja Iglar bei ORF.at tätig. Seit 2010 ist die 42-jährige Vorsitzende des Betriebsrates der ORF-Online- und Teletextredaktion, davor war sie einige Jahre Stellvertreterin.

Iglar und der ORF sind irgendwie zusammengewachsen. Während des Studiums jobbte die engagierte Frau im Telex- und Faxraum des ORF, rutschte dann in den administrativen Bereich im Fernsehen, um schließlich im damals noch jungen Online-Bereich zu landen. „Zuerst war ich für die Bildbearbeitung zuständig, dann habe ich eigenständig Geschichten zusammengestellt und hatte großen Spaß an der journalistischen Arbeit“, erzählt Iglar. Nach einigen Jahren in der Futurezone und der IT-Berichterstattung wechselte sie in die News-Redaktion. Dabei merkte sie schnell, dass sie ihre Arbeitsumgebung selbst gestalten wollte: „Ich wollte mich über Ungereimtheiten nicht nur aufregen, sondern etwas Konkretes dafür tun, damit es uns Beschäftigten besser geht.“ Iglars Leitsatz: „Durch Motschkern ändert sich gar nichts. Man muss sich engagieren, wenn man etwas erreichen möchte.“

#### UNGLEICHE BEZAHLUNG

Ihr Ziel war klar, die Stellung der Online-RedakteurInnen im ORF zu verbessern. „Es hat mich richtig gefuchst, dass in der Bezahlung so ein großer Unterschied zwischen den KollegInnen der unterschiedlichen Medien des ORF bestand. Wir haben uns irgendwie als MitarbeiterInnen zweiter Klasse gefühlt. Wir alle arbeiten unter dem Dach des ORF, sind extrem flexibel und belast-



## Den Mächtigen auf die Zehen treten

Die Betriebsratsvorsitzende der ORF-Tochter Online und Teletext, Nadja Iglar, geht als Vollblutjournalistin mit Stress und zähen Verhandlungen gelassen um. Um die Annäherung zwischen Onlinern und anderen ORF-Bereichen zu erreichen, setzt sie auf Geduld und Verhandlungsgeschick. Nervenzerfetzende Verhandlungen sieht sie als Persönlichkeitsbildungsprozess.

bar und waren trotzdem finanziell wesentlich schlechter gestellt.“

Ursprünglich gehörte die Online-Redaktion des ORF zum Kollektivvertrag (KV) Werbung und Marktkommunikation. Da eine Integration in andere Kollektivverträge nicht möglich war, begann Iglar 2008, sich gemeinsam mit Online-KollegInnen aus anderen Medienbetrieben für eine Besserstellung von Online-JournalistInnen aller österreichischen Medien einzusetzen. Sie mobilisierte die Interessengruppe Online und lobbyierte bei der Gewerkschaft. Doch über Nacht änderte sich natürlich nichts. „Der Abstastungsprozess hat mehrere Jahre gedauert, während der wir unsere Vorstellungen einer finanziellen Besserstellung rüberbringen mussten“, erzählt Iglar.

Als junge Betriebsrätin war die persönliche Annäherung an die Gewerkschaft für Iglar zunächst schwierig. In Verhandlungen ging sie mit der Einstellung: „Die Gewerkschaft soll uns etwas anbieten.“ In der erfahrenen KV-Verhandlerin Judith Reitstätter aus dem Geschäftsbereich Interessenvertretung fand Iglar bald eine gute Mitstreiterin und traf gemeinsam mit den MitverhandlerInnen und ihren BetriebsratskollegInnen die strategische Entscheidung, einen eigenen KV für ORF-Online zu verhandeln: „Wir wollten nicht von persönlichen Zusagen abhängig sein.“

### MIT BESTÄNDIGKEIT ZUM ZIEL

In den Verhandlungen hat Iglar viel gelernt, sich der Gewerkschaftsbewegung angenähert und viele Strukturen akzeptiert: „Wir haben uns gegenseitig kennengelernt und besser verstanden, wie wir ticken.“ Die Verhandlungen

## „DIE KOLLEGINNEN WISSEN, DASS ES REGELMÄSSIGE ANPASSUNGEN GIBT, AUCH OHNE DASS SIE DIESE INDIVIDUELL VERHANDELN MÜSSEN.“

beschreibt sie als sehr zeitaufwendig, teils zäh und auch frustrierend: „Manchmal hat einfach das gegenseitige Verständnis gefehlt. Aber ich habe gelernt, mit Beständigkeit und Geschick zum Ziel zu kommen.“ Im Nachhinein beschreibt sie besonders anstrengende Verhandlungen als Persönlichkeitsbildungsprozess.

Seit 2014 haben die Onliner von ORF.at nun ihren eigenen Kollektivvertrag und „eigentlich haben alle davon profitiert“. Neben klaren Regeln etwa im Gehaltsschema sind auch Punkte wie die Arbeitszeit eindeutig geregelt. Die Vorteile des KV werden inzwischen auch geschätzt: „Die KollegInnen wissen, dass es regelmäßige Anpassungen gibt, auch ohne dass sie diese individuell verhandeln müssen.“

### VERBESSERUNGEN IM ZULAGENSYSTEM

Für die Zukunft will Iglar weitere Verbesserungen unter anderem im bestehenden Zulagensystem erreichen, auch das Mindestgrundgehalt soll weiter steigen. In den Verhandlungen vertritt die Betriebsrätin 105 MitarbeiterInnen – zu wenige, um freigestellt zu werden. Aufgrund der eigenen Arbeitszeit, die von Montag bis Sonntag zwischen sechs Uhr Früh und Mitternacht liegen kann, kümmert sie sich auch schon mal flexibel und außerhalb der Dienstzeiten um die Anliegen ihrer KollegInnen: „Noch besteht eine finanzielle Lücke zwischen den Medien des ORF. Diesen Gap

will ich schließen.“ Das werde sicher nicht einfach, doch Iglar sieht ohnehin „einen gewissen Reiz darin, den Mächtigen auf die Zehen zu treten“. Streiten gehöre zum Dasein einer Betriebsrätin nun einmal dazu.

