

KOMPETENZ

MAGAZIN DER GEWERKSCHAFT DER PRIVATANGESTELLTEN, DRUCK, JOURNALISMUS, PAPIER

Mehr Freizeit für
ein gutes Leben





Kostet 400.000 Euro:



**Österreichische
Gesundheitskasse**

Kostet nix:



22



KOMPETENZ Ausgabe 3/2019

- 3 EDITORIAL** von Martin Panholzer
- 4 Coverstory: Mehr Freizeit für ein gutes Leben**
Eine gute Balance zwischen Freizeit und Arbeit ist nur dann möglich, wenn beide sich nicht zu sehr vermischen.
- 8 Coverstory: Urlaub**
Alles was Sie zum Thema Urlaub wissen müssen.
- 9 Wer frisst meine Freizeit**
ÖGB-Freizeitrechner
- 11 KOMMENTAR** von Barbara Teiber
- 12 „Kann mit gutem Gewissen dort nicht mehr arbeiten.“**
Ein Ex-Amazon-Mitarbeiter packt aus über das Arbeiten am Österreich-Standort.
- 15 FOTOGRAMM**
Typische Teilzeitbeschäftigte
- 16 Bedauerliche Arbeitsbedingungen im Österreichischen Tierschutzverein**
- 19 KURZMELDUNGEN** zu Politik, Arbeit und Wirtschaft
- 20 Die Gerechtigkeitsfanatikerin**
Nadja Iglar, Betriebsratsvorsitzende von ORF Online und Teletext im Porträt.
- 22 Außer Spesen nichts gewesen**
Eine Bestandsaufnahme zur Reform der Sozialversicherung.
- 24 FAKTENCHECK**
Onlinehandel
- 26 RECHT**
Rufbereitschaft
- 30 Konsumentinnenschutz**
Vorsicht vor betrügerischen Stellenanzeigen.
- 31 Buchtipps, Impressum**

Foto S. 12: Daniel Novotny, S. 26: Nuriith Wagner-Strauss, Illustrationen Titelseite, S. 2/4/8: Peter M. Hoffmann



Damit die Menschen Gehör finden!

von Martin Panholzer

Viele von uns genießen jetzt die letzten Urlaubstage. Gerade in einer Zeit, in der der Druck, Hochleistungen in allen Lebensbereichen zu erbringen, immer größer wird, brauchen wir die Phasen des Durchatmens und der Erholung immer dringender. Zu einem guten und geglückten Leben gehören gute Arbeitsbedingungen und ganz wesentlich auch eine Freizeit, in der wir uns selbst verwirklichen und neue Kraft schöpfen können.

Eine von der GPA-djp in Auftrag gegebene IFES-Befragung zeigt, dass Wunsch und Wirklichkeit in Sachen Freizeitgestaltung oft weit auseinanderliegen. Zum Beispiel haben Eltern mit Kindern oft große Probleme, die schulfreien Wochen zu überbrücken. Die GPA-djp hat deshalb konkrete Forderungen entwickelt, um die Arbeits- und Freizeitgestaltung an die Bedürfnisse der arbeitenden Menschen anzupassen. Mehr dazu in der Titelgeschichte der KOMPETENZ.

Wie wichtig gewerkschaftliches Engagement im Konkreten ist, zeigen zwei Beiträge in dieser Ausgabe der KOMPETENZ. Ein Beschäftigter von Amazon in einem Verteilzentrum in Niederösterreich berichtet über menschenunwürdige Arbeitsbedingungen beim Online-Giganten. Beschäftigte des Österreichischen Tierschutzvereins (ÖTV) machen deutlich, dass erfolgreicher Tierschutz nicht auf Kosten der Rechte der Beschäftigten gehen darf. Beide Beiträge zeigen, wie wichtig die Unterstützung der Gewerkschaften ist, um sich gegen Ungerechtigkeit und Ausbeutung erfolgreich zur Wehr zu setzen.

Vor uns steht ein ereignisreicher Herbst mit wichtigen Lohn- und Gehaltsverhandlungen und politischen Richtungsentscheidungen. Wir werden uns auch in den vor uns liegenden Intensivwahlkampf einbringen und alles tun, damit jene Menschen Gehör finden und Gewicht erhalten, die nicht die Mittel haben, um sich Politik kaufen zu können.

Martin Panholzer

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



Illustration: Peter M. Hoffmann

Mehr Freizeit für ein gutes Leben

BALANCE. Wer sich abseits der Arbeit erholen kann, ist im Erwerbsleben fit und zufrieden. Das funktioniert aber nur, wenn sich Arbeitgeber und Beschäftigte darum bemühen, dass Freizeit und Arbeit sich nicht allzu sehr vermischen.

Zumindest gelegentlich be-
fassen sich 55 Prozent der
Beschäftigten auch in der
Freizeit mit beruflichen Dingen,
20 Prozent sogar regelmäßig.
Das ergab eine im Mai und Juni,
im Auftrag der GPA-djp, durchge-
führte IFES-Umfrage unter 800
ArbeiterInnen und Angestellten
ab 18 Jahren.

40 Prozent sind nach der Arbeit
zu müde und erschöpft, um ihre
Freizeit aktiv zu organisieren. 38
Prozent werden durch familiäre
oder sonstige Verpflichtungen
daran gehindert. Doch Freizeit
ist wichtig, wie auch der Gesund-
heitspsychologe Gerhard Blasche
vom Zentrum für Public Health
an der Medizinischen Universität
Wien betont.

„Freizeit hat aus psychologi-
scher Sicht zwei Funktionen: Er-
holung durch Wegfall von Ver-
pflichtungen und dem damit
einhergehenden Stress und die

Möglichkeit zur Bestätigung be-
ziehungswise Erfüllung psycholo-
gischer Bedürfnisse. Dadurch
führt Freizeit in der Regel zu einer
Steigerung des Wohlbefindens
und einer Verringerung der Er-
müdung.“ Arbeitsstress und lan-
ge Arbeit können allerdings die
Qualität der Freizeit und deren
Erholungswert etwa durch die
Reduktion der Fähigkeit, sich von
der Arbeit mental zu distanzieren,
beeinträchtigen. Das ist das, was
man landläufig unter „abschalten
können“ versteht.

BEWEGUNG IN DER FREIZEIT FÖRDERT GESUNDHEIT

Wer sich übrigens in seiner
Freizeit bewegt, fördert seine
Gesundheit und beugt sowohl
Herz-Kreislauf- als auch Krebs-
Erkrankungen vor. Arbeitsstress
und lange Arbeitszeit führen
aber dazu, dass Menschen weni-
ger Sport betreiben, gibt Blasche
zu bedenken. Wer sich jedoch zu
müde und erschöpft fühlt, um sei-
ne Freizeit aktiv zu gestalten, dem
ist in seiner Freizeit nicht nach
Bewegung. Doch das ist ein Teu-
felskreis: Freizeitmangel erhöht
das Risiko von Erschöpfung.

Zu einem gelungenen Leben
gehören nicht nur gute Bedin-
gungen am Arbeitsplatz, „sondern
ganz wesentlich auch die Gestal-
tung und Qualität unserer Frei-
zeit“, betont GPA-djp-Bundesvor-

sitzende Barbara Teiber. Geht es
nach dem Wunsch der Arbeitneh-
merInnen, würden viele gerne
weniger arbeiten als sie dies der-
zeit tun. Bei der IFES-Befragung
gaben die Befragten (sowohl Voll-
zeit- als auch Teilzeitarbeitende)
an, im Schnitt 39,5 Stunden in der
Woche zu arbeiten, aber lediglich
32,9 Stunden arbeiten zu wollen.
Männer kommen auf eine Wo-
chenarbeitszeit von 42 Stunden,
würden aber gerne nur 34,7 Stun-
den arbeiten, Frauen sind 36,7
Stunden erwerbstätig, möchten
aber lediglich 30,8 Stunden arbei-
ten.

ABSCHALTEN SCHWER MÖGLICH

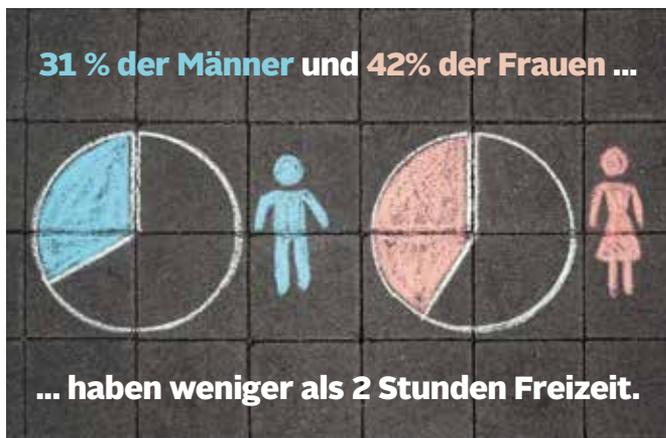
So erstaunt es auch nicht, dass
17 Prozent der Frauen und 19
Prozent der Männer angaben, sie
können in ihrer Freizeit unter
der Woche „eher weniger“ oder
„so gut wie gar nicht“ abschalten
und sich für den nächsten Ar-
beitstag gut erholen. Besonders
hoch fallen diese Werte bei Be-
schäftigten mit fremdbestimm-
ter variabler Arbeitszeit aus. Sie
können zu 31 Prozent „eher we-
niger“ und zu 14 Prozent „so
gut wie gar nicht“ abschalten.
Teiber konstatiert dazu:
„Es zieht sich wie ein roter Faden
durch die Befragung. Jene Arbeit-
nehmerInnen, die variable Ar- ▶▶

Ring!
Ring!

- beitszeiten haben, über diese aber nicht selbst bestimmen können, haben die meisten Probleme.“ Sie pocht auf mehr Rechte bei der Durchsetzung selbstbestimm-

arbeit und Freizeit die Waage halten, zeigt das BMW-Werk Steyr vor. Dort werden MitarbeiterInnen 50 Minuten bevor die zehnte Arbeitsstunde beginnen würde,

Lang. Das erhöhe die individuelle Flexibilität der MitarbeiterInnen sehr. „Das Modell hat eine hohe Akzeptanz“, so der Betriebsratsvorsitzende.



Obwohl Frauen häufig teilzeit arbeiten bleibt ihnen nach Hausarbeit und Kinderbetreuung deutlich weniger Freizeit als den Männern. (Quelle: IFES)

ter Arbeitszeiten. „Wir fordern ein Recht auf die 4-Tage-Woche und das Recht, Gutstunden in ganzen Tagen abzubauen.“

BEST-PRACTICE-MODELL BEI BMW STEYR

Dass es hier trotz gesetzlicher Möglichkeiten, ArbeitnehmerInnen länger als noch vor einem Jahr einzusetzen, Modelle gibt, die dafür sorgen, dass sich Ar-

zu halten, sagt Betriebsratsvorsitzender Karl Lang. Aber Betriebsrat und Unternehmen sind sich einig, dass durch überlange Arbeitszeiten gesundheitliche Risiken entstehen und auch die Arbeitseffizienz sinkt.

Lang sieht allerdings sehr unterschiedliche Bedürfnisse in den verschiedenen MitarbeiterInnengruppen. Etwa 500 Beschäftigte gebe es in Steyr

via Outlook oder über den Kalender am Smartphone informiert, dass eine Überschreitung der Arbeitszeit droht. Dem Unternehmen gehe es zwar vor allem darum, Mehrkosten durch Mehrarbeit gering

Dem stehen Betriebe gegenüber, die es als selbstverständlich ansehen, dass ihre MitarbeiterInnen ständig erreichbar und verfügbar sind. So mag es zwar kein hoher Zeitaufwand sein, ab und zu am Smartphone die Mails zu checken und dringende sofort zu beantworten. Aber es führt eben dazu, dass Menschen nicht abschalten und ihre Freizeit genießen und sich erholen können. Oft wird diese Arbeit zwischendurch auch nicht entlohnt. Hier erinnern die GPA-djp-ExpertInnen ArbeitnehmerInnen daran: Wenn nach dem eigentlichen Arbeitsende zu Hause noch E-Mails beantwortet werden, handelt es sich um

„WIR FORDERN EIN RECHT AUF DIE 4-TAGE-WOCHE UND DAS RECHT, GUTSTUNDEN IN GANZEN TAGEN ABZUBAUEN.“

BARBARA TEIBER



Wunsch und Wirklichkeit gehen deutlich auseinander. Fast alle Befragten würden gerne kürzer arbeiten als ihre tatsächliche Arbeitszeit. (Quelle: IFES)

im Bereich Produktion, etwa 500 im Bereich Forschung und Entwicklung. Dem trage wiederum ein sehr flexibles Gleitzeitmodell am Standort Rechnung. Gearbeitet werden kann hier zwischen sechs und 19 Uhr, „Kernarbeitszeit gibt es keine“, sagt

Arbeitszeit, die auch aufgezeichnet werden und in der Folge entsprechend bezahlt werden sollte. Fazit: Niemand muss rund um die Uhr erreichbar sein. Und wenn doch, dann sind diese geleisteten Arbeitsstunden abzugelten.

