

KOMPETENZ

MAGAZIN DER GEWERKSCHAFT DER PRIVATANGESTELLTEN, D... ISMUS, PAPIER



**Leistungssport
Pflege**



Fotos: S. 4/12: Nurith Wagner-Strauss, S. 26: iStock, Illustration: S. 22: Peter M. Hoffmann

KOMPETENZ Ausgabe 4/2019

- 3 EDITORIAL** von Martin Panholzer
- 4 Leistungssport Pflege**
Porträt einer Berufsgruppe, die jeder Mensch im Laufe seines Lebens braucht
- 8 Schöner Schein**
Douglas verhindert Betriebsratswahl
- 10 Gegenöffentlichkeit schaffen**
1.000-mal erwähnt
- 11 KOMMENTAR** von Barbara Teiber
- 12 „Wir sind nicht auf dem Klima-Zielpfad“**
Die Ökonomin und Klimaexpertin Angela Köppl im Interview
- 15 FOTOGRAMM**
Unbezahlte Arbeit nach Geschlecht
- 16 Kollektivvertrag Metallindustrie**
Kick-off der Verhandlungen
- 17 „Die Solidarität ist spürbar“**
Chefverhandler Karl Dürtscher im Interview
- 18 KURZMELDUNGEN** zu Politik, Arbeit und Wirtschaft
- 20 Der aufgestiegene Weltverbesserer**
Fritz Schiller, Betriebsratsvorsitzender bei der Raiffeisen Kapitalanlage GmbH, im Porträt
- 22 Pressefreiheit ist kein Gnadenakt**
Gastkommentar von Falter-Journalistin Nina Horaczek
- 24 FAKTENCHECK**
Erbchaftssteuer
- 26 RECHT**
Gleitzeit
- 30 KonsumentInnenschutz**
Kostenfalle Bankomat
- 31 Buchtipps, Impressum**



Hochwertige Pflege absichern

von Martin Panholzer

Egal in welcher politischen Konstellation eine Regierung nach der geschlagenen Nationalratswahl weiterarbeitet, sie muss sich den großen politischen Themen und Herausforderungen zuwenden, die im aufgeheizten Wahlkampf leider oft zu kurz gekommen sind.

Eine der größten Herausforderungen ist dabei die Pflege in einer älter werdenden Gesellschaft. Unbestritten ist, dass sehr viel Geld und Ressourcen notwendig sein werden, um ein Altern in Würde für alle abzusichern. Umstritten ist jedoch die Frage, wer dafür aufkommen soll. Wir meinen, dass eine Besteuerung großer Vermögenswerte und Erbschaften ein Schlüssel für eine nachhaltige und sozial gerechte Finanzierung ist. In der Pflege sind aber auch Tausende Menschen, mit großer Mehrheit Frauen, beschäftigt, die berechnete Forderungen nach besserer Bezahlung und Arbeitszeitqualität stellen.

Auch der Kampf gegen die Klimakrise erfordert rasches Handeln vonseiten der Politik. Dass wir in Österreich sehr wohl Handlungsspielraum für wirksame Schritte haben und dies Innovationen fördert, unterstreicht die Ökonomin Angela Köppl in einem Interview.

Besonders freut uns, dass wir die FALTER-Chefreporterin Nina Horacek für einen Gastkommentar zur Pressefreiheit gewinnen konnten. Jeder Versuch, Pressefreiheit einzuschränken und JournalistInnen einzuschüchtern, ist ein Angriff auf demokratische Grundwerte. Gerade aufgrund unserer eigenen Geschichte sehen wir diese Entwicklung mit größter Sensibilität.

Der Herbst ist die Zeit wichtiger Lohn- und Gehaltsverhandlungen. Auch wenn uns die Arbeitgeber einzureden versuchen, die Party sei vorbei und wir sollten uns zurück halten, mit Lohn- und Gehaltsdumping wird Österreich sicher nicht reüssieren, sondern mit hoch entwickelten Produkten und Dienstleistungen von gut bezahlten Beschäftigten. Und eines ist klar: Nur Gewerkschaften, die aufgrund ihrer Mitgliederzahlen in der Lage sind, Druck zu erzeugen, können erreichen, dass Gewinne auch dort ankommen, wo sie geschaffen wurden, nämlich bei den ArbeitnehmerInnen. ●

Martin Panholzer

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

Leistungs- sport



Pflege



Wer in der Pflege arbeiten möchte, muss körperlich fit, kommunikativ und empathisch sein. Porträt einer Berufsgruppe, die jeder Mensch im Laufe seines Lebens braucht.

Frau Maria schwelgt in Erinnerungen. Etwa, wie es damals nach dem Krieg noch kein fließendes Wasser am heimischen Bauernhof gab und es ihre Aufgabe war, jeden Samstag genügend Wasser für die gesamte Familie zu holen. Rund eine Viertelstunde zum Gemeindebrunnen hin, der Rückweg mit der schweren Last dauerte freilich länger. Ihre Jugend war hart und entbehrungsreich, ein Lichtblick, als sie sich in ihren späteren Ehemann verliebte. „Das war am Palmsonntag, er war früher ein ganz fescher Bursch“, erzählt die Pensionistin. Auch an das erste Auto, das sich das Ehepaar gemeinsam leistete hat Frau Maria noch genaue Erinnerungen – ein gebrauchter VW Käfer mit „Brezel“-Scheiben. „Wir waren sehr stolz auf das Auto, später sind halt die Gänge immer wieder rausgehüpft während der Fahrt“, schmunzelt sie. Bloß an die vergangene Woche kann sie sich nicht mehr so genau erinnern. Frau Maria ist sich nicht sicher, ob sie beim praktischen Arzt war oder die Zeit doch nur zu Hause verbracht hat. Es ist verblüffend, wie sich die 81-jährige an Details einer Geschichte erinnert, die über 60 Jahre zurückliegt. Die Gegenwart ist ihr fremd. Bei einer Demenzerkrankung purzeln die Erinnerungen gleich Dominosteinen dahin, das Gedächtnis verliert die Möglichkeit, wieder darauf zuzugreifen.

Dabei arbeitet sich die Krankheit immer tiefer ins Gedächtnis hinein – was den erkrankten Menschen am längsten zur Verfügung steht, sind die Erinnerungen aus einer oft Jahrzehnte zurückliegenden Vergangenheit, in der sie nun wieder leben. Frau Maria ist eine von rund 130.000 Demenzkranken in Österreich. Die Tendenz ist steigend, bis 2030 soll sich die Zahl verdoppeln und im Jahr 2050 sprechen die Prognosen gar von einer Verdreifachung.

PFLEGE LÄNGER DAHEIM

„Vielen Menschen ist gar nicht bewusst, was in den Pflegeberufen alles geleistet wird“, erklärt Ria Brandlhofer, diplomierte Sozialarbeiterin und Zentral-Betriebsratsvorsitzende in Vertretung beim Kuratorium Wiener Pensionisten-Wohnhäuser „Häuser zum Leben“. Und Brandlhofer vertritt circa 4.500 KollegInnen – vom diplomierten Pflegepersonal über technische HausbetreuerInnen bis zu den KöchInnen.

Die meisten älteren Menschen, die in eines der „Häuser zum Leben“ übersiedeln, brauchen zu Beginn meist noch relativ wenig Unterstützung, doch mit der Zeit steigt der Pflegebedarf. „Wir haben 30 Standorte, die BewohnerInnen bleiben in der Regel bis sie sterben bei uns“, weiß Brandlhofer. Für die MieterInnen wird ein individueller Pflege- und Betreuungsplan erstellt, die kleinen

Wohnungen können sie mit eigenen Möbeln beziehen. Daneben verfügen die „Häuser zum Leben“ auch über stationäre Bereiche, in zwei Häusern gibt es eine Remobilisation-Station, eines ist gar mit einer Demenz-Station ausgerüstet. Das Durchschnittsalter, in dem sich SeniorInnen für ein Pensionisten-Wohnhaus oder Altersheim entscheiden, ist in den vergangenen Jahren gestiegen. „Schuld“ daran ist ein eigentlich erfreulicher Aspekt. Ältere Menschen können heutzutage länger zu Hause leben, weil es weniger Substandard-Wohnungen gibt und immer mehr Häuser mit Liften nachgerüstet werden. „Es ist aber dann ein riesiger Schritt, wenn die Menschen eine Wohnung, in der sie bis zu 60 Jahre gelebt haben, für immer verlassen“, weiß Ria Brandlhofer. Vielleicht sogar der größte.

PERSÖNLICHER KONTAKT WICHTIG

Durch die immer älter werdenden BewohnerInnen intensiviert sich die Arbeit der Pflegekräfte. Die Zahl der Demenz-, Diabetes- oder Depressionserkrankungen nimmt zu. Psychische Erkrankungen und psychische Auffälligkeiten kommen mehr zum Vorschein. Pflegekräfte sind dabei sehr gefordert. Demenz etwa tritt in unterschiedlichen Phasen auf – bei manchen Menschen merkt man sie kaum, andere werden in-



► intensiver „Wir können die Menschen nur dort abholen, wo sie stehen“, erklärt Brandlhofer. Anfangs überspielen viele ihre Demenz und behaupten: „Das habe ich jetzt vergessen“ oder „das hast du mir nie erzählt“. Es gehört auch zu den Aufgaben der Fachkräfte, das zu beobachten und zu erkennen. Dafür müssen die Betreuenden die zu pflegenden Menschen besser kennen lernen. „Da ist es wichtig, die Persönlichkeit einschätzen zu können und mit den Angehörigen Kontakt zu haben, die über Biografie und Historie der BewohnerInnen Bescheid wissen.“

Das erleichtert auch, die BewohnerInnen so anzunehmen, wie sie sich durch ihre Krankheit verändert haben. Im Umgang mit Demenzerkrankten sollten auch einige Regeln beachtet werden. Wichtig ist es dabei, auf Gefühle einzugehen und die Realität der PatientInnen anzunehmen. Wenn etwa eine alte Frau auf ihre Mutter wartet, so hat es wenig Sinn zu sagen, dass diese schon längst verstorben ist. Es hilft eher, über die Mutter zu reden und ein angenehmes Gesprächsklima zu erzeugen.

Trotzdem kann es ziemlich stressig werden. Oftmals wollen von Demenz Betroffene etwa nicht einsehen,



dass eine Körperhygiene erforderlich ist oder es nötig ist, Nahrung zu sich zu nehmen. Diese Situationen verlangen, von den Fachkräften viel Verständnis und ein Vorgehen mit reichlich Herz und Seele. „In unseren Berufen ist viel

Eigenengagement notwendig. Ich muss professionell und empathisch sein“, gibt Brandlhofer zu Bedenken.

TÄGLICHE HÖCHSTLEISTUNGEN

Kein Wunder, dass es laut Wifo bald einen Mangel an Pflege-

24.000 SCHRITTE ODER 17 KILOMETER IN EINEM NACHTDIENST SIND KEINE SELTENHEIT.

kräften geben wird. Etwa 20.000 Pflegekräfte in Krankenhäusern, Reha-Einrichtungen, Arztpraxen, in der Langzeitpflege und -betreuung oder in der Aus- und Weiterbildung werden bis 2030 fehlen. So unterschiedlich ihre Tätigkeit im Arbeitsfeld ist, eines haben alle Pflegekräfte gemeinsam: Sie erbringen täglich Höchstleistungen zum Wohle sehr verletzlicher Gruppen wie Ältere, Kranke oder Menschen mit besonderen Bedürfnissen.

Die AK Oberösterreich hat untersucht, welche Spitzenwerte ein Pflegedienst tagtäglich hervorbringt: 24.000 Schritte in einem Nachtdienst – also knapp 17 Kilometer – sind keine Seltenheit. Oft betreut eine Fachkraft im Nachtdienst eine ganze Station allein und ist

für mehr als 50 BewohnerInnen im Alten- und Pflegeheim zuständig. Zeit zum Verschnaufen bleibt da kaum. Einsatzkräfte in der mobilen Pflege und Betreuung legen teils mehr als 60 Kilometer im Stadtverkehr pro Tag im Auto zurück, um in einem Dienst bis zu 20 KlientInnen zu versorgen – für die auch dringend benötigte Zuwendung und Gespräche bleibt kaum ein Moment. „Ohne dem enormen Engagement der Pflegekräfte würde das System schon längst vor sehr großen Problemen stehen“, ist sich Eva Scherz, Wirtschaftsbereichssekretärin der GPA-djp, sicher.

