

# KOMPETENZ

DAS MAGAZIN FÜR DEN ORGANISIERTEN ERFOLG

2/März–April 2014

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

## Private Geräte im Büro

**Knackpunkte Haftung und IT-Sicherheit**

ab Seite 4



# Inhalt

## Thema

04 Private Geräte im Büro

10 Kommentar

## Aktuell

11 Kurzmeldungen

12 Streik bei KBA-Mödling

14 Faktencheck Zuwanderung

16 Arbeit und Gehalt gerecht verteilen

18 KV Speditions- und Logistikbranche

## Arbeitswelt

19 Kurzmeldungen

20 Standort-Poker

22 Elektronische Gesundheitsakte

## Service

23 Kurzmeldungen

24 Recht aktuell

26 WBV-GPA (Advertorial)

28 CARD-Angebote

30 Gewinnspiele und Ermäßigungen

31 Bücher

4



© Nurih Wagner-Strauss

### Private Geräte im Büro

12



© dewi

### Streik bei KBA-Mödling

14



Bildagentur Waldhausl / Roessler Andreas

### Faktencheck Zuwanderung

#### IMPRESSUM

Leserbriefe an [kompetenz@gpa-djp.at](mailto:kompetenz@gpa-djp.at)

Herausgeber: ÖGB, GPA-djp, 1034 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1, Tel. 05 03 01-301, [service@gpa-djp.at](mailto:service@gpa-djp.at)

Verlag und Medieninhaber: Verlag des Österreichischen Gewerkschaftsbundes GmbH, 1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1, Tel. 01/662 32 96

Chefredakteurin: Dr. Dwora Stein

Stv. Chefredakteur: Mag. Martin Panholzer

Chefin vom Dienst: MMag.ª Andrea Rogy, [kompetenz@gpa-djp.at](mailto:kompetenz@gpa-djp.at) Redaktion und Anzeigen: Mag.ª Lucia Bauer, Renate Schauer, [renate.schauer@gpa-djp.at](mailto:renate.schauer@gpa-djp.at)

Artdirection: Kerstin Knüpfer Dipl. Designerin (FH)

Layout: Natalia Nowakowska, Kerstin Knüpfer

Druck: Leykam Druck GmbH & Co KG, 7201 Neudörf, Bickfordstr. 21

Verlagsort: Wien Herstellungsort: Neudörf

Cover-Foto: Nurih Wagner-Strauss

DVR-Nr. 0046655

ZVR-Nr. 576439352

Offenlegung nach §25 Mediengesetz: [www.gpa-djp.at/offenlegung](http://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.



# Die fortgesetzte Vermischung von dienstlich und privat

von Dwora Stein

**E**reichbarkeit rund um die Uhr, Arbeiten im Krankenstand und im Urlaub, All-in-Verträge, die die Arbeitszeitregelungen aushebeln und und und. Für immer mehr Beschäftigte verschwimmen die Grenzen zwischen Arbeitszeit und Freizeit zunehmend. Nun erreicht ein neuer Trend Österreich: BYOD – Bring your own device heißt die neueste Modeströmung aus den USA und Japan. BYOD bedeutet, dass ArbeitnehmerInnen ihre privaten Mobilgeräte, also Smartphone, Laptop und Tablet, auch beruflich nutzen – angeblich zur Zufriedenheit aller Beteiligten: Aus Sicht der ArbeitnehmerInnen soll BYOD die Möglichkeit eröffnen, selbstständig zu entscheiden mit welchen elektronischen Hilfsmitteln sie arbeiten, und die Arbeitgeber versprechen sich Kostenersparnis und motivierte Beschäftigte.

Das Arbeiten mit den eigenen Geräten macht jedoch nicht nur glücklich, es wirft auch viele Fragen auf: Haftungsfragen, Datenschutzfragen und Kostenfragen. Rechnet man alle notwendigen technischen Vorkehrungen mit ein, dann bringt BYOD nicht unbedingt eine Ersparnis für die Unternehmen. IT-Abteilungen stöhnen oft, weil sie nicht mehr wissen, wie sie heikle Firmendaten

ausreichend schützen können. Beschäftigte haben nicht mehr die volle Verfügungsgewalt über ihr Gerät und nehmen noch stärker Arbeit mit nach Hause.