Freizeit abends und am Wochenende schafft regelmäßige Pausen, um sich zu erholen. Befragt nach dem Ausmaß der freien Zeit an einem durchschnittlichen Arbeitstag, bezifferten die Beschäftigten im Rahmen der IFES-Umfrage dieses mit im Schnitt 3,76 Stunden. Frauen haben tendenziell weniger Freizeit mit im Durchschnitt 3,46 Stunden. Freizeit soll nach dem österreichischen Arbeitsrecht

übrigens der Erholung, Selbstverwirklichung und weiteren selbstbestimmten Aktivitäten dienen.

URLAUBSANTRITT NICHT IMMER SELBSTBESTIMMT

Längere Erholung bietet der Urlaub, der es ArbeitnehmerInnen möglich macht, zu verreisen oder aber zu Hause mehrere Tage oder Wochen am Stück eine Auszeit von der Erwerbsarbeit zu nehmen. Bei 70 Prozent der Beschäftigten kommt es allerdings vor, dass der Urlaub nicht zum gewünschten Zeitpunkt konsumierbar ist. In Haushalten mit Kindern beträgt dieser Prozentsatz sogar 78 Prozent. Teiber fordert daher für Eltern von Schulkindern einen rechtlichen Anspruch auf drei Wochen Urlaub in der schulfreien Zeit. Weiter einsetzen will sich die GPA-djp zudem für das leichtere Erreichen einer sechsten Urlaubswoche. Das wurde auch von 93 Prozent der Befragten begrüßt.

Aktuell stehen ArbeitnehmerInnen fünf Urlaubswochen pro Jahr zu. Nach 25 Jahren bei einem Arbeitgeber gibt es eine sechste Woche. Flexibilisierung am Arbeitsmarkt betrifft aber – nicht zuletzt durch die entsprechende Novellierung der Arbeitszeitregeln – nicht nur die Tages- und Wochenarbeitszeit. Berufstätige wechseln heute öfter als in früheren Jahrzehnten den Job, eine 25-jährige Verweildauer bei einem Arbeitgeber erreichen nicht viele. Urlaub muss übrigens immer zwischen Arbeitgeber und ArbeitnehmerIn vereinbart werden, wobei der Urlaubswunsch zeitgerecht, das bedeutet drei Monate zuvor, bekannt zu geben ist.

Nach dem Urlaub ist vor dem Urlaub. So mancher Arbeitnehmer meint bereits wenige Tage nach der Rückkehr an den Arbeitsplatz, der Erholungswert

sei schon nicht mehr spürbar. À la longue könnte da nur eine generelle Arbeitszeitreduktion helfen. So meinte etwa der Ökonom Bruno Frey, der sich seit Jahrzehnten der Frage widmet, was Menschen glücklich macht, kürzlich in einem Interview mit „Die Zeit“: „Ich würde sagen, ein gutes Leben bedeutet, dass man mit seiner Familie, seinen Freunden und seinen Bekannten in einem guten Verhältnis steht.“ Um Beziehungen zu pflegen, braucht es aber Zeit – und auch den Kopf dafür. Wer erschöpft in seine Freizeit startet, dem ist nicht danach, Einladungen zu planen. Frey sagt daher, „ich bin dafür, dass wir die Arbeitszeit etwas reduzieren“.

Das würde auch, sieht man sich die Ergebnisse der IFES-Befragung an, den Wünschen vieler Beschäftigter entsprechen. Barba-



Menschen mit Kindern sind weniger flexibel bei der Urlaubsplanung, weil sie auch die Schule berücksichtigen müssen und daher häufiger Urlaube verschieben. (Quelle: IFES)

ra Teiber macht sich deshalb für eine Reduktion der wöchentlichen Arbeitszeit stark. Der Kurs, den die ÖVP/FPÖ-Regierung mit der Arbeitszeitflexibilisierung vorgegeben hat, mag ein anderer sein. Doch Rahmenbedingungen sind nicht in Stein gemeißelt und lassen sich mit neuen Mehrheitsverhältnissen im Nationalrat vielleicht auch wieder ändern. ●

Alexia Weiss



Karl Lang, Betriebsratsvorsitzender bei BMW Steyr, erzählt, bei ihm im Betrieb werden die MitarbeiterInnen 50 Minuten bevor die zehnte Arbeitsstunde beginnen würde, via Outlook oder über den Kalender am Smartphone informiert, dass eine Überschreitung der Arbeitszeit droht.



Gerhard Blasche, Freizeitforscher, warnt davor, dass Arbeitsstress und lange Arbeitszeiten dazu führen, dass die Qualität der Freizeit und deren Erholungswert leiden, etwa weil man sich von der Arbeit nicht mehr mental distanzieren, also nicht mehr „abschalten“ könne.



Barbara Teiber, GPA-djp-Bundesvorsitzende, fordert für die Eltern von Schulkindern einen rechtlichen Anspruch auf drei Wochen Urlaub in der schulfreien Zeit, den Rechtsanspruch auf eine 4-Tage-Woche sowie das leichtere Erreichen der sechsten Urlaubswoche.

Alles was Sie zum Thema Urlaub wissen sollten.

Wie viel Urlaub habe ich eigentlich?

Pro Arbeitsjahr haben Sie Anspruch auf fünf Wochen Urlaub, nach 25 Dienstjahren beim gleichen Arbeitgeber sechs Wochen. Das Arbeitsjahr beginnt mit dem Tag, an dem Sie in den Betrieb eingetreten sind. In manchen Betrieben ist aber das Kalenderjahr als Urlaubsjahr vereinbart. Beachten Sie auch die Anrechnung von Ausbildungszeiten.

Ab wann bekomme ich Urlaub?

In den ersten sechs Monaten steigt Ihr Urlaubsanspruch im Verhältnis zu der Zeit, die Sie schon im Betrieb beschäftigt sind: nach 2 Wochen im Betrieb ca. 1 Arbeitstag, nach 2,5 Monaten im Betrieb ca. 5 Arbeitstage. Mit Beginn des 7. Monats haben Sie Anspruch auf den gesamten Jahresurlaub.

Sobald Ihr zweites Arbeitsjahr im Betrieb beginnt, entsteht der Jahresurlaub immer mit Beginn des jeweiligen Arbeitsjahres.

Wann verjährt mein Urlaub?

Zwei Jahre nach Ende des Urlaubsjahres in dem er entstanden ist, verjährt Ihr Urlaubsanspruch. Das bedeutet, dass Sie drei Jahre Zeit haben, um den Urlaub zu verbrauchen.

Kann ich auf Urlaub gehen, wann ICH will?

Nein. Urlaub muss immer zwischen Ihnen und dem Arbeitgeber vereinbart werden. Wenn ein Urlaub aber einmal bewilligt wurde, kann er Ihnen nicht mehr gestrichen werden – außer der Betrieb hat wichtige wirtschaftliche Gründe. Dann muss aber der Arbeitgeber die bereits getätigten Kosten (Stornogebühren) übernehmen. Darum raten wir Ihnen, Urlaub immer schriftlich zu vereinbaren. Kommt eine Einigung nicht zustande, muss der Betriebsrat einbezogen werden.

Was passiert, wenn ich im Urlaub krank werde?

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

Arbeiten im Urlaub?

Auch wenn Sie im Betrieb unabkömmlich scheinen und die Anrufe nicht abreißen: Urlaub ist Urlaub. Sie können es ablehnen, auch im Urlaub „in Bereitschaft“ zu sein und Leistungen zu erbringen.

Geld statt Urlaub?

Der Urlaub dient der Erholung. Es ist verboten, Geld statt Urlaub zu vereinbaren, solange Sie in einem aufrechten Arbeitsverhältnis sind. Ausnahme: Wenn Sie aus dem Betrieb ausscheiden, muss Ihnen der nicht konsumierte Urlaub ausbezahlt werden sofern er nicht bereits verfallen ist.

Teilzeit- und geringfügig Beschäftigte

Wer Teilzeit arbeitet oder geringfügig beschäftigt ist, hat auch Anspruch auf 5 Wochen bezahlten Urlaub pro Arbeitsjahr.

**FREIZEIT****Überprüfen Sie mit dem ÖGB-Freizeitreechner, wer Ihre Freizeit frisst.**

Der Tag hat nur 24 Stunden und am Zeitbudget für Kinder, Haushalt und Arbeitsweg lässt sich kaum etwas einsparen. Je länger pro Tag gearbeitet werden muss, desto weniger Zeit bleibt logischerweise für Freizeit, Erholung und Schlaf. Das beeinträchtigt die Gesundheit und macht auf die Dauer krank. Mit dem 12-Stunden-Tag hat die schwarz-blaue Bundesregierung diese Problematik weiter verschärft. Umso wichtiger ist es jetzt, darauf zu schauen, dass Überstunden nicht überhandnehmen und überlange Arbeitszeit die Ausnahme bleibt. Die Interessen der ArbeitnehmerInnen sind bei der Anordnung von Überstunden durch den/die ArbeitgeberIn jedenfalls zu berücksichtigen und für die 11. und 12. Stunde besteht für ArbeitnehmerInnen auch ein „Ablehnungsrecht“.

Überprüfen Sie mit dem ÖGB-Freizeitreechner, wer Ihre Freizeit frisst:

meinezeit.oegb.at





Nationalratswahl: Wer vertritt unsere Interessen?

Früher als geplant werden die Wahlberechtigten Österreichs am 29. September 2019 zu den Urnen gerufen.

Die Veröffentlichung des so genannten „Ibiza-Videos“ führte zum vorzeitigen Ende der schwarz-blauen Regierung. An der grundsätzlichen Position der österreichischen Gewerkschaftsbewegung hat sich nichts geändert.

Wir beurteilen auch bei der kommenden Nationalratswahl die Parteien danach, wieviel sie zur Unterstützung zur Erreichung der Ziele der Gewerkschaften beitragen. Der ÖGB hat im Vorfeld der Wahl alle wahlwerbenden Parteien eingeladen, zu unseren Positionen Stellung zu beziehen. Der komplette Fragenkatalog sowie die Antworten der Parteien werden Anfang September der Öffentlichkeit präsentiert.

Eine der massivsten Eingriffe der letzten Regierung in die Arbeitsbeziehungen war die Einführung der 60-Stundenwoche. Dieses Gesetz steht den Bemühungen der Gewerkschaften, menschenfreundliche Arbeitszeitmodelle umzusetzen, entgegen. Deshalb ist es für uns von besonderem Interesse, welche Parteien sich für die Rücknahme des Arbeitszeitgesetzes in der vorliegenden Form einsetzen und uns beim Rechtsanspruch auf innovative Arbeitszeitgestaltung, wie die 6. Urlaubswoche bzw. dem Rechtsanspruch auf eine 4-Tage-Woche oder Altersteilzeit unterstützen. Auch die Verteilungs-

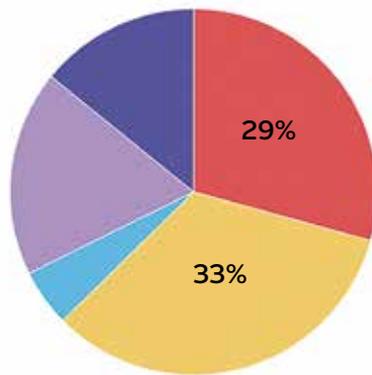
gerechtigkeit im Steuersystem ist eine der zentralen Fragen, für die wir von den wahlwerbenden Parteien Antworten erwarten.

Der gesamte Fragenkatalog mit den Antworten sind auf der Website des ÖGB abrufbar. www.oegb.at.

Nicht unwesentlich ist, wie stark welche Berufsgruppen im Nationalrat vertreten sind. Gemessen am Anteil an der Gesamtbevölkerung sind ArbeitnehmerInnen unterrepräsentiert.



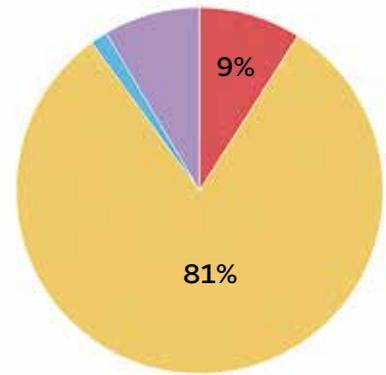
Berufsgruppen im Parlament



● Selbständig ● ArbeitnehmerInnen ● Bauern
● öffentlicher Dienst ● nur politische Funktion



Berufsgruppen in Österreich



● Selbständig ● ArbeitnehmerInnen ● Bauern
● öffentlicher Dienst



Wir finden uns nicht ab

Ein Kommentar von Barbara Teiber, Vorsitzende der GPA-djp

Vor hundert Jahren wurde in Österreich ein Gesetz beschlossen, welches die Grundlage für die gesetzliche Verankerung von Betriebsräten schuf. Mit dem Betriebsrätegesetz nahm unser Land eine Vorreiterrolle in Sachen betrieblicher Mitbestimmung ein.

Wenn man sich dieser historischen Errungenschaft vergewissert, sollte man nicht vergessen, dass diese nicht vom Himmel gefallen ist.

