

KOMPETENZ

MAGAZIN DER GEWERKSCHAFT DER PRIVATANGESTELLTEN, DRUCK, JOURNALISMUS, PAPIER



GROSSANGRIFF AUF ARBEITNEHMERINNEN



KOMPETENZ August 2018

- 3** EDITORIAL von Martin Panholzer
- 4** **Großangriff auf ArbeitnehmerInnen**
Ohne mit den Sozialpartnern zu verhandeln, führt die Bundesregierung den 12-Stunden-Tag ein. Weitere Angriffe auf die ArbeitnehmerInnen werden bereits vorbereitet.
- 10** **Sozialversicherung**
Grafik zur Investitionsbremse.
- 11** **KOMMENTAR zur Herbstlohnrunde**
von Karl Dürtscher
- 12** **Interview**
Die neue Vorsitzende Barbara Teiber über ihre Pläne für die GPA-djp und ihren Widerstand gegen die Vorhaben der Bundesregierung.
- 15** **ZAHLEN und Fakten zum 12-Stunden-Tag**
- 16** **Beschäftigte, bitte warten!**
Was die EU-Ratspräsidentschaft bringt.
- 18** **KURZMELDUNGEN zu Politik, Arbeit und Wirtschaft**
- 20** **Eine Powerfrau an der Spitze der OMV**
Betriebsratsvorsitzende Christine Asperger im Porträt.
- 22** **FerienjobberIn oder FerialpraktikantIn?**
Alles zum Thema Arbeiten im Sommer.
- 24** **FAKTENCHECK Datenschutzgrundverordnung (DSGVO)**
- 26** **RECHT: Expertin Andrea Komar**
über Dienstverhinderungen.
- 30** **Geiz ist nicht immer geil**
Billigflüge können teuer werden .
- 31** **BUCHTIPPS und Impressum**



Jetzt Gewerkschaften stärken!

von Martin Panholzer

Die türkis-blaue Bundesregierung und große Teile der österreichischen Wirtschaft sind offenbar der Meinung, unserem Land würde es guttun, die Sozialpartnerschaft zu überwinden und den Einfluss der Interessenvertretungen der ArbeitnehmerInnen zurück zu drängen. Gesetze, die massiv in die Gestaltung der Arbeitsbeziehungen eingreifen, werden ohne Begutachtung im Schnellzugstempo durchs Parlament gepeitscht. Eine so genannte Reform der Sozialversicherungen verfolgt das Ziel, die Selbstverwaltung und die Gestaltungsmöglichkeiten der Versicherten zurück zu drängen.

Betroffen von dieser radikalen Umgestaltung der Gesellschaft sind ganz wesentlich auch die demokratisch gewählten VertreterInnen in den Betrieben. VertreterInnen der Regierungsparteien sagen in Parlamentsdebatten ganz unverhohlen, dass die Beschneidung des Einflusses von Betriebsräten ein wesentliches Ziel des neuen Arbeitszeitgesetzes ist. Die Hintergründe dieser Politik und die Antwort auf die Frage, wer die Nutznießer dieser Politik sind, beleuchtet die aktuelle Coverstory.

Wer derartig rücksichtslos gewachsene demokratische Strukturen zerstört, muss mit Widerstand rechnen. Die österreichischen Gewerkschaften haben mit einer der größten Kundgebungen der Zweiten Republik zu Ferienbeginn ein starkes Signal gesetzt und gezeigt, dass sie nicht bereit sind, diese unverschämte Politik im Interesse einiger finanzstarker Wahlkampfspender hinzunehmen. Dass die Demonstration nicht das Ende des Protestes, sondern der Beginn großer Auseinandersetzungen ist, macht die neue geschäftsführende Vorsitzende der GPA-djp Barbara Teiber in einem Interview klar.

Mit den Gewerkschaften ist zu rechnen und unsere Ziele werden von immer mehr Menschen geteilt. In den vergangenen Wochen sind auch sehr viele junge Menschen der Gewerkschaftsbewegung beigetreten. Unsere Reaktion auf die Politik von Kurz, Strache und Co. ist nicht Schockstarre, sondern Aufklärung und Protest an jenen Orten, an denen die Menschen die Auswirkungen dieser Politik zu spüren bekommen. Zorn und Unzufriedenheit sollten immer praktische Konsequenzen haben. Wenn man Zustände verändern will, die den arbeitenden Menschen Schaden zufügen, ist die Stärkung der Gewerkschaften eine der wirksamsten Antworten. ●

Martin Panholzer

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



Großangriff auf ArbeitnehmerInnen

Das neue Arbeitszeitgesetz bringt den 12-Stunden-Tag und die 60-Stunden-Woche. Ohne mit den Sozialpartnern zu verhandeln, schuf die Regierung Fakten. Und das Koalitionsübereinkommen sieht noch viele weitere Anschläge auf ArbeitnehmerInnen sowie deren Vertretungen – die Gewerkschaft, die Arbeiterkammer, die Betriebsräte – vor.

nen

Mehr als 100.000 Menschen demonstrierten am 30. Juni 2018 gegen den 12-Stunden-Tag und die 60-Stunden-Woche.





Das von der amtierenden türkis-blauen Regierung im Dezember vorgelegte Regierungsprogramm sprach bereits eine deutliche Sprache: Dem Wunschkonzert von Wirtschaftskammer und Industriellenvereinigung wurde darin entsprochen. Der ArbeitnehmerInnenschutz wird genauso zurückgefahren wie die betriebliche Demokratie, und gleichzeitig wird den Interessen von Unternehmen höhere Priorität eingeräumt.

Anders als bislang üblich hält sich die ÖVP/FPÖ-Regierung nicht mit langen Verhandlungen mit allen Sozialpartnern auf: Umgesetzt werden nur die Wünsche der Wirtschaft, die Interessen der ArbeitnehmerInnen werden nicht gehört. Das neue Arbeitszeitgesetz wurde von den Regie-

rungsparteien als Initiativantrag im Parlament eingebracht – eine sehr unübliche Vorgangsweise bei einer Materie, die die Lebensqualität der Menschen so massiv beeinflusst. So ersparten sich Türkis und Blau nicht nur den Begutachtungsprozess, in dem viele ExpertInnen dargelegt hätten, warum es keine gute Idee ist, Menschen regelmäßig bis zu zwölf Stunden am Tag und bis zu 60 Stunden in der Woche arbeiten zu lassen. Auch die Beratungen mit den Oppositionsparteien im parlamentarischen Ausschuss fiel damit aus.

ÜBERRUMPELUNGSTAKTIK

Die Regierung schuf Fakten und überrumpelte damit die mehr als dreieinhalb Millionen unselbstständig Beschäftigten in Österreich und zwar doppelt

– denn sah der Antrag zunächst ein Inkrafttreten mit Jänner 2019 vor, sickerte erst knapp 24 Stunden vor der Beschlussfassung im Nationalrat durch, dass die neuen Regeln bereits ab Herbst gelten. Damit können ArbeitnehmerInnen von ihren Vorgesetzten ab September eingeteilt werden, mehr Überstunden zu machen. Angeblich freiwillig. Doch wie viel ist die nun im Arbeitszeitgesetz verankerte „Freiwilligkeitsgarantie“ wert?

Wenig, sagt GPA-djp-Experte David Mum. „Auch wenn man ins Gesetz hineinschreibt, dass die elfte und zwölfte Stunde freiwillig sind. In der Realität werden die ArbeitgeberInnen sich das erwarten. Und wenn es dann zu einer Nicht-Beförderung oder einer Kündigung kommt, wird

man sich natürlich auf etwas anderes berufen.“ Er kritisiert, dass mit diesem Gesetz unselbstständig Beschäftigte des ArbeitnehmerInnenschutzes beraubt werden. „Der ArbeitnehmerInnen-schutz beruht ja auf der Tatsache, dass Arbeitgeber und ArbeitnehmerInnen nicht gleich starke VerhandlungspartnerInnen sind.“

WENIGER GESTALTUNGSMACHT

GPA-djp-Geschäftsführer Karl Dürtscher spricht von der Vereinzelung des Arbeitnehmers. „Im Grunde geht es darum, den Gewerkschaften den Handlungsspielraum in den Kollektivverträgen zu reduzieren. Es wird direkt vom Arbeitszeitgesetz auf die betriebliche Ebene gesprungen. Und dort wird dann auch noch die Betriebsvereinbarungsebene der BetriebsrätInnen ausgehebelt. Am Ende gilt dann nur noch der Einzelvertrag.“ Dass der einzelne Arbeitnehmer immer am schwächeren Ast sitzt, ist klar – und von der Regierung gewünscht.

Darüber hinaus wollen die Regierung und die Wirtschaft viele

Regelungen abbauen, die in Österreich besser sind als es die EU vorschreibt. Das heißt dann im Regierungsprogramm: „Rücknahme von Gold-Plating zulasten von Unternehmen.“ Es wurde bereits eine Liste mit 500 Regelungen erstellt, bei denen es in Österreich bessere Standards gibt. Mit dabei ist auch die 5. Urlaubsw-

che, denn die EU schreibt nur 4 Wochen Jahresurlaub vor.

BESCHNEIDUNG VON DEMOKRATIE

Was die Regierung nun mit dem Arbeitszeitgesetz vorexerziert, ist nur ein Teil der Beschneidung von ArbeitnehmerInnenrechten und betrieblicher Demokratie. Der Umbau der Sozialversicherungen ordnet die Interessen der versicherten Menschen jenen der Wirtschaft unter.

Bisher sind es mehrheitlich die VertreterInnen der Versicherten, die die Sozialversicherung führen („Selbstverwaltung“) – künftig sollen ArbeitnehmerInnen und Arbeitgeber gleich stark vertreten sein. Damit würde die Selbstverwaltung abgeschafft, erklärt Mum, denn diese bedeutet Leitung durch VertreterInnen der Versicherten.“ Wirtschaftsvertreter stellen eine Minderheit unter den Versicherten dar und diese würde dann über die

es um politische Umfärbung: ArbeitnehmervertreterInnen raus, Wirtschaftsvertreter rein.

Ein weiteres Ungleichgewicht ist im Verhältnis von Arbeiterkammer und Wirtschaftskammer geplant. Das Regierungsprogramm verspricht eine Senkung der AK-Beiträge. Derzeit liegt das Budget der AK bei 433 Millionen Euro (sie vertritt alle etwas mehr als 3,6 Millionen unselbstständig Beschäftigten). Die Wirtschaftskammer hat rund eine halbe Million Mitglieder und ein doppelt so hohes Budget. Eine Schwächung der AK, die ihre Mitglieder nicht nur berät, sondern auch viel Expertise zusammenträgt, wie etwa in der Bilanzdatenbank, die der ArbeitnehmerInnenseite in den jährlichen Kollektivvertragsverhandlungen gute Dienste leistet, wäre die Folge.

Die Herbstlohnrunder sind einer der Ansatzpunkte der Gewerkschaften, das, was mit dem Arbeitszeitgesetz nun in Kraft tritt, etwas zu korrigieren. Dass mehr als 100.000 Menschen zu Ferienbeginn dem Aufruf des ÖGB folgten, gegen den 12-Stunden-Arbeitstag und die 60-Stunden-Woche zu protestieren, zeigt, dass viele ArbeitnehmerInnen das einseitige Aushebeln der Sozialpartnerschaft durch die Regierung nicht goutieren.

BEWUSSTE ENTMACHTUNG

Vor allem ist die Absicht nicht nur leicht zu erraten, sie wird inzwischen auch durchaus klar artikuliert. So sagte FPÖ-Klubchef Johann Gudenus am Vorabend der ÖGB-Demonstration, dass ein wesentlicher Aspekt der Arbeitszeitflexibilisierung die Entmachtung der BetriebsrätInnen sei. Denn in den Betriebsräten gebe es „noch vorhandene Machtstruk-



Karl Dürtscher, GPA-djp-Bundesgeschäftsführer: Im Grunde geht es darum, den Gewerkschaften den Handlungsspielraum in den Kollektivverträgen zu reduzieren.



David Mum, Mitglied der GPA-djp-Bundesgeschäftsführung: Bei der sogenannten Reform der Sozialversicherung geht es vor allem um eine politische Umfärbung: ArbeitnehmervertreterInnen raus, Wirtschaftsvertreter rein.

