

# KOMPETENZ

1 / 2021

MAGAZIN DER GEWERKSCHAFT GPA



## GUT DURCH DEN KRISENMARATHON KOMMEN

Amazon endlich Grenzen setzen S. 11

Arbeitsrecht S. 27

GPA.AT | KOMPETENZ-ONLINE.AT

**gpa**  
MEINE  
GEWERKSCHAFT

# INHALT



## 4

### COVERSTORY

ExpertInnen geben Tipps für den Krisenmarathon.

## 8

### INTERVIEW

Unsere Vorsitzende Barbar Teiber spricht im Interview über ein außergewöhnliches Jahr und ihre Pläne für die neue Gewerkschaft GPA.

## 27

### ARBEITSRECHT

Wir helfen dir durch das Regelwirrwarr und sagen dir, was für dich am Arbeitsplatz gilt.

# 01 / 21

### 3 EDITORIAL

### 4 GUT DURCH DEN KRISENMARATHON KOMMEN.

Das Coronavirus hat unserer aller Leben radikal verändert. Wir verraten dir, mit welchen Strategien du gut durch die Krise kommst.

### 8 „WIR SIND EIN WICHTIGER FAKTOR DER STABILITÄT.“

Die Vorsitzende der Gewerkschaft GPA im Interview

### 10 ALLES NEU?

Deine Gewerkschaft im neuen Look

### 11 AMAZON MUSS ZAHLEN

Faire Steuern für Online-Giganten

### 12 PENSIONEN

Alles zu den neuesten Änderungen im Pensionsrecht

### 14 SONDERBETREUUNGSZEIT

Was gilt, wenn Betreuungseinrichtungen schließen

### 15 FOTOGRAMM

Wenig Verbesserungen im Home-Office seit dem Frühjahr

### 16 EINKOMMENSVERTEILUNG

Neue Studie belegt Ungleichheit

### 18 KURZMELDUNGEN

### 20 ZURÜCK INS BIEDERMEIER

Die Frauenvorsitzende der Gewerkschaft GPA, Sandra Steiner, im Portät

### 22 FAKTENCHECK

Home-Office

### 24 FREIWILLIGE ARBEITSZEIT-VERKÜRZUNG

Günther Haberl, Betriebsrat beim VertretungsNetz, im Interview

### 26 „BALD GIBT ES KEIN PERSONAL MEHR“

Eine Kindergartenpädagogin erzählt über ihren Alltag im Lockdown

### 27 ARBEITSRECHT

Deine Rechte am Arbeitsplatz in Zeiten von Corona

### 30 GPA-WOHNBAUVEREINIGUNG

Wohnen in Penzing

# NEUE ZUVERSICHT



**Nur mit mehr Solidarität  
können wir die Krise bewältigen.**

## ZUR PERSON:

**Martin Panholzer ist  
Leiter der Abteilung  
Öffentlichkeitsar-  
beit in der GPA und  
Chefredakteur  
der KOMPETENZ.**

Die Pandemie setzt der gesamten Gesellschaft, aber auch jeder/m Einzelnen von uns ordentlich zu. Wir widmen uns in der Coverstory der KOMPETENZ dieser persönlichen Ebene der Krisenbewältigung. Je besser wir mit den negativen Auswirkungen zurechtkommen, desto eher können wir wieder Kraft und Zuversicht schöpfen. Und eines ist wichtig: Niemand braucht sich dafür zu schämen, Hilfe in Anspruch zu nehmen. Die Krise zeigt, dass wir nicht immer alles alleine schaffen müssen, sondern gerade jetzt der Gedanke der Hilfe und der Solidarität im Mittelpunkt stehen muss.

Solidarität ist überhaupt ein Wert, der ein Comeback erleben wird. Mit der Bewältigung der Gesundheitskrise sind die Probleme lange nicht aus der Welt geschafft. Die wirtschaftlichen Folgen der Krise werden nachhaltige und dauerhafte Auswirkungen auf Wirtschaft und Gesellschaft haben. Ein Zurück zu einem System, das den Reichtum einiger weniger in astronomische Höhen treibt und die Mehrheit mit einem sinkenden Lebensstandard konfrontiert ist, wird nicht möglich sein. Der slowenische Philosoph Slavoj Žižek spricht in seinem jüngsten Buch von neuen Chancen des solida-

rischen Miteinanders als eine der Folgen der globalen Krise.

Mitten in dieser Krise hat sich die Gewerkschaft GPA neu aufgestellt. Die neu gewählte Vorsitzende Barbara Teiber zieht in einem KOMPETENZ-Interview Bilanz über die letzten zwei Jahre und spricht die künftigen Herausforderungen an. Wir haben in der Krise gezeigt, dass wir für die ArbeitnehmerInnen ein wichtiger Faktor der Stabilität und der Berechenbarkeit sind und mit ganzer Kraft für ihre Interessen kämpfen. Das gilt für die kommenden Zeiten umso mehr.

Das neue Erscheinungsbild unserer Gewerkschaft findet auch Ausdruck in dieser Ausgabe der KOMPETENZ. Wir hoffen, sie gefällt und freuen uns über Reaktionen und Anregungen.

Wir gewerkschaffen das!

**MARTIN PANHOLZER**



# GUT DURCH DEN KRISEN-MARATHON KOMMEN

Österreich befindet sich wieder im Lockdown. Das nagt an der Psyche – und hat die Lebens- und Arbeitsrealitäten verändert. Wir haben ExpertInnen gefragt, wie man Strategien entwickeln kann, um mit der Situation besser zurecht zu kommen.

**A**n vielen Universitäten wird derzeit zur Frage geforscht, was die Coronakrise mit den Menschen macht. Die Ergebnisse diverser Umfragen und Studien lesen sich ähnlich. Zuletzt ließ etwa die Med-Uni Innsbruck mit Erkenntnissen aus einem Forschungsprojekt aufhorchen, wonach ein Viertel der Bevölkerung psychisch stärker belastet sei als vor dieser Krise. Anlass zur Panik gebe es deshalb zwar keinen, beruhigte Barbara Sperner-Unterwiesing, Direktorin der Universitätsklinik für Psychiatrie, bei der Präsentation der Studienergebnisse. Sie betonte aber: akute Krisen seien für den Menschen leichter bewältigbar als chronische Krisen.

## PSYCHISCHE BELASTUNGEN

Brigitte Lueger-Schuster ist Leiterin der Arbeitsgruppe Psychotraumatologie der Universität Wien. Der erste Lockdown im Frühjahr sei für die meisten Menschen sehr überraschend gekommen, sie mussten sich schnell an die neuen Herausforderungen wie Home-Office und Home-Schooling, aber auch an das Abstand halten und auf persönliche Kontakte zu verzichten gewöhnen. Dazu kamen eine rapide steigende Arbeitslosigkeit und für einige finanzielle Probleme, „beides Faktoren, die besonders belasten, weil auch die Perspektive fehlt“. Mittlerweile habe man gelernt, mit den Einschränkungen zu leben, „dennoch ist eine Anpassungsleistung auf die sich konstant ändernden Regelungen erforderlich. Das bringt eine chronische Stressbelastung mit sich, die sich auch psychisch ausdrückt.“



# TIPPS FÜRS HOME- OFFICE

Für einige funktioniert das Home-Office gut, andere fühlen sich erschöpft und überfordert – das hängt von der individuellen Situation ab. Die Lebensrealitäten sind da sehr unterschiedlich und reichen von Single und alleine lebend, alleinerziehend mit Kind, bis zu Familien mit Kindern, die teils auf beengtem Raum wohnen. Der Psychologe Oliver Scheibenbogen rät allen im Home-Office, diese Punkte zu berücksichtigen, um psychischen Problemen oder einem Burnout vorzubeugen:

- Aufrechterhalten einer Tagesstruktur mit einem festgesetzten Arbeitsbeginn, Pausen und einem fixen Arbeitsende
- Trennen von Arbeit und Freizeit
- Abschalten von Computer und Handy, wenn der Arbeitstag zu Ende ist. Home-Office bedeutet nicht, ständig erreichbar sein zu müssen. Letzteres führt zur völligen Entgrenzung und dazu, dass man nicht abschalten kann.
- Pausen bzw. Freizeitphasen auch für Bewegung nutzen (zum Beispiel einen Spaziergang im Freien).
- Wenn man sich dennoch bereits stark belastet fühlt: Hilfe in Anspruch nehmen – hier gibt es inzwischen auch viele niederschwellige Angebote und Hotlines als erste Anlaufstellen.

## »Die Menschen klagen vermehrt über Einsamkeit, sie fühlen sich hilflos und empfinden in Bezug auf die Zukunft eine deutliche Verunsicherung.«

Brigitte Lueger-Schuster

Studienergebnisse zeigen etwa einen deutlichen Anstieg bei den depressiven Symptomen, Schlafprobleme hätten zugenommen, Alkohol und andere Suchtmittel würden verstärkt konsumiert, sagt Lueger-Schuster. „Die Menschen klagen vermehrt über Einsamkeit, sie fühlen sich hilflos und empfinden in Bezug auf die Zukunft eine deutliche Verunsicherung. Die konstante Anpassungsleistung macht psychisch müde, die Menschen werden zunehmend gereizter und haben mehr Schwierigkeiten, alle Herausforderungen zu bewältigen.“

### ÜBERLASTUNGSSIGNALE ERKENNEN

Ähnliches beobachtet auch Oliver Scheibenbogen, Gründungsmitglied des Instituts für Sozialästhetik und Mental Health an der Sigmund Freud PrivatUniversität Wien. Doch wie kann man selbst feststellen, ob man auf Grund der derzeitigen Situation bereits mit psychischen Problemen kämpft? „Ein Anzeichen ist, nicht mehr abschalten zu können und sich ständig mit dem Thema Corona zu beschäftigen. Das führt zu einer Überaktivierung und Stress, was in

psychosomatische Beschwerden münden kann. Andere Anzeichen sind eine gedrückte Stimmung, mangelnder Antrieb, Schlaf- und Einschlafprobleme – das sind Depressionssymptome.“ In beiden Fällen rät der Experte dazu, sich Hilfe zu holen – hier gebe es inzwischen auch ein breites niederschwelliges Angebot über Hotlines (siehe Kasten auf Seite 6).

## »Wer Arbeit und Freizeit nicht trennt, läuft Gefahr in ein Burnout zu rutschen.«

Oliver Scheibenbogen

### VON MENSCH ZU MENSCH VERSCHIEDEN

Vorbeugen kann jeder Einzelne jedoch, in dem man auf eine gute Balance zwischen Arbeit, familiären Herausforderungen und Freizeitaktivitäten schaut, so Lueger-Schuster. Scheibenbogen betont, dass es wichtig sei, eine Tagesstruktur aufrecht zu erhalten, auch wenn es von außen für viele derzeit nicht viel Struktur gebe. Er betont zudem, dass Pausen wichtig seien, auch um produktiv zu bleiben. Und: wer Arbeit und Freizeit nicht trennt, läuft Gefahr in ein Burnout zu rutschen.

Hier hakt auch der Arbeitspsychologe Gerhard Klicka, Geschäftsführer von IBG (Innovatives Betriebliches →

Gesundheitsmanagement GmbH) ein. Die Belastung von Mensch zu Mensch sei unterschiedlich: die einen fühlen sich im Home-Office wohl, andere – etwa auch wegen zusätzlicher Betreuungspflichten – überfordert. Zudem gebe es viele Berufe, in denen durchgängig vor Ort gearbeitet wurde, wie etwa im Lebensmittelhandel, in den Spitälern, bei den Einsatzkräften. Hier gehe es dann um erhöhtes Arbeitsaufkommen oder zusätzliche physische Belastungen etwa durch das durchgängige Tragen von Schutzkleidung.

**»Es fallen die Wegzeiten weg, man hat online Meetings nach Meetings, ohne Pause.«**

Gerhard Klicka

### EXTREME ARBEITSVERDICHTUNG

Im Bereich der Bürojobs hätten die Pandemie und die Digitalisierung allerdings gezeigt, was alles möglich sei. Die Folge: eine extreme Arbeitsverdichtung. „Es fallen die Wegzeiten weg, man hat online Meetings nach Meetings, ohne Pause.“ Das zeige einerseits, was möglich sei – Klicka ist auch überzeugt, dass es nach der überstan-

denen Krise nicht mehr so viele Geschäftsreisen geben wird. Doch auch dabei dienten Flug und Anreise, Übernachtungen im Hotels als Pausen.