HOHER DOKUMENTATIONSAUFWAND

Stefan Kraker ist Betriebsratsvorsitzender bei der Caritas Steiermark und vertritt mehr als 2.000 MitarbeiterInnen, rund die Hälfte davon ist in der Pflege beschäftigt. Der gelernte Programmierer ist auch für den



Arbeitsschutz zuständig. „Die Arbeit im Sozialbereich ist sehr herausfordernd und wird immer anstrengender, das sehe ich, weil ich auch über den ArbeitnehmerInnenschutz in alle Einrichtungen komme“, erzählt Kraker.

Neben einer oft körperlich anstrengenden Tätigkeit, gehören der Beistand bei großen Schmerzen, Sterbegleitung oder auch der Trost Angehöriger zu ihren Aufgaben. Hilfe, die wesentlich mehr wert ist, als dies derzeit sowohl in der Entlohnung als auch in der zur Verfügung stehenden



Zeit zum Ausdruck kommt. Einige ArbeitnehmerInnen sind knapp vor dem Burn-out. Stefan Kraker ist sich sicher, dass seine KollegInnen bei der Caritas eine hohe Frustrationstoleranz haben und ihre KlientInnen nicht im Stich lassen wollen. „Allerdings wäre es oft gesünder, wenn sich die Leute früher aus dem Stress rausnehmen.“ Der Druck in der Arbeit steigt, die Fachkräfte müssen weit mehr als die reine KlientInnen-Arbeit meistern: Betriebsratsvorsitzender Kraker: „Tendenziell nimmt der Do-



kumentationsaufwand zu, was nicht bloß schlecht ist, denn die Fachkräfte müssen sich ja auch absichern. Doch die Arbeit wird nicht leichter, wenn ich jeden Arbeitsschritt zusätzlich dokumentieren muss.“

Grundsätzlich ist es dringend notwendig die Pflegeberufe attraktiver zu machen. Die Ausbildung muss stärker beworben werden, die Gehälter müssen steigen und die Arbeitszeit verkürzt werden. „Es gibt ganz viele KollegInnen, die, wenn es sich finanziell ausgehen würde, nicht 38 Stunden, sondern weniger arbeiten wollen. Doch weil unser Lohnniveau insgesamt nicht so hoch ist, können sie es sich mit ihren Verpflichtungen nicht leisten“, erklärt Kraker. „Ich bin für die 35-Stunden-Woche bei vollem Lohnausgleich, weil ich einfach merke, wie der Wunsch nach mehr Freizeit unter den KollegInnen immer stärker wird“, führt Kraker fort. In der Pflege sind immer mehr Teilzeitkräfte und AlleinerzieherInnen aktiv; Menschen, die häufig armutsgefährdet sind. „Es wird höchste Zeit, dass sie von ihrem Engagement

auch etwas haben“, fordert Ria Brandlhofer. Denn für die entsprechende Qualität, die täglich erbracht wird, braucht es genug Zeit zur Entspannung. „Jeder soll seinen eigenen Tank wieder vollmachen können und genug Zeit für die eigene Familie haben“, führt Ria Brandlhofer vom Kuratorium Wiener Pensionisten-Häuser aus.



MASSNAHMEN GEGEN STRESS

Gemeinsam mit der Geschäftsleitung wird dort an der Umgestaltung der Arbeitszeitmodelle gearbeitet: „Wir müssen einen Weg finden, uns der modernen Zeit anzupassen – für unsere BewohnerInnen da sein und die Wünsche unserer MitarbeiterInnen einplanen“, sagt Brandlhofer. Keine einfache Aufgabe. Rund um die Uhr ist die Pflege in der stationären Abteilung tätig, je nach Bedarf von sieben bis 21 Uhr in den Wohnungen der „Häuser zum Leben“. In den Wiener Pensionisten-Wohnhäusern wird auch auf Stressabbau durch Kommunikation gesetzt. „Manchmal ist

es gut, mit den KollegInnen Psychohygiene zu betreiben. Tod, Alter oder Krankheit dürfen kein Tabu, sein und wir reden freilich auch im KollegInnen-Kreis darüber, wenn jemandem eine Pflege sehr nahe gegangen ist“, erklärt Brandlhofer.

KV-VERHANDLUNGEN

Die gebürtige Burgenländerin ist gelernte Rauchfangkehrerin, doch in Wien kam ihr die Freude an Schornsteinen und Kamintürchen abhanden. „Die Arbeit war viel zu anonym. Deshalb habe ich umgesattelt und bin auf die Akademie für Sozialarbeit gegangen.“ Mittlerweile arbeitet sie seit 14 Jahren im Kuratorium Wiener Pensionisten-Wohnhäuser. Im Herbst ist sie erstmals im engeren Kollektivvertrags-Verhandlungsteam vertreten. Ihr Ziel ist unter anderem, eine Verbesserung bei den Arbeitszeiten zu erreichen. Angst vor den langwierigen Sitzungen hat sie keine. „Denn als Mutter von zwei inzwischen erwachsenen Kindern bin ich ausreichend verhandlungserprobt.“

Christian Resei



Eva Scherz, Wirtschaftsbereichssekretärin in der GPA-djp, weiß, welche Spitzenleistungen PflegerInnen erbringen müssen. 60 km im Stadtverkehr seien in der mobilen Pflege normal. Ohne das enorme Engagement würde das System längst vor sehr großen Problemen stehen.



Ria Brandlhofer, Zentral-Betriebsratsvorsitzende in Vertretung, Kuratorium Wiener Pensionisten-Wohnhäuser, möchte Verbesserungen bei der Arbeitszeit erreichen: „Jeder soll seinen eigenen Tank wieder vollmachen können und Zeit für die Familie haben.“



Stefan Kraker, Betriebsratsvorsitzender bei der Caritas Steiermark, will die Pflegeberufe attraktiver machen. Dazu gehört für ihn, dass die Gehälter steigen und die Arbeitszeit verkürzt wird: „Ich bin für die 35-Stunden-Woche bei vollem Lohnausgleich.“



Sabrina E. wollte gemeinsam mit Kolleginnen bei Douglas einen Betriebsrat gründen. Die Geschäftsführung sieht das als Unruhestiftung und hat sie gekündigt.

Schöner Schein

Schönes Aussehen versprechen die Produkte der Beautykette Douglas ihren KundInnen. Alles andere als schön sind jedoch die Arbeitsbedingungen für die Beschäftigten: Taschenkontrollen und eine verhinderte Betriebsratsgründung stellen dem Management kein schönes Zeugnis aus.

Sabrina E. versteht die Welt nicht mehr. Vor etwa einem Jahr wurde sie von einer anderen Drogeriemarktkette für Douglas abgeworben. Seither hat sie gerne und mit Freude für Douglas gearbeitet. Sie wurde für ihr Engagement und ihre hohen Verkaufszahlen von der Geschäftsleitung mehrfach gelobt. Als sie sich im Frühsommer dieses Jahres gemeinsam mit anderen KollegInnen zusammensetzte, um einen Betriebsrat zu gründen, war plötzlich alles anders. „Am 24. August wurden wir von der Gebietsleitung ins Büro gerufen. Es wurde uns gesagt, dass wir Unruhe verbreiten, wir wurden gekündigt und noch am selben Tag dienstfrei gestellt.“

Emilija S. war ebenfalls von einem Konkurrenzunternehmen mit dem

Versprechen eines Filialleiterpostens für Douglas abgeworben worden. Auch mit ihrer Arbeitsleistung war die Geschäftsleitung immer zufrieden. Als sie sich aufgrund bedenklicher Vorkommnisse, wie Taschenkontrollen, Spindkontrollen mit Zentralschlüssel in Abwesenheit der MitarbeiterInnen und einer generell schlechten Stimmung unter den MitarbeiterInnen entschloss, sich gemeinsam mit Sabrina E. in einem Betriebsrat zu engagieren, wurde auch sie „wegen Unruhestiftung“ gekündigt und sofort dienstfreigestellt.

Sabrina E. und Emilija S. können den Vorwurf der Unruhestiftung nicht nachvollziehen. „Wir wollten uns konstruktiv mit Vorschlägen zur Verbesserung des Betriebsklimas einbringen

und Kolleginnen und Kollegen unterstützen, die sich von Vorgesetzten ungerecht behandelt fühlen“, erzählen sie.

KLAGE EINGEBRACHT

Die ehemaligen Douglas-MitarbeiterInnen haben mit Unterstützung der GPA-djp gegen die Kündigungen geklagt. Außerdem gingen sie mit ihrer Kritik an die Öffentlichkeit. Seither hätten sie viel positives Feedback erhalten und Unterstützung von ehemaligen KollegInnen erfahren, erzählt Sabrina E. Sie möchte ins Unternehmen zurückkehren: „Ich würde sehr gerne zurückkehren gemeinsam mit meinen Kolleginnen und auch die Gründung eines Betriebsrates vorantreiben. Weil wir denken, dass das sehr wichtig ist. Ich war ja nur teilzeitbe-

schäftigt, deshalb habe ich andere gebeten, mir beizustehen und weitere Kandidatinnen für den Betriebsrat zu finden. Wenn wir vor Gericht recht bekommen, dann müsste ich auch nicht mehr im Geheimen Kolleginnen für den Betriebsrat akquirieren, und niemand müsste Angst haben. Denn außer mir wurden andere Mitarbeiterinnen ebenfalls gekündigt, die im Betriebsrat mitarbeiten wollten.“

KEIN EINLENKEN DER GESCHÄFTSFÜHRUNG

Die Geschäftsführung von Douglas schaltet unterdessen auf stur. Bei einem Gespräch mit der GPA-djp-Vorsitzenden Barbara Teiber, beharrte sie auf den Kündigungen. „Die Geschäftsführung hat uns mitgeteilt, dass wir nicht erwarten können, dass die Wahl eines Betriebsrates unterstützt wird. Sie werden mit ihren Führungskräften, also den Filialleiterinnen, reden, ob die glauben, ob die Beschäftigten

einen Betriebsrat wollen“, schildert Teiber das Gespräch, das nicht einmal eine Stunde gedauert hat. Die Kündigungen jener drei Mitarbeiterinnen, die einen Betriebsrat gründen wollten, werde Douglas nicht zurückziehen, erzählt Teiber. Douglas bestreitet,

„GEHT AUF JEDEN FALL ZUR GEWERKSCHAFT!“

SABRINA E.

dass die Kündigungen etwas mit der geplanten Betriebsratsgründung zu tun gehabt haben. Die Mitarbeiterinnen seien als „schwarze Schafe“ bezeichnet worden, sagt Teiber.

Sabrina E. ist überzeugt, dass die Entscheidung zur Gewerkschaft zu gehen und einen Betriebsrat zu gründen richtig war: „Geht auf jeden Fall zur Gewerkschaft!“, rät sie auch anderen Beschäftigten in einer ähnlichen Situation. „Denn die Unterstützung, die ich in den vergangenen Wochen durch die Gewerkschaft erfahren habe, war enorm. Ein Betriebsrat ist auf je-

den Fall ein tolles Instrument, das ich jedem Betrieb empfehlen würde – auch wenn es einen guten Personalchef oder eine gute Personalchefin gibt. Und: Nicht unterkriegen lassen! Es wird immer KollegInnen geben, die einen von so einem Vorhaben abhalten wollen. Ich würde mich davon nie abhalten lassen. Ich weiß, das ist leichter gesagt, wenn man nicht wirklich abhängig ist von dem Job. Trotzdem: Man muss für eine Sache wirklich einstehen. Der Betriebsrat ist ein wichtiges Mitbestimmungsinstrument und ein Gegenpol für die ArbeitnehmerInnen.“

Lucia Bauer

Interview mit Sabrina E.

http://bit.ly/Kompetenz_Douglas_Interview



V. l. n. r.: Sabrina E., Barbara Teiber, Emilija S.





ÖFFENTLICHKEIT FÜR UNSERE THEMEN SCHAFFEN **1.000-mal erwähnt**

Nahezu 1.000-mal wurde die GPA-djp seit Jahresbeginn in den österreichischen Tages- und Wochenzeitungen erwähnt. Öffentliche Aktionen, Gehaltsverhandlungen und Konflikte zwischen Arbeitgebern und ArbeitnehmerInnen – wie bei Amazon oder Douglas – finden reges öffentliches Interesse und werden auch in den Sozialen Medien intensiv diskutiert.