„DASS DER EINZELNE ARBEITNEHMER IMMER AM SCHWÄCHEREN AST SITZT, IST KLAR – UND VON DER REGIERUNG GEWÜNSCHT.“

KARL DÜRTSCHER

Mehrheit entscheiden, für die Leistungsverlechterungen die logische Folge wären. Mum hält den Ansatz, den Wirtschaftsvertretern mehr Gewicht zu geben, auch angesichts der Tatsache, dass die Arbeitgeber nur 28 Prozent zu den Einnahmen der Krankenkassen beitragen, für verzerrend. Aus seiner Sicht geht



► turen der Sozialdemokratie“ und diese müssten „minimiert“ werden. Dazu passt dann auch, dass im Regierungsprogramm die Abschaffung des Jugendvertrauensrates in den Betrieben vorgesehen ist. Dieser vertritt Lehrlinge bis 21 Jahre und junge MitarbeiterInnen bis zum Alter von 18 Jahren. Aus JugendvertrauensrätInnen – diese werden jeweils für zwei Jahre gewählt – werden später oft BetriebsrätInnen. Man könnte auch sagen: Die Regierung will dafür sorgen, dass es hier keinen Nachwuchs gibt. Der GPA-djp-Jugendsekretär Christian Hofman meint zudem, immer werde die Politikverdrossenheit der Jugend beklagt. Statt Lehrlinge zu stärken, würden sie mit dieser Maßnahme geschwächt.

Auch die Stimmung in den Betrieben spricht eine klare Spra-

che. Österreichweit wurden in den vergangenen Wochen über 2.000 Betriebsversammlungen abgehalten, so auch bei den ÖBB sowie der Voest. Michael Pap, Betriebsratsvorsitzender der Georg Fischer Automobilguss Herzogenburg, sagt rundheraus: „Die Stimmung ist nicht gut.“ Viele MitarbeiterInnen fürchten, dass sie künftig mehr Überstunden leisten müssen, für diese aber weniger bezahlt bekommen.

ÜBERSTUNDEN OHNE ZUSCHLÄGE

Diese Befürchtungen sind durchaus begründet. Zum einen schaffen Gleitzeitverträge die Möglichkeit, dass ArbeitnehmerInnen lange arbeiten, ohne dass Zuschläge bezahlt werden. Würden Überstunden explizit angeordnet, müssten diese mit Zu-

schlägen entlohnt werden. In der betrieblichen Realität „sagt der Chef aber einfach nur, das soll bitte bis Montag fertig sein“. Solche impliziten Anordnungen entsprechen dem Alltag. Der/die ArbeitnehmerIn fällt dadurch meist um den Überstundenzuschlag um.

Große Rechtsunsicherheit sieht die geschäftsführende Vorsitzende der GPA-djp Barbara Teiber zudem für ArbeitnehmerInnen mit All-in-Verträgen. Zu befürchten sei, dass für diese ab nun gelte, „mehr arbeiten fürs gleiche Geld“. Bei All-in-Verträgen werden Überstunden pauschal abgegolten – viele Verträge würden aber keine Deckelung für die Anzahl der geleisteten Überstunden vorsehen. Wenn das Arbeitszeitgesetz nun die Möglichkeit längerer Arbeitszeiten vorsehe, könnte das in der Realität

bedeuten: „Wo bisher die neunte und zehnte Stunde pauschal bezahlt wurde, werden künftig mit dem gleichen Geld zusätzlich die elfte und zwölfte Stunde bezahlt.“ Betroffene sollten sich jedenfalls an die Rechtsberatung der GPA-djp wenden.

AUSGENOMMEN VOM GESETZ

Und dann gibt es noch die große Gruppe der unselbstständigen Beschäftigten, die künftig so behandelt werden können wie bisher nur leitende Angestellte. Denn wer laut novelliertem Arbeitszeitgesetz über „maßgeblich selbstständige Entscheidungsbefugnis“ verfügt, dessen Arbeitszeit unterliegt überhaupt keinen Begrenzungen oder Schutzbestimmungen mehr. Wer hier genau unter diese Regelung fällt, muss wohl noch ausjudiziert werden. Hier wird jedenfalls enorme Rechtsunsicherheit produziert. AK-Direktor Christoph Klein nennt als Beispiele IT-SpezialistInnen, TechnikerInnen, WissenschaftlerInnen, MitarbeiterInnen in Kreativbranchen, JournalistInnen, Angehörige von Gesundheits- und Sozialberufen, mit denen „Vertrauensarbeitszeit“ vereinbart wurde. Sie haben bei freier Zeiteinteilung einfach ihre Arbeit zu erledigen. Da sie in dem Gesetz nun von jeglichem Schutz ausgenommen werden, ist zu befürchten, dass man ihnen künftig von ArbeitgeberInnenseite mehr Arbeit aufbrummt. Auch Abteilungs-, FilialeiterInnen und deren StellvertreterInnen kann das treffen.

Große Sorgen gibt es auch von MitarbeiterInnen in der sozialen Arbeit. Beatrix Eiletz, Betriebsrats-

vorsitzende der Volkshilfe Steiermark, sieht auf die Branche, deren Beschäftigte schon jetzt damit kämpfen, ihre Freizeit schlecht planen zu können, noch schwierigere Zeiten zukommen. „Die gesetzlichen Möglichkeiten werden ausgeschöpft werden.“ In der Pflege seien geteilte Dienste an der Tagesordnung. Sorgen macht der Betriebsrätin nun der Zwölf-Stunden-Tag in Kombination mit einem geteilten Dienst. Außerdem auch die Situation älterer ArbeitnehmerInnen: Schon jetzt falle es zum Beispiel Frauen über 50 schwer, in der Pflege zu arbeiten, Langzeitkrankenstände seien die Regel, oft könnten die Mitar-

„DIE STEIGENDE ZAHL DER MITGLIEDSCHAFTEN IN DEN GEWERKSCHAFTEN IST EIN KLARES ZEICHEN, DASS VIELE ARBEITNEHMERINNEN NICHT SO MIT SICH UMSPRINGEN LASSEN WOLLEN.“

WOLFGANG KATZIAN

beiterInnen nicht mehr gehalten werden, bekämen aber auch weder Reha-Geld noch Frühpension. „Wenn nun der 12-Stunden-Tag und die 60-Stunden-Woche kommen, werden die Leute es nicht mehr schaffen bis 50 zu arbeiten.“

Im Pflegebereich gibt es, wie auch im Handel, viele Teilzeitbeschäftigte. Die ArbeitgeberInnen versuchen so bereits jetzt, Spitzen und Ausfälle durch Krankheit oder Urlaub ohne Überstundenzuschläge auszugleichen. Dass auch Teilzeitkräfte künftig vor einem Bis-zu-12-Stunden-Tag nicht gefeit sind, muss sich allerdings erst durchsprechen. Arabela Alic, Betriebsrätin bei

Lidl, meint, viele MitarbeiterInnen verstehen noch nicht, dass das neue Arbeitszeitgesetz auch sie betreffen können wird. „Derzeit geht es ihnen gut, der Betrieb achtet auf Familienfreundlichkeit.“ Wie es in Zukunft sein werde, könne aber niemand sagen. Schließlich ändern sich mit dem Gesetz die gesamten Rahmenbedingungen. Betriebe stünden immer im Wettbewerb – wer könne es sich am Ende leisten, die gesetzliche Regelung nicht auszuschöpfen?

HEISSER HERBST

Zynisch mutet da auch der Zwischenruf von Wirtschaftsministerin Margarete Schramböck im ORF-Radio an: „Ich gebe ganz klar den Auftrag an die Unternehmen, das nicht auszunutzen.“ Wirtschaft und Industrie haben bei der Regierung bestellt und bekommen, was sie wollten. Zu glauben, dass sie nun von den neu

geschaffenen Möglichkeiten, MitarbeiterInnen länger und günstiger zur Arbeit heranzuziehen, nicht Gebrauch machen, ist naiv. ÖGB-Präsident Wolfgang Katzian kündigte daher an: Der Kampf der Gewerkschaften gegen das neue Arbeitszeitgesetz werde trotz bereits erfolgter Beschlussfassung weitergehen. Die steigende Zahl der Mitgliedschaften in den Gewerkschaften ist ein klares Zeichen, dass viele ArbeitnehmerInnen nicht so mit sich umspringen lassen wollen. Die große Demo Anfang Juli war wohl erst der Anfang. Es wird ein heißer Herbst. ●

Alexia Weiss



Michael Pap, Betriebsratsvorsitzender bei Georg Fischer: „Viele MitarbeiterInnen fürchten, dass sie künftig mehr Überstunden leisten müssen, für diese aber weniger bezahlt bekommen.“



Beatrix Eiletz, Betriebsratsvorsitzende der Volkshilfe Steiermark: „Wenn nun der 12-Stunden-Tag und die 60-Stunden-Woche kommen, werden die Leute es nicht mehr schaffen bis 50 zu arbeiten.“



Arabela Alic, Betriebsrätin bei Lidl: „Viele MitarbeiterInnen verstehen noch nicht, dass das neue Arbeitszeitgesetz auch sie betreffen können wird.“

Folgende Standorte sind durch die Investitionsbremse gefährdet



Amb	Ambulatorium	DST	Dienststelle	S	Servicestelle
AST	Außenstelle	GZ	Gesundheitszentrum	SBS	Sanierung Bettenstation
ChAmb	Chirurgisches Ambulatorium	KSC	Kunden-Service-Center	SKA	Sonderkrankenanstalt
DERMA	Dermatologie	LST	Landesstelle	(U)KH	(Unfall-)Krankenhaus
DGH	Diät- u. Genesungsheim	PhAmb	Physikalisches Ambulatorium	ZAmb	Zahnambulatorium
				ZGZ	Zahngesundheitszentrum

INVESTITIONSBREMSE IN DER SOZIALVERSICHERUNG

Baustopp für Renovierungen und Neubauten

Die Regierung hat am 5. Juli 2018 eine verfassungsrechtlich bedenkliche Gesetzesänderung beschlossen. Sämtliche Sozialversicherungsträger müssen alle neuen Bauvorhaben stoppen und dürfen bis 2019 kein Führungspersonal, keine Ärzte und kein Verwaltungspersonal mehr aufnehmen. Das bedeutet den Stopp für geplante Renovierungen und Neubauprojekte von Gesundheitseinrichtungen in ganz Österreich. Betroffen ist auch die Umsetzung der Gesundheitsreform, der Ausbau der Primärversorgungszentren und viele konkrete Projekte, wie in Wien der Ausbau der Wundversorgung und der Schmerzzentren, der Kinderabteilung im Gesundheitszentrum Süd oder der Ausbau des Zahngesundheitszentrums in Linz.

Mehr Info auf Kompetenz online: http://bit.ly/SV_Spardiktat



Wir bewegen Milliarden

In wenigen Wochen beginnt wieder die alljährliche „Herbstgehaltsrunde“. Dabei werden Milliardenbeträge für die Beschäftigten in Österreich bewegt.

Ein Kommentar von Karl Dürtscher

Neben der „Metallrunde“ sind Handel und Gewerbe die größten Branchen, die im Herbst die Kollektivvertragsverhandlungen führen. Aber nicht nur die alljährliche Gehaltserhöhung, die leider viele als selbstverständlich wahrnehmen, sondern auch wesentliche arbeitsrechtliche Themen werden bei diesen Verhandlungen für die Angestellten einer Lösung zugeführt.

Die Ausgangsposition dafür ist heuer so gut wie lange nicht. Die Konjunktur läuft sehr gut, die Unternehmen haben volle Auftragsbücher und die Gewinne steigen kräftig.

Die Inflation ist mit etwas über zwei Prozent moderat und befindet sich im von der Europäischen Zentralbank gewünschten Zielkorridor. Österreich ist es gelungen, seine Stellung im internationalen Wettbewerb weiter

zu verbessern. Wir liegen in den aktuellen Wirtschaftsdaten deutlich vor unserem Haupthandelspartner Deutschland. Unsere exportabhängige Wirtschaft ist dank der hervorragenden MitarbeiterInnen absolut konkurrenzfähig. All dies sind beste Voraussetzungen, um einen deutlichen Reallohnzuwachs für unsere Mitglieder zu erzielen.