Klicka erinnert daher auch an die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers. ArbeitnehmerInnen sollten dazu angehalten werden, auch im Home-Office Pausen zu machen und es sollte nicht erwartet werden, dass sie ständig erreichbar sind. Die Krise habe übrigens auch hier ein bereits seit Jahren bekanntes Problem stark sichtbar gemacht: Das ArbeitnehmerInnenschutzgesetz aus dem Jahr 1997 spiegelt heutige Arbeitsrealitäten nicht mehr wieder. „Das ist völlig veraltet und gehört dringend novelliert.“ •

**ALEXIA WEISS**

## HOTLINES

Du fühlst dich mit der anhaltenden Pandemiesituation überfordert und merkst, dass dir das Social Distancing psychisch zusetzt oder du durch Arbeitslosigkeit und/oder Mehrfachbelastungen am Limit bist? Hier eine Auswahl an Anlaufstellen:



- Der Österreichische Bundesverband für Psychotherapie betreibt in mehreren Bundesländern kostenlose psychotherapeutische Hotlines: <https://www.psychotherapie.at/patientinnen/coronavirus-informationen-psychotherapie-patientinnen>
- Kinder-Schüler-Eltern-Hotline: **0512 56 17 34**
- Psychologische Hilfe des Berufsverbands Österreichischer PsychologInnen (BÖP): **01 504 8000** und [helpline@boep.or.at](mailto:helpline@boep.or.at)
- Helpline des Berufsverbandes für Psychotherapie: **0720 12 00 12**
- Corona-Sorgenhotline in Wien: **01 4000 53000**
- Rat auf Draht – die Notrufnummer für Kinder und Jugendliche: **147** und [rataufdraht.at](http://rataufdraht.at)
- Ö3-Rotes Kreuz-Kummernummer: **116 123**
- Telefonseelsorge: **142**
- Krisenintervention: **01 406 95 95** und [www.kriseninterventionszentrum.at](http://www.kriseninterventionszentrum.at)



# DU HAST ARBEITS-RECHTLICHE FRAGEN?



Dann wende an dich die Rechtsberatung deiner Gewerkschaft GPA unter 050301

## FRAUEN BESONDERS BELASTET

Frauen geraten in der Coronakrise besonders unter Druck. Wir haben Petra Draxl, Geschäftsführerin des AMS Wien, um eine Einschätzung der aktuellen Situation gebeten.



**KOMPETENZ: Wie stellt sich die Arbeitslosigkeit im Vergleich zum Vorjahr dar?**

**PETRA DRAXL:** Im Vergleich zum Vorjahr haben wir jetzt 173.000 Wienerinnen und Wiener auf Jobsuche, das ist gut ein Viertel mehr als 2019. Seit dem Höchststand im April ist die Arbeitslosigkeit bis Oktober kontinuierlich hinuntergegangen, jetzt kommen die saisonbedingte Winterarbeitslosigkeit und ein neuer Lock-down zusammen. Dennoch betrug der Anstieg von Ende Oktober auf Ende November nur vier Prozent, was zeigt, dass Kurzarbeit und Kündigungsschutz greifen. Wenn wir uns die neuesten Zahlen ansehen, so ist die Frauenarbeitslosigkeit im Jahresvergleich etwas stärker gestiegen als die der Männer.

**Sehen Sie Frauen mehr betroffen als Männer und wenn ja, inwiefern?**

Hier muss man differenzieren: Wenn wir uns nur den Anstieg der Arbeitslosigkeit allein ansehen, so sind Frauen von Covid wohl nicht wesentlich stärker betroffen als Männer. Ein Blick unter die Oberfläche zeigt: Corona trifft Frauen natürlich trotzdem viel stärker. Weil Home-Schooling und fehlende Kinderbetreuungsangebote natürlich wieder hauptsächlich die Frauen trifft und ihrer Erwerbstätigkeitsbeteiligung schadet.

**Was braucht es, um Frauen stärker zu unterstützen und ihnen Beschäftigung zu ermöglichen?**

Home-Office und Home-Schooling ist für die weibliche Erwerbsbeteiligung schädlich, die Devise ist: Raus aus dem Wohnzimmer. Wir fördern Frauen daher überproportional - konkret: unsere Budgetvorgabe ist, dass der Anteil des Förderbudgets, der Frauen zur Verfügung steht, um 3,5 Prozentpunkte über dem Frauenanteil der arbeitslos Vorgemerkten zu liegen hat. Um zum Beispiel eine Frau mit Migrationshintergrund zur Pflegefachassistentin zu machen, muss sie die Sprache beherrschen, einen Pflichtschulabschluss machen, die berufliche Qualifikation erlernen. Andernfalls wird sie wieder nur Reinigungs- und Hilfstätigkeiten übernehmen können. ●

Barbara Teiber wurde im November 2020 nach einem turbulenten Jahr von knapp 600 Delegierten mit über 96 Prozent Zustimmung zur Vorsitzenden der Gewerkschaft GPA gewählt.



## „WIR SIND EIN WICHTIGER FAKTOR DER STABILITÄT“

**KOMPETENZ:** Du warst vor deiner Wahl bereits zweieinhalb Jahre geschäftsführende Vorsitzende unserer Gewerkschaft. Welche Bilanz ziehst du?

**BARBARA TEIBER:** Es war in vielerlei Hinsicht eine außergewöhnliche Zeit. Ich bin eine Woche nach der Verkündung des 12-Stunden-Tags und der 60-Stunden-Woche Vorsitzende geworden. Wir haben mit den anderen Gewerkschaften in wenigen Tagen über 100.000 Menschen auf den Helldenzplatz mobilisiert und die Auswirkungen des Arbeitszeitverlängerungsgesetzes in den Kollektivverträgen abgemildert. Gleich darauf haben wir gemeinsam mit der Zivilgesellschaft die Unfallversicherung AUVA vor der Zerschlagung gerettet. Wir haben uns in die Pflegedebatte eingebracht und im Sozialwirtschaftsbereich die 37-Stunden-Woche ab 2022 durchgesetzt. Wir haben Missstände bei Amazon aufgezeigt und haben vor Gericht gegen Douglas gewonnen, weil das Unternehmen einer Mitarbeiterin, die einen Betriebsrat gründen wollte, zu Unrecht gekündigt hat. Und dann kam Corona und unsere Arbeit wurde noch einmal schwieriger.

**Stichwort COVID-19. Welche Rolle spielt die Gewerkschaft in so einer Krise?**

Wir sind ein wichtiger Faktor der Stabilität. Während in den ersten Wochen der Krise vieles aus den Fugen gelaufen ist, hat die Sozialpartnerschaft gezeigt, wie gut sie funktionieren kann. Wir haben binnen Stunden die Kurzarbeit mit der Wirtschaftskammer ausverhandelt und sie der Regierung unterschriftsreif vorgelegt. Damit haben wir zigtausende Arbeitsplätze gerettet. Wir haben die Corona-Schutzmaßnahmen im Handel vereinbart, damit die Heldinnen und Helden der Krise nicht dem vollen Ansteckungsrisiko ausgesetzt waren. Wir haben auch die Ladenöffnungszeiten verkürzt. Gleichzeitig sind wir diejenigen, die über den Applaus hinaus für die Beschäftigten eintreten. Wir haben den Corona-Tausender gefordert, den die Regierung bis heute schuldig. In vielen Branchen haben wir aber bereits Prämien durchgesetzt.

**Welche Herausforderungen siehst du nach der Gesundheitskrise auf uns zukommen?**

Da gibt es konkret zwei Punkte, die wir besser heute als morgen angehen müssen: Erstens erleben wir die



größte Wirtschaftskrise der Zweiten Republik und die wird nicht einfach verschwinden. Wir müssen also Jobs schaffen, denn die Rekordarbeitslosigkeit ist eines der größten Probleme, die eine Gesellschaft haben kann. Der zweite Punkt betrifft die Frage, wer für die Krisenkosten aufkommt. Für uns ist klar, dass nicht schon wieder die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer für die Krise zahlen können, sie tragen ohnehin schon rund 80 Prozent des Steueraufkommens. Wir treten für eine Millionärssteuer ein und wollen eine faire Besteuerung von Online-Giganten wie Amazon. Da werden wir nicht lockerlassen.

### **Zum Thema Arbeitslosigkeit: Wie können Jobs geschaffen werden?**

Zum einen braucht es Investitionen in Zukunftsbereiche wie Pflege und Bildung. Gerade in der Pflege gibt es einen riesigen Personalmangel. Wenn die Regierung hier das Kompetenzwarrwarr beseitigt und Geld in die Hand nimmt, um den Beruf zu attraktivieren, dann können viele Arbeitsplätze geschaffen werden. Zum anderen braucht es auch Umschulungs- und Qualifizierungsmaßnahmen. Dabei ist aber wichtig, dass die TeilnehmerInnen während der Zeit der Schulung auch leben können, sonst macht da niemand mit. Wir brauchen also eine Art Überbrückungsgeld. Drittens hilft eine Arbeitszeitverkürzung, um Jobs zu schaffen. Als Sofortmaßnahme haben wir das Modell „90 für 80“ vorgestellt: Vier Beschäftigte reduzieren freiwillig ihre Arbeitszeit auf 80 Prozent und bekommen dafür 90 Prozent Gehalt weiterbezahlt, die Differenz zahlt das AMS. Für die freiwerdende Zeit muss eine arbeitslose Person eingestellt werden. So gewinnen alle.

### **Du hast dich auch zur Höhe des Arbeitslosengeldes immer wieder zu Wort gemeldet. Warum?**

Momentan werden zigtausende Menschen völlig unverschuldet arbeitslos. Von einem Tag auf den nächsten müssen sie mit 55 Prozent ihres Letzteinkommens auskommen. Ich habe mit Leuten gesprochen, die mir verzweifelt erzählt haben, sie wissen nicht, wie sie ihren Kredit abbezahlen sollen. Da brechen Welten zusammen. Gleichzeitig sind momentan die Chancen auf einen neuen Job extrem schlecht. Da braucht es einfach eine Erhöhung. Wir haben 70 Prozent des Letzteinkommens vorgeschlagen.

### **Manche sagen, da wäre der Unterschied zwischen Arbeitslosengeld und Gehältern in manchen Branchen zu gering?**

Das sind interessanterweise meist die gleichen, die sich gegen eine Erhöhung der Gehälter in vielen

Branchen aussprechen. Eine Abwärtsspirale kann aber niemand wollen. Arbeitslosigkeit in Kombination mit Armut führt oft zu Krankheit, manchmal auch zu Kriminalität. Ich kenne niemanden, der möchte, dass sich unsere Gesellschaft dort hinentwickelt.

### **Was kann gegen Jugendarbeitslosigkeit getan werden?**

Wir brauchen einen Corona-Notausbildungsfonds, der Unternehmen unterstützt, die jetzt Lehrlinge ausbilden wollen, aber es nicht können, weil sie von der Krise stark getroffen wurden. Das darf aber keine Maßnahme mit der Gießkanne sein, wie das beim Lehrlingsbonus der Regierung der Fall ist. Wir brauchen auch mehr Geld für die überbetriebliche Lehre. Und wir müssen Studienplätze in Zukunftsbereichen wie Informatik aufstocken

### **Themenwechsel: Unsere Gewerkschaft hat sich umbenannt. Wieso?**

Der Entscheidung ist ein langer Prozess vorausgegangen. Unser alter Name GPA-djp war eine sehr lange Aneinanderreihung von Buchstaben, seine Bedeutung „Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier“ nicht mehr zeitgemäß. Zum einen ist das Wort Privatangestellte nicht mehr häufig im Sprachgebrauch, zum anderen organisieren sich in unserer Gewerkschaft auch Arbeiterinnen und Arbeiter. Wir haben uns deswegen entschieden, künftig Gewerkschaft GPA zu heißen. Das GPA steht dabei für sich selbst, ähnlich wie bei OMV, voest oder REWE, wo die Buchstaben ja auch ohne ihre ehemalige Bedeutung alleinstehen. ●

**DANIEL GÜRTLER**

### **MODELL 90 FÜR 80:**

Wir haben ein Modell zur Arbeitszeitverkürzung entwickelt, das wenig kostet, aber allen nützt: Die Arbeitszeit wird auf 80 Prozent, das Gehalt auf 90 Prozent reduziert. Damit für den Arbeitgeber keine Kosten anfallen, soll das AMS die Differenz vier Jahre lang ausgleichen. Voraussetzung dafür ist, dass mit den freiwerdenden Stunden eine arbeitslose Person eingestellt wird.



Mehr dazu unter:

[https://bit.ly/kompetenz\\_modell\\_90\\_80](https://bit.ly/kompetenz_modell_90_80)



Trotz Lockdowns war bei uns in den vergangenen Wochen einiges los. Wir haben einen neuen Namen und ein neues Logo bekommen.

## ALLES NEU?

**Wir haben unser Erscheinungsbild und unseren Namen geändert. Das wichtigste bleibt aber gleich:  
Wir bleiben dein verlässlicher Partner in der Arbeitswelt.**

Beim Onine-Bundesforum im November wurden nicht nur die Führungsgremien unserer Gewerkschaft neu gewählt. Die Delegierten haben auch den Beschluss gefasst, den Namen unserer Organisation zu ändern. Unser neuer Name lautet: Gewerkschaft GPA. Diesem Beschluss ging ein intensiver Diskussionsprozess voraus. Es ist aber nicht alles neu und anders. Alle unsere Leistungen bleiben gleich. Wir unterstützen dich weiterhin bei allen Problemen in der Arbeitswelt, verhandeln deinen Kollektivvertrag und kämpfen für deine Rechte.

Alle Informationen zu unseren neuen/alten Leistungen findest du unter <https://www.gpa.at/> ●

Wir freuen uns übrigens auch über Feedback: Schreib uns doch an [service@gpa.at](mailto:service@gpa.at), wie dir unser neuer Auftritt und die neue KOMPETENZ gefällt.

# AMAZON ENDLICH GRENZEN SETZEN!



Um der Steuervermeidung von Online-Giganten wie Amazon den Kampf anzusagen, hat sich eine Allianz aus der Gewerkschaft GPA, Greenpeace und dem Handelsverband gebildet: V.l.n.r. Rainer Will, Handelsverband, Alexander Egit, Greenpeace, Barbara Teiber, Gewerkschaft GPA

**Angesichts der rücksichtslosen Geschäftspraktiken von Online-Konzernen wie Amazon und einer weitgehend tatenlosen Politik, gibt es immer mehr Stimmen, die Konsequenzen im Arbeits-, Steuer- und Umweltrecht fordern.**

80 Prozent der Steuerlast in Österreich wird von den ArbeitnehmerInnen erbracht. Die Gefahr, dass auch die Kosten der COVID-19-Krise wieder auf die Arbeitnehmer abgewälzt werden, ist hoch. Das ist ungerecht, denn UnternehmenInnen wie Amazon wachsen während der Pandemie. Einige von ihnen zahlen geringe Steuern, halten sich kaum an Arbeitsgesetze und belasten die Umwelt.