Der Gesetzgebung gingen heftige Kämpfe und politische Auseinandersetzungen voraus, in denen die Gewerkschaftsbewegung eine Schlüsselrolle spielte. Betriebliche Mitbestimmung ist heute ein zentraler Bestandteil demokratischer und politischer Kultur in unserem Land und insbesondere nach dem Zweiten Weltkrieg ein wesentlicher Faktor für eine sehr erfolgreiche Entwicklung.

Leider wird dieses Prinzip immer wieder und auch wieder vermehrt in Frage gestellt. In Frage gestellt wird es etwa von großen Online-Giganten, die kein Hehl daraus machen, dass für sie eine gesetzliche Mitbestimmung von gewählten Betriebsräten unerwünscht ist. Ihr Drang, im internationalen Wettkampf weiter die dominierende Rolle zu spielen, führt zu einem enormen Druck auf die Beschäftigten und zu menschenunwürdigen Arbeitsbedingungen. Ein Beschäftigter des Amazon-Verteilzentrums in Niederösterreich berichtete kürzlich über diese untragbaren Arbeitsbedingungen.

Aber auch in Klein- und Mittelbetrieben sind wir oft mit einer ausgeprägten feindseligen Haltung gegenüber gesetzlicher Mitbestimmung konfrontiert. Jüngstes Beispiel ist der Österreichische Tierschutzverein (ÖTV). Auch hier wandten sich

betroffene Beschäftigte mit Unterstützung der GPA-djp an die Öffentlichkeit, um auf die Verletzung ihrer Rechte aufmerksam zu machen.

Beide Beispiele zeigen: Man muss sich mit Ungerechtigkeit und Ausbeutung nicht abfinden. In Gestalt der Gewerk-

schaften gibt es einen starken Partner, der konkret unterstützt und diese Ungerechtigkeiten wenn nötig auch öffentlich thematisiert und somit Druck erzeugt, um die Bedingungen für Arbeit zu verbessern. Es braucht aber auch mutige Beschäftigte, die sich nicht alles gefallen lassen. Uns geht es dabei immer um die konkreten Bedingungen, unter denen Menschen arbeiten, als Grundlage für die Verwirklichung eines guten Lebens. Wir sind für jene da, die sich Politik nicht kaufen können. Wir sind präsent sowohl auf der betrieblichen Ebene als auch auf der Ebene der Politik, wenn Gesetze und Rahmenbedingungen geschaffen werden, die die arbeitenden Menschen betreffen. Wann immer grundlegende Rechte und in Folge die Würde der arbeitenden Menschen verletzt wird, werden wir uns nicht damit abfinden.

„ES GEHT UNS DABEI UM DIE KONKRETEN BEDINGUNGEN, UNTER DENEN MENSCHEN ARBEITEN, ALS GRUNDLAGE FÜR DIE VERWIRKLICHUNG EINES GUTEN LEBENS.“

BARBARA TEIBER



GPA-djp-Bundesvorsitzende Barbara Teiber mit Amazon-Mitarbeiter Maarten N. bei der Pressekonferenz

„Kann mit gutem Gewissen dort nicht mehr arbeiten“

Maarten N. arbeitete für Amazon in Österreich. Mehrmals wandte er sich wegen der schlechten Arbeitsbedingungen, vor allem aber wegen der nicht nachvollziehbaren Kürzung der Arbeitsstunden an den offiziellen Arbeitgeber, eine Leiharbeitsfirma – weitgehend ergebnislos. Inzwischen bemüht sich die GPA-djp um eine Verbesserung der Situation der betroffenen ArbeitnehmerInnen. Maarten N. erzählt im Interview mit der KOMPETENZ über den Arbeitsalltag in einem Lagerstandort von Amazon.

KOMPETENZ: Sie arbeiteten seit Ende 2018 im Verteilzentrum von Amazon in Großbeersdorf. Wie unterscheiden sich die Arbeitsbedingungen dort von jenen in anderen Unternehmen?

Maarten N.: Es ist zum Beispiel verboten, persönliche Gegenstände mitzunehmen, wie Gürtel, Handys, Schlüsselbund. Alles, was man am Flughafen aus den Hosentaschen holen muss, muss man dort auch aus den Hosentaschen holen. Vor allem aber gibt es einen extremen Leistungsdruck. Pakete werden in sogenannten Tours gesammelt. Eine Lieferwagenladung ist eine Tour und es wird erwartet, dass man innerhalb von zehn Minuten eine Tour zusammenstellt.

Um wie viele Pakete handelt es sich da im Schnitt?

Eine Tour umfasst etwa 80 Pakete.

Darf man während der Arbeit miteinander reden, auf die Toilette gehen, etwas essen oder trinken?

Toilettenbesuch darf man machen, das ist nicht so schlimm wie in Deutschland. Aber es wird halt mit dem Leistungsdruck schwer. Miteinander reden ist o.k., es kommt aber dann schon auch zu Ermahnungen, dass man nicht reden, sondern arbeiten soll.

Das zentrale Arbeitstool ist ein Scanner. Was machen Sie konkret mit diesem Gerät?

Man bekommt eine Tour zugewiesen. Dann stehen mit einem Code auf dem Scanner die Pakete, die man

abholen muss und wo sie sich in der Halle befinden. Dann holt man sie ab und scannt sie und stellt sie auf dem Wagen bereit.

Was zeichnet der Scanner sonst noch auf?

Das Gerät zeichnet auf, welche Pakete man gescannt hat und in welchem Zeitraum man eine Tour gemacht hat, also Anfangs- und Endzeit = Dauer.

Wie wirkte sich das auf den Umgang des Unternehmens mit Ihnen als Mitarbeiter aus?

Es werden die durchschnittlichen Sammelzeiten registriert. Das Ziel sind eben zehn Minuten für eine Tour. Wenn das nicht geschafft wird, wird das angesprochen: Es ist langsam gelaufen heute – warum? Und Amazon hat dann die Möglichkeit, wenn das länger so geht, zu sagen, diese Person gibt zu wenig. Es werden also auch persönliche Arbeitsstatistiken hergestellt. Wir durften die aber nicht einsehen. Am Anfang haben wir noch Zugriff gehabt, um unsere Zeiten abzufragen, damit wir selber wissen, ob wir in eine Gefahrenzone kommen, negativ beurteilt zu werden. Später wurde das eingestellt, weil Amazon das Gefühl gehabt hat, dass Konkurrenz unter den ArbeiterInnen entsteht, und dass darunter das Arbeitsklima leidet. Darum ging es den Leuten aber nicht, sie hatten nur Angst, dass ihre Ergebnisse Einfluss darauf haben, dass sie vielleicht gekündigt werden.

Kam es auch zu Kündigungen?

Ja.

Wie wurden sie begründet?

Sie wurden damit begründet, dass die Mitarbeiter nicht selbstständig arbeiten konnten. Es handelte sich um Personen, die ziemlich klein waren,

die bei vielen Paketen Hilfe gebraucht haben, weil sie zu schwer oder zu hoch gelagert waren. Das führte dazu, dass sie zu lange gebraucht haben, um eine Tour zusammenzustellen. Das hat sich auf das Arbeitsklima ausgewirkt, denn diese Menschen haben Hilfe gebraucht, und wenn andere geholfen haben, waren deren Ergebnisse auch nicht gut genug.

Stichwort Arbeitsdruck: Sie berichten auch, dass Verträge stundenmäßig gekürzt wurden.

Ja.

Mit wie vielen Stunden sind Sie eingestiegen?

Mit 25 Stunden und dann wurde auf 20 gekürzt. Das war dann auch eine Gehaltskürzung von 20 Prozent. Das wurde mit weniger Arbeit begründet.

Gab es tatsächlich weniger Arbeit?

Am Anfang schon. Das hat sich aber rasch wieder ge-

„ES WERDEN DIE DURCHSCHNITTlichen SAMMELZEITEN REGISTRIERT. DAS ZIEL SIND ZEHN MINUTEN FÜR EINE TOUR. WENN DAS NICHT GESCHAFFT WIRD, WIRD DAS ANGESPROCHEN: ES IST LANGSAM GELAUFEN HEUTE – WARUM?“ MAARTEN N.



Bei einer Pressekonferenz schilderte Maarten N. erstmals die skandalösen Arbeitsbedingungen am Amazonstandort in Niederösterreich.

steigert und dann kamen die Fragen, wenn es sich steigert, warum gehen die Stunden nicht hoch? Was stattdessen passiert ist: Der Leistungsdruck wurde erhöht. Weniger Leute mussten dieselbe Arbeit machen. Zunehmend wurden dann die Leute aus der Nachtschicht zu Überstunden eingeteilt, um morgens zu helfen, damit die Deadlines geschafft wurden, die Pakete rauszuschicken. Das hat das Arbeitsklima angeheizt, weil Leute nicht verstanden haben, warum wir weniger Stunden bekommen und die Nacht-

►►

ZUR PERSON

Maarten N. war von Ende 2018 bis Juni 2019 im Amazon-Verteilzentrum in Großbeersdorf beschäftigt. Der gebürtige Niederländer ist ausgebildeter Schiffskapitän und arbeitete bereits in mehreren internationalen Unternehmen. Er kündigte seinen Job bei Amazon (beziehungsweise der Leiharbeitsfirma) und hat in der Zwischenzeit bereits eine Arbeit in einem anderen Betrieb angenommen.



► schicht Überstunden macht. Als neue Leute aufgenommen wurden, bekamen sie auch etwas höhere Stundenverträge, aber wir wurden nicht mehr erhöht. Das baut auch Rivalität auf. Menschen geben Vollgas, obwohl sie es kaum schaffen, damit sie ihre Anstellung behalten. Aber manche Leute haben dann die Arbeit wegen des immer stärkeren Drucks nicht mehr geschafft, sie haben gekündigt oder sind gekündigt worden, weil sie eben die Ziele nicht erreicht haben.

Wie wirkt sich dieses Arbeitsumfeld insgesamt auf die Gesundheit der MitarbeiterInnen aus?

Viele leiden psychisch darunter, inzwischen weniger zu verdienen als zu Beginn. Es sind viele an den Rand finanzieller Not geraten. Sie kommen kaum über die Runden und das ist ein Stressfaktor.

Bevor Sie im Juni gemeinsam mit der Gewerkschaft an die Öffentlichkeit gingen: Haben Sie versucht, die kritisierten Punkte wie Arbeitsdruck, Kontrolle, gekürzte Stunden intern anzusprechen?

Ja, es gab Gespräche. Sie nahmen die Kritik an und sagten, Änderungen brauchen Zeit. Aber es passierte nichts. Seit der Kürzung der Stunden im Jänner sind Monate vergangen und es wurde nichts geändert.

Eine gemeinsame Pressekonferenz mit der GPA-djp sorgte Mitte Juni für breites mediales Echo. Wie reagierte Amazon auf Ihren Gang in die Öffentlichkeit?

Sie sagten, dass sie mich nicht loswerden möchten. Dass sie eine kritische Stimme haben möchten. Diese Stimme gab es ja aber schon längst – sie wurde nur nicht gehört. Ich habe also kein Vertrauen, dass sich da nun etwas ändert. Deshalb habe ich inzwischen gekündigt. Ich kann mit gutem Gewissen dort nicht mehr arbeiten. Ich habe versucht, etwas zu verbessern, weil ich der Meinung bin, dass es nicht in Ordnung ist, wenn es bei großen Konzernen solche Arbeitsbedingungen gibt.

Das Interview führte Alexia Weiss

Rechtsschutz für Amazon-MitarbeiterInnen in Österreich:

Amazon-MitarbeiterInnen erhalten bei Eintritt in die GPA-djp sofort die volle Rechtsschutzleistung.

Terminvereinbarung und telefonische Erstberatung österreichweit unter 05 03 01-301 oder in allen Regionalstellen der GPA-djp.

Mehr Infos zum Amazon-Skandal:
http://bit.ly/kompetenz_amazon



Typische Teilzeitbeschäftigte

Teilzeitbeschäftigte sind typischerweise weiblich und zwischen 35 und 44 Jahre alt. Sie haben eine berufsbildende mittlere Schule absolviert und verfügen über keine Führungsfunktion.

Gesundheits- und Sozialbereich

Bildungsbereich

Handel und Gastgewerbe

1,1 Millionen Menschen in Österreich arbeiten Teilzeit. 81 Prozent davon sind Frauen. Das geht aus einer Sonderauswertung des Arbeitsklimaindexes der AK Oberösterreich hervor.

2-3 Kinder



Leidenschaft wurde nicht belohnt

Schlechte Personalführung und bedenkliche Arbeitsbedingungen. Wie der Österreichische Tierschutzverein (ÖTV) selbstlose MitarbeiterInnen frustriert.