Ein weiteres Problem ist das Vermischen dienstlicher und privater Daten. Denn wer garantiert, dass der Arbeitgeber nicht auch Privates mitbekommt, oder dass umgekehrt heikle Firmeninformationen in die falschen Hände geraten? Es ist eine unumkehrbare Entwicklung, dass Smartphone, Tablet und Co. unsere Lebens- und Arbeitswelt nachhaltig verändern. Daher muss man neuen Trends wie BYOD grundsätzlich offen gegenüberstehen. Wichtig ist, dass vor einer Einführung unternehmensintern alle offenen Fragen beantwortet und verbindliche Spielregeln für die Nutzung privater Geräte vereinbart werden. BetriebsrätInnen können dabei eine wichtige Rolle übernehmen, und auch die MitarbeiterInnen haben ein Wörtchen mitzureden.

Mit der aktuellen Coverstory möchten wir die Vor- und Nachteile von BYOD näher beleuchten, die aus unserer Sicht entscheidenden Fragen stellen und zum Nachdenken anregen. ■

# Private Geräte



# im Büro

*Immer mehr Beschäftigte nutzen die eigenen Notebooks, Tablets und Smartphones auch beruflich. Haftungsfragen und Datensicherheit bleiben dabei oft ungeklärt.*

*von Lucia Bauer und Jonas Müller*





© Nuriith Wagner-Strauss

*Die meisten ArbeitnehmerInnen haben private Geräte auch am Arbeitsplatz immer dabei.*

**N**utzen Sie Ihr privates Smartphone, Notebook, Handy oder Tablet auch beruflich?

Warum auch nicht. Das private Gerät ist immer mit dabei und zudem oft attraktiver als das vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellte. Günstige Tarife und Flatrates erlauben unbegrenztes Surfen und Telefonieren, dem Einzelnen entstehen durch die dienstliche Nutzung keine Extrakosten. „Ich habe mein ganzes Leben auf meinem iPhone“, erklärte unlängst eine Kollegin. „Warum sollte ich nicht auch damit arbeiten?“

Mobile IT-Geräte werden überall hin mitgenommen und laut einer IFES-Studie im Auftrag der GPA-djp benutzen zwei von drei Personen ihr Privathandy auch beruflich. Der Trend, die eigenen Geräte beruflich zu nutzen, kommt ursprünglich aus den USA und heißt „bring your own device“ oder BYOD. Mittlerweile ist die Entwicklung „private Geräte

mitzubringen“ auch in Europa angekommen und bereits weit verbreitet.

Nicht verwechseln darf man BYOD mit der schon länger etablierten Praxis der Heim- oder Telearbeit. Der Unterschied ist auf den ersten Blick ein kleiner, der aber weitreichende Folgen haben kann. Während man bei der Telearbeit bestimmte Aufgaben aus dem beruflichen Umfeld im wahrsten Sinne „mit nach Hause nimmt“, bringt man bei BYOD das Zuhause mit in den Betrieb. An einem Heimarbeitsstag beispielsweise am eigenen PC einen Bericht schreiben oder an einer Excel-Datei arbeiten kann aus ArbeitnehmerInnensicht Vorteile bringen: freie Zeiteinteilung, Vereinbarkeit von Beruf und Familie, mehr Freizeit durch den Wegfall von Fahrtzeiten usw. Wenn Heimarbeit geleistet wird, geschieht das in der Regel nach Absprache mit den Vorgesetzten und in vielen Betrieben gelten

umfassende Betriebsvereinbarungen zum Thema.

## Die Auswirkungen von BYOD

Anders bei BYOD – hier gibt es noch kaum Betriebsvereinbarungen. Viele Unternehmen unterstützen den neuen Trend aktiv, weil sie sich eine erhöhte Motivation der Beschäftigten erwarten, wenn diese Arbeitsgeräte und die dazugehörige Software selbst wählen können. Da sich die Beschäftigten mit ihren eigenen Geräten bereits auskennen, sind keine Einschulungen notwendig – die haben die ArbeitnehmerInnen schon freiwillig in ihrer Freizeit absolviert. Viele Arbeitgeber gehen zudem von einer Kostenreduktion durch die Einführung von BYOD aus.

„Die gängige Praxis ist so, dass BYOD zwar praktiziert, aber kaum geregelt wird. Unternehmen und Beschäftigte legen sich ihre jeweils

eigene Umgangsweisen zurecht – meist ohne näher über Folgen oder Vor- und Nachteile nachzudenken“, erzählt Arbeit-und-Technik-Expertin Clara Fritsch von der GPA-djp. Aus der Beratungspraxis weiß sie, dass die Bandbreite der betrieblichen Übungen groß ist. „Oft geben MitarbeiterInnen ihre Zustimmung zur Fernlöschung ‚im Notfall‘, damit der Zugriff auf Firmendaten auf dem privaten Smartphone möglich wird. Viele ArbeitnehmerInnen tun das, weil sie ihre privaten Smartphones oder Tablets gegenüber Firmengeräten oft als moderner, leistungsfähiger und benutzerfreundlicher wahrnehmen. Kommt es zur tatsächlichen Löschung, sind private Daten ebenfalls verloren.