## ERNIEDRIGENDE ARBEITSBEDINGUNGEN

„Es ist kein Geheimnis, dass Amazon als schlechter Arbeitgeber gilt“, erklärt die Vorsitzende der Gewerkschaft GPA

Barbara Teiber. Die Gewerkschaft GPA konnte fragwürdige Praktiken im Amazon Verteilzentrum Großebersdorf (Bezirk Mistelbach) aufdecken. Die Vorwürfe reichen von Überwachung der Belegschaft über Disziplinierungsmaßnahmen bis hin zu erniedrigenden Vorschriften, denen die Beschäftigten ausgesetzt seien. Der überwiegende Anteil der Beschäftigten in Großebersdorf ist nicht direkt bei Amazon angestellt, sie sind Leiharbeitskräfte. Barbara Teiber: „LeiharbeiterInnen sollen aber vor allem Arbeitsspitzen abdecken“. Deshalb will die Gewerkschaft GPA den Anteil an Leiharbeitskräften auf 50 Prozent beschränken. Auch die Situation der FahrerInnen ist schlecht, bis zu 300 Pakete pro Tag müssen sie zustellen, ein 12-Stunden-Arbeitstag ist die Regel. Dabei wird überwiegend mit Subunternehmen und Scheinselbstständigen gearbeitet. Eine Prüfung der Arbeitsverhältnisse durch die österreichische Gesundheitskasse ist deshalb dringend erforderlich. „Und dass Arbeitgeber falsche Angaben machen und die Ansprüche der ArbeitnehmerInnen deshalb verjähren können, das darf es nicht länger geben,“ fordert Teiber.

## AMAZON WÄCHST WEITER

Amazon ist extrem erfolgreich. Im ersten Halbjahr ist der Online-Riese weltweit um 40 Prozent gewachsen. Dem stationären Einzelhandel hingegen gingen heuer in Österreich mehr als ein Drittel der Umsätze verloren. Im Oktober waren 60.000 Handelsangestellte arbeitslos gemeldet, 10.000 Menschen mehr als im Oktober 2019. Amazon ist geschickt darin, Grenzen auszuloten, das gilt auch bei der Verpackungsentsorgung. Eigentlich muss jedes Unternehmen in Österreich für die Verpackung, die es auf den Markt bringt, eine Abgabe zahlen – dem entzieht sich Amazon – trotz Millionen Verpackungen als internationales Unternehmen.

## STEUERVERMEIDER

Auch Steuern werden geschickt umgangen. Auf drei Viertel seiner aus dem EU-Umsatz erzielten Gewinne zahlt Amazon keine Steuern. Die Gewerkschaft GPA fordert eine echte Digitalsteuer in Österreich – anders als jene von der Regierung präsentierte und bloß umgestaltete Werbeabgabe. Die echte Digitalsteuer umfasst nicht nur Umsätze aus der Online-Werbung (wie derzeit), sondern auch Erträge aus dem Verkauf von Nutzerdaten und aus Online-Plattform-Gebühren. Zusätzlich will Teiber: „Da eine Gewinnbesteuerung national nicht möglich ist, schlagen wir eine fiktive Gewinnbesteuerung, von fünf Prozent des Umsatzes vor“. Das brächte etwa 130 Millionen Euro. Ferner fordert die GPA die Einführung der digitalen Betriebsstätte – auch wenn Digitalkonzerne in Österreich keine greifbare Betriebsstätte unterhalten, so müssen sie trotzdem Steuern zahlen. Etwa 300 Millionen Euro würde Österreich dadurch einnehmen.

Die Politik muss endlich reagieren! „Wir können die Ausreden der politisch Verantwortlichen nicht länger hören“, empört sich die Barbara Teiber. ●

**CHRISTIAN RESEI**



# AUS FÜR DIE „HACKLERREGELUNG“

Die Abschlagsfreiheit bei der Langzeitversichertenpension – die so genannte „Hacklerregelung“ – wird ab Beginn 2022 wieder abgeschafft. Stattdessen wird ein Frühstarterbonus eingeführt, der die entstehenden Pensionsverluste aber nicht kompensiert. Für ein gerechteres Pensionssystem braucht es wirksamere Schritte.



Die Langzeitversichertenregelung ermöglicht einen Pensionsantritt vor dem Regelpensionsalter. Männer können diese Pension ab Vollendung des 62. Lebensjahres in Anspruch nehmen, wenn sie mindestens 540 Beitragsmonate (45 Jahre) erworben haben. Für Frauen gelten bis zur vollzogenen Angleichung ihres Pensionsalters an jenes der Männer, je nach Geburtsjahrgang unterschiedliche Zugangsvoraussetzungen.

Grundsätzlich gibt es bei Pensionsantritten vor dem Regelpensionsalter (65 Jahre für Männer, noch 60 Jahre für Frauen) Abschläge. Eine Ausnahme war bzw. ist dabei die Langzeitversichertenregelung, die man nach 45 Beitragsjahren (das entspricht im wesentlichen den Arbeitsjahren) abschlagsfrei ab 62 in Anspruch nehmen kann. Die seit 1. Jänner 2020 bestehende Befreiung von Abschlägen bei der Langzeitversicherung wurde nun wieder abgeschafft. Ab 2022 müssen Versicherte eine Verringerung der Pensions-

höhe von 4,2 Prozent pro Jahr bzw. 0,35 Prozent pro Monat des Pensionsantritts vor dem Regelpensionsalter in Kauf nehmen. Kürzungen von bis zu 12,6 Prozent werden damit möglich. 2019 fielen etwas mehr als 10 Prozent der Pensionsantritte auf die Langzeitversichertenregelung. Heuer wird der Anteil höher ausfallen, weil Versicherte wegen der Abschlagsfreiheit bei dieser Pensionsart ihren Pensionsantritt auf 2020 verschoben haben, wo das möglich war.

## **FRÜHSTARTERBONUS STATT ABSCHLAGSBEFREIUNG**

Als Ausgleich für die Wiedereinführung der Abschläge wird es ab 2022 den sogenannten Frühstarterbonus geben. Er bringt für jeden Beitragsmonat, der vor dem 20. Lebensjahr erworben wurde, einen Zuschlag von einem Euro. Maximal kann damit ein Bonus von 60 Euro erreicht werden. Bei Miteinrechnung der Sonderzahlungen bringt der Frühstarter-



bonus damit maximal 840 Euro pro Jahr. Voraussetzung ist, dass bei Pensionsantritt mindestens 25 Arbeitsjahre (300 Beitragsmonate auf Grund einer Erwerbstätigkeit) vorliegen und dass mindestens 12 Monate davon vor dem 20. Lebensjahr erworben wurden. Die Beträge sollen regelmäßig aufgewertet werden.

**MEHR FAIRNESS DURCH DEN FRÜHSTARTERBONUS?**

Die Bundesregierung bezeichnet die Abschaffung der abschlagsfreien Langzeitversichertenregelung und den an ihre Stelle tretenden Frühstarterbonus als Schritt zu mehr Gerechtigkeit im

geboren sind, haben bereits das gleiche Regelpensionsalter von 65 Jahren wie Männer. Diese Frauen hätten von der Abschlagsfreiheit nach 45 Arbeitsjahren im gleichen Ausmaß wie Männer ab 2020 profitiert und für sie wird sich der Frühstarterbonus wohl kaum als gerechter Reformschritt darstellen lassen.

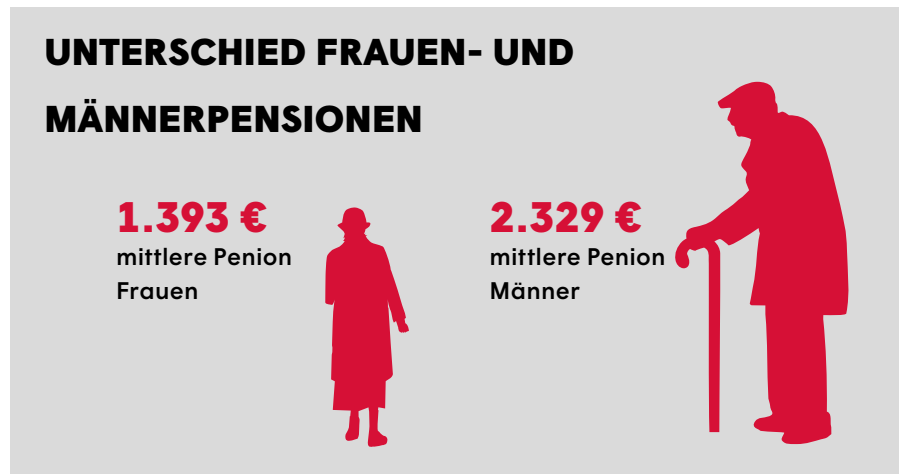
**FAIRER ARBEITSMARKT IST VORAUSSETZUNG FÜR FAIRE PENSIONEN**

Der Mangel an Gerechtigkeit im Pensionssystem wird durch den hohen Unterschied zwischen den Pensionen von Frauen und Männern deutlich. Frauempensionen sind im Durchschnitt nur

**ABSCHLÄGE AUCH BEI SCHWERARBEITSPENSION UND KRANKHEITSBEDINGTEN PENSIONEN**

Die nun fixierte und ab Jahresbeginn 2022 wirksam werdende Streichung der Abschlagsfreiheit betrifft nicht nur die Langzeitversichertenpension. Auch bei der Schwerarbeitspension sowie bei der Berufsunfähigkeitspension bzw. Invaliditätspension gilt derzeit noch die Befreiung von Abschlägen, wenn 45 Arbeitsjahre vorliegen. Ab 2022 gelten auch bei diesen Pensionsarten wieder generell Abschläge. Im Fall der Berufsunfähigkeits- bzw. Invaliditätspension machen diese pro Jahr des Pensionsantritts vor dem Regelpensionsalter 4,2 Prozent und maximal 13,8 Prozent aus. Bei der Schwerarbeitspension betragen die Abschläge 1,8 Prozent pro Jahr und maximal 9 Prozent, wenn der Pensionsantritt 5 Jahre vor dem Regelpensionsalter liegt und bei der Korridorpenion machen die Abschläge sogar 5,1 Prozent jährlich aus. •

ISABEL KOBERWEIN



Frauen haben im Schnitt etwas mehr als die Hälfte einer Männerpension (57 Prozent).  
Quelle: Pensionsversicherungsanstalt

Pensionssystem, da von der bisherigen Langzeitversichertenregelung in erster Linie Männer mit höheren Pensionen profitieren würden. Der Frühstarterbonus würde künftig Männer und Frauen gleichermaßen und unabhängig von der Pensionshöhe einen Vorteil bringen. Der Umstand, dass bislang fast ausschließlich Männer die Langzeitversichertenregelung in Anspruch nehmen können, hängt jedoch auch mit dem noch niedrigeren Regelpensionsalter von Frauen zusammen. Künftig hätten sehr wohl auch Frauen von der Regelung „nach 45 Arbeitsjahren abschlagsfrei“ etwas gehabt und zwar je nachdem, wie weitgehend sie von der Angleichung des Frauenpensionsalters schon betroffen sind. Jene Frauen, die ab dem 2.6.1968

etwa halb so hoch wie die Pensionen der Männer und das, obwohl das Verhältnis von Pensionen zu Activeinkommen nur geringe Unterschiede aufweist. Die niedrigen Frauempensionen sind vielmehr Spiegel der nach wie vor auseinanderklaffenden Lohn- und Gehaltschere zwischen Männern und Frauen. Um diese zu schließen bedarf es fairer Bedingungen am Arbeitsmarkt, die vor allem durch eine gerechtere Verteilung von Vollzeit und Teilzeit bzw. von bezahlter und unbezahlter Arbeit zu erreichen sind. Als konkrete Änderung im Pensionssystem, die maßgeblich zu höheren Pensionen von Frauen beitragen würde, ist außerdem eine bessere Bewertung von Kindererziehungszeiten notwendig.

**VERLUSTE WERDEN NICHT ANSATZWEISE KOMPENSIERT UND DIE GERECHTIGKEITSLÜCKE ZWISCHEN MÄNNERN UND FRAUEN BLEIBT BESTEHEN!**

The text is in bold black font on a light blue background. Below the text is a stylized red graphic of a face with large, circular eyes and a simple curved mouth.

# SONDER- BETREUUNGSZEIT - WAS GILT?



**Kennst du dich noch aus, was eigentlich gilt? Muss ich Sonderbetreuungszeit nehmen oder Pflegefreistellung oder ist es eine Dienstverhinderung wegen sonstiger wichtiger Gründe? Wir haben die wichtigsten Unterschiede für dich zusammengefasst.**

## 1. DEIN KIND ERKRANKT

Wenn dein Kind erkrankt, hast du Anspruch auf Pflegefreistellung. Das gilt auch, wenn du mit dem erkrankten Kind nicht in einem Haushalt lebst. Pro Arbeitsjahr kannst du eine Woche Pflegefreistellung nehmen. Erkrankt dein Kind nach dieser Woche nochmal, dann liegt ein Dienstverhinderungsgrund mit Entgeltfortzahlungsanspruch vor. Er besteht, wenn du durch wichtige, deine Person betreffende Gründe ohne dein Verschulden während einer verhältnismäßig kurzen Zeit an der Dienstleistung verhindert bist. Als „verhältnismäßig kurze Zeit“ ist jedenfalls eine Woche anzusehen. Sind alle anderen Ansprüche erschöpft, kannst du zur Pflege eines erkrankten Kindes unter zwölf Jahren eine zweite Woche Pflege-

freistellung und danach einseitig Urlaub in Anspruch nehmen.