Oliver Hingsamer liebt Tiere, ihnen zu einem artgerechten und schönen Leben zu verhelfen, macht den gelernten Kfz-Lackierer froh. Als Hundefreund und -besitzer wollte Hingsamer, mit seinem Vierbeiner auch im therapeutischen Bereich arbeiten über eine Hundetrainerin kam er mit dem Österreichischen Tierschutzverein (ÖTV) in Kontakt. „So hat es sich ergeben, dass ich einfach mitgeholfen habe“, sagt Hingsamer. Damals arbeitete er hauptberuflich im Schichtdienst bei der ÖBB. Immer mehr Zeit verbrachte er auf dem Assisi-Hof des ÖTV im oberösterreichischen Frankenburg. Die Zusammenarbeit wurde intensiver. „Ich habe bei der Eisenbahn Urlaub genommen, um im Gnadenhof arbeiten zu können.“ 2014 kündigte er bei der ÖBB

und kam hauptberuflich zum Österreichischen Tierschutzverein.

Hingsamer übernahm die Leitung des Assisi-Hofes in Frankenburg. Arbeit, die er gerne machte und für die er mit vollem Einsatz tätig war. Einen eigens zum Hochzeitstag gebuchten Urlaub nahm Hingsamer deshalb nicht in Anspruch. „Mein Kollege brachte mit der Tierrettung einen verletzten Sperber zu uns“, erinnert sich Hingsamer. „Auf Greifvögel bin ich spezialisiert. Ich habe auf die Reise verzichtet und meinen Urlaub mit der Betreuung des Sperbers verbracht, und es auch nie bereut.“ An seiner statt ging die beste Freundin seiner Frau mit auf die Reise.

EUPHORIE WIRD GEDÄMPFT

Auf dem Gnadenhof betreute der Hofleiter bis zu 100 Tiere und gleich-

zeitig hat er auch noch für die Tierrettung, Bezirk Vöcklabruck und Gmunden, gearbeitet. „Bis 2018 war ich stolz, Mitarbeiter beim Österreichischen Tierschutzverein zu sein“, erklärt Hingsamer. Und glücklich: „Die Arbeit mit Tieren war eine extreme Bereicherung für mich.“

Als es jedoch zu Hausdurchsuchungen der ÖTV-Büros in Salzburg und Wien kam, erschütterte das auch die Identifikation mit dem Arbeitgeber. Hingsamer: „Diese Entwicklung hat uns zu denken gegeben, wir fragten uns, ob der ÖTV wirklich seriös ist.“

Grund für die Hausdurchsuchungen: Eine Anzeige schürte den Verdacht auf Veruntreuung von Spendengeldern, ein Ermittlungsverfahren bei der Staatsanwaltschaft Salzburg ist anhängig.

MEHR ZEIT FÜR DIE FAMILIE GEBRAUCHT

Mit der Schwangerschaft seiner Frau sah sich der Assisi-Gnadenhofleiter nicht länger in der Lage, rund um die Uhr für den ÖTV erreichbar zu sein. Der werdende Vater wünschte sich zukünftig freie Wochenenden und fünf Wochen Urlaub pro Jahr – ganz so wie es das Gesetz auch vorsieht. „Meine Prioritäten haben sich verschoben, ich wollte keine 7-Tage-Wochen mehr und bestenfalls zwei Wochen Urlaub“, erklärt Hingsamer.

Die ÖTV-Geschäftsleitung reagiert nicht, die Überstunden häuften sich gewaltig. Das Arbeitsinspektorat kontrollierte und beanstandete die Arbeitszeitgestaltung. Da keine zusätzliche Kraft eingestellt wurde, gab es auch keine 36 Stunden Ruhezeit. Bis heute sind die vielen Überstunden weder in Geld noch in Zeitausgleich abgegolten.

HARTE BANDAGEN

Die Kombination aus bedenklichen Arbeitsbedingungen und einer immer schlechter werdenden Mitarbeiterführung ließ bei einigen MitarbeiterInnen des ÖTVs die Idee entstehen, einen Betriebsrat zu gründen. Sie nahmen Kontakt zur GPA-djp auf: Mit im Boot war auch der dienstälteste Mitarbeiter – er wurde kurz danach aus „betriebswirtschaftlichen“ Gründen gekündigt, obwohl gleichzeitig neue Mitarbeiter eingestellt wurden. „Für mich war bald klar, dass ich keine weitere Zukunft habe“, so Hingsamer. Er kündigte im vorigen April. Den Lohn für 270 Überstunden will er nachfordern, der Fall wird wohl vor dem Arbeitsgericht verhandelt.

TIERE NICHT ALLEIN LASSEN

Nicht viel anders ist es Manuel Schmid ergangen. Er leitete den Assisi-Hof im niederösterreichischen St. Georgen an der Leys, arbeitete wie Kollege Hingsamer in der Regel sieben Tage die Woche. „In meinem alten Job habe ich 1.000 Euro netto mehr verdient“, erinnert sich Schmid. Einen mehrtägigen Urlaub konnte der Tierfreund schon seit Mai 2017 nicht mehr

antreten, weil sich der ÖTV nicht um eine Vertretung kümmerte. Die Tiere wollte Schmid nicht einfach im Stich lassen. „Mein Wunsch ist, dass es den Tieren gut geht. In der Betreuung steckt so viel Herzblut, weil sich meine ganze Familie engagiert.“ Musste der Niederösterreicher etwa zum Arzt, übernahm seine Frau die Fürsorge. „Wir haben auch einige Pferde zu versorgen und das ist ein Haufen Arbeit“, erklärt Schmid.

Auch gab es immer wieder Probleme mit der zeitgerechten und auch ausreichenden Futterlieferung. Dass der Assisi-Hof dennoch weiter betrieben werden konnte, gelang einzig durch die finanziellen, physischen und psychischen Ressourcen der gesamten Familie. „Das war für mich auf Dauer nicht mehr tragbar“, ist Schmid verärgert und traurig – auch er hat seinen Dienstvertrag beendet.

DIE GPA-DJP HILFT

„Was wir von den Beschäftigten bzw. ehemals Beschäftigten des ÖTV zu hören bekommen, macht uns fassungslos“, sagt Barbara Teiber, die Vorsitzende der GPA-djp. Die MitarbeiterInnen des ÖTV haben über Jahre hinweg mit großem Engagement und trotz widriger Rahmenbedingungen Verantwortung für die ihnen anvertrauten Tiere übernommen. „Ein glaubwürdiger und erfolgreicher Tierschutz ist aber nicht möglich, wenn er dauerhaft auf Kosten der Beschäftigten

geht“, führt Teiber weiter aus. Deswegen stellt die GPA-djp auch Forderungen an den ÖTV (siehe Kasten). Sie berät auch die ÖTV-Ex-Mitarbeiter und hilft ihnen bei der Durchsetzung ihrer Ansprüche. Oliver Hingsamer kämpft weiterhin um die Abgeltung



v. l. n. r.: Oliver Hingsamer, Gerald Forcher, Manuel Schmid

seiner Überstunden. Er ist handwerklich sehr geschickt und hat inzwischen neue Arbeit gefunden. Er muss dort nicht regelmäßig Überstunden leisten, nun hat er mehr Zeit für seine Tochter Isabella. Die ist im Mai ein Jahr alt geworden..

Christian Resei

Die Forderungen der GPA-djp

- Menschenwürdige Arbeitsbedingungen und Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen – insbesondere die Möglichkeit, den ganzen Urlaub zu konsumieren und die korrekte Ausbezahlung geleisteter Überstunden.
- Faire und offene Kommunikation mit den Beschäftigten ebenso wie eine Betriebsratswahl, die rechtlichen Standards entspricht.
- Sicherstellung einer ordnungsgemäßen Haltung und Pflege der Tiere, dazu gehört auch genügend Fachpersonal (§ 14 TierschutzG).
- Überprüfung der Höfe durch die zuständigen Bezirksverwaltungsbehörden (§§ 33 ff TierschutzG).

TEILZEIT

Teilzeitbeschäftigung ist weiblich

Arbeitsklimaindex. Acht von zehn Teilzeitjobs in Österreich sind in Frauenhand, und zwar vorwiegend im Handel, in der Gastronomie und im Gesundheitswesen. Fast 1,1 Millionen Menschen waren im Jahr 2018 in Österreich teilzeitbeschäftigt – davon rund 200.000 Männer und 885.000 Frauen. Diese ungleiche Verteilung deutet auf das immer noch vorherrschende Zuverdienermodell bei Paaren hin: Der Mann arbeitet Vollzeit, die Frau kümmert sich neben ihrem Teilzeitjob um Haushalt und Kinder. Insbesondere nach Geburt des ersten Kindes verfestigt sich dieses traditionelle Erwerbsverhalten.

Teilzeitkräfte schätzen die bessere Zeiteinteilung und Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben. Sie machen seltener und weniger Überstunden, sind zufriedener mit der Arbeitszeitregelung im Betrieb und haben weniger Zeitdruck als Vollzeitkräfte. Auf der anderen Seite überwiegen aber die Nachteile: 45 Prozent der Teilzeitbeschäftigten sind mit ihrem Einkommen mittel bis gar nicht zufrieden – unter Vollzeitkräften sind es 31 Prozent. Fast zwei Drittel der Teilzeitbeschäftigten kommen kaum oder gar nicht mit dem Einkommen aus. ●

SOZIALSTAAT

Alle Sozialleistungen im Überblick

Webseite. Der Sozialstaat in Österreich leistet viel – deshalb lohnt es sich, für ihn einzustehen: In Österreich profitieren alle Menschen je nach Lebens- und Einkommenssituation in unterschiedlicher Intensität von sozialstaatlichen Leistungen. Ob es das staatliche Schulsystem, die weitestgehend kostenfreie Gesundheitsversorgung oder die finanzielle Absicherung bei Arbeitslosigkeit betrifft: Es ist schwer auszumalen, wie unser heutiges Leben ohne staatliche Infrastruktur und Sozialleistungen aussehen würde. Der internationale Vergleich macht sicher:

Länder mit hohen Sozialstandards und einer funktionierenden Sozialpartnerschaft weisen die besseren Ergebnisse auf. Nicht nur bei der Wettbewerbsfähigkeit, sondern auch bei Sozial- und Umweltindikatoren haben diese Länder die Nase vorne. Österreich darf sich stolz als Teil dieser Spitzengruppe sehen. ●

Infos zu allen Sozialleistungen und auch den Anspruchsvoraussetzungen finden Sie jetzt unter: sozialstaat.at



SERVICE

Mitreden und mitgestalten

Bezirksforen. In der GPA-djp haben alle Mitglieder die Möglichkeit, die politischen Schwerpunkte ihrer Organisation durch ihre Teilnahme an den Bezirksforen mitzugestalten. An den Bezirksforen teilnahmeberechtigt sind alle in den jeweiligen Bezirken beschäftigte Mitglieder der GPA-djp. Ebenso teilnahmeberechtigt sind alle in den jeweiligen Bezirken wohnenden Mitglieder, Arbeitslose, Karenzierte, PensionistInnen und außerordentliche Mitglieder der GPA-djp. Falls Sie an „Ihrem“ Bezirksforum teilnehmen möchten, ersuchen wir Sie, Ihre Delegiertenkarte (Einladung) bei Ihrer zuständigen Regionalgeschäftsstelle anzufordern (spätestens zwei Wochen vor Beginn der jeweiligen Veranstaltung).

Anträge und Wahlvorschläge müssen schriftlich, bis spätestens zwei Wochen vor der jeweiligen Veranstaltung, an die zuständige Regionalgeschäftsstelle, per Post oder per E-Mail, eingebracht werden. ●

Weitere Informationen über Ablauf und Ort der Veranstaltung erhalten Sie in Ihrer zuständigen Regionalgeschäftsstelle oder auf der Website der GPA-djp: www.gpa-djp.at/bezirksforen_2019



KONSUMENTINNENSCHUTZ

Rückzahlung für Amazon-KundInnen erreicht

Amazon prime. Die AK konnte nach einer Verbandsklage gegen Amazon wegen rechtswidriger Klauseln und Geschäftspraktiken eine konsumentinnenfreundliche Lösung erzielen: Amazon musste Prime-KundInnen die Preiserhöhungen auf Verlangen zurückzahlen. Geschenkgutscheine und Geschenkkarten, die vor dem 1.7.2014 ausgestellt wurden, waren ursprünglich mit Ende des dritten Jahres nach Kauf befristet. Diese sind nunmehr zehn Jahre gültig. Die Rechnungsgebühr von 1,51 Euro wird ebenfalls rückerstattet. Die AK hatte erfolgreich eine Verbandsklage gegen Amazon wegen zehn rechtswidriger Klauseln sowie zwei Geschäftspraktiken geführt. Die Urteile sind rechtskräftig.

Nach Verhandlungen der AK mit Amazon zur Umsetzung der Urteile konnte eine Lösung für betroffene KonsumentInnen erreicht werden: Bei einer Amazon-prime-Mitgliedschaft für zwei Jahre betrug die Rückerstattung in Summe 40 Euro (beim Studententarif 20 Euro). ●

Mehr dazu:

<https://www.arbeiterkammer.at/amazon>



GESUNDHEIT

Hitze am Arbeitsplatz

Hundstage. Aufgrund des Klimawandels sind extreme Temperaturrekorde keine Seltenheit mehr. Gleichzeitig kühlt es selbst in der Nacht nicht mehr unter 20 °C ab und die Erholung im Schlaf ist nicht mehr gegeben. Die belastenden Temperaturen können auch die Gesundheit am Arbeitsplatz gefährden sowie Leistungs- und Konzentrationsfähigkeit mindern. Die „Hundstage“ führen zu einer geringeren Arbeitsleistung, zu sinkender Arbeitsqualität und zu einer Zunahme der Fehlerhäufigkeit in Verbindung mit einem höheren Unfallrisiko. Daher fordert die GPA-djp notwendige Schritte, um alle Arbeitsplätze klimafit zu machen.