Dennoch finden die Verhandlungen nicht vor einem ungetrübten Hintergrund statt. Bedingt durch die überfallsartige Verschlechterung der Arbeitszeitschutzbestimmungen durch Regierung und Parlament ist es notwendig, im Kollektivvertrag Schutzbestimmungen zu verankern, die ver-

hindern, dass ArbeitnehmerInnen mit überlangen Arbeitszeiten konfrontiert werden, die noch dazu kurzfristig angeordnet und schlechter bezahlt sind. Diese Form von Flexibilität wird von uns abgelehnt. Bedingt durch die steigende Belastung am Arbeitsplatz wäre die richtige Antwort nicht Verlängerung der Arbeitszeit, sondern Arbeitszeitverkürzung. Dieser von der Wissenschaft geteilten Ansicht läuft jedoch das „Retromodell“ der Industriellenvereinigung und der Bundesregierung diametral entgegen. Daher wird viel Überzeugungsarbeit und Druck notwendig sein, um eine Arbeitszeitverkürzung zu erreichen.

Erfreulich ist, dass in den vergangenen Wochen viele ArbeitnehmerInnen den Weg zur Gewerkschaft gefunden haben. Es wird uns in diesen Tagen ja drastisch vor Augen geführt, dass der/die Einzelne dem geballten Angriff auf

unsere Gesundheit und unsere Geldbörsen wenig entgegensetzen kann, sondern dass es nur starken Gewerkschaften gelingen kann, sozial verträgliche Lösungen und gute Bezahlung zu erreichen. Kämpfen wir gemeinsam für faire Gehälter und menschenwürdige Arbeitsbedingungen, die auch Familienleben und Freizeit zulassen. Wir arbeiten auch, um zu leben und leben nicht, um nur zu arbeiten. Ich bin zutiefst überzeugt: je mehr wir sind, die gemeinsam an einem Strang in die gleiche Richtung ziehen, und je entschlossener und geschlossener wir auftreten, desto erfolgreicher werden wir sein. ●

„WIR LIEGEN IN DEN AKTUELLEN WIRTSCHAFTSDATEN DEUTLICH VOR UNSEREM HAUPTHANDELSPARTNER DEUTSCHLAND.“

Karl Dürtscher ist Bundesgeschäftsführer der GPA-djp und Verhandlungsführer bei den Kollektivvertragsverhandlungen in der Metallindustrie.



„ArbeitnehmerInnen sind der Regierung völlig egal“

Die neue geschäftsführende Vorsitzende der GPA-djp, Barbara Teiber, legt die Nachteile des 12-Stunden-Tages auf den Tisch und erklärt, warum die Verkürzung der Arbeitszeit weiterhin auf der Agenda der Gewerkschaften steht. Die Sozialpartnerschaft sieht sie massiv gefährdet.

KOMPETENZ: Warum ist der Ärger über den 12-Stunden-Tag so groß?

Teiber: Die Gestaltung der Arbeitszeit beeinflusst die Lebensqualität der Menschen ganz wesentlich und da bringt die neue Regelung eine massive Verschlechterung. Die Gewerkschaften waren in die Erarbeitung des neuen Gesetzes überhaupt nicht eingebunden, es gab keinen Dialog, der Gesetzesentwurf wurde überfallsartig präsentiert.

Welche Nachteile bringt das Gesetz für ArbeitnehmerInnen?

Die Arbeitgeber können einseitig über die Verteilung der Arbeitszeit bestimmen. Die betriebliche Mitbestimmung wird extrem geschwächt, das Familien-

und Privatleben ist dann kaum mehr planbar und gestaltbar. Außerdem gefährdet zu langes Arbeiten die Gesundheit.

Sind sich die Menschen dieser Nachteile des Gesetzes bewusst?

Jeden Tag begreifen mehr ArbeitnehmerInnen, was auf sie zukommt. Wir klären lautstark auf und legen die Fakten auf den Tisch. Bei jenen, denen jetzt schon bewusst ist, dass die Vorhaben der Regierung konkrete Verschlechterungen bringen, ist der Ärger riesengroß. Die Menschen haben viele Sorgen und Ängste und artikulieren diese bei Betriebsversammlungen, bei Beratungen und am Telefon oder laden ihren Ärger bei ihren BetriebsrätInnen ab.

Wie kann die GPA-djp helfen?

Wir können die Ängste vor Verschlechterungen nicht nehmen, weil es zutrifft, dass mit dem 12-Stunden-Tag konkrete Nachteile auf die ArbeitnehmerInnen zukommen.

Werden Sie die Regelung akzeptieren?

Natürlich nicht. Die große Demonstration auf der Ringstraße mit über 100.000 TeilnehmerInnen war ein wichtiges Zeichen – aber erst der Anfang. Wir werden die Menschen weiterhin informieren, aufklären und aufwecken. Die Regierung braucht nicht zu glauben, dass sie mit arbeitnehmerInnenfeindlichen Regelungen einfach so durchkommt.

Was erwarten Sie für Reaktionen?

Die Konflikte auf betrieblicher und kollektivvertraglicher Ebene werden zunehmen. Der Ärger der Beschäftigten steigt und die Stimmung wird emotionaler. Mit dem geplanten Gesetz hat die Regierung den erfolgreichen österreichischen Weg, Sozialpartnerschaft zu leben und miteinander auf Augenhöhe umzugehen, einseitig und brutal verlassen. Das hat auch Konsequenzen auf die Art und Weise, wie wir künftig ArbeitnehmerInnen-Interessenpolitik gestalten werden.

„DIE REGIERUNG AGIERT NUR MEHR ALS ERFÜLLUNGSGEHILFIN VON INDUSTRIELLENVEREINIGUNG UND WIRTSCHAFTSKAMMER.“ BARBARA TEIBER

Ist die Sozialpartnerschaft gefährdet?

Ja, und zwar massiv, denn die Arbeitgeberseite hat die Sozialpartnerschaft aufgekündigt. Die Regierung nimmt hier eigentlich die schlimmste Rolle ein, denn sie agiert nur noch als Erfüllungsgehilfin von Industriellenvereinigung und Wirtschaftskammer. Die Interessen und Bedürfnisse der arbeitenden Menschen werden komplett außer Acht gelassen.

Ist die Regelung zeitgemäß?

Nein, der 12-Stunden-Tag soll mit dem Holzhammer quer über alle Branchen erzwungen werden. Vor 100 Jahren haben die Gewerkschaften den 8-Stunden-Tag erkämpft, aktuell setzen wir uns für flexible, branchenspezifische Lösungen ein. Das Gesetz ist ein Brachialakt, der Verschlechterungen mit sich bringt.

Hat die Regierung einen Plan?

Die Regierung hat den Plan, die Gesellschaft nachhaltig umzubauen. Die Mitsprachemöglichkeiten für die Arbeitnehmerseite sollen nicht nur bei der Arbeitszeit, sondern auch in der Sozialversicherung zurückgedrängt werden. Durch die Eliminierung der Jugendvertrauensräte wird die Mitbestimmung ebenfalls eingeschränkt. Es geht um einen Rückbau der Demokratie zulasten der arbeitenden Menschen.

Was setzen Sie dem entgegen?

Ich bin überzeugt davon, dass gerade jetzt, wo die Regierung offenkundig einseitige Politik für die Arbeitgeber macht, unsere konkrete interessenpolitische Arbeit wichtiger ist denn je. Immer mehr Leute wachen auf und verstehen, dass es um einen massiven Systemumbau zu ihren Ungunsten geht.

Wer hat besondere Nachteile zu erwarten?

Berufstätige Frauen werden besonders stark betroffen sein. Die gesellschaftliche Entwicklung wird wieder dahin gehen, dass Männer 60 Stunden und Frauen weniger Stunden arbeiten und unbezahlte Versorgungsarbeit leisten. Lange Arbeitstage erschweren die Organisation der Familienarbeit. Auch für Männer, die ihre Betreuungspflichten ernst nehmen, ist die Regelung eine Tragödie.

schweren die Organisation der Familienarbeit. Auch für Männer, die ihre Betreuungspflichten ernst nehmen, ist die Regelung eine Tragödie.

Im Gesetz soll die Freiwilligkeit verankert werden.

Jeder, der die Privatwirtschaft kennt, weiß, dass die Freiwilligkeit ihre Grenzen hat. Auf vernünftige Arbeitgeber zu verweisen und zu hoffen, dass diese alle Probleme der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen verstehen, macht mich wütend. Es ist einfach absurd! In der Praxis gibt es viele unverständige Arbeitgeber und Eigentümer – solche, die allein darauf schauen, dass die Personalkosten niedrig bleiben und der Profit hoch.

Wie beurteilen Sie den geplanten Umbau des Sozialversicherungssystems?

Die Regierung will die Selbstverwaltung, die bis jetzt die Interessen der ArbeitnehmerInnen stark vertritt, schwächen. Jetzt gilt die Devise ArbeitnehmerInnenvertreter raus, Arbeitgebervertreter rein, damit das System leichter in Richtung Privatisierung umgebaut werden kann.





ZUR PERSON

Barbara Teiber ist 40 Jahre alt und damit die jüngste Vorsitzende in der Geschichte der GPA-djp. Die Interessen der ArbeitnehmerInnen vertritt sie auch als Vizechefin der Wiener Arbeiterkammer. Teiber ist in Wien-Meidling aufgewachsen und war die erste in ihrer Familie, die maturierte. Nach einigen Semestern Volkswirtschaft hat sie einen Master im Fach „Politisches Management“ abgeschlossen. Vor ihrer Wahl zur geschäftsführenden Vorsitzenden war sie zehn Jahre lang Geschäftsführerin der GPA-djp Wien.

► **Welche konkreten Auswirkungen hat die geplante Reform?**

Die Pläne sehen so aus, dass dem gesamten System in den Bereichen Gesundheits- und Unfallversorgung wahnsinnig viel Geld entzogen werden soll. Das passiert zugunsten der Arbeitgeber, denn deren Beiträge, etwa in der Unfallversicherung, sollen gesenkt werden. Das kann nur zwei Auswirkungen haben: Entweder die SteuerzahlerInnen müssen als Geldgeber herhalten oder die Leistungen in der Kranken- und Unfallversicherung werden gekürzt.

Ist die Sozialpartnerschaft am Ende?

Werden wir sehen. Viele ArbeitnehmervertreterInnen haben immer noch die Hoffnung, mit vernünftigen Arbeitgebervertretern handfeste Lösungen zustande zu bringen. Wir haben ja auch Rückmeldungen von zahlreichen Arbeitgebern, denen der Gesetzesentwurf über die Veränderungen der Arbeitszeit zu weit geht. In diesen Unternehmen funktioniert die betriebliche Sozialpartnerschaft gut und es gibt von beiden Seiten akzeptierte Arbeitszeitregelungen. Mit der Einführung des 12-Stunden-Tages wird der Druck auf alle Branchen zunehmen, sich an den schlechtesten Bestimmungen zu orientieren.

Welche Nachteile sehen die Arbeitgeber?

Die meisten wissen, dass es de facto keine Begrenzung für die 12-Stunden-Tage gibt. Man kann

sie also wochenlang anordnen, und die meisten Dienstgeber wissen, dass das ein Irrsinn ist, weil die ArbeitnehmerInnen das nicht lange bei voller psychischer und körperlicher Gesundheit durchhalten.

Werden wir künftig also mehr arbeiten müssen?

Das ist der Plan der Regierung. Das neue Gesetz bringt die Möglichkeit, die Anzahl der Überstunden pro Jahr um 30 Prozent zu erhöhen. Schon jetzt arbeiten die ÖsterreicherInnen mehr als fast alle anderen EuropäerInnen – beispielsweise unsere deutschen Nachbarn, mit denen wir ja so oft verglichen werden.

Wo liegen die Schwerpunkte Ihrer Arbeit?

Wir werden weiterhin bei jeder Kollektivvertragsverhandlung für eine Verkürzung der Arbeitszeit kämpfen. Die Menschen wollen ein gutes Leben – dazu gehört Arbeit, die man gerne macht, aber auch genügend Freizeit. Die Verteilung der Arbeitszeit ist den Menschen mittlerweile ebenso wichtig wie die Bezahlung. Wir wollen in Zukunft viele junge Menschen für die gewerkschaftliche Idee begeistern und junge ArbeitnehmerInnen zur Mitarbeit motivieren. Je mehr wir sind, desto stärker sind wir, und desto besser können wir uns gegen einseitige Machtverschiebungen zulasten der arbeitenden Menschen zur Wehr setzen. ●

Das Interview führte Andrea Rogy

12 Stunden

dürfen Arbeitgeber ihre MitarbeiterInnen zukünftig arbeiten lassen, wenn erhöhter Arbeitsbedarf vorliegt. Bisher war das nur unter viel strengeren Voraussetzungen möglich.