## 2. DEIN KIND IST ERKÄLTET

Es kann passieren, dass Schulen/Kindergärten sich weigern, dein erkältetes Kind zu betreuen. In diesem Fall liegt – sofern es keine andere zumutbare Betreuungsmöglichkeit gibt – jedenfalls ein Dienstverhinderungsgrund mit Entgeltanspruch vor. Außerdem besteht nach der neuen Rechtslage Anspruch auf Sonderbetreuungszeit. Voraussetzung ist auch hier, dass es keine andere zumutbare Betreuungsmöglichkeit gibt. Du kannst also zwischen Dienstverhinderungsgrund und Anspruch auf Sonderbetreuungszeit wählen.

## 3. DEIN KIND MUSS IN QUARANTÄNE

Auch hier liegt ein Dienstverhinderungsgrund mit Entgeltanspruch vor, wenn es keine zumutbare Betreuungsmöglichkeit gibt. Nach der neuen Rechtslage besteht im Falle der Quarantäne eines Kindes, das noch nicht 14 Jahre alt ist, außerdem Anspruch auf Sonderbetreuungszeit. Du kannst auch in diesem Fall zwischen Dienstverhinderungsgrund und Anspruch auf Sonderbetreuungszeit wählen.

## 4. SCHULE ODER KINDERGARTEN DEINES KINDES WIRD GESCHLOSSEN

Die neue Rechtslage lautet: Wird in Schule/Kindergarten eine Betreuung angeboten, dann hast du die Möglichkeit, trotzdem Sonderbetreuungszeit zu vereinbaren, wenn deine Arbeitsleistung nicht für die Aufrechterhaltung des Betriebes erforderlich ist, kein Dienstfreistellungsanspruch besteht und dein Arbeitgeber zustimmt.

Schließt die Schule/der Kindergarten zur Gänze und bestehen auch keine anderen zumutbaren Betreuungsmöglichkeiten für das Kind, liegen sowohl ein Anspruch auf Sonderbetreuungszeit als auch ein Dienstverhinderungsgrund mit Entgeltanspruch vor. In diesem Fall kannst du wiederum zwischen Dienstverhinderungsgrund und Anspruch auf Sonderbetreuungszeit wählen. •

**ANDREA KOMAR**

### ACHTUNG:

Wegen des Risikos, an COVID-19 zu erkranken, sollten ältere Personen sowie Angehörige der Risikogruppe nicht zur Betreuung des Kindes herangezogen werden.

Der/die ArbeitgeberIn muss von jeder Form der Dienstverhinderung umgehend verständigt werden.

Die neue Sonderbetreuungszeit gilt rückwirkend ab 1.11.



# HOME-OFFICE: VIELE ARBEITEN MIT PRIVATER AUSSTATTUNG



Auch im zweiten Lockdown arbeiten wieder viele ArbeitnehmerInnen in den eigenen vier Wänden. Laut einer im Auftrag der AK durchgeführten IFES-Erhebung hat sich, was die Ausstattung betrifft, seit dem Frühjahr wenig verändert. Noch immer nutzen 89 Prozent ihr privates Internet, 84 Prozent ihren privaten Drucker, 61 Prozent ihren privaten Monitor. 40 Prozent erledigen auch ihre dienstlichen Telefonate am privaten Handy und 34 Prozent nutzen ihr privates Notebook oder PC.

Wir fordern: Das muss sich ändern. Alle Arbeitsmittel wie Diensthandy, Computer und sonstige Erfordernisse sind vom Arbeitgeber dem Stand der Technik entsprechend zur Verfügung zu stellen. Außerdem muss es für das Arbeiten im Home-Office einen Kostenersatz geben, um zusätzliche Kosten, die bei den Beschäftigten entstehen, adäquat abzugelten.





**Eine aktuelle Studie der Wirtschaftsuniversität zeigt, dass die Einkommen noch ungleicher verteilt sind, als bisher angenommen. Die Corona-Krise wird die Schere zwischen Arm und Reich noch weiter aufgehen lassen.**

Es ist eine Studie mit Sprengkraft – sowohl was die Vergangenheit betrifft, als auch die Einschätzungen für die Zukunft: Die Ungleichheit bei den Einkommen in Österreich ist weitaus größer als bislang angenommen und erreicht, salopp formuliert, amerikanische Verhältnisse. Demnach verdienen die einkommensstärksten zehn Prozent der österreichischen Bevölkerung mehr als das Dreifache des Durchschnitts und siebenmal mehr als die einkommenschwächste Bevölkerungshälfte. Zu diesem Ergebnis kommen Ökonomen der Wirtschaftsuniversität Wien (WU) und des Wiener Instituts für Internationale Wirtschaftsvergleiche (wiiw), die den Zeitraum von 2004 bis 2016 unter die Lupe genommen haben. Damit nicht genug: Die Corona-Pandemie und die tiefen Spuren dieser Krise am Arbeitsmarkt werden nach Einschätzung der Experten dazu führen, dass die Einkommen zwischen Arm und Reich weiter auseinanderdriften.

Emanuel List, einer der Studienautoren an der WU, fasst die Ergebnisse der Analyse wie folgt zusammen: „Eigentlich wurde eine Annahme bestätigt, die wir schon erwartet hatten: Die Kapitaleinkommen spielen hier eine große Rolle. Die Ungleichheit wird stark durch diesen Faktor getrieben.“ Gemeint ist damit die Tatsache, dass Einkommen aus Zinsen und Dividenden, aber auch Unternehmensgewinne sehr stark konzentriert sind – stärker als mancher vermuten würde. Bei den reichsten zehn Prozent machen sie mehr als ein Drittel, beim reichsten Prozent sogar mehr als 50 Prozent aus.

## **ENTWICKLUNG BEI EINKOMMEN VÖLLIG AUS DER BALANCE**



**UNTERSCHIEDLICHE FOLGEN**

Diese Verteilung erklärt auch, warum die Ungleichheit im Zuge der Finanzkrise 2008 vorübergehend abgenommen hat: Kapitaleinkommen und Unternehmensgewinne sind damals besonders stark eingebrochen. Das verhält sich bei der aktuellen Corona-Pandemie anders, wie Co-Autor Stefan Jestl von der WU erklärt: „Im Zuge der Finanz- und Wirtschaftskrise 2008 konnten wir einen substanziellen Rückgang der Kapitaleinkommen beobachten – somit ist auch die Ungleichheit kurzfristig gesunken. Die aktuelle Krise hat einen etwas anderen Charakter: Wie in den meisten Krisen sind besonders untere Einkommensschichten von Arbeitslosigkeit betroffen, wir konnten jedoch eine rasante Erholung am Aktienmarkt beobachten. Dieser Umstand deutet aus derzeitiger Sicht auf einen Anstieg der Einkommens- und Vermögensungleichheit hin.“ Nicht zuletzt der zweite Lockdown hat die Lage am Arbeitsmarkt weiter verschärft und die Prognosen für 2021 noch schwieriger gemacht.

**JUNGE AM STÄRKSTEN BETROFFEN**

Für den Großteil der ÖsterreicherInnen stagnierte das reale Einkommen in den untersuchten zwölf Jahren. Besonders hart trifft es junge Menschen unter 30. List dazu: „Bei den Jungen stellen wir tatsächlich einen negativen Pfad fest. Die Einkommensentwicklung ist real gefallen.“ Die Gründe dafür sind nicht eindeutig herauszufiltern – die Einschätzung, dass es für Berufseinsteiger und jüngere Personen offenbar schwer ist, gut bezahlte Jobs zu finden, liegt aber nahe.

Insgesamt verbessert sich die Situation durch funktionierende Sozialleistungen. So zeigt die Analyse der Ökonomen auch, dass der Großteil der Bevölkerung von der bestehenden Umverteilung – etwa im Bildungs- und Gesundheitssystem sowie im sozialen Wohnungsbau – profitiert. Darunter fallen Sachleistungen oder staatliche Dienstleistungen, die grundsätzlich allen BürgerInnen zur Ver-

fügung stehen und die die verfügbaren Einkommen steigen lassen.

**» Mit den enorm teuren Rettungspaketen werden nicht nur die Unternehmen gerettet, sondern indirekt auch die Privatvermögen der Eigentümer. An einer Millionärssteuer führt daher kein Weg vorbei.«**

David Mum

**AUFTRAG AN DIE POLITIK**

Die Autoren haben für die Erhebung eine neue Methode eingesetzt und erstmals Daten aus Befragungen und dem Steuerregister mit Daten aus der Volkswirtschaftlichen Gesamtrechnung verknüpft. Damit sollen die Ergebnisse präziser und vor allem mit anderen Ländern besser vergleichbar gemacht werden. Was die jüngsten Erkenntnisse für die heimische Wirtschaftspolitik bedeuten, ist für David Mum, Leiter der Grundlagenabteilung in der GPA, klar: „Die Studie zeigt eines sehr deutlich: Kapitaleinkommen spielen nur bei den höchsten Einkommensgruppen eine relevante Rolle, sie sind also bei den Reichen konzentriert. Für die „unteren 90“ Prozent machen sie nie mehr als ein Zehntel des Einkommens aus. Es ist daher ungerecht, dass Kapitaleinkommen im Gegensatz zu Lohneinkommen nicht progressiv, sondern begünstigt besteuert werden – meist nur mit 25 Prozent. Sie sollten genauso hoch besteuert werden wie Arbeitseinkommen.“

List sieht angesichts der Pandemie und der damit verbundenen „fast bedingungslosen“ Aufnahme von Schulden dringenden Handlungsbedarf: „Die staatlichen Maßnahmen zur Bewältigung der Corona-Krise sind unerlässlich und zu befürworten. Der Staatshaushalt wird dadurch aber enorm belastet. Deshalb ist es wichtig, dass wir uns als Gesellschaft Gedanken dazu machen wie wir das finanzieren. Zuletzt wurde vom Internationalen Währungsfonds empfohlen, progressive Steuern auf höhere Einkommensstufen, Kapitaleinkommen und Vermögen zu forcieren. Das trifft in erster Linie Wohlhabende, die von der Krise weniger belastet sind. Die vermögensbezogenen Steuern, die in Österreich weit unter dem OECD-Durchschnitt liegen, könnten einen wichtigen Beitrag leisten.“

Mum erwartet von der Regierung außerdem eine Kurskorrektur: „Die geplanten Steuersenkungen für Kapitaleinkommen sind vor dem Hintergrund der Kosten der Rettungspakete und der Ungleichheit absolut inakzeptabel. Geringere Gewinnsteuern für Konzerne und eine Wiedereinführung der Steuerfreiheit für Kursgewinne bei Aktienverkäufen wären völlig kontraproduktiv.“ Und weiter: „Mit den enorm teuren Rettungspaketen werden nicht nur die Unternehmen gerettet, sondern indirekt auch die Privatvermögen der Eigentümer. An einem Beitrag der Millionäre durch eine Millionärssteuer führt daher kein Weg vorbei.“ •

**EVELYN HOLLEY-SPIESS**

**DIE STUDIE DER WIRTSCHAFTSUNIVERSITÄT ZUM DOWNLOAD FINDEST DU HIER:**

[https://bit.ly/WU-Studie\\_Einkommen](https://bit.ly/WU-Studie_Einkommen)

## Höhere Gehälter in privaten Kindergärten



**MINDESTLOHNTARIF.** Die Gehälter in der privaten Kinderbetreuung steigen zwischen 1,95 und 2,5 Prozent. Tagesmütter bekommen eine Gehaltserhöhung von 2,5 Prozent. Außerdem bekommen sie den Tagesmutterzuschlag künftig alle zwei, statt wie bisher alle drei Jahre.

„Beschäftigte in der Kinderbetreuung leisten einen der wertvollsten Dienste an der Gesellschaft. Gerade in dieser Krise ist uns allen der Wert ihrer Arbeit noch stärker bewusst geworden. Es freut uns besonders, dass wir nach der 300-Euro-Prämie auch eine Gehaltserhöhung über der Inflation erreichen konnten“, sagt Eva Scherz, Chrefverhandlerin der Gewerkschaft GPA.

Die Lohn- und Gehaltserhöhungen in der privaten Kinderbetreuung liegen heuer über dem Schnitt der Erhöhungen in anderen Branchen. Diese Wertschätzung hat eine hohe Bedeutung, sind es doch unter anderem diese Beschäftigten, die uns durch diese Krise tragen. Hier profitieren viele Frauen, was zur Schließung der Gehaltsschere beiträgt.

**ONLINEKURS.** Digitale Technologien nutzen, in virtuellen Räumen kommunizieren, Daten und Informationen teilen und sogar eigene digitale Inhalte kreieren. Für all diese Aktivitäten sind digitale Kompetenzen nötig. Gemeinsam mit der Arbeiterkammer und der Firma iMoox bieten wir einen Onlinekurs an, in dem du all das erlernen bzw. erweitern kannst.

Digitale Kompetenzen sind in aller Munde und werden ganz allgemein von Wirtschaft und Chefs zunehmend gefordert. Der Onlinekurs bietet einen breiten und niederschweligen Zugang zu Themen wie Datenschutz, Medienkompetenz, Nutzung von Onlinetools u.v.m.

Der Kurs beginnt am 01.03.2020 und dauert 8 Wochen. Bei der Teilnahme ist mit einem Arbeitsaufwand von etwa 2 Stunden pro Woche zu rechnen.