### VERÄNDERUNGEN MEISTERN

Auch Veränderungen gehören für Iglar zum Berufsleben. Ende Oktober soll die gesamte Online-Redaktion vom Ö3-Haus im 19. Bezirk auf den Küniglberg übersiedeln. „Wir BetriebsrätInnen spielen bei derartigen Veränderungen eine wichtige und wertvolle Rolle: Wir erklären und vermitteln – in alle Richtungen.“ Für MitarbeiterInnen seien derartige Veränderungen immer ein großes Thema, das viele Ängste und Unsicherheiten mit sich brächte. „Wir haben versucht, viele Bedenken in geordnete Bahnen zu lenken, um den Umzug so reibungslos wie möglich ablaufen zu lassen.“ Niemand solle sich „überfahren“ fühlen.

In ihrer betriebsrätlichen Arbeit wird Iglar von neun Kollegen und einer Kollegin, die auch ihre Stellvertreterin ist, unterstützt. Alle zwei Wochen gibt es eine kurze Sitzung, in der aktuelle Themen besprochen werden.

In ihrer Freizeit entspannt Iglar „recht traditionell“, ihre Hobbys sind Nähen, Kochen und ihr Garten: „Handwerkliches Tun gehört zu meinem Leben dazu, neben der fordernden geistigen Arbeit brauche ich als Ausgleich zur digitalen Welt eine Beschäftigung, aus der angreifbare Ergebnisse resultieren.“ Über ihre Arbeit als Betriebsrätin will Iglar der Gesellschaft etwas zurückgeben.

### ZUR PERSON

**Nadja Iglar** ist seit 2010 Vorsitzende des Betriebsrates der ORF-Online- und Teletextredaktion. Sie vertritt 105 MitarbeiterInnen. Ihr bisher größter Erfolg als Betriebsrätin ist der 2014 in Kraft getretene Kollektivvertrag für die ORF-Online-MitarbeiterInnen.

●  
Andrea Rogy



# Ohne Druck geht gar nichts

Die Arbeitgeber brachten den Drucker-Kollektivvertrag zum Erlöschen. Trotz Bemühungen der ArbeitnehmerInnen haben die Verhandlungen für einen neuen Kollektivvertrag noch nicht begonnen.

**R**und 9.000 Beschäftigte in der Drucker-Branche warten auf einen Kollektivvertrag (KV). Den bis vor kurzem geltenden KV haben die Arbeitgeber trickreich aufgelöst. „Das wollen wir uns nicht mehr gefallen lassen“, zeigt sich Michael Ritzinger, Vorsitzender des Wirtschaftsbereichs Druck, Kommunikation, Papierverarbeitung in der GPA-djp verärgert. Der Hintergrund: Im September 2016 strich der Verband Druck & Medientechnik Österreich den Punkt „Kollektivvertragsfähigkeit“ einfach aus seiner Satzung.

Die absurde Begründung für die Streichung und damit das Aus für den KV: In der bisher gelten-

den Vereinbarung seien manche Passagen unklar formuliert. Das könne dazu führen, dass einige Mitgliedsunternehmen nach dem Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetz bestraft werden. Seither ist ein ganzes Jahr vergangen und die Arbeitgeber zeigen wenig Interesse, einen neuen KV zu verhandeln.

## BÖSE ÜBERRASCHUNG

In einer Sozialpartnerschaft steht es den jeweiligen Partnern zwar frei, den Kollektivvertrag einseitig zu kündigen. Doch üblicherweise setzen sich die Arbeitgeber und Gewerkschaften an einen Tisch, um die strittigen Punkte neu zu verhandeln. Un-

gewöhnlich war allerdings auch die Art und Weise, wie der Kollektivvertrag aufgekündigt wurde – die ArbeitnehmerInnen und die Gewerkschaft erfuhren die Neuigkeiten durch eine Presseausendung. Michael Ritzinger fühlt sich von dieser Vorgehensweise brüskiert: „Wir hatten bereits Arbeitsgruppen eingesetzt, die über eine Modernisierung des Kollektivvertrags verhandelten. Bei einigen Unternehmen waren wir vor Ort und niemand hat sich bei uns beschwert.“ Die Arbeitgeber sagten, es sei alles in Ordnung und sie würden sich nur etwas mehr Flexibilität wünschen. „Deshalb waren wir auch sehr verwundert, dass sich der freiwillige Arbeitge-

## Nachwirkung:

Läuft ein Kollektivvertrag aus, gilt die sogenannte Nachwirkung. Sie besagt, dass der ausgelaufene KV für alle Arbeitsverhältnisse, die unmittelbar vor seinem Erlöschen durch ihn erfasst waren, so lange weiter wirksam bleibt, bis für diese Arbeitsverhältnisse ein neuer KV oder eine Einzelvereinbarung wirksam werden.

berverband Druck & Medientechnik auf diese Art der Kollektivvertragshoheit entledigt hat“, erklärt Ritzinger.

### SPIELCHEN STATT HANDELN

In einer einstimmigen Resolution fordert die GPA-djp: „Schluss mit den Spielchen!“ Michael Ritzinger macht deutlich: „Wir sind bereit, mit allen uns zur Verfügung stehenden Mitteln für unseren Kollektivvertrag zu kämpfen!“

Durch geschicktes Taktieren haben es die Arbeitgeber geschafft, die Verhandlungen über einen neuen KV zu verzögern. Mit Juni war der alte KV allerdings endgültig Geschichte – das Bundeseinigungsamt hatte offiziell festgestellt, dass der Verband Druck & Medientechnik Österreich keine Befähigung zum Abschluss eines Kollektivvertrags mehr hat. Das Mandat ging damit an die Landeskammern der Wirtschaftskammer Österreich über.

### PROTEST VOR DER WKO

Deshalb protestierten über 400 betroffene ArbeitnehmerInnen Mitte Juni lautstark vor der Wirtschaftskammer in Wien für einen raschen Abschluss mit der WKO.

