

KOMPETENZ

MAGAZIN DER GEWERKSCHAFT DER PRIVATANGESTELLTEN, DRUCK, JOURNALISMUS, PAPIER

Stationärer Handel
60 Mrd. EUR

Das Geschäft bleibt im Ort



Online-Handel
2,2 Mrd. EUR



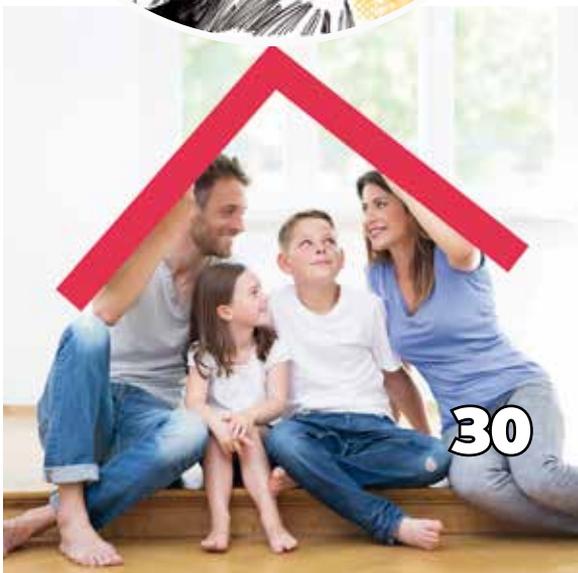


Foto S. 12: Nurith Wagner-Strauss, S. 30: Fotolia, drubig-photo, Illustration S. 4/S.22: Peter M. Hoffmann

KOMPETENZ Ausgabe 2/2019

3 EDITORIAL von Martin Panholzer

4 Coverstory: Das Geschäft bleibt im Ort
Zwar wächst der Online-Handel, doch der stationäre Handel wird deshalb nicht verdrängt

7 Coverstory: Flexibel für beide Seiten
Die Vier-Tage-Woche im Handel bringt den Beschäftigten eine bessere Work-Life-Balance

10 GPA-DJP-Mitgliederzahlen
10.000 Mitglieder mehr seit 2014

11 KOMMENTAR von Barbara Teiber

12 Konservative Wende
Die Philosophin Lisz Hirn im Interview über die Rückkehr zu einem veralteten Geschlechterbild

15 FOTOGRAMM
Steigender Bedarf an Pflegekräften

16 ORF
Plädoyer für die Unabhängigkeit

17 Arbeiterkammerwahl
AK-Präsidentin Renate Anderl im Interview

19 KURZMELDUNGEN zu Politik, Arbeit und Wirtschaft

20 Dem Sport, dem Betriebsrat und sich selbst treu geblieben
Rudolf Korten Hof, Betriebsratsvorsitzender der Raiffeisen Bank im Porträt

22 EU-Wahl
Ja zu Europa, aber einem anderen Europa

24 FAKTENCHECK
Pflege und Betreuung

26 RECHT
Papamonat

30 Europäische BürgerInneninitiative
Kostengünstiges Wohnen für alle

31 Impressum



Es ist nicht alles egal

von Martin Panholzer

Viele Menschen machen sich derzeit berechnete Sorgen um die Zukunft unserer Gesellschaft. Eine gewisse Überforderung der politischen und wirtschaftlichen Eliten, die Zukunft für alle sicher und berechenbar zu gestalten, ist nicht von der Hand zu weisen. Als Interessenvertretung der ArbeitnehmerInnen können wir in einem solchen Szenario nur immer wieder darauf hinweisen, dass es gerade jetzt nicht egal ist, wie sich jeder von uns genau hier und heute verhält, und dass es auf verschiedenen Ebenen Möglichkeiten gibt, gemeinsam den Lauf der Dinge zu beeinflussen.

Stichwort Arbeitszeit: Auch wenn die Bundesregierung gegen heftigen Protest das neue Arbeitszeitgesetz politisch durchgezogen hat, haben wir gemeinsam mit BetriebsrätInnen und Beschäftigten alles getan, um auf der Ebene der Kollektivverträge Auswirkungen zu entschärfen. Wie das erfolgreich gelungen ist, zeigt der Artikel zur 4-Tage-Woche im Handel.

Stichwort Digitalisierung: Digitalisierung ist kein Prozess, der naturgesetzlich abläuft. Er wird von Interessen geleitet und es hängt viel davon ab, ob es gelingt, diesen Prozess menschengerecht zu gestalten. Auch hier bringen wir uns ein. Der Beitrag zum Online-Handel zeigt, dass kein Grund besteht, Angstszszenarien zu propagieren. Arbeiten im Handel hat Zukunft und viele Unternehmen erkennen das und investieren in Qualität und Qualifikation.

Stichwort Europa: Es ist nicht egal, welche politischen Kräfte nach der Wahl zum Europaparlament dominieren werden. Gerade das politische Chaos in Großbritannien zeigt eindrucksvoll, was passiert, wenn Populismus die politische Oberhand gewinnt.

Stichwort Mieten: Die horrenden Mietpreise sind inzwischen in ganz Europa ein Riesenproblem für immer mehr Menschen geworden. Deshalb unterstützen wir auch die gesamteuropäische Bürgerinitiative „Housing for all“.

All diese Themen werden in dieser Ausgabe der KOMPETENZ behandelt und wir hoffen, dadurch jene in ihren Haltungen zu bestärken, die von der Gestaltbarkeit unserer Zukunft im Sinne der Menschen überzeugt sind. ●

Martin Panholzer

ist Leiter der Abteilung Öffentlichkeitsarbeit in der GPA-djp und Chefredakteur der KOMPETENZ.



Multi Channel

Das Geschäft bleibt im Ort

Zwar wächst der Online-Handel, doch der stationäre Handel wird deshalb nicht verdrängt. Das Geschäft vor Ort kann sich durch Service und Flexibilität weiterhin bewähren.

Die „rund um die Uhr“-Einkäufe im Internet erfreuen sich weiterhin großer Beliebtheit – auch der österreichische Online-Handel profitiert. Werden derzeit rund zehn Prozent der Einzelhandelsumsätze in Österreich online erzielt, so wird bis 2025 ein Wachstum auf etwa 15 Prozent erwartet. „Aber der stationäre Handel wird weiterhin eine zentrale Rolle spielen“, erklärt Helmut Gahleitner, Referent in der Abteilung Wirtschaftspolitik der AK Wien. Zwar sind die Zuwächse im Online-Handel derzeit höher, doch auch der stationäre Handel konnte in

einigen Sparten mit einer Umsatzsteigerung aufwarten.

SIGNIFIKANTE ANTEILE VON BUCH BIS SCHUH

Besonders hohe Online-Umsatzanteile weisen die Bereiche Bücher/Zeitschriften, Spielwaren und Sportartikel auf. Mit einem Klick shoppen Kunden aber auch gerne in den Branchen Textil/Bekleidung, Elektro/Elektronikgeräte und Schuhe/Lederwaren. Klarer Vorteil: die riesige Produktvielfalt des Online-Handels. Attraktiv und verführerisch ist auch das oft gewährte kostenlose Rückgaberecht. Besonders häu-

fig werden Kleidung und Schuhe zurückgeschickt. Skurril: Gleich 50 Prozent aller Lieferungen des Kleidungsversandhandels Zalando werden nach ein paar Tagen rückgängig gemacht, wie das Unternehmen selbst erklärt.

Beim Internetkauf weniger gefragt sind sperrige Güter, wie etwa Möbel. „Wenn ich ein Regal auspacke, zusammenbaue und dann erst merke, dass es mir nicht gefällt, dann ist es ein ziemlicher Aufwand, das Möbelstück wieder zurückzuschicken“, ist sich AK-Experte Gahleitner sicher.

EINKAUF IM GESCHÄFT KOMMT NICHT AUS DER MODE

Grenzenloses Wachstum gibt es auch im Online-Handel nicht – es zeigen sich durchaus Sättigungstendenzen: „Wenn der Online-Anteil etwa 30 Prozent beträgt, ist es schwierig ihn zu erhöhen. Da sind dann die Zuwachsraten sehr abgeflacht“, sagt Gahleitner. Das gilt für den Buchhandel, bei Elektrogeräten oder bei Spielwaren.

Für die meisten Branchen gilt, dass der Hauptumsatz weiterhin in den Geschäftslokalen gemacht wird. In letzter Zeit sind vor allem die Umsätze im Bau- und Heimwerker-Bedarf gestiegen, auch der Sportartikel-Handel verzeichnet einen Anstieg. Die Vorteile des



- » Einkaufs im Geschäft: Die Kunden können die Ware sehen, fühlen und probieren, dazu kommt noch der persönliche Kontakt und die Fachberatung durch die VerkäuferInnen. Sie können die Ware sofort mitnehmen und müssen nicht eine Woche auf den Versand warten.

REALER EINKAUF SCHÖN GEMACHT

Der direkte Einkauf im Laden oder in der Einkaufsstraße kann auch als Erlebnis inszeniert werden. Dafür ist auch das Zusammenspiel einiger Faktoren gefragt – so sollten Kommunen etwa dafür sorgen, dass Einkaufsstraßen belebter werden. AK-Experte Helmut Gahleitner: „Es gibt ja viele Menschen, die genießen es, schöne Dinge zu kaufen und die das gerne in ihrer Freizeit tun“. Einkaufen wird zum Freizeiterlebnis: Wenn etwa das Buchgeschäft auch ein Café in sich birgt, Lesungen stattfinden und Kommunikation gefördert wird, zieht das auch andere Kundschaft an. Ebenso können Restaurants und Lokale, Sitzecken und Spielmöglichkeiten für Kinder das Flanieren in Einkaufszentren für die ganze Familie angenehmer machen. Im Vordergrund müssen der Mensch und seine Bedürfnisse stehen, heißt: hilfreiche Beratung, gutes Service, ansprechendes Ambiente mit Wohlfühlatmosphäre. Dazu ein spannendes Warenangebot.

Doch ohne entsprechende Schulungen für wirklich gutes Service und neue Logistik-Maßnahmen (etwa, dass nicht vorhandene Ware in kurzer Zeit geliefert wird) wird es in Zukunft im stationären Handel nicht gehen.

Fast alle großen in Österreich tätigen Einzelhändler betreiben bereits jetzt Multi-Channeling,

dabei verbinden sie die beiden Vertriebskanäle – online und stationär.

Vor allem für kleine und mittlere Einzelhandelsunternehmen ist das ohne ausreichende Spezialisierung schwierig – sie geraten mehr und mehr unter Druck. Ebenso ergeht es Einkaufsstraßen in vielen österreichischen Kleinstädten, die ihre Kunden nicht nur an den Online-Handel, sondern auch an die Einkaufszentren am Stadtrand verlieren.

GEMEINSAM UND ERGÄNZEND

Der stationäre Handel muss abgesehen von Service und Beratung versuchen, die Vielfalt des Internets auch mithilfe der Digi-

„DIGITALER UND STATIONÄRER HANDEL MÜSSEN UND KÖNNEN EINANDER ERGÄNZEN.“

ANDREA HEUMANN

talisierung auszugleichen. „Sinnvoll ist es zu analysieren, was den Online-Handel ausmacht, und wie auch ich als kleiner Betrieb da reüssieren kann“, rät der AK-Experte. Mithilfe der Digitalisierung kann der stationäre Handel beide Welten verbinden. „Digitaler und stationärer Handel müssen und können einander ergänzen“, weiß Andrea Heumann, Prokuristin bei Thalia. „Das Silodenken in den einzelnen Kanälen „online“ und „stationär“ gibt es bei uns nicht, da wir immer dort sein wollen, wo auch der Kunde ist. Wir brauchen Kompetenzen in den verschiedensten Bereichen, wie z.B. im e-Commerce Shop-Management ein Gespür für relevante Themen und deren grafische Umsetzung erfordert“, sagt Andrea Heumann.