„In einem anderen Betrieb erhalten die KollegInnen eine finanzielle Abgeltung dafür, dass sie sich eigenverantwortlich darum kümmern, ihre Handys immer funktionsbereit und auf dem neuesten (Sicherheits-)Stand zu halten“, erläutert Fritsch. Grundsätzlich treffen bei der Anwendung von BYOD teilweise widersprechende Anliegen von ArbeitnehmerInnen, BetriebsrätInnen, Geschäftsführungen und IT-Abteilungen aufeinander.

### Einheitliche Wartung schwierig

Wenn BYOD nicht von der Unternehmensleitung eingeführt wird, sind es oft besonders technikaffine Beschäftigte, die mit dem Wunsch an ihre Vorgesetzten herantreten, das private Gerät nutzen zu dürfen. Häufig rennen sie damit offene Türen ein. Die Arbeitgeber begrüßen das Engagement und kalkulieren damit, dass die Beschäftigten dadurch produktiver arbeiten. Darüber hinaus können Arbeitgeber Kosten für Geräte und deren Management auf die Beschäftigten abwälzen. Wenig begeistert sind dagegen oft die IT-Abteilungen, denn die

Vielzahl privater Geräte macht einheitliche Wartung, Herstellung von Systemzugängen und Synchronisation (bspw. von unterschiedlichen Kalender-Lösungen) schwierig. Alle

### Die Anwendung von BYOD sollte in Betriebsvereinbarungen geregelt werden.

Geräte mit den (aus Unternehmenssicht) notwendigen Sicherheitsvorkehrungen auszustatten ist ebenfalls aufwendig.

### BYOD fördert Entgrenzung

BetriebsrätInnen stehen bei der Einführung von BYOD vor der nicht

leichten Herausforderung, unterschiedliche Interessenlagen abzuwägen und nach Möglichkeit einen Ausgleich herzustellen. Für sie steht der Schutz der Beschäftigten im Vor-

dergrund, besonders was die Entgrenzung betrifft, also die Verflechtung von Arbeitszeit und Freizeit. Umfragen zeigen, dass Menschen, die ihr eigenes Gerät beruflich nutzen, im Krankenstand und Urlaub häufiger erreichbar sind als jene, die berufliche und private Nutzung trennen. Darüber hinaus sind nicht alle Beschäftigten technikbegeistert und bereit dazu, sich mit der Auswahl des geeigneten Geräts und dessen Programmen zu beschäftigen oder berufliche Wartungsaufgaben zu übernehmen.

*Geschäftliche Anrufe erreichen viele auch zu Hause.*



Kommt BYOD im Betrieb völlig unge-regelt zum Einsatz, treten bestimmte Fragen und Probleme auf: Wer darf was am privaten Gerät? Wie lässt sich die Sicherheit sensibler Daten gewährleisten? Wer haftet, wenn etwas schief geht? Wer garantiert, dass der Arbeitgeber nicht auch Zugriff auf private Nachrichten oder Fotos erhält? Wer ist verantwortlich, wenn über private Geräte schädliche Software ins Unternehmensnetzwerk gelangt? Wie sieht es mit der Abgrenzung von Arbeitszeit und Freizeit aus, wenn dienstliche Nachrichten am Privatgerät empfangen werden, auch nach Dienstschluss? Expertin Clara Fritsch empfiehlt, auf diese und eine Fülle weiterer Fragen auf Betriebsebene Antworten zu finden und verbindliche Regeln aufzustellen, bevor BYOD eingeführt wird.

Nähere Infos in der Broschüre „Bring your own device.“, Bestellungen: [service@gpa-djp.at](mailto:service@gpa-djp.at)

### Daten trennen

Als sinnvollste Variante der Verwendung von BYOD empfiehlt die GPA-djp-Expertin, die Verwendung der betrieblichen und pri-

**Die Verwendung betrieblicher und privater Daten auf mobilen Geräten sollte getrennt werden.**

vativen Daten auf dem mobilen Gerät zu trennen. Dafür gibt es eine Reihe technischer Möglichkeiten, etwa einen eigens verschlüsselten Bereich für berufliche Angelegenheiten oder auch zwei Sim-Karten. „Der Markt



für unternehmensinterne Software zur Erleichterung von BYOD wächst derzeit stark. Zunehmend werden Systeme programmiert, die zwischen privaten und beruflichen Daten auf den Smartphones trennen“, berichtet Fritsch.