Denn die WKO muss jetzt einen bundesweiten Kollektivvertrag für alle Beschäftigten im grafischen Gewerbe verhandeln. „Wir wollen keinen kollektivvertragsfreien Zustand akzeptieren und halten auch Verhandlungen über Kollektivverträge auf Landesebene der Wirtschaftskammern nicht für zielführend“, ergänzt Christian Schuster, Wirtschaftsverbandssekretär in der GPA-djp. „Das würde nur zu gra-

vierenden Wettbewerbsverzerrungen führen.“

Doch statt zu konstruktiven Gesprächen aufzurufen, verstecken sich die Arbeitgeber hinter formalen Regelungen. Christian Schuster beschreibt es so: „Der Verband Druck & Medientechnik wollte nicht länger verhandeln, und die Fachgruppen in den Bundesländern erklärten sich bis Juni als noch nicht zuständig.“

Jetzt ist die Zuständigkeit in der Wirtschaftskammer. Und weil es unser Ziel ist, wieder einen Kollektivvertrag für ganz Österreich abzuschließen, wollen wir natürlich mit dem Bundesfachverband Druck in der Wirtschaftskammer verhandeln.“

### EINE EINJÄHRIGE NARRETEI

Der Bundesverband winkt ab, da erst die Verzichtserklärungen der Fachgruppen aus den Bundesländern eintreffen müssen. Und das wiederum bedeutet nichts anderes als Warten. Im günstigsten Fall können die neuen KV-Verhandlungen im Dezember 2017 starten – mehr als ein Jahr nach

## **EINIGE ARBEITGEBER HABEN BEREITS DIE BEDINGUNGEN DURCH NEUE EINZELVEREINBARUNGEN VERSCHLECHTERT.**

der Kündigung durch den Verband Druck & Medientechnik Österreich.

Einige Arbeitgeber haben bereits die Arbeitsbedingungen für ihre Beschäftigten durch neue Einzelvereinbarungen verschlechtert. Christian Schuster:



**Michael Ritzinger**  
Wirtschaftsbereichsvorsitzender: „Wir sind bereit, mit allen zur Verfügung stehenden Mitteln für unseren Kollektivvertrag zu kämpfen.“



**Christian Schuster**,  
GPA-djp: „Wir akzeptieren keinen kollektivvertragsfreien Zustand und halten auch Verhandlungen auf Landesebene der Wirtschaftskammern nicht für zielführend.“

„Die Arbeitswoche beträgt bei diesen MitarbeiterInnen dann 40 statt 38,5 Stunden. Und es gibt Fälle, wo die Nachtzuschläge erst ab 22 Uhr und nicht, wie vorgesehen, ab 19 Uhr bezahlt werden.“ Kürzungen gibt es auch beim Urlaubszuschuss und der Weihnachtsremuneration.

Günther Schalek arbeitet bei den Oberösterreichischen Nachrichten – als Konzernbetriebsrat vertritt er 600 MitarbeiterInnen, als Arbeiterbetriebsrat 90 Beschäftigte. „Wir sind sauer, dass dieser Zustand schon so lange andauert. Viele Menschen in unserem Betrieb sind verunsichert und wissen nicht, wie es auf Dauer weitergehen soll.“ Im Betrieb ist die Gewerkschaft stark, die Regelungen des Kollektivvertrags gelten bei den Oberösterreichischen Nachrichten auch für ArbeitnehmerInnen, die in der Zwischenzeit neu zur Firma gekommen sind. „Wir sind durch Betriebsvereinbarungen gut abgesichert“, weiß Schalek. Der Betriebsrat vermutet, dass viele Unternehmen keinen Kollektivvertrag mehr wollen und stattdessen nur auf betrieblicher Ebene zu Verhandlungen bereit sind.

„Keiner von uns möchte einen Arbeitskampf. Wenn wir aber, wie es im Moment der Fall ist, dazu gezwungen werden, werden wir ihn führen“, erklärt Wirtschaftsverbandssekretär Schuster mit Nachdruck. „Mehr als nur ein Zeichen sind die Kundgebungen und Betriebsversammlungen – denn ohne Druck geht gar nichts! Wir kämpfen um unseren Kollektivvertrag!“

Christian Resei

# KONKRET

## Faktencheck Pflichtmitgliedschaft

Die Pflichtmitgliedschaft in Arbeiterkammern (AK) aber auch Wirtschaftskammern (WKO) wird in der politischen Debatte immer wieder infrage gestellt. Wir klären in einem Faktencheck Nutzen und Bedeutung der Pflichtmitgliedschaft in AK und WKO.

**?** Seit wann gibt es die Kammern in Österreich?

**✓** Die Arbeiterkammern entstanden in den 1920er-Jahren im Rahmen einer Sozialoffensive als Gegenüber der bereits seit 70 Jahren bestehenden Handelskammern (später Wirtschaftskammern). Die ArbeitnehmerInnen sollten der Wirtschaft auf Augenhöhe gegenüber treten können. Es entstand damit eine frühe Form der heutigen Sozialpartnerschaft. Das Recht auf Handelskammern in Selbstverwaltung war übrigens eine Errungenschaft der ersten demokratischen Revolution Österreichs von 1848. Mit der Machtübernahme der Aus-

**?** Wie viele Mitglieder hat die AK und wie hoch ist ihr Budget?

**✓** Insgesamt hat die AK 3,6 Millionen Mitglieder und verfügt über Mitgliedsbeiträge in der Höhe von rund 433 Millionen Euro. Im Vergleich mit der Wirtschaftskammer ist das übrigens ein deutlich niedrigerer Betrag. Obwohl die AK etwa siebenmal mehr Mitglieder als die WKO hat, ist das Budget der AK nur halb so hoch.

**?** Was macht die AK mit diesen Mitgliedsbeiträgen?

**✓** 2016 haben die AK-ExpertInnen österreichweit rund zwei Millionen Beratungen durchgeführt,

zu können, müssen sie einen internen Interessenausgleich vornehmen, bei dem auch Minderheiteninteressen berücksichtigt werden. Sie wirken so der Dominanz von finanziell überlegenen Sonderinteressengruppen entgegen. Die gesetzliche Mitgliedschaft ermöglicht außerdem, dass Leistungen erbracht werden, die allen Mitgliedern der Gesellschaft nützen – im Fall der AK auch jenen, die keinen Beitrag zahlen.