Das Unternehmen setzt auf den entscheidenden Faktor Kundenerlebnis – es soll von der Suche bis hin zur Betreuung auch nach dem Kauf wirken. „Es ist sinnvoll, Kundenservices kanalübergreifend zu denken und anzubieten“, erklärt Heumann. KundInnen haben etwa die Möglichkeit, Ware vorab online zu bezahlen und direkt in einer Thalia-Buchhandlung abzuholen. Bei Verfügbarkeit ist das gewünschte Produkt innerhalb von zwei Stunden abholbereit. Heumann: „Insbesondere in den letzten Monaten spüren wir für diesen Service einen sehr starken Anstieg in der Nachfrage.“

SCHLUPFLÖCHER FÜR RIESEN

Wenn Amazon, Zalando und Co. Waren an österreichische KonsumentInnen verkaufen und hohe Gewinne erzielen, sollten sie auch die Gewinnsteuern in Österreich abführen. Das geschieht aber nicht – die Online-Riesen verfügen hierzulande über keine Betriebsstätten, diese sind jedoch die Grundlage für eine österreichische Gewinnbesteuerung. Die von der Regierung in Zukunft eingehobene Digitalsteuer bezieht sich nur auf Erlöse aus der Online-Werbung. „Die Einnahmen daraus entsprechen bei weitem nicht einer Gewinnsteuer“, sagt Helmut Gahleitner.

Durch das Ausnützen von Steuerschlupflöchern und unterschiedlichen Gewinnsteuersystemen in den EU-Mitgliedsstaaten – auch „aggressive Steuerplanung“ genannt – minimieren die großen Online-Händler ihre Gewinnsteuern. Dadurch haben österreichische Händler erhebliche Wettbewerbsnachteile. ●

Christian Resei



Eva Maria Novak pendelt seit 20 Jahren mit dem Billa-Bus aus Lafnitz nach Wien. Zu schaffen ist das nur mit kürzeren Arbeitswochen.

Flexibel für beide Seiten

Wer im Handel arbeitet, kann ab sofort die Vier-Tage-Woche einfordern. Diese Regelung nützt vielen MitarbeiterInnen, sie können trotz Stress und Arbeitsdruck ihr privates Leben besser organisieren.

Die Arbeitswelt ist vielschichtiger geworden: nicht allein der Verdienst zählt, auch die Gestaltung der Arbeitszeiten ist den Beschäftigten ein großes Anliegen. Zunehmend rückt aber vor allem die Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Freizeit in den Mittelpunkt. Der jüngste Kollektivvertrags-Abschluss im Handel (Dezember 2018), hat neben einer Gehaltserhöhung, einem Anspruch auf Altersteilzeit und Bildungskarenz auch Außergewöhnliches hervorgebracht: den Rechtsanspruch auf die Vier-Tage-Arbeitswoche.

MODERNE UND ZEITGEMÄSSE KV-REGELUNG

„Wir haben eine Regelung geschaffen, die am Puls der Zeit ist.

Dafür beneiden uns auch andere Branchen“, erklärt Franz Georg Brantner, Zentral-Betriebsratsvorsitzender der Herba Chemosan Apotheker-AG, Vorsitzender des Wirtschaftsbereichs Handel bei der GPA-djp. Brantner gehört

„WIR HABEN EINE REGELUNG GESCHAFFEN, DIE AM PULS DER ZEIT IST. DAFÜR BENEIDEN UNS AUCH ANDERE BRANCHEN.“

FRANZ GEORG BRANTNER

seit 20 Jahren zum Handels-KV-Team, mit Kollegin Anita Palkovich leitet er seit Jahren im Herbst die Verhandlungen.

In den vergangenen Jahren wurde intensiv daran gearbeitet, die Handelsbranche attraktiver zu machen: etwa durch ein neues

Gehaltssystem, das nun bessere Einstiegsgehälter anbietet. Und mit dem Rechtsanspruch auf die Vier-Tage-Woche können jetzt überdies auch individuelle Bedürfnisse der Angestellten besser berücksichtigt werden.

SEIT JAHRZEHNEN UNGEWÖHNLICHE ARBEITSWOCHEN

Für Eva Maria Novak sind kürzere Arbeitswochen schon sehr lange Teil ihres Lebens. Jeden zweiten Tag hat die Steirerin frei, dafür sind ihre Arbeitstage auch sehr intensiv. Bereits seit 20 Jahren ist die Billa-Mitarbeiterin eine geeichte Pendlerin, steht morgens um halb vier auf, um pünktlich den Billa-Bus zu erreichen. Abfahrt: fünf Uhr. „Egal zu welcher Jahreszeit: Es ist immer dunkel, wenn ich auf-





Helga Schöttmer schätzt die Möglichkeit der Vier-Tage-Woche und die Planbarkeit ihrer Arbeitzeit: „Ich weiß am Anfang des Jahres, wann ich arbeite und wann ich frei habe.“

» stehe und dunkel wenn ich wieder heimkomme.“ Den Großteil der Fahrzeit verschlafen die PendlerInnen im Mitarbeiter-Shuttle. „Da bewegt sich keiner im Bus“, weiß Novak. Um es auch komfortabel zu haben, nimmt sie sich ein Nackenkissen von daheim mit. An diesen Arbeitstagen bleibt kaum Zeit und Kraft, um Abends noch etwas zu unternehmen oder Dinge zu erledigen. „Sobald ich von der Arbeit nach Hause komme, kann ich bloß noch einen Kaffee trinken und nach der Dusche ins Bett gehen“, erzählt die gelernte Kellnerin. Dennoch ist Novak mit ihrer Situation durchaus zufrieden – da sie meist länger als acht Stunden pro Tag arbeitet, kommt mit den Zuschlägen (Samstag ab 13 Uhr,

wochentags ab 18.30 Uhr) doch etwas mehr an Lohn zusammen.

Zudem gilt Lafnitz, die Heimatregion der Steirerin, als eher strukturschwach.

Das nächstgelegene Geschäft für den Einkauf von Lebensmitteln findet sich über zehn Kilometer entfernt von Novaks Wohnsitz. Auch in dieser Region suchen vor allem Frauen einen adäquaten Job. Überwiegend haben sie nur in der Gastronomie oder in den verhältnismäßig wenigen regionalen Betrieben eine Chance auf Arbeit. Offene Stellen sind heiß begehrt, obwohl es sich zumeist um 20-Stunden-Teilzeitjobs handelt.

„DIE RÜCKMELDUNGEN DER BESCHÄFTIGTEN ZEIGEN UNS, DASS WIR MIT DER VIER-TAGE-WOCHEN WIRKLICH EINEN NERV GETROFFEN HABEN.“

ANITA PALKOVICH

INDIVIDUELLE LÖSUNGEN FINDEN

Eva Maria Novak verdient an ihrem Arbeitsplatz in Wien schlicht mehr Geld als daheim in der Steiermark. Heißt es, an den intensiven Tagen mit viel Einsatz und Pendelei privat zurückzustecken, kann sie die freien Tage ausgiebig dazu nutzen, etwa einen ihrer Lebensträume zu verwirklichen. Denn auf diese Weise ist es Novak in den vergangenen Jahren gelungen, ihr Haus zu renovieren und einen schönen Garten anzulegen, in dem sie jetzt wieder viel

gibtig dazu nutzen, etwa einen ihrer Lebensträume zu verwirklichen. Denn auf diese Weise ist es Novak in den vergangenen Jahren gelungen, ihr Haus zu renovieren und einen schönen Garten anzulegen, in dem sie jetzt wieder viel

Schönes und Gutes auspflanzen wird.

PLANBARE ARBEITSZEITEN

Auch Billa-Kollegin Helga Schöttmer pendelt in eine Filiale. Die Niederösterreicherin fährt von Yspertal in die Hietzinger Auhofstraße. Hin und retour sind das rund 240 Kilometer pro Tag, die Schöttmer mit Auto und Bahn zurücklegt. „Als erstes in der Früh bereite ich die Salate und Aufstriche in der Feinkostabteilung vor – dort arbeite ich mit Leib und Seele.“ Auch rund um die Marktgemeinde finden sich wenige und vor allem Teilzeit-Stellen. „Mir ist aber mein Stress lieber“, erklärt Schöttmer. „Leute, die hier in der Gegend etwas gefunden haben, arbeiten beispielsweise drei Stunden, müssen dann eine längere Pause machen und am Abend wiederkommen. Die sind dann auch erst spät zu Hause, verdienen aber viel weniger Geld.“ Die Niederösterreicherin kann sich über eine fixe Arbeitseinteilung freuen: „Ich weiß am Anfang des Jahres, an welchen Tagen ich arbeite und wann ich frei habe.“ Ihre Freizeit verbringt sie mit Haus und Garten, ihren Kindern und den fünf Enkeln. „Wenn sie mich brauchen, bin ich für sie da.“

DEN NERV GETROFFEN

Mit dem Modell der Vier-Tage-Woche profitieren Familie, Freizeit, aber auch die eigene Gesundheit. „Die Rückmeldungen der Beschäftigten zeigen uns, dass wir hier wirklich einen Nerv getroffen haben“, freut sich Anita Palkovich, GPA-djp-Wirtschaftsbereichssekretärin. „Das bestärkt uns in diesem Projekt, das wir

auch gemeinsam mit unserem Sozialpartner vereinbart haben.“

Der Rechtsanspruch auf die Vier-Tage-Woche gilt seit dem 1. Jänner 2019. Wichtig: ArbeitnehmerInnen müssen erst einen Antrag stellen (www.gpa-djp.at) –

„WIR WÜNSCHEN UNS VON DEN ARBEITGEBERN DIE GLEICHE FLEXIBILITÄT, DIE SIE TÄGLICH VON UNS FORDERN.“

FRANZ GEORG BRANTNER

Arbeitgeber haben zwei Wochen Zeit, darauf zu reagieren.

KLAR EINGESCHRÄNKTE ABLEHNUNGSGRÜNDE

Die Vier-Tage-Woche kann nur dann verweigert werden, wenn die Einhaltung von Betriebsabläufen gefährdet ist oder die Aufrechterhaltung des Geschäftsbetriebes nicht weiter gewährleistet werden kann. Über jede Ablehnung eines Antrages muss der Betriebsrat informiert und in Folge ein Vermittlungsgespräch mit den Beschäftigten und dem Betriebsrat geführt werden.

UNTERSCHIEDLICHE ERFAHRUNGEN

Bisher sind die Erfahrungen mannigfaltig: sie reichen von Firmen, die schlicht jeden Antrag ablehnen bis hin zu Unternehmen, die alle MitarbeiterInnen nach ihren Bedürfnissen befragt haben und die Wunsch-Arbeitszeiten größtenteils verwirklichen konnten.

KV-Verhandler Franz Georg Brantner: „Da braucht es aber auch Abteilungsleiter, die bereit sind, jeden/jede MitarbeiterIn anzuhören.“ Außerdem fehlt es einigen Arbeitgebern an Information

und „es scheitert oft auch an Kreativität, die Dienstpläne zu erstellen“, weiß Brantner.

FLEXIBILITÄT SEITENS DER ARBEITGEBER GEFORDERT

Anita Palkovich unterbreitet Firmen, die sich der neuen Regelung noch unsicher nähern, folgenden Vorschlag: „Einfach erst mal eine befristete Einführung des Modells mit interessierten Beschäftigten vereinbaren – Für und Wider können dann gemeinsam abgeklärt werden.“ Vorteil: Die gesammelten Erfahrungen lassen sich in ein dauerhaftes Modell einarbeiten. Allerdings fehlt bei einigen Firmen auch der Wille, die Vier-Tage-Woche ernsthaft umzusetzen. „Wir wünschen uns von den Arbeitgebern die gleiche Flexibilität, die sie täglich von uns fordern“, macht Franz Georg Brantner deutlich. „Ich fordere die Arbeitgeber auf, was sie mit uns vereinbart haben, auch einzuhalten und vertragstreu zu sein.“ ●

Christian Resei

Neues Arbeitszeitmodell:

Die wichtigsten Fragen und Antworten zum neuen Arbeitszeitmodell (von Antragstellung bis Urlaubsanspruch) werden auf der Website www.gpa-djp.at beantwortet. Ein von GPA-djp und Wirtschaftskammer erarbeitetes Infoblatt klärt auf.





MITGLIEDERZUWACHS
10.000 Mitglieder mehr seit 2014

Die GPA-djp wächst stetig. Seit 2014 sind wir um 10.000 Mitglieder gewachsen. Das größte Mitgliederplus gab es im Handel und im Sozialbereich, gefolgt von der Metallindustrie und der Sozialversicherung. 280.633 Menschen waren Ende 2018 Mitglied der GPA-djp.

