

KOMPETENZ

MAGAZIN DER GEWERKSCHAFT DER PRIVATANGESTELLTEN, DRUCK, JOURNALISMUS, PAPIER



ERFOLGREICH VERHANDELT

Kollektivverträge



KOMPETENZ Ausgabe 1/2019

3 EDITORIAL von Martin Panholzer

4 **Coverstory Kollektivverträge**

Die Kollektivvertragsabschlüsse der vergangenen Monate bringen spürbare Verbesserungen im Rahmenrecht.

10 **Sozialwirtschaft**

Demonstration für bessere Bezahlung.

11 **KOMMENTAR von Barbara Teiber**

zu den erfolgreichen Kollektivvertragsverhandlungen.

12 **„Nicht mehr als zwei 12-Stunden-Tage hintereinander“**

Der Psychologe Gerhard Blasche im KOMPETENZ-Interview über die Bedeutung von Pausen und Auszeiten.

15 **FOTOGRAMM:** Steuerkuchen

16 **Arbeiterkammer**

Was die AK für ihre Mitglieder leistet.

17 **Betriebsratswahl bei Deichmann**

Die neue Betriebsrätin Margit Speck kurz vorgestellt.

19 **KURZMELDUNGEN zu Politik, Arbeit und Wirtschaft**

20 **Die Verhandlerin**

Die Betriebsratsvorsitzende von Nokia Elisabeth Kubicek im KOMPETENZ-Porträt.

22 **Gesamteuropäische Richtungswahl**

Warum Wählen bei der EU-Wahl wichtig ist.

24 **FAKTENCHECK:** Steuerreform

26 **RECHT:** Rotes Kreuz

30 **KonsumentInnenschutz:** Digitale Selbstverteidigung

31 **BUCHTIPPS** und Impressum



Eine starke Bewegung

von Martin Panholzer

Politische Veränderungen in unserem Land haben uns im vergangenen Jahr als Gewerkschaftsbewegung sehr gefordert. Viele dieser Veränderungen greifen massiv in die Gestaltung der Arbeitswelt und der sozialen Rahmenbedingungen ein. Die türkisblaue Regierung hat ganz bewusst den Weg gewählt, die Sozialpartner und insbesondere AK und ÖGB nicht in die Gestaltung dieser Rahmenbedingungen einzubeziehen. Es ist klar, dass dadurch die Ebene der Kollektivverträge als sozialpolitisches Gestaltungselement für ArbeitnehmerInnen an Bedeutung gewonnen hat. Die Coverstory dieser Ausgabe der KOMPETENZ zeigt sehr eindrucksvoll, dass auf dieser Ebene in den vergangenen Monaten sehr vieles und Innovatives gelungen ist. Keiner der großen Abschlüsse, sei es in der Metallindustrie, dem Handel oder der Sozialwirtschaft, war möglich ohne Mobilisierung in den Betrieben und es wurde deutlich, dass wir kein Verein wie jeder andere, sondern eine Bewegung sind.

Das Interview mit dem Freizeitforscher Gerhard Blasche verweist auf ein Thema, das wir im kommenden Jahr noch stärker besetzen werden. So wichtig die Arbeit für jeden Einzelnen zu seiner Selbstverwirklichung und für den gesamten gesellschaftlichen Fortschritt ist, so sehr macht doch eigentlich die bewusste Gestaltung der Freizeit das Besondere unserer Lebensqualität aus. Überlange Arbeitszeiten, die man nicht planen kann, gefährden die Gesundheit. Die Ausgestaltung der Arbeitsbeziehungen in Gesetzen, Kollektivverträgen und Betriebsvereinbarungen wirkt sich auf unser gesamtes Leben aus.

Manche werden wissen, dass die KOMPETENZ auch als Onlinemagazin erscheint. Die KOMPETENZ online wurde nun neu gestaltet. Das gibt uns die Möglichkeit, auch zwischen den Erscheinungsterminen der Printausgaben auf aktuelle Entwicklungen rasch Bezug zu nehmen, und diese in den sozialen Medien zu verbreiten. Wir freuen uns über einen Blick auf kompetenz-online.at und Feedback zum neuen Online-Auftritt. ●

Martin Panholzer
ist Leiter der Abteilung
Öffentlichkeitsarbeit in der
GPA-djp und seit Juni 2018
Chefredakteur der
KOMPETENZ.

Spürbare im



Verbesserungen Kollektivvertrag

Die diesjährigen Gehaltsverhandlungen haben gezeigt, dass arbeitsrechtliche Verbesserungen in den Kollektivverträgen immer wichtiger werden. Die Lage und Länge der Arbeitszeiten gewinnt für die Beschäftigten weiter an Bedeutung.

Karl Dürtscher, Bundesgeschäftsführer der GPA-djp, blickt zufrieden auf die Erfolge der diesjährigen Lohn- und Gehaltsrunden: „Wir haben viele Verbesserungen für die Beschäftigten erreicht. Die Gehälter und Lehrlingsentschädigungen wurden in vielen Branchen spürbar angehoben. Das ungerechte Arbeitszeitverlängerungs-Paket der türkis-blauen Regierung wird durch die Verteuerung der Überstunden abgefedert.“

Heuer ist zusätzlich vonseiten der Beschäftigten ein kräftiger Druck für Verbesserungen erzeugt worden. Die Warnstreiks und Arbeitsniederlegungen bei den Metallern, im Handel und in

der Sozialwirtschaft hätten stark dazu beigetragen, wichtige Verbesserungen zu erreichen. „Die Auseinandersetzungen sind eine Spur härter geworden, die Bereitschaft der Menschen, sich zu artikulieren und an Aktionen der Gewerkschaften teilzunehmen ist spürbar größer geworden“, so Dürtscher.

Einen erfolgreichen Kollektivvertragsabschluss machen aber längst nicht mehr allein angemessene Lohnerhöhungen aus. „Die Arbeitsbedingungen und vor allem die Länge und die Gestaltung der Arbeitszeiten sind für viele Beschäftigte zentrale Faktoren der Arbeitszufriedenheit geworden“, erklärt Dürtscher. Deswegen ist das Rahmenrecht der

»





Karl Dürtscher: „Sozialpolitische Fortschritte sind mit der derzeitigen Bundesregierung über die Gesetzgebung kaum erreichbar. Wir wollen daher über das Rahmenrecht in den Kollektivverträgen branchenspezifische Verbesserungen für die Beschäftigten erreichen.“



Anita Palkovich: „Durch die volle Anrechnung von Karenzzeiten bei Vorrückungen und anderen dienstrechtlichen Ansprüchen, steigt das Gehalt trotz Babypause. Das Lebenseinkommen einer Frau mit zwei Kindern wird um drei Prozent erhöht.“

Kollektivverträge zum zentralen Gestaltungsinstrument für ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Beruf, Familie und Freizeit geworden.

Dürtscher will diese Rahmenregelungen möglichst so anpassen, dass sie zielgenau die Bedürfnisse der Beschäftigten der jeweiligen Branche berücksichtigen: „Hier können wir flexibel auf unterschiedliche Arbeitsbedingungen und Besonderheiten eingehen.“ Kollektivverträge könnten darüber hinaus Elemente absichern, die in gesetzlichen Regelungen fehlen. „Sozialpolitische Fortschritte sind mit der derzeitigen Bundesregierung über die Gesetzgebung kaum erreichbar. Die GPA-djp bemüht sich daher, im arbeitsrechtlichen Teil der Kollektivverträge spürbare Erleichterungen für die Beschäftigten zu erreichen“, erklärt Dürtscher. Der Fortschritt verlagert sich also in die Kollektivverträge.

WERTEWANDEL IST ABLESBAR

Der Wertewandel ist anhand zahlreicher Befragungen ablesbar: „Die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Freizeit hat für viele Menschen einen höheren Stellenwert als zusätzliches Einkommen durch Überstunden.“ Auf diese Bedürfnisse hat die GPA-djp reagiert. Die Lage und Länge der Arbeitszeiten wird für die Beschäftigten immer wichtiger. Daher forciert die GPA-djp Maßnahmen wie die bessere Anrechnung von Karenzzeiten, den Papamonat oder die Vier-Tage-Woche.

Karl Dürtscher ist zutiefst davon überzeugt, dass nur jene Unternehmen langfristig am Markt erfolgreich sein werden, denen es gelingt, die Arbeitszeitbedürfnisse des Betriebes mit den Bedürfnissen ihrer Beschäftigten in

Einklang zu bringen: „Wer glaubt, Arbeitszeiten nur diktieren und anordnen zu können, wird auf Dauer nicht erfolgreich sein.“

Als langfristige strategische Ziele für die Kollektivvertragsverhandlungen der nächsten Jahre nennt Dürtscher neben einem Mindestgehalt von 1.700 Euro brutto in allen Branchen und einer durchgängigen Anhebung der Lehrlingsentschädigungen auch zahlreiche rahmenrechtliche Verbesserungen. „Die Anrechnung der Karenzzeiten soll mit 22 Monaten pro Kind überall kollektivvertraglich verankert werden“, gibt der Bundesgeschäftsführer ein wichtiges Beispiel. Auch der Papamonat wird seitens der GPA-djp forciert. „Er soll in den Kollektivverträgen zum Rechtsanspruch werden, auch ein Kündigungsschutz während dieser Zeit muss verankert werden“, erklärt Dürtscher und spricht von „längst fälligen Maßnahmen zur Verringerung der Einkommensschere zwischen Männern und Frauen.“

Darüber hinaus stehen für die GPA-djp die Themen Arbeitszeitverkürzung und die leichtere Erreichbarkeit der sechsten Urlaubswoche weiter auf der Agenda. „Auch die sozial verträgliche Gestaltung der Digitalisierung wird für kommende Kollektivvertragsverhandlungen eine herausfordernde Aufgabe werden“, so Dürtscher.

ANRECHNUNG VON KARENZZEITEN IM HANDEL

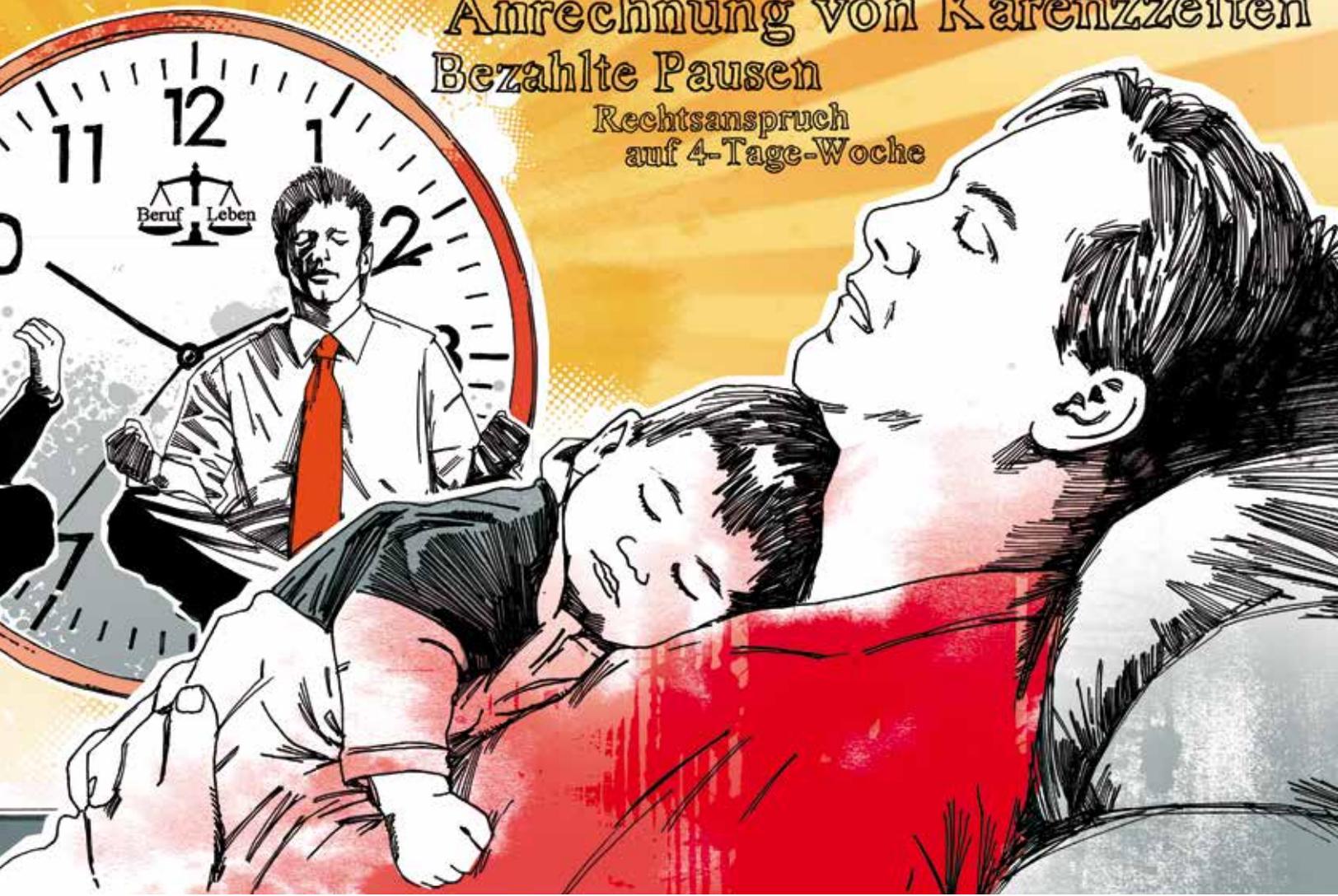
Im Handel stiegen die kollektivvertraglichen Gehälter der etwa 430.000 Angestellten in 80.000 Betrieben mit 1. Jänner um bis zu 3,2 Prozent, die Lehrlingsentschädigungen um durchschnittlich 8 Prozent. Darüber hinaus wurden umfangreiche Verbesserungen



im Rahmenrecht des Kollektivvertrages erreicht.