Würde die gesetzliche Mitgliedschaft abgeschafft, würden sowohl auf der Arbeitgeber- als auch auf der ArbeitnehmerInnenseite partikuläre Sonderinteressengruppen viel größeres Gewicht bekommen. Bei den Wirtschaftskammern

trofaschisten wurden die Arbeiterkammern entmachtet und erst 1945 wieder neu gegründet.

### Was bedeutet Pflichtmitgliedschaft?

 Die Mitgliedschaft von ArbeitnehmerInnen und Arbeitgebern in den Arbeiterkammern und Wirtschaftskammern ist gesetzlich geregelt. Die Kammern sind Körperschaften öffentlichen Rechts, die einen gesetzlichen Auftrag zur Vertretung ihrer Mitglieder haben. Wer Mitglied ist, ist ebenfalls gesetzlich geregelt. Es gibt also weder die Möglichkeit beizutreten noch auszutreten. Der Beitritt erfolgt automatisch, die Mitglieder zahlen eine Kammerumlage.

### Wie hoch ist der AK-Mitgliedsbeitrag (die AK-Umlage) und wer ist Mitglied?

 Die AK-Umlage beträgt 0,5 Prozent des Bruttoeinkommens bis zur Höchstbemessungsgrundlage in der Sozialversicherung, also maximal 14,44 Euro pro Monat. Mit einem Durchschnittseinkommen (2.200 Euro pro Monat) bezahlt man beispielsweise weniger als 7 Euro AK-Umlage.

AK-Mitglieder sind alle unselbstständig Beschäftigten mit Ausnahme der Beamten, der Beschäftigten in der Land- und Forstwirtschaft, der meisten FreiberuflerInnen sowie der leitenden Angestellten.

Der Mitgliedsbeitrag wird gemeinsam mit den Sozialversicherungsbeiträgen vom Gehalt abgezogen und vermindert die Bemessungsgrundlage bei der Steuer. Nicht alle AK-Mitglieder müssen allerdings Umlage zahlen. Wer Karenzgeld bezieht, arbeitslos ist, Lehrling ist, seinen Präsenz- oder Zivildienst leistet oder Krankenpflege-SchülerIn ist, muss nichts bezahlen. In Summe betrifft das 816.000 Menschen, also fast ein Viertel aller Mitglieder.

darunter mehr als 1,3 Millionen Beratungen in arbeits-, sozial- und insolvenzrechtlichen Fragen und 372.000 Beratungen zum Thema Konsumentenschutz. Die SteuerexpertInnen der AK gaben 2016 rund 206.000 ArbeitnehmerInnen Tipps, wie sie ihr Geld vom Finanzamt zurückholen konnten. Zusätzlich bietet die AK auch noch in anderen Bereichen Beratung an, etwa im Bildungsbereich. 2016 haben die Arbeiterkammern österreichweit 532 Millionen Euro für ihre Mitglieder erstritten - in arbeitsrechtlichen Angelegenheiten, in Insolvenzrechtsangelegenheiten und im Bereich KonsumentInnen-schutz. Zusätzlich haben die Arbeiterkammern im Rahmen der Steueraktion durch die Unterstützung bei der ArbeitnehmerInnenverantwortung für die Mitglieder geschätzt rund 40 Millionen Euro vom Finanzamt zurückgeholt. Dazu kommen noch Bildungsgutscheine im Wert von 4,6 Millionen Euro, die an die Mitglieder ausbezahlt wurden.

Als berufliche Selbstverwaltungskörper haben Kammern auch wichtige öffentliche Aufgaben zu erfüllen. Dazu gehört die Mitwirkung bei der Gesetzgebung (allein 2016 wurden Stellungnahmen zu mehr als 244 Gesetzen und Verordnungen auf Landesebene und 345 auf Bundesebene verfasst), in der Sozialversicherung und bei der Sozialgerichtsbarkeit.

### Welchen Vorteil hat eine Pflichtmitgliedschaft im Vergleich zu einer freiwilligen Mitgliedschaft?

 Durch die gesetzlich begründete Pflichtmitgliedschaft repräsentieren Arbeiterkammern und Wirtschaftskammern - anders als Vereine mit freiwilliger Mitgliedschaft - die Gesamtheit der Unselbstständigen bzw. die Gesamtheit der Unternehmen. Um trotz dieser breiten Mitgliederbasis funktionsfähig zu sein und nach außen hin eine einheitliche Stellungnahme abgeben

wären dies insbesondere Großunternehmen aus dem Bereich der Industriellenvereinigung, die aus diesem Grund auch mit einer Abschaffung der Pflichtmitgliedschaft sympathisieren.

### Welche Bedeutung hat die Pflichtmitgliedschaft in der WKO für die ArbeitnehmerInnen?

 Die gesetzliche Mitgliedschaft der Unternehmer in den Wirtschaftskammern (und anderen Kammern) liegt nicht nur im Interesse der österreichischen Unternehmen. Die Pflichtmitgliedschaft der Arbeitgeber ist auch entscheidend für die hohe kollektivvertragliche Deckungsquote von 98 Prozent. Oder anders ausgedrückt, beinahe alle unselbstständig Beschäftigten in Österreich fallen unter einen Kollektivvertrag. Damit rangiert Österreich an der Spitze der EU. Und das liegt nicht am überdurchschnittlichen Goodwill der Arbeitgeber, sondern daran, dass die Arbeitgeber sich nicht aussuchen können, ob sie den KV ihrer Branche auswenden müssen. Wäre die Wirtschaftskammer dagegen eine Organisation mit freiwilliger Mitgliedschaft, würde auch das Kollektivvertragssystem nicht mehr so reibungslos funktionieren. Dann könnten sich die Unternehmen nicht nur aussuchen, ob sie Kammermitglied sein möchten, sondern damit verbunden auch gleich, ob der ausverhandelte Kollektivvertrag angewendet wird. Die gesetzliche Mitgliedschaft auf der ArbeitgeberInnenseite verhindert also Lohndumping und Flucht aus dem Kollektivvertrag. NutznießerInnen der Pflichtmitgliedschaft in den Wirtschaftskammern sind in Österreich (beinahe) alle unselbstständig Beschäftigten im privaten Sektor. Denn sie profitieren von überbetrieblichen Lohn- und Arbeitsregelungen, die von den Gewerkschaften ausverhandelt werden können. ●

Lucia Bauer



# Hilfe, mein Kind ist krank!

Wenn Kinder oder andere nahe Angehörige krank sind, besteht Anspruch auf Pflegefreistellung. Wir erklären, worauf Sie dabei achten müssen.