Die GPA-djp wird vor allem positiv erwähnt. Es geht um die Geschichten von mutigen Menschen, die sich für ihre KollegInnen einsetzen, um Solidarität, durchgesetzte Rechte und um Verhandlungserfolge.

In Zeiten, in denen Arme gegen noch Ärmere ausgespielt werden und Hetze den gesellschaftlichen Zusammenhalt bedroht, setzen wir etwas dagegen. Das ist ein wichtiger Erfolg und ein Grund, sich zu freuen. ●



Gut, bei der Gewerkschaft zu sein

Ein Kommentar von Barbara Teiber, Vorsitzende der GPA-djp

Stellen Sie sich vor, Sie werden schlechter bezahlt als Ihnen zusteht. Oder haben Probleme mit Ihren Vorgesetzten. Oder Sie werden am Arbeitsplatz diskriminiert.

Und jetzt stellen Sie sich vor, es ist niemand da, der Ihnen zur Seite steht und Sie dabei unterstützt, Ihr Recht durchzusetzen.

Durch Ihre Mitgliedschaft in der GPA-djp können Sie sicher sein, dass Sie niemals allein sind, wenn es um Probleme in der Arbeitswelt geht. Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter kümmern sich täglich um die Anliegen von 280.000 Mitgliedern.

Insgesamt sind in Österreich ein Viertel der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer Mitglied einer Gewerkschaft. Gemeinsam haben wir die Kraft von 1,2 Millionen Menschen. Mit vollem Einsatz verhandeln die Gewerkschaften jedes Jahr unzählige Kollektivverträge, um für die Kolleginnen und Kollegen das Maximum herauszuholen.

Auch wenn der Wind rauer wird: Wir sind da! So hat die Parfümeriekette Douglas drei Mitarbeiterinnen gekündigt, weil sie einen Betriebsrat gründen wollten. Wir haben

sofort die Rechtsvertretung übernommen und Klage eingebracht. Außerdem haben wir alle Filialen besucht und uns mit einem Brief an die Beschäftigten gewandt. Wir stehen hinter den Kolleginnen.

„INSGESAM IST IN ÖSTERREICH EIN VIERTEL DER ARBEITNEHMERINNEN MITGLIED EINER GEWERKSCHAFT. GEMEINSAM HABEN WIR EINE KRAFT VON 1,2 MILLIONEN MENSCHEN.“

BARBARA TEIBER

Gibt es in Ihrem Betrieb noch keinen Betriebsrat, dann unterstützen wir gerne bei der Gründung. Gemeinsam mit den GPA-djp-Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gehen Sie jeden Schritt gemeinsam bis hin zur Betriebsratswahl.

Egal, welches Problem Sie in der Arbeitswelt haben: Ihre Gewerkschaft GPA-djp hat ein offenes Ohr. Sie erreichen uns persönlich in unseren Servicestellen, telefonisch, per Mail oder in den sozialen Netzwerken.

Mit all unserer Kraft setzen wir uns 365 Tage im Jahr für Sie ein. Damit Sie sich sicher sein können:

Es ist gut, bei der Gewerkschaft zu sein. ●

Wir bieten über 14.000 Betriebsrätinnen und Betriebsräten das bestmögliche Service, damit diese sich für die Beschäftigten einsetzen können. Sie sind die ersten Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner im Betrieb, wenn Sie Unterstützung brauchen.

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



Wir sind nicht auf dem Klima-Zielpfad

Die Ökonomin Angela Köppl vom WIFO befürwortet eine CO₂-Steuer, deren Einnahmen an BürgerInnen und Wirtschaft zurückfließen. Würden Menschen und Politik langfristiger denken, könnte emissionsreduziertes Verhalten zahlreiche Innovationen hervorbringen.

KOMPETENZ: : Ist eine CO₂-Steuer DIE zentrale Klimaschutzmaßnahme unserer Zeit?

KÖPPL: Die CO₂-Steuer ist EIN Element in einem ausgewogenen Instrumenten-Mix, um die umfangreichen Herausforderungen der Transformation unseres Wirtschafts- und Gesellschaftssystems zu erreichen. Es ist unbestritten, dass ein Wandel stattfinden muss, wenn wir den Klimawandel begrenzen wollen. Österreich hat sich zu den Pariser Klimazielen bekannt, muss daher die Emissionen deutlich reduzieren und hat auch im Rahmen der europäischen, Klima- und Energiepolitik Emissionsziele zu erreichen und Ziele für die Steigerung der Energieeffizienz und den Anteil erneuerbarer Energie mitzutragen.

Macht eine CO₂-Steuer auf nationaler Ebene Sinn, oder kann nur auf europäischer oder globaler Ebene etwas erreicht werden?

Eine einheitliche Einführung auf europäischer Ebene ist nicht einfach, weil der Beschluss von Steuern dem Einstimmigkeitsprinzip unterliegt. Das hat sich bereits 2011 beim Versuch der Novellierung der Energiesteuerrichtlinie – die auch schon eine CO₂-Komponente enthalten hat – gezeigt, die an der Ablehnung einzelner Mitgliedsstaaten gescheitert ist. Beispiele aus anderen europäischen Ländern wie Schweden oder der Schweiz zeigen aber, dass eine Steuer auf Kohlenstoffdioxid-Ausstöße auch im nationalen Kontext sinnvoll umgesetzt werden kann. In Schweden wurden begleitende Maßnahmen gesetzt, um die Fernwärme auszubauen und fossile Heizsysteme zu ersetzen, sodass der Gebäudesektor mittlerweile im Wesentlichen frei von fossilen Brennstoffen beheizt wird. Negative Auswirkungen auf die Wirtschaft gab es nicht, von vielen Klimaschutzmaßnahmen profitieren unterschiedliche Unternehmen

und Wirtschaftssektoren sogar durch eine zusätzliche Nachfrage.

In der Schweiz, wo Brennstoffe, nicht aber der Verkehr mit einer CO₂-Steuer belegt sind, wird ein Drittel der Einnahmen für begleitende Maßnahmen verwendet: Es gibt ein Gebäudeprogramm, um den Bestand klimatauglicher zu machen indem zum Beispiel fossile Heizsysteme getauscht werden. Die restlichen zwei Drittel der Steuereinnahmen werden gemäß ihrem Aufkommensanteil an die Wirtschaft und Haushalte rückverteilt.

Ein nationaler Alleingang wäre also ein sinnvoller Anfang?

Grundsätzlich ja. Fairerweise muss man dazusagen, dass es in der Schweiz und in Schweden Ausnahmen für sehr energieintensive und emissionsintensive Firmen gibt. Schwedische Unternehmen, die über den EU-Emissionshandels-Sektor oder in der Schweiz dem Schweizer Emissionshandel reguliert sind, unterliegen nicht der CO₂-Steuer.

Welche Unternehmen in eine CO₂-Steuer mit einbezogen werden und was als Bemessungsgrundlage für die Steuer herangezogen wird, ist natürlich eine politische Frage.

Wie könnte eine CO₂-Steuer in Österreich konkret aussehen?

Fossile Energieträger, Brennstoffe und Treibstoffe würden mit einem Steuersatz je Tonne CO₂ belegt werden. Wie hoch der richtige Steuersatz wäre, ist nicht eindeutig bestimmt und letztlich eine politische Entscheidung. Der festgesetzte Steuersatz wirkt dann je nach Energieträger unterschiedlich, weil die Emissionsintensität nach Energieträgern unterschiedlich ist, d.h. Benzin, Diesel, Heizöl und andere Ölprodukte haben eine höhere Emissionsintensität je Energieeinheit als Gas. Da wir den Emissionsfaktor jedes Energieträgers kennen, wissen wir, welche Auswirkungen ein bestimmter Steuersatz auf die einzelnen Energieträger hätte.

Welche begleitenden Maßnahmen für Wirtschaft und Bevölkerung wären nötig?

Es macht Sinn, eine CO₂-Steuer im Kontext einer ökologischen Steuerreform zu diskutieren, um die Einnahmen wieder sinnvoll rückverteilen zu können. Dabei gibt es drei häufig diskutierte Optionen: den Ökobonus, eine Senkung der Steuern und Abgaben

auf Arbeit sowie eine Zweckwidmung für Klimainvestitionen. Am sinnvollsten scheint mir eine Kombination aus diesen drei Maßnahmen:

Beim Ökobonus wird aus den Steuereinnahmen ein Pauschalbetrag je Haushalt oder Bewohner rückverteilt. Der Vorteil daran wäre, dass soziale Härten, die aus der zusätzlichen Steuerbelastung entstehen, abgefedert würden. Jemand, der viele Emissionen erzeugt, hätte unter dem Strich trotz Bonus eine Steuerleistung zu bezahlen. Dieses

Modell hat den Nachteil, dass nicht sichergestellt ist, dass aus der Steuerbelastung tatsächlich auch Anreize für Investitionen in Emissionsvermeidung entstehen. Es gibt ja auch andere Barrieren, welche die direkte Lenkungswirkung der Steuer einschränken, beispielsweise haben Mieter oft gar keine Möglichkeit, Emissionsmindernde Maßnahmen zu setzen. Eine Rückverteilung der CO₂-Steuereinnahmen über

eine Senkung von Steuern und Abgaben auf Arbeit wäre deswegen sinnvoll, weil Österreich eine hohe Abgabenlast auf Arbeit hat. Auch hier gilt, dass die Rückverteilung nicht direkt mit dem Klimaschutz verbunden wäre, und es ist unbestimmt, wie weit dadurch tatsächlich Klimaschutzinvestitionen ausgelöst würden.

Im Rahmen einer Zweckwidmung für Umweltschutzmaßnahmen sollten die Einnahmen aus der CO₂-Steuer für klimataugliche Investitionen, also für die Verbesserung der privaten und öffentlichen Infrastruktur verwendet werden.

Wie kann das funktionieren?

Die Wirtschaft hätte starke Anreize, etwas Neues zu entwickeln: Innovationen, die zu einer Reduktion der Treibhausgasemissionen führen, können sowohl aus dem Blickwinkel der Lebensqualität der Menschen attraktiv sein, aber ebenso die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen erhöhen.

Wo verorten Sie die Verantwortung zu einer CO₂-reduzierten Lebensweise?

Letztlich gilt es, die entsprechenden politischen Rahmenbedingungen zu schaffen. Darüber hinaus hat jeder Verbraucher im Bereich Heizen als auch in der Mobilität kurzfristig meist nur eingeschränkte Einflussmöglichkeiten, weil die vorhandenen Technologien die Emissionen im Wesentlichen bestimmen. Bei anstehenden Investitionen, wie dem Autokauf oder dem notwendigen Einbau eines neuen Heizsys-

„UNERWÜNSCHTES VERHALTEN BEKOMMT EINEN PREIS, DAMIT DIE KONSUMENTEN UND PRODUZENTEN REAGIEREN UND DIESES VERHALTEN REDUZIEREN. DER EFFEKT IST EIN RÜCKGANG DER EMISSIONEN.“

ANGELA KÖPPL

ZUR PERSON

Die Ökonomin **Angela Köppl** ist 59 Jahre alt und arbeitet seit 1992 im WIFO. Nach dem Studium der Volkswirtschaft an der Universität Wien hat sie eine postgraduale Ausbildung am Institut für Höhere Studien absolviert. In ihren Forschungen setzt sich Köppl mit Fragen des Klimawandels und der Restrukturierung des Energiesystems, ökonomischen Instrumenten der Klimapolitik wie Ökosteuern und Emissionshandel sowie der Energie- und Klimapolitik Österreichs und der EU auseinander.



► tems oder auch Investitionen von Unternehmen, sehe ich schon eine Verantwortung des Einzelnen. Politische Rahmenbedingungen und Verhalten des Einzelnen müssten in Hinblick auf Klimaschutz miteinander einhergehen und vor allem auch eine längerfristige Perspektive haben. Internationale Zusammenarbeit bräuchte es jedenfalls in Hinblick auf den Flugverkehr. Kerosin ist aufgrund von Verträgen aus den 1940er - Jahren steuerbefreit. Ursprünglich wollte man damit den Flugverkehr ankurbeln. Der innereuropäische Flugverkehr ist in den EU-Emissionshandel einbezogen, auch eine Kerosinsteuer wäre innereuropäisch möglich. Für den internationalen Flugverkehr gibt es jedoch keine abgestimmte Klimapolitik.