Auch der ÖGB insgesamt wächst stetig. Rund 20.000 ArbeitnehmerInnen traten allein 2018 dem ÖGB bei. Zieht man verstorbene und ausgetretene Mitglieder ab, ergibt sich ein Plus von 5.767 Mitgliedern für das Jahr 2018. Das ist der stärkste Mitgliederzuwachs seit 1984.

Wir bedanken uns
Vielen Dank
für die Unterstützung



Regierungsbilanz aus Beschäftigtensicht

Ein Kommentar von Barbara Teiber

Als Gewerkschaften bewerten wir jede Regierung danach, was sie für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Österreich leistet. Die Bilanz der schwarzblauen Koalition ist in dieser Hinsicht alles andere als positiv.

Im Herbst vergangenen Jahres kündigte etwa ÖVP-Klubobmann Wöginger groß an, dass die Regierung die Anrechnung der Karenzzeiten auf dienstzeitabhängige Ansprüche angehen werde. Dieses Thema ist vor allem für Frauen relevant, die ohne diese Anrechnung um viel Geld umfallen, wenn sie nach der Geburt ihrer Kinder eine Zeit lang zu Hause bleiben. Leider blieb es bei der Ankündigung. Während die Regierung keinen weiteren Schritt in diese Richtung setzte, verhandelten wir die (verbesserte) Anrechnung von Karenzzeiten in viele Kollektivverträge.

Im Handel konnten wir einen Rechtsanspruch auf die Vier-Tage-Woche durchsetzen, die bei der Einführung der 60-Stunden-Arbeitswoche von der Regierung versprochen, aber nie umgesetzt worden war.

Das nächste leere Versprechen ist der Papamonat. Groß angekündigt, wartet man bis heute vergeblich auf die Beschlussfassung im Parlament. In der Zwischenzeit haben wir das Recht

auf den Papamonat erstmals in der Industrie verankert – konkret in der Elektro- und Elektronikindustrie. Wieder waren wir es, die kollektivvertraglich absichern mussten, was die Bundesregierung trotz Versprechen säumig blieb.

„DIE SCHWARZBLAUE KOALITION TRITT NICHT ALS VERTRETERIN DER ÖSTERREICHISCHEN ARBEITNEHMERINNEN UND ARBEITNEHMER AUF, SONDERN ALS ERFÜLLUNGSGEHILFIN VON WIRTSCHAFT UND INDUSTRIE.“

BARBARA TEIBER

Selbstverständlich haben all diese Verhandlungserfolge ihren Preis. Wenn wir die Vier-Tage-Woche, die Karenzzeitenanrechnung oder den Papamonat im KV durchsetzen, müssen wir dafür Abstriche bei anderen Punkten machen, das liegt in der Natur von Verhandlungen. Die Regierung kostet also mit dem Bruch ihrer Versprechen den Beschäftigten andere Erfolge im Kollektivvertrag.

Die schwarzblaue Koalition tritt nicht als Vertreterin der österreichischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auf, sondern als Erfüllungsgelhilfin von Wirtschaft und Industrie. Das zeigt sich auch, wenn bei der Mindestsicherung gekürzt wird oder über die Rot-Weiß-Rot-Card künftig Kolleginnen und Kollegen von außerhalb der EU wesentlich billiger in Österreich arbeiten dürfen: Am Ende geht es darum, Druck auf Löhne und Gehälter auszuüben. Darum ist es gerade jetzt wichtig, dass sich die Beschäftigten nicht auseinanderdividieren lassen. Der beste Garant dafür ist eine starke Gewerkschaftsbewegung. ●

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.



Konservative Wende

Ein bereits überkommen geglaubtes Gesellschaftsbild fasst wieder Fuß und drängt Frauen ins Abseits. Schade, wenn auch so manche Frau das unterstützt, meint Philosophin und Autorin Lisz Hirn im Interview mit der KOMPETENZ.

KOMPETENZ: In Ihrem eben erschienenen Buch „Geht's noch!“ warnen Sie, dass die konservative Wende für die Frauen gefährlich ist. Woran machen Sie diese konservative Wende konkret fest?

LISZ HIRN: Die hat natürlich mehrere Facetten. Mir geht es um ein altes, neues Gesellschaftsbild: Die klassische Vater-Mutter-Kind-Familie soll gefördert werden, während andere Familienmodelle wie AlleinerzieherInnenhaushalte durch die Finger schauen. Konservative Konzepte, die stark auf hierarchischen Strukturen, auf Leistungsdenken beruhen, werden jetzt stark unterstützt, während andere, die auf Kooperation und Solidarität beruhen, eher geschwächt werden.

Die Regierung Kurz hat ja einige Ministerinnen, un-

ter ihnen Elisabeth Köstinger, die während des Ministeramts Mutter wurde und bald darauf wieder an den Arbeitsplatz zurückkehrte. Wie passt das mit dem viel beschworenen Heim-an-den-Herd-Schema zusammen?

Es passt sogar sehr gut zusammen, weil es ja ein klassisches Phänomen ist, dass sobald Konservative in der Regierung sind, diese Quotenfrauen, die sie eigentlich gar nicht gerne haben, an anderen Stellen, drinnen sind, die dann Frau-Sein sehr sauber präsentieren, die Mutter werden und das alles perfekt vereinbaren können. Was aber vergessen wird, ist, dass das tatsächlich einzelne Frauen sind, die das geschafft haben, auch weil sie oft privilegiert sind. Durch diese „Vorbilder“ wird den anderen Frauen allerdings vermittelt, sie müssten sich nur mehr anstrengen, dann

könnten sie es auch schaffen. Doch wie soll das gehen, wenn sie in finanziell schwachen Verhältnissen leben? Dann zu sagen, sie hätten sich halt nur mehr anstrengen müssen, das ist schon sehr zynisch.

Auch die Ansage, Frauen müssten nur den richtigen Job wählen, dann verdienen sie ja eh auch so viel wie Männer, verkennt die Situation. Allein die Wertung der Gesellschaft, dass der Pflegeberuf weniger wert ist als die Arbeit eines Mechanikers, sagt schon etwas aus. An dieser strukturellen Diskriminierung müssen wir etwas ändern.

Der Gender Pay Gap wird allerdings gerne mit der großen Anzahl von Frauen, die Teilzeit arbeiten, argumentiert.

Ja. Das Thema ist sehr komplex. Zum einen gibt es eine unterschiedliche Bewertung von Arbeitsfeldern. Teilzeitarbeit ist auch ein Faktor. Andererseits zeigt die konservative Wende nun den Umstand, dass wir Frauen auch nie so emanzipiert waren, wie wir dachten, und daher konservative Bewegungen auf fruchtbaren Boden treffen. Privilegiertere Frauen, die es sich leisten können, einen Privatkindergarten zu zahlen, sind nicht so stark betroffen wie Frauen, die das nicht können, die daheim bleiben müssen, weil sie vielleicht mehrere Kinder haben und sich die Erwerbsarbeit nicht mehr auszahlt.

Was wären Ansätze, um hier entgegenzuwirken?

Jedenfalls nicht auch noch die Arbeitszeit zu erhöhen. Der 12-Stunden-Tag stellt Eltern vor ungeahnte Herausforderungen. Maßnahmen wie diese Arbeitszeitflexibilisierung führen nur dazu, dass einer daheim bleiben muss, weil das sonst nicht finanzierbar ist. Kinderbetreuung ist teuer und schwer zu bekommen.

Grundsätzlich müssten Männer noch viel stärker in die Verantwortung genommen werden. Was ist der Papamonat im Vergleich zu 200 anderen Erziehungsmonaten, die dann Frauensache sind? Auch das Bewusstsein, dass der Papa nicht „mithilft“, sondern der Papa gleichberechtigter Teil und Partner und nicht nur eine Unterstützung der Erziehungsarbeit ist. Ich finde es bedenklich, dass wir im 21. Jahrhundert



noch immer betonen, dass Kindererziehung alleine eine Müttersache, also Frauensache ist. Das ist eine sehr konservative Idylle, die allerdings auf Kosten der Frauen geht. Es ist abenteuerlich, welches Mutterbild den jungen Frauen als vermeintlich „natürlich“ verkauft wird.

In Ihrem Buch kritisieren Sie aber nicht nur die sogenannten Biedermänner, sondern auch die Biederfrauen. Wer sind die Biederfrauen?

Das sind Frauen, die einen gemäßigten Feminismus vertreten. Die sagen, wir haben eh viel erreicht, ich konnte eine gute Ausbildung machen, ich lebe in

ZUR PERSON

Lisz Hirn, geb. 1984, Publizistin und Philosophin. Arbeitet in der Jugend- und Erwachsenenbildung und ist Obfrau des „Vereins für praxisnahe Philosophie“. Hirn lebt mit ihrem Partner und ihrer Tochter in Wien. www.liszhirn.at



Lisz Hirn
Geht's noch!
Warum die konservative Wende für Frauen gefährlich ist

Wien 2019, Molden Verlag, 144 Seiten, 20 Euro, ISBN 978-3-222-15030-2



► einer Beziehung, in der die Haushaltsaufgaben nicht gleich verteilt sind, aber ich habe mich damit arrangiert, so hat das die Natur eben vorgegeben. Ich genieße aber schon die Freiheitsrechte, dass ich zum Beispiel Zugang zu Verhütungsmitteln habe. Oder: Während einige Frauen aktiv für eine Verringerung des Gender Pay Gap und für die Frauenquote kämpfen, meinen Biederfrauen häufig, dass es jede Frau alleine schaffen muss. Dass es sich vielfach um strukturelle Diskriminierung handelt, wird übersehen. Vor allem aber sehen sie nicht, dass, obwohl es ihnen jetzt gut geht, auch ihre Freiheiten am Ende des Tages beschränkt werden könnten.

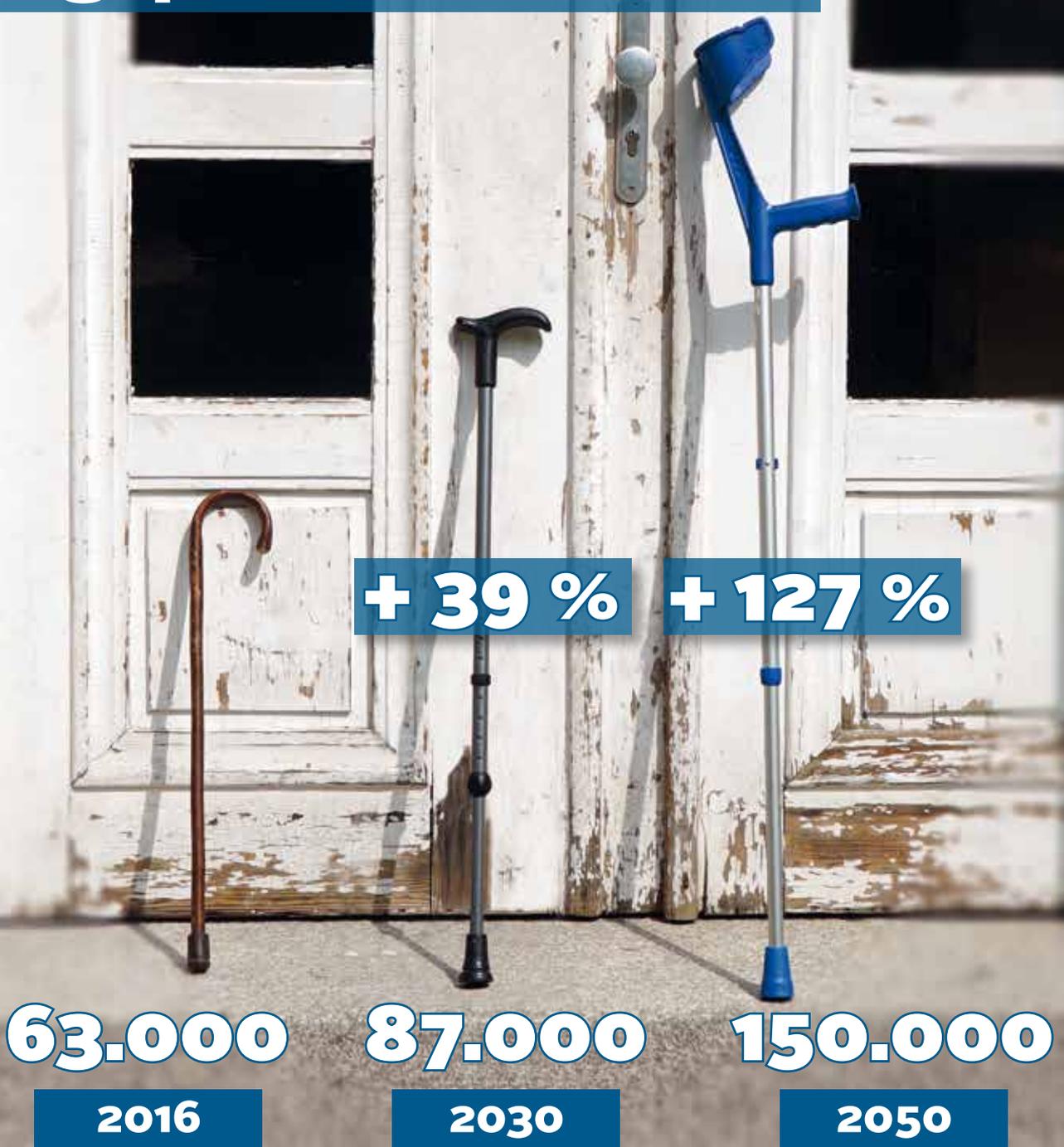
Warum macht sich gerade jetzt dieser Konservatismus wieder breit?