60 Std.

kann die Arbeitszeit zukünftig pro Woche betragen, statt bisher 50.

20 statt bisher 10

Überstunden pro Woche dürfen nun geleistet werden.

10 Stunden bisher, jetzt 12 Stunden

beträgt die Arbeitszeithöchstgrenze bei Gleitzeit.

12 Std.

sind damit bei Gleitzeit zuschlagsfrei.

30 %

mehr an zusätzlichen Überstunden könnten durch das neue Gesetz anfallen.

41,3 Std.

pro Woche arbeiten die ÖsterreicherInnen schon jetzt im Durchschnitt. Das sind die drittlängsten Arbeitszeiten in der EU.

2,5 Wochen

pro Jahr wird in Österreich mehr gearbeitet als in Dänemark.



Europas ArbeitnehmerInnen haben von der EU-Präsidentschaft Österreichs bis Dezember 2018 nicht viel Positives zu erwarten. Bleibt eine soziale Trendwende aus, ist die Union in Gefahr.

Von den 29 reichsten Ländern der Welt liegen 14 in Europa, hat das Global-Finance-Institut erhoben. Darunter auch Österreich. Den Wohlstand erwirtschaften in erster Linie die Arbeitskräfte, sobald Unternehmen – attraktive – Jobs schaffen. Was haben Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vom EU-Ratsvorsitz zu erwarten, den Österreich turnusmäßig seit Juli ausübt?

DIGITALISIERUNG

Die Digitalisierung ist ein Themenschwerpunkt der derzeitigen EU-Präsidentschaft. Die Bundesregierung will dabei den Fokus

auf plattformbasiertes Arbeiten lenken, heißt es im 72 Seiten dicken Programm, ohne konkrete Maßnahmen zu nennen. Im Zentrum des Phänomens stehen Onlineplattformen, über die zunehmend Güter und Dienstleistungen vermittelt werden.

Dank eines entsprechenden Vorschlages der EU-Kommission stehen „transparente und verlässliche Arbeitsbedingungen“ ebenso auf der offiziellen To-do-Liste des EU-Vorsitzes bis Dezember 2018 wie die Dauerbrenner Gleichbehandlung und bessere Vereinbarkeit von Berufs- und Familienleben. Österreich vermittelt den 27 EU-Partnern al-

lerdings nicht den Eindruck, dass eine bessere Vereinbarkeit wichtig wäre, nachdem die Flexibilisierung der Arbeitszeit im Eiltempo beschlossen wurde und im Budget keine Mittel zum weiteren Ausbau von Kinderbetreuungsplätzen vorgesehen sind.

Ein weiteres Thema ist der bessere Zugang zum Sozialschutz für Selbstständige und Menschen in atypischen Beschäftigungsverhältnissen. Dazu heißt es wörtlich: „Veränderungen der Arbeitsverfahren, der Beschäftigungsstrukturen und der Arbeitsorganisation führen zu neuen Gesundheitsrisiken für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Krebs ist die häufigste arbeitsbedingte Todesursache in der EU.“ Deshalb möchte Österreich das EU-Rahmengesetz (Richtlinie) über die Karzinogene abschließen. Die Work-Life-Balance findet jedoch keinerlei Erwähnung.

„Während wir in der EU Gesetzesvorschläge für Work-Life-Balance verhandeln, damit es mehr Zeit für die Familie gibt“, kritisiert etwa die EU-Abgeordnete und Gewerkschafterin Evelyn Regner, boxe die Kurz-Strache-Regierung die 60-Stunden-Woche gegen massiven Widerstand durch. „Das passt nicht zusammen.“

MENSCHEN IN EUROPA SOZIAL SCHÜTZEN

Das Motto der Ratspräsidentschaft lautet: „Ein Europa, das schützt.“ Dabei dürfe es aber nicht nur um die Außengrenzen gehen. „Wir müssen Europa auch sozial schützen. Das heißt: gute Jobs, faire Löhne und voller Einsatz beim Kampf gegen Steuer- und Lohn-dumping. Es liegen fast 200 Gesetzesvorschläge unbearbeitet bei den Staats- und Regierungschefs, die jetzt abgearbeitet werden müssen. Das sind Vorschläge für Steuergerechtigkeit, wie die öffentliche länderweise Berichterstattung von Konzernen und eine EU-Körperschaftssteuer“, erklärt die EU-Parlamentarierin.

Aus österreichischer Sicht vermisst Regner zudem mehr Engagement der Bundesregierung, die auf EU-Ebene geplante Arbeitsmarktbehörde etwa in Wien anzusiedeln. Sie soll – auf Vorschlag der Europäischen Kommission, die den Gemeinschaftsinteressen verpflichtet ist – einschreiten, wenn bei aus anderen EU-Ländern entsendeten Arbeitskräften Sozialabgaben nicht geleistet oder zu niedrige Löhne bezahlt werden. Bulgarien und Schweden haben ebenfalls Interesse daran gezeigt, die Einrichtung zu beherbergen.

„Wenn die österreichische Bundesregierung in ihrem Pro-

gramm für den EU-Ratsvorsitz von einem ‚Europa, das schützt‘ spricht, meint sie damit zwei Dinge: erstens den Schutz der Grenzen vor Migration und zweitens Schützen der Konzerne vor staatlicher Regulierung. Diese Prioritäten gehen an den eigentlichen Herausforderungen für Europa vorbei. Es braucht eine EU, die die ArbeitnehmerInnen schützt“, kritisiert Sophia Reisecker, Leiterin der Abteilung „Europa, Konzerne, internationale Beziehungen“ in der GPA-djp.

„Zu Recht macht sich Kommissionspräsident Jean-Claude Juncker Gedanken über die Zukunft Europas. Die Probleme werden aber nicht durch mehr Grenzzäune gelöst, denn sie liegen tief innerhalb der EU selbst. Es ist der EU nicht gelungen, ihr Wohlstandsversprechen einzulösen. Das Vertrauen der Bevölkerung sinkt – auch deswegen, weil kein wirklicher Aufwärtstrend bei sozialen Schutz- und Sicherungsinstrumenten für die Menschen erkennbar ist“, erläutert Reisecker.

VORBILD ÖSTERREICH

Aus Sicht der ArbeitnehmervertreterInnen hatte Österreich bisher Vorbild-Charakter in Fragen der Sozialpartnerschaft, des Gesundheitswesens oder des ArbeitnehmerInnenschutzes. „Genau Österreich müsste im Zuge des Ratsvorsitzes Akzente für ein soziales Europa schaffen“, so Reisecker. „Beispielsweise muss die europäische Säule sozialer Rechte implementiert werden, und es braucht dringend Bewegung bei der Bekämpfung von Steuerhinterziehung und Steuerbetrug. Der Blick auf die digitale Agenda der EU darf nicht rein technisch geprägt sein, sondern muss den

Menschen im Fokus haben und klare Rahmenbedingungen für Beschäftigte entwickeln.“

Monika Vana, Europa-Parlamentarierin der Grünen, meint auf Anfrage sogar: „Die schwarzblaue Regierung hätte während der Ratspräsidentschaft die seltene Chance, mutige Reformen für Österreich und die EU auf den Weg zu bringen. Leider werden Chancen nicht nur verpasst, ÖVP und FPÖ sind auch eine Gefahr für den Zusammenhalt Europas. Die soziale Dimension fehlt komplett im Programm der Ratspräsidentschaft. Schwarz-Blau will keine Sozialunion, sondern Sozialabbau. Das Motto der Ratspräsidentschaft lautet ‚ein Europa, das schützt‘. Schutz bezieht sich aber nur auf Migration. Kein Wort von Schutz vor Armut, Arbeitslosigkeit, Sozialdumping oder den Auswirkungen des Klimawandels. Wenn nicht schnell Maßnahmen wie etwa europaweite Mindestlöhne eingeführt werden, um Wohlstand und soziale Sicherheit zu garantieren, ist die EU ernsthaft in Gefahr.“



Sophia Reisecker, Leiterin der Abteilung Europa, Konzerne, internationale Beziehungen: „Wenn die österreichische Bundesregierung in ihrem Programm für den EU-Ratsvorsitz von einem ‚Europa, das schützt‘ spricht, meint sie damit zwei Dinge: erstens den Schutz der Grenzen vor Migration und zweitens Schützen der Konzerne vor staatlicher Regulierung.“

PRINZIP GLEICHER LOHN GESCHEITERT

Jüngstes Beispiel: Das Prinzip „gleicher Lohn für gleiche Arbeit am gleichen Ort“ etwa für die Lkw-FahrerInnen konnte sich im Europäischen Parlament nicht mehrheitlich durchsetzen. Aufgrund der konservativen Fraktion, der auch die ÖVP angehört, berichtet Evelyn Regner als sozialdemokratische Chefverhandlerin. Die Verhandlungen im Verkehrsausschuss gehen daher weiter. Zum Jahreswechsel wird Österreich die EU-Ratspräsidentschaft an Rumänien weitergeben ●

Heike Hausensteiner



STERNMARSCH

6.000 Menschen marschierten für den Erhalt des Sozialsystems

Linz. In drei Demonstrationen zügen, die sich vor der Wirtschaftskammer vereinigten und dann gemeinsam zum Landhaus weiterzogen, protestierten am 26. Juni in Linz 6.000 Menschen gegen die von der Bundesregierung geplanten Strukturänderungen, die Kürzungen in der AUVVA und

die planlose Zusammenlegung der Sozialversicherungen ohne Rücksicht auf die Versicherten und die Beschäftigten. „Die Angriffe gegen unser Sozialsystem gehören zu einer Strategie, Arbeitnehmerinteressen massiv zurückzudrängen. Ziel ist eine brutale Umverteilung, nämlich zu-

gunsten der Großunternehmer und zulasten der Allgemeinheit. Die Zusammenlegung der Sozialversicherungsträger kommt einer Entmündigung der ArbeitnehmerInnen gleich“, kritisierte Andreas Stangl, Geschäftsführer der GPA-djp OÖ, in seiner Rede die Pläne der Bundesregierung. ●

KINDERGÄRTEN UND SCHULEN

12 Stunden arbeiten – und die Kinder?

Kinderbetreuung. Unmittelbar nach der Einführung des 12-Stunden-Tages kürzt die Bundesregierung nun auch die Mittel für den Ausbau der Kindergärten um 30 Millionen Euro. Schon jetzt ist nur jeder zweite Kindergartenplatz mit Vollzeitarbeit vereinbar. Nur etwa zehn Prozent der Kindergärten haben ausreichend lange Öffnungszeiten für den 12-Stunden-Tag. Während für höhere Einkommen Steuererleichterungen eingeführt werden, erfährt der Großteil der Familien im Moment nur Nachteile. Mit der Einführung des 12-Stunden-Tages und der 60-Stunden-Woche wird die Vereinbarkeit von Beruf und Familie noch schwieriger als bisher.