So werden Zeiten der Mütter- oder Väterkarenz sowie Abschnitte, in denen jemand Sterbebegleitung für nahe Angehörige oder Begleitung von schwerstkranken Kindern leistet, bei dienstzeitabhängigen Ansprüchen im Höchstausmaß von 24 Monaten angerechnet. „Das bedeutet, dass die Dienstzeit für die Bemessung der Kündigungsfrist, für die Dauer der Entgeltfortzahlung im Krankheits- oder Unglücksfall und bei der Berechnung des Urlaubsausmaßes sowie des Jubiläumsgeldes weiterläuft“, erklärt die zuständige Verhandlerin Anita Palkovich und beurteilt dies als großen sozialen Erfolg: „Jene Zeit, die man mit einem Baby zu Hause ist, wird in Zukunft auf die genannten Ansprüche ange-

Verbesserungen bei der Gleitzeit Anrechnung von Karenzzeiten Bezahlte Pausen Rechtsanspruch auf 4-Tage-Woche



rechnet. Durch diese Maßnahme und die bereits im Vorjahr durchgesetzte volle Anrechnung von Karenzzeiten bei den Vorrückungen steigt das Gehalt trotz Babypause, das Lebenseinkommen für eine Frau mit zwei Kindern wird beispielsweise um drei Prozent erhöht.“

RECHTSANSPRUCH AUF DIE VIER-TAGE-WOCHEN

Ein weiterer großer Erfolg ist der Rechtsanspruch auf die Vier-Tage-Woche. „Die vereinbarte wöchentliche Normalarbeitszeit ist auf Antrag von ArbeitnehmerInnen regelmäßig auf vier oder weniger Tage zu verteilen“, erklärt Palkovich. Die tägliche Normalarbeitszeit kann dabei auf bis zu zehn Stunden ausgedehnt werden. Ein/e ArbeitgeberIn kann diesen Antrag nur ableh-

nen, wenn dadurch betriebliche Abläufe gefährdet sind oder der Geschäftsbetrieb nicht mehr aufrechterhalten werden kann. Auch Teilzeitbeschäftigte profitieren von diesem Modell.

Für Zeitguthaben oder Zeitschulden gilt eine neue Übertragungsregelung: Diese können höchstens im Ausmaß der halben vertraglich vereinbarten wöchentlichen Normalarbeitszeit in den nächsten Durchrechnungszeitraum übertragen werden.

Durchgesetzt wurde außerdem der Anspruch auf Altersteilzeit. Werden alle gesetzlichen und kollektivvertraglichen Voraussetzungen erfüllt, muss ein/e ArbeitgeberIn mit einem/einer ArbeitnehmerIn innerhalb von vier Wochen eine Vereinbarung über das Ausmaß der gewünschten Reduktion der Normalar-

beitszeit und über die Dauer der Altersteilzeit treffen.

Eine Verbesserung gab es auch bei den Arbeitszeiten am Heiligen Abend: Am 24. Dezember schließen die Geschäfte ab 2019 bereits um 13 Uhr, anstatt wie bisher um 14 Uhr. „Das bringt den Handelsangestellten eine Stunde mehr Familienfreizeit“, freut sich Palkovich und ergänzt: „Danach sind nur unbedingt notwendige Abschlussarbeiten zulässig, diese gelten als Überstunden.“

Auch für ArbeitnehmerInnen mit dem Modell der Blockfreizeit (Superwochenende) gibt es Verbesserungen. Ein Verzicht auf den Urlaubstag, der eine nicht konsumierte Blockzeit im Durchrechnungszeitraum ersetzen soll, ist nicht mehr möglich.

Aus- und Weiterbildung wird mit weiteren Rahmenbedingun- ➤

» gen gefördert. Neben der Förderung berufsbegleitender Bildung gibt es jetzt auch einen Rechtsanspruch auf Bildungskarenz.

NEUES GEHALTSSYSTEM IM HANDEL

Bereits im Dezember 2017 hat sich die GPA-djp mit den ArbeitgeberInnen auf ein neues Gehaltssystem im Handel geeinigt – Unternehmen können ab sofort bis spätestens Ende 2021 in das neue Gehaltssystem umsteigen. Das neue System bringt VerkäuferInnen ein garantiertes Einstiegsgehalt von mindestens 1.677 Euro brutto monatlich und eine bessere Bewertung der geleisteten Arbeit durch detaillierte Tätigkeitsbeschreibungen. „Das verbessert die Karrierechancen“, erklärt Palkovich. Für All-in-Verträge gilt künftig eine Transparenzvereinbarung, wodurch alle Angestellten nachvollziehen können, wie viele der geleisteten Überstunden

und Mehrleistungen tatsächlich bezahlt wurden.

METALLER: HOHE ZUSCHLÄGE IN ZEIT ODER GELD

Für die rund 185.000 Beschäftigten der Metallindustrie, des Bergbaus und im Bereich Gas Wärme brachte der Abschluss ein durchschnittliches Plus von 3,46 Prozent – rückwirkend ab 1. November 2018. Die Entschädigungen für rund 7.700 Lehrlinge wurden kräftig angehoben und stiegen um bis zu 14 Prozent. Mit dem neuen Kollektivvertrag kommen auch im Rahmenrecht einige wichtige Verbesserungen.

Eine davon gilt ab 1. Juli 2019 bei den Überstundenzuschlägen: Die elfte und zwölfte Arbeitsstunde werden künftig, sofern es sich um die dritte und folgende Überstunde handelt – zum Beispiel auf Dienstreisen – mit 100 Prozent Zuschlag bezahlt. Die Zuschläge können wahlweise in mehr

Freizeit umgewandelt werden. In diesem Fall ist es möglich, den Zeitausgleich selbstbestimmt nach vier Wochen anzutreten.

Die Nachtzulagen im Schichtbetrieb werden – über vier Jahre verteilt – deutlich, um rund sieben Prozent pro Jahr erhöht.

BEZAHLTE PAUSE

Bei Tagesarbeitszeiten von mehr als zehn Stunden wurde bei Überstundenleistung eine bezahlte Pause von mindestens zehn Minuten im Kollektivvertrag vereinbart. Diese ist als Ausgleich für die Verschärfungen des neuen Arbeitszeitgesetzes zu sehen.

Der bisher befristete 150-Prozent-Zuschlag für die viermal im Jahr mögliche Sonn- und Feiertagsarbeit wurde unbefristet verlängert und ist damit nun Dauerrecht im Kollektivvertrag der Metallindustrie, des Bergbaus und Gas Wärme. Die Wahlfreiheit der



ArbeitnehmerInnen, sich zwischen Zeit und Geld zu entscheiden, bleibt bestehen. „Das ist für KollegInnen mit Überstundenpauschalen und All-in-Verträgen von besonderer Bedeutung, denn dadurch können auch sie sich die Kompensation sichern“, erklärt Verhandler Georg Grundei.

DURCHBRUCH BEI DER GLEITZEIT

Ein Durchbruch gelang den Gewerkschaften im Bereich der Gleitzeit, diese wird erstmals im Kollektivvertrag direkt geregelt. Angestellte (ausgenommen bei All-in-Verträgen) mit Gleitzeitvereinbarungen haben nun das Recht, sofern die Betriebsvereinbarung nach dem 1. 9. 2018 vereinbart oder geändert wurde, ihre Zeitguthaben in Form von ganzen Tagen gesichert zu verbrauchen. Sie haben kollektivvertraglich Anspruch auf sechs gänzlich freie Gleittage pro Jahr. „Außer-

dem wurde klargestellt, dass angeordnete Arbeitszeiten außerhalb der Normalarbeitszeit Überstunden sind – leider auch keine Selbstverständlichkeit in den Betrieben“, erklärt Grundei.

Um das Recht der ArbeitnehmerInnen auf die Ablehnung von Überstunden zu stärken, beschlossen die KV-Partner ein Monitoring einzuführen. Sollte es zu Verstößen gegen das sogenannte Freiwilligkeitsprinzip kommen, werden die Sozialpartner sich gemeinsam dieser Fälle annehmen. Sollten sich diese häufen, werden konkrete Regelungen im Kollektivvertrag festgeschrieben.

Georg Grundei hofft, durch die neuen Bestimmungen ausufernde Mehrarbeiten einzudämmen: „Durch die Freiwilligkeit, die gesicherten Gestaltungsmöglichkeiten der Betriebsräte und die Verteuerung der Überstundenleistungen sollten gesundheitsschädliche Dauersituationen vermieden werden.“

FRÜHER MEHR URLAUB IN DER SOZIALWIRTSCHAFT

Auch bei den Verhandlungen in der Sozialwirtschaft spielte die Frage der Arbeitszeit eine zentrale Rolle. In der fünften Verhandlungsrunde haben GPA-djp und die Gewerkschaft vida für die rund 100.000 Beschäftigten im privaten Gesundheits- und Sozialbereich 3,2 Prozent mehr Lohn und Ge-

halt verhandelt. Lehrlinge bekommen künftig monatlich zusätzlich 100 Euro extra.

Darüber hinaus wurde im Kollektivvertrag ein zusätzlicher Urlaubstag ab einem Jahr Betriebszugehörigkeit festgeschrieben. Ab 1. Oktober gibt es klare kollektivvertragliche Regelungen für den Dienstplan: Für kurzfristiges, freiwilliges Einspringen an einem freien Tag erhalten Beschäftigte 20 Euro für einen ganzen Tag bzw. eine ganze Nacht, für einen halben Tag gibt es 10 Euro. Der Anspruch auf Altersteilzeit wird im Kollektivvertrag verankert.

GETEILTE DIENSTE

Verbesserungen gibt es auch bei den geteilten Diensten. Diese sind nun klarer im Kollektivvertrag geregelt. „Jetzt ist festgeschrieben, dass der Dienst grundsätzlich nur einmal geteilt werden kann, und dass die Arbeitszeit mindestens fünf Stunden am Tag betragen muss“, erklärt Verhandlerin Eva Scherz, „dadurch bekommen wir bessere Dienstpläne für unsere KollegInnen im mobilen Dienst.“

Scherz freut sich über die verbesserten Arbeitsbedingungen für PflegerInnen, BetreuerInnen und für MitarbeiterInnen in der Kinderbetreuung: „Das Arbeitszeitpaket lässt die vielen verschiedenen Berufsgruppen in der Sozialwirtschaft – mit einem hohen Anteil an Teilzeitbeschäftigten und Frauen – dort profitieren, wo es mit der Arbeitszeit für sie die größten Probleme gibt. Der Verdienst ist für viele ein wichtiger Teil der Beschäftigung, noch wichtiger sind aber die Arbeitsbedingungen.“

●
Andrea Rogy



Eva Scherz:
„Heuer haben wir gezeigt, wie wichtig es ist, dass wir gemeinsam auftreten. Je mehr Mitglieder wir sind, desto besser ist die Absicherung unserer Rechte: regelmäßige Gehaltserhöhungen und bessere Arbeitsbedingungen.“



Georg Grundei:
„Der Kollektivvertrag stellt klar, dass angeordnete Arbeitszeiten außerhalb der Normalarbeitszeit Überstunden sind. Das ist in vielen Betrieben keine Selbstverständlichkeit.“



Foto Palkovitch, Mazohl, Scherz, Nurith Wagner-Strauss
Illustration: Peter M. Hoffmann



SOZIALWIRTSCHAFT

Demonstrationen und Streiks für bessere Bezahlung und kürzere Arbeitszeiten

Über 3.000 Beschäftigte beteiligten sich am 29. Jänner 2019 an einem Aktionstag, zudem fanden an 250 Standorten in ganz Österreich Warnstreiks statt, um bei den Kollektivvertragsverhandlungen in der Sozialwirtschaft Druck auf die Arbeitgeber zu machen.

Die große Mobilisierung hat sich ausgezahlt. Der Abschluss kann sich sehen lassen: 3,2 Prozent Lohn- und Gehaltserhöhung und ein zusätzlicher Urlaubstag für alle ab dem zweiten Dienstjahr wurden erkämpft. ●

Die Kraft Hunderttausender im Rücken

Wichtige Erfolge bei den Kollektivvertragsverhandlungen.

Ein Kommentar von Barbara Teiber

Als wir im vergangenen Herbst die ersten Kollektivvertragsrunden nach Inkrafttreten des Arbeitszeitverlängerungsgesetzes starteten, war bereits klar, dass diese unter einem besonderen Vorzeichen stehen würden.

In praktisch allen Runden stand das Thema Arbeitszeit ganz oben auf der Agenda, und entsprechende Forderungen wurden von uns in die Verhandlungen der unterschiedlichsten Branchen eingebracht. Auch das mediale Interesse war so groß wie selten zuvor.