Liberale Maßnahmen brauchen viel mehr Zeit, um sich durchsetzen zu lassen. In Krisensituatio-

nen kommt aber wieder der Wunsch nach Sicherheit und Stabilität auf. Die scheinen rechtskonservative Modelle eher bieten zu können als liberale. Eine Struktur und eine klare Hierarchie zu haben, wo man Menschen einordnet, klassisch-konservative Weltbilder von ÖVP, FPÖ, die sind leichter umsetzbar. Wenn man es nicht schafft, von Generation zu Generation ein Bewusstsein dafür zu verankern, wenn man nicht immer wieder an diesem Bewusstsein arbeitet, besteht die Gefahr, dass unsere Freiheiten sukzessive eingeschränkt werden. Warum der Konservatismus gerade jetzt besonders gefährlich ist? Wir sind zwar immer regional, lokal verankert, aber wir haben globale Probleme zu lösen. Der soziale Frieden wird durch diesen Backlash definitiv gefährdet, da Ungerechtigkeiten nicht nur global, sondern auch in den lokalen Gesellschaften verstärkt werden. ●

Das Interview führte Alexia Weiss

Wachsender Bedarf an Pflegepersonal



Die Nachfrage nach zusätzlichen Arbeitskräften in der Pflege wird wegen der Alterung der Gesellschaft in den kommenden rund 30 Jahren enorm ansteigen. Laut Hochrechnungen des Wirtschaftsforschungsinstituts (WIFO) wächst der Bedarf an Pflegekräften bis zum Jahr 2030 um 39 Prozent und bis 2050 sogar um 127 Prozent. Laut aktuellen Zahlen gab es im Jahr 2016 in Österreich 63.000 Pflegekräfte. 2030 werden, um den Status quo zu halten, schon 87.000 Pflegerinnen und Pfleger notwendig sein, 2050 schon 150.000.

Quelle: WIFO



80 Cent für Unabhängigkeit

Die journalistische Ausgewogenheit im ORF muss erhalten bleiben.

Als 1972 der österreichische Skifahrer Karl Schranz von den Olympischen Winterspielen ausgeschlossen wurde, kehrte er unter dem frenetischen Jubel Tausender am Ballhausplatz triumphal nach Hause zurück. Dieser Masseneuphorie war eine beispiellose ORF-Kampagne gegen das Internationale Olympische Komitee und für Schranz vorangegangen. Wenn man den Erzählungen des ehemaligen Bundeskanzlers Bruno Kreisky glaubt, soll die vom ORF provozierte Massenkundgebung vor dem Bundeskanzleramt inklusive erhobener rechter Arme vieler TeilnehmerInnen der Auslöser dafür gewesen sein, dass Kreisky mit dem ORF-Gesetz 1974 das größte Medienhaus des Landes in eine Anstalt öffentlichen Rechts überführte. Die Idee dahinter: Der ORF mit seiner unglaublichen Breitenwirksamkeit sollte unabhängig und gleichzeitig demokratisch kontrolliert sein.

Heute nutzen neun von zehn ÖsterreicherInnen täglich zumindest ein Angebot des ORF.

Gemäß seines Auftrags deckt das Medienhaus dabei alle Bereiche der Mediennutzung ab: Neben dem Fernsehen bringt der öffentliche Rundfunk auch Radioprogramme und einen Online-Auftritt. Besonders wichtig ist den Österreicherinnen und Österreichern dabei die Information. 91 Prozent geben an, daran sehr oder eher interessiert zu sein. Das ist der mit Abstand höchste Wert aller Rubriken. Fast drei Viertel der Befragten ist dabei mit dem Informationsangebot zufrieden.

NEUTRALE BERICHTERSTATTUNG IST ZUSEHERINNEN WICHTIG

Voraussetzung für diese guten Zahlen ist eine neutrale und ausgewogene Berichterstattung, die 9 von 10 ZuschauerInnen wichtig ist. Journalistische Unabhängigkeit ist für öffentlich-rechtliche Sender immer eine schwierige Frage, an der ständig gearbeitet und die stets beobachtet werden muss. Noch heute profitiert der ORF in diesem Punkt von seiner Struktur, die es ihm erlaubt,

auch gegenüber der Bundesregierung kritisch zu sein. In anderen europäischen Ländern kann momentan beobachtet werden, wie Regierungspolitiker sich ihren Einfluss auf staatliche Medien zunutze machen und sich dort feiern lassen. Der ORF erreicht eine weitgehende Unabhängigkeit durch seine Stiftungsstruktur und seine Gebührenfinanzierung.

Wäre der ORF rein aus Steuermitteln finanziert, so müsste er jedes Jahr mit dem Finanzminister über seine finanzielle Ausstattung verhandeln, und es bestünde die Gefahr der Selbstzensur, um den Verhandlungspartner wohlwollend zu stimmen. Durch seine Gebührenfinanzierung durch die GIS ist der ORF aber den Zuschauerinnen und Zuschauern im Wort, nicht der jeweiligen Regierung. Das gleiche Modell verfolgen etwa auch die deutsche ARD oder die britische BBC.

Die Ausgewogenheit der Berichterstattung zu verteidigen – das sollte uns 80 Cent GIS-Gebühr pro Tag wert sein. ●

Daniel Gürtler

Denkanstoß für die Regierung

Die neue AK-Präsidentin Renate Anderl über die Gründe für ihren Wahlerfolg, und warum eine Änderung des Wahlrechts Unsinn ist.



Die AK-Wien-Wahl ist geschlagen und du bist als klare Siegerin hervorgegangen. Dazu einmal herzliche Gratulation. Wie geht es dir jetzt?

Ich bin natürlich sehr glücklich über das Wahlergebnis. Es ist vor allem ein Erfolg für unsere Mitglieder, die deutlich gezeigt haben, dass sie eine starke Vertretung wollen. Dass wir die Wahlbeteiligung im Vergleich zu 2014 deutlich steigern konnten, obwohl es um 50.000 mehr Wahlberechtigte gegeben hat, war eine echte Überraschung. Offenbar haben wir bei den Beschäftigten einen Nerv getroffen, auf die richtigen Themen gesetzt und mehr Mitglieder zur Wahl motivieren können.

Und was waren die wichtigsten Wahlmotive?

Tatsächlich war die Unzufriedenheit mit der Regierung ein starkes Motiv. Besonders hoch war die Wahlbeteiligung unter jenen ArbeitnehmerInnen, die vom 12-Stunden-Tag, der 60-Stunden-Woche und vom steigenden Druck in der Arbeitswelt betroffen sind. Weitere wichtige Themen waren leistbares Wohnen und ein gerechteres Steuersystem. Laut Wahlanalyse waren viele Wählerinnen und Wähler der Meinung, dass die AK als Gegengewicht zu Unternehmen und Regierung eine wichtige Rolle spielt. Es hat sich auch gezeigt, dass das Vertrauen in die AK viel höher ist, als in die Bundesregierung.

War die AK-Wahl ein Denkzettel für die Regierung?

Ich würde lieber von einem Denkanstoß sprechen. Das Wiener Ergebnis zeigt deutlich, dass die ArbeiterInnen und Angestellten sich von der Regierung nicht gut vertreten fühlen. Sie merken, dass die Anlie-

gen von Wirtschaft und Industrie sehr schnell Gehör finden, während die der ArbeitnehmerInnen ignoriert oder auf die lange Bank geschoben werden. Das hat man beim Karfreitag gemerkt, den die Regierung den Menschen einfach weggenommen hat, das merkt man beim Papamonat, oder wenn es um die gesetzliche Anrechnung von Karenzzeiten geht. Auf beides warten wir noch immer.

Schon während der AK-Wahlen haben ÖVP und FPÖ eine Änderung der Wahlordnung gefordert. Wie sinnvoll wären solche Änderungen?

Dass die AK der Regierung ein Dorn im Auge ist, liegt auf der Hand. Man droht uns ja auch seit Ende 2017 damit, die Umlage zu kürzen. Wer unter einer Wahlreform das Abschaffen der Betriebswahlen versteht, dem geht es weder um Demokratie noch um eine höhere Wahlbeteiligung, sondern ausschließlich darum, die AK zu schwächen. Das ist so leicht durchschaubar: Die FSG hatte in den Betrieben deutliche Zugewinne, Christgewerkschafter und FPÖ massive Verluste – darum geht es doch in Wirklichkeit. Die ArbeitnehmerInnen in Österreich sind extrem fleißig und verdienen Respekt. Für sie und das Land wäre es besser, wenn die Regierung den Dialog mit uns suchen und mit uns zusammenarbeiten würde, um ihre Lebens- und Arbeitsbedingungen zu verbessern. Stattdessen wird überlegt, wie man die AK finanziell aushungern kann. Das ist der falsche Weg. Die Anliegen der arbeitenden Menschen sind viel zu wichtig, um sie weiterhin zu ignorieren. ●

Das Interview führte Alexa Jirez

SERVICE

Neue Broschüren auf einen Blick



Bildungskarenz. Die Broschüre „Bildungskarenz – Bildungsteilzeit – Fachkräftestipendium“ informiert über Anspruchsvoraussetzungen, Leistungen und Dauer von Bildungskarenz, Bildungsteilzeit und Fachkräftestipendium. ●

Download:
https://gpa-djp.at/bildungskarenz_2019



Pension. Die Broschüre gibt einen Überblick über Pensionsarten und Anspruchsvoraussetzungen und setzt sich dabei auch mit der Finanzierbarkeit und Zukunftsfähigkeit des Systems auseinander. ●

Download:
https://gpa-djp.at/pensionen_2019



Arbeitszeit. Der „Kompass faire Arbeitszeiten“ behandelt die vielfältigen Bereiche zum Thema Arbeitszeit: rechtliche Grundlagen, Handlungsmöglichkeiten der BetriebsrätInnen und Tipps für die Praxis. ●

Download:
www.gpa-djp.at/faire-arbeitszeiten



ARBEITSZEIT

All-in-Rechner neu

Neues Gesetz. Die Änderungen im Arbeitszeitgesetz - insbesondere die höheren Höchstleistungszeitgrenzen - wirken sich erheblich auf All-in-Verträge aus. Für diese gelten seither 30 Prozent mehr zulässige Überstunden pro Jahr. Weiterhin gilt jedoch, dass mit einem All-in-Vertrag nicht automatisch alles abgegolten ist. Der All-in-Rechner der GPA-djp leistet schon seit einigen Jahren einen wichtigen Beitrag dazu, diesen Mythos zu beseitigen. Mithilfe weniger Angaben berechnet er, ob die tatsächlich gearbeitete

ten Stunden auch bezahlt werden. Auch für All-in-Verträge gelten Höchstleistungszeitgrenzen, Mindestgehälter und Überstundenzuschläge. ●

All-in-Rechner testen:
<http://allinrechner.at>



SOZIALVERSICHERUNG

Hohe Kosten und mehr Macht für Arbeitgeber!