Eine Abwandlung von BYOD ist das sogenannte Prinzip von „choose your own device“. Dabei wird auf den beruflichen Einsatz von Privatgeräten verzichtet und die IT-Abteilungen bieten eine Palette verschiedener Geräte an. Die Beschäftigten suchen sich das passende Modell aus und können dieses auch privat verwenden, wenn vorgegebene Nutzungsrichtlinien des Unternehmens beachtet werden. In jedem Fall muss gewährleistet sein, dass der Arbeitgeber nicht auf die privaten Daten zugreift.

*Auch auf privaten Geräten müssen dienstliche Daten vor externen Zugriffen geschützt werden.*



## Interview mit Helmut Wolff: Der Umgang mit BYOD in der Unify GmbH

Helmut Wolff ist Betriebsratsvorsitzender der Unify GmbH, der österreichischen Tochterfirma eines weltweiten Produzenten von Kommunikationsanlagen und Kommunikationssoftware. Er erzählt, wie BYOD in seinem Betrieb diskutiert wurde, und welche Entscheidung die Beschäftigten am Ende getroffen haben.

**KOMPETENZ:** Wie ist das Thema BYOD aufgekommen?

**Helmut Wolff:** Untypischerweise ist die Initiative von der globalen IT-Abteilung ausgegangen.

**KOMPETENZ:** Wie lief der Prozess ab?

**Helmut Wolff:** Wegen der zentralen Steuerung der IT im Konzern können solche Vereinbarungen nur für alle Standorte weltweit getroffen werden. Es wurde ein Fragebogen erstellt, um die Bereitschaft

der Beschäftigten zu BYOD in Erfahrung zu bringen.

**KOMPETENZ:** Wie habt ihr als Körperschaft den Prozess beeinflusst?

**Helmut Wolff:** Wir wollten die Fragen vorher sehen und waren damit einverstanden. Ich habe kein Problem damit, wenn Kolleginnen und Kollegen gefragt werden, wie hoch die monatliche Kompensation sein soll falls BYOD eingeführt wird. Es wurde auch konkret gefragt, zu welchen technischen Lösungen die Beschäftigten bereit wären und nicht einfach „wollt ihr das einführen?“.

**KOMPETENZ:** Was kam heraus?

**Helmut Wolff:** Unternehmensweit hat das fast die Hälfte der Leute nicht interessiert, in Österreich sogar ein bisschen mehr. Am meisten Zustimmung fand die Idee



© Jonas Müller

bei den KollegInnen im asiatischen Raum, weniger in den USA. Ohne klares „Ja“ der Beschäftigten wurde das Thema nicht weiter verfolgt. Das kann sich in Zukunft natürlich wieder ändern.

**KOMPETENZ:** Was ist jetzt geregelt bei euch?

**Helmut Wolff:** Wir praktizieren bei Smartphones „choose your own device“. Die Leute suchen sich von verschiedenen angebotenen Modellen eines aus und können es auch privat nutzen. Bei Laptops und Notebooks sind die Geräte vorgegeben, dafür kann frei Software installiert werden, wobei die Verantwortung dafür dann beim Einzelnen liegt.

## Wer trägt die Kosten?

Auch die Kosten- und Haftungsfragen müssen betriebsintern geklärt werden, bevor BYOD zur Anwendung kommt. Beteiligt sich der Arbeitgeber an den Kosten für Anschaffung und laufenden Betrieb? Wie gestaltet sich die Haftung bei Diebstahl, Beschädigung oder Verlust des Geräts? Wer zahlt, wenn über Privatgeräte Viren oder schadhafte Software ins Unternehmensnetzwerk gelangen und aufwendig entfernt werden müssen?

„Wenn in einem Betrieb BYOD als mögliche Arbeitsmethode eingeführt werden soll, sind im Vorfeld erstellte und klare Regelungen zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat unverzichtbar“, erklärt Fritsch. Über alles, was die Kontrolle der Beschäftigten

oder die Arbeitszeit betrifft, muss zudem eine Betriebsvereinbarung abgeschlossen werden. Sinnvoll sind Nutzungsrichtlinien zum Passwortschutz oder bei Diebstahl. Sie rät den Beschäftigten, sich gut zu überlegen,

ob sie ihr privates Gerät auch dienstlich nutzen wollen. ArbeitgeberInnen können BYOD nicht erzwingen, ArbeitnehmerInnen können jederzeit von derartigen Vereinbarungen zurücktreten. ■