Den Auftakt machte die Metallindustrie, in der mit Warnstreiks ein sehr guter Abschluss erkämpft wurde: Mindestens 1.120 Euro mehr Lohn und Gehalt und Zuschläge von 100 Prozent für die elfte und zwölfte Arbeitsstunde.

Auch in der größten Branche, dem Handel, gab es eine bemerkenswerte Mobilisierung mit Betriebsversammlungen und Kundgebungen, die insbesondere im Rahmenrecht wirklich herzeigbare Ergebnisse brachte: Es gelang etwa, den Rechtsanspruch auf eine 4-Tage-Woche durchzusetzen.

Auch im jüngst abgeschlossenen Kollektivvertrag für den privaten Gesundheits- und Sozialbereich ermöglichten erst Warnstreiks und betriebliche Aktionen einen Abschluss, der sich sehen

lassen kann: plus 3,2 Prozent Lohn- und Gehaltserhöhung und ein zusätzlicher Urlaubstag nach dem 1. Dienstjahr.

Verhandlungen für Hunderttausende Beschäftigte sind eine Herausforderung, viele unterschiedliche Interessen

sind dabei zu berücksichtigen.

Aber eines ist klar: Ohne die Kraft Hunderttausender im Rücken wären die erzielten Erfolge nicht zustande gekommen.

Ohne das Engagement, die Tatkraft und Entschlossenheit der

Beschäftigten, auch im eigenen Betrieb für Verbesserungen im Kollektivvertrag einzutreten und solidarisch mit Kolleginnen und Kollegen in anderen Betrieben zu sein, wären Gehaltsabschlüsse weit über der Inflationsrate oder Erfolge bei der Arbeitszeit und den Arbeitsbedingungen gar nicht möglich.

Ohne unsere vielen Mitglieder, die uns stärken und die nötige Verhandlungsmacht verleihen, könnten die VerhandlerInnen nicht selbstbewusst genug auftreten, um es mit den Unternehmervertretern aufzunehmen.

In diesem Sinne, möchten wir uns für Ihre Mitgliedschaft bedanken und hoffen, dass Sie uns auch im Jahr 2019 unterstützen.

**„OHNE DIE KAMPFKRAFT
UNSERER MITGLIEDER,
KÖNNTEN WIR DEN
UNTERNEHMERVERTRETERN
NICHT SO SELBSTBEWUSST
ENTGEGENTRETEN.“**

BARBARA TEIBER



Barbara Teiber ist Bundesvorsitzende der GPA-djp und Vizepräsidentin der Wiener Arbeiterkammer. Vor ihrer Wahl zur Bundesvorsitzenden der GPA-djp war sie zehn Jahre lang Geschäftsführerin der GPA-djp Wien.



Nicht mehr als zwei 12-Stunden-Tage hintereinander

Der Psychologe Gerhard Blasche unterstreicht im KOMPETENZ-Interview die Wichtigkeit von Pausen und Freizeit für das Wohlbefinden und die Gesundheit.

KOMPETENZ: Arbeitszeit, individuelle Belastung, aber auch Leistungsfähigkeit einerseits, und Produktivität in einem Unternehmen andererseits: das hängt alles zusammen. Sie forschen seit vielen Jahren zu diesem Themenkomplex. Wie sieht die eine ideale Arbeitszeitgestaltung aus?

Gerhard Blasche: Das kann man nicht allgemein sagen, aber grundsätzlich wäre eine Verflechtung von Arbeit und Erholungsphasen ideal, beispielsweise vier Stunden Arbeit am Vormittag, eine lange Mittagspause von eineinhalb bis zwei Stunden und dann noch einmal vier Stunden Arbeit. Dann hat man ausreichend Erholung auch im Verlauf der Arbeit, sodass man produktiv sein kann und auch das Wohlbefinden noch erhalten ist. Es hängt aber von verschiedenen Neben-

faktoren ab. Je nachdem, ob ich kleine Kinder zu Hause oder andere Betreuungspflichten habe, wissen wir, dass die ideale Arbeitszeit sehr unterschiedlich sein kann. Das wird leider zu wenig in der Arbeitszeitgesetzgebung berücksichtigt.

Die Rahmenbedingungen haben sich mit der im September in Kraft getretenen Arbeitszeitflexibilisierung massiv geändert. Wie werden sich diese auf den Einzelnen auswirken?

Wir wissen, dass nach der neunten Arbeitsstunde die Unfallhäufigkeit und die Ermüdung zunehmen und die Produktivität abnimmt. Der 12-Stunden-Tag ist also nicht das Ideal, obwohl er sich in manchen Branchen etabliert hat, wie etwa in der Pflege. Dafür gibt

es dort längere Freizeitblöcke. Es geht aber auch um die Planbarkeit von Arbeit. Sie ist ein wichtiger Faktor. Je mehr ich etwas vorhersagen kann, desto weniger stressig ist es. Wenn ich nicht planen kann, ist das belastend. Noch gravierender wird es, wenn Betreuungspflichten dazukommen. Ein, zwei Stunden mehr zu arbeiten, ist vielleicht für eine kleine Gruppe von Personen, die keine Verpflichtungen haben, ein Vorteil. Aber als allgemeines Modell ist es problematisch, denn der Einzelne kann sich schlecht wehren.

Was sind die gesundheitlichen Auswirkungen von täglich unterschiedlichen Arbeitszeiten, die ich auch nicht planen kann?

Wenn ich zu etwas verdonnert werde, was ich nicht will, werden mehr Stresshormone ausgeschüttet und man geht auch mit einem gewissen Ärger nach Hause, kann schlechter einschlafen. Es leidet das Wohlbefinden, aber auch die Erholungsfähigkeit. Geht das über Wochen und Monate so, wird es die Gesundheit zu beeinträchtigen beginnen.

Was ist nötig, um einzelne 12-Stunden-Tage aus gesundheitlicher Sicht abzufedern?

Im Rahmen einer Studie an der Medizinuni Wien haben wir festgestellt, dass der 12-Stunden-Tag dazu führt, dass ich am Tagesrand so gut wie keine Freizeit mehr habe. Freizeit ist aber wesentlich für die Erholung. Nach zwei aufeinanderfolgenden 12-Stunden-Tagen braucht man bereits drei Tage, um sich zu erholen, also länger als ein Wochenende.

Was bedeuten mehrere 12-Stunden-Tage hintereinander für ArbeitnehmerInnen?

Dazu gibt es nur wenige Studien, die aber alle zeigen, dass es dann einen noch höheren Erholungsbedarf gibt. Bei vier bis fünf 12-Stunden-Tagen braucht es mehr als drei Tage, um sich zu erholen.

Sie betonen die Wichtigkeit von Pausen innerhalb eines Arbeitstages und dabei von aktiv gestalteten Pausen etwa mit Bewegung. Inwiefern trägt eine aktive Pause mehr zur Erholung bei als etwa eine Pause, in der man isst oder sich mit KollegInnen unterhält?

Laut einer unserer jüngsten Untersuchungen macht es einen Unterschied, ob ich körperlich aktiv bin oder ein Entspannungstraining mache oder eine normale Pause mache. Und wir haben dabei festgestellt, kör-

perliche Aktivität oder Entspannung verlängern die Pausenwirkung, ich bin weniger müde. Bei der körperlichen Aktivität geht es nicht um Extremsport, sondern zum Beispiel darum, ein bisschen flotter um den Häuserblock zu marschieren.

Was müsste sich an den Rahmenbedingungen ändern, damit ArbeitnehmerInnen das Konzept einer bewegten Pause auch umsetzen?

Grundsätzlich tendieren wir dazu, wenig Pausen zu machen. Wenn man konzentriert arbeitet, hat die Arbeit ein bisschen etwas Hypnotisches, und wir vergessen, dass wir müde sind. Viele Menschen machen

Pause, weil sie eine Zigarette rauchen oder sich belohnen wollen. Es wäre aber nötig, Pausen in den Köpfen als Maßnahme der Erhaltung der Gesundheit zu etablieren. Da braucht es einen Bewusstseinswandel. Früher war Arbeit mehr angeleitet und da waren Pausen verordnet. Da wurde das Fließband ange-

halten. Jetzt ist die Arbeit viel individualisierter und wir vergessen auf Pausen. Das ist für die Erholung schlecht. Da braucht der Einzelne eine geänderte Einstellung, aber auch der Betrieb müsste hier im Sinn ►

„NACH ZWEI AUF EINANDERFOLGENDEN 12-STUNDENTAGEN BRAUCHT MAN BEREITS DREI TAGE, UM SICH ZU ERHOLEN.“

GERHARD BLASCHE



ZUR PERSON

Gerhard Blasche, geb. 1963 in Wien, ist Psychologe und Psychotherapeut. Er ist sowohl als Therapeut als auch als Wissenschaftler tätig. Am Zentrum für Public Health der Medizinischen Universität Wien forscht er zur Frage, wie arbeitsbedingte Ermüdung durch Erholungsaktivitäten wieder abgebaut werden kann. www.blasche.at



- der Prävention an Pausen erinnern. Ungefähr zehn Prozent der Arbeit sollte Pausenzeit sein.

Arbeit ist das eine, doch das Leben ist mehr. Betreuungspflichtige Kinder oder zu pflegende Angehörige sind oft weitere Herausforderungen. Wie potenziert sich hier die Belastung durch unberechenbarere Arbeitszeiten?

Eine australische Studie hat den Punkt errechnet, an dem es kippt, an dem Mehrarbeit das Wohlbefinden reduziert. Die ideale Wochenarbeitszeit für Frauen mit Betreuungspflichten liegt demnach bei 32, 33 Stunden, für Männer bei 39 Stunden. Menschen ohne Betreuungspflichten können etwas über 40 Stunden arbeiten, ohne dass das Wohlbefinden leidet.

Seitdem das Arbeitszeitgesetz in Kraft ist, heißt es: So schlimm, wie die Gewerkschaften die Zukunft skizziert haben, sieht es doch gar nicht aus. Wie lange dauert es, bis nicht nur der Einzelne, sondern eine Gesellschaft solche Änderungen spürt?

Ich möchte nicht allen Firmen pauschal unterstellen, das Arbeitszeitgesetz auszureizen. Aber es wird sicher Firmen geben, die die neue Regelung ausnutzen. Und dann kann es sein, dass Leute

kündigen oder andere vermehrt in Krankenstand gehen. Das sind Prozesse, die man etwa nach einem Jahr zum Beispiel anhand von Krankenständen ablesen kann.

Wie fühlt man sich als Experte, der seit Jahren zu dem Thema forscht und klare Empfehlungen abgibt, und die Regierung das beiseite wischt und nur den Wünschen der Unternehmen entspricht?

Meine Kollegen hier an der Uni im Bereich Umwelthygiene beschäftigen sich mit Lärm, Luftschadstoffen, Gerüchen. Sie machen Gutachten, sprechen Empfehlungen aus. Dann führt das zu Änderungen bei den behördlichen Auflagen. Das ist im Bereich der Arbeit schwieriger, weil da so viele Player dabei sind mit unterschiedlichen Interessen. Wie fühlt man sich? Gefragt hat mich niemand von der Regierung oder der Wirtschaftskammer. Das finde ich schade. ●

Das Interview führte Alexia Weiss

Woher kommen unsere Steuern und Abgaben?

Der Steuerkuchen ist in Österreich sehr ungleich verteilt. ArbeitnehmerInnen tragen überproportional viel dazu bei: Die Steuern und Abgaben auf Arbeit und Konsum machen insgesamt 84 Prozent des gesamten Steuer- und Abgabenaufkommens aus. Steuern auf Unternehmensgewinne und Kapitalerträge tragen dagegen nur 7 Prozent bei und die Steuern der Selbstständigen nur 5 Prozent. Verschwindend gering ist der Anteil der Vermögensteuern mit nur 3 Prozent.



Foto: Lucia Bauer, Zahlen: eigene Berechnungen, GPA-djp Grundlagenabteilung, Stand 2016



Die AK als starke Vertretung

Die Arbeiterkammern vertreten ihre Mitglieder, wenn es um ihre Rechte geht.

Die Arbeiterkammern entstanden in den 1920er-Jahren im Rahmen einer Sozialoffensive als Gegenüber der bereits seit 70 Jahren bestehenden Handelskammern (später Wirtschaftskammern). Mit der Machtübernahme der Austrofaschisten wurden die Arbeiterkammern entmachtet und erst 1945 wieder neu gegründet. 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.

Die AK-Umlage beträgt 0,5 Prozent des Bruttoeinkommens bis zur Höchstbemessungsgrundlage in der Sozialversicherung, also maximal knapp 15 Euro pro

Monat. AK-Mitglieder sind alle unselbstständig Beschäftigten mit Ausnahme der Beamten, der Beschäftigten in der Land- und Forstwirtschaft, der meisten FreiberuflerInnen sowie der leitenden Angestellten. Wer Karenzgeld bezieht, arbeitslos ist, Lehrling ist, seinen Präsenz- oder Zivildienst leistet oder Krankenpflege-SchülerIn ist, muss keinen Mitgliedsbeitrag bezahlen. In Summe betrifft das 803.000 Menschen, also fast ein Viertel aller Mitglieder.