**D**ie notwendige Betreuung kranker Angehöriger ist ein wichtiger Dienstverhinderungsgrund. Grundsätzlich besteht pro Arbeitsjahr Anspruch auf Pflegefreistellung und Fortzahlung des Entgelts bis zum Höchstausmaß der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit. Das ist in der Regel eine Woche. Oft liegt der Teufel aber im Detail, und so bleiben immer wieder Fragen offen, mit denen die RechtsberaterInnen in unseren Regionen konfrontiert werden.

## KRANK ZU HAUSE

„Was muss ich beachten, wenn mein Kind morgens hoch fiebert und ich nicht zur Arbeit gehen kann?“, lautet eine dieser häufig gestellten Fragen.

Wenn Ihr Kind krank ist, müssen Sie umgehend den Arbeitgeber informieren, dass Sie nicht zur Arbeit kommen können. Anschließend gehen Sie mit dem Kind zum Arzt und lassen sich vom Arzt die Pflegebedürftigkeit

bestätigen. So sind Sie auf der sicheren Seite! Verlangt Ihr Arbeitgeber ein kostenpflichtiges ärztliches Attest, muss er die Kosten dafür selbst tragen.

## SPITALSAUFENTHALT

„Mein Kind liegt im Spital und ich möchte bei ihm sein“, fragt die Mutter eines kranken Dreijährigen nach, „aber mein Chef sagt, dass mir keine Freistellung zusteht, weil ich es nicht pflegen muss.“

Hier irrt der Chef. Bei Kindern unter zehn Jahren besteht der Freistellungsanspruch auch bei einem Spitalsaufenthalt. Eltern dürfen ihre Kinder also ins Spital begleiten.

## PFLEGEFREISTELLUNG AUSGESCHÖPFT

Noch häufiger stellt sich allerdings die folgende Frage: „Was kann ich tun, wenn der Anspruch auf Pflegefreistellung bereits ausgeschöpft und mein Kind erneut krank ist?“ In diesem Fall drängen Arbeitgeber ihre Beschäftigten oft

dazu, Urlaub zu nehmen. Urlaub ist aber nicht die einzige Möglichkeit, um länger daheimbleiben zu können und das kranke Kind zu versorgen.

## Nahe Angehörige:

Nahe Angehörige sind EhepartnerIn, eingetragene/r Partnerin/Partner, LebensgefährtIn, leibliches Kind, Wahl-, Pflege-, Stiefkind, Kind des/der Lebensgefährten/in, Verwandte in gerader Linie.

## § 8 ABS. 3 ANGG

Für Angestellte bietet § 8 Abs. 3 Angestelltengesetz (AngG) die Möglichkeit, mit Entgeltfortzahlungsanspruch daheimzubleiben. Das bedeutet, Angestellte behalten ihren Anspruch auf Entgelt, wenn sie

- durch wichtige, ihre Person betreffende Gründe,
- ohne ihr Verschulden und
- während verhältnismäßig kurzer Zeit

an der Leistung ihrer Dienste verhindert sind. Man kann davon ausgehen, dass die Betreuung pflegebedürftiger Kinder oder anderer naher Angehöriger ein solcher wichtiger Grund ist.

Teils gesetzlich, teils moralisch vorgegeben kommt der Fürsorge im familiären Bereich große Bedeutung zu. Ein krankes Kind oder eine/ein pflegebedürftige/r



## Pflegefreistellung

### Was regelt das Urlaubsgesetz

**D**as Urlaubsgesetz (UrlG) regelt in § 16 Abs. 1 (Pflegefreistellung), welche Möglichkeiten ArbeitnehmerInnen haben, wenn ein im gemeinsamen Haushalt lebender naher Angehöriger krank ist und Pflege benötigt.

§ 16 Abs. 2 UrlG schließlich gewährt für kranke, im gemeinsamen Haushalt lebende Kinder unter 12 Jahren einen zusätzlichen Pflegefreistellungsanspruch.

Ist das leibliche Kind (Wahl-/Pflegekind) krank, entfällt für den Pflegefreistellungsanspruch die Voraussetzung des gemeinsamen Haushalts. Das bedeutet, dass auch bei getrennt lebenden Eltern beide die Pflege übernehmen können.

Interessant ist, dass laut Urlaubsgesetz auch dann ein Betreuungsfreistellungsanspruch zusteht, wenn das Kind zwar gesund ist, aber die ständige (bzw. zumindest regelmäßige) Betreuungsperson plötzlich ausfällt. Wird also beispielsweise ein Kleinkind von der Großmutter betreut und erkrankt die Großmutter schwer oder muss ins Spital, liegt ebenfalls ein wichtiger Dienstverhinderungsgrund vor und ein Elternteil kann beim Kind zu Hause bleiben.

#### Rechtsexpertin Andrea Komar

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

PartnerIn können nun einmal nicht sich selbst überlassen werden. Bei kleinen Kindern kommt noch die allgemeine Aufsichtspflicht hinzu. Wesentlich ist, dass sonst niemand Geeigneter in Frage kommt, die Pflege zu übernehmen. Der Arbeitgeber kann nicht verlangen, dass Außenstehende, wie etwa BabysitterInnen oder Pflegepersonal die Pflege übernehmen. Wann Pflegebedürftigkeit vorliegt, bestimmt übrigens der behandelnde Arzt.