Zur Anmeldung: [https://bit.ly/Onlinekurs\\_digiskills](https://bit.ly/Onlinekurs_digiskills)



## DigiSkills für alle – mach dich fit für die digitale Welt!





## Kurzarbeit weiter verlängert

**KURZARBEIT.** Die Corona-Kurzarbeit trägt in der aktuellen Krise maßgeblich dazu bei, dass viele Menschen ihren Arbeitsplatz behalten konnten. Sie wurde mittlerweile bereits zweimal verlängert und ist derzeit bis 31. März 2021 gültig.

Für die Zeit ab 2. November wurden von den Sozialpartnern erneut Anpassungen vereinbart. Betriebe, die direkt von Schließungen betroffen sind, können die Arbeitszeit auch auf null reduzieren. Auch weiterhin gilt für ArbeitnehmerInnen eine Nettoersatzrate von 80 bis 90 Prozent. Voraussetzung für die Gewährung von Kurzarbeit durch das AMS ist das Vorliegen der COVID-19-Sozialpartnervereinbarung über die konkreten Rahmenbedingungen.

Einen Überblick zu den wichtigsten Eckpunkten inklusive der Adaptierungen für die Zeit des Lockdowns findest du hier:

[http://bit.ly/faktencheck\\_kurzarbeit](http://bit.ly/faktencheck_kurzarbeit)



## Sonntagsöffnung ist vom Tisch

**HANDEL.** Die Sonntagsöffnung ist eine wirklich schlechte Idee. In Verhandlungen mit der Wirtschaftskammer konnten wir uns durchsetzen und eine Öffnung der Geschäfte an Sonntagen verhindern. Wir wissen aus vielen Umfragen, dass die Handelsangestellten am Sonntag nicht arbeiten wollen. Dafür haben wir uns eingesetzt.



## Mitgliedsbeitrag neu

**MITGLIEDSCHAFT.** Der neue Grenzbeitrag für 2021 beträgt 34,70 Euro. Unverändert bleiben auch 2021 die Beiträge für: SchülerInnen/StudentInnen (12 Euro/Jahr); Arbeitslose, Zweitmitgliedschaften, bezahlte Freistellungen, vorzeitiger Mutterschutz, Präsenzdiener, Zivildienstler sowie Kindergeldbeziehende ohne Vormitgliedschaft (1,80 Euro/Monat); geringfügig Beschäftigte (2 Euro/Monat); außerordentliche Mitglieder (21,60 Euro/Jahr); WerkvertragnehmerInnen, freie DienstnehmerInnen, freie JournalistInnen mit Presseausweis sowie CrowdworkerInnen (1 Prozent des Bruttogehalts, mindestens jedoch 10 Euro/Monat); PensionistInnen (3 Euro/Monat bzw. 36 Euro/Jahr); PensionistInnen-JournalistInnen mit Presseausweis (8 Euro/Monat). Beitragsfreiheit gilt während: Elternkarenz, Bildungskarenz, Zivildienst, Präsenzdienst, Krankheit (im aufrechten Dienstverhältnis) ohne Gehaltsbezug.

# ZURÜCK INS BIEDERMEIER?

Inmitten der Männerdomäne IT hat Betriebsratsvorsitzende Sandra Steiner für Kolleginnen wie Kollegen viel erreicht. Aber seit Ausbruch der Corona-Krise kämpft die frisch gewählte GPA-Frauenvorsitzende gegen die Rückkehr zum Rollenbild aus der Biedermeierzeit.

**D**ass sie im Aufsichtsrats-Protokoll einmal als „Mister Steiner“ auftauchte, ist eines jener „Bonmotschal“, über die Sandra Steiner herzhaft lachen kann. Ihre Branche ist eine Männerdomäne, ihr Unternehmen besteht zu 80 Prozent aus „Misters“. Da kann sowas schonmal vorkommen, schmunzelt die 45-Jährige. Dass sie, als „Mrs. Steiner“, beim IT-Dienstleister Atos IT Solutions and Services GmbH trotzdem Betriebsratsvorsitzende ist, liege an ihrem „dicken Pelz“. Mitte November wurde sie beim Online-Bundesforum zur Frauenvorsitzenden der Gewerkschaft GPA gewählt. Hier wie dort hat Steiner viel vor. Der größte der insgesamt vier Atos-Standorte in Wien beschäftigt rund 800 Personen, in „normalen“ Zeiten. „Wenn ich heute am Standort bin, treffe ich davon maximal eine Handvoll“, erzählt Steiner bei einem Zoom-Gespräch. Aber anders als in vielen Unternehmen ist der Corona-bedingte Umstieg aufs Home-Office bei Atos kaum eine Herausforderung. Weil es strenggenommen kein Umstieg ist. 2012 verabschiedete man bei Atos eine Remote-Working-Vereinbarung, die das Arbeiten im Home-Office regelt. „Wir haben bereits seit 2012 Rahmenbedingungen, mit denen sich viele Unternehmen erst jetzt anfreunden müssen“, erklärt die Betriebsratsvorsitzende. Dazu zählt auch, dass die Atos-Beschäftigten zuhause ordentlich ausgestattet sind und Steiner mittels Befragungen und Kleingruppendiskussionen regelmäßig nach dem Rechten sieht.

## SCHÖNE HEILE IT-WELT?

Für Betriebsrätin Steiner macht das Vie-

les einfacher. Den regelmäßigen Austausch zwischen Beschäftigten und Betriebsrat praktizieren sie und ihr Team bereits seit Jahren auch im Digitalen. Anfang November kamen mehr als die Hälfte der Beschäftigten zu einer digitalen Betriebsversammlung zusammen. Resümee: „kein Problem“.

## »Wenn es notwendig ist, gehe ich in den Konflikt«

Sandra Steiner

Schöne heile IT-Welt also? Vor Arbeitszeitentgrenzung und der Doppelbelastung aus Home-Office und Familie schützt die beste Technik nicht. Steiner weiß, wovon sie spricht. Sie sagt das, während ihr Sohn im Hintergrund in die Kamera ihres Tablets winkt. Ob er auf seinem Laptop gerade dem Biologieunterricht folgt oder auf TikTok rumhängt, könne sie oftmals nicht sagen. Während in ihrem Unternehmen viel von „Vertrauensarbeitszeit“ die Rede ist, hat sich das Konzept bei SchülerInnen im Homeschooling oftmals noch nicht ganz durchgesetzt.

## WANDEL IN PERMANENZ

Sandra Steiner hat in ihrem Leben viele Rollen inne, als Betriebsratsvorsitzende, als Mutter, als Selbständige, als Kämpferin; ihr CV spiegelt die Vielfalt ihrer Erwerbsarbeit wieder. Angefangen hat die geborene Wienerin nach der Handelsakademie als Volksschullehrerin, danach folgte die Ausbildung zur Lebens- und Sozialberaterin. Neben Atos hat sie sich als Kommunikations- und Persönlichkeitstrainerin selbständig gemacht. Ein zweites Standbein sei immer wichtig, er-

klärt sie. In die IT-Branche kam sie „aus Interesse“, ohne Ausbildung, „learning by doing“. Im Jahr 2000 wurde sie – damals noch unter dem Dach von Siemens – in den Betriebsrat gewählt, dem sie seit 2013 vorsteht.

Auch ihr beruflicher Alltag ist eine Art Wandel in Permanenz. Atos vollzieht regelmäßig Firmenintegrationen, ständig kommen Abteilungen hinzu oder werden umorganisiert. Das heißt, auch die Menschen, deren Interessen Steiner vertritt, wechseln ständig, teilweise werden bei Integrationen ganze Betriebsrats-Körperschaften aufgelöst. Ihre Arbeit als Betriebsrätin sieht Steiner als eine Art sportlichen Wettkampf: Konflikte gehören dazu, aber am Ende schütteln sich alle Beteiligten die Hände. „Ich versuche, in jeder Situation Lösungen zu finden – und das macht mir Spaß“. Lösungen sucht und findet Steiner vor allem, wenn es um Gleichberechtigung und Gleichstellung geht. Seit ihren Anfangszeiten wurde sobald sie auftauchte, eifrig betont, dass auch unbedingt auf die Angleichung der Einkommen zwischen den Geschlechtern geachtet werde. Steiner und ihr Team werfen auch heute noch regelmäßig einen kritischen Blick auf den Einkommensbericht, „wenn es notwendig ist, gehe ich in den Konflikt!“. Für die Gleichstellung im Berufsleben gelte es an vielen Stellschrauben zu drehen. Hürden auf dem Weg dorthin findet die Betriebsratsvorsitzende auch dort, wo man sie auf den ersten Blick vielleicht nicht vermutet. In Stellenausschreibungen beispielsweise. Jede Ausschreibung erzeuge einen „zielgruppenspezifischen response“, erklärt Steiner. Das heißt, je



nach Art und Form einer Annonce fühlen sich unterschiedliche Gruppen und Milieus angesprochen. Will ein Unternehmen, dass sich mehr Frauen bewerben, sollten auch die Anzeigen dementsprechend formuliert sein, findet Steiner.

**» Wenn junge Frauen bei ihren Müttern und Großmüttern ständig mitbekommen, wie anstrengend es ist, Karriere, Kind und Familie unter einen Hut zu bekommen, verstehe ich, dass sich viele fragen: wieso tu ich mir das an?«**

Sandra Steiner

Im Betriebsrat hat Steiner mittlerweile ein eigenes Gremium für Gleichberechtigungsfragen geschaffen. „Das hat Früchte getragen“. Zumindest in gewissen Fragen. Gerade im Kontext der COVID-Krise bewege sich Österreich derzeit wieder Richtung „Biedermeier“. Wenn im Lockdown Kindergärten und Schulen schließen, wende sich auch in ihrem Unternehmen der Blick automatisch Richtung Frau. Männer, kritisiert Steiner, erfahren dadurch ebenfalls Diskriminierung. Steiners Resümee in Sachen Empowerment fällt mit Blick auf heute eher ernüchternd aus: „Wenn junge Frauen bei ihren Müttern und Großmüttern ständig mitbekommen, wie anstrengend es ist, Karriere, Kind und Familie unter einen Hut zu bekommen, verstehe ich, dass sich viele fragen: wieso tu ich mir das an?“. Der Weg zurück ins „klassische Rollenmodell“ sei in solchen Fällen bedauerenswert, aber oftmals nachvollziehbar.

Seit Mitte November ist Steiner Frauenvorsitzende der Gewerkschaft GPA. Unter dem Dach der Gewerkschaft GPA befinden sich Branchen mit besonders hohem Frauenanteil, Pflege- und Sozialberufe sowie der Handel. Hier will Steiner ansetzen. Die große Herausforderung werde sein, „an die Kämpfe gegen jene Strukturen anzuknüpfen, die unsere Frauen, unsere Kämpferinnen und Kämpfer in den



## ÜBERLEGST DU EINEN BETRIEBSRAT ZU GRÜNDEN?

Alle Infos dazu findest du unter:  
<https://www.gpa.at/betriebsrat/betriebsratswahl>



1960ern und 1970ern versucht haben aufzubrechen. Schauen wir auf das, was der Mensch will und braucht, aber nicht auf die Rollenmodelle, die gesellschaftlich erwartet werden.“ Über einen Tippfehler im Protokoll kann „Mister Steiner“ aus dieser Perspektive nur schmunzeln. •

**JOHANNES GRESS**

### ZUR PERSON:

Sandra Steiner, 45, ist Betriebsratsvorsitzende beim IT-Dienstleister Atos IT Solutions and Services GmbH und selbstständige Kommunikations- und Persönlichkeitstrainerin. Mitte November wurde sie zur Frauenvorsitzenden der Gewerkschaft GPA gewählt. Steiner lebt in Wien.

Vor dem Hintergrund der COVID-19-Krise arbeiten nun so viele Menschen in den eigenen vier Wänden, wie noch nie zuvor. Wir beantworten die wichtigsten Fragen zum Thema Home-Office.

Damit das Arbeiten im Home-Office für beide Seiten gut funktioniert und ArbeitnehmerInnen dadurch keine Nachteile finanzieller oder anderer Natur erleiden, braucht es klare Regeln. Hier ist der Abschluss einer Betriebsvereinbarung empfehlenswert.



## FAKTENCHECK: HOME-OFFICE

### **?** UNTER WELCHEN VORAUSSETZUNGEN KANN AD-HOC HOME-OFFICE EINGEFÜHRT WERDEN?

**✓** Wann ad-hoc Home-Office eingeführt werden kann und welche Voraussetzungen dafür notwendig sind, sollte durch eine Betriebsvereinbarung geregelt werden, ansonsten dürfen Beschäftigte nicht selbst entscheiden, wann sie von zu Hause aus arbeiten wollen. Fehlt eine solche konkrete Regelung, ist die Einführung von anlassbezogener Arbeit von zu Hause nur einvernehmlich möglich, also in jedem einzelnen Fall mit dem Arbeitgeber zu vereinbaren.

### **?** BIN ICH IM HOME-OFFICE UNFALLVERSICHERT?

**✓** Eine zeitlich befristete Erweiterung des gesetzlichen Unfallversicherungsschutzes stellt Unfälle im Home-Office derzeit mit jenen gleich, die sich in der Arbeitsstätte ereignen. Unfallversichert sind damit auch Wege innerhalb des privaten Haushaltes wie auch z.B. von zu Hause aus angetretene Wege zum/zur ÄrztIn. Die GPA fordert einen dauerhaft gesicherten Unfallversicherungsschutz der ArbeitnehmerInnen im Home-Office.