Neue Gremien. Mit 1. April haben die neuen Gremien der Sozialversicherung ihre Arbeit aufgenommen. Die vom Nationalrat beschlossene Umstrukturierung bringt eine Machtverschiebung zugunsten der Arbeitgeber. „Die Bundesregierung behauptet, die Umstrukturierungen brächten Einsparungen, die als Patientenmilliarde den Versicherten zugute kommen würden. Bislang sind aber nur Mehrkosten zu sehen. Zuletzt allein durch die Ausschreibung von Beratungshonoraren in der Höhe von fast zehn Millionen Euro“, kommentiert Barbara Teiber, die für die Gewerkschaften auch in der neuen Österreichischen Gesundheitskasse (ÖGK) vertreten sein wird, die Vorhaben der Bundesregierung. Die Verwaltungskosten in der österreichischen Sozialversicherung sind mit 2,6 Prozent sehr gering. Die Kosten für die Selbstverwaltung bewegen sich im Promillebereich. Da gibt es keinen Spielraum für große Einsparungen. Es ist daher zu befürchten, dass die Ankündigung, im „System zu sparen“ zu Lasten der Beschäftigten und Versicherten gehen wird. ●

Mehr zum Thema auf Kompetenz online:
<http://bit.ly/kassenfusion>
<http://bit.ly/SV-reform>



ELEKTROINDUSTRIE

3,4 Prozent mehr in der Elektroindustrie

Kollektivvertrag. Der Kollektivvertragsabschluss für die 50.000 Beschäftigten der Elektro- und Elektronikindustrie bringt ab 1. Mai eine Lohn- und Gehaltserhöhung von 3,2 Prozent auf IST-Löhne und -Gehälter und 3,4 Prozent auf KV-Löhne und -Gehälter. Die Lehrlingsentschädigungen werden um bis zu 22 Prozent erhöht. Die Zuschläge für die 11. und 12. Arbeitsstunde betragen künftig 100 Prozent. Dazu kommt eine bezahlte Pause bei überlangen Arbeitszeiten und ein Rechtsanspruch auf den Papamonat. ●

Aktuelle Infos zu allen Kollektivverträgen der GPA-djp:
<https://www.gpa-djp.at/kollektivvertrag>

ERWACHSENENBILDUNG

3,3 Prozent mehr in der Erwachsenenbildung

Kollektivvertrag. Der Kollektivvertragsabschluss für die etwa 7.000 Beschäftigten in privaten Bildungseinrichtungen (BABE) bringt ab 1. Mai ein Gehaltsplus bis zu 3,3 Prozent. Die Lehrlingsentschädigung wird um 3,2 Prozent erhöht. Ein zusätzlicher Urlaubstag kann nach 7 Jahren im Betrieb in Anspruch genommen werden statt bisher nach 10 Jahren; ein weiterer nach 12 statt bisher 15 Jahren. Die Abrechnung von Elternkarenzzeiten wurde verbessert, ebenso der Zugang zu Familienzeit und Väter-Frühkarenz. ●





Dem Sport, dem Betriebsrat und sich selbst treu geblieben

Rudolf Kortenhof ist Betriebsratschef der Raiffeisen Bank und hält mit seiner Position als christlicher Arbeitnehmervertreter keineswegs hinter dem Berg – weder bei schwierigen Gehaltsverhandlungen noch gegenüber umstrittenen Regierungsbeschlüssen.

Sogar inmitten von „mühsamen“ Verhandlungen über den neuen Kollektivvertrag (KV) für die 73.000 Bankangestellten österreichweit gibt sich Rudolf Kortenhof, Betriebsratschef der Raiffeisen Bank International (RBI), betont ruhig und kontrolliert. Das Problem: Der Finanzbranche geht es extrem gut. Ein Paradoxon.

„Wir haben historische Bestergebnisse, und trotzdem war die Arbeitgeberseite zunächst nicht bereit, mehr an die MitarbeiterInnen abzugeben“, erklärt Kortenhof im Interview mit der KOMPETENZ. Waren in den vergangenen Jahren noch Folgen der Krise von 2008/2009 zu spüren, gebe es 2019 „praktisch täglich Erfolgsmeldungen von diversesten Banken über beste Ergebnisse.“ Ihm war es daher wichtig, gerade jetzt eine „spürbare Gehaltserhöhung“

für die ArbeitnehmerInnen zu erwirken.

Kortenhof hat den Ruf, ein guter Verhandler zu sein. Mit welcher Taktik? Das ist ganz einfach: „Man muss sein Geschäft verstehen, das ist die halbe Miete. Man muss als Betriebsrat Verständnis und Wissen darüber haben, wie das eigene Unternehmen funktioniert.“ Er hat jahrzehntelang im Kundengeschäft gearbeitet. Da kann ihm bei Gehaltsverhandlungen ein Personalist nicht so schnell ein X für ein U vormachen.

Wenn zusätzlich die gesamte Branche mit wirtschaftlichem Rückenwind glänzt, wäre es für die Seite der ArbeitnehmerInnen nicht einzusehen gewesen, sich am Vorjahresniveau von 2,66 Prozent als Gehaltserhöhung zu orientieren, wie von der Arbeitgeberseite ursprünglich angeboten. Eine aufrechte Forderung der Arbeitneh-

mervvertretung bleibt mehr Freizeit und Weiterbildungsmöglichkeiten als Ausgleich dafür, dass immer weniger MitarbeiterInnen immer mehr Aufgaben – aufgrund zunehmender gesetzlicher Vorschriften (höheres Eigenkapital etc.) – erledigen, so der oberste Betriebsrat.

EUROBETRIEBSRAT

Vielschichtig ist auch die praktische Funktionsausübung von Rudolf Kortenhof, der genau genommen Vorsitzender des Europäischen Betriebsrates von RBI ist. Ein Eurobetriebsrat ist in Unternehmen vorgesehen, sobald 1.000 ArbeitnehmerInnen in den Mitgliedsstaaten und jeweils mindestens 150 ArbeitnehmerInnen in zumindest zwei EU-Ländern beschäftigt werden. „Abhängig davon welchen Hut man trägt, hat man unterschiedliche

ZUR PERSON: **Rudolf Kortenhof**, geboren 1961 ist seit 2015 Betriebsratsvorsitzender der Raiffeisen Bank International (RBI) und Mitglied im Verhandlungsteam für den Bankenkollektivvertrag.

Themen abzudecken als Eurobetriebsrat.“

In Österreich ist die RBI-Gruppe mehr von großen Firmenkunden, weniger vom „Retail Banking“, also Einzelhandelsgeschäft der Banken, geprägt. Trifft sich Korten Hof hingegen im Rahmen des Europäischen Betriebsrates mit den internationalen KollegInnen, geht es schon mal um Filialschließungen oder wie die digitale Umstellung und der Abbau von MitarbeiterInnen zu verkraften sind.

Vor mehr als 20 Jahren stieß Rudolf Korten Hof von der damaligen Creditanstalt zur jetzigen Raiffeisen. Einige Jahre später wurde er Betriebsrat, Vorsitzender des gesamten Gremiums ist er seit 2015. Warum hat er sich dazu entschlossen? Einerseits brauche man ein gewisses (Dienst-)Alter, so der 1961 geborene Banker. Andererseits hat ihn der Sport zum Betriebsrat geführt. Beidem ist er treu geblieben. Angesprochen auf seine Leistungen als Hobbysportler, meint er zunächst charmant, ob das nicht eine Verwechslung mit seinem Sohn sei. Doch Meisterschaften bestreitet er selbst sowohl im Tennis als auch im Skifahren. Und er fährt noch immer Skirennen für die RBI, wenn gleich die arbeitsrechtlichen Aspekte überhandgenommen haben.

2019 fanden etwa die 51. Wiener Banken-Skimeisterschaften statt. Alle Bank-Angestellten in Wien sind bei diesem Wettbewerb startberechtigt. Das 50-Jahr-Jubiläum im Vorjahr hat der Raiffeisen-Betriebsratschef mit seinem Team organisiert. Der jährliche Fixpunkt für die MitarbeiterInnen ist so etwas wie das soziale Sahnehäubchen im Arbeitsjahr. „Das hat verbindenden Charakter.“

Weniger erfreulich war zuletzt freilich das Wahlergebnis in der

Kollektivvertragsabschluss für Beschäftigte bei Banken:

Die Gehälter steigen im Schnitt um 3 Prozent. Die Mindestgrundgehälter werden rückwirkend mit 1.4. 2019 um 2,5 Prozent zuzüglich 14,50 Euro erhöht, das ist eine Erhöhung zwischen 2,8 bis 3,37 Prozent.

Mehr zum Finance-Kollektivvertrag:

gpa-djp.at/finance



Arbeiterkammer (AK), was die Fraktion Christlicher GewerkschafterInnen (FCG) betrifft. „Nicht berauschend“, sagt dazu Christgewerkschafter Korten Hof – gleichzeitig erleichtert, dass die „Freiheitlichen Arbeitnehmer“ (sic) nicht in dem Ausmaß dazu gewonnen haben, wie erwartet, „Gott sei Dank“. Mit einem Minus von 0,5 Prozent ist die FCG in Wien dennoch – hinter der Fraktion Sozialdemokratischer GewerkschafterInnen (FSG) mit 60,7 Prozent weit abgeschlagene – zweitstärkste Fraktion (9,8 Prozent) geblieben.

Das führt Korten Hof, noch bevor er danach gefragt wird, sehr wohl auf die bisherige ArbeitnehmerInnenpolitik der Bundesregierung zurück. Über seinem Stehschreibtisch hängt ein schlichtes, aber unübersehbares Kreuz. Der FCGler ist jedoch kein ÖVP-Mitglied. „Ich bin nicht mit allem einverstanden, was von der Regierung kommt“, sagt er klipp und klar. Er habe auch intensive Diskussionen mit ÖVP-Generalsekretär Karl Nehammer gehabt und ihm eröffnet, dass so manche Regierungsmaßnahme „die ArbeitnehmerInnen im Tagesgeschäft ganz anders betrifft, als ihr das glaubt“.

Nur: Was macht das mit einem Christgewerkschafter wie Korten Hof? „Ich fühle ich mich als Arbeitnehmervertreter manchmal sehr gefordert“, formuliert er nobel. Man habe das Gefühl, es werde nicht gehört, wenn Betroffene aus der täglichen Arbeitserfahrung Bedenken äußern.

„Wir haben in Österreich – noch – eine Kultur, wo man versucht, sich in einer gemeinsamen Lösung wiederzufinden, und wo man nicht einfach Dinge beschließt, ohne die Sozialpartner einzubinden. Auf die Dauer wird man nichts Gutes erreichen, wenn man so einseitig agiert.“ Ist dieses Vorgehen einer Regierung unter dem Bundeskanzler einer vermeintlich christlich-sozialen Partei noch christlich? „Mit unserem Verständnis von christlicher Gewerkschaftsarbeit hat das wenig zu tun“, meint Korten Hof unverblümt.

Derweil freut sich der Hobbyphilosoph auf das nächste Seminar bei einer privaten Akademie für philosophische Weltdeutung im Juni. Einige Kolloquien etwa zu Skeptizismus oder der Existenz von Gott hat er schon besucht – damit er sich nicht nur mit Bank- und ArbeitnehmerInnenthemen beschäftigt. Das ist für Rudolf Korten Hof „wie Urlaub im Kopf“.

Heike Hausensteiner



Ja zu Europa, aber einem anderen Europa

Am 26. Mai wird das EU-Parlament gewählt. Das Wahlergebnis entscheidet, für wen die Europäische Union in den nächsten fünf Jahren Politik machen wird.

Werden die Interessen von großen Konzernen weiterhin im Fokus sein? Oder wird endlich das Wohlstandsversprechen, das den 513 Millionen EU-BürgerInnen gegeben wurde, eingelöst? Wie notwendig die Stärkung der sozialen Dimension der EU ist, zeigt derzeit der Brexit: Zu lange haben die Menschen zu wenig von der EU gespürt, die neoliberale Austeritäts- und Sparpolitik hat soziale Ungleichheit verschärft, prekäre Beschäftigung normalisiert und Arbeitslosigkeit und Armut geschaffen. Auf diesem Nährboden konnten EU-skeptische, populistische und (neo-)nationalistische Ideologien gedeihen. Übrig bleiben in Großbritannien derzeit nur politisches Chaos, stagnierendes Wirtschaftswachstum, soziale und persönliche Unsicherheit.