KLIMAFITTE ARBEITSPLÄTZE

Besonders betroffen von der Hitzewelle sind Tätigkeiten mit schwerer körperlicher Belastung, die im Freien stattfinden. Aber auch Arbeitsplätze im Inneren sind vor Extremtemperaturen nicht gefeit. Ungekühlte Büros mit mehreren Computern laufen ebenfalls Gefahr, zur Hitzefalle zu werden. Die Innentemperatur sollte 25 °C nicht überschreiten, da insbesondere für Risikogruppen wie Ältere oder Schwangere bereits eine Gesundheitsgefährdung besteht. Ab Raumtemperaturen von über 25 °C muss der Arbeitgeber für kühlende Maßnahmen sorgen: von Lockerung der innerbetrieblichen Bekleidungsregelungen über Ventilatoren bzw.

Klimaanlagen oder bauliche Maßnahmen wie Wärmedämmung und Begrünung. Steigt die Raumtemperatur trotzdem auf 30 °C, müssen Ersatzarbeitsplätze zur Verfügung gestellt werden. Ist dies nicht möglich, gilt ab 30 °C bezahlt hitzefrei.

Die Veränderungen des Klimas stellen uns alle vor neue Herausforderungen, und daher muss sich auch die Arbeitswelt auf die neuen Umstände einstellen. Im Mittelpunkt muss immer die Gesundheit des Menschen stehen. Es ist also ein Gebot der Fairness, Arbeitsplätze klimafit zu machen. Die Auswirkungen der Klimakrise dürfen nicht auf den Rücken der ArbeitnehmerInnen abgewälzt werden. ●

Mehr dazu:

http://bit.ly/Hitze_Arbeit





Die Gerechtigkeitsfanatikerin

Nadja Iglar ist Betriebsratschefin für den ORF Online und Teletext und kämpft an mehreren Fronten.

Der Österreichische Rundfunk (ORF) ist ein Riesenkonzern. Er liefert Nachrichten auf verschiedenen Kanälen in unterschiedlichsten Sendungen. Viele Menschen informieren sich heute ausschließlich im Internet, in Österreich steht dabei für viele das Nachrichtenportal ORF.at an erster Stelle. Dass die Online-JournalistInnen dort bis vor wenigen Jahren nach dem Kollektivvertrag (KV) der Werbebranche entlohnt wurden, erscheint 2019 unglaublich. Dass die „Onliner“ inzwischen einen hart erstrittenen eigenen KV haben, ist zum Großteil auch Nadja Iglar zu verdanken.

Seit über 15 Jahren ist die 43-jährige Betriebsrätin. Seit neun Jahren leitet sie den fünfköpfigen Betriebsrat für den ORF Online und Teletext, in dem mehr als hundert MitarbeiterInnen be-

schäftigt sind. Jetzt wurde sie in dieser Funktion bestätigt. Zusätzlich ist sie in der Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier (GPA-djp) stellvertretende Vorsitzende des zuständigen Wirtschaftsbereichs 26 für ORF-JournalistInnen. Warum tut sie sich das überhaupt an?

Es ist nicht so, dass Nadja Iglar als Kämpferin für ArbeitnehmerInnen familiär vorbelastet wäre, wie sie erzählt. Der Großvater mütterlicherseits war unternehmerisch tätig, die Großmutter Telefonistin in einer Bank; väterlicherseits stammt die Großmutter aus einer großbürgerlichen Familie von Anwälten, ihr Vater hat zwar die 25-Jahre-Gewerkschaftsnadel überreicht bekommen, ihre Mutter war nicht bei der Gewerkschaft. „Ich habe mir gedacht: Man kann sich nicht nur beschweren. Das reicht nicht. Was mich moti-

viert ist, was mir in der großen Politik abgeht, eine Verantwortung für andere und fürs Ganze.“

Aktiv „for the cause“ und nicht für sich selbst – das ist das Credo der Wienerin. „Ich habe mir das genau überlegt. Man gibt ja auch persönliche berufliche Chancen auf. Nicht dass ich jetzt deswegen schlechter gestellt bin als solches, sondern du hast nur ein gewisses Potenzial an Kraft zu investieren; von hundert Prozent gibst du 70 oder 50 Prozent, und den Rest musst du auch noch mal verteilen. Mir geht es darum, tatsächlich etwas so zu verändern, dass es allen gut geht.“

KOLLEKTIVVERTRAG FÜR ORF.AT

Dass es gelungen ist, einen neuen Kollektivvertrag aus dem Boden zu stampfen, ist Nadja Iglars größter Erfolg in ihrer bisheriger

ZUR PERSON:
Nadja Iglar, 43, ist seit mehr als 15 Jahren Betriebsrätin bei ORF online. Seit 9 Jahren ist sie Betriebsratsvorsitzende. Außerdem ist sie stellvertretende Vorsitzende des Wirtschaftsbereichs ORF in der GPA-djp. Ihr bisher größter Erfolg war die Umsetzung des Kollektivvertrags für ORF.at.

gen Laufbahn als Betriebsratschefin. Eine schwierige, intensive Phase für sie. „Wir Online-JournalistInnen haben uns innerhalb der Branche, also vom ORF und den Zeitungen, zusammenschlossen und gesagt, wir hätten gerne einen neuen Kollektivvertrag und haben parallel dafür lobbyiert. Nach drei Jahren Verhandlungen haben wir für ORF.at 2013 endlich abgeschlossen.“

ORF-GESETZ

Es gab noch eine zweite schwierige Phase aus Iglers berufspolitischer Sicht: Das neue ORF-Gesetz, mit dem der Online-Bereich 2010 sehr stark eingeschränkt worden ist. „Indem unsere Aufgaben beschnitten wurden, zum Beispiel Futurezone wurde bei uns eingestellt, die Debatte auf ORF.at reduziert, die Bundesländerkanäle auf 80 Geschichten pro Woche limitiert usw. Dass man den Umfang des Online-Auftritts des ORF teilweise stark beschränkte, hat weh getan, weil es ein politischer Deal war und ein Abtausch für mehr Möglichkeiten in der Werbung.“

Die Versuche der politischen Einflussnahme im ORF sind wohl genauso alt wie die Bestimmung, dass der Rundfunk zur unabhängigen Berichterstattung verpflichtet ist. Bleibt die Frage, wie es den MitarbeiterInnen persönlich damit geht, dass ihr Arbeitgeber politisch mehr oder weniger – je nach Bundesregierung – unter Beschuss steht. Als Privatperson antwortet Nadja Iglar – die mit ihrer Meinung nicht hinter dem Berg hält, aber Informationen abwägt, bevor sie diese preisgibt: „Ich habe schon einige Nächte sehr schlecht geschlafen.“ Als Betriebsrätin

sagt sie zur immer wieder aufpoppenden Kritik und zu den wiederholten Versuchen, den ORF an die politische Kandare zu nehmen: „Das schauen wir uns an, meist wird heißer gekocht als gegessen ...“

GIS-GEBÜHREN

Die politisch teilweise umstrittene Rundfunkgebühr (kurz: GIS, für „Gebühren-Informationen-Service“) verteidigt Nad-

DIE VERSUCHE DER POLITISCHEN EINFLUSSNAHME IM ORF SIND WOHL GENAUSO ALT WIE DIE BESTIMMUNG, DASS DER RUNDFUNK ZUR UNABHÄNGIGEN BERICHTERSTATTUNG VERPFLICHTET IST.

ja Iglar als solide und nachhaltige Finanzierung. „Wie wenn du ein Budget bekommst und selbst einteilen kannst, welche Bücher du kaufst. Es geht darum, Verantwortung zu haben und selbst steuern zu können, was man braucht.“ Und das setzt Vertrauen voraus. Nämlich Vertrauen, dass der ORF seiner gesetzlich verpflichtenden objektiven Berichterstattung nachkommt. Also dass die Nachrichten und Stellungnahmen ausgewogen sind – „und genau das ist unser Job.“

MESSAGE CONTROL

Die versuchte „Message Control“ war sehr stark ausgeprägt, berichten JournalistInnen übereinstimmend. Die Interventionen seien insistierender geworden, findet Nadja Iglar. „Wenn PressesprecherInnen von Parteien anrufen, ist das

Teil ihrer Aufgabe. Und JournalistInnen haben eine andere Aufgabe, nämlich Dinge zu hinterfragen. Aber wenn unfair gespielt wird und eine Seite versucht durchzudrücken, dass nur ihre Message gilt, und wenn nicht akzeptiert wird, dass auch ich einen Job habe und den versuche richtig zu machen, dann wird's schwierig.“

NÄCHSTE HERAUSFORDERUNG

Als nächste Herausforderung sieht sie das neue Projekt Newsroom, der – nach derzeitigem Stand – ab Herbst errichtet werden soll. Den betroffenen KollegInnen soll der Übergang zur integrierten Zusammenarbeit von Online, Radio und Fernsehen so angenehm wie möglich gemacht werden. Aufgrund verschiedener Vertragsverhältnisse und bisher ungeklärter Kompetenzen rechnet Iglar mit Reibereien. „Du musst immer vermitteln“, ist sie sich bewusst. Wiewohl sie weiß, dass anderen zu helfen, nicht immer hilfreich für einen selbst ist. „Ich streite auch gerne mit Menschen am Supermarkt-Parkplatz. Weil man kann nicht als Einzelperson ohne Kinderwagen sein Auto auf einem Familienparkplatz abstellen – das geht nicht. Ich finde, man muss sich für andere Menschen einsetzen. Mir geht's wirklich um Gerechtigkeit, und ich kann mich fürchterlich ärgern, wenn ich merke, jemand wird ungerecht behandelt.“ ●

Heike Hausensteiner

Außer Spesen nichts gewesen?

Die Umgestaltung der Sozialversicherung war eines der Großprojekte von Schwarz-Blau. 2020 bleibt in der Sozialversicherung kein Stein auf dem anderen.

Während die Regierung voller Eigenlob Milliarden einsparungen in Aussicht gestellt hat, fallen in Wirklichkeit Berater- und Fusionskosten in Millionenhöhe an. Hier klaffen Inszenierung und Wirklichkeit weit auseinander. Es wird teurer!

GESCHENKE AN DIE GROSSINDUSTRIE

2020 werden die bisherigen neun Gebietskrankenkassen zur Österreichischen Gesundheitskasse (ÖGK) zusammengelegt. Leider wurde im selben Gesetz beschlossen, dass die neue ÖGK mit weniger Geld für ihre Versicherten auskommen muss, als die neun Gebietskrankenkassen zusammen. 2019 bis 2023 werden der ÖGK über 500 Millionen Euro an Mitteln vorenthalten, die bislang den Krankenkassen zugeflossen sind. Einen Teil davon, 15 Millionen Euro erhalten zukünftig Privatspitäler.

TEURE MANAGER

In der ÖGK gibt es im Leitungsgremium noch ganze sechs VersichertenvertreterInnen. Das heißt, dass auf eine Million Versicherte nur noch ein/eine VertreterIn kommt. Im Parlament kommt auf 35.000 Wahlberechtigte ein/eine Abgeordnete/r. Während die VertreterInnen, die gar kein Geld bekommen, eingespart werden, wird es möglicherweise mehr als doppelt so viele hoch dotierte ManagerInnen in der obersten Gehaltsklasse geben.

Die Megafusion erfolgt unter enormem Zeitdruck in nur wenigen Monaten. Um das Projekt durchzuziehen, haben die WirtschaftsvertreterInnen in der ÖGK für Beratungsverträge mit privaten Firmen Millionen vorgesehen. Geld, das man besser für Leistungen für die Menschen verwenden sollte.

Die WirtschaftsvertreterInnen wollten allein für ein Logo bis zu 400.000 Euro ausgeben. Nach Protesten der ArbeitnehmervertreterInnen wurde das Budget auf 120.000 reduziert. Laut Bericht im Kurier wurde ein „Maximalrahmen“ für die strukturelle Krankenkassen-Fusion im Ausmaß von 6,2 Millionen Euro genannt.

VERTRÄGE MÜSSEN NEU VERHANDELT WERDEN

Doch bei diesen Kosten wird es nicht bleiben. In Österreich gibt es die vorteilhafte Regelung, dass die Menschen mit der e-card zum Arzt gehen können, ohne die Arztrechnung selber „auslegen“ zu müssen. Die ÄrztInnen verrechnen die Leistungen direkt mit der Krankenkasse. Das ist alles in Verträgen zwischen Krankenkasse und Ärztekammer geregelt. Da die Krankenkassen aufgelöst werden, sind alle Verträge unter Zeitdruck neu zu verhandeln. Verhandlungen unter Zeitdruck können teuer kommen.