Die Dauer des Entgeltfortzahlungsanspruchs wird mit „während verhältnismäßig kurzer Zeit“ begrenzt, ist also einzelfallbezogen zu beurteilen. Bis zu einer Woche wird in der Regel „verhältnismäßig kurz“ sein.

Für ArbeiterInnen gilt im Grunde dasselbe, es sei denn, ihr Kollektivvertrag träge eine ungünstigere Regelung.

Außerdem besteht für erkrankte Kinder unter zwölf Jahren nach Ausschöpfung der einwöchigen Pflegefreistellung im selben Arbeitsjahr eine weitere Woche Freistellungsanspruch, sofern nicht Anspruch auf Entgeltfortzahlung aus anderen Gründen (also z. B. § 8 Abs. 3 AngG oder Kollektivvertrag) besteht.

### SCHWERKRANKE KINDER

Eine noch viel dramatischere Situation ergibt sich, wenn man ein schwer erkranktes Kind zu pflegen hat, dessen Betreuung und Versorgung die Grenzen von Pflegefreistellung und § 8 Abs. 3 AngG sprengt. Hier ermöglicht das Urlaubsgesetz, wenn das Kind jünger als zwölf Jahre alt ist, ohne vorherige Vereinbarung mit dem

Arbeitgeber – also einseitig – Urlaub anzutreten.

Ein weiteres Szenario in diesem Fall ist, schriftlich eine Herabsetzung oder eine Änderung der Lage der Normalarbeitszeit oder auch eine Freistellung gegen Entfall des Arbeitsentgelts zum Zweck der Begleitung des Kindes zu verlangen. Sie müssen dabei Beginn und Dauer bekanntgeben. Die Dauer der Maßnahme darf zunächst fünf Monate nicht übersteigen. Eine einmalige Verlängerung auf insgesamt maximal neun Monate ist möglich.

Seit 1. Juli 2017 gilt außerdem, dass diese Maßnahme auch ein zweites Mal für maximal neun Monate verlangt werden kann, wenn das Kind eine weitere medizinisch notwendige Therapie benötigt.

Wenn Sie eine solche Freistellung benötigen, sollten Sie möglichst rasch Kontakt mit unserer Regionalgeschäftsstelle aufnehmen und sich über Vorgehensweise und Fristen beraten lassen. ●

Andrea Komar

### CHECKLISTE

Was Sie beachten müssen, wenn Ihr Kind krank ist:

- Informieren Sie bitte umgehend den Arbeitgeber, dass Sie nicht zur Arbeit kommen können, weil Ihr Kind krank ist.
- Gehen Sie mit dem Kind zum Arzt.
- Lassen Sie sich vom Arzt die Pflegebedürftigkeit bestätigen.



„Es grünt so grün ... oder doch die hängenden Gärten von Breitenlee?“ So jedenfalls kann man sich das geförderte Wohnbauprojekt der WBV-GPA in der Oleandergasse Ecke Pelargonienweg in Wien 22 vorstellen.

# Wohnen am grünen Anger

In Breitenlee entstehen 133 geförderte Mietwohnungen mit einem Anger als grünes Herzstück.

In der Donaustadt, unweit des nahezu malerisch idyllischen Ortskerns von Breitenlee, entstehen bis Ende nächsten Jahres 133 geförderte Mietwohnungen mit Eigentumsoption und einem Anger als grünes Herzstück. Vor allem für Menschen, die zwar in der Stadt, aber doch im Grünen ein neues Zuhause suchen ist dieses Wohnbauprojekt umgeben von viel Natur, Kleingartensiedlungen und einem angrenzenden Waldstück geradezu ideal.

## WOHNEN AM STADTRAND

In der Oleandergasse (Ecke Pelargonienweg) in der Wiener Donaustadt errichtet die gemeinnützige Bauträge-

rin WBV-GPA bis Ende 2018 einen modernen und von der Stadt Wien geförderten Neubau zu kostengünstigen Mietkonditionen. Das Kernstück der am Stadtrand gelegenen Wohnanlage bildet ein großer grüner Anger, der für einen dorfähnlichen Wohncharakter mit viel Ruhe und Erholung sorgen wird.

## WOHNUNGSANGEBOT UND PREISE

Der Wohnungsmix nimmt Rücksicht auf die Bedürfnisse der verschiedenen Altersgruppen und Wohnformen. Die bereits angesprochenen 133 von der Stadt Wien geförderten Mietwohnungen (davon 45 in der von der Stadt Wien noch stärker geförderten

SMART-Variante für kleine Einkommensbezieher sowie für BewohnerInnen im Alter von 50 plus) werden allesamt mit privaten Freiflächen (Mietergärten, Terrassen oder Loggien) in den unterschiedlichsten Wohnungsgrößen angeboten.

Die von der Planungskoope-ration Architekt Moosmann und querkraft architekten geplanten Zwei- bis Fünf-Zimmer-Wohnungen sind in Größen zwischen 47 m<sup>2</sup> und 126 m<sup>2</sup> verfügbar. Die Wohnungen sollen wie Bausteine zusammengeführt werden. Daher wird innerhalb der Wohneinheiten großteils auf tragende Wände verzichtet, wodurch klare und kompakte Grundrisse ermöglicht werden. Grün-

und Freiflächen gibt es entlang des Angers mit Sitzmöglichkeiten, Trinkbrunnen, Garten-, Sport- sowie einem Spielbereich für Kinder jeden Alters. Geplant ist darüber hinaus auch ein Gemeinschaftsraum mit Verbindung zum Innenhof sowie zur Sauna und zum Fitnessbereich im Obergeschoß.

Für die geförderten Mietwohnungen mit Eigentumsoption betragen die Eigenmittel voraussichtlich 450,88 Euro pro m<sup>2</sup> und die monatlichen Kosten ca. 6,74 Euro pro m<sup>2</sup>. Für die SMART-Wohnungen ist mit Eigenmitteln von ca. 60 Euro pro m<sup>2</sup> und monatlichen Kosten von ca. 7,50 pro m<sup>2</sup> zu rechnen.