„Die EU ist derzeit in keiner leichten Lage“, analysiert Sophia Reisecker, Leiterin der Abteilung Europa, Konzerne, Internationales in der GPA-djp. „Politisch steht auf der einen Seite das Europa der Grenzzäune, der Abschottung, der Einschränkung von Demokratie und Medienfreiheit – Orbán, Kaczynski & Co. Auf der anderen Seite streben Macron, Rutte und andere ein Europa der Eliten, der Liberalisierung des Binnenmarkts und der Deregulierung an. Dazwischen werden die ArbeitnehmerInnen vergessen oder gar zerrieben. Umso wichtiger ist es, diese Kräfte im Europäischen Parlament zu stärken, die sich für soziale Rechte einsetzen!“

Die Europäische Union beeinflusst unser Leben stärker als man oft denkt. Gut 70 Prozent der österreichischen Gesetze haben ihren Ursprung auf europäischer Ebene. Sie betreffen etwa Standards für Umweltschutz, die Förderung von Gleichbehandlung oder Rechte von VerbraucherInnen. Darüber hinaus ist der gemeinsame Wirtschaftsraum insbesondere für die österreichische Industrie unerlässlich geworden.

AUF SOZIALEN ERRUNGENSCHAFTEN AUFBAUEN

Seit 2017 gibt es die Europäische Säule Sozialer Rechte, die sich damit befasst, wie die EU in Zukunft effizienter auf Herausforderungen bei Beschäftigung und Sozialem reagieren kann. Sie besteht aus 20 – rechtlich verbindlichen – Prinzipien, etwa zu aktiver Arbeitsmarktpolitik, Geschlechterchancengleichheit, fairen Löhnen, Mitbestimmungsrechten von Beschäftigten oder Gesundheitsvorsorge.

„Es ist dringend notwendig, dass wir das Vertrauen der ArbeitnehmerInnen in die EU stärken. Von einer schwachen EU profitieren nur die ganz Großen, die es sich ohnehin richten können. Denn Europa wird sozial sein, oder es wird nicht sein. Die Säule Sozialer Rechte ist nicht zuletzt auf den politischen Druck von uns GewerkschafterInnen zurückzuführen. Sie ist zwar nicht rechtsverbindlich, sie muss aber als Kompass für unsere zukünftige Arbeit gelten. Die nächste

EU-Kommission muss mehr Vorschläge für ein sozialeres Europa liefern“, fordert Evelyn Regner, Mitglied des Europäischen Parlaments und ehemalige Leiterin des ÖGB-Europabüros in Brüssel.

Ein wahrnehmbarer Erfolg der Säule Sozialer Rechte war die Richtlinie für eine bessere Work-Life-Balance. Mit ihr soll erreicht werden, dass Männer mehr von der Pflegearbeit übernehmen und die Möglichkeit bekommen, Zeit mit ihrem Kind zu verbringen. ArbeitnehmerInnen, die Angehörige pflegen, werden besser abgesichert.

„Ich habe die Verhandlungen zur Work-Life-Balance-Richtlinie im Europäischen Parlament begleitet, und wir konnten den Kommissionsvorschlag in vielen Punkten nachbessern“, erzählt Evelyn Regner. „Zum Beispiel konnten wir den Rechtsanspruch auf zehn Tage bezahlten Vaterschaftsurlaub durchsetzen. Es sind solche konkreten Maßnahmen, die wir in Europa brauchen, um auf Herausforderungen in der Gesellschaft zu reagieren.“

SOZIALE RECHTE MÜSSEN VORRANG HABEN

Die EU-Verträge bevorzugen derzeit klar die wirtschaftlichen Binnenmarktfreiheiten. ArbeitnehmerInnenrechte, Kollektivverträge und Sozialschutz werden nachrangig behandelt. Der ÖGB fordert, dass bei der nächsten Öffnung der Verträge ein soziales Fortschrittsprotokoll in ihnen verankert werden soll: Damit



Evelyn Regner:

„Ich habe die Verhandlungen zur Work-Life-Balance-Richtlinie im Europäischen Parlament begleitet und wir konnten den Kommissionsvorschlag nachbessern. Zum Beispiel konnten wir den Rechtsanspruch auf zehn Tage bezahlten Vaterschaftsurlaub durchsetzen.“



würden soziale Rechte Vorrang vor den Binnenmarktfreiheiten haben. „Wir GewerkschafterInnen in Brüssel arbeiten unermüdlich für große und kleine Erfolge. Das müssen wir auch, denn faktisch stehen ca. 800 ArbeitnehmervertreterInnen über 25.000 WirtschaftslobbyistInnen gegenüber. Erfolge wie bei der Entsende-Richtlinie, dem Unternehmensrecht oder mit der Säule Sozialer Rechte, konnten wir nur erreichen, weil wir starke BündnispartnerInnen im Parlament haben“, meint Sophia Reisecker. „Die werden wir auch in der nächsten Legislaturperiode brauchen. Als GPA-djp wissen wir, dass wir auf europäischer Ebene sozialen Fortschritt und Regulierungen brauchen, um den aktuellen Herausforderungen begegnen zu können – Stichwort Digitalisierung, Lohn- und Sozialdumping, Outsourcing oder Steuerflucht.“

FAHRPLAN FÜR EIN SOZIALES EUROPA

Die soziale Schieflage in Europa muss an ihren Wurzeln bekämpft werden: Die EU muss Rahmenbedingungen schaffen,

dass die nationalen Sozialpartner flächendeckend Branchenkollektivverträge verhandeln können. Es braucht aber gleichzeitig mehr Instrumente, um Lohn- und Sozialdumping effektiv zu bekämpfen, u. a. muss die neu geschaffene Europäische Arbeitsbehörde gestärkt werden.

„Mitbestimmung und Demokratie sind zweifelsohne Schlüsselfaktoren. Bei Digitalisierungs- oder Restrukturierungsprozessen müssen ArbeitnehmerInnen eingebunden werden. Wir sehen leider regelmäßig, dass bereits bestehende Rechte von Konzernen nicht eingehalten werden“, beschreibt Sophia Reisecker. „Deswegen müssen wir auf europäischer Ebene Sanktionsmechanismen verankern, wenn Unternehmen bei grenzüberschreitenden Angelegenheiten die Mitspracherechte der Belegschaft verletzen.“

GERECHTE BESTEUERUNG

Die große Gerechtigkeitsfrage ist allerdings die Steuerfrage. Geschätzt 825 Milliarden Euro entgehen der EU jährlich an Einnahmen durch Steuerbetrug

von Konzernen, weil diese ihren Anteil nicht bezahlen. „Dieses Geld fehlt in unseren Schulen, Bahnhöfen und Krankenhäusern. Die Finanzminister ignorieren die enormen Ausmaße des Problems. Auf die konkreten Lösungsvorschläge des EU-Parlaments reagieren sie entweder zu langsam, zu wenig umfangreich oder gleich gar nicht. Es muss endlich die Einstimmigkeit im Rat weg“, kritisiert Evelyn Regner, die sich stark im Steuer-Sonderausschuss des EU-Parlaments engagiert hat.

„Essenziell ist die Besteuerung der digitalen Konzerne – Gewinne müssen dort bezahlt werden, wo sie erwirtschaftet werden. Außerdem brauchen wir einheitliche Mindestsätze für die Körperschaftssteuer, um Steuerdumping innerhalb der EU zu bekämpfen. Für all das ist aber vor allem Transparenz wichtig: Unternehmen müssen der Öffentlichkeit berichten, wo sie ihre Gewinne erwirtschaften und wo sie ihre Steuern zahlen – oder eben nicht zahlen.“

Manuel Stolz



Sophia Reisecker:

„In Brüssel stehen 800 ArbeitnehmervertreterInnen 25.000 WirtschaftslobbyistInnen gegenüber. Erfolge wie bei der Entsende-Richtlinie, dem Unternehmensrecht oder der Säule Sozialer Rechte konnten wir nur erreichen, weil wir starke BündnispartnerInnen im Parlament haben“

Faktencheck Pflege und Betreuung

In den kommenden 30 Jahren wird die Anzahl pflegebedürftiger Menschen fast auf das Doppelte ansteigen. Unser Pflegesystem ist diesen Anforderungen nicht gewachsen. Wir liefern Daten und Fakten rund um das Thema Pflege und Betreuung und zeigen auf, wo Handlungsbedarf besteht.

? Wer pflegt in Österreich?

✓ Der überwiegende Anteil der Pflege und Betreuung, nämlich 80 Prozent wird derzeit zu Hause geleistet, und das hauptsächlich von Angehörigen, die wiederum fast ausschließlich Frauen sind. Bei 25 Prozent davon unterstützen mobile Dienste zusätzlich. 6 Prozent der Pflege- und Betreuungsbedürftigen werden durch eine 24-Stunden-Betreuung versorgt.

? Wer erhält Pflegegeld und wie hoch ist es?

✓ Pflegebedürftige Personen, erhalten in Österreich ein am Pflegebedarf bemessenes Pflegegeld. Dieses ist unabhängig von Einkommen und Vermögen und beträgt zwischen 157,30 Euro für die Stufe 1 und 1.688,90 Euro für die Stufe 7. 2018 haben 461.000 Personen Pflegegeld bezogen. Seit der Einführung des Pflegegeldes im Juli 1993 gab es nur fünf Erhöhungen. Allein um den Wertverlust durch die Inflation auszugleichen, müsste das Pflegegeld um 35 Prozent angehoben werden. Im Regierungsprogramm ist nur eine Erhöhung ab Pflegestufe 4 vorgesehen, wer in einer niedrigeren Pflegestufe ist, geht dabei

leer aus. Weit mehr als die Hälfte der Pflegegeld-BezieherInnen etwa sind in den Stufen 1 und 2. Der Aufwand für das Pflegegeld beläuft sich derzeit pro Jahr auf rund 2,6 Milliarden Euro. Laut Schätzungen des Wirtschaftsforschungsinstituts (WIFO) werden diese Ausgaben bis zum Jahr 2050 auf 4,2 Milliarden steigen.

? Welche Auswirkungen hat die Abschaffung des Pflegeregresses?

✓ Anfang 2018 wurde der Pflegeregress für Pflegeheime abgeschafft. Dadurch kam es zu einer erhöhten Nachfrage nach Pflegeheimplätzen und einem Rückgang der Pflege zu Hause. Gleichzeitig hat sich die Finanzierungsfrage verschärft. 2016 erfolgte eine Verlängerung des aus Steuermitteln finanzierten Pflegefonds bis 2021, mit welchem die stark steigenden Kosten der Länder und Gemeinden kompensiert werden sollen. Für die Zeit nach dieser Übergangslösung hat die Bundesregierung bislang noch keine konkreten Konzepte oder Finanzierungsvorschläge präsentiert. Bei der Regierungsklausur im Jänner wurde angekündigt, ein nachhaltiges Pflegekonzept bis Ende 2019 vorlegen



zu wollen. Das Konzept soll auf dem bereits präsentierten Masterplan aufbauen, der jedoch völlig allgemein und unverbindlich formuliert ist.

? Warum ist eine Pflegeversicherung problematisch?

✓ Eine Pflegeversicherung setzt bei der Erwerbstätigkeit an und belastet so die ArbeitnehmerInnen zusätzlich. Würde man alle Pflegekosten so finanzieren, müsste man sehr hohe Beträge einheben. Die Leistungen der deutschen Pflegeversicherung etwa entsprechen nur unserem Pflegegeld. Ein solches Modell brächte daher eine zusätzliche Belastung ohne volle Absicherung. Eine Finanzierung über Steuern hat den Vorteil, dass sie eine breitere Finanzierungsgrundlage hat, weil man Kapitalerträge, Vermögen und Erbschaften in die Besteuerung einbeziehen könnte.

? Wie viele Menschen arbeiten derzeit in der Pflege und Betreuung?