ALLE MACHT DER WIRTSCHAFT

Die Sozialversicherung wurde bisher von VertreterInnen der Versicherten gelenkt. Die Reform

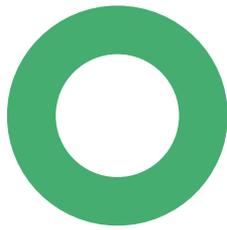
brachte eine völlig neue und willkürliche Änderung: In der neuen Struktur dominieren nun überall WirtschaftsvertreterInnen. Selbst im Dachverband und sogar in den Sozialversicherungen, in denen nur ArbeitnehmerInnen versichert sind, haben ArbeitgeberInnen das Sagen. So ist ein Kärntner Hotelier der neue Obmann der Österreichischen Gesundheitskasse, in der er selbst gar nicht versichert ist. Für die Leitung des neuen Dachverbands holten die Arbeitgeber als Büroleiter einen Investmentbanker, der zuvor u. a. bei Lehman Brothers und JP Morgan gearbeitet hat.

PRIVATISIERUNGEN, PERSONAL-ABBAU UND KRANKENSTEUER

Die WKO hat ihre Pläne zum Gesundheitswesen schon vor zwei Jahren vorgestellt. Die Regierung setzte diese Ideen mit dem Gesetz um. Jetzt haben WirtschaftsvertreterInnen das Sagen. Und die haben andere Interessen als die Menschen.

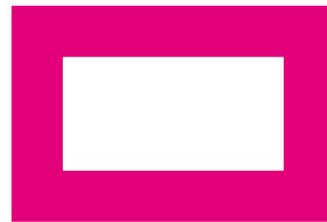
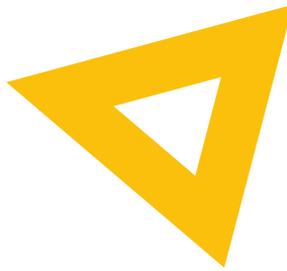
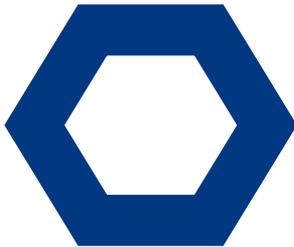
Das zeigt eine Unterlage, die die WKO zur Sozialversicherungsreform erstellt hat: Die geforderte Aufwertung der Wirtschaft wurde darin offen damit begründet, dass sich die ArbeitnehmervertreterInnen für mehr Leistungen für die Menschen einsetzen – das ist der WKO anscheinend zu teuer. Sie will die Gesundheitsausgaben pro Kopf senken! Das schafft Mittel frei, die für Senkungen der Arbeitgeberbeiträge verwendet werden können.

Kostet 400.000 Euro:



Österreichische
Gesundheitskasse

Kost nix:



400.000 Euro wollten die WirtschaftsvertreterInnen für das neue Logo der ÖGK ausgeben. Wir haben als Alternativen zu dem teuren grünen Kreis ein paar Gratisvariationen entworfen.

KRANKHEIT ZUM GESCHÄFT MACHEN

Die WKO will die medizinischen Einrichtungen der Krankenkassen privatisieren und verkaufen. Zahnambulatorien und Gesundheitszentren, die jetzt von den Krankenkassen selbst betrieben werden, würden dann an private Unternehmen abgegeben, die damit einen Profit machen wollen. Man müsste also Leistungen, die derzeit selbst erbracht werden, von außen zukaufen.

KRANKE BESTEUERN

Die WirtschaftsvertreterInnen wollen chronisch Kranke zur Kasse bitten. Sie unterstellen allen Ernstes, dass eine chronische Krankheit eine freie Entscheidung war, die man selbst zu verantworten hat.

Unter dem Motto „mehr Eigenverantwortung“ fordern sie höhere Selbstbeteiligungen, und dass Zuzahlungen auf „alle Träger“ übertragen werden. Das heißt, dass man bei jedem Arztbesuch zahlen muss. Das trifft kranke Menschen mit voller Här-

te. Statt Menschen bei der Verbesserung ihres Gesundheitszustandes bestmöglich zu helfen und zu unterstützen, sollen kranke Menschen bestraft werden. Es ist daher nicht egal, wer und welche Interessen in der Sozialversicherung dominieren, denn WirtschaftsvertreterInnen wollen die Unternehmen auf Kosten der kranken Menschen entlasten.

REGIONALE VERSORGUNG GEFÄHRDET

Bislang haben die Gebietskrankenkassen eine gute Vortort-Präsenz durch ca. 120 Außen- und Bezirksstellen in ganz Österreich. Die massiven Einsparungen, die die Regierung Kurz/Strache angekündigt hat, gefährden dieses Versicherungsservice. So hat die Regierung im Zuge des Gesetzesbeschlusses angegeben, in nur fünf Jahren 30 Prozent (!) der Sach- und Personalaufwendungen einzusparen. Das ist zwar völlig unrealistisch und kann aber nur durch massive Kürzungen angestrebt werden.

WAS IST NÖTIG?

Die ArbeitnehmervertreterInnen in der Sozialversicherung kämpfen weiter darum, dass es eine gute soziale Absicherung und medizinische Versorgung für alle gibt. Gesundheit darf keine Frage des Einkommens sein. Daher brauchen wir genug Geld, um unser Gesundheitssystem finanzieren zu können. Das ist auch notwendig, um bei ÄrztInnen längere und bedarfsgerechte Öffnungszeiten fixieren zu können. Außerdem sollen alle Menschen gleich gute Leistungen bekommen. Dass Beamte und Politiker nach wie vor eine eigene Versicherung mit besseren Leistungen haben, ist nicht fair. Wir wollen, dass die Angleichung der Leistungen nicht auf halbem Weg steckenbleibt. ●

David Mum

Mehr dazu:

<http://bit.ly/SV-Reform>





Faktencheck Onlinehandel

Der Onlinehandel ist heute fixer Bestandteil des Einkaufsverhaltens einer Mehrheit der ÖsterreicherInnen. Mit dem Aufstieg von Amazon, Zalando und Co. tauchen aber auch neue Probleme und Sorgen auf. Der Kompetenz-Faktencheck verschafft einen Überblick.

? Was wird in Österreich online gekauft?

✓ Mit Abstand am meisten genießen die ÖsterreicherInnen den Onlinekauf von Kleidung und Sportartikeln. Ganze 67 Prozent der Bevölkerung nutzen hier die offensichtlichen Vorteile: direkte Lieferung nach Hause, schnell daheim anprobieren, wenn etwas nicht gefällt oder nicht passt, wird der Artikel wieder zurückgeschickt. Dank EU-weiten Widerrufsrecht alles kein Problem.

Bei anderen Produkten wird das Onlineangebot weniger intensiv wahrgenommen. Nur 40 Prozent der ÖsterreicherInnen kaufen Haushaltsgüter wie etwa Möbel oder Spielzeug online. Hierbei herrscht noch reges Interesse, das

Regal oder die Spielzeugeisenbahn in natura zu betrachten und zu testen.

Auch bei Produkten des täglichen Einkaufs, wie etwa bei Lebensmitteln bleibt der Onlinehandel ein Nischenphänomen bzw. Ergänzung zum stationären Einkauf. Nur in etwa jede/r Fünfte gibt an, Güter des täglichen Bedarfs online zu kaufen.

? Wer kauft online, und wer bevorzugt das Geschäft?

✓ Der Onlinehandel ist besonders bei jungen Menschen sehr populär. 80 Prozent der 16-24-Jährigen kauft im Internet ein. Mit steigendem Alter wird der Prozentsatz immer weniger. Jüngere Menschen, die Computer

und Internet bereits in den Kinderschuhen kennenlernten (sogenannte Digital Natives), haben hier einen natürlichen Vorteil. Dennoch bestellt auch bereits fast jeder Vierte der 65- bis-74-Jährigen Produkte im Internet. Der Onlinehandel ist Bestandteil des österreichischen Kaufverhaltens geworden: Im Durchschnitt nutzen 60 Prozent der Bevölkerung das Internet für den Einkauf.

? Wie viel macht der Onlinehandel am Gesamthandel aus?

✓ Der Onlinehandel hat in den letzten 13 Jahren deutlich zugenommen. So gaben die ÖsterreicherInnen 2006 noch 1,5 Milliarden Euro beim Online-shopping aus. Ein vergrößertes Angebot und eine flächendecken-

de Infrastruktur führten dazu, dass sich dieser Wert bis heute fast verfünffacht hat auf über sieben Milliarden Euro. Im Gegensatz hierzu lag der Umsatz des Einzelhandels bei in etwa 60 Milliarden. Das Verhältnis zeigt, dass der Onlinehandel zwar nicht mehr wegzudenken ist, aber der stationäre Handel von wesentlicher Bedeutung bleibt und fast 10-mal so viel Umsatz generiert.

? Wird der Onlinehandel den üblichen stationären Handel verdrängen?

✓ Der Onlinehandel ist in den letzten 15 Jahren rasant gewachsen. Haben 2003 nur 11 Prozent der ÖsterreicherInnen online eingekauft, waren es 2007 bereits 36 Prozent; heute sind es in etwa 60 Prozent der Bevölkerung. Diese Zunahme war besonders anfangs stark, seit 2015 kann man aber eine gewisse Abkühlung feststellen. 2015 haben bereits 57 Prozent der Bevölkerung das Internet für den Einkauf genutzt, woran sich erkennen lässt, dass sich die Nutzung des Onlinehandels bei etwas über der 60-Prozent-Marke langsam einpendelt. Der stationäre Handel bietet einfach Vorteile gegenüber dem Onlinehandel, weshalb gewisse Einkäufe weiterhin lieber im Geschäft erledigt werden. Sei es die fachliche Beratung bei Elektrogeräten oder die gewonnene Spontanität über die Abendessentscheidung beim Einkauf im Einzelhandel. In gewissen Branchen werden höhere Onlinequoten kaum erreichbar sein.

? Und wie sieht die Zukunft aus?

✓ Die Prognosen für die Zukunft legen nahe, dass es nicht unbedingt zur Konkurrenz zwischen Onlinehandel und stationärem Handel kommen muss.

Ein attraktives Angebot für KonsumentInnen könnte es sein, wenn der stationäre Handel zusätzlich die Vorteile der Digitalisierung nutzt. So können Produkte online bestellt und bezahlt werden, aber die Abholung, Service und Beratung geschieht weiterhin vor Ort. Der stationäre Handel hat zudem Vorteile, die der Onlinehandel kaum aufwiegen kann: Sei es, wenn KundInnen ein sperriges Möbelstück in real ansehen und ausprobieren können oder sie fachlich korrekt eingewiesen werden. Auf diese Weise werden die Vorteile beider Welten genützt und das Angebot für KonsumentInnen erweitert.

? Zahlen die großen Konzerne Steuern?

✓ Ein großes Problem mit den Onlinegiganten bleibt aber bestehen: die Steuergerechtigkeit. Unternehmen wie Amazon betreiben weiterhin Steuervermeidung im ganz großen Stil. Europaweit wird geschätzt, dass sich die großen Onlinehandelshäuser um 14 Prozent der Mehrwertsteuer drücken. Durchschnittlich zahlen klassische Unternehmen 23 Prozent an Steuern, wohingegen die Onlinewirtschaft nur neun Prozent abliefern. Eine aktuell wieder europaweit diskutierte und von der GPA-djp schon längst geforderte Digitalsteuer könnte hier einen Beitrag zur notwendigen Fairness schaffen. Onlinehandel und stationärer Handel sind heute wichtig und beliebt, aber es braucht auch gerechte Voraussetzungen, mit denen alle ihren fairen Beitrag leisten.

? Wie sind die Arbeitsbedingungen bei den großen Onlinehändlern?

✓ Die großen Onlinegiganten, allen voran Amazon, machen international immer

wieder Negativschlagzeilen wegen der schlechten Arbeitsbedingungen. So zeigten bereits einige Medienberichte die zum Teil menschenunwürdigen Bedingungen auf, denen die MitarbeiterInnen in den Logistikzentren in Großbritannien, Deutschland oder Polen ausgesetzt sind. Seit Oktober 2018 gibt es nun auch in Österreich einen Amazon-Standort. Die Beschäftigten, die großteils über eine Leiharbeitsfirma beschäftigt sind, berichten von Überwachung, Disziplinierungsmaßnahmen und erniedrigenden Vorschriften und Arbeitsverdichtung (siehe dazu das Interview auf Seiten 12-14).

Die GPA-djp fordert eine angemessene und respektvolle Behandlung der Beschäftigten durch Amazon, ein Ende der Überwachung von Beschäftigten durch Amazon und eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen.

Philipp Moritz

Rechtsschutz für Amazon-MitarbeiterInnen in Österreich:

Amazon-MitarbeiterInnen erhalten bei Eintritt in die GPA-djp sofort die volle Rechtsschutzleistung.