Und auch beim Ausbau der Ganztagschulen spart die Regierung. Am 4. Juli hat der Ministerrat die Halbierung der Mittel beschlossen. Konkret wird die Summe von 750 Millionen Euro bis 2032 gestreckt. Das ist eine Kürzung von 107 Millionen Euro auf 53 Millionen Euro jährlich. Ursprünglich wären die Mittel bis 2025 zur Verfügung gestanden, so sollten für 40 Prozent der Kinder Ganztagschulen geschaffen werden. In Wien und der Steiermark muss der Ausbau schon jetzt gestoppt werden, weil die Mittel aus den bisherigen 15a-Verträgen ausgeschöpft sind. Dabei wünschen sich 60 Prozent der Eltern den flächendeckenden Ausbau von Ganztagschulen in Österreich,



wie eine Umfrage von Unique Research für „profil“ erhob. Der Bedarf dürfte mit der Ausweitung der täglichen Höchstarbeitszeit noch weiter steigen. ●

Foto oben: Anna Stöcher, Foto unten: RioPatuca Images, Fotolia.de

WUNSCHLISTE VON WKO UND IV

Angriff auf ArbeitnehmerInnen, KonsumentInnen und die Umwelt

Gold Plating. Die Regierung hat dazu aufgerufen, Regelungen aus dem Arbeits- und Sozialrecht bis hin zum Naturschutz zu melden, die über EU-Mindestkriterien liegen („Gold Plating“) und herabgesetzt werden können. WKO und IV haben eine Liste mit 489 Punkten vorgelegt. „Diese Liste der Grauslichkeiten ist eine Aneinanderreihung von Angriffen auf ArbeitnehmerInnen, KonsumentInnen und die Umwelt“, erklärt die geschäftsführende GPA-djp-Vorsitzende Barbara Teiber. Die fünfte Urlaubswö-

che wird in dem Forderungspapier schlicht als „Mehrkosten“ bezeichnet. Das Papier kritisiert weiter den umfassenden Kündigungsschutz im Mutterschutz, der als „unnötige Einschränkung des Kündigungsrechts“ bezeichnet wird und mit dem Vermerk „erhöht Personalkosten“ versehen wird. Auch der Schutz von ArbeitnehmerInnen bei Insolvenzen findet sich auf der Liste: Derzeit haben ArbeitnehmerInnen einen gesicherten Anspruch auf das Einkommen der letzten 6 Monate, wenn der Arbeitgeber

zahlungsunfähig wird. Geht es nach IV und WKO soll sich dieser Anspruch auf 3 Monate reduzieren. „Nach der Einführung des 12-Stunden-Arbeitstages scheint die Fantasie von Wirtschaftskammer und Industriellenvereinigung völlig entfesselt zu sein“, stellt Teiber fest und kündigt an: „Die Gewerkschaften werden diese Liste ganz genau prüfen. Wir lassen uns unsere hohen Standards nicht kaputt machen.“ ●

Mehr Info auf Kompetenz online: <http://bit.ly/insolvenzentgelt>



UNTERRICHT IM FREIEN

Gegen Kürzungen in der Erwachsenenbildung

Bildung. Beschäftigte und BetriebsrätInnen protestierten am 21. Juni mit „Unterricht im Freien“ gegen Kürzungen in der Erwachsenenbildung. „Menschen wird dadurch Lebensperspektive genommen. Betroffen sind vor allem Langzeitarbeitslose, Ältere, Frauen, MigrantInnen und jun-

ge Menschen, aber auch Tausende Beschäftigte in der Erwachsenenbildung“, erklärt Nerijus Soukup, Betriebsratsvorsitzender von Mentor. „Wenn man Strukturen der Erwachsenenbildung zerschlägt, wird es schwieriger, auf die sich verändernden Erfordernisse des Arbeitsmarktes zu

reagieren. Wir fordern die Rücknahme der Kürzungen und einen sinnvollen Ausbau der Erwachsenenbildung. Für jene, die schon jetzt von Kürzungen betroffen sind, setzen wir uns für die Einrichtung einer Arbeitsstiftung ein“, so Karl Dürtscher, Bundesgeschäftsführer der GPA-djp. ●



Eine Powerfrau an der Spitze der OMV-Konzernvertretung

Christine Asperger hat erreicht, was vor ihr noch keine Frau geschafft hat. Die 54-jährige Niederösterreicherin ist seit Mai Vorsitzende der Konzernvertretung der OMV. Sie vertritt damit die Interessen von 22.700 Beschäftigten in einem der größten Industrieunternehmen Österreichs.

Die Betriebsratsstätigkeit sei ihr schon in die Wiege gelegt worden, so Asperger. „Mein Vater war in der OMV beschäftigt und auch viele Jahre im Betriebsrat. Er wollte Menschen unterstützen und ihnen helfen. Das wollte ich auch. Wie der Papa halt“, erzählt die 54-jährige Niederösterreicherin.

Asperger hat 1979 schon als Lehrling im Unternehmen begonnen. Die OMV Produktionsbetriebe waren damals im Weinviertel angesiedelt und der größte Arbeitgeber für junge Menschen in der Region. Lehrlingsausbildung

war damals ein wesentlicher Bestandteil der Unternehmenskultur und der „Nachwuchs“ wurde gut betreut und gefördert.

AUSBILDUNG BEI DER OMV

Im Vergleich zu ihrer eigenen Lehrzeit hat sich vieles geändert: Inzwischen ist die Lehrlingsbetreuung ausgelagert und die Bindung zum Unternehmen hat sich dadurch verändert. Die ausgebildete Industriekauffrau erinnert sich, wie gut die Lehrlinge früher untereinander vernetzt waren und die Stimmung sehr familiär war.

„Ich will vor allem nah bei den Menschen sein“, beschreibt sie als Grundsatz ihrer Arbeit. Das war in ihrer früheren Tätigkeit als Betriebsratsvorsitzende der OMV Austria in Gänserndorf genauso wie jetzt als Vorsitzende der Konzernvertretung. Christine Asperger setzt auf Kommunikation, um über die Arbeit der Konzernvertretung zu informieren, und viele persönliche Gespräche mit den KollegInnen. Sie hat ein offenes Ohr für Sorgen und Probleme.

Schon als Mädchen hat sich Christine Asperger gegen ihren Bruder durchgesetzt. Powerfrau

„ICH BIN STOLZ, DASS ICH DEN VORSITZ IN EINER MÄNNERDOMÄNE ÜBERNEHMEN DURFTE.“

CHRISTINE ASPERGER

nehmens mitwirken. Auch in den KV-Verhandlungen konnte vieles erreicht werden, zum Beispiel die volle Anrechnung von Elternkarenzzeiten auf dienstzeitabhängige Ansprüche wie Vorrückungen, Urlaub, Abfertigung, Jubiläumsgeld und Kündigungsfristen sowie Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall. Gerade Frauen erleben durch eine Babykarenz oft einen Karriereknick, durch die Anrechnungen erfahren Väter und Mütter keine finanziellen Nachteile mehr. Auch eine Arbeitsgruppe zur besseren Förderung von Frauen in der Branche wurde eingerichtet.

Die Zukunft der Mineralölindustrie sieht Asperger positiv: „Energie wird man immer brauchen. Der OMV-Vorstand hat eine Strategie für die nächsten Jahre erarbeitet. Daraus abgeleitet haben wir als BetriebsrätInnen eine solide Zukunftsstrategie für das Unternehmen aus der Sicht der Belegschaftsvertretung erarbeitet. Diese gilt es jetzt umzusetzen. Gerade die ExpertInnenrolle der Beschäftigten darf hier nicht unterschätzt werden, wir wissen, wie Prozesse laufen und wo das Potenzial für Innovation liegt.

„Die neue Position macht mir sehr viel Freude, ich habe unzählige gute Ideen im Kopf, die ich gerne umsetzen möchte. Als Vorsitzende der Konzernvertretung habe ich jetzt einen riesigen Multiplikator, um diese auch zu verwirklichen“, freut sich Asperger schon auf die nächsten Herausforderungen. ●

Sandra Breiteneder

Zur Person:

Christine Asperger wurde 1964 geboren, kommt aus Hohenau an der March in Niederösterreich und ist gelernte Industriekauffrau. Sie war viele Jahre Frauenbeauftragte in der OMV und Betriebsratsmitglied und Büroleiterin der Konzernvertretung. Seit 2011 ist sie Vorsitzende des Angestelltenbetriebsrates der OMV Austria Exploration & Production und 2013 wurde sie das erste Mal in den Aufsichtsrat der OMV entsandt. Im Mai 2018 wurde sie als erste weibliche Vorsitzende der Konzernvertretung der OMV bestellt.

Sie ist Vorsitzende der ÖBG-Frauen und GPA-djp-Frauen in Niederösterreich und Mitglied im Vorstand der Arbeiterkammer Niederösterreich und Mitglied der Hauptversammlung der Bundesarbeitskammer.

zu sein hat sie schon in jungen Jahren gelernt. Ihre neue Funktion hat sie sich hart erarbeitet. „Ich bin sehr stolz, dass ich in einer Männerdomäne den Vorsitz übernehmen durfte. Man muss hartnäckig sein und Chancen, die sich ergeben, nutzen“, so Asperger.

FRAUEN FÖRDERN

Um Frauen den Weg in Männerdomänen zu ebnen, veranstaltet die OMV einmal im Jahr einen Girls Day. Junge Mädchen können sich über die technischen Lehrberufe informieren, ungezwungen Fragen stellen und sich ein eigenes Bild machen. Diese Form der Ansprache funkti-

oniert, inzwischen gibt es auch im technischen Bereich weibliche Lehrlinge und das klappt gut. „Natürlich sind damit nicht alle Ungleichbehandlungen ausgeglichen. Die gesellschaftliche Diskriminierung von Frauen setzt sich in allen gesellschaftlichen Bereichen und auch in der Arbeitswelt fort“, so Asperger, die in ihren Funktionen als GPA-djp- und ÖGB-Frauenvorsitzende in Niederösterreich besonders für Gleichstellungspolitik auf allen Ebenen kämpft. Als Betriebsrätin und jetzt auch als Vorsitzende der Konzernvertretung kann sie konkret an der Gleichstellung von Frauen innerhalb des Unter-

FerienjobberIn oder FerialpraktikantIn?

Ferienjob ist nicht gleich Ferienjob. Zunehmend mehr Jugendlichen wird in den Lehrplänen vorgeschrieben, ein Pflichtpraktikum zu absolvieren. Wird im Sommer aber freiwillig gearbeitet, handelt es sich meist um einen Ferial- bzw. Ferienjob. Die häufigsten Gründe hierfür sind der Wunsch, sich etwas Geld dazuzuverdienen und erste Erfahrungen in der Arbeitswelt zu sammeln.

GRAUZONE PRAKTIKUM

Generell darf in Österreich ab dem 15. Lebensjahr erstmals gearbeitet werden. Während Pflichtpraktika arbeitsrechtlich eine Grauzone darstellen, sind Ferienjobs als befristete Arbeitsverhältnisse zu bewerten. Die SchülerInnen und Studierenden sind somit DienstnehmerInnen im Sinne des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes und unterliegen den geltenden Kollektivverträgen (KV). Doch Achtung bei dem Begriffs-Wirrwarr: Ein Ferialpraktikum ist im Grunde dasselbe wie ein Pflichtpraktikum und nicht zu verwechseln mit dem Ferial- bzw. Ferienjob. Beim Ferialpraktikum steht der Lern- und Ausbildungszweck im Vordergrund und es ist nur unfallversicherungspflichtig. Generell gilt, das Praktikum ist kein arbeitsrechtlicher Begriff, auch wenn dank der Bemühungen der Gewerkschaft die Hälfte der KVs für Angestellte „Praktika“ inzwischen berücksichtigen.

Besonders beliebt sind Ferienjobs bei SchülerInnen. Eine aktuelle Studie des Österreichischen Instituts für Berufsbildungsforschung (ÖIBF) beauftragt von der AK über „Bezahlte Erwerbstätigkeit von SchülerInnen in Wien“

Toolbox Ferialjob

Broschüren, Videos und Präsentationen zu dem Thema Ferialjob

Weitere Infos
jugend.gpa-djp.at

Es ist wieder so weit: Sommer, Sonne, Ferienzeit. Viele Schülerinnen und Schüler sowie Studierende gehen in den Monaten Juli, August und September einem Ferienjob nach.

zeigt, dass 27 Prozent der über 1.000 befragten SchülerInnen im Sommer 2016 berufstätig waren. Obwohl die Anmeldung bei den zuständigen Gebietskrankenkassen verpflichtend ist, war dies nur bei 74 Prozent der SchülerInnen der Fall. Ähnlich sehen die Ergebnisse einer vorangegangenen Studie aus dem Jahr 2015 aus. Von den knapp 3.000 befragten SchülerInnen waren rund 33 Prozent im Sommer 2014 erwerbstätig und nur 66 Prozent von ihnen wurden ordnungsgemäß angemeldet. Auch einen Arbeitsvertrag haben viele von ihnen nie zu Gesicht bekommen. Der in den beiden Studien ermittelte Stundenlohn betrug durchschnittlich acht Euro.

UNWISSENHEIT WIRD AUSGENUTZT

Es wird anhand der Studien deutlich, dass viele Unternehmen die Unwissenheit der erstmals

Berufstätigen ausnutzen oder es vielleicht teilweise selbst nicht besser wissen. Um dem entgegenzuwirken, setzen Gewerkschaft und AK auf Aufklärungsarbeit. So findet man auf der Website der AK „10 Tipps für FerialjobberInnen“. Die GPA-djp-Bundesjugend bietet die „Ferienjob Toolbox“ zum Download an.

Es geht aus den Studien aber auch hervor, dass der Wirkungsbereich der Sozialpartner noch ausbaufähig ist. 2014 gaben 22 Prozent und 2016 noch 15 Prozent der befragten SchülerInnen an, über die AK und deren Tätigkeitsbereiche nichts zu wissen.