Ihre persönliche Meinung zu einer CO₂-Steuer?

Von mir gibt es ein klares „Ja“ zu einer CO₂-Steuer. Sinnvoll wäre es, eine derartige Steuer schrittweise einzuführen bzw. über mehrere Jahre hinweg anzukündigen, um Anpassungsprozesse zu erleichtern und zu fördern. Im Individualverkehr würden Konsumenten so eine höhere Steuer bei der Wahl des Fahrzeugmodells in die Kaufentscheidung miteinbeziehen. Eine Lenkungsabgabe wie eine CO₂-Steuer hat drei wichtige Ebenen: die ökologische, die ökonomische und die gesellschaftspolitische. Ökologisch gesehen steht die Lenkung im Vordergrund. Unerwünschtes Verhalten bekommt einen Preis, damit die Konsumenten und Produzenten

reagieren und dieses Verhalten reduzieren. Der Effekt ist ein Rückgang der Emissionen. Ökonomisch gesehen ist eine CO₂-Steuer effizient, weil dort Maßnahmen gesetzt werden, wo sich dies ökonomisch rechnet. Emissionsreduzierende Maßnahmen werden gesetzt, solange sie günstiger sind als die zu bezahlende Steuerleistung. Das heißt, die Steuer schafft wirtschaftliche Anreize. Dieses Modell stößt dort an seine Grenzen, wo zusätzliche Barrieren bestehen, wie die bereits angesprochene Mieter-Eigentümer-Problematik, oder fehlendes Angebot an alternativen Mobilitätsmöglichkeiten. Gesellschaftspolitisch geht es um Akzeptanz einer solchen Klimaschutzmaßnahme. Wichtig wäre eine klare Kommunikation, dass eine CO₂-Steuer als Maßnahme zur Bekämpfung des Klimawandels gesetzt wird, und glaubhaft vermittelt werden kann, was mit den Steuereinnahmen passiert. Das könnte die Zustimmung für die Steuer erhöhen.

Wie ist Österreich derzeit klimapolitisch unterwegs?

Wir sind nicht auf dem Zielpfad, die Klimapolitik wird bei uns leider viel zu oft zugunsten von kurzfristigen politischen Zielsetzungen in den Hintergrund gerückt. Klimapolitik bewegt sich in einem Kontext unterschiedlicher politischer Zielsetzungen, da können eben sowohl Synergien als auch Konflikte auftreten. ●

Das Interview führte Andrea Rogy

Unbezahlte Arbeit bei Männern und Frauen

FOTOGGRAMM

Of



37 %

Unbezahlte Arbeit

63 %

Bezahlte Arbeit



37 %

Bezahlte Arbeit

63 %

Unbezahlte Arbeit

Männer verbringen gut 63 Prozent ihrer wöchentlichen Arbeitszeit in bezahlter und 37 Prozent in unbezahlter Arbeit. Bei Frauen ist es exakt umgekehrt: Lediglich 37 Prozent ihrer Arbeit wird bezahlt, während der überwiegende Rest von 63 Prozent unbezahlt ist.
Mehr Info: http://bit.ly/unbezahlte_arbeit

KICK-OFF

Kollektivvertragsverhandlungen für die Metallindustrie

Elfriede Schober, Miba Sinter Austria; Rainer Wimmer, Karl Dürtscher

Wir fordern 4,5 Prozent

Ende September war es wieder so weit: Die schweren Türen des Sitzungssaals in der Wirtschaftskammer Österreich in der Wiedner Hauptstraße in Wien schlossen sich hinter den Verhandlungsteams der Arbeitgeber und der Gewerkschaften.

Diesem Tag war viel vorausgegangen: Die Gewerkschaften befragten die Beschäftigten in der Metalltechnischen Industrie, was ihnen bei den heurigen Kollektivvertragsverhandlungen besonders wichtig sei. Wirtschaftsdaten wurden gesammelt, errechnet und verglichen. Die Branche wurde analysiert und die Ergebnisse mit der Gesamtentwicklung der österreichischen und europäischen Wirtschaft sowie der Absatzmärkte gekoppelt. Die Betriebsräte versammelten sich und beschlossen die Leitlinien und Grundsätze für die Kollektivvertragsauseinandersetzung.

Der Kollektivvertrag (KV) der Metallindustrie ist der Taktgeber für die KV-Saison. Anfang des Herbstes verhandeln die Gewerkschaften mit den Arbeitgebern für 195.000 Beschäftigte in der Branche, das Ergebnis ist der Richtwert für alle weiteren KV-Verhandlungen. Durch diese besondere Bedeutung kämpfen die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer für den bestmöglichen Abschluss oft um jeden Punkt und jeden Beistrich.

Zurück in die Wirtschaftskammer, 23. September 2019. Etwa 80 Betriebsrätinnen und Betriebsräte aus ganz Österreich – das sogenannte große Verhandlungsteam – versammeln sich in der Wirtschaftskammer. Die Stimmung ist gut, die BelegschaftsvertreterInnen sind bereit für harte Verhandlungen. Die Chefverhandler der beiden zuständigen Gewerkschaften GPA-djp und PRO-GE, Karl Dürtscher und Rainer Wimmer, läuten den Verhandlungstag mit einer Zusammenfassung der relevanten Kennzahlen und der Stimmung in den Betrieben ein.

ERSTE VERHANDLUNGSRUNDE

Kurz darauf treffen die Gewerkschafter zum ersten Mal in dieser Verhandlungsrunde auf die Arbeitgebervertreter. Die wirtschaftliche Lage wird im Groben besprochen und die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer verkünden ihre Forderung: 4,5 Prozent mehr Lohn und Gehalt, mindestens aber 100 Euro steht an der Spitze der Liste. Auch im Rahmenrecht gibt es wichtige Punkte, so werden unter anderem die sechste Urlaubswo-

che und der Rechtsanspruch auf die 4-Tage-Woche verlangt, auch Verbesserungen bei den passiven Reisezeiten und für Lehrlinge werden gefordert. Die Forderungen sind mehr als berechtigt, die letzten zehn Jahre waren Rekordjahre für die Metallbranche. Es ist das Mindeste, dass die Beschäftigten ein ordentliches Stück vom Kuchen bekommen, verkünden Dürtscher und Wimmer.

Nachdem die Medien informiert sind, geht es im Verhandlungszimmer ans Eingemachte. Verkleinerte Verhandlungsteams beider Seiten treffen aufeinander.

Verhandelt wird einige Stunden. Wie erwartet, kommt es in dieser ersten Runde zu keinem Ergebnis. Alle Beteiligten wissen: Es wird noch etliche Verhandlungsstunden brauchen, um zu einem für beide Seiten tragbaren Abschluss zu kommen. Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und ihre Gewerkschaften sind jedenfalls bereit, für ihren Kollektivvertrag zu kämpfen. ●

Daniel Gürtler

„Die Solidarität ist spürbar“

Im Interview erklärt Chefverhandler Karl Dürtscher, warum der Metaller-Kollektivvertrag (KV) besondere Bedeutung hat, und dass die Metaller auch heuer kampfbereit sind.



Was macht den Metaller-KV so besonders?

Die Metallindustrie ist mit einer Exportquote von ca. 80 Prozent ein wichtiger Faktor in der österreichischen Wirtschaft und gleichzeitig werden spätere konjunkturelle Entwicklungen in der Industrie als erstes sichtbar. Das trifft sowohl auf Phasen des Aufschwungs als auf erwartbare Phasen einer moderateren Entwicklung zu. In einer solchen mit einem etwas verringerten Wachstum befinden wir uns derzeit. Außerdem ist die Metaller-Runde so etwas wie der Leit-KV, an dem sich andere KVs orientieren.

Warum gibt es keine gemeinsamen Verhandlungen?

Früher gab es die sogenannte „Globalrunde“ der gesamten Metallindustrie. Einzelne Fachverbände wollten keine gemeinsamen Verhandlungen mehr. Das war letzten Endes zu akzeptieren. Jedoch sind wir dem oftmaligen Wunsch der Fachverbände nach Abschlüssen in unterschiedlicher Höhe bisher nicht nachgekommen.

Die Arbeitgeber jammern, dass die Wirtschaft sich schlecht entwickelt. Was setzt ihr dem entgegen?

Die aufziehenden Gewitterwolken hören wir jedes Jahr. Sogar in Jahren der Hochkonjunktur wurde betont, dass Gewerkschaften Verantwortung für den Standort übernehmen sollen. So auch dieses Jahr. Wenn man sich allerdings die Gewinnausschüttungen der Unternehmen näher ansieht, stellt man fest, dass heuer ca. 90 Prozent der Gewinne entnommen wurden. Es ist also ein sehr einseitiges Verlangen, das die Arbeitgeber hier an die ArbeitnehmerInnenseite stellen. Unter dem Motto der Arbeitgeber „Die Party ist vorbei“ sollen Betriebsräte und GewerkschafterInnen auf geringere Einkommenssteigerungen vorbereitet werden. Eine Party, wo die Ar-

beitnehmerInnen am Buffet gleichberechtigt waren, hat nicht stattgefunden, und eine Party, wo wir, lediglich den Aufbau begleiten durften, die Arbeit während der Party hatten und dann noch zusammenräumen sollen und einem dabei gesagt wird, dass man dafür nicht mehr alle braucht (z. B. Zeitarbeitskräfte, befristete Dienstverhältnisse, Kurzarbeit etc.) lehnen wir ab. Wir wollen den gerechten Anteil am Ertrag.

Wie wichtig ist die Streikbereitschaft der Metaller?

Aktions- und Streikbereitschaft sind elementare Grundlagen für einen erfolgreichen Verhandlungsprozess. Denn wenn Verhandlungsgeschick an seine Grenzen stößt, und das Gegenüber für noch so gute Argumente nicht zugänglich ist, braucht es die Solidarität der ArbeitnehmerInnen. Diese ist im Metallbereich spürbar und erleichtert es den VerhandlerInnen, ein erfolgreiches Ergebnis nach Hause zu bringen.

Welche Rolle spielen die BetriebsrätInnen?

Die BetriebsrätInnen haben eine Schlüsselrolle für erfolgreiche KV-Verhandlungen. Sie nehmen die Anliegen der Beschäftigten wahr und bringen diese in die Verhandlungen ein und bereiten Betriebsversammlungen, Protestkundgebungen und Streiks gemeinsam mit den RegionalsekretärInnen der GPA-djp vor. KV-Verhandlungen sind gelebte Solidarität. ArbeitnehmerInnen wissen, allein kann man oft wenig bewegen. Anliegen, für die wir gemeinsam eintreten, können wir umsetzen. Hier gilt die Aussage – je mehr Gewerkschaftsmitglieder wir sind, umso mehr wird's. ●

ZUR PERSON:
Karl Dürtscher ist Bundesgeschäftsführer der GPA-djp und Chefverhandler für den Metaller-KV.

Das Interview führte Daniel Gürtler

SONNTAG FREI

Kick-off der Kampagne „Der Sonntag gehört mir!“



Arbeitszeit. Die Änderung des Arbeitsruhegesetzes brachte 2018 für ArbeitnehmerInnen massive Verschlechterungen. Ein Jahr später droht eine komplette „Aufweichung“ der Wochenendruhe. Die Allianz für den freien Sonntag startet daher im Oktober eine Informations- und Imagekampagne für den arbeitsfreien Sonntag. Sie soll die Wichtigkeit dieses letzten freien Wochentages bewusst machen, zu Diskussionen und auch zu Aktivitäten im persönlichen Umfeld anregen. Getragen wird die Kampagne von „echten“ Menschen, BotschafterInnen für den freien Sonntag, denen dieser Tag wirklich am Herzen liegt. Sie erhalten unter dem Kampagnen-Claim

„Der Sonntag gehört mir!“ und den zugehörigen Hashtags #meinsonntag #dersonntaggehörtmir #sundays4future eine öffentliche Stimme.

Kick-off ist am 14. Oktober 2019 mit einer Pressekonzferenz unter Beteiligung von GPA-djp, AK, katholischer und evangelischer Kirche und JugendvertreterInnen.