### **?** GIBT ES SPEZIELLE GESETZLICHE REGELUNGEN FÜR DIE BILDSCHIRMARBEIT IM HOME-OFFICE?

**✓** Bei der Zurverfügungstellung der Arbeitsmittel für die Bildschirmarbeit durch den Arbeitgeber kommen grundsätzlich die allgemeinen Vorschriften des Arbeitnehmerschutzgesetzes hinsichtlich der Bildschirmarbeit zur Anwendung. Die vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellten Arbeitsmittel müssen denselben Anforderungen zu entsprechen wie jene Arbeitsmittel, die in der Arbeitsstätte eingesetzt werden.

**? IST DER ARBEITGEBER FÜR DIE ERGONOMISCHE GESTALTUNG DES HEIMARBEITSPLATZES VERANTWORTLICH?**

✓ Die ergonomische Gestaltung der Arbeitsflächen und Sitzgelegenheiten von Bildschirmarbeitsplätzen außerhalb der Arbeitsstätte, somit im Anwendungsbereich von Home-Office, ist laut Arbeitnehmerschutzgesetz explizit von den Arbeitgeberpflichten ausgenommen. So sind der ergonomischen Gestaltung von Heimarbeitsplätzen wohl vielfach auch praktische Grenzen gesetzt. Das bedeutet allerdings nicht, dass auf eine möglichst sinnvolle Gestaltung der Arbeitsplätze verzichtet werden soll.

**? IST MAN BEI DER BETRIEBSRAATSWAHL WAHLBERECHTIGT, WENN MAN STÄNDIG IM HOME-OFFICE ARBEITET?**

✓ Die im Home-Office tätigen Beschäftigten sind gleichermaßen als »im Rahmen eines Betriebes beschäftigte Personen« anzusehen und somit wahlberechtigt. Es kommt nicht auf die räumliche Nähe oder Distanz zu den betrieblichen Räumlichkeiten an, sondern auf das Vorliegen einer engen Beziehung zum Betrieb.

**? DARF DER ARBEITGEBER DIE WOHNUNGEN DER BESCHÄFTIGTEN BETRETEN, UM NACHZUSEHEN, OB SIE ORDENTLICH ARBEITEN?**

✓ Nein. Es ergibt sich schon aus grundrechtlichen Erwägungen, dass Arbeitgeber nicht in den Privatbereich ihrer Beschäftigten eindringen dürfen. Die zum Wesen des Arbeitsvertrages gehörenden Kontrollrechte des Arbeitgebers können daher nur auf anderem Wege wahrgenommen werden. Viele Arbeitgeber versuchen daher, die Beschäftigten

mit technologiegestützten Systemen zu kontrollieren.

**? DARF DER ARBEITGEBER DIE BESCHÄFTIGTEN MIT DIGITALEN MITTELN ÜBERWACHEN?**

✓ Grundsätzlich haben Arbeitgeber das Recht, die Erbringung der im Arbeitsvertrag geschuldeten Leistung zu kontrollieren. Die Kontrollmöglichkeiten des Arbeitgebers stellen sogar ein zentrales Element des Arbeitsverhältnisses dar. Allerdings kann die Einführung derartiger Kontrollsysteme laut Arbeitsverfassungsgesetz eine zustimmungspflichtige Maßnahme darstellen, bei der dem Betriebsrat ein Mitwirkungsrecht zukommt.

**? KANN DER ARBEITGEBER DIE VERWENDUNG EINES GANZ BESTIMMTEN GERÄTES IM HOME-OFFICE VORSCHREIBEN?**

✓ Stellt der Arbeitgeber das Gerät zur Verfügung, liegt darin kein Problem. Fraglich ist die Situation jedoch insbesondere dann, wenn die Beschäftigten das Gerät selbst anschaffen müssen. In einem solchen Fall ist wohl davon auszugehen, dass der Arbeitgeber die Anschaffung und die damit verbundenen Kosten auf die Beschäftigten abschieben will. Darin kann man eine Überwälzung des Unternehmerrisikos erblicken, weshalb unter Umständen Sittenwidrigkeit vorliegt.

**? WAS PASSIERT, WENN WÄHREND DES HOME-OFFICE EIN VIRUS DEN COMPUTER DES ARBEITGEBERS BEFÄLLT?**

✓ In diesem Fall stellen sich Fragen der Haftung. Wurden die vorgegebenen Sicherheitsstandards eingehalten und hat der/die ArbeitnehmerIn den Computer bestimmungsgemäß verwendet, kann

er oder sie wohl nicht für auftretende Störungen und Virenbefall im Computersystem verantwortlich gemacht werden. Diese Frage sollte jedoch jedenfalls in einer Betriebsvereinbarung geregelt werden.

**? DÜRFEN DIE VOM ARBEITGEBER FÜR DIE ARBEIT ZUR VERFÜGUNG GESTELLTEN GERÄTE AUCH PRIVAT GENUTZT WERDEN?**

✓ Ob die Nutzung der vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellten Geräte auch für den Privatgebrauch zulässig ist, sollte Teil der Betriebsvereinbarung über die mobile Arbeitserbringung im Rahmen von Home-Office sein und muss jedenfalls geregelt werden. ●

MICHAEL GOGOLA

**HOME-OFFICE-STUDIE VON ÖGB UND AK**

Die Arbeiterkammer und der ÖGB wollten wissen, wie es den Beschäftigten im Home-Office geht, welche Probleme es gibt, welche Vorteile es mit sich bringt oder wie es um die technische Ausstattung bestellt ist und haben daher bei IFES eine Umfrage in Auftrag gegeben. Die Befragungsergebnisse findest du unter: [www.arbeiterkammer.at/homeoffice](http://www.arbeiterkammer.at/homeoffice)



Das Solidaritätsprämienmodell ist ein brauchbares Mittel um die Arbeitszeit zu reduzieren und gleichzeitig neue Arbeitsplätze zu schaffen. Trotz der Corona-bedingten hohen Arbeitslosigkeit wird das Solidaritätsprämienmodell aber selten genutzt. Der Betriebsratsvorsitzende Günther Haberl erzählt, warum es seine KollegInnen beim Verein VertretungsNetz seit 20 Jahren gerne in Anspruch nehmen – und wie das geht.



## ARBEITSLOSIGKEIT GERECHT VERTEILEN

**KOMPETENZ: Was sind die Tätigkeitsbereiche von VertretungsNetz und wer arbeitet da?**

**GÜNTHER HABERL:** Das Hauptfeld unserer Tätigkeit ist die Erwachsenenvertretung, also die Rechtsfürsorge für Menschen, die ihre Rechtsangelegenheiten nicht mehr alleine bewältigen können, sei es aufgrund einer psychischen Erkrankung oder altersbedingt. Weiters übernehmen wir durch die Patientenanwaltschaft die parteiliche Interessensvertretung psychisch kranker Menschen in psychiatrischen Krankenhäusern, sowie für die vielen Menschen in Pflege- und Behinderteneinrichtungen durch die Bewohnervertretung. VertretungsNetz ist fast im ganzen Bundesgebiet mit 730 DienstnehmerInnen aktiv. Drei Viertel unserer Beschäftigten sind Frauen, darunter gibt es PsychologInnen, diplomierte KrankenpflegerInnen, PädagogInnen und SoziologInnen, vor allem aber sind SozialarbeiterInnen und JuristInnen bei Vertretungsnetz beschäftigt.

**In deinem Betrieb fand das Solidaritätsprämienmodell schon zahlreiche Anwendungen. Wie kam es dazu?**

Wir haben vor 20 Jahren eine Betriebsvereinbarung abgeschlossen, in welcher der Dienstgeber seine Bereitschaft deklarierte, dem Solidaritätsprämienmodell zuzustimmen – soweit dem keine betrieblichen Gründe entgegenstehen. Im Laufe der Jahre wurde diese Art der Arbeitszeitverkürzung in etwa zehn Teams genutzt. Von Seiten unseres Betriebs hat es da nie Widerstand gegeben.

**Wie kann man sich das in der Praxis vorstellen?**

Ein konkretes Beispiel: In einem unserer Teams mit über zehn DienstnehmerInnen meinten drei KollegInnen im Alter zwischen 40 und 50 Jahren: „Ich habe schon so lange Vollzeit gearbeitet, aber bis zur Pension dauert es noch. Ich würde gerne für zwei Jahre auf 30 Wochenstunden reduzieren.“ Sie wussten, da-



mit gibt es die Chance auf einen Zuwachs im Team. Der Arbeitgeber verpflichtete sich die gesamten freigegebenen 30 Wochenstunden nachzubeseetzen. Die drei, die jeweils zehn Wochenstunden reduziert haben, bekommen über das AMS eine Solidaritätsprämie. Diese ermöglicht, dass die Gehaltseinbuße der DienstnehmerInnen nur die Hälfte der Arbeitszeitreduktion ausmacht. Das heißt, die drei bekommen 35 Wochenstunden bezahlt. Das ist eine Win-Win-Situation: Mehrere Bedienstete konnten ihre Arbeitszeit reduzieren und schufen damit einen zusätzlichen Arbeitsplatz.

**Dass die Bediensteten von der vorübergehenden Arbeitszeitverkürzung profitieren ist klar. Aber hat auch der Dienstgeber davon Vorteile?**

Ja eindeutig. Der Dienstgeber hat dadurch eine höhere Arbeitszufriedenheit bei den MitarbeiterInnen gewonnen. In unserem Arbeitsbereich geht es darum, MitarbeiterInnen langfristig mit ihrem Wissen und ihrer Erfahrung im Unternehmen zu halten. Zeigt sich der Arbeitgeber da nicht entgegenkommend, kann das auf Dauer vielfältige negative Auswirkungen auf die Leistungserbringung haben. Auch langfristig gibt es nur Vorteile: Braucht es eine Personalaufstockung ist man froh jemand aufnehmen zu können, der schon eingearbeitet ist. Das könnte dann jemand sein, der über das Solidaritätsprämienmodell schon vorübergehend im Betrieb tätig war.

**Könnte das Solidaritätsprämienmodell auch ein Einstieg in eine generelle Arbeitszeitverkürzung sein?**

Die einen sind furchtbar belastet und brechen fast zusammen, die anderen finden keine Arbeit. Ich bin fest davon überzeugt, dass es da prinzipiell ein sinnvoller Ansatz ist, die Arbeitslosigkeit auf alle Menschen zu verteilen. Und das geht natürlich über eine Arbeitszeitverkürzung. Das Solidaritätsprämienmodell ist besonders sinnvoll, weil es die Freiwilligkeit der Bediensteten mit einem Zuschuss des Staates kombiniert. In den letzten Monaten haben wir mit großer Bewunderung gesehen, wie enorm anstrengend etwa die Tätigkeit im Pflegebereich ist. Leider wird das bisher noch nicht ausreichend finanziell honoriert. Der Gewerkschaft ist es bisher leider noch nicht gelungen im Sozial- und Gesundheitsbereich eine Arbeitszeitverkürzung auf 35 Wochen bei vollem Personal- und Lohnausgleich durchzusetzen. Wir werden aber nicht aufgeben. Gerade die Erfahrungen in der Krise könnten uns hier Rückenwind geben. •

**CHRISTOF MACKINGER**



**ZUR PERSON:**

Günther Haberl, Jahrgang 1957, ist diplomierter Sozialarbeiter und ausgebildeter Supervisor. Mit drei KollegInnen hat Haberl im Jahr 1980 – damals noch unter dem Namen „Verein für Sachwalterschaft“ – begonnen, VertretungsNetze aufzu-

bauen. Haberl gründete in den 1980er Jahren den ersten Betriebsrat im Verein und ist seit damals Gewerkschaftsmitglied. Nach vielen Jahren Pause übernahm er im Jahr 2002 den Vorsitz des mittlerweile zehnköpfigen Betriebsratsteams.

**SOLIDARITÄTSPRÄMIENMODELL:**

Das Prinzip des Solidaritätsprämienmodells funktioniert ganz einfach: Mehrere Beschäftigte, die ihre Normalarbeitszeit freiwillig reduzieren wollen, bekommen dies für zwei oder drei Jahre lang gefördert. Das AMS bezahlt dabei bis zu 50 Prozent des Lohns, der durch die Arbeitszeit-Reduktion wegfällt. Die Summe der freigewordenen Arbeitsstunden werden für denselben Zeitraum mit einer arbeitsuchenden, neuen Arbeitskraft besetzt – ohne Zusatzkosten für den Betrieb.

# „BALD GIBT ES KEIN PERSONAL MEHR“

Eine Kindergartenpädagogin aus Wien gibt Einblick in ihren Corona-Alltag. Sie möchte anonym bleiben.