Doch wie sieht die Realität von FerienjobberInnen derzeit aus? Wir haben uns mit der 16-jährigen Melanie getroffen. Sie ist AHS-Schülerin in einem Wiener Gymnasium und absolviert derzeit ihren allerersten Ferienjob. Sie ist in der kaufmännischen Abteilung einer großen interna-



tionalen Firma mit Sitz in Wien-Simmering untergebracht. Ein Bewerbungsgespräch musste die Schülerin nicht absolvieren, denn zu dem Praktikum kam sie über ihren Vater, der dort langjähriger Angestellter ist. In beiden oben genannten Studien waren der monetäre Aspekt, Interesse an der Branche und das Sammeln praktischer Berufserfahrung die ausschlaggebenden Motive für die Bewerbung als FerienjobberIn. So auch bei Melanie, die ihr eigenes Geld verdienen möchte und erste Erfahrung sammeln will.

Auf die Frage, ob und wann sie ihren Arbeitsvertrag erhalten hat, antwortet sie „ungefähr zwei Wochen, bevor mein Job losgegangen ist, und ja ich hab ihn gelesen“. Erhalten hat sie Zusage und Vertrag per Mail, diese zeigt sie uns auch. Der Vertrag enthält auf einer A4-Seite nur ein paar wesentliche Punkte. Interessanterweise steht gleich zweimal das Wort „Prakti-

kum“ im Vertrag, doch gleichzeitig wird Melanie als „Ferialarbeitnehmerin“ und das Praktikum als „Arbeitsverhältnis“ bezeichnet. Auch auf das Angestelltengesetz, das Urlaubsgesetz sowie den branchenüblichen KV weist der Vertrag hin. Melanie wird entsprechend der Verwendungsgruppe „Ferialarbeitnehmer“ mit 993 Euro brutto entlohnt werden. Ansonsten sind Informationen wie Zeitraum, Befristung und ein Hinweis auf Geheimhaltungspflicht von Betriebsgeheimnissen enthalten.

AUFGABEN IM FERIENJOB

Bei den Aufgabengebieten dominierten laut ÖIBF 2016 allgemeine Bürotätigkeiten und technische Tätigkeiten in Wien, 2014 einfache Hilfstätigkeiten, Bürotätigkeiten sowie der Gastronomiebereich in Tirol, Kärnten und der Steiermark. Auch Melanie ist im kaufmännischen Bereich einge-

setzt und erzählt über ihre Aufgaben Folgendes: „Scannen, Ablage, Kopieren, Sachen hin- und hertragen (Briefträger), Zettel ordnen, Lieferscheine auf Anwesenheit kontrollieren. Eingeschult wurde ich in die verschiedenen Aufgaben von mehreren Mitarbeitern.“

„NUR 74 PROZENT DER FERI-ALPRAKTIKANTINNEN WAREN BEI DER GEBIETSKRANKENKASSE GEMELDET“

STUDIE DES ÖIBF

Im Großen und Ganzen hat ihr ihre erste Arbeitswoche sehr gut gefallen, nur die größeren Leerläufe dazwischen stören sie etwas. Es ist nicht allzu dramatisch, aber sie langweilt sich hin und wieder. Über ihre Rechte und Pflichten als Arbeitnehmerin wurde Melanie von ihrem Vater aufgeklärt. Denn als Dienstnehmerin ist sie in den betrieblichen Ablauf integriert und damit an bestimmte Arbeitszeiten gebunden, arbeitspflichtig und weisungsgebunden. Sie ist bei ihrem Vollzeit-Ferienjob aber auch unfall-, krankens-, pensions- und arbeitslosenversichert.

Kurz zusammengefasst: Viele Unternehmen entlohnen Ferial- bzw. FerienjobberInnen inzwischen KV-konform und melden diese ordnungsgemäß bei den Gebietskrankenkassen an. Es ist trotz allem aber wichtig und richtig, sich frühzeitig über seine Rechte und Pflichten zu informieren. Gewerkschaft und AK stehen hierbei mit Rat und Tat zur Seite.

●
Julia Coufal



Faktencheck Datenschutzgrundverordnung

Am 25. Mai 2018 ist die Europäische Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) in Kraft getreten. Wir beantworten die häufigsten Fragen, die uns seither gestellt wurden.

? Was bedeutet „Beschäftigtendatenschutz“?

✓ Die DSGVO stellt klar, dass es einen Unterschied macht, ob personenbezogene Daten im Arbeitsverhältnis oder in anderen Angelegenheiten verarbeitet werden. Im Artikel 88 steht, dass es auf gesetzlicher wie auch auf kollektivvertraglicher oder betrieblicher Ebene möglich ist, eigene Regelungen bezüglich der Beschäftigtendaten festzulegen. Dazu gehören Regelungen zur Einstellung oder Beendigung des Arbeitsverhältnisses, zur Erfüllung des Arbeitsvertrages, zu Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz und vieles mehr.

? Was ist das Grundrecht auf Datenschutz?

✓ Das Recht auf Schutz der personenbezogenen Daten zählt zu den Grundrechten – so wie z. B. das Recht auf die freie Meinungsäußerung. Durch die Grundrechte haben die Bürgerinnen und Bürger einen besonderen

Schutz vor staatlichem und privatem Zugriff. Durch das Grundrecht auf Datenschutz sollen die Menschen selbst bestimmen können, welche Informationen über ihre Person wozu verwendet werden, an wen Daten weitergeben werden, wie lange sie aufgehoben werden etc.

? Was sind „sensible Daten“?

✓ In der DSGVO heißen die früher „sensibel“ genannten Daten nun „besondere Kategorien personenbezogener Daten“. Das sind Daten über eine Person, die sehr heikel sind – vor allem, weil sie schnell zu Diskriminierung führen können. Sie werden in der DSGVO konkret aufgezählt: politische Meinung, Gewerkschaftszugehörigkeit, ethnische Herkunft, Daten zur Gesundheit, zur sexuellen Orientierung, biometrische und genetische Daten sowie religiöse oder weltanschauliche Überzeugungen. Im Allgemeinen ist es verboten, diese Daten zu verwen-

den – außer unter besonders geschützten Umständen. Diese Daten können nur dann verwendet werden, wenn die betroffene Person ausdrücklich und ohne Zwang eingewilligt hat oder eine gesetzliche Vorschrift es verlangt (z. B. Arbeits- und Sozialversicherungsrecht). Dazu gehören auch die notwendigen arbeitsmedizinischen Daten. Diese Daten müssen besonders gut geschützt werden, damit sie nicht in die falschen Hände geraten.

? Was hat sich geändert durch die DSGVO?

✓ Die Rechte der Betroffenen wurden gestärkt, die Transparenz verbessert, die Löschpflichten strenger. Neu ist, dass nun für alle EU-Länder einheitliche Regeln gelten und die Strafen empfindlich erhöht wurden: Höchstausmaß ist 20 Millionen Euro bzw. 4 Prozent des weltweiten Unternehmensumsatzes.

? Gilt die DSGVO auch bei Akten in Papierform?

✓ Ja, auch die „nichtautomatisierte Verarbeitung personenbezogener Daten in einem Dateisystem“ (z. B. ein Personalverwaltungsakt) unterliegt der DSGVO. Der Ordner mit der Aufschrift „Diverses“, in dem seit Jahren unsortiert Telefonnotizen landen oder der Ordner „Privat“ zählen allerdings nicht dazu, weil sie nicht systematisch geordnet sind.

? **Müssen sich auch Betriebe, die gar nicht aus der EU sind, an die DSGVO halten?**

✓ Ja, wenn sie hier Waren oder Dienstleistungen anbieten. Selbst wenn sie „nur“ Daten sammeln, müssen sie die Grundprinzipien einhalten, egal ob sie im EU-Raum eine reale Niederlassung haben oder nicht. Dieses neue Prinzip ist auch unter dem Namen „Marktortprinzip“ bekannt.

? **Müssen ArbeitnehmerInnen die vom Arbeitgeber vorgelegte „Datenschutz- und Geheimhaltungserklärung“ unterschreiben?**

✓ Nicht unbedingt; wenn die Unterschrift eine allgemeine Kenntnisnahme von Geheimhaltungsverpflichtungen darstellt, spricht aber nichts dagegen. Die Pflicht zur Geheimhaltung ergibt sich für den/die ArbeitnehmerIn aber ohnehin aus der Loyalitätspflicht heraus. Auch die Zustimmung zu einer Datenweitergabe, die sowieso zur Abwicklung des Dienstverhältnisses erforderlich ist, ist nicht problematisch. Beschäftigte werden aber häufig mit „Datenschutz- erklärungen“ konfrontiert, die Konventionalstrafen bei Nichteinhaltung des Datenschutzes an-

drohen. Hier ist größte Vorsicht geboten: Das zu unterschreiben führt zu einer Änderung des Einzelvertrages! Dieser Passus sollte also jedenfalls gestrichen werden.

? **Wann muss man eine Datenschutzfolgenabschätzung machen?**

✓ Eine Datenschutzfolgenabschätzung muss erfolgen, wenn eine Datenverwendung vermutlich einen Eingriff in die Grundfreiheiten der Betroffenen darstellt (z. B. permanentes GPS-Tracking, Videoüberwachung). Ebenfalls notwendig ist eine solche Folgenabschätzung bei der Verwendung besonderer Datenkategorien (siehe weiter oben). Die Betroffenen oder ihre VertreterInnen müssen dabei miteinbezogen werden; das heißt, im Arbeitsverhältnis muss bei einer Folgenabschätzung der Betriebsrat eingebunden werden. Der Arbeitgeber hat jedoch ohnehin laut Gesetz die Pflicht, den Betriebsrat zu informieren, welche personenbezogenen Daten er aufzeichnet und wie er sie verarbeitet.

? **Was muss bei der Nutzung von Firmenhandys und Computern beachtet werden?**

✓ Die Geschäftsführung kann Richtlinien zum allgemeinen Datenschutz im Betrieb festlegen (z. B. Verwendung von Passwörtern). Diese Vorschriften können aber auch Kontrollmaßnahmen oder Ordnungsvorschriften enthalten (z. B. private Nutzung von Handys und Laptops und deren Überwachung), die mit einer Betriebsvereinbarung zu regeln sind. Somit ist es jedenfalls ratsam, mit dem Betriebsrat eine Betriebsvereinba-

rung über die Nutzung von Diensthandys, Laptops etc. abzuschließen. Darin kann dann auch stehen, welche Social Media oder Apps verwendet werden dürfen und welche Einsichtsrechte der Betriebsrat in diesem Zusammenhang hat.

? **Müssen alle bestehenden Betriebsvereinbarungen zu Datenverarbeitungs- oder Kontrollsystemen neu geschrieben werden?**

✓ Nein, sie müssen nur der neuen DSGVO angepasst werden, und allfällige Verweise auf den Gesetzestext müssen dem neuen sterreichischen Datenschutzgesetz 2018 und der DSGVO angepasst werden. Die Verpflichtungen Betriebsvereinbarungen abzuschließen, bleiben wie sie sind.

? **Haftet der/die Datenschutzbeauftragte wenn z. B. Bußgelder verhängt werden?**

✓ Die Funktion des betrieblichen Datenschutzbeauftragten ist tatsächlich neu in der DSGVO. Unternehmen müssen einen Datenschutzbeauftragten ernennen: wenn eine umfangreiche, regelmäßige und systematische Datenverarbeitung stattfindet, oder wenn besondere Kategorien von personenbezogenen Daten verarbeitet werden. Diese haften aber nicht automatisch für Verstöße des Unternehmens. Ihre Aufgaben sind Beratung, Schulung, Kontrolle, Zusammenarbeit mit Behörden.

● Clara Fritsch

Weitere Infos zur DSGVO:
gpa-djp.at/dsgvo_fa



Was tun bei Rohrbruch, Amtsweg oder Arztbesuch?

Die meisten ArbeitnehmerInnen werden irgendwann mit einer Situation konfrontiert, in der sie sich fragen, ob sie ihrer Arbeit fernbleiben dürfen, und falls ja, ob eine Dienstverhinderung vorliegt, für die Entgelt gebührt.

Die einen müssen während der Arbeitszeit einen dringenden Arzttermin wahrnehmen, die anderen haben einen Amtsweg zu erledigen oder warten auf den Installateur, weil ihre Küche nach einem Rohrbruch unter Wasser steht. Hier ein paar Fälle aus der Praxis.