Mehr Infos unter
www.meinsonntag.plus

facebook: @arbeitsfreier.Sonntag
 instagram: meinsonntag



ÄLTERE ARBEITNEHMERINNEN

Aktion 20.000 NEU

Arbeitsmarkt. Mit dem von der SPÖ/ÖVP-Regierung im Jahr 2017 beschlossenen Förderprogramm „Aktion 20.000“ wurden Menschen über 50 Jahren, die seit mindestens einem Jahr keine Arbeitsstelle mehr finden konnten, bei der Wiedererlangung eines Jobs unterstützt: Konnten sie bei einer öffentlichen Einrichtung oder einem gemeinnützigen Verein beschäftigt werden, übernahm die öffentliche Hand dafür die Kosten – die Finanzierung erfolgte insbesondere über das AMS. Von der türkis-blauen Bundesregierung war die zunächst auf zwei Jahre befristete Aktion 20.000 dann nicht verlängert worden. Das stellte 3.700 Langzeitarbeitslose über 50, die von der Aktion 20.000 profitiert hatten, vor große Schwierigkeiten. Nun gelang im Nationalrat

eine Neuauflage: Zwar kommt die Aktion 20.000 nicht in ihrer ursprünglichen Form zurück, es wurde jedoch beschlossen, bereits in den Jahren 2019 und 2020 Euro aus dem Budget des Bundes 50 Millionen für die Förderung von Menschen über 50 zu verwenden. Nun sollen auch Jobs in der Privatwirtschaft gefördert werden können, wobei die genaue Ausgestaltung der Förderung vom AMS vorgenommen wird.

Mehr Infos zu den im September beschlossenen Verbesserungen für ArbeitnehmerInnen und PensionistInnen:
<http://bit.ly/NR-Beschlüsse>



KLIMAVOLKSBEGEHREN

Klimaschutz in die Verfassung

Klimakrise. Wir spüren die Auswirkungen der Klimakrise schon jetzt! Unsere Gletscher verschwinden, unsere Äcker und Wälder vertrocknen, die Hitze belastet uns alle. Die InitiatorInnen des Klimavolksbegehrens möchten die Politik zum Handeln zwingen. Sie fordern verfassungsgesetzliche Änderungen, die Klimaschutz auf allen Ebenen ermöglichen und leistbar machen.

In nur 24 Stunden hat das Klimavolksbegehren bereits genug UnterstützerInnen gefunden, um zur Unterzeichnung aufgelegt zu werden. Un-

terstützungserklärungen können online mit der Handysignatur oder am Gemeindeamt/Magistrat abgegeben werden. ●

Volksbegehren unterstützen:
<https://klimavolksbegehren.at/>



SOZIALVERSICHERUNG

Milliardengrab Kassenfusion

ÖGK. Die Reform der Sozialversicherung erweist sich als Milliardengrab und große Märchenstunde noch bevor sie umgesetzt ist. Die Erzählung war gut erfunden: 2020 werden 21 Sozialversicherungsträger auf fünf zusammgelegt. Das soll Einsparungen von einer Milliarde bringen, die in Form besserer Leistungen an die Menschen fließen. Das Problem: Nichts davon stimmt. Statt einer Milliarde mehr gibt es eine Milliarde weniger!

Da die Husch-Pfusch-Reform nun vor dem Verfassungsgerichtshof landete, hat die damalige Sozialministerin Beate Hartinger-Klein ein Gutachten beauftragt, das das Einsparungspotenzial aufzeigen solle. Dieses Gutachten gab an, dass es zunächst teuer wird. Die Fusions- und Integrationskosten wurden mit 300 bis 400 Millionen eingeschätzt. Aber binnen fünf Jahren könnte angeblich ein Kostensenkungspotenzial von ca. 300 Millionen Euro realisiert werden. Dieses Auftragsgutachten hat aber einige Ungeheimheiten. Die Arbeiterkammer hat nachrechnen lassen und festgestellt: Die Annahmen sind falsch. Das Kostensenkungspotenzial wurde viel zu hoch berechnet: Die Verwaltungseinsparungen sind realistisch nur ein Drittel der angeblichen 100 Millionen.

Die über das Knie gebrochene Fusion der Krankenkassen wird zu erheblichen Mehrkosten führen. Allein für ein neues Logo und den neuen Außenauftritt werden statt der zunächst kolportierten 400.000 Euro 2,5 Millionen Euro zu veranschlagen sein. Hinzu kommt ein Beratungs-



aufwand in Millionenhöhe und erhebliche interne Kosten, weil viele MitarbeiterInnen in Organisationsprojekten gebunden sind. Demnächst müssen dann die bisherigen Verträge mit den Ärztekammern unter Zeitdruck neu verhandelt werden. Auch das sind Vorgaben, die teuer werden können. ●

Mehr dazu:
http://bit.ly/Kompetenz_Kassenfusion





Der aufgestiegene Weltverbesserer

Fritz Schiller ist ein konstruktiver Kritiker, der überall seine Stimme erhebt, wo er politische Funktionen innehat.

Gäbe es die Parteifarbe Rot-Grün, wäre Fritz Schiller vielleicht einer ihrer Vertreter. Das ist aber nicht der Fall. Also geht er mit Rot wie mit Grün gleichermaßen hart ins Gericht. Wahrscheinlich liegt das an seiner Biografie. „Ich bin ein aufgestiegener Arbeitersohn.“ Aufgewachsen ist er in den Wiener proletarisch geprägten, Bezirken Meidling und Rudolfsheim-Fünfhaus – der Vater war Stadtbahner, die Mutter Schneiderin und Hausbesorgerin, also „brave SozialdemokratInnen“, sagt der Sohn (Jahrgang 1957). Vom Hauptschüler, Lehrling bei den Wiener Verkehrsbetrieben und Industriekaufmann arbeitete er sich hoch zum Maturanten im zweiten Bildungsweg und zum Studium der Volkswirtschaftslehre (VWL). Anfang der 1970er-Jahre demonstrierte er für das SPÖ-Urgestein Bruno Kreisky. Als einige Jahre später

Österreichs Ökologie-Bewegung in Gang kam, marschierte er gegen die geplanten Kraftwerke Zwentendorf und Hainburg.

Das VWL-Studium, u. a. bei Alexander Van der Bellen und Erich Streissler, bedeutete für den jungen Fritz „Wissen aufsaugen“ und „Befreiung“, erinnert sich Schiller. Für den fertigen Volkswirtschaftler standen dann als Berufseinstieg zur Auswahl die Arbeiterkammer, welche er wegen des damals parteipolitisch „restriktiven Klimas“, wie er es heute nennt, ablehnte. Oder eben der Bankensektor. Der ist nunmehr seit Jahrzehnten sein Brötchengeber. Seit 21 Jahren arbeitet er für die Raiffeisen Kapitalanlage GmbH, wo er auch Vorsitzender des von ihm gegründeten Betriebsrates für rund 270 MitarbeiterInnen ist. Seit 16 Jahren gehört er den Alternativen und Grünen GewerkschafterInnen (AUGE) an, wiewohl er „un-

abhängig“ und kein Grüner sei, betont er.

RÜCKBAU DER WIRTSCHAFT

„Mein Herz schlägt für die ArbeiterInnenbewegung“, erklärt er im Interview. Aber die SPÖ habe ihre Basis, die sie einmal vertreten hat, vernachlässigt, auf ihre KernwählerInnen einfach vergessen und sie nicht mehr unterstützt. Die Grünen seien konsequent gegen den Klimawandel, hätten aber niemals eine soziale Basis gehabt, „die Grünen waren immer Bobos (aus „bourgeois“ und „bohémien“, Anm.)“, findet er. „Beide wollen die Wettbewerbsfähigkeit stärken, und das geht nicht.“

Stattdessen plädiert Fritz Schiller für einen Rückbau der Wirtschaft, was Nachhaltigkeitsforscher als „Degrowth“ propagieren. „Wir müssen ein völlig demokratisch verwaltetes Wirtschaftssystem weltweit zustande bringen.

ZUR PERSON: Fritz Schiller ist Betriebsratsvorsitzender bei der Raiffeisen Kapitalanlage GmbH, Mitglied des GPA-djp-Bundesvorstandes, AUGE-Vertreter in der Bundesarbeitskammer sowie im Vorstand der bisherigen Wiener Gebietskrankenkasse (WGKK), weshalb er auch ein Verfechter der dortigen Selbstverwaltung durch die ArbeitnehmerInnen ist.

Das ist natürlich eine Illusion. Aber wir brauchen ein gemeinsam akkordiertes System, auch die Ausbeutung der Dritten Welt muss berücksichtigt werden – und die Frage der Frauenunterdrückung; von halbe-halbe sind wir nicht einmal meilenweit entfernt. Der Betriebsrat ist Gott sei Dank ein kleines Instrument, um das aufzuzeigen.“

KRITIK AM NEOLIBERALISMUS

An den neoliberal ausgerichteten, wirtschaftsfreundlichen Parteien übt Schiller ganz Volkswirt sowieso Kritik. „Die Neoliberalen vertreten eine Küchen-Ökonomie.

Die ÖVP verteidigt die Leistungsträger, wobei sie nie dazu sagt, wie sie „Leistung“ definiert.“ Egal ob jemand im Reporting arbeitet oder in der Pflegebranche oder UnternehmerInnen selbst, „die können auch nicht mehr als 24 Stunden arbeiten. Da klafft etwas massiv auseinander. Es kann mir niemand erklären, warum ein CEO zwei Millionen Euro verdient – und dann dafür noch belohnt wird, wenn er Leute raushaut.“

Fritz Schiller fordert denn auch eine Gehaltsobergrenze genauso wie einen höheren Mindestlohn. „Die Mindestlöhne sind in manchen Branchen wirklich nicht Existenzsichernd.“ Daraufnimmt auch sein Buch Bezug. Darin kritisiert er, dass in Österreich – trotz hoher Abdeckung durch Kollektivverträge (98 Prozent) – die Tariflöhne zu gering seien. Und fordert eine „produktivitätsorientierte und solidarische Lohnpolitik.“ Das heißt, dass die Löhne entsprechend der Verbraucherpreise (Inflation) steigen und entsprechend der statistisch höheren Produktivität, also um wie viel schneller

und effizienter wir von einem auf das nächste Jahr gearbeitet haben. Das sei wichtig hinsichtlich der zunehmenden Automatisierung und Digitalisierung. „Es geht um die durchschnittliche Produktivität bei solidarischer Lohnpolitik. Sonst würde sich die Lohnpolitik spreizen – in extrem gute und extrem schlechte Bezahlung, und diese Lücke zwischen den Branchen wird immer größer“, erläutert Schiller. Er ist auch Mitglied

„ICH GLAUBE AN DAS GUTE IM MENSCHEN UND MÖCHTE DIE WELT VERBESSERN.“

FRITZ SCHILLER

des GPA-djp-Bundesvorstands und will nicht die gewerkschaftliche (Verhandlungs-)Stärke anzweifeln. Sondern er möchte seine Publikation (seine Doktorarbeit) als Unterfutter für die gewerkschaftlichen Tarifverhandlungen verstanden wissen.

Damit liegt nicht weniger als die erste Monografie über Lohnpolitik in Österreich vor. Fritz Schiller wurde deshalb auch schon vom Wirtschaftsforschungsinstitut (WIFO) und von der Nationalbank angefragt. „Ich bin ein kleiner Betriebsrat, kein Wissenschaftler“, fühlt er sich dennoch bestätigt mit seinem Anliegen. Er sei kein Quertreiber, „das wäre ja ohne Sinn“. Vielmehr sieht er sich als konstruktiver Kritiker im Sinne derjenigen, die er vertritt.

GEWERKSCHAFTER UND BETRIEBSRAT MIT LEIB UND SEELE

„Ich bin Gewerkschafter und Betriebsrat mit Leib und Seele. Das ist meine Erfüllung. Ich bin das jetzt seit 16 Jahren, und das ist die befriedigendste Lebenszeit

bisher. Ich bin kritisch und möchte, dass es den ArbeitnehmerInnen immer besser geht, und dass die Gewerkschaften immer stärker werden. Aber ich will keinen bürokratischen Haufen. Es gibt schon sehr gute ArbeitnehmervertreterInnen, auch in der Arbeiterkammer, eine absolut nicht



zu unterschätzende Organisation“, betont Fritz Schiller. „Aber die Postenkämpferei ist ein Problem.“

Auf die abschließende Frage, was ihm Kraft gibt, antwortet er ganz Humanist: „Ich glaube an das Gute im Menschen und möchte die Welt verbessern. Ich habe den normativen Anspruch, dass jeder Mensch die gleichen Chancen hat. Die Menschenrechte sind ein Mindestmaß. Aber ich habe nicht die Weisheit mit dem Löffel gegessen.“

Heike Hausensteiner



Fritz Schiller
Lohnpolitik in Österreich
Zur Relevanz der produktivitätsorientierten und solidarischen Lohnpolitik

29,90 Euro
ISBN 978-3-99046-368-0

Pressefreiheit ist kein Gnadenakt

Gastkommentar von Falterjournalistin Nina Horaczek.