Der Wohnungsmix bietet Singles, Familien mit Kindern, aber auch lebenslustigen SeniorInnen gleichermaßen eine ideale Heimat.

#### PKW- & FAHRRADSTELLPLÄTZE

Der Dorfplatz als grüne Mitte ist autofrei! Erst in den Randbereichen (eine Zufahrt mit Pkw-Stellplatz und Müllplatz) der Liegenschaft ist Parken möglich. Die Vergabe der Stellplätze findet dabei von außen nach innen statt, wodurch die „grüne Mitte“ größtmöglich

zur Verfügung steht. Die nicht benötigten und daher autofrei gehaltenen Stellplatzbereiche bilden einen befestigten und bespielbaren Übergangsbereich.

Auch die RadfahrerInnen dürfen sich freuen, denn eine Vielzahl an Fahrradstellplätzen (sowohl am Randbereich des Angers als auch vor den EG-Wohnungen sowie im Kellergeschoß) wurden selbstverständlich mit eingeplant. Als weiteres Radler-Schmankerl sind zwei Fahrrad-Servicestationen im Areal der Wohnhausanlage vorgesehen.

#### ÖFFENTLICHE ANBINDUNG UND FERTIGSTELLUNG

Vom Areal in der Oleandergasse fährt der 85A direkt zur U2-Station Hausfeldstraße; eingekauft werden kann im nahen Gewerbepark Stadlau sowie im Gewerbepark Kagran als auch bei lokalen Nahversorger.

Der nahe gelegene Badeteich Hirschstetten und die Lobau laden zum Relaxen und Sporteln ein. Die voraussichtliche Fertigstellung ist für Ende 2018 angesetzt.

Christian Swoboda

#### WOHNUNGSBERATUNG

##### Wohnbauvereinigung für Privatangestellte

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

#### FREIE WOHNUNGEN

##### Bestehende Objekte

- 8020 Graz, Rebengasse 5, 2-Zimmer-Wohnungen, HWB 69,57 KWh/m<sup>2</sup>/a
- Frühlingstr. 31, 2-Zimmer-Wohnung, HWB 48,48 KWh/m<sup>2</sup>/a
- 2640 Gloggnitz, Dr.-Martin-Luther-Str. 9, 2-Zimmer-Wohnung, 64 m<sup>2</sup>, HWB 52,48 KWh/m<sup>2</sup>/a
- Stuppacherstr. 6, 2-Zimmer-Wohnung, 57 m<sup>2</sup>, HWB 60,00 KWh/m<sup>2</sup>/a
- 8605 Kapfenberg, Pestalozzi-Str. 5, 1- und 2-Zimmer-Wohnung, 34 m<sup>2</sup>, HWB 58,36 KWh/m<sup>2</sup>/a
- Wienerstr. 56, 1-Zimmer-Wohnung, 30 m<sup>2</sup>, HWB 44,00 KWh/m<sup>2</sup>/a
- 3002 Purkersdorf, Herrengasse 6, 5-Zimmer-Wohnungen, 112 + 122 m<sup>2</sup>, HWB 39,00 KWh/m<sup>2</sup>/a



V. l. n. r.: Bezirksvorsteher Nevrevy, Prokuristin Wiltschko, WBV-GPA-Geschäftsführer Gehbauer und Baumeister Otlzberger beim Spatenstich.



## Vorsicht Falle

Schon kleine Kinder werden von Smartphones magisch angezogen. Wenn sie dabei kostenpflichtige Spiele spielen, kann das für die Eltern eine böse Überraschung auf der Handyrechnung bedeuten.

**V**ermeintliche Gratis-Angebote am Handy erweisen sich oft als teure Fallen. Über Posten wie WAP- bzw. Web-Billing oder Mehrwert-SMS werden die kostenpflichtigen Dienste Dritter abgerechnet. Die Kinder und Jugendlichen richten ein Konto bei Google ein, geben ein, dass die Käufe direkt über die Handyrechnung bezahlt werden und schon kann es losgehen. Die Eltern erfahren dann erst mit der Handyrechnung, dass ihr Kind Geld für Spiele ausgibt und wie viel. Wenn die Eltern hier nicht vorsichtig sind, kann das harmlose Spiel schnell ein paar Hundert Euro kosten.

Besonders heimtückisch ist, dass die Käufe direkt im Spiel ge-

### Mehr Infos:

AK-Konsumentenberatung  
01/501 65 209  
Montag bis Freitag  
von 8 bis 12 Uhr

tätigt werden. Das Spiel selbst ist gratis, während des Spiels müssen dann aber ständig kleine Beträge gezahlt werden, um die eigenen Spielfiguren mit bestimmten Kräften auszustatten. Für Kinder und Jugendliche ist das ein großer Anreiz, weil ihre Figuren sonst im Spiel keine Chance haben. Oft genügt auch schon das Klicken auf einen Werbebanner, um einen kostenpflichtigen Vorgang auszulösen.

### EINSPRUCH ERHEBEN

Zwar sind die meist minderjährigen SpielerInnen nicht geschäftsfähig und die KundInnen können Einspruch gegen die Weiterverrechnung über die Telefonrechnung erheben. Das Recht

## Kauf digitaler Güter

Digitale Dienste wie Web- und WAP-Billing sind schnell abonniert. Los wird man sie aber dagegen oft schwer.

- Meiden Sie Gewinnspiele und Werbebanner. Oft reicht ein falscher Klick für ein ungewolltes Abo.
- Vorsicht, wenn die Eingabe Ihrer Mobilfunknummer verlangt wird.
- Bestätigen Sie keine Zahlungen für Dienste, die Sie nicht wollen.
- Kontrollieren Sie immer Ihre aktuelle Mobilfunkrechnung. Die digitalen Dienste werden auf der Rechnung oft als etwa WAP/Web/SMS-Dienst, „Einkauf digitale Güter“ oder „Premium SMS und Dienste“ zusammengefasst.
- Die Kündigung von Web- oder WAP-Billing ist nicht bei allen Mobilfunkanbietern über deren Websites möglich. Ein Anruf bei der Servicehotline oder ein Besuch im Store ist nötig.
- Mehrwert-SMS-Abos können normalerweise durch eine Antwort-SMS mit dem Inhalt „Stopp“ storniert werden.
- Am besten ist es, wenn Sie die Verrechnungsmethoden Web- oder WAP-Billing- und Mehrwert-SMS generell sperren.

durchzusetzen ist jedoch nicht leicht, denn für die Mobilfunkanbieter sind diese Beträge normalerweise nur Durchläufer und die Zahlungen werden für Google oder andere Anbieter abgewickelt.