BUDGET UND LEISTUNGEN DER AK

Insgesamt hat die AK 3,7 Millionen Mitglieder und verfügt über Mitgliedsbeiträge in der Höhe von mehr als 450 Millionen Euro. 2017 haben die AK-ExpertInnen österreichweit rund zwei Millionen Beratungen durchgeführt und mehr als 500 Millionen Euro für die Mitglieder erstritten.

Durch die Pflichtmitgliedschaft repräsentieren AK und WKO die Gesamtheit der Unselbstständigen bzw. die Gesamt-

heit der Unternehmen. Um trotz dieser breiten Mitgliederbasis funktionsfähig zu sein, müssen sie einen internen Interessenausgleich vornehmen und auch Minderheiteninteressen berücksichtigen. Sie wirken so der Dominanz von finanziell überlegenen Sonderinteressengruppen entgegen. Die gesetzliche Mitgliedschaft ermöglicht außerdem, dass Leistungen erbracht werden, die jenen Mitgliedern nutzen, die keinen Beitrag zahlen. Würde die gesetzliche Mitgliedschaft abgeschafft, würden partikuläre Sonderinteressengruppen viel größeres Gewicht bekommen – bei den Wirtschaftskammern insbesondere Großunternehmen, die aus diesem Grund auch mit einer Abschaffung der Pflichtmitgliedschaft sympathisieren. ●

Lucia Bauer

Im vergangenen Dezember wurde Margit Speck zur ersten Betriebsratsvorsitzenden bei Deichmann gewählt. „Es ist alles noch ganz frisch. Ich muss erst einmal in das Ganze reinwachsen“, erklärt die neue Betriebsrätin. Die gelernte Textilverkäuferin arbeitete in verschiedenen Betrieben, wurde 1995 vom deutschen Schuh Einzelhändler als Filialleiterin abgeworben, agierte ab 2012 als Personalsprecherin: „Da habe ich schon viel bewirken und etwa bei



Für Gerechtigkeit intervenieren

Die frisch gewählte Betriebsratsvorsitzende von Deichmann, Margit Speck, beweist Bodenhaftung und Sinn für Konfliktlösung.

ZUR PERSON

Margit Speck, 57, ist Betriebsratsvorsitzende bei Deichmann. Die gelernte Textilverkäuferin ist seit 1995 als Filialleiterin bei Deichmann und agiert seit 2012 als Personalsprecherin.

Ungerechtigkeiten intervenieren können.“ Bis es zur Gründung eines Betriebsrats kam, wirkten allein die Personalsprecher als Bindeglieder zwischen Geschäftsleitung und rund 1.400 MitarbeiterInnen – 90 Prozent Frauen, gut 10 Prozent Männer. Die meisten Männer sind in der Verwaltung und als Filialleiter tätig, auch gibt es einige Studenten im Verkauf.

KINDER UND KARRIERE

Doch die Zeiten waren nicht immer einfach und Unterstützung rar, 16 Jahre lang war Speck Alleinerzieherin. Beruf, Karriere – vor ihrem Engagement als Personalsprecherin fungierte die Salzburgerin als Bezirksleiterin – und Kindererziehung ließen sich nur sehr strukturiert vereinbaren. „Da habe ich gelernt, Dinge gut zu organisieren und Nägel mit Köpfen zu machen.“

Das gilt auch, wenn es um Herausforderungen in der Firma geht. „Es ist mir wichtiger, alles gut durchzudenken, als schnell

„DU TRITTST JEMANDEM AUF DIE ZEHEN UND MUSST DAMIT LEBEN KÖNNEN, DASS ER DARÜBER NICHT ERFREUT IST.“ MARGIT SPECK

und unüberlegt zu handeln.“ Bei komplizierten Anliegen wie Regelungen im Arbeitsrecht, vertraut Margit Speck auf den kompetenten Rat von Alois Bachmeier, ihr Ansprechpartner bei der GPA-djp. An ihrer Seite steht auch Elisabeth Hanscheck als zweite freigestellte Betriebsrätin. Speck hat einen zweijährigen Diplomlehrgang für Mediation absolviert, der ihr viel beim Verhandeln nutzt: „Dazu gehört auch eine gewisse Härte. Du

trittst jemandem auf die Zehen und musst damit leben können, dass er darüber nicht erfreut ist.“

Gegen Stress hilft der Salzburgerin Zeit in ihrem Bauerngarten: „Da erde ich mich, das gibt mir Kraft“. Geerntet wird Köstliches von Paradeisern und Sellerie bis Chili und jede Menge Obst. „Wir essen das ganze Jahr über nur unser selbst Angebautes“, verrät Speck, die auch im Einkochen und Einrexen höchst engagiert ist. In drei Jahren geht sie in Pension, bis dahin ist noch viel zu tun: „Ich möchte den Betriebsrat auf gute Beine stellen, denn Gerechtigkeit, Freude an der Arbeit und ein fairer Arbeitgeber sind mir am Wichtigsten.“ ●

Christian Resei

All-in-Rechner neu überarbeitet

Neues Gesetz. Die jüngste Änderung im Arbeitszeitgesetz ist an Niemandem in Österreich vorbeigegangen. Unter dem Schlagwort „12-Stunden-Tag“ wurden Betriebsversammlungen abgehalten, wurde am Mittagstisch diskutiert und gegen ihn gingen über 100.000 Menschen auf die Straße. Einige Änderungen, insbesondere die höheren Höchstarbeitszeitgrenzen, wirken sich erheblich auf All-in-Verträge aus. Auch für diese gelten nun 30 Prozent mehr zulässige Überstunden pro Jahr. Weiterhin gilt dennoch, dass mit einem All-in-Vertrag nicht automatisch alles abgegolten sein muss. Der All-in-Rechner der GPA-djp leistet schon seit einigen Jahren einen wichtigen Beitrag dazu, diesen

Mythos zu beseitigen. Mithilfe weniger Angaben gibt er Betroffenen eine erste individuelle Einschätzung. Konkret berechnet er, ob sie für jede tatsächlich gearbeitete Stunde auch bezahlt werden. Auch für sie gelten Höchstarbeitszeitgrenzen und Mindestgehälter wie Überstundenzuschläge aus ihren Kollektivverträgen. Aufgrund der Gesetzesänderung musste der All-in-Rechner umfangreicher überarbeitet werden. Denn aus Sicht der GPA-djp macht es einen Unterschied, wann der All-in-Vertrag abgeschlossen wurde. Der Zeitpunkt der Vertragsunterzeichnung wirkt sich zwar nicht darauf aus, wie viel maximal gearbeitet werden darf. Er wirkt sich jedoch darauf aus, wie viele

Stunden maximal mit dem Gehalt abgegolten sind. Wurde der Vertrag vor dem neuen Arbeitszeitgesetz vom 1.9.18 abgeschlossen, sind nach Rechtsansicht der GPA-djp Stunden bis zu den alten Höchstarbeitszeitgrenzen abgegolten – täglich 10, wöchentlich 50 Stunden und 320 Überstunden jährlich. Wurde der Vertrag hingegen nach der Gesetzesänderung abgeschlossen, sind Stunden bis zu den neuen Höchstarbeitszeitgrenzen abgegolten – täglich 12, wöchentlich 60 Stunden und 416 Überstunden jährlich. Der Rechner liefert nun für beide Varianten eine Einschätzung und darüber hinaus weitere spannende Ergebnisse. ●

Christina Höferl

www.allinrechner.at



ALFRED DALLINGER

Vor 30 Jahren kam der ehemalige GPA-Vorsitzende Alfred Dallinger ums Leben

Gedenktag. Am 23. Februar 2019 jährte sich der Todestag des ehemaligen GPA-Vorsitzenden zum 30. Mal. „Alfred Dallinger ist seit einem Vierteljahrhundert tot, seine Ideen leben aber in uns weiter, weil sie heute aktueller sind denn je“, kommentiert die GPA-djp-Vorsitzende Barbara Teiber den 30. Todestag des ehemali-

gen GPA-Vorsitzenden und Sozialministers. Dallinger hat sein Leben lang vermittelt, dass der gesellschaftliche Konsens von Solidarität auf einem Sozialstaat beruht, der den Menschen Sicherheit gibt. Als Visionär trat Alfred Dallinger bereits in den 1980er-Jahren für aktive Arbeitsmarktpolitik und eine 35-Stunden-Woche ein. ●

ONLINE-HANDEL

Steuertricks von Online-Giganten verhindern

Plattformsteuer. Während jede selbstständige Masseurin in Österreich normal Steuern zahlen muss, drücken sich Online-Multis geschickt vor dem Fiskus. Die GPA-djp präsentiert jetzt Maßnahmen, wie dagegen vorgegangen werden kann. Eine Möglichkeit, das Steuertricksen zu verhindern, wäre eine Plattformhaftung einzuführen. Online-Riesen wie Amazon haften derzeit nicht dafür, wenn Händler aus

aller Welt ihre Umsatzsteuer bei Verkäufen über die Plattform nicht bezahlen. Die GPA-djp fordert daher, dass die Plattformen die Umsatzsteuer direkt an den Fiskus abliefern müssen. Wichtig wäre außerdem, auch die Internetplattformen direkt zu besteuern. Die Bundesregierung hat vorgeschlagen, die Werbeabgabe auf Online-Werbung auszudehnen. Das reicht aber bei weitem nicht aus; sämtliche Gewinne von

Online-Multis, die in Österreich anfallen, müssen besteuert werden. Da es in Österreich nicht einmal valide Zahlen zum Thema Online-Handel gibt, soll eine Task Force Online-Handel im Finanzamt angesiedelt werden. Eine solche Task Force könnte Erhebungen durchführen und gleichzeitig schwarze Schafe unter den Online-Händlern aufspüren. ●



ERFOLG

Jugendvertrauensrat bleibt!

Erfolgreiche Kampagne. „Fast 40.000 Menschen haben für den Erhalt des Jugendvertrauensrats unterschrieben. Der Kampagne der Österreichischen Gewerkschaftsjugend ist es zu verdanken, dass die Abschaffung des Jugendvertrauensrats jetzt abgesagt wird“, freut sich Susanne Hofer, Bundesjugendvorsitzende des ÖGB und der GPA-djp. Der Jugendvertrauensrat ist eine

wichtige Anlaufstelle für alle Lehrlinge in den Betrieben und tritt als Vermittler zwischen den Anliegen der Lehrlinge und der Betriebsleitung ein. Laut Regierungsprogramm wollte die Bundesregierung den JVR abschaffen.

Die Österreichische Gewerkschaftsjugend (ÖGJ) hat mit einer Petition, einer hohen Webpräsenz und mit Straßenaktionen

auf die Notwendigkeit des Erhalts des JVR aufmerksam gemacht. Ein Höhepunkt der Kampagne war die direkte Konfrontation mit Sozialministerin Hartinger-Klein am ÖGB-Kongress im Juni vorigen Jahres. „Dieser Erfolg zeigt, dass sich gewerkschaftlicher Protest auszahlt. Die Gewerkschaftsjugend wird sich weiter für die Rechte junger Menschen im Arbeitsleben einsetzen“, so Hofer. ●

KARFREITAG

Enttäuschung über halben Feiertag

Gerichtsurteil. Mithilfe der Arbeiterkammer hat ein österreichischer Arbeitnehmer wegen Diskriminierung geklagt, weil er als Konfessionsloser am Karfreitag kein Feiertagsentgelt erhalten hatte. Der Europäische Gerichtshof hat nun eine Entscheidung getroffen. Nach dem Urteil des Europäischen Gerichtshofs stünde der arbeitsfreie Karfreitag eigentlich allen ÖsterreicherInnen zu, unabhängig ihrer Konfession. Bisher hatten nur Protestanten, Altkatholiken und Methodisten am Karfreitag frei.

Die Regierung hat nun allerdings entschieden, das Gerichtsurteil

des EuGH zu umgehen. Statt des Feiertags für alle soll der Karfreitag ein „halber Feiertag“ ab 14.00 Uhr werden. (Stand: Ende Februar 2019)

„Eine solche Lösung würde für die meisten ArbeitnehmerInnen wenig bringen, weil in vielen Betrieben an diesem Tag ohnehin Frühschluss gilt. Besonders schlecht würden dabei die Handelsangestellten aussteigen, weil sich nichts daran ändern wird, dass der Karfreitag einer der arbeitsintensivsten Tage bleibt und niemand den halben Tag frei bekommt“, so die Bundesvorsitzende der GPA-djp, Barbara Teiber.

Etwa jede/r fünfte Beschäftigte in Österreich arbeitet im Handel. „Man würde mit einer solchen Regelung die Beschäftigten der größten Branche, besonders viele Frauen, gegenüber anderen Bereichen benachteiligen, obwohl schon jetzt die Arbeitszeitqualität im Handel nicht die beste ist“, so Teiber. „Die Regierung ist aufgefordert, das Gerichtsurteil so umzusetzen, dass alle Beschäftigten in allen Branchen profitieren. Ansonsten droht aufgrund einer Ungleichbehandlung das Risiko einer weiteren Aufhebung durch ein Gericht“, bekräftigt Teiber. ●



Die Verhandlerin

Ende März starten die KV-Verhandlungen der Elektro- und Elektronikindustrie. Elisabeth Kubicek sitzt im Verhandlungsteam und kämpft in einer Männerdomäne um mehr Gerechtigkeit.