Der Kolumnist der auflagenstärksten Tageszeitung des Landes beschimpft den Chefredakteur der Wiener Wochenzeitung Falter tief unter der Gürtellinie, weil dem Kronenzeitung-Schreiber die im Falter veröffentlichten Enthüllungen über die Spesen von ÖVP-Chef Sebastian Kurz nicht gefallen. Eine Falter-Journalistin wird von der ÖVP nicht zu einem Presse-Hintergrundgespräch in der Parteizentrale zugelassen. Erst nach Protesten des Presseclubs Concordia, der Journalistengewerkschaft und von Journalistenkollegen lenkt die Volkspartei bei der Folgepressekonferenz ein.

Zusätzlich wurde der Falter von der ÖVP öffentlich attackiert, weil wir unsere Recherchen auf heimlich zugespielte Insiderdokumente stützen – der ÖVP aber natürlich ausreichend Möglichkeit gaben, zu den gegen sie erhobenen Vorwürfen Stellung zu nehmen.

„Der Überbringer schlechter Nachrichten wird geköpft“, heißt es schon in der Bibel. Menschlich ist es durchaus nachvollziehbar, dass Politiker (egal welcher Parteifarbe) sich alles andere als freuen, wenn Medien ihren Job tun, lästig sind, nachhaken und das ans Licht bringen, was andere gerne im Dunkeln gelassen hätten.



ZUR PERSON:
Nina Horaczek ist Buchautorin und Chefreporterin der Wochenzeitung Falter.
www.falter.at

Was sich aber in den vergangenen Wochen in Sachen Pressefreiheit in Österreich abspielte, war von einer neuen Qualität. Und gleichzeitig die Fortsetzung jenes Kurses, der ab Dezember 2017 von der damaligen türkis-blauen Bundesregierung eingeschlagen wurde. Es begann mit der sogenannten „message control“. Mit einer Armada an Presse- und PR-MitarbeiterInnen tat die ÖVP/FPÖ-Regierung alles in ihrer Macht stehende, damit medial möglichst nur jene Themen behandelt werden, die sie behandeln haben wollten.

Pressefreiheit ist kein Gnadenakt. Sie ist wesentlicher Bestand-

teil einer Demokratie. Wer als Bürgerin und Bürger mitentscheiden will, wer die Demokratie in seinem Land mitgestalten möchte, braucht Informationen. Diese bekommt nur, wer in einem Land mit freien, kritischen, unabhängigen Medien lebt, einem Land, in dem JournalistInnen Fragen stellen dürfen und auf diese Fragen auch Antworten bekommen.

Derzeit ist das in Österreich zumindest meistens der Fall. Wer in Österreich als JournalistIn arbeitet, muss weder Gefängnis noch Übergriffe oder Ähnliches fürchten. Das sollte uns aber nicht übersehen lassen, dass es in der jüngsten Vergangenheit mehr als einmal Vorfälle gegeben hat, die wachsam machen sollten.

ANGRIFFE AUF MEDIEN

Im Winter 2017, die türkis-blaue Regierung war damals erst ganz frisch angeklagt, attackierte der damalige Vizekanzler Heinz-Christian Strache den beliebten ORF-Moderator Armin Wolf frontal. Strache teilte auf Facebook ein Bild von Wolf mit dem Bildtext „Es gibt einen Ort, an dem Lügen zu Wahrheiten werden. Das ist der ORF“. Strache hatte einen Smiley und das Wort Satire dazu gesetzt. Wolf fand das – zu Recht – trotzdem nicht lustig. Einer Klage entgegnete Strache nur, indem er sich öffentlich bei Wolf entschuldigte.

Das war aber kein Einzelfall. Diese Angriffe auf die Pressefreiheit hatten System. Im September 2018 veröffentlichte die Tageszeitung Der Standard ein E-Mail des Sprechers des damals von der FPÖ geführten Innenministeriums. Darin forderte dieser die Polizeipressestellen auf, „kritischen“ Medien (namentlich genannt waren Der Standard, Kurier und Falter) künftig nur die allernötigsten, gesetzlich vorgeschriebenen

Informationen zu geben. Wer kritisch berichtet wird bestraft, lautete die Botschaft.

Wer, wie etwa der Falter, kritisch berichtet, wurde von Türkis-Blau auch mit der Streichung von Inseraten aus den Ministerien bestraft. Extrem rechte Magazine durften sich dafür erstmals über Werbeeinschaltungen aus FPÖ-Ministerien freuen.

Welch Verständnis von Pressefreiheit in der FPÖ herrscht, offenbarte Strache in jenem verhängnisvollen Ibiza-Video, das im Mai an die Öffentlichkeit kam. Darin erklärte der frühere FPÖ-

„WER, WIE ETWA DER FALTER, KRITISCH BERICHTET, WURDE VON TÜRKIS-BLAU AUCH MIT DER STREICHUNG VON INSERATEN AUS DEN MINISTERIEN BESTRAFT.“

NINA HORACZEK

Chef, er wolle mithilfe der Millionen einer vermeintlichen russischen Oligarchennichte die Kronen Zeitung, die auflagenstärkste österreichische Tageszeitung, unter Kontrolle bringen, missliebige JournalistInnen – zack, zack, zack – auf die Straße setzen und diese durch FPÖ-Günstlinge ersetzen. So würde die FPÖ stärkste politische Kraft im Land.

Diese Veränderungen, die es zuletzt in Österreich gab, wurden auch international registriert. Seit vergangenem Frühjahr zählt Österreich nicht mehr zu jenen Ländern, die von der Nichtregierungsorganisation „Reporter ohne Grenzen“ als frei bezeichnet werden, wo JournalistInnen Fragen stellen, Antworten einfordern und die Öffentlichkeit informieren können, ohne mit Repressionen rechnen zu müssen. 2019 stürzte Österreich in diesem weltweiten Ran-

king um fünf Ränge, von Platz 11 auf Platz 16 ab. Was die Pressefreiheit betrifft, zählt Österreich nun nicht mehr zu jenen Ländern mit einer „guten Lage“, sondern gilt nur als „zufriedenstellend“.

PRESSEFREIHEIT IN GEFAHR?

In einer nach dem Ibiza-Skandal durchgeführten Journalistenumfrage erklärten 45 Prozent der österreichischen JournalistInnen, sie sehen die Pressefreiheit in Gefahr. In Deutschland waren 35 Prozent der Kollegen derselben Meinung, in der Schweiz nur 16 Prozent.

Wie schnell die Pressefreiheit auch in einer Demokratie unter massiven Druck geraten kann, ist in den EU-Staaten Ungarn und Polen hautnah zu erleben. Nachdem die Fidesz-Partei von Viktor Orbán in Ungarn 2010 an die Macht kam,

wurde der öffentlich-rechtliche Rundfunk politisch auf Linie gebracht und Hunderte JournalistInnen, die zu unabhängig waren, entlassen. Dasselbe passierte nach dem Wahlsieg der rechtskonservativen PiS-Partei in Polen. Seitdem gibt es in Polen und Ungarn keinen öffentlich-rechtlichen Rundfunk, sondern einen regierungsabhängigen Staatsfunk. In Ungarn hat Regierungschef Orbán mithilfe ihm nahestehender Oligarchen auch den Großteil der Printmedien unter den Einfluss der Regierung gebracht. In Polen versucht die PiS, regierungskritische Medien durch Klagen sowie die Streichung von Inseraten von Ministerien und staatsnaher Betriebe wirtschaftlich zu besiegen.

So weit sind wir in Österreich nicht. Aber die Richtung, in die sich unser Land bewegt, ist alarmierend ähnlich. ●

Nina Horaczek

WER WIE VIEL ERBT (Durchschnitt)



120.000 €
Untere 90 %



828.000 €
Top 2-10 %



3,373.000 €
Top 1 %

Faktencheck Erbschaftssteuer

Durch den Nationalratswahlkampf wurde die Diskussion um die Erbschaftssteuer wieder neu belebt. Da dieses Thema stark polarisiert und die Debatte sehr emotional geführt wird, haben wir hier die wichtigsten Fakten.

? Was versteht man unter einer Erbschaftssteuer?

✓ Gegenstand einer Erbschaftssteuer ist das Reinvermögen (d. h. das verbleibende Vermögen nach Abzug der mitübernommenen Schulden, denn als Erbe/Erbin übernimmt man ja nicht nur die Forderungen des Nachlasses, sondern auch dessen Verbindlichkeiten) der verstorbenen Person. Steuerschuldner ist der Erbe/die Erbin. Bei den in Diskussion befindlichen Modellen sind jedoch Ausnahmen sowie Freibeträge, ebenso wie gestaffelte Steuersätze vorgesehen.

? Ab wann müsste man Erbschaftssteuer zahlen?

✓ Das hängt vom konkreten Modell ab. SPÖ, Liste JETZT und die Grünen fordern die Wiedereinführung einer Erb-

schafts- und Schenkungssteuer, jeweils mit hohen Freibeträgen (SPÖ: 1 Million Euro, JETZT: 500.000 Euro). Das würde bedeuten, dass man erst für den den Freibetrag übersteigenden Teil des Erbes Steuern zahlen müsste!

Beispiel 1:

Das Erbe beträgt 1,1 Millionen Euro. Es gibt nur einen Erben. Dieser müsste dann beim SPÖ-Modell (Freibetrag in der Höhe von einer 1 Million Euro, Steuersatz für 1 bis 5 Millionen Euro: 25 Prozent) 25.000 Euro an Erbschaftssteuer zahlen ($100.000 \times 25\% = 25.000$).

Beispiel 2:

Das Erbe beträgt 500.000 Euro. Da es sich innerhalb des Freibetrages – sowohl beim SPÖ- als auch JETZT-Modell befindet, fällt keine Erbschaftssteuer an.

? Wer wäre von einer Erbschaftssteuer betroffen?

✓ Nur einer von drei Haushalten der unteren 90 Prozent in der Einkommensverteilung erbt überhaupt etwas. Im Durchschnitt beträgt diese Erbschaft 120.000 Euro. Im Gegensatz dazu erben innerhalb der reichsten zehn Prozent drei von vier Haushalten. Ihre Erbschaft ist mit durchschnittlich 830.000 Euro fast siebenmal höher als die durchschnittliche Erbschaft der restlichen 90 Prozent. Im reichsten Prozent macht die durchschnittliche Erbschaft sogar rund 3,4 Millionen Euro aus. Diese Daten verdeutlichen, dass Erbschaften in Österreich ein zentraler Grund für die ungleiche Verteilung von Vermögen sind.

Aus diesen Zahlen geht klar hervor, dass eine Erbschaftssteuer

er mit einem hohen Freibetrag keineswegs die breite Masse der Bevölkerung treffen würde. (Anmerkung: Im letzten Jahr der Erbschaftssteuer 2008 sorgten die vier größten Erbschaften für rund 25 Prozent des Erbschaftssteueraufkommens.)

? In Österreich gab es doch eine Erbschaftssteuer – warum wurde diese abgeschafft?

✓ Der Verfassungsgerichtshof erklärte 2007 die Ausgestaltung der (alten) Erbschafts- und Schenkungssteuer für verfassungswidrig (wegen der Bewertung von Grundvermögen mit den veralteten Einheitswerten), nicht jedoch die Steuer an sich. Es wäre bloß eine Reparatur des Gesetzes im Sinne einer Gleichbehandlung der verschiedenen Erbgegenstände (Immobilien, Finanzvermögen) notwendig gewesen – die damalige Bundesregierung hat das VfGH-Erkenntnis allerdings dazu benutzt, die Steuer gleich komplett abzuschaffen (indem man die Frist zur Reparatur des Gesetzes verstreichen ließ).

? Vermögensbezogene Steuern: Wie stehen wir im internationalen Vergleich da?