Terminvereinbarung und telefonische Erstberatung österreichweit unter 05 03 01-301 oder in allen Regionalstellen der GPA-djp.

Mehr Infos zum Amazon-Skandal:
http://bit.ly/kompetenz_amazon





Allzeit bereit!

In unserer Rechtsberatung werden wir immer wieder mit Fällen konfrontiert, in denen Angestellte auch in ihrer Freizeit für den Arbeitgeber erreichbar sind. Von den wenigsten wird das ausdrücklich verlangt. Zumeist ist es im Betrieb so üblich oder wird stillschweigend vorausgesetzt. Die Vorgesetzten leben es vor, die Beschäftigten machen es nach.

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

Ich erinnere mich an eine Krankenschwester, die ihr Diensthandy auch in ihrer Freizeit eingeschaltet lassen sollte, um für den Fall erreichbar zu sein, dass aufgrund eines unerwarteten Personalengpasses ein kurzfristiges Einspringen erforderlich wäre. Das ging so weit, dass sie, wenn sie abends ins Theater ging, ein schlechtes Gewissen hatte, weil sie ihr Diensthandy während der Vorstellung lautlos stellen musste. Ein Sachbearbeiter im Verkauf erzählte mir, dass er auch am Wochenende die E-Mails seiner KundInnen beantwortete, weil sein Chef meinte, gutes Service erfordere diesen Einsatz. „Es sind ja

höchstens zwanzig, dreißig Minuten am Tag“, zuckte er die Achsel. „Das geht schon.“

Bezahlt wird diese Erreichbarkeit außerhalb der Arbeitszeit nicht. Es sind ja nur ein paar Anrufe im Monat, bagatellisieren die Arbeitgeber und nur ein paar E-Mails am Wochenende. Dass ihre Beschäftigten im Regelfall nicht dazu verpflichtet sind, in ihrer Freizeit erreichbar zu sein oder gar Arbeitsleistung zu erbringen, übersehen sie dabei geflissentlich.

RUFBEREITSCHAFT

Anders ist das bei Rufbereitschaft. Diese muss vereinbart werden und wird abgegolten. Die

Höhe der Abgeltung legt häufig ein Kollektivvertrag fest, es gibt aber auch betriebliche oder einzelvertragliche Abmachungen.

Während der Rufbereitschaft muss der/die ArbeitnehmerIn permanent erreichbar und auch jederzeit einsatzbereit sein. Rufbereitschaft schränkt das Freizeitverhalten der Betroffenen also deutlich ein. Sie können ihren Aufenthaltsort nicht frei wählen und müssen für einen allfälligen Arbeitseinsatz fit bleiben.

Aus diesem Grund kann Rufbereitschaft auch nicht unbeschränkt vereinbart werden. Das Arbeitszeitrecht zieht klare Grenzen. Außerhalb der Arbeitszeit



Was ist Rufbereitschaft?

Unsere Arbeitswelt ist hektisch und fordernd. Um im Beruf zu entsprechen und mit Freude und Engagement bei der Sache zu sein, brauchen wir regelmäßige Freizeit. Diese Freizeit können wir nutzen, wie wir wollen: für Zeit mit der Familie und Freunden, Sport, Hobbys oder Gartenarbeit.

Trotzdem sind ArbeitnehmerInnen auch in der Freizeit immer wieder für ihre Vorgesetzten erreichbar, halten sich für allfällige Arbeitseinsätze bereit oder erledigen gar Arbeitsaufgaben. Darf das Diensthandy auch privat genutzt werden, wird es abends oder am Wochenende nicht abgedreht. Ruft der Chef oder ein Kunde an, nimmt man den Anruf entgegen; kommen E-Mails, werden sie gelesen und vielleicht sogar beantwortet. Die Grenzen zwischen Arbeitszeit und Freizeit verschwimmen immer mehr.

Von Rufbereitschaft spricht man, wenn ArbeitnehmerInnen in ihrer Freizeit in der Nähe ihres Einsatzortes bleiben und jederzeit erreichbar sowie einsatzbereit sein müssen. Rufbereitschaft muss, so der OGH, abgolgten werden.

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

darf Rufbereitschaft nur an zehn Tagen pro Monat oder – sofern der Kollektivvertrag das zulässt – an 30 Tagen innerhalb eines Zeitraums von drei Monaten vereinbart werden. Außerdem darf sie pro Monat nur zweimal in die Wochen- bzw. Wochenendruhe fallen.

RUFBEREITSCHAFT IST ZU BEZAHLEN

Auch wenn keine Abgeltung vereinbart wird, ist Rufbereitschaft zu bezahlen. Das gilt auch dann, wenn sie über die zulässigen Grenzen hinaus besteht.

Das hat der Oberste Gerichtshof (OGH) im Fall einer Sicherheitsfachkraft mit militärischer Spezialausbildung klargestellt. Dem Arbeitnehmer war bereits anlässlich seiner Einstellung erklärt worden, dass er jederzeit erreichbar und einsatzbereit sein müsse. Immerhin stünden z. B. im Fall eines Terroranschlags Menschenleben auf dem Spiel. Über eine finanzielle Abgeltung wurde nicht gesprochen. Diese Rufbereitschaft galt 7 Tage die Woche, 24 Stunden täglich, was natürlich nicht gesetzeskonform ist.

Der Freizeitwert des Arbeitnehmers war empfindlich eingeschränkt. Sein Diensthandy musste auch außerhalb der Arbeitszeiten stets aufgeladen sein und durfte nicht lautlos geschaltet werden. Wollte er das Haus verlassen und z. B. joggen, musste er das der Sicherheitszentrale melden. Wegen der jederzeitigen Einsatzbereitschaft war er verpflichtet, stets sowohl geistig als auch körperlich fit zu sein. Alkohol in der Freizeit war im Grunde verboten.

Der Arbeitnehmer klagte schließlich rund 26.000 Euro als Abgeltung seiner Rufbereitschaft in den Jahren 2013 bis 2015 ein. Pro Stunde veranschlagte er mangels Vereinbarung drei Euro.

Der OGH bestätigte, dass Rufbereitschaft vorliegt und grundsätzlich zu bezahlen ist. Mangels Vereinbarung gebühre ein angemessenes Entgelt. Auch für unsere Krankenschwester könnte dieses Urteil interessant sein.

Und unser Sachbearbeiter?

JEDLICHE ARBEITSZEIT IST AUFZUZEICHNEN

Eine Entscheidung des Europäischen Gerichtshofes (EuGH) setzte sich mit der Aufzeichnungspflicht bezüglich Arbeitszeit auseinander. Ohne lückenlose Aufzeichnung der tatsächlich geleisteten täglichen Arbeitsstunden sowie ihrer zeitlichen Lage, so der EuGH, könne keine über die gewöhnliche Arbeitszeit hinausgehende, als Überstunden geleistete Arbeitszeit objektiv und verlässlich ermittelt werden. Auch die Überprüfung der Einhaltung der vorgesehenen täglichen und wöchentlichen Mindestruhezeiten erscheine ohne systematische Arbeitszeiterfassung praktisch unmöglich.

Wenn sein Vorgesetzter von unserem Sachbearbeiter also erwartet, dass er auch am Wochenende KundInnen-E-Mails beantwortet, wäre die am Samstag und Sonntag geleistete Arbeitszeit aufzuzeichnen und zu bezahlen. Damit würde auch ein eklatanter Rechtsbruch zutage treten: Durch die Arbeit am Wochenende wird nämlich die gesetzlich vorgeschriebene, ununterbrochene wöchentliche Ruhezeit im Ausmaß von 36 Stunden nicht eingehalten, was Anspruch auf Ersatzruhe auslöst.

Vielleicht sollte Freizeit also doch Freizeit bleiben – und vielleicht sollten auch Arbeitgeber darauf achten. ●

Andrea Komar



„WORLD GOLD WINNER“ IN DER KATEGORIE LEISTBARES WOHNEN

Der WBV-GPA gelingt es erstmals, eine der bedeutendsten internationalen Immobilienauszeichnungen nach Wien zu holen.

Als erster österreichischer Wohnbauträger konnte die gemeinnützige Wohnbauvereinigung für Privatangestellte mit ihrem innovativen Studentenheimprojekt PopUp dorms den heuer in Moskau vergebenen FIABCI WORLD PRIX D'EXCELLENCE AWARDS 2019 in Gold gewinnen.

Der FIABCI WORLD PRIX D'EXCELLENCE AWARDS, der laut Wall Street Journal als der Immobilien-Oscar bezeichnet wird, konnte erstmals in seiner 28-jährigen Geschichte nach Österreich geholt werden. Unter den 78 Einreichern aus 29

Nationen wurden in 15 Kategorien Preise verliehen, wobei heuer gleich 10 Goldgewinner aus Asien kamen. An der feierlichen Preisverleihung im Rahmen eines Galaabends in Moskau nahmen mehr als 350 FIABCI-Mitglieder der „International Real Estate Federation“ aus aller Welt teil.

MENSCHEN. MASSSTÄBE. MEILENSTEINE

„Die WBV-GPA ist bekannt dafür, mit innovativen Projekten leistbaren Wohnraum zu schaffen. Dass wir nun, mit dem Konzept der PopUp dorms reüssieren konnten, ist ein riesiger Er-

folg. Damit wurden neue Maßstäbe und ein Meilenstein in der Geschichte des Unternehmens gesetzt,“ hält WBV-GPA-Geschäftsführer Mag. Michael Gehbauer nach der Preisverleihung fest.

„Wir sind stolz, nach dem Bauherrenpreis 2016 und dem Staatspreis für Architektur und Nachhaltigkeit 2017 für das Projekt „Neunerhaus Hagenmüllergasse“ einen weiteren Preis – noch dazu auf internationaler Ebene – erreicht zu haben“, hält Mag.^a Ingrid Reischl, Vorsitzende der GPA Privatstiftung, anlässlich der Gold-Verleihung fest.



Bei den PopUp dorms handelt es sich um ein temporäres Studentenheim in Holzmodulbauweise, das flexibel in kürzester Zeit ab- und wieder aufgebaut werden kann.



v. l. n. r.: Christian Frömel (F2 Architekten), Thomas Lebing (OeAD), Markus Fischer (F2 Architekten), Günter Lang (LANG consulting), Sabine Strasser (home4students), Günther Jedliczka (OeAD) und Michael Gehbauer (WBV-GPA)

POPUP DORMS – LEISTBARES NACHHALTIGES WOHNEN

Die PopUp dorms sind eine Antwort auf stark steigende Wohnkosten in aller Welt. In der kurzen Bauzeit von nur je einer Woche wurde in zwei Bauabschnitten 2015 und 2017 das Studentenheim PopUp dorms für 87 Studierende in der Seestadt Aspern in Wien errichtet. Das Siegerprojekt ist ein temporäres Studentenheim in Holzmodulbauweise, das flexibel ab- und wieder aufgebaut werden kann und daher preiswert, ökologisch, individuell, aber auch schick ist.

Die Holzmodule wurden bei der Fa. Obermayr Holzkonstruktionen GmbH in Schwanenstadt komplett vorgefertigt und mittels Spezialtransport in die Seestadt Aspern transportiert. Die Jury würdigte das hohe Maß an Innovation und die Tatsache, dass damit Grundstücke, die aktuell noch nicht bebaut werden können, sinnvoll zwischengenutzt werden.

„Sozial, kostengünstig und innovativ bleibt weiterhin unser Motto,“ betont Karl Dürtscher Aufsichtsratsvorsitzender der WBV-GPA und dankt den Projektbeteiligten, aber natürlich insbesondere den MitarbeiterInnen der WBV-GPA, für die dieser Preis sicherlich Ansporn für weitere herausragende Projekte sein wird.