Du kommst immer mit Leuten zu mir, die etwas brauchen. Willst du nicht selber für die Betriebsratswahlen kandidieren?“, erkundete der damalige Betriebsrat. Ein halbes Jahr später gehörte Elisabeth Kubicek zum Siemens Nixdorf Betriebsrats-Team – das war 1995, inzwischen wurde die entsprechende Abteilung ausgegliedert und mit Nokia vereinigt. Seit November 2007 ist Kubicek freigestellte Betriebsratsvorsitzende der Nokia Solutions and Networks Österreich GmbH im 22. Bezirk und vertritt rund 260 MitarbeiterInnen. Die Firma kümmert sich „um die Technik hinter den Handys“, die Netzwerktechnik-Sparte.

In ihrer Position ist Kubicek auch seit Jahren im KV-Verhandlungsteam der Elektro- und Elektronikindustrie tätig, hat das Team

zwischen 2012 und 2015 sogar geleitet. Dabei ist die Branche männlich dominiert – Frauen sind immer noch in der Minderheit. Neben Kubicek sitzen noch Sandra Steiner vom IT-Unternehmen Atos Austria und Kolleginnen der PRO-GE im Verhandlungsteam.

„Eine Frau setzt sich nur durch, wenn sie nicht wehleidig ist. Man muss aber schon einiges aushalten“, weiß die Betriebsrats-Vorsitzende.

Sie rät, Ruhe zu bewahren und zu versuchen, die Dinge auf eine Sachebene zu bringen.

SCHWIERIGE SUCHE NACH DEM GLEICHGEWICHT

Die diesjährigen Kollektivvertragsverhandlungen der Elektro- und Elektronikindustrie starten am 20. März mit der Übergabe der Forderungen und finden im Fach-

ZUR PERSON:
Elisabeth Kubicek, ist seit 1995 Betriebsrätin, damals noch bei Siemens Nixdorf. Inzwischen wurde die Abteilung ausgegliedert und mit Nokia vereinigt. Seit November 2007 ist Kubicek freigestellte Betriebsratsvorsitzende der Nokia Solutions and Networks Österreich GmbH und vertritt ca. 260 MitarbeiterInnen. Zudem ist sie im Verhandlungsteam für den Kollektivvertrag der Elektro- und Elektronikindustrie.

verband FEEI statt. Zu den wichtigsten Punkten gehört die sogenannte Work-Life-Balance. „Die Work-Life-Balance unserer KollegInnen stimmt nicht, sie wird leider ausgereizt“, bestätigt Kubicek.

„Sehr viele Menschen in der Branche müssen lernen, was ist Arbeit und was ist Freizeit. Durch den großen Druck geraten sie in einen Konflikt“, erklärt die Gewerkschafterin. Auch wird es immer schwieriger, Fachkräfte einzustellen, der prognostizierte Fachkräftemangel erhöht den Druck weiter. Zwar ist die Trennung der Lebensbereiche essenziell, doch gelingt sie oftmals nicht: „Viele rutschen dann in ein Burn out.“

So sind etwa die MitarbeiterInnen bei Nokia weltweit vernetzt, sie stehen in regelmäßigem Kontakt mit ihren KollegInnen im Ausland. Das bedeutet im Nor-

malfall Videokonferenzen und Telefonate zu ungewöhnlichen Zeiten – etwa mit Asien der Zeitverschiebung halber sehr zeitig, spätabends hingegen mit den USA. Viele ArbeitnehmerInnen arbeiten auch im Homeoffice. Was für viele anfangs sehr verlockend wirkt, ist mit einem hohen Risiko verbunden. Arbeits- und Freizeit verschwimmen, eine Entgrenzung vom Job ist kaum möglich.

VERHANDLUNGSSACHE VÄTER

Ebenso soll ihrer Meinung nach der vielfach diskutierte Rechtsanspruch auf den „Papa-Monat“ mit ins Verhandlungspotpourri. In einem riesigen und internationalen Konzern wie Nokia gehört die Väter-Zeit mit dem Neugeborenen längst dazu. Das ist allerdings nicht in jeder Firma ein Selbstverständnis, der Arbeitgeber muss einverstanden sein. In kleineren Betrieben erwägen Männer den Papa-Monat erst gar nicht, weil sie daraus resultierende Nachteile im Job fürchten. Ein Rechtsanspruch wäre deshalb mehr als wünschenswert.

Auch sollte die Altersteilzeit im Kollektivvertrag verankert werden. „Ziel ist, dass die Menschen ab einem gewissen Alter von sich aus sagen können, ich möchte in Altersteilzeit gehen“, erklärt Kubicek. Die ArbeitnehmerInnen sollten das Recht haben mit ihrer Firma eine Vereinbarung abzuschließen, dass sie weniger arbeiten und so langsam in die Pension gleiten können, ähnlich wie im Handelskollektivvertrag, wo es nun ein Recht auf Altersteilzeit gibt.

In ihrer Zeit als KV-Verhandlungsführerin wurde auch die Möglichkeit der Freizeitoption abgeschlossen. Die jährliche Gehaltsanpassung – also die

beschlossene prozentuelle Erhöhung – kann auch in Freizeit umgewandelt und angespart werden. Darauf ist sie auch ein wenig stolz:

„Denn im Laufe der Jahre wurde sie wichtiger, interessanterweise gerade für die jungen MitarbeiterInnen“, weiß Kubicek. Denn ursprünglich dachte man, dass eher ältere MitarbeiterInnen die Freizeitoption nehmen würden. „Doch auch die jüngeren Menschen wollen nicht nur arbeiten bis zum Umfallen, sie wollen sich auch für andere Dinge Zeit nehmen, etwa für die Familie, Sport oder ehrenamtliche Arbeiten.“

IN GUTEN WIE SCHLECHTEN ZEITEN FÜR ALLE DA SEIN

Die weltweite Krise bei Nokia ist auch am Standort Wien nicht spurlos vorübergezogen. Viele MitarbeiterInnen wurden gekündigt. Wenn Arbeitsplätze abgebaut werden, können Betriebsräte nur bedingt etwas beeinflussen. „Meistens kann nur ein guter Sozialplan verhandelt werden.“ Dabei sind nicht nur adäquate Kündigungsschädigungen, damit die betroffenen MitarbeiterInnen

die nächsten Monate halbwegs gut überleben können, enorm wichtig. Die Weiter- oder Ausbildung durch eine Arbeitsstiftung – etwa gemeinsam mit dem Wiener ArbeitnehmerInnenförderungsfond (waff) – sollte auf jeden Fall Teil des Sozialplans sein. Genau wie die Unterstützung durch Profis, wenn sich die Menschen für eine neue Position bewerben.

Leicht ist es trotzdem nicht. „An dem Tag, wo KollegInnen von ihrer Kündigung informiert werden, erfährst du sehr vieles über sie, bist Psychologe, Bankberater und noch einiges mehr“, beschreibt es Kubicek.

Daneben ist Elisabeth Kubicek auch in der Lokalpolitik tätig: Sie ist Bezirksrätin in Wien Landstraße. „Es ist immer wichtig, den Menschen genau zuzuhören. Ich rede zwar auch selbst gerne, höre aber auch genau hin und versuche herauszufinden, worum es wirklich geht“, sagt Kubicek. Neben ihrer Gewerkschaftsarbeit und der Lokalpolitik ist Lesen eine Leidenschaft – derzeit „Die Hauptstadt“ von Robert Menasse. Viel Zeit bleibt ihr allerdings nicht für die Ausflüge in andere Welten. ●

Christian Resei

Elisabeth Kubicek über ihre Erfahrungen als Verhandlerin:

„Verhandlungen müssen immer auf Augenhöhe passieren. Sie müssen von Wertschätzung geprägt sein. Ein Kompromiss kann dabei zulasten des Arbeitgebers oder auch zulasten der ArbeitnehmerInnen führen.“





Gesamteuropäische Richtungswahl

Warum die Europawahlen am 26. Mai viel wichtiger sind, als manche glauben.

Im neuen Europaparlament, das am 26. Mai gewählt wird, werden voraussichtlich 705 Abgeordnete sitzen. 20 davon aus Österreich – also Abgeordnete von SPÖ, ÖVP, FPÖ, Grünen und vermutlich der Neos. Womöglich wird auch die Liste Jetzt antreten. Je nach Wahlausgang wird wohl kaum eine Partei in Österreich mehr als 5 bis 6 Mitglieder ins Europaparlament entsenden. Da ist natürlich die Versuchung groß, diesen Wahlen keine sonderliche Bedeutung zuzumessen. Ob, beispielsweise, die ÖVP oder die SPÖ 4, 5 oder 6 Abgeordnete in das Reiseparlament entsendet, das zwischen Brüssel und Straßburg pendelt, scheint für die Mehrheitsverhältnisse relativ unerheblich. Und was dieses Europaparlament so tut, weiß sowieso kaum jemand genau. Die Wahlbeteiligung ist

ZUR PERSON: Robert Misik, 53, lebt als Journalist, Autor, Ausstellungsmacher in Wien. Gerade wurde er mit dem Preis für Wirtschaftspublizistik der deutschen John-Maynard-Keynes-Gesellschaft ausgezeichnet. 2018 kuratierte er gemeinsam mit Harald Welzer die neue Dauerausstellung im Museum Arbeitswelt in Steyr. Anfang März erschien im Picus-Verlag seine Streitschrift: „Herrschaft der Niedertracht. Warum wir so nicht regiert werden wollen.“

deswegen auch üblicherweise recht niedrig – bei den vorigen Wahlen gingen gerade einmal 45 Prozent der Wahlberechtigten in die Wahllokale. Aber so unbedeutend scheint die Sache dann doch nicht zu sein – alle Parteien rüsten sich zu einer Wahlkampf-schlacht, nervöse Stimmung macht sich breit, allgemeine Gereiztheit. Diese Europawahl wird sich wie eine gesamteuropäische Richtungswahl anfühlen. Und was sich wie eine Richtungswahl anfühlt, das ist dann auch eine.

RICHTUNGSWAHL FÜR ODER GEGEN NATIONALISMUS

Die Europäische Union ist im vergangenen Jahrzehnt durch tiefe Täler gegangen. In den EU-Institutionen haben viel zu oft unternehmensfreundliche Politi-

ker und PolitikerInnen das Sagen, und auch Technokraten, bei denen der neoliberale Geist mit seinen Ideen von den segensreichen Wirkungen von täglicher Konkurrenz, von ungeschützten Arbeitsmärkten, von „Flexibilisierung“ und „Deregulierung“ zum üblichen Ton gehört. Dafür sorgen auch die einflussreichen Lobbys der Konzerne und der Reichen, deren Vertreter sich in Brüssel auf die Zehen steigen, so zahlreich sind sie. Infolge der Finanzkrise ist diese Politik noch radikalisiert worden: Die Banken und die Vermögen der Vermögenden wurden gerettet, die normalen Leute durften dafür zahlen.

Das machte letztlich, als Reaktion darauf, auch radikale Antieuropäer stark. Wenn die Konkurrenz entfesselt wird, wird etwa

auch Migration als zunehmende Bedrohung angesehen, als Bedrohung am Arbeitsmarkt, am Wohnungsmarkt. Populistische Abenteurer haben Großbritannien ins Brexit-Chaos gestürzt, mit ihrer durchaus berechtigten Kritik am Funktionieren der EU, aber ihren völlig falschen Antworten. Autoritäre Nationalisten versuchen überall, eine Zerreißprobe herbeizuführen. Von Victor Orbán in Ungarn über Leute wie Marine Le Pen, Matteo Salvini, die FPÖ und viele andere. Bisher haben sie versucht, eher nur Sand im Getriebe der Europäischen Union zu sein. Aber mittlerweile sitzen sie in vielen Regierungen, als Vizepremiere in Schlüsselämtern. Sie wollen nicht mehr bloß mit nationalistischen Parolen Stimmen gewinnen – sie wollen die Europäische Union übernehmen oder zumindest in ihrem Geist umformen.

Deswegen wird sich diese Europawahl wie eine Richtungswahl anfühlen, von Deutschland bis Schweden, von Griechenland bis Österreich. Die Nationalisten, die die europäische Integration zerstören wollen, gegen jene, die sie auf irgendeine Weise positiv weiterentwickeln wollen.

Europawahlen sind aber auch immer innenpolitische Testwahlen. Hält die Zustimmung zur Regierungspolitik? Kann die Opposition Boden gutmachen? Auch für Fragen wie diese ist eine EU-Wahl immer ein Test. In Österreich etwa werden die Regierungsparteien sehr genau beobachten, wie sich ihre Sozial- und Arbeitsmarktpolitik (12-Stunden-Tag, Vorbeiregieren an den Sozialpartnern, Kürzungen bei der Mindestsicherung, Machtverschiebungen bei den Kran-

kenversicherungen etc.) auf ihre Wahlergebnisse auswirkt

ES IST WICHTIG, WER IM EU-PARLAMENT SITZT

All das gibt einer Europawahl eine viel größere Bedeutung, als sie auf den ersten Blick haben mag. Noch wichtiger ist aber: Das Europaparlament hat heute viel mehr Einfluss als noch vor wenigen Jahren. Weite Teile der Wirtschaftspolitik, der Arbeitsmarkt-, aber letztlich auch der Sozialpolitik werden durch EU-Regeln beeinflusst. Über die Hintertür der Wettbewerbspolitik werden Regeln, die ArbeitnehmerInnen schützen, untergraben.