*Wer kommt jetzt für den Schaden auf?*

© CandyBox Images - Fotolia.com



## Kommentar



© Nuri/Wagner-Strauss

# Krank ist krank

*Wer im Krankenstand ist, hat nur eine Aufgabe und die heißt, möglichst rasch wieder gesund werden.*

von Wolfgang Katzian

**E**in Urteil des Obersten Gerichtshofs hat im Februar 2014 eine mediale Diskussion über die Erreichbarkeit im Krankenstand ausgelöst. Im Urteil der Höchststrichter heißt es, dass ArbeitnehmerInnen dann erreichbar sein müssen, wenn es um unbedingt erforderliche Informationen geht, deren Vorenthaltung zu einem wirtschaftlichen Schaden des Arbeitgebers führen würde. Die Erreichbarkeit – etwa telefonisch – muss in einem Ausmaß stattfinden, das den Genesungsprozess nicht beeinträchtigt. Davon sind nur sehr wenige Personen in gehobenen Positionen betroffen. Keinesfalls ist das Urteil ein Freibrief, ArbeitnehmerInnen im Krankenstand zu kontaktieren. Leider wurde das OGH-Urteil in den Medien zum Teil sehr verfälscht dargestellt – so als würde dadurch eine Tür für das Arbeiten im Krankenstand geöffnet.

Entsprechend besorgt waren verständlicherweise viele ArbeitnehmerInnen. So ist dieses Urteil jedoch keinesfalls zu verstehen. Krank bleibt auch weiterhin krank und niemand muss normalerweise im Krankenstand etwas anderes tun, als möglichst rasch wieder gesund

zu werden. Arbeitgeber, die ihre Beschäftigten im Krankenstand unter Druck setzen, handeln eindeutig rechtswidrig – daran ändert auch das OGH-Urteil nichts.

Das Missverständnis um das Arbeiten im Krankenstand lässt sich leicht aufklären und die Rechtslage ist klar. Interessant ist allerdings, dass das Thema ganz offensichtlich viele Menschen beschäftigt. Und das ist auch kein Wunder: Aus einer kürzlich erstellten AK-Krankenstands-

**Arbeitgeber, die ihre Beschäftigten im Krankenstand unter Druck setzen, handeln rechtswidrig.**

Befragung wissen wir, dass kranke ArbeitnehmerInnen offenbar auch wegen Banalitäten im Krankenstand behelligt werden. Rund 46 Prozent gaben an, schon einmal von ihrem Arbeitgeber im Krankenstand kontaktiert worden zu sein. Dieses Verhalten des Arbeitgebers ist eigentlich nicht zulässig und trotzdem an der Tagesordnung.

Auch das Erscheinen von Beschäftigten am Arbeitsplatz, obwohl sie krank sind, ist in Österreich gängige Praxis. Bereits 40 Prozent

der Beschäftigten gehen krank zur Arbeit – so das Ergebnis des Arbeitsgesundheitsmonitors von AK Oberösterreich und IFES 2012. Die gesundheitlichen Folgen für die ArbeitnehmerInnen einerseits und die betriebs- und volkswirtschaftlichen Auswirkungen andererseits sind in ihrer Dimension noch nicht abschätzbar.

Das Phänomen „Präsentismus“ – so wird die Praxis, krank zur Arbeit zu gehen, in der Wissenschaft genannt – ist noch wenig untersucht. Fakt ist jedoch, dass der Umgang mit kranken Beschäftigten seitens der Arbeitgeber zusehends rauer wird: Gutscheine für Anwesenheit trotz Krankheit, Fehlzeitenbriefe, Kündigungen bzw. vermeintlich „eilvernehmliche“ Auflösungen des Arbeitsverhältnisses im Krankenstand. In vielen Betrieben hält sich der Glaube, dass kranke ArbeitnehmerInnen, die sich zu Hause auskurieren, Produktivitätseinbußen und dadurch Kosten für das Unternehmen verursachen. Das ist jedoch ein fataler Trugschluss.

Infos und Beratung bei den regionalen Beratungsstellen der GPA-djp. Kontaktdaten unter:

**[www.gpa-djp.at/kontakt](http://www.gpa-djp.at/kontakt)**



© Nurih Wagner-Strauss

## Arbeitsklima Index aktuell

### Beruf vermischt sich mit Privatleben

Der aktuelle Österreichische Arbeitsklima Index ([www.arbeitsklima.at](http://www.arbeitsklima.at)) zeigt, dass bereits 34 Prozent der Beschäftigten auch in ihrer Freizeit arbeiten. Einerseits, weil sie müssen, andererseits, weil sie nicht mehr abschalten können oder wollen. Sogar im Urlaub und im Krankenstand wird gearbeitet – das sagen 17 bzw. 14 Prozent der Befragten. 25 Prozent haben auch während einer Pflegefreistellung gearbeitet.