Besser ist es daher vorzubeugen, bevor die Kosten überhaupt entstehen. Wenn Kinder eigene Handys haben, sind grundsätzlich Wertkartenhandys sicherer, weil keine Kosten über die Telefonrechnung weiterverrechnet werden können. Auch bei Vertragshandys kann man eine Sperre für Drittanbieter einrichten. Dann kann man Spiele zwar herunterladen, aber nichts kaufen und vermeidet böse Überraschungen. ●

Lucia Bauer

## Arbeit in der Gig-Economy. Rechtsfragen neuer Arbeits- formen in Crowd und Cloud

**A**utorInnen aus Wissenschaft und Praxis setzen sich in dem von Martin Risak, Universität Wien, und Doris Lutz, Arbeiterkammer Wien, herausgegebenen Buch mit Rechtsfragen neuer Arbeitsformen in der Gig-Economy auseinander. Der Titel des 2017 veröffentlichten Werks „Arbeit in der Gig-Economy. Rechtsfragen neuer Arbeitsformen in Crowd und Cloud“ bezieht sich auf eine plattformbasierte Arbeitsform, bei der kurzfristige Verträge zur Erbringung von einzelnen Leistungen, sogenannte „Gigs“, zur Anwendung kommen. Darin werden Unternehmen wie Uber für den Bereich der Transportdienstleistungen, Foodora für die Essenszustellung, Book a Tiger für haushaltsnahe Dienstleistungen und Clickworker für das virtuelle Crowdwork auf arbeits- und sozialrechtliche Fragen hin untersucht.

Durch die Publikation werden konkrete Geschäftsmodelle der österreichischen Rechtslage gegenübergestellt und anschließend analysiert. Neben grundsätzlichen Rechtsfragen werden weitere Themen wie Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats, gewerkschaftliche Organisationsstrategien, Datenschutzrecht sowie Aspekte der Haftung und Sozialversicherung berücksichtigt. Abschließend werden rechtspolitische Schlussfolgerungen formuliert, die zu weiterführenden Diskussionen über die Arbeitswelt der Zukunft beitragen und die eine fundierte Grundlage für mögliche Lösungsansätze darstellen sollen, um gute Arbeitsbedingungen in der Gig-Economy sicherzustellen.

● Stella Adamu-Fuhs



Hrsg.: Martin Risak,  
Doris Lutz  
**Arbeit in der  
Gig-Economy.  
Rechtsfragen neuer  
Arbeitsformen in  
Crowd und Cloud**  
34,90 €  
376 Seiten,  
ISBN 978-3-  
99046-219-5  
ÖGB Verlag,  
Taschenbuch



Michael Bonvalot  
**Die FPÖ – Partei  
der Reichen**  
14,00 €, 232 Seiten  
ISBN: 978-3-  
85476-672  
Verlag Mandelbaum

## Die FPÖ – Partei der Reichen

**D**ie FPÖ nennt sich „Soziale Heimatpartei“. Das Buch von Michael Bonvalot zeichnet jedoch ein völlig anderes, für viele auch unerwartetes Bild der FPÖ – als Speerspitze des Neoliberalismus von ihrer Gründung bis heute. Schaut man sich an, wie die FPÖ zu den Rechten von ArbeitnehmerInnen oder dem Schutz vor Armut steht, so findet man von sozial keine Spur. Die FPÖ stimmte sowohl gegen das Lohn- und Sozialdumpinggesetz, das die Ausbeutung von ArbeitnehmerInnen aus Mittel- und Osteuropa verhindern will, als auch gegen die Mindestsicherung sowie die Europäische Sozialcharta. Unter Schwarz-Blau kam es zudem zu deutlichen Verschlechterungen für die ArbeitnehmerInnen. Im Handbuch freiheitlicher Politik, das von Norbert Hofer herausgegeben wurde, fordert die FPÖ, dass ArbeitsmigrantInnen der Zugang zum AMS ebenso wie Arbeitslosengeld und Notstandshilfe verwehrt werden soll.

Zudem möchte die FPÖ die Arbeitszeit erhöhen, die Mieten teurer machen und die Mehrwertsteuer und damit die Preise anheben. Letzlich laufen all diese Einsparungswünsche der FPÖ-VertreterInnen auf eine völlige Zerschlagung des Sozialstaats hinaus. In Form eines praktischen Nachschlagewerks von A wie Arbeitszeitverlängerung über P wie Pensionen bis Z wie Zwang zur Arbeit werden die Forderungen der FPÖ übersichtlich dargestellt und die Vorstellungen des neuen Wirtschaftsprogramms von 2017 analysiert.

● Lucia Bauer

### IMPRESSUM

**GPA** **djp** Leserbriefes 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, Chefin vom Dienst: Mag.<sup>a</sup> 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 und Layout: 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.



Lohn- & Gehaltsrunde Metall 2017

Der Aufschwung ist da!

**Zeit ist's,**

dass auch wir etwas davon haben!

**Gut, dass unsere KV-Verhandlungen  
jetzt begonnen haben!**



Durchsetzen und unsere Forderungen unterstützen:

[www.dubistgewerkschaft.at](http://www.dubistgewerkschaft.at)

**PRO-GE**  
DIE PRODUKTIONSGEWERKSCHAFT

[www.proge.at](http://www.proge.at)

**GPA** **djp**  
GEWERKSCHAFT DER PRIVATANGESTELLTEN  
DRUCK - JOURNALISMUS - PAPIER

[www.gpa-djp.at](http://www.gpa-djp.at)