Die WBV-GPA bedankt sich bei FIABCI Österreich für die Unterstützung, bei Lang consulting für die Konzeption, den Studentenheimbetreibern OeAD-Wohnraumverwaltungs GmbH und Home4students – Österreichische Studentenförderungsstiftung, F2 Architekten ZT GmbH, Obermayr Holzkonstruktionen GmbH sowie S&P climadesign GmbH. Darüber hinaus wird der 3420 Seestadt Aspern AG für die gute Zusammenarbeit und die stetige Unterstützung großer Dank ausgesprochen. ●

Christian Swoboda

FREIE WOHNUNGEN

Bestehende Objekte

8053 Graz, , Frühlingsstr. 35/Stg 1, 3-Zimmer-Wohnung, HWB 48,01 KWh/m²/a

8761 Pöls, Andreas-Rein-Gasse 14, 2-+3-Zimmer-Wohnungen, ab 52 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

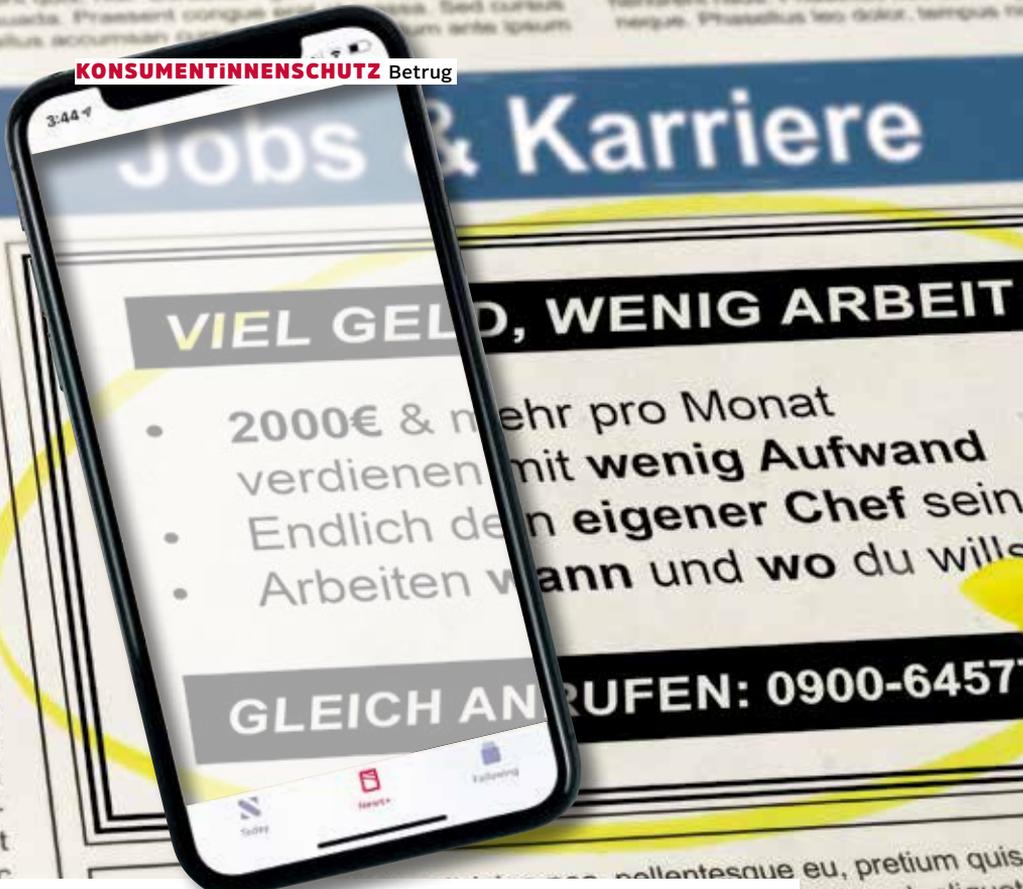
2680 Semmering, Hochstraße 31, Stg. 2, 2-Zimmer-Wohnung 84 m², HWB 44,00 KWh/m²/a

3300 Amstetten, Johann-Strauß-Str. 2 Stg. 1, 2-Zimmer-Wohnung 53 m², HWB 68,190 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



Vorsicht Betrug!

Viel Geld für wenig Arbeit gibt es nur im Märchen oder in Stellenanzeigen mit Betrugsabsicht.

Zusatzverdienst bis zu 3.000 Euro im Monat, einfache Arbeit von Zuhause bei freier Zeiteinteilung. Solche scheinbar verlockenden Jobangebote finden sich sowohl im Internet als auch in Zeitungen. Für Menschen in wirtschaftlich und sozial schwierigen Situationen klingen solche Angebote oft verlockend, versprechen sie doch schnelles Geld und einen Ausweg aus allen Problemen. Tatsächlich verdienen nur die wenigsten mit solchen Jobs tatsächlich Geld. Für die allermeisten sind damit hohe Kosten und weitere Probleme verbunden.

Die Alleinerzieherin Annemarie K. tappte in eine solche Falle. Sie war nach der Trennung von ihrem Partner in finanzielle Not geraten und hatte auf ein Inserat reagiert, das ihr einen tollen Zusatzverdienst ohne finanzielles Risiko versprach. Auf telefonische Nachfrage erfuhr sie, dass es darum ging, Farben und anderes Bastelmaterial für Kinder selbstständig an KundInnen zu verkaufen. Als zweifache,

erfahrene Mama sei sie genau die richtige für den Job, erklärte ihr eine sympathische Dame. Die Produkte musste Frau K. dem Unternehmen im Voraus abkaufen und selbst lagern. Dass ihr dafür das notwendige Kapital fehle, sei absolut kein Problem, erklärte die nette Dame. Ihr wurde also ein Kredit vermittelt, den sie mit den sicher bald sprudelnden Einnahmen rasch zurück zahlen könne. Tatsächlich gestaltete sich der Verkauf der Produkte ziemlich zäh. Nachdem ihre Freundinnen mit Kindern Kleinigkeiten bei Frau K. gekauft hatten, versiegte die Nachfrage schließlich ganz und Frau K. blieb auf den übrigen Produkten und ihrem Kredit sitzen.

Wie Frau K. ging es schon vielen anderen Menschen in finanzieller Bedrängnis, die ebenfalls auf die vermeintlich hohen Gewinnaussichten hereinfließen. Hinter den Inseraten, die Hunderte oder sogar Tausende Euro Zusatzverdienst versprechen, steckt ein Job als Vertriebspartner, bei dem

die Produkte zu überhöhten Preisen angekauft werden müssen. Die VertriebspartnerInnen müssen nicht nur selbst für den Wiederverkauf sorgen, sondern brauchen auch eine Gewerbeberechtigung und müssen Einkommenssteuer bezahlen. Vom vermeintlich üppigen Verdienst bleibt dann meist kaum etwas übrig.

FALLEN ERKENNEN

Unseriöse Jobangebote lassen sich jedoch mit etwas Vorsicht gut von seriösen Jobangeboten unterscheiden: Vorsicht ist bei allen Inseraten geboten, die in marktschreierischer Sprache extrem hohe Einnahmen versprechen. Denn niemand zahlt viel Geld für wenig Arbeit. Unseriös sind außerdem Inserate, die nur unvollständige und nutzlose Informationen enthalten, in denen weder eine Tätigkeitsbeschreibung noch ein Firmenname enthalten sind. Wer nähere Infos und Kontaktmöglichkeiten möchte, muss dafür entweder bezahlen oder bei einer kostenpflichtigen 0900er-Nummer anrufen. Einen Job gibt's bei solchen Inseraten meist gar nicht zu vergeben. Auch Chiffrennummern oder Webmail-Adressen als Kontaktmöglichkeiten sind Warnsignale. Dasselbe gilt für alle Jobs, für die bereits vor Jobantritt Kosten anfallen, sei es für die Einschulung oder einfach als Gebühren für die Vertragsunterzeichnung.

Unseriöse Jobangebote bieten außerdem oft Jobs an, die man angeblich ohne Qualifikation ausführen kann. Auch das ist ein Hinweis, dass es sich sehr wahrscheinlich um einen Betrug handelt. Jede seriöse Stellenanzeige enthält ein Tätigkeitsprofil und nennt die erforderlichen Qualifikationen.

Die Alarmglocken sollten auch läuten, wenn von Selbstständigkeit die Rede ist. Dahinter verbirgt sich oft ein Pyramidenspiel. Bei diesem zahlen Sie gleich zu Beginn einen bestimmten Betrag. Dann werben Sie MitspielerInnen an, die ebenfalls einen bestimmten Betrag bezahlen. Ihr Gewinn stammt aus den Beiträgen der anderen Geworbenen. Solche Py-

ramidenspiele sind in Österreich verboten und werden auch strafrechtlich verfolgt.

Hinter manchen Inseraten verbirgt sich kein Job, sondern Geldwäsche. Nämlich dann, wenn der „Job“ darin besteht, Geld, das auf das eigene Konto überwiesen wird, zurückzuüberweisen. Dafür wird ein gewisser Anteil als Provision gezahlt. Solche „Jobs“ bringen nicht nur die Gefahr eines finanziellen Schadens, Sie können sich damit auch wegen Geldwäsche strafbar machen.

REINGEFALLEN

Wenn man trotz aller Vorsicht in eine Falle tappt, empfiehlt es sich, Anzeige wegen Betrugs bei der Staatsanwaltschaft zu erstatten. Wer eine Rechtsschutzversicherung hat, kann das betrügerische Unternehmen auch auf Schadenersatz klagen.

Lucia Bauer

Checkliste:

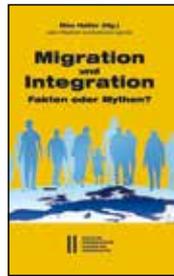
Finger weg von Stellenangeboten, die eines oder mehrere dieser Kriterien erfüllen:

- ReiBerische Sprache
- Schlagworte wie:
Spitzenverdienst, wenig Aufwand, freie Zeiteinteilung
- Kein Hinweis auf Tätigkeit und Qualifikation
- Kein Hinweis zum Unternehmen
- Webmail, 0900er-Nummer, Chiffre oder Postfach als Kontakt
- Kosten vor Jobantritt

Mehr dazu:

http://bit.ly/ak_unseriöse_nebenjobs

Hotline der AK: 01/501 65-401



Max Haller (Hg.) Migration und Integration. Fakten oder Mythen?

18,90 Euro
ISBN: 978-3-7001-8421-8

Herausgeber Max Haller setzt sich mit den Gesetzmäßigkeiten griffiger Botschaften im Zeitalter von Social Media auseinander. Botschaften müssen kurz und prägnant, aktuell und nach Möglichkeit provokant sein. Damit eine Behauptung zur Schlagzeile wird, reichen meist einige Fakten aus einer Statistik oder wissenschaftlichen Studien. Haller hebt fünf Formen des problematischen Umgangs mit gesellschaftlichen Daten hervor, die Medien und politische Akteure anwenden: die selektive Auswahl und Hervorhebung bestimmter Daten und Fakten, das Transportieren von Teil- und Halbwahrheiten, die bewusste Verfestigung von Stereotypen und Vorurteilen durch implizite Wertungen, das Transportieren falscher Behauptungen, die manchmal in eindeutige Lügen übergehen und das Aufbauen von Mythen – verfestigten Vorurteilen –, die von Gesellschaft und Politik kaum noch angezweifelt oder hinterfragt werden.

Namhafte österreichische Wirtschafts- und SozialwissenschaftlerInnen greifen 17 der wichtigsten Schlagwörter und Thesen der aktuellen öffentlichen Debatte auf und diskutieren sie sachlich auf der Basis vorliegender wissenschaftlicher Befunde. Zahlreiche Mythen über die Dimension der Zuwanderung, die Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt oder die Eigenschaften von MigrantInnen werden so widerlegt.

Andrea Rogy



Verena Florian Mut zum Rollentausch – 50 beruflich erfolgreiche Frauen und Männer in Väterkarenz erzählen.

22,90 Euro
ISBN 9-7354-396345

Die Mutter beruflich erfolgreich? Der Vater in Karenz? Beides ist möglich. Das neue Buch von Frauen-Coach Verena Florian zeigt das auf und spornt zum Aufbrechen alter Klischees an.

Das Besondere an Verena Florians Methode ist, dass sie 50, großteils anonymisierte, Interviews geführt hat – einerseits mit beruflich erfolgreichen Frauen wie Managerinnen, Politikerinnen oder Unternehmerinnen, andererseits mit Vätern, die wegen ihrer Kinder in Karenz gegangen sind. Zudem steuert sie einen wertvollen Input aus der eigenen (Berufs-)Erfahrung und Coaching-Praxis bei.

In Summe legt Verena Florian mit ihrem Buch mehrfach den Finger in die Wunde. „Es zeigt sich, dass der Wille stark sein muss für ein Mädchen oder eine junge Frau in Österreich, die den Wunsch hat, unabhängig zu sein und beruflich etwas erreichen will.“ Zusätzlichen Ansporn liefert sie am Ende des Buches, indem sie Tipps gibt, wie berufstätige Familienmenschen eine verbesserte Job-situation erreichen könnten – von mehr Netzwerken und mehr Mut bis hin zu weniger Perfektionismus.

Heike Hausensteiner

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

IMPRESSUM

GPA **djp** 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, typohese.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.

OGB

kika

Leiner

MITGLIEDER- RABATT

8%¹⁾

ZUSÄTZLICH



Plus ...

... über 1.000
weitere Angebote unter
card.gpa-djp.at

¹⁾ Gültig von 15.04. bis 31.12.2019 in allen kika und Leiner Einrichtungshäusern in Österreich.
Gilt auch bei Prozentaktionen sowie auf Werbe- und Aktionsware.

kika

ROTE KARTE JETZT ABHOLEN UND VORTEILE SICHERN:

- Ermäßigte Preise
- Persönliche Gutscheine
- Rabatt-Kupons
- Premium-Newsletter
- Kids Klub



Nähere Infos bei Ihrem kika Einrichtungberater und auf www.kika.at/rotekarte.

Leiner

LEINER VORTEILSKARTE JETZT ABHOLEN

IHRE VORTEILE AUF EINEN BLICK:

- bis zu 5% **zusätzlich** sparen
- exklusive **Bonuspunkte**
- attraktive **Services**
- persönliche **Gutscheine**
- Premium-Newsletter
- **Teddy Club**



Nähere Infos bei Ihrem Leiner Wohnberater und auf www.leiner.at/service/vorteilskarte.