Als Indiz dafür, dass viele Beschäftigte Arbeit und Freizeit nicht mehr trennen, gilt, dass 17 Prozent kein privates Handy mehr haben und viele ihr Diensthandy auch privat verwenden. Einen Dienstlaptop

haben 11 Prozent, was dazu führt, dass bereits 36 Prozent außerhalb der Normalarbeitszeit mit Handy oder Laptop arbeiten. Jeder Siebente (14 Prozent) macht das sogar täglich.

Sogenannte „All-in“-Verträge werden immer häufiger. Bereits 18 Prozent der im Arbeitsklima Index Befragten sagen, dass sie einen All-in-Vertrag haben. GPA-djp-Vorsitzender Wolfgang Katzian will verhindern, dass sich die Arbeitszeitgrenzen für immer mehr Beschäftigte schleichend auflösen und diese dadurch neben Lebensqualität auch Einkommen verlieren. Er fordert daher klare Regeln für die korrekte Abgeltung der geleisteten Mehrarbeit.

## KV-Abschluss für Versicherungsangestellte

Die rund 22.000 Angestellten bei den heimischen Versicherungen bekommen ab 1. März 2014 im Schnitt um 2,5 Prozent mehr Gehalt. Die Kollektivvertragsverhandlungen sind im Februar in der zweiten Verhandlungsrunde abgeschlossen worden.

Im Außendienst einigten sich die Sozialpartner auf ein um 2,5 Prozent höheres Mindestentgelt. Im Innendienst werden die Kollektivvertrags-Gehälter um 2,1 Prozent plus 10 Euro angehoben. Das ergibt im Durchschnitt eine Erhöhung von 2,5 Prozent. Die Lehrlingsentschädigungen werden ebenfalls um 2,1 Prozent plus 10 Euro erhöht. Sämtliche kollektivvertragliche Zulagen steigen um 2 Prozent.

## EU-Wahlen: 25. Mai 2014

Am 25. Mai finden die Wahlen zum EU-Parlament statt. Brüssel scheint für viele ÖsterreicherInnen weit weg. Doch mittlerweile werden viele Entscheidungen, die auch die Lebens- und Arbeitsbedingungen der Menschen in unserem Land betreffen, auf EU-Ebene gefällt. Das EU-Parlament ist als einzige direkt gewählte Institution der EU neben dem Ministerrat mitentscheidend für die Gangart der europäischen Politik.

Diese geht heute in eine falsche Richtung. Denn die EU-Kommission und viele RegierungschefInnen halten als Antwort auf die Krise an ihrer unsozialen Sparpolitik fest. Das Europäische Parlament setzte demgegenüber in den vergangenen Jahren zahlreiche Initiativen für einen Kurswechsel – beispielsweise für mehr Arbeitsplätze, für Investitionen in die Jugend und für eine Finanztransaktionssteuer.

Im EU-Parlament müssen jene Kräfte gestärkt werden, die für ein Europa des sozialen Wachstums und der Beschäftigung stehen. Am Wahltag kann daher aus der Unzufriedenheit am gegenwärtigen Europa eine Stimme für einen sozialen Kurswechsel werden.



# Streik bei KBA-Mödling: Ein großes Zeichen der Stärke

*Mit einem dreitägigen Streik erreichte die Belegschaft des Papiermaschinenherstellers KBA-Mödling, dass die Konzernführung die ursprünglichen Pläne für einen radikalen Personalabbau revidierte.*

von Martin Panholzer

Die Hiobsbotschaft kam am 17. Dezember. An diesem Tag wurde die Belegschaft der KBA über den geplanten Abbau von 460 Arbeitsplätzen informiert. Bei einer Anfang Jänner einberufenen Betriebsversammlung in Mödling war sofort klar, dass die Beschäftigten diese Pläne nicht widerstandslos hinnehmen werden. In einer einstimmig beschlossenen Resolution wurden Verhandlungen über ein Unternehmenskonzept eingefordert, das dem Standort NÖ eine Zukunftsperspektive bietet. Unmissverständlich wurde klargestellt, dass man, wenn nötig, Kampfmaßnahmen ergreifen werde.

## Welle der Solidarität

Besonders empörend fanden die Beschäftigten die Tatsache, dass der personelle Kahlschlag in Mödling erfolgen sollte obwohl dort jahrelang ein positiver Beitrag zum Gesamtkonzernergebnis geliefert

**Trotz unglaublichem Druck  
von der Konzernleitung geriet  
die Streikfront niemals ins Wanken.**

wurde. „Das alles soll von einem Tag auf den anderen nichts mehr wert sein? Wir werden vor vollendete Tatsachen gestellt. So eine

Vorgangsweise können wir uns nicht gefallen lassen“, bringt es ein Kundgebungsteilnehmer auf den Punkt.