✓ Der Anteil der vermögensbezogenen Steuern am Gesamtaufkommen an Steuern und Abgaben betrug in Österreich im Jahr 2017 lediglich 1,3 Prozent (1965 waren es noch rund 4 Prozent). Damit befinden wir uns im OECD-Vergleich an vorletzter Stelle, hinter Estland – wobei wir den vorletzten Platz gemeinsam mit der Slowakei und Litauen einnehmen. Der OECD-Schnitt (5,7 Prozent) ist mehr als viermal so hoch! Zum Vergleich: In wirtschaftsliberalen Staaten wie Großbritannien oder den

USA haben vermögensbezogene Steuern mit mehr als einem Zehntel des Steuer- und Abgabenaufkommens ein starkes Gewicht.

Auch internationale Institutionen wie die OECD oder der IWF, aber auch die EU-Kommission weisen auf den niedrigen Anteil der vermögensbezogenen Steuern in Österreich hin und empfehlen deren Ausbau.

? Welche Verbreitung haben Erbschaftssteuern innerhalb der EU?

✓ 19 der 28 EU-Staaten, also rund zwei Drittel, haben eine Erbschaftssteuer. Bei Wiedereinführung der Erbschaftssteuer würden wir uns somit in guter Gesellschaft befinden (z. B. mit Frankreich, Deutschland, Italien, Großbritannien).

? Wie wird sich das Erbvolumen in den nächsten Jahrzehnten entwickeln?

✓ Berechnungen der Wirtschaftsuniversität zeigen, dass das Erbvolumen in Österreich in den nächsten zwei Jahrzehnten von jährlich ca. 12 Milliarden Euro (2015) auf über 20 Milliarden Euro (2035) ansteigen wird. Erbschaften werden somit in naher Zukunft ein immer größeres Gewicht erhalten.

? Wie hoch ist das potentielle Aufkommen einer Erbschaftssteuer?

✓ Aufkommensschätzungen hängen natürlich vom jeweiligen Modell ab, also der Höhe des Freibetrages und der Steuersätze sowie von eventuellen Ausnahmen. Bei einer progressiven Erbschaftssteuer mit einem hohen Freibetrag kann davon ausgegangen werden, dass diese jedenfalls 500 Millionen Euro pro Jahr einbringen würde. Nachdem das Erb-

volumen stark ansteigen wird, ist längerfristig sogar mit einer deutlichen Steigerung der Steuereinnahmen zu rechnen.

? Führt eine Besteuerung des Erbes zu einer Doppelbesteuerung?

✓ Der Staat setzt schon heute bei der Besteuerung an unterschiedlichen Punkten im Wirtschaftskreislauf an. Bereits – durch die Lohnsteuer – versteuertes Einkommen wird beim Kauf von Konsumgütern (z. B. Lebensmittel) erneut mit der Mehrwertsteuer belastet – ganz ohne Freibetrag! Eine teilweise Besteuerung von bereits versteuertem Einkommen ist also alltäglich.

Zudem lässt sich einwenden, dass genau genommen gar keine Doppelbesteuerung vorliegt, da der Erbe/die Erbin auf das geerbte Vermögen selbst noch keine Steuern bezahlt hat.

Florentin Döllner

AK-Broschüre zum Thema Verteilungsgerechtigkeit

Die Broschüre zeigt das besorgniserregende Ausmaß der Ungleichheit auf: Das reichste 1 Prozent verfügt in Österreich über rund 40 Prozent des gesamten Nettovermögens, während die ärmeren 50 Prozent der österreichischen Haushalte gemeinsam gerade einmal 2,5 Prozent besitzen. Dabei wird ein großer Teil der Vermögen nicht durch eigene Leistung erworben, sondern geerbt.

http://bit.ly/ak_verteilungsge-rechtigkeit





Gleitzeit

Einmal später kommen oder früher gehen, in der Mittagspause rasch noch etwas besorgen? Gleitende Arbeitszeit macht es möglich. Wir haben zusammengefasst, was dabei zu beachten ist.

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

Gleitzeit ist eine Arbeitszeitform, die es den Beschäftigten ermöglicht, Beginn und Ende der Normalarbeitszeit selbstbestimmt festzulegen. Dabei können in bestimmtem Ausmaß Zeitguthaben erworben und als Zeitausgleich konsumiert werden. In Betrieben mit Betriebsrat ist dafür eine Gleitzeit-Betriebsvereinbarung erforderlich, in Betrieben ohne Betriebsrat müssen schriftliche Einzelvereinbarungen abgeschlossen werden.

MAXIMALE ARBEITSZEIT

Den Zeitraum, in welchem die Angestellten den Beginn und das Ende der Arbeitszeit selbst wählen können, nennt man Gleitzeitrahmen. Die tägliche Normalarbeitszeit ist grundsätzlich mit 10 Stunden begrenzt. Sie kann

aber in Ausnahmefällen auf 12 Stunden angehoben werden.

Die wöchentliche Normalarbeitszeit darf 40 Wochenstunden im Durchschnitt der Gleitzeitperiode nicht überschreiten, es sei denn, es gibt eine Übertragungsmöglichkeit von Zeitguthaben. Die Obergrenze für die einzelnen Wochen ist von der täglichen Arbeitszeit abhängig und beträgt 50 bzw. 60 Stunden, je nachdem ob die Gleitzeitvereinbarung 10 oder 12 Stunden Normalarbeitszeit ermöglicht.

Zeitguthaben, das am Ende der Gleitzeitperiode nicht übertragen werden kann, stellt Überstunden dar, die zuschlagspflichtig abzugelten sind.

Bei mehr als 6 Stunden Arbeit am Tag ist eine Pause von mindestens 30 Minuten zu halten. Für Zeiten, in denen Anspruch

auf Entgeltfortzahlung besteht, wie bei Krankheit oder Urlaub wird die „fiktive Arbeitszeit“ als Berechnungsbasis herangezogen. Diese legt fest, wann die tägliche Arbeitszeit ohne Möglichkeit des Gleitens beginnen und enden würde.

Wenn jemand dringend zum Arzt muss und dadurch erst später zu arbeiten beginnt, wird die Zeit vom fiktiven Arbeitsbeginn (z. B. 8 Uhr) bis zum tatsächlichen Eintreffen dazugerechnet. Gehe ich am Nachmittag zum Arzt, wird die Arbeitszeit nur bis zum fiktiven Ende der Arbeitszeit gerechnet. Bei Dienstreisen und Seminaren wird die tatsächliche Arbeitszeit herangezogen. Wird bei mehrtägigen Seminaren allerdings weniger gearbeitet als die tägliche Normalarbeitszeit, dürfen keine Minusstunden entste-

hen, da der/die ArbeitnehmerIn ja arbeitsbereit ist.

KERNZEITEN

In vielen Vereinbarungen gibt es eine Kernarbeitszeit, in welcher Anwesenheitspflicht besteht. Gibt es keine Kernzeit, bedeutet dies, dass es keine für alle verpflichtenden Anwesenheitszeiten gibt.

ZEITGUTHABEN

In welchem Zeitraum Zeitguthaben verbraucht werden sollen, hängt davon ab, welcher Durchrechnungszeitraum vereinbart wurde. Häufig ist eine monatliche, quartalsweise, halbjährliche oder jährliche Durchrechnung.

Alle Arbeitsstunden, die außerhalb des in der Gleitzeitvereinbarung festgelegten Spielraums liegen, sind jedenfalls als Überstunden zu betrachten. Aber auch Zeiten, die zwar innerhalb des Gleitzeitspielraumes liegen jedoch von den ArbeitnehmerInnen nicht selbstbestimmt festgelegt werden können, stellen Überstunden dar.

Erkrankt man, während man gerade Zeitausgleich nimmt, läuft der Zeitausgleich weiter und wird im Unterschied zu einem Urlaub nicht unterbrochen.

Das Arbeitszeitgesetz verlangt eine Aufzeichnung der geleisteten Arbeitsstunden, für die der Arbeitgeber letztverantwortlich ist. Bei Zeiterfassungssystemen können die ArbeitnehmerInnen am Ende der Gleitzeitperiode eine Abschrift der Arbeitszeitaufzeichnungen verlangen.

ALL-IN-VERTRÄGE

In der Praxis existieren Modelle, wonach ArbeitnehmerInnen mit Überstundenpauschale oder All-in-Vertrag die Gleitzeitperiode bereits mit einem Minus beginnen, das den mit der Pauschale abgedeckten Stunden entspricht.

Dadurch zwingt man diese ArbeitnehmerInnen zu einer bestimmten Überstundenleistung. Mit dem Effekt, dass sie erst danach Zeitguthaben aufbauen können. Derartige Regelungen sind für die betroffenen ArbeitnehmerInnen nicht besonders motivierend und widersprechen auch dem Zweck der Pauschale, die Überstunden lediglich zur Verwaltungsvereinfachung pauschal abzugelten. Keineswegs sollte dadurch eine zu erbringende Arbeitsmenge festgelegt werden. Diese Praktiken widersprechen zudem der Regelung, wonach ArbeitnehmerInnen NICHT in jedem Fall verpflichtet sind, Überstunden zu leisten, und ebenso dem neu eingeführten Recht, Überstunden ohne Angabe von Gründen abzulehnen. Beide gesetzlichen Regelungen gelten jedoch auch für Beschäftigte mit Überstundenpauschale und All-in-Vertrag.

Sinnvoll sind dagegen Regelungen für All-in-BezieherInnen, die z. B. nur 9 Stunden tägliche Normalarbeitszeit zulassen. Auch eine geringere Stundenanzahl zur Übertragung wäre möglich.

TEILZEITBESCHÄFTIGTE

Für Teilzeitbeschäftigte kann die Gleitzeitvereinbarung angepasst werden. So kann etwa das maximal übertragbare Zeitguthaben bzw. Zeitschuld im selben Ausmaß verkürzt werden wie die Wochenarbeitszeit. Sieht die Gleitzeitvereinbarung z. B. vor, dass eine Vollzeitkraft mit einer wöchentlichen Normalarbeitszeit von 40 Stunden 30 Stunden in die nächste Gleitzeitperiode übertragen kann, so würde sich das Übertragungsausmaß für eine Teilzeitkraft mit vereinbarter Wochenarbeitszeit von 20 Stunden auf 15 Stunden verringern. ●

Gerda Höhrhan-Weiguni



Es ist wichtig, seine Rechte zu kennen!

Gleitzeit ist ein Arbeitszeitmodell, das immer häufiger gewählt wird, weil es Flexibilität verspricht. Gedacht ist dabei an mehr Gestaltungsspielraum für ArbeitnehmerInnen. Sie sollen Beginn und Ende ihrer täglichen Normalarbeitszeit innerhalb eines bestimmten Rahmens festlegen können, um z. B. Arbeit und Familie besser miteinander vereinbaren oder Hobbys nachgehen zu können.

Leider zeigt die Praxis, dass es Betriebe gibt, in denen ArbeitgeberInnen mit Gleitzeit Auftragsspitzen abzudecken trachten. Da Normalarbeitsstunden im Rahmen der Gleitzeit nur 1:1 durch Zeitausgleich abgegolten werden, ersparen sich solche ArbeitgeberInnen auch noch die Überstundenzuschläge, sofern die Beschäftigten nicht aufpassen.

Daher ist es wichtig, seine Rechte bei Gleitzeit zu kennen.

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



SIRIUS – EIN STERN GEHT IN DER SEESTADT AUF

Das Wohnhochhausprojekt „SIRIUS“ in aspern-Seestadt ist kurz vor Fertigstellung.

SIRIUS – Folge dem Stern“ unter diesem Motto errichten die beiden gemeinnützigen Bauträger Wohnbauvereinigung für Privatangestellte (WBV-GPA) und Österreichisches Siedlungswerk (ÖSW) gemeinsam, auf einem der prominentesten Baugrundstücke im Seeparkquartier und damit im Herzen der Seestadt Wiens, ein exklusives multifunktionales Gebäudeensemble. Am 17. September 2019 wurde die traditionelle Dachgleiche und rund 60 Prozent Verwertungsstand der hochwertigen freifinanzierten Eigentumswohnungen gefeiert.