Das Europaparlament hat dabei sehr viel mitzureden. Und im Europaparlament gibt es, anders als etwa in nationalen Parlamenten, nicht die festen Parteiblöcke, die sowieso geschlossen abstimmen. Deswegen können ja Lobbyisten, die die Parlamentarier bearbeiten, so viel ausrichten, wenn sie nur an die aus ihrer Sicht „Richtigen“ geraten. Einzelne Parlamentarier, eine Handvoll Abgeordnete, können sehr viel bewirken. Je komplexer manche Materien sind, umso leichteres Spiel haben gut organisierte Lobbys, weitreichende Beschlüsse an den Abgeordneten vorbeizuschummeln, ohne dass vielleicht gleich auffällt, was diese an Machtverschiebungen von ArbeitnehmerInnen zu Konzernen bewirken.

„AUCH EINZELNE ABGEORDNETE, DIE AUFSEITEN DER ‚NORMALEN‘ LEUTE STEHEN, KÖNNEN VIEL BEWIRKEN.“ ROBERT MISIK

Deshalb ist es auch so wichtig, dass Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter für das Europaparlament kandidieren, gewählt werden, dort präsent sind. Weil auch einzelne Abgeordnete, die auf der Seite der normalen Leute stehen, sehr viel bewirken können.

Aber auch, weil die Einflussmacht in den Brüsseler Institutionen und den vielen Forschungsinstituten, Denkfabriken und Lobbys, die Druck machen, sowie so sehr ungleich verteilt sind. Gewerkschaften beispielsweise, werden nie so viele Ressourcen an Geld und Köpfen mobilisieren können

wie Banken oder Stiftungen von Konzernen. Deswegen zählt jede Einzelne und jeder Einzelne, der im Europäischen Parlament Gegenstimme und Gegenmacht ist.

Parlamentarier, die mit Energie bei der Sache sind, können viel bewirken, etwa in Hinblick auf mehr Steuergerechtigkeit oder soziale Mindeststandards, aber sie haben auch eine Aufgabe als „Wachhund“, wenn sich Unternehmenslobbys wieder neue Privilegien zuschanzen wollen. Von Regeln gegen Lohndumping bis zur Verhinderung von Verschlechterungen bei Arbeitsbedingungen für Lkw-FahrerInnen, es sind immer die GewerkschafterInnen im Parlament, die hier mit langem Atem wichtige Dinge durchsetzen oder Fehlentwicklungen verhindern. ●

Robert Misik

Faktencheck Steuerreform

Vor kurzem hat die türkis-blaue Bundesregierung die Eckpunkte der von ihr geplanten Steuerreform präsentiert und als „größte Entlastung aller Zeiten“ angekündigt. Dabei soll zwischen 2020 und 2022 in mehreren Etappen ein Gesamtvolumen von 4,5 Milliarden Euro verwirklicht werden. Als übergeordnetes Ziel der Reform wurde eine Senkung der Abgabenquote in Richtung 40 Prozent ausgegeben. Aber: Ist das überhaupt sinnvoll? Wer wird durch die geplanten Maßnahmen hauptsächlich entlastet?

? Kommt 2020 die größte Steuerentlastung aller Zeiten?

✓ Zunächst ist die angekündigte Summe von 4,5 Milliarden Euro vom im Wahlkampf gemachten Versprechen einer Entlastung in der Höhe von 12 bis 14 Milliarden weit entfernt. Überdies wurde auch der Zeitpunkt, bis die Steuerreform zur Gänze wirksam wird, aufgeschoben. Dem Vergleich mit der (letzten) Steuerreform 2015/16, die maßgeblich durch den ÖGB erkämpft worden war, hält jene von Türkis-Blau ebenfalls nicht stand: Damals wurde eine Entlastung in

der Höhe von 5,1 Milliarden Euro realisiert, wovon 4,9 Milliarden vor allem den ArbeitnehmerInnen und PensionistInnen zugutekamen. Diese profitierten also unmittelbar durch die Senkung der Einkommensteuersätze sowie die Anhebung des Verkehrsabsetzbetrages.

? Wer wird von der Steuer-senkung profitieren?

✓ Von der Steuerreform sollen vor allem Unternehmen profitieren. Zwar hat die Bundesregierung auch eine noch nicht näher konkretisierte Senkung der Einkommensteuer für die un-

tersten drei Tarifstufen in Aussicht gestellt, als zentralen Punkt umfasst die Reform jedoch eine erneute Senkung der Körperschaftsteuer (KöSt) von derzeit 25 Prozent auf vermutlich 20 Prozent. Dabei war die KöSt erst 2005 von 34 Prozent auf 25 Prozent gesenkt worden. KöSt zahlen Kapitalgesellschaften, also etwa Aktiengesellschaften oder GmbHs, deren Gewinne mit der KöSt besteuert werden. Rund 80 Prozent des gesamten Aufkommens der KöSt kommen übrigens von jenen 5 Prozent der Kapitalgesellschaften mit dem größten Gewinn. Diese werden durch die Senkung der KöSt also dauerhaft



überproportional begünstigt, während die für ArbeitnehmerInnen wirksame Steuersenkung mit der Zeit wieder durch die kalte Progression „aufgefressen“ wird. Die geplante Senkung der KöSt bildet zudem einen Angriff auf den Sozialstaat: Für die Finanzierung von Schulen, Krankenhäusern und anderen öffentlichen Einrichtungen werden künftig zwei Milliarden Euro im Jahr weniger zur Verfügung stehen.

? Was bewirkt eine Senkung der Sozialversicherungsbeiträge?

✓ Als weitere steuerpolitische Maßnahme hat die Bundesregierung eine Senkung der Sozialversicherungsbeiträge für jene Personen, die unterhalb der Steuergrenze liegen, in Aussicht gestellt. Das hört sich zwar gut an

und erscheint verteilungspolitisch sinnvoll, allerdings verliert die Krankenkasse dadurch Einnahmen und wird mit ihrem Budget von der Regierung abhängig. Es ist zu befürchten, dass es zu Leistungskürzungen für die Versicherten, die Einführung von Selbstbehalten und zu Privatisierungen kommen wird. Für die ArbeitnehmerInnen könnte eine derartige „Entlastung“ daher am Ende zu einer teuren Angelegenheit werden.

? Werden Konzerne wie Amazon endlich fair besteuert?

✓ Die Regierung hat auch die Einführung einer „Digitalsteuer“ angekündigt, die jedoch allenfalls dem Namen nach eine solche ist. Tatsächlich handelt es sich nach den bisher bekannten Plänen lediglich um eine Ausweitung der Werbeabgabe auf den digitalen Raum, keineswegs werden die Umsätze der Internetgiganten und großer Handelsplattformen wie Amazon besteuert.

? Wie kann man das Steuersystem gerechter machen?

✓ Sollen vor allem die niedrigen Einkommen der ArbeitnehmerInnen und PensionistInnen entlastet werden, sind die geplanten Maßnahmen der Bundesregierung also in weiten Teilen ungeeignet. Die Erzählung, eine Senkung der Abgabenquote wirke sich positiv auf die Wettbewerbsfähigkeit und die wirtschaftliche Entwicklung aus, lässt die wichtige Frage, welche Bevölkerungsgruppen wie viel an Steuern und Abgaben leisten, völlig außen vor. So stammen in Österreich etwa 80 Prozent der Einnahmen aus Steuern auf Arbeit und Konsum, ArbeitnehmerInnen tra-

gen also den bei weitem größten Anteil der Abgabenlast. Zugleich werden Konzerne mit satten Gewinnen und hohe private Vermögen geschont. Vielfach bedienen sich große Konzerne unterschiedlicher Tricks, um die von ihnen zu zahlenden Steuern weiter zu reduzieren. Was es ganz grundsätzlich bräuchte, ist also eine Umschichtung der Steuerlast weg von den ArbeitnehmerInnen, die derzeit für den Hauptanteil des Steueraufkommens verantwortlich sind. Es geht also um eine Reform der Steuerstruktur anstelle der weiteren Begünstigung der Reichen. Die Einführung einer Millionärssteuer und einer Wertschöpfungsabgabe sowie einer Erbschafts- und Schenkungssteuer gehören aus diesem Grund auf die Tagesordnung. Den Steuertricks der Konzerne sollte mit Vehemenz entgegengetreten werden. Ein Schritt in die richtige Richtung wäre eine echte Digitalsteuer, die sich nicht bloß auf Online-Werbung erstreckt, sondern die Internetriesen durch Besteuerung ihrer Umsätze in die Pflicht nimmt. Ein gerechteres Steuersystem würde bedeuten: niedrigere Abgaben auf Arbeit und höhere Beiträge von Vermögenden und Großkonzernen!

? Warum sind Steuern wichtig?

✓ Mittels Steuern wird die gesamte öffentliche Infrastruktur finanziert. Das Fehlen von Steuereinnahmen führt also zu Defiziten bei der öffentlichen Versorgung. Gerade jene Menschen, die von ihrem Arbeitseinkommen leben müssen, sind darauf angewiesen. Einen „schlanken Staat“ können sich nur die Reichen leisten. ●

Michael Gogola



Erfolgreiche Millionenforderung

Die GPA-djp hat gemeinsam mit dem Betriebsrat des Roten Kreuzes den Kampf um die nachträglich korrekte Abrechnung von Überstunden für 170 MitarbeiterInnen der Blutspendezentrale im vierten Wiener Gemeindebezirk gewonnen. Es geht um Nachzahlungen von insgesamt mehr als einer Million Euro.

Gertrude Bauer, die bei keiner Ungerechtigkeit wegsehen kann, ist seit 1991 in der Blutspendezentrale im Österreichischen Roten Kreuz als diplomierte Krankenschwester beschäftigt. 1997, nachdem sie zur Betriebsrätin gewählt wurde, ist sie der GPA-djp beigetreten. Ihr Credo lautet: „Nur ein gut organisierter Betriebsrat kann etwas erreichen.“

In der Blutspendezentrale werden verantwortungsvolle Tätigkeiten abgewickelt. Viele Angestellte fahren mit dem Blutspendebus ins Land, andere nehmen das Blut stationär ab, konservieren es und verteilen rund um die Uhr Blutprodukte an die Wiener Spitäler und müssen auch die Sicherheit im Kühlraum handhaben. Gewerkschaftliche Betätigungsfelder gibt es da genug. „Am Standort arbeiten über 400 Angestellte in verschiedenen Bereichen. Viele arbeiten Teilzeit

oder sind alleinerziehend und haben Angst davor zu sagen: Gebt mir das, was mir zusteht!“, erklärt Bauer, warum es sich lohnt, für die anderen zu kämpfen.

Seit Juni 2018 agiert Bauer als Betriebsratsvorsitzende des Roten Kreuzes, von 2014 an war sie stellvertretende Vorsitzende und hat in dieser Funktion mitgeholfen, mit der GPA-djp einen großen Erfolg für 170 MitarbeiterInnen zu erringen. Zwischen 2005 und 2014 hat ihnen das Rote Kreuz zu wenige Überstunden ausbezahlt und später die bereits anerkannten Ansprüche trotz gerichtlichen Urteils verschleppt. Die Ansprüche der betroffenen MitarbeiterInnen machen mehr als eine Million Euro aus.

ANDERE DURCHRECHNUNG

Bereits 2008 erkannten Bauers KollegInnen im Betriebsrat, dass die Überstundenabrechnungen nicht korrekt waren: Statt ei-

ner täglichen Berechnung wurde ein einmonatiger Durchrechnungszeitraum herangezogen. Als Rechtfertigung benutzte das Unternehmen eine Betriebsvereinbarung von 1984. „Mir war rasch klar, dass das finanziell eine ordentliche Dimension haben muss“, so Bauer.

Im Sommer 2009 bot das Rote Kreuz allen Betroffenen einen Vergleich an. Die gebotenen Summen betrugen, je nach Stundenverpflichtung des Mitarbeiters, maximal drei Monatsgehälter und lagen damit teils erheblich unter den tatsächlichen Ansprüchen. Dennoch haben rund 100 Betroffene den Vergleich angenommen, etliche verließen das Unternehmen oder gingen in Pension. Es blieben rund 70 Angestellte mit offenen Ansprüchen aus den Jahren 2010 bis 2014 übrig.

GPA-djp-Bundesgeschäftsführer Karl Dürtscher war in die weiteren Verhandlungen persönlich

GPA-djp-Rechtsberatung:

Rechtsberatung und Rechtsbeistand bei Problemen am Arbeitsplatz erhalten Sie österreichweit in allen Regionalstellen der GPA-djp.

Telefonische Erstberatung:

05 03 01-301



86 Millionen erkämpft

Der Rechtsschutz der GPA-djp beinhaltet kostenlose Rechtsberatung, Interventionen im Betrieb sowie die Vertretung vor Gerichten – insbesondere den Arbeits- und Sozialgerichten – und Behörden. Im Jahr 2018 konnten wir im Rahmen des gewerkschaftlichen Rechtsschutzes 86 Millionen Euro für ArbeitnehmerInnen erstreiten. 68 Millionen Euro davon entfielen auf Sozialpläne. Außerdem konnten 2018 auch ein paar richtungsweisende Urteile erstritten werden, deren Bedeutung über die zugrunde liegenden Fälle weit hinausgeht. Eine effizientere Rechtsvertretung als unsere wird man nicht finden. Niemand soll um sein Recht umfallen, weil er es sich nicht leisten kann, auf eigene Kosten zu prozessieren.