Hautnah zu spüren bekamen die Vorstände des Unternehmens die Stimmung aus Zorn und Enttäuschung bei der Aufsichtsratssitzung am 24. Jänner. Neben den Arbeitern und Angestellten der Unternehmen aus Mödling und Ternitz fanden sich auch Hunderte Angehörige und EinwohnerInnen der Region vor dem Firmengelände ein, um ihren Protest zum Ausdruck zu bringen. Volle Unterstützung kam von den Gewerkschaften PRO-GE und der GPA-djp sowie

von der AK-NÖ. Auch viele Betriebsratskörperschaften anderer Betriebe bekundeten ihre Solidarität.

## Signal über die KBA hinaus

Nachdem auch die Gespräche im Anschluss an die Aufsichtsratssitzung kein akzeptables Ergebnis brachten, trat die Belegschaft der KBA-Mödling am 6. Februar in einen unbefristeten Streik. Obwohl die Konzernleitung einen unglaublichen Druck auf die Streikenden ausübte und auch eine persönliche Haftung für entstandene Kosten ins Spiel brachte, geriet die Streikfront niemals ins Wanken. „Es war sehr beeindruckend, wie diszipliniert und gut organisiert die Beschäftigten diesen Arbeitskampf führten. Das war ein gewaltiges Zeichen von Stärke und Solidarität“, betonte der Vorsitzende der GPA-djp, Wolfgang

Katzian, der vor der versammelten streikenden Belegschaft die Solidarität der Gewerkschaftsbewegung versicherte.

Der Arbeitskampf brachte letztendlich das Ergebnis, dass die Zahl der angekündigten Kündigungen reduziert wurde, sodass zumindest 365 Arbeitsplätze gesichert werden konnten. Die im Rahmen der Restrukturierung geplanten Kündigungen werden nicht vor 1. Juli 2014 ausgesprochen, und der Vorstand stimmt einem Sozialplan mit einer Laufzeit von fünf Jahren zu. Der Sozialplan wurde zwischenzeitlich ausverhandelt, ein Erfolg der großen Geschlossenheit und der Zusammenarbeit mit den Gewerkschaften und der AK Niederösterreich. „Jeder Arbeitsplatz, der verloren geht, ist einer zu viel. Das Ergebnis hat aber doch



Die GPA-djp-Geschäftsführung stand während des Streiks voll zu den Beschäftigten.

eines gezeigt, dass sich solidarisches gemeinsames Kämpfen für ein Ziel gerade heute lohnt. Das Zeichen der Stärke, das die Beschäftigten damit gesetzt haben, ist ein Signal, das weit über das Unternehmen KBA Mödling hinaus wirkt“, so der stv. Bundesgeschäftsführer der GPA-djp Karl Proyer.

## Interview mit dem Angestellten-Betriebsrat der KBA-Mödling, Manfred Prokop



© dewi

### Klare Antwort der Belegschaft

**KOMPETENZ:** Streiks gegen Personalabbaupläne eines Konzerns stehen in Österreich nicht unbedingt auf der Tagesordnung. Was hat euch die Kraft gegeben, diesen mutigen Weg einzuschlagen?

**Prokop:** Es war die Entscheidung und die Antwort der Belegschaft gegen die rigorosen Verlagerungspläne und somit Personalanpassungspläne des Konzerns. Niemand am Standort versteht die Entscheidung, dass eine gewinnbringende Firma so derartig zur Kassa gebeten wird.

**KOMPETENZ:** Gab es auch Situationen, wo Zweifel aufkamen?

**Prokop:** Es gibt sehr wohl kritische Stimmen, die behaupten, dass wir zu früh aufgehört haben zu streiken. Wir Betriebsräte sehen es aber so, dass das Kapital, das für Pönalzahlungen bzw. Lieferausfälle aufgewendet hätte werden müssen, lieber in einen guten Sozialplan investiert werden soll.

**KOMPETENZ:** Wie ist es gelungen, dass sich auch Angestellte der Führungsebene beteiligten?

**Prokop:** Es ist jedem bewusst, dass die Situation eine geschlossene Solidarität verlangt, um nicht der Nächste zu sein, der seinen Job verliert, weil sein Arbeitsplatz nach Deutschland verlagert wird.

**KOMPETENZ:** Welche Herausforderungen siehst du jetzt aktuell nach der Einigung und der Beendigung des Streiks?

**Prokop:** Die größte Herausforderung wird sein, die 75 Arbeitsplätze, die wir zusätzlich ausverhandelt haben, zu erhalten und zu kontrollieren, in welchen Abteilungen diese verbleiben werden. Wir wollen so viele Maschinen wie möglich am Standort halten.