GEMEINSAM AN EINEM TISCH

Anlässlich der Fertigstellung des Rohbaus nahmen zahlreiche Vertreter der Bauherrschaft, der Baufirma sowie der Architektenteams und der Konsulenten an der Feier teil, darunter GPA-djp-Geschäftsführer und WBV-GPA-Aufsichtsratsvorsitzender Karl Dürtscher, die WBV-GPA-Geschäftsführung bestehend aus Michael Gehbauer und Nadja Shah, ÖSW-Vorstand Michael

Pech und als Ehrengast der Bezirksvorsteher des 22. Bezirks Ernst Nevrivy. Anna Steiger, Vizerektorin der TU Wien und Barbara Good, Leiterin des International Office der Universität Wien als hochrangige Vertreterinnen der Wiener Universitäten durften ebenfalls bei der Begrüßung namentlich herzlich willkommen geheißen werden. Im Vordergrund der traditionellen Baustellenfeier standen an diesem Tag allerdings die Bauarbeiter der Firma PORR, hielt GPA-djp-Geschäftsführer Karl Dürtscher in seinen Grußworten deutlich fest: Schließlich seien sie es, die bei Hitze und Kälte, bei Regen und Schnee, es mit ihrer Hände Arbeit erst ermöglicht haben, dass dieses beeindruckende Gebäude bereits so weit vorangeschritten ist.

SIRIUS – DAS MULTIFUNKTIONALE GEBÄUDE

In prominenter Lage im Seeparkquartier entsteht ein dreiteiliger, um einen grünen Innenhof sternförmig angelegter, anspruchsvoller Gebäudekomplex. Für die Architektur des terrassierten Gebäudes mit Holzfas-

sade, Terrassen und Dachgärten zeichnet das Architekturbüro Helen & Hard aus Norwegen verantwortlich.

„VIENNA ACADEMIC GUESTHOUSE“ DER UNI WIEN UND TU-WIEN

Im ersten Gebäudeteil wird das erste internationale Professoren-gästehaus in Kooperation mit der Universität Wien sowie der TU Wien realisiert. Mit 140 komfortabel möblierten Serviced Apartments wird das „Vienna Academic Guesthouse“ mit eigenem Concierge-Service zeitgemäßen Wohnraum bieten. Zudem werden ein moderner Mehrzweck-Turnsaal, eine Bibliothek, ein Fitness- & Wellnessbereich sowie ein Café das Angebot vervollständigen.

HOCHWERTIGE EIGENTUMSWOHNUNGEN IN BESTER SEELAGE

Der Nachfrage nach hochwertigen und erschwinglichen Eigentumswohnungen wird im zweiten Gebäudeteil mit 112 freifinanzierten Wohnungen Rechnung getragen. Diese verfügen allesamt über zugeordnete Freiflächen wie bspw. Balkon, Terrasse oder



Foto v. l. n. r.: WBV-GPA-Geschäftsführer Michael Gehbauer, GPA-djp-Geschäftsführer Karl Dürtscher, TU-Wien-Vizerektorin Anna Steiger, Bezirksvorsteher Ernst Nevriy und ÖSW-Vorstand Michael Pech

Loggia. Zur Dachgleiche konnte bereits von einem Verwertungsstand von ca. 60 Prozent berichtet werden, was für die überdurchschnittlich hohe Qualität dieser Immobilie als auch für den Standort Seestadt spricht.

VHS DONAUSTADT, BÜRO- UND GEWERBEFLÄCHEN

Im Erdgeschoß des dritten Bauteils wird die VHS Donaustadt ihren neuen Standort beziehen. Rund 2.000 m² Büro- sowie zusätzliche ca. 1.000 m² Gewerbeflächen komplettieren das umfangreiche Angebot vor Ort.

asperrn - DIE STADT IN DER STADT

SIRIUS entsteht inmitten der in Etappen wachsenden Seestadt, im zentralen Seeparkquartier.

Dank der – nur einen Steinwurf entfernten – U2-Station „Seestadt“ sind sowohl die Universität Wien als auch die TU Wien innerhalb von ca. 20 bis 30 Minuten öffentlich und ohne Umsteigen perfekt erreichbar.

NAHVERSORGUNG

Vor Ort besteht bereits ein umfassendes Angebot an Geschäften des täglichen Bedarfs wie Supermarkt, Bäcker, Apotheken und Buchhandlung sowie Banken und Versicherungen. In direkter Nachbarschaft befinden sich Bildungs- und Betreuungseinrichtungen für Kinder und Jugendliche sowie Angebote und Services

im Sozial- und Gesundheitsbereich. An der gemanagten Einkaufsstraße der Seestadt, die sich bislang über die Maria-Tusch-Straße erstreckte und nun direkt an dem Vienna Academic Guesthouse entlang in Form einer Fußgängerzone verlängert wird, finden sich Lokale und Restaurants am nahen Hannah-Arendt-Platz.

NÄHERES ÜBER SIRIUS

Falls Ihr Interesse an den hochwertigen Eigentumswohnungen geweckt wurde, oder Sie generell nähere Informationen zu SIRIUS, dem hellsten Stern der Seestadt, erhalten möchten finden Sie diese auf der Projektthema-
page: sirius.at

●
Christian Swoboda



FREIE WOHNUNGEN

Bestehende Objekte

8053 Graz, Frühlingstr. 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

2320 Mannswörth, Römerstr. 75–77 Stg. 3,
4-Zimmer-Maisonette 108 m²,
HWB 40,00 KWh/m²/a

2603 Felixdorf, Bräunlichgasse 11,
3-Zimmer-Wohnung 68 m²,
HWB 49,00 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



Abzocke am Geldautomaten

Bei manchen Bankomaten werden für jede Behebung Gebühren verrechnet.

Eigentlich kennt man das nur aus dem Ausland oder bei Behebungen mit der Kreditkarte. Seit 2016 gibt es jedoch auch in Österreich Bankomaten, bei denen Gebühren verrechnet werden. Besonders in touristischen Gebieten (in Wien etwa auf der Mariahilfer Straße), an Autobahnraststationen und ähnlichen Orten findet man seither Bankomaten der Firmen Euronet, bei denen jede Behebung 1,95 Euro kostet. 2017 hat die Politik darauf reagiert und mit Anfang 2018 die Weitergabe von Bankomatgebühren an KundInnen gesetzlich verboten. Die Banken und nicht die KonsumentInnen sollten die Kosten der privaten Bankomatbetreiber zahlen. Diese Bestimmung wurde im Oktober 2018 vom Verfassungsgerichtshof gekippt. Wer also an den Bankomaten von Euronet oder anderen Drittanbietern Geld hebt und der Transaktion zustimmt, muss wieder selbst die Bankomatgebühren zahlen.

Die Banken dürfen bei den eigenen Bankomaten weiterhin nur in Ausnah-

mefällen Bankomatgebühren verrechnen. Nämlich dann, wenn die KundInnen sich für einen Kontoführungstarif entscheiden, der Bankomatbehebungen nicht beinhaltet.

WIE ERKENNT MAN GEBÜHREN-PFLICHTIGE BANKOMATEN?

Ist nicht offensichtlich ein gängiges Banklogo am Bankomaten abgebildet, so handelt es sich vermutlich um einen Drittanbieter. Dass die Behebung kostenpflichtig ist, wird oft erst während des Behebungsvorgangs sichtbar. Die AK fordert, dass die Gebührenpflicht außen am Bankomaten gut erkennbar draufsteht. Die KonsumentInnenschützer der AK sind der Ansicht, dass Banken, die Girokonten anbieten, auch dafür sorgen müssen, dass ihre Kunden in ausreichendem Ausmaß die Möglichkeit haben, ihr Geld an Automaten ohne Zusatzkosten zu heben. Diese Dienstleistung zunehmend privaten Anbietern zu überlassen, sei aus konsumentenfreundlicher Sicht nicht akzeptabel.

GELD ABHEBEN IM URLAUB

In Österreich sind gebührenpflichtige Bankomaten bisher die Ausnahme und nicht die Regel. Anders ist das im Ausland: In Deutschland verrechnen fast alle privaten Banken und Bankomatbetreiber mittlerweile Gebühren, die bis zu 6,50 Euro betragen können. Ähnlich ist es in der Schweiz, in Polen und in Italien, wo bereits seit einigen Jahren Bankomatgebühren verrechnet werden.

Lucia Bauer

Umfrage zu Bankomatspesen:
Die AK möchte es genau wissen. Waren Sie in einem Euro-Land auf Urlaub und haben dort mit der Bankomatkarte Geld behoben? Dann können Sie an der Umfrage der AK teilnehmen.



Zur AK-Umfrage :

http://bit.ly/AK_umfrage_bankomat



Ingrid Brodnig
Übermacht im Netz. Warum wir für ein gerechtes Internet kämpfen müssen

20 Euro
 ISBN 978-3-7106-0366-2

Mit der Entwicklung des Internets ging die große Hoffnung einher, dass die Gesellschaft aufgeklärter und gerechter wird. In ihrem neuen Buch „Übermacht im Netz“ kommt die Digital-Expertin Ingrid Brodnig allerdings zum gegenteiligen Schluss: Das Internet wird auf eine Weise eingesetzt, „die für unsere Demokratie und für unsere Gesellschaft Gefahren birgt“.

Brodnig zeichnet anhand vieler Beispiele nach, woran man diese Entwicklung festmachen kann. Da ist einerseits die Bildung von monopolartigen Unternehmen wie Amazon oder Facebook, die nicht nur dem niedergelassenen Handel das Wasser abgraben.

Durch Geschäftsstrategien, die auf dem Sammeln von Daten basieren, werden sie immer reicher. Sie lassen das Gros der Menschen aber nicht an diesem Reichtum teilhaben. Auch viele Jobs, die in der Digitalwirtschaft entstehen, sind schlecht bezahlt und prekär. Brodnigs Schluss: Wir müssen kämpfen, als Individuen, als Gesellschaft, aber auch als Gewerkschaft. Denn: Die Entwicklung lasse sich noch umdrehen.

Alexia Weiss

Interview mit der Autorin:

http://bit.ly/Kompetenz_Brodnig_digital_fair



Brigitte Holzinger
PHOTISMOS – Von einer glühenden FPÖ-Anhängerin zur Flüchtlingsmama.

17,40 Euro
 ISBN 978-3-96698-075-3

Wie Brigitte Holzinger ihre Wandlung von der FPÖ-Anhängerin zur engagierten Flüchtlingshelferin beschreibt, ist überaus spannend. Denn aus einer glühenden Anhängerin der ausländerfeindlichen FPÖ in den 1990er-Jahren wurde eine vielseitig engagierte Flüchtlingshelferin und Humanistin. Grund genug für die Autorin, ihrer Geschichte den griechischen Titel „Photismos“, auf Deutsch „Erleuchtung“, zu geben. Sie ist knapp 30 Jahre alt, als sie erstmals dem damaligen FPÖ-Obmann Jörg Haider begegnet. Er fasziniert sie. „Er war mein Idol, der Österreich rettete!“ Der Haider-Fanclub wird zu ihrer zweiten Familie. „Der Großteil der Anhänger war genauso gestrickt wie ich: unzufriedene Menschen – wenig Geld, keine Perspektive und das Bedürfnis, irgendwo hinzuzuge-

hören.“ Nach einigen gescheiterten Beziehungen und gesundheitlichen Rückschlägen findet Brigitte Holzinger zu sich selbst. Als 2015 die große Flüchtlingswelle nach Europa auch Österreich erreicht, versucht sie, insbesondere den geflohenen Jugendlichen etwas zu bieten, was sie möglicherweise selbst als Kind im Grunde ihres Herzens vermisst hat: ein willkommenes Zuhause. Die Geschichte ist geeignet für Jugendliche ab 14 Jahren, aber keine leichte Kost. Das Buch „bezeugt, dass es möglich ist, sich zu verändern, sich verändern zu lassen“, schreibt Schauspieler Cornelius Obonya im Nachwort. „Es kann so einfach sein.“

Heike Hausensteiner

Mehr zu diesem Buch:

http://bit.ly/Buch Tipp_Holzinger



Mehr über diese und viele weitere Bücher finden sie unter: http://bit.ly/Kompetenz_Buchtipps

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, typohese.at • Druck: Leykam Druck GmbH & Co KG, 7201 Neudorf, Bickfordstr. 21 • Verlagsort: Wien Herstellungsort: Neudorf • DVR-Nr. 0046655, ZVR-Nr. 576439352 • Offenlegung nach § 25 Mediengesetz: www.GPA-djp.at/offenlegung

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



Magenta[®]

Bis zu 20% Member- bonus

Exklusiv für alle Mitglieder der GPA-djp:

- -20% Bonus auf Magenta Mobile Tarife
- -15% Bonus auf ausgewählte Magenta Internet Tarife
- Jedes Mitglied kann auf seinen Namen bis zu 3 Zusatzanmeldungen durchführen

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