Rechtsexpertin Andrea Komar

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

stark involviert. 2010 traf er eine Vereinbarung mit den Generalsekretären des Roten Kreuzes, in der man sich darauf einigte, die Höhe der Ansprüche in einem Musterverfahren gerichtlich klären zu lassen. Als dann 2014 feststand, dass Überstunden nachgezahlt werden müssen, stellte sich die Organisation auf den Standpunkt, dass nur die ausstehenden Gelder der letzten drei Jahre nachbezahlt würden. „Unsere Vereinbarung, dass auf einen Verjährungseinwand verzichtet wird, wurde außer Acht gelassen“, kritisiert Dürtscher und ärgert sich über den schwierigen Prozess der weiteren Rechtsdurchsetzung: „Es ist schändlich, dass hier versucht wurde, sich auf dem Rücken der MitarbeiterInnen Geld zu ersparen und dafür hohe Anwalts- und Gerichtskosten in Kauf genommen wurden. Das ist einer NGO unwürdig.“

Dürtscher weiß es zu schätzen, dass sich Anwalt Thomas Majoros im Auftrag der GPA-djp unermüdlich für die Beschäftigten eingesetzt hat: „Er hat sich sehr stark für die erfolgreiche Klagsdurchsetzung engagiert.“

Trotzdem die Ansprüche der Beschäftigten vom Gericht bestätigt wurden, zahlte das Rote Kreuz die ausstehenden Überstunden nämlich nicht freiwillig aus, sondern ließ es auf Einzelfallklagen ankommen. Bis dato wurden bereits 20 Verfahren zugunsten der Beschäftigten (Pensionisten und Ausgetretene inkludiert) entschieden und die Ansprüche in voller Höhe ausbezahlt – die Verjährung wurde außer Acht gelassen. Weitere 50 Verfahren sind noch anhängig.

ROTES KREUZ UNKOOPERATIV

Die Ansprüche auf die nicht ausbezahlten Überstunden mussten von den Beschäftigten vor Gericht bewiesen werden. Bei

der Feststellung der Stunden war das Unternehmen den ArbeitnehmerInnen nicht behilflich. „Lohnzettel wurden kein zweites Mal ausgestellt, weil es dazu keine gesetzliche Verpflichtung gibt. MitarbeiterInnen, die ihre Stundenzettel und Gehaltsabrechnungen nicht aufgehoben haben, konnten so ihre Ansprüche nicht mehr nachweisen“, erklärt Bauer. Auch die Berechnungen über die ausstehenden Überstundenzahlungen wollte das Unternehmen nicht durchführen. Bauer hat rund 50 Berechnungen in stundenlanger Kleinarbeit auf Basis der Lohn- und Stundenzettel der KollegInnen selbst durchgeführt und für den ehrenamtlichen Einsatz im Rahmen ihrer gewerkschaftlichen Tätigkeit von ihrem Ehemann den Spitznamen „sozialer Kasperl“ verliehen bekommen. Der Aufwand hat sich ausgezahlt, zahlreiche MitarbeiterInnen haben ansehnliche Summen nachgezahlt bekommen, Bauer selbst bekam mehr als 32.000 Euro brutto als Nachzahlung.

NEUE MITGLIEDER

Die Betriebsratsvorsitzende ist stolz darauf, dass so viele KollegInnen den Klageweg beschritten haben und damit letztlich Erfolg hatten. „Es ist nicht selbstverständlich, in einem aufrechten Dienstverhältnis einen Rechtsstreit mit dem Arbeitgeber bis zum Ende durchzuziehen.“ Der aktuelle Fall habe das Verständnis für die Bedeutung eines hohen, gewerkschaftlichen Organisationsgrades innerhalb der Belegschaft gestärkt. „Bei meinen Touren durch die Abteilungen musste ich nicht mehr viel Überzeugungsarbeit leisten – oft hatte ich in fünf Minuten ein neues Mitglied gewonnen“, erzählt Bauer, die in ihrer Arbeit von sieben weiteren BetriebsrätInnen unterstützt wird. Bildung ist für sie der

Schlüssel zur erfolgreichen Unterstützungsarbeit: „Seit ich die Gewerkschaftsschule begonnen habe, sehe ich besser, was bei uns alles im Argen liegt.“

Bauer ist in ihrer betriebsrätlichen Tätigkeit erst zufrieden, wenn sie eine Verbesserung erreicht hat. Sollten ihr die dienstlichen Belastungen und Probleme dennoch einmal über den Kopf wachsen, sucht sie den Ausgleich im Sport: „Ich trainiere für den Halbmarathon. Beim Laufen kann ich gut abschalten.“

Seit 2014 rechnet das Rote Kreuz die Überstunden tagesaktuell ab. Auf der Hut bleibt Bauer dennoch: „Ich fürchte mich nicht davor, mich für andere einzusetzen.“

Andrea Rogy

RAUS AUS DER STADT, ZU HAUSE IM NEUEN BREITENLEER-HOF

Grün, ruhig, qualitativ hochwertig und trotzdem leistbar.

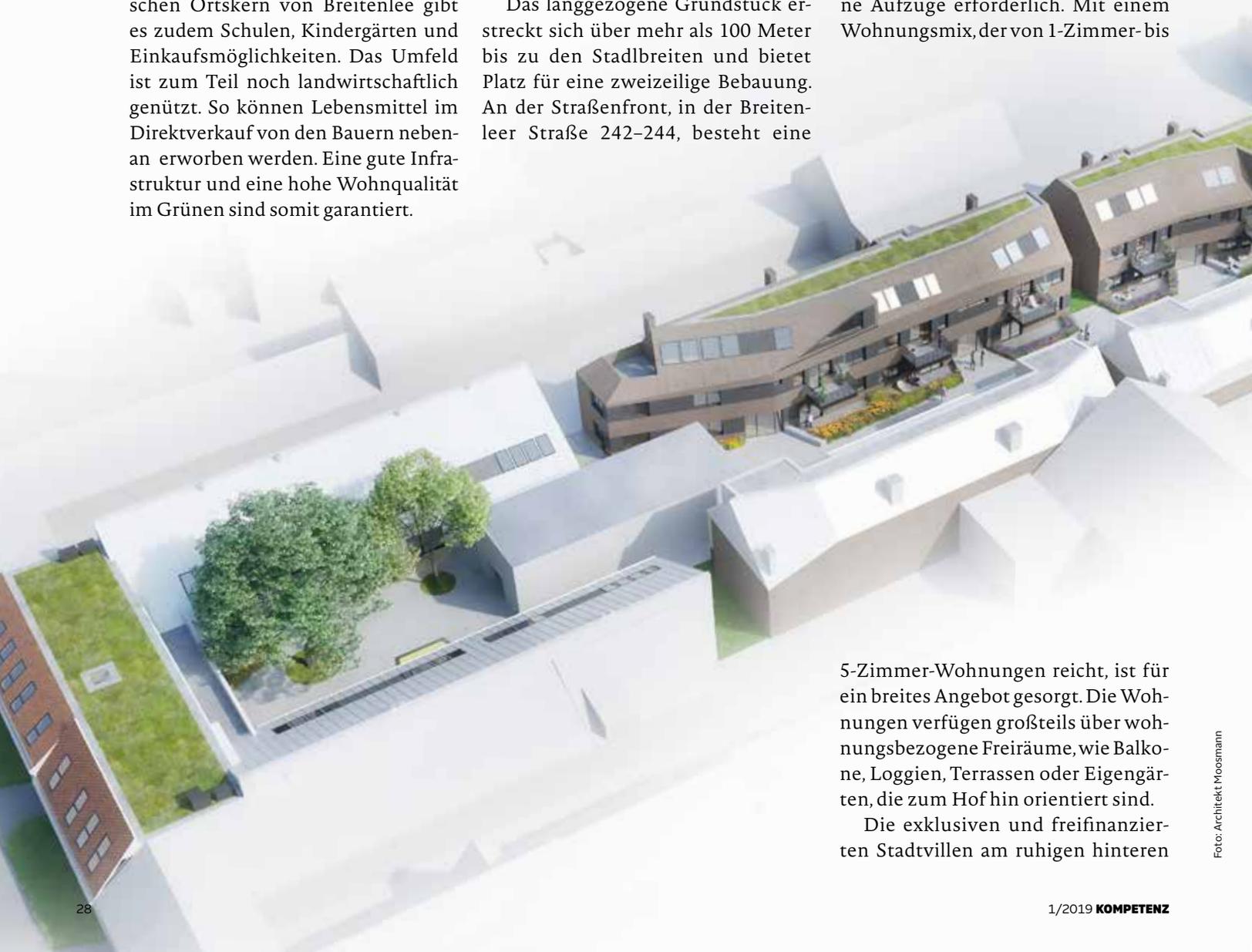
So lässt sich's bereits ab Frühjahr 2020 in Breitenlee leben! Die Umgebung des Wohnbauprojekts der WBV-GPA an der Breitenleer Straße und den Stadlbreiten ist geprägt durch eine lockere Bebauung – im Umfeld befinden sich viele Einfamilienhäuser und ruhige Straßenzüge. Die zahlreichen Grünräume und die Nähe zur Natur vermitteln eine Vorstadtidylle, wie sie schöner nicht sein könnte. Direkt im historischen Ortskern von Breitenlee gibt es zudem Schulen, Kindergärten und Einkaufsmöglichkeiten. Das Umfeld ist zum Teil noch landwirtschaftlich genützt. So können Lebensmittel im Direktverkauf von den Bauern nebenan erworben werden. Eine gute Infrastruktur und eine hohe Wohnqualität im Grünen sind somit garantiert.

GEFÖRDERTE MIETE ODER LEISTBARES EIGENTUM

Die Wohnbauvereinigung für Privatangestellte (WBV-GPA) errichtet derzeit an der Breitenleer Straße 242 in Summe 47 geförderte Mietwohnungen mit Kaufoption und 28 hochwertige freifinanzierte Eigentumswohnungen, die allesamt vom gemeinnützigen Bauträger direkt und ohne Maklerprovisionen vergeben werden.

Das langgezogene Grundstück erstreckt sich über mehr als 100 Meter bis zu den Stadlbreiten und bietet Platz für eine zweizeilige Bebauung. An der Straßenfront, in der Breitenleer Straße 242–244, besteht eine

Schutzzone, die sicherstellen soll, dass das Ortsbild des romantischen Breitenlee erhalten wird, was auch im Sinne des gemeinnützigen Wohnbauträgers ist. Der historische Straßentrakt wird daher von seinem öffentlichen Erscheinungsbild nicht verändert, wohl aber komplett saniert. Hier entstehen derzeit 47 leistbare geförderte Mietwohnungen mit Kaufoption nach 10-jähriger Miete. Aufgrund der dreigeschossigen Bebauung sind keine Aufzüge erforderlich. Mit einem Wohnungsmix, der von 1-Zimmer-bis



5-Zimmer-Wohnungen reicht, ist für ein breites Angebot gesorgt. Die Wohnungen verfügen großteils über wohnungsbezogene Freiräume, wie Balkone, Loggien, Terrassen oder Eigengärten, die zum Hof hin orientiert sind.

Die exklusiven und freifinanzierten Stadtvillen am ruhigen hinteren

Ende der Liegenschaft an den Stadtbreiten sind von der Bebauung an der Breitenleer Straße losgelöst und jeweils über ein eigenes Stiegenhaus mit innen liegendem Personenaufzug erschlossen. Die 28 freifinanzierten und hochwertigen Eigentumswohnungen wurden mit Eigengärten in den Erdgeschossen und mit Terrassen oder Balkonen in den oberen Etagen geplant. Diese Wohnungen können bereits ab sofort erworben werden.

EIN HOF DER BEGEGNUNG

Der besondere Zuschnitt des Grundstückes ermöglicht eine spezielle Art des Wohnens, die sehr gemeinschaftsfördernd sein wird.



Die Bebauungsstruktur entspricht der eines Angerdorfes, die in Breitenleer noch weit verbreitet ist. Der Breitenleer Hof „Neu“ wird innerhalb der Wohnbauanlage autofrei sein und über eine Tiefgarage verfügen, die von den Stadtbreiten im Süden erschlossen wird. Zwischen den Häuserzeilen entsteht ein geschützter Freiraum, der teilweise als gemeinschaftlicher Grünraum und teilweise als individueller Grünraum (Eigengarten mit Terrasse) genutzt werden kann. Für die Kinder bleibt natürlich ausreichend Platz zum Spielen, für die Erwachsenen entsteht ein Ort der Kommunikation.

KONDITIONEN & FERTIGSTELLUNG

Die Wohnungen sind zu zwei Drittel Mietwohnungen mit einer Kaufoption nach zehn Jahren und verfügen über einen zeitgemäßen hochwertigen Ausstattungsstandard. Der vorläufig kalkulierte Bau- und Grundkostenbeitrag dieser im Rahmen des WWFSG (Wiener Wohnbauförderungsgesetz) geförderten Wohnungen beträgt ca. € 510,00 pro m² Wohnnutzfläche. Die Gesamtmiete inkl. Betriebskosten und Umsatzsteuer beträgt

ca. € 7,00 pro m² Wohnnutzfläche und Monat.