In unserer Berufsbezeichnung sind wir von der „Tante“ zur Elementarpädagogin aufgestiegen – aber die Wertschätzung für unseren Beruf ist leider mit den Jahren gesunken. Doch wie sieht ein Tag im Kindergarten während des Lockdowns aus? Nicht anders als die Tage zu vor. Ich arbeite in einem Haus mit rund 120 Kindern. Ich beginne meinen Arbeitstag um 7 Uhr 45 und setze meine Maske im Personalraum auf und betrete die Sammelgruppe. Hier werden jene Kinder betreut, welche vor 8 Uhr einen Betreuungsplatz benötigen. Ich nehme meine 5 bis 7 Kinder mit in meinen Gruppenraum. Angekommen in meinem Gruppenraum nehme ich meine Maske ab. Im Kindergarten wird nämlich empfohlen ohne Maske zu arbeiten, weil die Kinder unsere Mimik für die Sprachentwicklung brauchen. Mein Schutz vor dem Virus ist somit dahin. Ich mache alle Fenster auf, denn lüften ist laut Bildungsminister die Lösung. Um ca. 9 Uhr sind alle Kinder meiner Gruppe anwesend. 25 Kinder – in Wien eine ganz normale Kinderanzahl für eine Pädagogin und eine Assistentin. Ich nehme die Kinder auf den Schoß, wenn sie Trost brauchen, gebe ich ihnen die Hand, wenn sie Hilfe beim Stiegen

steigen benötigen, helfe ihnen beim An- und Ausziehen, helfe ihnen bei der Sauberkeitsentwicklung, muss teilweise noch Kinder wickeln und putze ihnen ständig die Nase. Trotzdem sind Beschäftigte im Kindergarten „nur“ K2-Kontaktpersonen, wenn ein Kind erkrankt. Das heißt, wir müssen weiterhin unseren Dienst verrichten, ohne getestet zu werden. Das zeigt mir, wie mit unserer Gesundheit umgegangen wird.

## ABSURDE VORSCHRIFTEN

Die Kinder halten keinen 1,5 m Abstand und niesen und husten nicht in die Armbeuge. Wird aber ein Spielzeug angehustet oder angeniest, muss es umgehend von uns desinfiziert werden, denn so steht es im Hygienehandbuch für Kindergärten. Bei den Mahlzeiten wird nicht mehr auf Selbständigkeit geachtet, damit sich bloß keine Viren in das Essen „verirren“ können. Wir reden von denselben Kindern, die zuvor alle eng zusammen in den jeweiligen Bereichen gespielt, und sich gegenseitig angehustet und angeniest haben. Dieselben Kinder dürfen nicht zusammen mit mir einen Morgenkreis mit Liedern, Fingerspielen,

Bewegungseinheiten oder Sachgesprächen abhalten. Warum? Na weil sie dann den Mindestabstand von 1,5 m nicht einhalten können. Verständlich, oder? Wenn mein Dienst zu Ende ist, kann ich jeden Tag beten und hoffen, dass mich keines der Kinder mit angesteckt hat und ich dieses Virus nicht mit nach Hause zu meinem Mann und meinem Kind nehme.

## CHRONISCHER PERSONALMANGEL

Dazu kommt noch, dass es seit Jahren Personal-mangel gibt. Gerade wegen Corona fehlen noch mehr Pädagoginnen und Assistentinnen im Kindergarten. Wenn Kolleginnen ausfallen, ist der Tagesablauf derselbe, nur dass ich alles alleine zu erledigen habe. Wir bemühen uns – trotz allem – den Kindern einen sicheren und geregelten Tagesablauf zu geben. Die Anerkennung und Wertschätzung der Politik dafür ist gleich Null! Die Politik stellt uns auch keine FFP2 Masken wie den LehrerInnen zur Verfügung und es gibt auch keine Testungen im Kindergarten. Denn im Kindergarten gibt es ja kein Corona!? Ich kann nur so viel sagen: Wir PädagogInnen sind am Limit. So kann es nicht weitergehen. Wenn sich nicht bald etwas ändert, will keiner mehr diesen Beruf ausüben. Bald stehen wir vor leeren Gruppen - aber nur weil es kein Personal mehr gibt! ●

## PETITION FÜR MEHR GELD UND RESSOURCEN IM KINDERGARTEN:

Wenn du unseren Kampf um bessere Arbeitsbedingungen und mehr Ressourcen im Kindergarten unterstützen möchtest, dann kannst du unsere Petition unterzeichnen:

<https://blog.gpa-djp.at/petition-elementarpaedagogik/>



# „WAS HEISST DAS DENN NUN EIGENTLICH FÜR MICH?“

Egal, um welche COVID-19-Maßnahme es geht, diese Frage wiederholt sich in unserer täglichen Rechtsberatung gebetsmühlenartig. Die Vorgaben durch Gesetze und Verordnungen in der Praxis korrekt umzusetzen, ist nicht immer einfach und führt in vielen Fällen zu Meinungsverschiedenheiten zwischen ArbeitgeberIn, Betriebsrat und ArbeitnehmerInnen. Dementsprechend groß ist der Informationsbedarf.

## ANORDNUNG VON URLAUBSVERBRAUCH

Maximilian F. ist Betriebsratsvorsitzender in einem Modeunternehmen mit mehreren Filialen. Während des ersten Lockdowns im März haben die MitarbeiterInnen der geschlossenen Filialen sehr viel Urlaub und Zeitguthaben verbraucht. Im zweiten Lockdown im November, verlangte der Arbeitgeber den Verbrauch des gesamten Urlaubs des laufenden Urlaubsjahres. Wer keinen Urlaub mehr offen hatte, sollte einen Vorgriff auf das kommende Urlaubsjahr nehmen oder eine Zeitschuld aufbauen. Maximilian F. bezweifelt, dass diese Anordnung des Arbeitgebers rechtens war.

### Wann kann der Arbeitgeber den Verbrauch von Urlaub und Zeitguthaben anordnen?

Wenn Beschäftigte wegen behördlicher Betretungsverbote oder -beschränkungen ihre Arbeitsleistung nicht erbringen können. Solche Verbote betreffen KundInnen, nicht ArbeitnehmerInnen. Auch in Zeiten eines Lockdowns kann in den Filialen gearbeitet werden (z.B. Inventur). Gibt es keine Beschäftigungsmöglich-

keit, können die ArbeitnehmerInnen bei voller Entgeltzahlung zu Hause bleiben, müssen aber im Gegenzug Urlaubs- und Zeitguthaben verbrauchen. Der Alturlaub muss zur Gänze verbraucht werden, aus dem laufenden Urlaubsjahr aber nur zwei Wochen. Insgesamt müssen nicht mehr als acht Wochen an Urlaubs- und Zeitguthaben konsumiert werden.

Wurden diese acht Wochen bereits verbraucht, dann schuldet der Arbeitgeber weiterhin das Entgelt, die Beschäftigten müssen aber keinen weiteren Urlaub oder Zeitguthaben konsumieren. Sie haben ihren Teil geleistet, nun muss der Arbeitgeber leisten. Keine Verpflichtung gibt es außerdem, eine Zeitschuld aufzubauen.

Schließt der Arbeitgeber Filialen, weil sich das Offenhalten nicht rentiert, schuldet er den arbeitsbereiten ArbeitnehmerInnen das Entgelt. Sie müssen weder Urlaub noch Zeitguthaben verbrauchen.

## RISIKOPATIENTINNEN

Beate S. ist im Besitz eines COVID-19-Risikoattestes. Sie gehört aufgrund einer Vorerkrankung zur Risikogruppe. „Trotz-



## COVID-19-VERORDNUNGEN

Seit Mitte März 2020 prägt das Coronavirus nicht nur unser Privatleben, sondern auch die Arbeitswelt. Home-Office boomt, virtuelle Meetings ersetzen physische Zusammenkünfte und ArbeitnehmerInnen mit Kundenkontakten müssen einen Mund-Nasen-Schutz tragen. Zu allem Überfluss ändern sich die gesetzlichen Bestimmungen ebenso regelmäßig wie die COVID-19-Verordnungen. Was gestern galt, ist heute schon wieder obsolet.

Dieser Beitrag gibt einen Überblick über die unterschiedlichen Fragen, die an uns herangetragen werden.

**Andrea Komar** ist Leiterin der Rechtsabteilung der Gewerkschaft GPA und Autorin der Rubrik ARBEITSRECHT in der KOMPETENZ.

dem sagt mein Arbeitgeber, dass ich zur Arbeit kommen muss“, beschwert sie sich. „Ich habe doch einen Freistellungsanspruch.“ Auf Nachfrage erklärt Beate S., dass sie mit öffentlichen Verkehrsmitteln zur Arbeit fährt. Sie sitzt in einem Handelsunternehmen an der Kasse, geschützt durch eine Plexiglaswand, berät aber bei Bedarf auch KundInnen.

### Wann haben Risikopatientinnen einen Freistellungsanspruch?

Zunächst benötigen sie ein COVID-19-Risikoattest. Dieses ist dem Arbeitgeber zu übermitteln. Ein Freistellungsanspruch mit Entgeltfortzahlung ergibt sich daraus allerdings noch nicht. Ein solcher setzt nämlich voraus, dass die Arbeit nicht auch zu Hause erbracht werden kann (Home-Office) oder der Arbeitgeber die Arbeitsbedingungen im Betrieb nicht →



so gestalten kann, dass eine Ansteckung mit COVID-19 mit größtmöglicher Sicherheit ausgeschlossen ist. Dabei ist der Arbeitsweg zu bedenken: Ermöglicht der Arbeitgeber dem/der RisikopatientIn, z.B. mit dem Auto zur Arbeit zu kommen, indem er einen Parkplatz zur Verfügung stellt?

### Wann ist ein Arbeitsplatz sicher?

Das hängt von der Art der Tätigkeit ab. Im Fall von Beate S. ist davon auszugehen, dass Kundenkontakte nicht zumutbar sind. Selbst an der Kasse müsste der Arbeitgeber zumindest für einen hochwertigen Mund- und Nasenschutz sorgen, der vor Ansteckung schützt. Auch die Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel ist nicht zumutbar. Da Beate S. ihre Arbeit nicht im Home-Office verrichten kann und ihr Arbeitsplatz nicht hinreichend gesichert ist, hat sie einen Freistellungsanspruch.

Urlaub muss sie während der Freistellung übrigens nicht konsumieren. Der Arbeitgeber bekommt das bezahlte Entgelt ohnedies ersetzt.

### Wie werden Schwangere vor einer COVID-19-Infektion geschützt?

Regina T. ist Physiotherapeutin in einem Institut und hauptsächlich mit Massagen und Krankengymnastik befasst. Dabei lässt sich physischer Körperkontakt mit KundInnen natürlich nicht vermeiden. Regina T. ist schwanger und fragt an, ob sie einen Freistellungsanspruch hat. Sie macht sich Sorgen, dass sie sich mit COVID-19 infizieren und ihr Ungeborenes gefährden könnte.

Schwangere gehören zwar nicht zur Risikogruppe laut Verordnung, allerdings wurde erst kürzlich das Mutterschutzgesetz geändert. Das bedeutet, dass werdende Mütter ab Beginn der 14. Schwangerschaftswoche bis zum Beginn eines Beschäftigungsverbotes mit Arbeiten, bei denen ein physischer Körperkontakt mit anderen Personen erforderlich ist, nicht beschäftigt werden dürfen.



Das bedeutet für Regina T. aber noch keinen Freistellungsanspruch. Der Arbeitgeber hat die Möglichkeit, Reginas Arbeitsbedingungen so zu ändern, dass es zu keinem physischen Körperkontakt mehr kommt, oder sie an einem anderen Arbeitsplatz einzusetzen. In beiden Fällen muss der Meterabstand gewahrt werden, Regina steht das bisherige Entgelt zu. Erst wenn all das nicht möglich ist, hat sie einen Freistellungsanspruch.

Veronika L., Betriebsrätin in einem Handelsunternehmen, ist enttäuscht zu erfahren, dass ihre schwangeren Kolleginnen mangels physischen Körperkontakts nicht von dieser Regelung umfasst sind. „Auch bei häufigem Kundenkontakt steigt die Ansteckungsgefahr“, erklärt sie, „und nicht immer kann der Meterabstand eingehalten werden.“ Selbstverständlich muss der Arbeitgeber im

Rahmen seiner Fürsorgepflicht auch schwangere Mitarbeiterinnen im Handel schützen. Kundenkontakte sollten funktionsweise eingeschränkt, der Meterabstand gewährleistet werden.

### QUARANTÄNE

Damit ist die behördliche Absonderung von Personen wegen Krankheits- bzw. Ansteckungsverdachts mit COVID-19 gemeint.

### Was bedeutet Quarantäne für ArbeitnehmerInnen?

Die behördliche Absonderung ist eine spezielle Form der Dienstverhinderung, kein Krankenstand. Beschäftigte sind nicht zur Arbeit verpflichtet, bekommen aber weiterhin ihr Entgelt bezahlt. Der Arbeitgeber kann Ersatz für das bezahlte



Entgelt beantragen. ArbeitnehmerInnen müssen den Arbeitgeber unverzüglich von ihrer Quarantäne informieren.

### **Kann ich während der Quarantäne Home-Office vereinbaren?**

Grundsätzlich ja, aber es besteht keine Verpflichtung dazu. Wird im Home-Office gearbeitet, hat der Arbeitgeber keinen Anspruch auf Ersatz des ausbezahlten Entgelts.

### **Was gilt bei Quarantäne nach einem Auslandsaufenthalt?**

Wenn ein/e ArbeitnehmerIn sich im Ausland aufhält und bei der Rückkehr in Quarantäne geschickt wird, besteht im Regelfall kein Entgeltanspruch auf Grundlage des Epidemiegesetzes. Hat es sich um eine Dienstreise gehandelt, muss der Arbeitgeber das Entgelt selbstverständlich auch weiterhin bezahlen. Anders sieht es bei einer privaten Reise aus. Die Quarantäne wird dann als Dienstverhinderungsgrund mit Entgeltanspruch gewertet werden, wenn den/die ArbeitnehmerIn kein Verschulden trifft. Bereits leichte Fahrlässigkeit gilt als Verschulden.

Das bedeutet, es ist im Einzelfall zu prüfen, ob die Auslandsreise erforderlich war und ob der/die ArbeitnehmerIn sich im Ausland an alle COVID-19-Maßnahmen gehalten hat. Schlechte Karten

werden ArbeitnehmerInnen haben, wenn sie im Ausland Urlaub gemacht und sich unvorsichtig verhalten haben. Sie haben während der Quarantäne wohl keinen Entgeltanspruch.