ARZTBESUCHE

Monique C. arbeitet in einem großen Büro. Weil sie den ganzen Vormittag starke Zahnschmerzen hat, ruft sie in der Mittagspause ihren Zahnarzt an. Sie ersucht um einen Termin ab achtzehn Uhr, aber er kann nur noch einen Termin um fünfzehn Uhr anbieten, während ihrer Arbeitszeit. Die Schmerzen sind stark, also nimmt Monique C. den Termin. Am nächsten Morgen klärt ihr Abteilungsleiter sie darüber auf, dass die Fehlstunden von ihrem Gehalt abgezogen würden. „Er sagt, Arzttermine müs-

sen so vereinbart werden, dass sie in die Freizeit fallen“, erzählt sie. „Stimmt das?“ Nun, grundsätzlich hat der Abteilungsleiter recht. Im konkreten Fall hatte Monique C. aber starke Schmerzen. Das hat sie dazu berechtigt, unverzüglich den Arzt aufzusuchen. Es wäre ihr nicht zumutbar gewesen, bis zum nächsten Tag zu warten. Ihre sogenannten Fehlstunden stellen eine Dienstverhinderung dar, für die Entgelt gebührt.

Dasselbe gilt für Arno B., der um sieben Uhr einen Termin in einem Ambulatorium der GKK wahrnimmt. Es ist der frühestmögliche Termin. Er muss jedoch lange warten und kommt erst um zehn Uhr zur Arbeit. „Kein Problem“, sagt sein Chef. „Sie haben ohnedies Gleitzeit. Sie können die Stunden einarbeiten.“ Arno B. kommt das komisch vor. Er greift zum Telefon und ruft in der GPA-djp an. „Ich muss nach einer Netzhautablösung zu rou-

tinemäßigen Kontrollen ins Ambulatorium“, erläutert er. „Da die Öffnungszeiten in meine Arbeitszeit fallen, nehme ich stets den frühesten Termin. Es stimmt, dass ich Gleitzeit habe. Meistens fange ich gegen halb neun zu arbeiten an. Diesmal bin ich erst um zehn zur Arbeit gekommen. Muss ich den Arzttermin wirklich einarbeiten?“ Die Rechtsberaterin fragt nach seiner vereinbarten fiktiven Arbeitszeit, jener Zeit also, die im Falle eines Krankenstandes oder Urlaubs aufgezeichnet wird. „Acht bis sechzehn Uhr dreißig“, gibt Arno B. Auskunft. Er ist erfreut zu hören, dass er infolge seiner Dienstverhinderung acht Uhr als Arbeitsbeginn angeben kann.

Weniger erfreut ist Dagmar F., die ihre Arzttermine während der Arbeitszeit wahrnehmen will, weil sie abends zu lange warten muss. Sofern keine unmittelbaren gesundheitlichen Beschwerden vorliegen und die behandelnden



Ärzte auch außerhalb der Arbeitszeit Termine anbieten, ist es ihr nämlich zumutbar, abends zum Arzt zu gehen.

RAUCHFANGKEHRER UND STROMABLESER

Andere Dienstverhinderungsgründe können sich ergeben, wenn ein krankes Kind aus dem Kindergarten abgeholt oder daheim auf Rauchfangkehrer oder Stromableser gewartet werden muss. In diesen Fällen stellt sich stets die Frage, ob diese Verpflichtungen auch von anderen Personen wahrgenommen werden könnten. Ist dies der Fall und ist die Beziehung dieser Personen zumutbar, liegt kein persönlicher Dienstverhinderungsgrund vor. Der alleinstehende Ivan W. schildert seine diesbezüglichen Debatten mit seinem Arbeitgeber: „Im Winter musste ich daheimbleiben, weil meine Heizung ausgefallen war und ich auf den Notdienst wartete. Dafür musste ich einen Urlaubstag nehmen“, beschwert er sich. „Morgen kommt der Stromableser, und mein Chef sagt, dass ich Minusstunden schreiben muss. Ich könnte ja auch einen Nachbarn bitten, den Stromableser einzulassen. Das will ich aber nicht tun. Ich kenne meine Nachbarn kaum.“

Es beruhigt ihn zu hören, dass es ihm nicht zumutbar ist, Nach-

barn seinen Schlüssel zu überlassen. Anders wäre das, wenn er mit einem seiner Nachbarn befreundet wäre und ihm auch im Urlaub seine Schlüssel gäbe, damit er die Blumen gießen oder das Haustier füttern kann. Auch der Urlaubstag im Winter war eine entgeltspflichtige Dienstverhinderung.

FLUGVERSÄTUNGEN

Belinda S. und ihr Lebensgefährte haben ein ganz anderes Problem. Sie waren gemeinsam auf Urlaub und haben wegen einer Flugverspätung ihren Anschlussflug verpasst. „Wir konnten erst am nächsten Morgen nach Hause fliegen“, sagt Belinda S., „was unangenehm war, weil ich an diesem Tag schon wieder arbeiten hätte müssen.“ Ihr Lebensgefährte hat sich mit seinem Chef auf einen zusätzlichen Urlaubstag geeinigt, sie selbst ist vom Flughafen direkt ins Büro gefahren und hat zu Mittag ihre Arbeit aufgenommen. „Mein Chef hat geschimpft“, seufzt sie, „und mir die Fehlstunden vom Gehalt abgezogen.“

„Ihr Chef muss Ihnen auch die Fehlstunden bezahlen“, klärt der Gewerkschaftssekretär sie auf. „Sie können nichts für die Flugverspätung.“ Auch im Fall von Belinda S. liegt eine entgeltspflichtige Dienstverhinderung vor. „Das ist gut zu wissen“, kommentiert ihr Lebensgefährte Manfred L. „Wenn es wieder einmal auf der Tangente staut und ich zu spät zur Arbeit komme, werde ich meinen Chef darüber aufklären, dass ich deswegen keine Minusstunden schreiben muss.“ Die Antwort des Gewerkschaftssekretärs ernüchtert ihn. Mit Staus auf der Tangente ist täglich zu rechnen; Manfred L. muss den Zeitverlust einkalkulieren und früher von daheim losfahren. Nur unvorhersehbare Verkehrsstörungen stellen einen Dienstverhinderungsgrund dar. ●

Andrea Komar



Dienstverhinderungen

Wann der Arbeitgeber trotz Abwesenheit zahlen muss.

ArbeitnehmerInnen behalten den Anspruch auf Entgelt, wenn sie durch wichtige, ihre Person betreffende Gründe ohne ihr Verschulden während einer verhältnismäßig kurzen Zeit an der Leistung ihrer Dienste verhindert sind.

Solche wichtigen Gründe können familiärer Natur sein (z. B. Beistands- und Sorgpflichten), öffentlich vorgegeben werden (z. B. Zeugenladung vor Gericht) oder aus konkreten Ereignissen resultieren (z. B. Verkehrsstörung, überfluteter Keller).

ACHTUNG: Viele Kollektivverträge sehen für diverse Anlässe (Hochzeit, Umzug, Geburt eines Kindes, Begräbnis naher Angehöriger) eine bestimmte Anzahl freier Tage vor. Diese Freizeittage sind jedoch lediglich das Mindestmaß an entgeltfähiger Freizeitgewährung. Ist beispielsweise für die Eheschließung des eigenen Kindes ein Freizeittag vorgesehen, kann es dennoch sein, dass Anspruch auf mehrere Tage besteht, z. B. wenn die Eheschließung im Ausland stattfindet. ●

Rechtsexpertin Andrea Komar

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



EIN STERN GEHT IN DER SEESTADT AUF

Spatenstich für das Wohnbauprojekt „Sirius“ in der Seestadt Aspern.

Sirius, der hellste Stern von Aspern feierte am 15.6.2018 seinen Baustart, niemand geringer als der Wiener Bürgermeister Dr. Michael Ludwig nahm den Spatenstich höchstpersönlich vor. Bereits im Herbst 2020 soll das eindrucksvolle Bauvorhaben fertiggestellt sein.

SIRIUS, EIN MULTIFUNKTIONALES WOHNGEBÄUDE

Die beiden gemeinnützigen Bauträger WBV-GPA und die ÖSW AG errichten in Zusammenarbeit mit dem norwegischen Architekturbüro Helen & Hard und der WGA ZT GmbH im Seeparkquartier, der Seestadt Aspern, an der Janis-Joplin-Promenade ein vielseitiges Bauwerk. Das Gebäudeen-

semble setzt sich aus einem ProfessorInnengästehaus der Universität Wien und der TU-Wien, bestehend aus rund 140 Serviced Apartments mit eigenem Concierge-Service, 113 frei finanzierten hochwertigen Eigentumswohnungen sowie Büro- und Gewerbeflächen, zusammen. Neben einem modernen Mehrzweck-Turnsaal rundet auch eine Volkshochschule das umfangreiche Angebot vor Ort ab.

Mit Sirius wird nun ein weiterer wichtiger Baustein in der Seestadt eingesetzt, wie Bürgermeister Dr. Michael Ludwig betont. Ganz besonders freut ihn dabei, dass es nun auch gelungen ist, das ProfessorInnengästehaus der Universitäten zu errichten. Die Stadt hat dieses Projekt von Anfang an un-

terstützt und für die Realisierung werden Fördermittel von rund 4,2 Mio. Euro der Stadt Wien bereitgestellt. Der Wiener Bürgermeister unterstreicht außerdem die Bedeutung des neuen Stadtteils: „Die Seestadt Aspern ist eines der größten Städtebaugebiete Europas und ein internationales Vorzeigemodell für eine Smart City, wie sie Wien versteht: nämlich sozial, ökologisch und vielfältig. Und in diese nachhaltige Entwicklung fügt sich dieses Projekt mit seinem multifunktionalen Nutzungskonzept perfekt ein.“

HOCHWERTIGE EIGENTUMSWOHNUNGEN IM „STERN VON ASPERN“

Neben dem ProfessorInnengästehaus umfasst das Projekt Sirius auch

113 frei finanzierte Eigentumswohnungen. Da die Errichtungsgesellschaft der Seestadt Aspern im Seeparkquartier keine geförderten Wohnungen vorsieht, müssen diese Wohnungen frei finanziert errichtet werden. Dafür weisen sie eine überdurchschnittliche Ausstattungsqualität auf. Die außerordentliche Raumhöhe von 2,70 Metern und die umlaufende Holzfassade tragen nicht nur zu einem angenehmen Raumklima, sondern auch zu einem einzigartigen Erscheinungsbild im skandinavischen Stil sowie zu einer großzügigen Wohnlichkeit bei. Sämtliche Wohnungen verfügen über persönlichen Freiraum wie Terrassen, Loggien oder Balkone. Zudem zeichnet sich das Projekt nicht zuletzt durch die optimale Lage am Seepark mit wunderschönem Blick über den See aus.

„Mit dem Wohnbauprojekt Sirius zeigen zwei gemeinnützige Bauträger, dass mit diesem Projekt unterschiedlichste Bedürfnisse, die mit dem Thema Wohnen in Verbindung stehen, erfüllt werden können. So werden nicht nur ProfessorInnen und GastdozentInnen in naher Zukunft mit kostengünstigen und hervorragend servierten Apartments im jüngsten Stadtteil Wiens wohnversorgt, sondern es wird auch auf die Nachfrage nach hochwertigen, aber dennoch leistbaren, frei finanzierten Eigentumswohnungen reagiert“, hält KommR. Mag. Michael Gehbauer, Geschäftsführer der WBV-GPA anlässlich des Baustarts fest.

So wird der Quadratmeterpreis für eine hochwertige frei finanzierte Eigentumswohnung im Durchschnitt ca. Euro 3.950,- betragen. Ein Preis der in dieser Ausstattungsqualität und dieser überaus besonderen Lage am See sicherlich keinen Vergleich scheuen muss.

Die WBV-GPA wird sich weiterhin vorrangig für die Wohnversorgung der Mitglieder der GPA-djp mit geförderten Mietwohnungen engagieren, sieht jedoch in diesem Projekt auch die Möglichkeit der Ausweitung des Angebotes in ein anderes Segment des Wohnungsmarktes.