Ein Drittel der Wohnungen sind supergeförderte Wohnungen mit einem geringeren Finanzierungsbeitrag jedoch ohne Kaufoption. Er beträgt ca. € 64,00 pro m² Wohnnutzfläche, die dafür etwas höhere Gesamtmiete inkl. Betriebskosten und Umsatzsteuer ca. € 8,70 pro m² Wohnnutzfläche und Monat. Ein Pkw-Abstellplatz kostet ca. € 75,00 pro Monat.

Der Kaufpreis für die Eigentumswohnungen beträgt im Durchschnitt ca. € 3.750,- pro Quadratmeter Wohnnutzfläche.

Der Spatenstich erfolgte im Februar 2018, mit der Baufertigstellung ist bereits im Frühjahr 2020 zu rechnen. ●

Christian Swoboda

FREIE WOHNUNGEN

Bestehende Objekte

8605 Kapfenberg, Pestalozzistr. 7, 1 Zimmerwohnung, 34 m²; HWB 58, 46 KWh/m²/a

8761 Pöls, Burgogasse 10-14, 2 Zimmerwohnung, 54 m²; HWB 98, 00 KWh/m²/a

2640 Gloggnitz, Stuppacherstr. 6, 3 Zimmerwohnung, 69 m²; HWB 60, 00 KWh/m²/a

3002 Purkersdorf, Neugasse 1, 4 Zimmerwohnung, 100 m²; HWB 20,00 KWh/m²/a

3002 Purkersdorf, Pfarrhofgasse 5-7, 2 Zimmerwohnung 63 m²; HWB 33, 8 KWh/m²/a

2731 St.Egyden, Am Stadtgraben 1-3, 2+3 Zimmerwohnung, 66 – 72 m²; HWB 67,21 KWh/m²/a

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



Selbstverteidigung im Internet

Neue Broschüre bietet Hilfe zur Selbsthilfe.

Wer unschuldig attackiert wird, wird sich wohl auch selbstverteidigen. Und es ist immer besser, vorher anstatt nachher zu wissen, wie Selbstverteidigung effektiv funktioniert, will ein Opfer möglichst keinen Schaden nehmen. Das gilt in der realen Welt mithilfe verbaler oder körperlicher Abwehr. Und das gilt genauso in der digitalen Welt des „world wide web“. Hier scheint das Opfer-Bewusstsein allerdings noch in den Kinderschuhen zu stecken. Grund genug für wichtige Tipps zur „Digitalen Selbstverteidigung“.

Das ist auch der Titel einer Broschüre, die die Plattform Grundrechtspolitik „epicenter.works“ herausgegeben hat. Es ist die führende nicht-staatliche Organisation (NGO) in Österreich für die Stärkung von Grund- und Freiheitsrechten im digitalen Zeitalter. Der Verein erreichte 2014 – damals noch als „AKVorrat“ – die Aufhebung

der EU-Richtlinie zur Vorratsdatenspeicherung durch den Europäischen Gerichtshof. Denn die Ausweitung der Überwachung durch den Staat und durch Großkonzerne ist der NGO ein Dorn im Auge.

GOOGLE WEISS ALLES

Dazu zählt genau genommen auch das Surfen im Internet – sofern eine dominierende Suchmaschine wie Google verwendet wird. Einer der größten Konzerne der Welt weiß damit sehr genau, wofür wir uns interessieren. Eine Internet-Suche oder das Lesen von Online-Informationen und -Zeitungen ist schließlich nur vermeintlich kostenlos: Bezahlen tun wir am Ende mit unseren Daten. Zum Glück ist es einfach, dem zu entkommen.

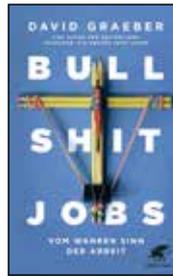
Beispielsweise mittels der kostenfreien, datenschutzfreundlichen Suchmaschinen wie der niederländischen Startpage oder DuckDuckGo. Sie

speichern im Unterschied zu den Großen nicht die IP-Adresse; das ist die eindeutige Nummer des Netzwerkgeräts, mit der sich Profile der Internet-NutzerInnen anlegen lassen – personalisierte Werbeeinschaltungen, die einem am Bildschirm suggestiv eingeblendet werden, sind die Folge.

Eine andere Möglichkeit, sich im Internet anonym zu bewegen („Darknet“), ist der „Tor-Browser“. Er leitet beim Surfen die Daten über mehrere Server um und verschleiert so die eigene IP-Adresse, dadurch kann die lokale Internetszensur („dieser Inhalt ist in Ihrem Land nicht verfügbar“) umgangen werden. Ursprünglich wurde Tor entwickelt, um investigativen JournalistInnen und MenschenrechtsaktivistInnen in autoritären Staaten zu ermöglichen, das freie Internet ungehindert zu nutzen. Zu bedenken gilt es außerdem, zusätzlich einen Werbeblocker zu installieren. „epicenter.works“ empfiehlt etwa „uBlock Origin“, das

Mehr zum Thema:
kompetenz-online.at

Weitere Tipps zum sicheren Surfen:
epicenter.works/crypto



David Graeber
Bullshit-Jobs
Vom wahren Sinn der Arbeit

26,70 EUR
 ISBN 9-783608-981087

Hadern Sie mit Ihrem Job, aber bleiben Sie ihm treu, weil er Ihnen gutes Geld bringt? Das wäre dann eine Beschäftigung, die David Graeber in die Kategorie „Bullshit-Job“ einordnet. Oder lieben Sie Ihren Job, der Sie zufrieden, aber nicht reich macht? Dann könnte es sich um einen „Scheißjob“ handeln, um mit Graeber zu sprechen, einen Job also, der sinnvoll und mies bezahlt ist.

Der amerikanische Anthropologe versucht in seinem aktuellen Buch „Bullshit-Jobs“ herauszufinden, welche beruflichen Tätigkeiten wertvoll sind für die Gesellschaft; das heißt, welche Arbeit macht – außer satt – auch persönlich zufrieden? Und welche Aufgaben im Arbeitsleben sind zwar gut bezahlt, aber ohne Sinn? Betroffen sind beispielsweise TelefonwerberInnen, LobbyistInnen, PR-SpezialistInnen – und Militärs. „Staaten brauchen Armeen nur deshalb, weil andere Staaten Armeen haben. Hätte niemand eine Armee, wären Armeen nicht notwendig.“ Oder Jobs, die es nur gibt, weil alle anderen zu viel arbeiten, wie 24-Stunden-Pizzadienste. Querdenker Graeber plädiert denn auch grundsätzlich für eine Arbeitszeitverkürzung. Um die geschaffenen Freuden im Leben und Freizeitbeschäftigungen ausleben zu können. Stattdessen arbeiten die Menschen seit Jahrzehnten tendenziell mehr – trotz oder gerade wegen der zunehmenden Automatisierung. Die größte Stärke des Buches ist: Es hält uns und unserer Gesellschaft den Spiegel vor.

Heike Hausensteiner

frei und plattformübergreifend funktioniert.

SICHERE PASSWÖRTER

KundInnen, die sich auf Internet-Seiten einwählen, sollten möglichst sichere Passwörter – am besten ganze Sätze – verwenden. Zudem gibt es Passwort-Manager-Programme wie „KeePass XC“, das zufällige Passwörter generiert und speichert. Heikle E-Mails sollten verschlüsselt werden. Wie, ist hier zu erfahren: epicenter.works/crypto.

Der Folder „Digitale Selbstverteidigung“ wurde von der GPA-djp mitfinanziert. Die Arbeit von „epicenter.works“ lebt ausschließlich von Spenden.

Heike Hausensteiner



Alexandra Förderl-Schmid
Konrad Rufus Müller
Unfassbare Wunder

36 Euro
 ISBN 978-3-205-23226-1

Man kann es als Buch des Grauens lesen. Oder als Dokumentation des Dagegenhaltens. Für „Unfassbare Wunder“ (Böhlau Verlag) hat die Journalistin Alexandra Förderl-Schmid 25 Schoah-Überlebende porträtiert. Die eindrucksvollen Schwarz-Weiß-Aufnahmen steuerte Konrad Rufus Müller bei. Es ist immer wieder erstaunlich, mit welcher Präzision sich bereits sehr alte Menschen an Details aus ihrer Kindheit erinnern. Würden sie in der Zeit des Nationalsozialismus groß, sind diese Erinnerungen zugleich Zeugnis wie Mahnung. Förderl-Schmid sprach mit Überlebenden in Österreich, Deutschland und Israel. Einige sind ins Land ihrer Peiniger zurückgekehrt, andere haben sich ein neues Leben in Israel aufgebaut. Was die Porträtierten eint: Sie alle haben (oder hatten – manche der Interviewten sind inzwischen verstorben) ein erfülltes Leben. Aber das, was ihnen zugestoßen ist, damit müssen/mussten sie in jeder Stunde ihres Seins zurechtkommen. Und: Wer dem Holocaust entronnen ist, kann nicht anders, als wachsam zu sein. Helga Feldner-Busztin, Überlebende des KZ Theresienstadt, verfolgt kritisch, was die amtierende ÖVP/FPÖ-Regierung tut.

Alexia Weiss

Mehr über diese Bücher finden Sie auf kompetenz-online.at

IMPRESSUM



Leserbriefe an kompetenz@GPA-djp.at • Herausgeber: ÖGB, GPA-djp, 1030 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

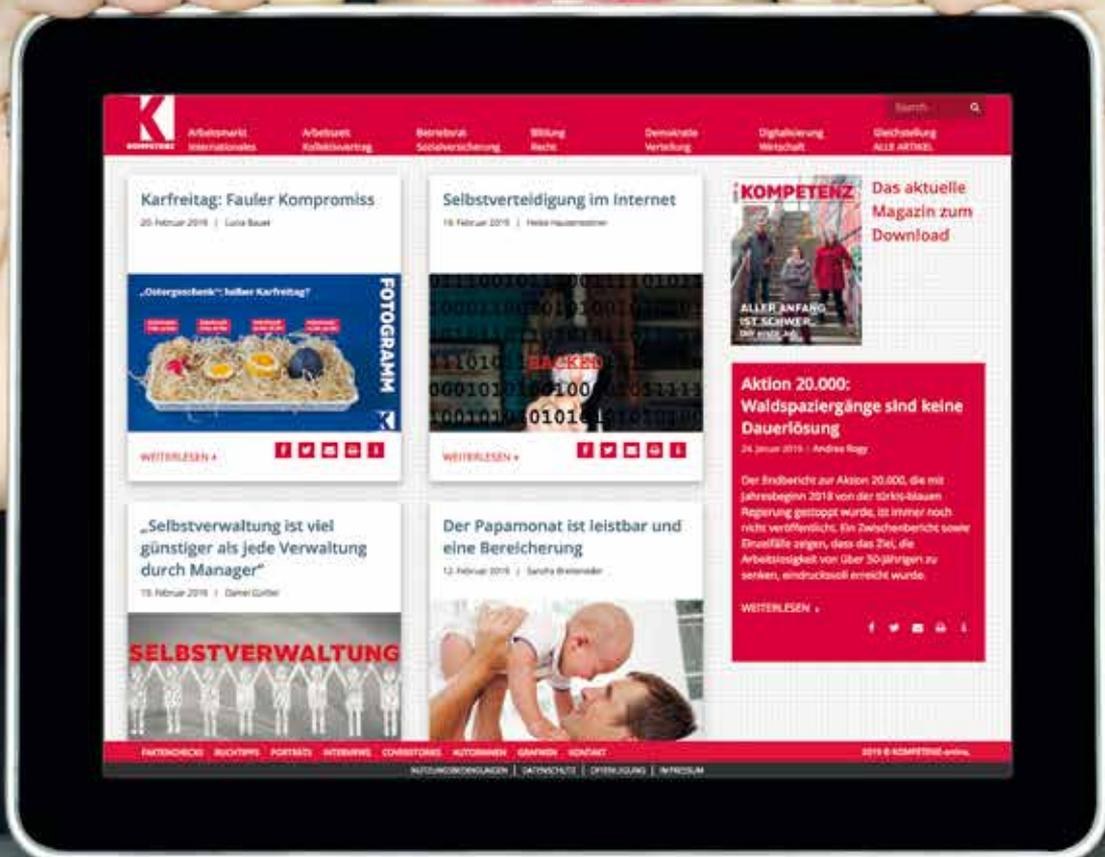
Chefredakteur: Martin Panholzer, Chefin vom Dienst: Lucia Bauer, lucia.bauer@gpa-djp.at, Assistenz: Alexander Kobinger, alexander.kobinger@gpa-djp.at
 Coverfoto: Peter M. Hoffmann • Layout und Artdirektion: Johannes Loibenböck, Layoutkonzept: Matthäus Zinner, typothese.at • Druck: Leykam Druck GmbH & 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.





Faktenchecks
Interviews
Reportagen
Porträts
Grafiken



www.kompetenz-online.at

Jetzt mit neuem Online-Auftritt!