✓ Derzeit arbeiten rund 63.000 Menschen in der Pflege und Betreuung von älteren und behinderten Menschen. In den letzten zehn Jahren gab es in der Branche einen Zuwachs von 39 Prozent. Besonders stark wuchs die Zahl der Beschäftigten in Pflegeheimen, und zwar um 136 Prozent. Fast ausschließlich Frauen arbeiten in der Pflege und Betreuung: In der stationären Pflege beträgt der Frauenanteil 81 Prozent, in der mobilen Pflege sogar 93 Prozent. In der stationären Pflege sind 51 Prozent der Beschäftigten teilzeitbeschäftigt, in der mobilen Pflege und Betreuung sogar 88 Prozent! Der hohe Teilzeitanteil führt zu niedrigen Einkommen. Oftmals fehlen Karriere- und Entwicklungsmöglichkeiten. Dadurch entstehen prekäre Verhältnisse und in der Folge Pensionen unter der Armutsgrenze.

? Wie wirkt sich die demografische Entwicklung aus?

✓ Aufgrund der demografischen Entwicklung in Kombination mit familiären Veränderungen – durch die Alterung fallen potenzielle Pflegepersonen in der Familie weg – werden professionelle Pflegedienste stärker nachgefragt werden. Es wird zu einem massiv erhöhten Bedarf an Pflegepersonal kommen. Während im Jahr 2017 nur knapp 5 Prozent der ÖsterreicherInnen 80 Jahre oder älter waren, werden es laut Statistik Austria bis 2030 7 Prozent sein. Im Jahr 2050 werden dann schon mehr als 10 Prozent der ÖsterreicherInnen über 80 Jahre alt sein. In absoluten Zahlen wird die Steigerung noch deutlicher: 2017 waren rund 436.000 Personen 80 Jahre oder älter. 2030 werden es 636.000 sein, 2050 schon über eine Million.

Kein Wunder also, dass laut einem Bericht des WIFO bis ins Jahr 2030 24.000 zusätzliche Pflegekräfte benötigt werden: Das ist ein Plus von 39 Prozent. Bis zum Jahr 2050 schätzt das WIFO den Mehrbedarf sogar auf 80.000 Pflegekräfte. Das entspricht einem Zuwachs von 127 Prozent. Bei aller Dramatik dieser Zahlen sind Österreichs Ausgaben für Langzeitpflege im europäischen Vergleich mit 1,5 Prozent des Bruttoinlandsprodukts (BIP) jedoch immer noch unterdurchschnittlich. In den skandinavischen Ländern sind es bis zu 3,5 Prozent. Auch in Deutschland, Großbritannien und Frankreich liegen die Ausgaben für Pflege bei über 2 Prozent des BIP.

? Wie funktioniert die 24-Stunden-Betreuung?

✓ Die 24-Stunden-Betreuung ist eine vom Bund geförderte Form der Betreuung zuhause. Sie wird zu 99 Prozent durch selbstständige (oder eigentlich scheinselbstständige) BetreuerInnen aus Osteuropa geleistet. Etwa 64.000 BetreuerInnen sind in Österreich tätig. Obwohl auch eine unselbstständige Form der 24-Stunden-Betreuung möglich wäre, existiert diese aufgrund der höheren Kosten in der Praxis de facto nicht. Als Selbstständige sind die BetreuerInnen den vermittelnden Agenturen schutzlos ausgeliefert. Die Folge sind Knebelverträge, unregelmäßige Arbeitsbedingungen und Löhne weit unter dem in Österreich üblichen Niveau. Die von der Regierung umgesetzte Indexierung der Familienbeihilfe stellt eine zusätzliche Härte für diese Personengruppe dar. Nicht nur die BetreuerInnen leiden übrigens an der schlecht regulierten 24-Stunden-Betreuung, auch die betreuten Menschen und deren Angehörige werden häufig von unseriösen Agenturen ge-

täuscht und zahlen überhöhte Vermittlungshonorare und Gebühren.

? Wie kann man den „Pflegenotstand“ verhindern?

✓ Die Zahl der pflegebedürftigen Menschen steigt stark an, der Handlungsbedarf ist offensichtlich. Die Menschen wollen einen Sozialstaat, der eine gute Versorgung und Absicherung bei der Pflege leistet. Dafür sind sie auch bereit, einen Beitrag zu leisten. Damit Pflege- und Betreuungsbedürftige zu Hause bleiben können, braucht es vor allem Investitionen in den Bereich mobiler Dienste und insbesondere Verbesserungen der Arbeitsbedingungen: Arbeitszeit, Bezahlung, Ausbildung, Personalbemessung sowie Prävention sind hier Schlüsselbereiche. Zur finanziellen Absicherung ist ein permanenter bundeseinheitlicher Pflegefonds notwendig. Dessen Finanzierung soll zu einem maßgeblichen Teil über vermögens- und erbschaftsbezogene Steuern erfolgen. Weiters muss das Pflegegeld angehoben und jährlich angepasst werden. Sozial gestaffelte Preise für die mobile Pflege sind ebenso notwendig wie ein flächendeckender Ausbau der mobilen Dienste, Pflegeheime, und alternativen Wohnformen.

Es ist positiv, dass sich die Regierung des Themas Pflege annimmt und einer privaten Pflegeversicherung eine Absage erteilt hat, denn diese ist für viele Menschen nicht leistbar. Die Ankündigungen werden jedoch dem Problem nicht gerecht. Eine Studie zum Pflegepersonal-mangel und Imagekampagnen für die Pflegeberufe sind keine Problemlösung. Die Pflegeberufe haben schon jetzt ein gutes Image: Was fehlt sind eine faire Bezahlung und attraktive Arbeitsbedingungen. ●

Lucia Bauer

Mehr Familienzeit für Väter

Der „Papamonat“ soll Vätern nach der Geburt ihres Kindes kostbare Zeit mit dem jüngsten Familienmitglied ermöglichen. Wir erklären, was dabei zu beachten ist.

Als Michael S. zur Beratung in die GPA-djp kommt, steht für ihn fest: Wenn seine Tochter geboren wird, möchte er den „Papamonat“ in Anspruch nehmen. Aber wie kommt er zur ersehnten Zeit mit der Familie? Begleiten wir ihn auf seinem Weg.

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

KEIN RECHTSANSPRUCH

Der „Papamonat“ heißt eigentlich „Familienzeit“. Die Grundlage bietet das Familienzeitbonusgesetz.

Im Grunde handelt es sich dabei um einen mit dem Arbeitgeber vereinbarten, unbezahlten Urlaub. Sofern nicht ein Kollektivvertrag oder eine Betriebsvereinbarung etwas anderes regelt, besteht kein Rechtsanspruch darauf. „Mein Chef wäre bereit, eine solche Vereinbarung mit mir zu treffen“, sagt Michael S., „aber wir wissen beide nicht, worauf wir achten müssen. Bekomme ich in diesem Monat gar kein Geld? Und wie steht es um meine Krankenversicherung?“ Er erfährt, dass er während des „Papamonats“ kranken- und pensionsversichert ist. Außerdem hat er Anspruch auf den sogenannten Familienzeitbonus, eine Geldleistung für erwerbstätige Väter, die sich während dieser Zeit ausschließlich der Familie widmen. „Wovon hängt die Höhe dieses Bonus ab?“, möchte er wissen. Der Bonus beträgt – unabhängig von der Höhe des Einkommens – 22,60 Euro



pro Tag. „Und wo“, fragt Michael S. nach, „muss ich den Bonus beantragen?“

ANTRAGSTELLUNG BEI DER KRANKENVERSICHERUNG

Der Rechtsberater der GPA-djp schildert ihm das erforderliche Prozedere: Die Antragstellung erfolgt bei der zuständigen Krankenversicherung. Es gibt dafür ein eigenes Formular. Der An-

trag kann frühestens ab dem Tag der Geburt des Kindes gestellt werden, spätestens binnen 91 Tagen. Zugleich mit dem Antrag ist die Bezugsdauer festzulegen (zwischen 28 und 31 Tagen). Der Bezug muss ununterbrochen erfolgen. Einer Beschäftigung darf in dieser Zeit nicht nachgegangen werden. „Das ist ohnedies in meinem Sinn“, beteuert Michael S. „Können wir gleichzeitig mit

dem Bonus Kinderbetreuungsgeld beziehen?“ Die Mutter kann Kinderbetreuungsgeld beziehen, nicht jedoch der Vater. Wichtig zu wissen ist, dass der Bonus auch auf ein allfälliges, später vom Va-

überhaupt in Anspruch nehmen? Ab der Geburt meiner Tochter?“ Hier ist, wie der Rechtsberater betont, Vorsicht geboten. Der „Papamonat“ muss innerhalb von 91 Tagen ab der Geburt genommen

Anspruchsvoraussetzungen für den „Papamonat“

- Anspruch und Bezug der Familienbeihilfe,
- gemeinsamer Haushalt mit dem Kind und dem anderen Elternteil (Lebensmittelpunkt Österreich),
- Erwerbstätigkeit des Vaters in Österreich während der letzten 182 Kalendertage unmittelbar vor Leistungsbezug,
- Inanspruchnahme der Familienzeit.

Detailliertere Informationen erhalten Sie in unseren GPA-djp-Regionalgeschäftsstellen.

Übrigens: Der Familienzeitbonus steht auch Adoptiv- oder Dauerpflegevätern sowie gleichgeschlechtlichen PartnerInnen zu.

ter bezogenes Kinderbetreuungsgeld angerechnet wird.

„Und wie sieht es mit der Möglichkeit aus, in Väterkarenz zu gehen?“, erkundigt sich Michael S. Eine Väterkarenz ist nicht direkt im Anschluss an den „Papamonat“ möglich, selbstverständlich aber zu einem späteren Zeitpunkt.

KEIN KÜNDIGUNGSSCHUTZ

Der Rechtsberater macht Michael S. außerdem darauf aufmerksam, dass er während des „Papamonats“ nicht kündigungs-geschützt ist. „Da mache ich mir keine Sorgen“, versichert Michael S., „ich komme mit meinem Chef sehr gut aus. Was ich allerdings noch wissen müsste: Ab wann kann ich denn den „Papamonat“

werden. „Grundsätzlich“, sagt er, „können es auch die ersten 28 bis 31 Tage sein. Befinden sich Mutter und Kind allerdings noch im Krankenhaus, stellt sich die Frage, ob in dieser Zeit der Zweck des „Papamonats“ erreicht werden kann.“

Die Intention des Gesetzgebers ist, dass der „Papamonat“ dem Vater ermöglichen soll, eine frühzeitige emotionale Bindung zu seinem neugeborenen Kind aufzubauen und die Mutter bei der Pflege und Betreuung des Säuglings zu unterstützen. Diesem Zweck wird der Vater nachkommen können, wenn er sich z. B. gemeinsam mit Mutter und Baby ein Familienzimmer im Krankenhaus teilt. Tut er das nicht, liegt – wie der Oberste Ge-

richtshof entschieden hat – keine Familienzeit vor, weswegen in der Regel auch der Anspruch auf den Bonus entfällt.

Die letzte Frage stellt der Rechtsberater: „Haben Sie schon einen Namen für Ihre Tochter gefunden?“ „Leonie“, erwidert der stolze Papa. Die kleine Leonie S. darf sich freuen – sie wird bald nach ihrer Geburt viel Zeit mit Mama UND Papa verbringen dürfen!

●
Andrea Komar

Papamonat

Derzeit ist der „Papamonat“ in aller Munde. Soll es in der Privatwirtschaft einen Rechtsanspruch darauf geben – ja oder nein? Die Sozialministerin hat es in Aussicht gestellt, scheint jedoch vom Koalitionspartner ÖVP gebremst zu werden.

Schade, denn der „Papamonat“ ist kostbare Familienzeit. Er ermöglicht es dem frischgebackenen Vater, von allem Anfang an eine enge Bindung zu seinem neugeborenen Kind aufzubauen.

ACHTUNG: In einigen Kollektivverträgen und Betriebsvereinbarungen gibt es bereits einen Rechtsanspruch, teilweise wird der „Papamonat“ sogar bezahlt.

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

Kennen Sie schon unser Arbeitsrechts-ABC?

Es bietet Basisinformationen zu den unterschiedlichsten arbeitsrechtlichen Themen an und enthält Tipps, an wen Sie sich im Bedarfsfall wenden können.
www.gpa-djp.at/arbeitsrecht





LEISTBARES WOHNEN NAHE DER WIENER NEUSTÄDTER INNENSTADT

Spatenstich für ein modernes Wohnhaus mit 38 Mietwohnungen.