### **Was ist bei Auslandsreisen zu beachten?**

Zurzeit unterliegen die meisten Staaten Einreisebeschränkungen. Wer ins Ausland reist, sollte daher unbedingt Erkundigungen einholen, um keine böse Überraschung zu erleben. Dagmar W. fragt in unserer Telefonberatung, welche Möglichkeiten sie hat.

Auf der Homepage des Außenministeriums finden sich die aktuellen Reisewarnungen. Unter „Reiseinformation“ und „Länder von A bis Z“ kann man in Erfahrung bringen, ob man bei der Einreise einen negativen SARS-CoV-2-Test vorweisen oder sich womöglich gar in Quarantäne begeben muss. Je nachdem, aus welchem Staat man kommt, gelten auch bei der Rückkehr unterschiedliche Regelungen. Die jeweils aktuelle diesbezügliche Verordnung kann man auf der Homepage des Sozialministeriums unter „Corona-Rechtliches“ nachlesen. Von 19.12.2020 bis 10.1.2021 gelten verschärfte Einreisebestimmungen.

Dagmar W. liegt noch etwas Anderes auf dem Herzen. „Kann es passieren“, möchte sie wissen, „dass sich die Bestimmungen ändern, während ich mich

im Ausland aufhalte?“ Ja, dieses Risiko besteht. Je nach Verlauf des Infektionsgeschehens können Bestimmungen von einem Tag auf den anderen verschärft oder gelockert werden. Das sollte man bei Auslandsreisen stets bedenken.

### **MEDIZINISCHE TESTS IM BETRIEB**

Viele BetriebsrätInnen fragen an, ob der Arbeitgeber Beschäftigte dazu verpflichten darf, sich medizinisch auf eine Infektion mit dem Coronavirus testen zu lassen? Armin K. berichtet vom täglichen Fiebermessen im Betrieb, Tina M. von Gurgeltests.

### **Was darf der Arbeitgeber?**

Grundsätzlich fehlt dem Arbeitgeber die Legitimation, ArbeitnehmerInnen zum täglichen Fiebermessen oder einem medizinischen Test zu verpflichten. Eine solche Anordnung ist ein Eingriff in Persönlichkeitsrechte. Der Arbeitgeber unterliegt der Fürsorgepflicht, es gibt aber gelindere Mittel, um die Belegschaft vor Ansteckung zu schützen. Außerdem sind Fiebermessen oder einmalige Tests nichts weiter als Momentaufnahmen. Auch datenschutzrechtlich ist vom Grundsatz der Freiwilligkeit auszugehen. Eine Ausnahme besteht dort, wo der Gesetzgeber Testungen aufträgt. •

**ANDREA KOMAR**



# **DU HAST ARBEITS-RECHTLICHE FRAGEN?**



**Dann wende dich an die Rechtsberatung deiner Gewerkschaft GPA unter 050301**



# AUF DIE SPATEN. FERTIG. LOS!

## Startschuss für ein vielfältiges Wohnquartier im Herzen Penzings.

Es ist soweit! Im inhaltlich vielfältigen Wohnquartier „Käthe-Dorsch-Gasse“ wurden Anfang Oktober die Spaten gestochen. Gemeinschaft, soziale Durchmischung, leistbares Wohnen, Ökologie sowie soziale Nachhaltigkeit stehen in der neuen Wohnbebauung, nahe dem Hanappi-Stadion in Hütteldorf, im Focus. Die innovative Leuchtkraft des Projektes hat dazu geführt, dass die Amtsführende Stadträtin für Wohnen, Wohnbau, Stadterneuerung und Frauen Vizebürgermeisterin Kathrin Gaál, der nunmehrige Stadtrat für Klima, Umwelt, Demokratie und Personal Jürgen Czernohorsky so-

wie Bezirksvorsteherin Michaela Schüchner den Spatenstich gemeinsam mit VertreterInnen der gemeinnützigen Bauträger WBV-GPA und MIGRA vorgenommen haben.

Das Projekt Wientalterrassen ist als Siegerprojekt bei einem Bauträgerwettbewerb des Wohnfonds Wien (in Kooperation mit der ÖBB) hervorgegangen. Zwei Aspekte waren hier zum ersten Mal im Fokus und als Themenschwerpunkte gesetzt. Einerseits das Thema der AlleinerzieherInnen und wie dieser immer größer werdenden Bevölkerungsgruppe durch spezielle Wohnformen und ergänzende Angebote Rechnung getragen werden kann. Und andererseits die Aufgabenstellung für den gesamten Bauplatz ein autarkes nachhaltiges Energiesystem für Heizung und Warmwasser zu entwickeln. Für die AlleinerzieherInnen wird hier ein breites Angebot an Wohnformen geschaffen – von der klassischen Wohnung, über SMART Wohnungen und Wohnen in Gemeinschaft – geschaffen. Durch die Kooperation mit dem KWP (Kuratorium Wiener Pensionisten Wohnhäuser) können wir ein vielfältiges Angebot im Herzen der Anlage mit dem Stützpunkt „All in Penzing“ bereitstellen. Hier soll Gemeinschaft initiiert, gefördert und gelebt werden. Das Energiekonzept ermöglicht eine nahezu 100 Prozent Versorgung mit erneuerbarer Energie vor Ort!

## WIENTALTERRASSEN

### Grün und unabhängig, so wohnen wir in der Zukunft

Der Fokus des innovativen Wohnbaus „Wientalterrassen“ der WBV-GPA liegt auf Wohnmodellen für die Gruppe der AlleinerzieherInnen und Menschen, die gerne Gemeinschaft erleben wollen, aber auch auf der Durchmischung von verschiedenen Lebensstilen, Lebensformen sowie auf BewohnerInnen verschiedenen Alters. Die soziale Vielfalt und Differenzierung spiegelt sich auch im vielfältigen Wohnungsangebot wider.

Die Außenflächen, die namenstiftenden Wientalterrassen, die allen BewohnerInnen zugänglich sind, entstehen durch die Abtreppung der Baukörper Richtung Wiental. Aufgrund der Begrünung der Höfe, Dächer und der drei großen Gemeinschaftsterrassen mit Baumtrögen und Kletterpflanzen, entsteht eine vielfältige Flora, die den „urban heat islands“ entgegenwirken soll.

Michael Gehbauer, Geschäftsführer WBV-GPA zu den Innovationscharakteren des Projekts „Wientalterrassen“ befragt: „Der WBV-GPA ist es ein besonderes Anliegen neben den Wohnlösungen für Alleinerziehende auch gemeinsam mit dem AIT-Austrian Institut Of Technology einen Schwerpunkt in Hinsicht einer Zukunft ohne fossiler Brennstoffe zur Versorgung der Wohnhäuser mit erneuerbarer Energie (Erdwärme, Solarenergie und Wärmerückgewinnung) sowie auf „Alternatives Wirtschaften“ in Kooperation mit R.U.S.Z.-Reparatur und Service-Zentrum unter dem Motto: „reparieren statt wegwerfen“ und „mieten statt kaufen“ zu realisieren.“

Das Generationenzentrum „All in Penzing“ mit Multifunktionssaal, Cafeteria, Seminar- und Gruppenräumen, betrieben durch das Kuratorium Wiener Pensionisten-Wohnhäuser, macht das Neubauprojekt zum belebten Mittelpunkt der neuen Nachbarschaft. Die Angebote des Generationenzentrums sind an alle Altersgruppen gerichtet –

vom Baby bis zu den SeniorInnen. Die Idee ist, Gemeinschaft zu fördern und Menschen zusammen zu bringen, Beziehungen zu knüpfen und sich gegenseitig zu helfen. Auch ein Reparatur Cafe – in Zusammenarbeit mit R.U.S.Z. (Reparatur und Service Zentrum) – wird in dieser Wohnhausanlage Einzug halten und wertvolle Anleitung zur Reparatur geben, aber auch das Modell „Mieten statt Kaufen“ von Haushaltsgeräten für die BewohnerInnen anbieten. In der Wohnhausanlage sind neben den geförderten Wohnungen, davon ein Drittel SMART-Wohnungen, auch zwei Wohngemeinschaften der MA11 für teilbetreutes Wohnen sowie zwei Garconnieren Verbände für Menschen mit besonderen Bedürfnissen für den Verein BALANCE, zwei WG-Verbände mit je 4 Einheiten für „Getrennt- und AlleinerzieherInnen“ und zehn Housing First Wohnungen in Zusammenarbeit mit der FSW-Wohnplattform, der Schwerpunkt liegt auch hier auf getrennt- und alleinerziehenden Eltern, geplant. Dieser Wohnungsmix sorgt für soziale Durchmischung und eine vielfältige BewohnerInnenschaft.

Das Neubauprojekt ist als Niedrigstenergiehaus in Massivbauweise konzipiert und versucht durch unterschiedliche Mittel besonders umweltschonend Energie rückzugewinnen, wie etwa mit der Haustechnikanlage, Erdwärme aus Tiefensonden, Abwasserwärmerückgewinnung sowie einer Hochtemperaturwärmepumpe in Kombination mit Solar-Luft-Kollektoren und Photovoltaikmodulen auf den Dächern. Auch die Fassade ist teilweise begrünt, damit die Überhitzung im Sommer minimiert werden kann. ●

**CHRISTIAN SWOBODA**

### Öffentlicher Verkehr und Infrastruktur:

Die hervorragende Erschließung des Gebietes mit öffentlichen Verkehrsmitteln erfolgt vorrangig durch die U-Bahnlinie U4 entlang des Hietzinger Kais (Station Ober St. Veit). Darüber hinaus sind die Buslinien 47A & B, 54A & B sowie der Bahnhof Wien Hütteldorf mit den S-Bahnen S45, S50 und S80 in unmittelbarer Nähe fußläufig schnell erreichbar.

Einkaufsmöglichkeiten bietet das Einkaufszentrum Auhof Center sowie weitere Supermärkte in der Nähe. Diverse ÄrztInnen und Apotheken, das Hanusch-Krankenhaus und das St. Josef Krankenhaus sind gut erreichbar. Vom Kindergarten bis zur Berufsschule befinden sich zahlreiche Einrichtungen in der Nähe des Neubauprojekts. Direkt neben der Wohnhausanlage wird ein Bildungscampus errichtet.

### Konditionen & Kosten

Konditionen für die SMART-Wohnungen:

Eigenmittel 60,- Euro/m<sup>2</sup>,  
monatliche Kosten 7,50 Euro/m<sup>2</sup>

Konditionen für die geförderten Mietwohnungen:

Eigenmittel ca. 298,-Euro/m<sup>2</sup>,  
monatliche Kosten ca. 7,97 Euro/m<sup>2</sup>

Unverbindliche Voranmeldungen für das Top-Wohnbauprojekt „WIENTAL-TERRASSEN“ in Wien Penzing sind bereits beim Bauträger unter [www.wbv-gpa.at](http://www.wbv-gpa.at) möglich.

## FREIE WOHNUNGEN BESTEHENDE OBJEKTE

8761 Pöls, Andreas Reingasse 10,  
3 Zimmerwohnung, 68 m<sup>2</sup>  
HWB 60,6 KWh/m<sup>2</sup>/a

8605 Kapfenberg,  
Pestalozzistraße,  
3 Zimmerwohnung, 66 m<sup>2</sup>;  
HWB 58,36 KWh/m<sup>2</sup>/a

8053 Graz, Frühlingstraße 35,  
2 Zimmerwohnung, 57 m<sup>2</sup>;  
HWB 48,48 KWh/m<sup>2</sup>/a

8020 Graz, Rebengasse 5,  
2 Zimmerwohnung, 61 m<sup>2</sup>;  
HWB 69,6 KWh/m<sup>2</sup>/a

2640 Gloggnitz,  
Stuppacherstraße 6,  
2 Zimmerwohnung, 57 m<sup>2</sup>,  
HWB 61,66 KWh/m<sup>2</sup>/a

2603 Felixdorf,  
Bräunlichgasse 11,  
3 Zimmerwohnung, 67 m<sup>2</sup>,  
HWB 50,15 KWh/m<sup>2</sup>/a

## WOHNBAU- VEREINIGUNG FÜR PRIVATANGESTELLTE

WBV-GPA Wohnungsservice –  
Gassenlokal

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



(v.l.n.r.): Prok.in Dipl.-Ing. Wiltshcko  
GF KommR Mag. Gehbauer (beide WBV-GPA),  
Stadtrat Czernohorsky, Bezirksvorsteherin Schüchner,  
Vizebürgermeisterin Gádl,  
GF Arch. DI Petritz und GF Smajo Pasalic, M.A., M.A.  
(beide MIGRA)

# MEINE MAMA HAT AM SONNTAG FREI.

# UND DAS IST GUT SO.

## Nein zur Sonntagsöffnung im Handel!



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

**gpa**  
MEINE  
GEWERKSCHAFT

### IMPRESSUM

Leserbriefe an [kompetenz@GPA.at](mailto:kompetenz@GPA.at)  
Herausgeber: ÖGB, GPA, 1030 Wien,  
Alfred-Dallinger-Platz 1,  
Tel. 050301, [service@gpa.at](mailto:service@gpa.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.at](mailto:lucia.bauer@gpa.at),  
Assistenz: Alexander Kobinger, [alexander.kobinger@gpa.at](mailto:alexander.kobinger@gpa.at)  
Layout und Artdirektion: Johannes Loibenböck  
Druck: Walstead 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.at/offenlegung](http://www.gpa.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.