DIE STADT IN DER STADT

Sirius entsteht inmitten des in Etappen wachsenden Stadtteils, im zentralen Seeparkquartier. Dank der, nur einen Steinwurf entfernten, U2-Station „Seestadt“, ist das Stadtzentrum in weniger als einer halben Stunde perfekt erreichbar. Vor Ort besteht bereits ein umfassendes Angebot an Geschäften des täglichen Bedarfs wie Supermarkt, Bäcker, Apotheken und Buchhandlung. In der direkten Nachbarschaft befinden sich auch innovative Bildungs- und Betreuungseinrichtungen für Kinder und Jugendliche sowie viele Angebote und Services im Sozial- und Gesundheitsbereich, Banken und Versicherungen. An der gemanagten Einkaufsstraße der Seestadt, die sich bislang über die Maria-Tusch-Straße erstreckte und nun direkt an dem Wohnbau-Ensemble Sirius entlang in Form einer Fußgängerzone verlängert wird, finden sich auch Lokale und Restaurants am nahen Hannah-Arendt-Platz.

WIENER VOLKSHOCHSCHULE, BÜROS UND GEWERBEFLÄCHEN

Ergänzt wird das kurz- und langfristige Wohnangebot mit rund 2.200 Quadratmetern Bürofläche sowie Geschäfts- und Gastronomielokalen. Unter anderem wird es im Erdgeschoß des Gebäudes einen Drogeriemarkt sowie ein Gastronomielokal geben. Darüber hinaus wird mit der geplanten Volkshochschule das Bildungsangebot der Seestadt zusätzlich bereichert.

FOLGE DEM STERN

Nähere Informationen über das Wohnungsangebot erhalten Sie ab Oktober auf der Projekthomepage www.sirius.at oder bereits jetzt im Wohnungsservice der WBV-GPA. Anmeldungen sind ab sofort möglich!

● Christian Swoboda



FREIE WOHNUNGEN

Bestehende Objekte

2680 Semmering, Hochstr. 31, 2-Zimmer-Wohnung, 49 m², HWB 44 KWh/m²/a

2320 Mannswörth, Römerstr. 77, 3-Zimmer-Wohnung, 90 m², HWB 41 KWh/m²/a

3300 Amstetten, Ferdinand-Waldmüller-Str. 5, 2-Zimmer-Wohnung, HWB 83 KWh/m²/a

2493 Lichtenwörth, Fabriksgasse, 1-Zimmer-Wohnung, HWB 60 KWh/m²/a

8605 Kapfenberg, Johann-Böhm-Str. 31, 2- und 3-Zimmer-Wohnung, HWB 44 KWh/m²/a

8053 Graz, Frühlingstr. 31, 3-Zimmer-Wohnung, HWB 48/ KWh/m²/a

2640 Gloggnitz, Stuppacherstr. 6, 2-Zimmer-Wohnung, 57m², HWB 60 KWh/m²/a

WOHNUNGSBERATUNG

Wohnbauvereinigung für Privatangestellte

WBV-GPA Wohnungsservice –
Gassenlokal
1010 Wien, Werdertorgasse 9
Tel.: (01) 533 34 14
Internet: www.wbv-gpa.at
wohnungsservice@wbv-gpa.at



Geiz ist nicht immer geil

Billigflieger sind nur auf den ersten Blick preiswert. Oft fehlt es an Service oder die Passagier-Rechte werden schlicht ignoriert.

Fluggastrechte

Die Agentur für Passagier- und Fahrgastrechte (apf) vertritt kostenlos Passagiere, die Verspätungen bei Bahn-, Bus-, Schiffs- oder Flugreisen ausgesetzt waren. Voraussetzung: Die Reisen müssen innerhalb der letzten zwei Jahre stattgefunden haben, die Passagiere erst mit dem Reiseveranstalter Kontakt aufnehmen. Reisende haben das Recht auf Entschädigung, wenn sich Züge oder Schiffe mehr als 60 Minuten, Busse mehr als 120 und Flüge mehr als 180 Minuten verspäten.

Weitere Infos
<https://apf.gv.at>

Ein romantisches Wochenende im Norden. Monatelang hatten Simon T. und seine Freundin von dieser Kurzreise geträumt. Der Preis, ein Schnäppchen: 150 Euro pro Person. Die Nacht vor dem Abflug war kurz: Um drei Uhr morgens aufstehen und zeitgerecht für die 6.50 Uhr Maschine am Wiener Flughafen einchecken. Geplante Landung auf dem Stockholmer Arlanda Airport: kurz nach 9 Uhr. „Wir hätten dann den ganzen Samstag durch die Stadt bummeln können“, erzählt Simon. Dazu sollte es nicht kommen. Ein Triebwerksschaden samt Austausch des defekten Teils verzögerte den Abflug um 15 Stunden! Simon T.: „Sonntag um drei Uhr früh konnten wir das Zimmer in unserem Stockholmer Hotel beziehen – unser Rückflug ging am gleichen Abend.“ Interessant: Die Fluglinie wollte die Verspätung

mit Essensgutscheinen versüßen. Dem Paar war das entschieden zu wenig für das „verlorene Wochenende“ und den wenig romantischen Ärger. Sie haben sich deshalb an die Agentur für Passagier- und Fahrgastrechte (apf) gewandt und hoffen auf eine entsprechende Wiedergutmachung. Das Gesetz sieht vor: Wird ein Flug annulliert – oder verspätet er sich um mehr als drei Stunden – steht Passagieren eine Entschädigung von bis zu 600 Euro (je nach Entfernung) zu.

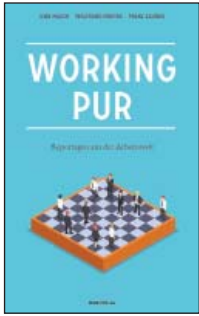
BILLIG IST TEUER

Denn Billigflieger sind nur scheinbar günstig und Service kostet meist extra. Absurd: Passagiere mussten selbst dafür lohnen, nebeneinander sitzen zu können oder ihr Handgepäck in Reichweite des eigenen Sitzplatzes aufbewahrt zu wissen. Und das Bordpersonal ist hauptsächlich

damit beschäftigt, Snacks und Geschenkartikel an Passagiere zu verkaufen. AK-Wien-Expertin Anja Mayer rät dazu, schon bei der Buchung sehr genau hinzusehen: „Wenn es mir nicht zugesichert worden ist, dann habe ich in der Regel keinen Rechtsanspruch etwa auf eine Gratis-Mahlzeit im Flieger.“

Bei den angebotenen Billigtarifen ist oft nicht klar, wie lange das Unternehmen überlebt. Im Juni sind bei einem Billigfluganbieter täglich rund 25 Flüge von Wien ausgefallen. Und im Vorjahr rutschten Air Berlin und Niki in die Insolvenz. „Geht die Airline während der Reise in Insolvenz, habe ich kein Recht auf einen Rückflug und muss mich vor Ort selbst um die Heimreise kümmern. Bei einer Pauschalreise ist das Aufgabe des Reiseveranstalters“, erklärt die AK-Expertin. ●

Christian Resei



**Uwe Mauch, Wolfgang Freitag, Franz Zauner (Hg.)
Working Pur
Reportagen aus der Arbeitswelt**

19,90 Euro
ISBN 978-3-99046-308-6

Arbeiten 4.0. Viel wird derzeit über die rasanten Veränderungsprozesse in der Arbeitswelt diskutiert. Der Druck auf jene, die (noch) beschäftigt sind, steigt in nahezu allen Branchen. Jahrhundertalte Berufsbilder lösen sich auf, Menschen werden durch Maschinen ersetzt, die Dividende ist oft die einzige Richtschnur, diktiert auch das Arbeitstempo. Die drei Journalisten Uwe Mauch, Wolfgang Freitag und Franz Zauner haben sich von ihren Schreibtischen entfernt, um sich in der modernen Arbeitswelt umzusehen. Sie haben 16 Menschen in 16 unterschiedlichen Branchen an deren Arbeitsplätzen aufgesucht. In klassischer Reporter-Manier beschreibt das Autorentrio die konkret geleistete Arbeit, aber auch konkrete Hoffnungen und Sorgen, die damit verbunden sind.

Das Spektrum ihrer Working Heroes reicht vom 24-Stunden-Betreuer aus der Slowakei bis zum Personalchef einer Wiener Großbank, der die Liquidation des kaputt gewirtschafteten Unternehmens bis zum Ende vollziehen muss, vom nicht zur Ruhe kommenden Mitarbeiter beim Arbeitsmarktservice bis zum völlig überforderten Polier auf einer Baustelle mit ersten Burn-out-Symptomen. Jede der 16 Reportagen wird durch eine Expertise ergänzt. Brancheninsider beschreiben den Status quo in den einzelnen Berufsfeldern, fokussieren auf die Problemzonen und lassen dabei den menschlichen Faktor nicht außer Acht.



**Entzauberte Union
Warum die EU nicht zu retten und
ein Austritt keine Lösung ist**

15 Euro
ISBN 978-3854766698

Rekordarmut in Südeuropa, Militär an den Außengrenzen, der Brexit am Horizont: Die Europäische Union entwickelt sich in die falsche Richtung. Ihre tiefe Krise verlangt nach neuen Antworten, die bisher niemand zu bieten hat. Denn sowohl die von vielen Progressiven angestrebte fundamentale Reform der EU als auch die Forderung nach einem Austritt huldigen falschen Fetischen: Weder ist die EU ein emanzipatorisches Projekt, das Nationalismus und Autoritarismus im Zaum hält, noch der Nationalstaat ein geeigneter Rahmen für progressive Politik. »Entzauberte Union« analysiert die Rolle der EU in verschiedenen Feldern, von der Finanz- und Flüchtlings- hin zur Agrar- und Militärpolitik. Das Buch liefert darüber hinaus Vorschläge für einen neuen Umgang mit der EU. Beispiele erfolgreicher Bewegungen wie jener gegen TTIP, für eine solidarische Landwirtschaft oder aus rebellischen Städten wie Barcelona zeigen, dass internationale Zusammenarbeit auch abseits der EU möglich ist.



**Luis Stabauer
Die Weißen
Roman**

25 Euro
ISBN 978-3-99012-462-8

Nach der Ermordung seiner Eltern durch die Austrofaschisten wird der elfjährige Ernst von der Familie Patosek aufgenommen. Er wird Teil der von Anton Patosek geleiteten Wiener Widerstandsgruppe „Die Weißen“ und zum Vertrauten der kleinen Franzl Patosek. Als die Gruppe auffliegt und ein Großteil der Mitglieder, darunter auch Anton, hingerichtet wird, verlieren sich Franzl und Ernst aus den Augen. Erst 65 Jahre später begegnen sich die Wahlgeschwister wieder.

„Stabauer bettet seinen politischen Roman und die Personen, die diesen prägen, in die konfliktreiche Entwicklung Österreichs im 20. Jahrhundert ein. Ein spannendes und berührendes Buch.“
Emmerich Tálos, Politikwissenschaftler

„Am Beispiel einer Wiener Familie lässt Luis Stabauer Ereignisse und Verbrechen vor und nach der Machtergreifung der Nationalsozialisten in ihrer Heimatstadt lebendig werden. Er hat mit diesem Buch ein Denkmal gegen das Vergessen dieser Zeit geschaffen.“ Nikolaus Habjan, Regisseur und Puppenspieler

IMPRESSUM



Leserbriefe an kompetenz@GPA-djp.at • Herausgeber: ÖGB, GPA-djp, 1034 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: Michael Mazohl • Layout und Artredaktion: Kerstin Knüpfer Dipl. Designerin (FH), Layoutkonzept: Matthäus Zinner, typothese.at • Druck: Leykam Druck GmbH & Co KG, 7201 Neudorf, Bickfordstr. 21 • Verlagsort: Wien Herstellungsort: Neudorf • DVR-Nr. 0046655, ZVR-Nr. 576439352 • Offenlegung nach § 25 Mediengesetz: www.GPA-djp.at/offenlegung

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





Liebe ÖsterreicherInnen,
mein kleiner Fabian hat sich
beim Spielen das Bein gebrochen.
Jetzt ist er wieder wohl auf.
Ich bin froh, dass alle
in meiner Familie ohne
Privatversicherung gut
versorgt sind.

Mama Nicole



Unsere Sozialversicherung sichert Leben.
Es steht viel auf dem Spiel!

UNTERSTÜTZE UNS:
www.herzfuersozaiales.at

GPZ dij
GEWERKSCHAFT DER PRIVATANGESTELLTEN
DRUCK - JOURNALISMUS - PAPIER

GEWERKSCHAFT
vida