Auf einer zuletzt vom ÖGB genutzten Liegenschaft, in der Gröhrmühlgasse 4 bis 6, in unmittelbarer Nähe zur Wiener Neustädter Innenstadt, erfolgte am 29.3.2018 der feierliche Spatenstich für ein von der WBV-GPA zu errichtendes Wohnhaus mit insgesamt 38 Wohnungen. Als Ehrengäste durften Stadtrat Franz Dienhobel, ÖGB-Vizepräsidentin Korinna Schumann sowie WBV-GPA-Aufsichtsratsvorsitzender Karl Dürtscher begrüßt werden.

Auf der Liegenschaft in der Gröhrmühlgasse, die im Eigentum der Stadtgemeinde Wiener Neustadt

steht, befand sich vor kurzem noch eine – nicht mehr zeitgemäße – Veranstaltungshalle, die bereits abgerissen wurde. Das Bürogebäude des Österreichischen Gewerkschaftsbunds auf der Hinterseite der Liegenschaft bleibt jedoch erhalten und wird ebenfalls saniert.

SOZIALES, KOSTENGÜNSTIGES & INNOVATIVES WOHNEN

ÖGB-Vizepräsidentin Korinna Schumann hielt anlässlich ihrer Ansprache beim feierlichen Spatenstich fest: „Es wurde vom ÖGB, von der WBV-GPA und der Stadtgemeinde

Wr. Neustadt gemeinsam die Entscheidung getroffen, diesen sozialen Wohnneubau hier zu realisieren, und damit zukünftig qualitativ hochwertigen und dennoch leistbaren Wohnraum im Zentrum von Wr. Neustadt zu schaffen.“

Die aus der Feder des Architekturbüros „duda testor architektur“ stammenden Wohneinheiten schlüsseln sich in 20 Zwei-Zimmer-Wohnungen, 18 Drei-Zimmer-Wohnungen sowie in eine Tiefgarage mit insgesamt 38 Stellplätzen auf.

„Die Wohnungen sind sehr großzügig angelegt, im Schnitt bewegen



v.l.n.r.: Michael Gehbauer und Nadja Shah, GF WBV-GPA, Stadtrat Franz Dienhobel, ÖGB-Vizepräsidentin Korinna Schumann und AR-Vorsitzender Karl Dürtscher, WBV-GPA

sich diese in den Größen zwischen 52 m² und 80 m². Alle Wohnungen verfügen über einen attraktiven persönlichen Freiraum, wie Eigengarten oder Balkon“, berichtet Architekt Klaus Duda anlässlich des Baustarts.

KOSTEN, LAGE, INFRASTRUKTUR UND BAUFERTIGSTELLUNG

Der Finanzierungsbeitrag der Wohnungen beträgt ca. 250 Euro/m², die monatliche Miete liegt zwischen ca. 10 Euro/m² und 10,50 Euro/m² inklusive Betriebskosten und Steuern.

Die Wohnhausanlage liegt direkt am Babenberger-Ring und damit in unmittelbarer Nähe zur Innenstadt mit allen benötigten Einkaufsmöglichkeiten. Sie ist gut an den öffentlichen Nahverkehr angebunden, der Bahnhof ist fußläufig erreichbar.

„Ich glaube, dass sich die Wohnhausanlage der WBV-GPA sehr schön in das Stadtviertel einfügt und sicherlich eine Bereicherung für Wr. Neustadt sein wird“, betont Stadtrat Franz

Dienhobel anlässlich des Spatenstiches.

Die Bauzeit ist mit eineinhalb Jahren kalkuliert, die Baufertigstellung ist somit für Herbst 2020 geplant.

WOHNUNGSVERGABE UND VORMERKUNG

„Es wird schon fleißig auf der Baustelle gearbeitet, aber auch die WBV-GPA bereitet natürlich ebenfalls schon alles für die Vermietung dieser 38 überaus attraktiven Neubauwohnungen vor. Ab voraussichtlich Juni dieses Jahres startet die Wohnungsvergabe“, hält WBV-GPA-Geschäftsführer Michael Gehbauer abschließend fest.

Eine unverbindliche Vormerkung für das Projekt ist jetzt auf der Homepage der WBV-GPA in der Rubrik „Neue Projekte“ in Niederösterreich möglich. ●

Christian Swoboda

FREIE WOHNUNGEN

Bestehende Objekte

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

8761 Pöls, Andreas Reingasse 16,
3-Zimmer-Wohnung, 54 m²;
HWB 98,00 KWh/m²/a

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

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

2680 Semmering, Hochstraße 31 Stg. 2,
2-Zimmer-Wohnung 84 m²,
HWB 44,00 KWh/m²/a

3300 Amstetten, Johann Strauß-Str. 6
Stg. 3, 3-Zimmer-Wohnung 68 m²,
HWB 68,19 KWh/m²/a

2320 Mannswörth, Römerstraße 75-77,
4-Zimmer-Wohnung 108 m²,
HWB 40,00 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
E-Mail: wohnungsservice@wbv-gpa.at



Leistbares Wohnen für alle

Die Bürgerinitiative kann bis 18.3.2020 online unterzeichnet werden:

housingforall.eu



Wohnen wird immer teurer. In vielen Haushalten muss bereits ein erheblicher Teil des Einkommens für die Miete aufgewendet werden. Eine europäische BürgerInneninitiative setzt sich nun für leistbares Wohnen in Europa ein.

In neun Jahren stieg die Miete für neu gemietete private Wohnungen österreichweit um 40 Prozent und die Betriebskosten um 18 Prozent. Das zeigen AK-Berechnungen vom Jänner 2019. Besonders dramatisch ist die Situation in Wien und anderen Ballungszentren. Sechs von zehn WienerInnen sagen in einer Befragung des Instituts für empirische Sozialforschung (IFES), dass es für sie eher oder sogar sehr schwierig war, eine passende Wohnung zu finden. 84 Prozent fanden die Wohnungssuche wegen der hohen Mieten schwierig. Immerhin 59 Prozent fanden über die Gemeinde Wien oder eine gemeinnützige Bauvereinigung eine relativ günstige Wohnung, 41 Prozent mieten ihre Wohnung von einem privaten Vermieter. Sie zahlen im Schnitt

für etwa 70 Quadratmeter ohne Strom, Heizung und Warmwasser 790 Euro. Das sind um rund 25 Prozent mehr, als eine durchschnittliche Wohnung im gemeinnützigen Segment kostet. Zwei Drittel der Wohnungen auf dem privaten Wohnungsmarkt werden nur befristet vermietet. Das erschwert eine langfristige Lebensplanung. Dazu kommt, dass im Falle einer Vertragsverlängerung fast immer auch die Miete erhöht wird.

KEIN GELD FÜR EXTRAS

Schon 30 Prozent des Einkommens müssen MieterInnen durchschnittlich für das Wohnen in privaten Wohnungen ausgeben. Besonders hart trifft das Menschen mit niedrigem Einkommen. Wer weniger als 1.800 Euro verdient, muss fast die Hälfte

des Einkommens für Wohnen ausgeben. Extras wie ein Urlaub sind da kaum noch möglich und unerwartete Rechnungen, etwa für eine Reparatur, stellen viele Haushalte vor ein schier unlösbares Problem.

GELD UND RAUM FÜR SOZIALEN WOHNBAU

Doch woran liegt es, dass Wohnen in Wien und anderen Ballungsräumen immer teurer wird? Ein wesentlicher Grund dafür ist der starke Zuzug in die Ballungszentren. Um der hohen Nachfrage nach Wohnraum gerecht zu werden, müssen laufend neue Wohnungen gebaut werden. Erschwinglich ist der neu geschaffene Wohnraum allerdings nur dann, wenn die Neubauten mit öffentlichen Mitteln aus der Wohnbauförderung errichtet

werden und die Bauträger auch verpflichtet sind, die Wohnungen zu günstigen Konditionen zu vermieten. Positiv ist, dass es anders als etwa in Deutschland, wo die Gemeinnützigkeit im Wohnungswesen schon 1990 abgeschafft wurde, in Österreich immer noch Instrumente zur Steuerung des Wohnbaus gibt. Wichtig ist allerdings, dass Grundstücke, die sich im Besitz der Öffentlichkeit befinden, vorrangig für geförderten Wohnbau verwendet werden. Außerdem muss Geld, das die Länder vom Bund für Wohnbau bekommen, zweckgewidmet werden. Auch private Projektentwickler könnten durch eine Sozialwohnungsverpflichtung mehr in die Verantwortung genommen werden.

WUCHERMieten GESETZLICH VERBIETEN

Um die Mieten am privaten Wohnungsmarkt einzudämmen, braucht es daher für den privaten Wohnungsmarkt wirksame Mietobergrenzen. Maklergebühren sollten nur die VermieterInnen und nicht die MieterInnen zahlen. Die AK fordert zudem Sanktionen für VermieterInnen, die Wuchermieten verlangen. Sie sollen mit Sanktionen rechnen und das Doppelte vom zu viel einkassierten Betrag zurückzahlen müssen.

Ein wesentlicher Faktor für hohe Mieten am privaten Wohnungsmarkt sind auch die steigenden Vermietungen über Airbnb, hinter denen immer mehr gewerbliche Vermieter ste-

hen. In Wien haben sich die Vermietungen über Airbnb in den vergangenen drei Jahren verfünffacht, Tendenz weiter steigend. Etwa 2.200 Wohnungen werden bereits dauerhaft und profitträchtig an TouristInnen vermietet. Anders als offizielle Hotels, zahlen Airbnb-Vermieter oft keine Steuern. Kurzzeitvermietungen müssen daher registriert und genehmigt werden.

EUROPÄISCHE BÜRGERINNEN-INITIATIVE

Sieben Bürgerinnen und Bürger aus Österreich, Spanien, Deutschland, Schweden, Zypern, Portugal und Kroatien hatten genug von hohen Mieten und knappem Wohnraum und starteten eine europäische BürgerInneninitiative für leistbares Wohnen. Die Anliegen der BürgerInnen müssen von Europäischer Kommission und Europäischem Parlament angehört und behandelt werden, wenn es gelingt, innerhalb eines Jahres mehr als eine Million Unterschriften zu sammeln und in sieben Staaten eine festgelegte Mindestanzahl an Unterstützungserklärungen zu erreichen. In Österreich wird die Initiative unter anderem von den Gewerkschaften, der Arbeiterkammer, der Armutskonferenz, der Diakonie und der Volkshilfe unterstützt.

DIE FORDERUNGEN

Zwar liegt das Politikfeld Wohnen in der Kompetenz der Mitgliedsstaaten. Dennoch werden durch rechtliche Vor-

gaben der EU, wie durch die Maastricht-Kriterien und das Beihilfenrecht, die Städte und Kommunen stark beschränkt, wenn sie in sozialen und leistbaren Wohnraum investieren wollen. Die Europäische BürgerInneninitiative fordert daher von den EU-Gesetzgebern bessere rechtliche und finanzielle Rahmenbedingungen für mehr bezahlbares und soziales Wohnen.

Im Detail fordert die BürgerInneninitiative:

1. Erleichterung des Zugangs für alle zu leistbarem und sozialem Wohnbau
2. Keine Anwendung der Maastricht-Kriterien auf öffentliche Investitionen in leistbaren Wohnbau
3. Besserer Zugang zu EU-Finanzmitteln für gemeinnützige und nachhaltige Wohnbauträger
4. Soziale und wettbewerbsgerechte Regeln für Kurzzeitvermietungen über Online-Plattformen
5. Kleinräumige, statistische Erfassung des Wohnbedarfs in Europa

Unterschrieben werden kann die Initiative bis 18. März 2020 online unter: housingforall.eu und auf Unterschriftenlisten, die bei allen unterstützenden Organisationen aufliegen. In Österreich wird für die Unterzeichnung die Nummer des Reisepasses oder des Personalausweises benötigt.



●
Lucia Bauer

IMPRESSUM

GPA **djp** Leserbriefes 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 Neudörfel, Bickfordstr. 21 • Verlagsort: Wien Herstellungsort: Neudörfel • 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.



**Meine Mama geht
wählen, weil sie nicht
mehr Steuern zahlen
als Großkonzerne.**

Geh am 26. Mai zur EU-Wahl. Für dich und die Deinen.