Maschinen bedeuten zugleich Arbeitskräfte und somit Know-how am Standort. Know-how und Erfahrung ist unsere Stärke. Eine weitere Herausforderung ist, dass für die KollegInnen, die trotz allem ihren Arbeitsplatz verlieren werden, ein guter Sozialplan und eine Arbeitsstiftung gegründet werden müssen.

Beides soll eine Unterstützung darstellen, um die Zeit finanziell zu überbrücken und durch Fortbildung die Wiedereingliederung in den Arbeitsprozess zu erleichtern. Das sind die Themen, die uns in den zurzeit stattfindenden Verhandlungen beschäftigen.



**Fakten  
Check**

# Faktencheck Zuwanderung

*Die KOMPETENZ unterzieht die wichtigsten Argumente der Rechtspopulisten einem Faktencheck.*

von Martin Panholzer

**N**icht zuletzt bedingt durch die Volksabstimmung in der Schweiz, in der sich die Mehrheit der Teilnehmenden für eine Begrenzung der Zuwanderung ausgesprochen haben, wittern in ganz Europa rechtspopulistische Kräfte Morgenluft und haben bereits angekündigt, bei den kommenden Wahlen zum europäischen Parlament dieses Thema in den Mittelpunkt der Wahlauseinandersetzung zu stellen. Hier die wichtigsten Behauptungen im Faktencheck:

**Behauptung:** Österreich ist kein Zuwanderungsland!

**Faktencheck:** Wanderbewegungen prägen die österreichische Geschichte. Auf Phasen, in denen mehr Österreicherinnen und Österreicher das Land verließen, folgten Phasen, in denen es zu mehr Zuwanderung gekommen ist. Gerade in

der zweiten Hälfte des zwanzigsten Jahrhunderts kam es zu vermehrter Zuwanderung. In dieser Phase konnte Österreich seine Position als eine der führenden Wirtschaftsationen ausbauen. Die aktuellen statistischen Daten zeichnen folgendes Bild: Im Jahr 2012 wanderten 140.000 Menschen nach Österreich ein, zugleich verließen 96.600 Personen das Land – das bedeutet eine Net-

**Die Auswirkungen  
der Arbeitsmarkttöffnung  
sind nur gering.**

tozuwanderung von 43.800 Personen. Etwa ein Drittel der Einwanderung erfolgt aus der EU. Spitzenreiter dabei sind Ungarn und Deutschland. Nur knapp die Hälfte der eingewanderten Personen bleiben länger als fünf Jahre in Österreich.

**Behauptung:** Durch die Arbeitsmarkttöffnung strömen unkontrolliert neue Menschenmassen ins Land und belasten die Situation am Arbeitsmarkt!

**Faktencheck:** Konkret betrifft dies aktuell die 2007 der EU beigetretenen Länder Rumänien und Bulgarien, deren BürgerInnen ab 1.1.2014 uneingeschränkter Zugang zum österreichischen Arbeitsmarkt erhielten. Österreich hat dabei die maximale Übergangsfrist in Anspruch genommen. Eine aktuelle Studie des Instituts für Höhere Studien (IHS) und des Instituts für Internationale Wirtschaftsvergleiche kommt zu dem Schluss, dass die Auswirkungen der Arbeitsmarkttöffnung marginal sein werden, da der erhebliche Teil der Migration aus Bulgarien und Rumänien nach Österreich bereits in den

Jahren 2007 bis 2013 mit arbeitsmarkthördlicher Berechtigung stattgefunden hat. Die Arbeitslosenquote wird sich durch diese Maßnahme um 0,03 Prozent erhöhen, das BIP steigt um ca. 1 Prozent.

Mit der rechtzeitigen Einführung des Lohn- und Sozialdumpinggesetzes ist Österreich zudem auf das Ende der Übergangsfristen gut vorbereitet. Durch dieses Gesetz wird dafür Sorge getragen, dass kollektivvertragliche Standards eingehalten werden und Lohndumping geahndet wird. Dazu gehört auch Unterstützung von Beschäftigten, die nicht korrekt entlohnt oder illegal beschäftigt wurden. Eine Unterbindung von Schwarzarbeit liegt im Interesse der inländischen ArbeitnehmerInnen genauso wie jener UnternehmerInnen, die sich an geltende Gesetze halten.

**Behauptung:** MigrantInnen belasten den österreichischen Sozialstaat über Gebühr. Es kommt zu neuen Formen des Sozialtourismus!

**Faktencheck:** Grundsätzlich sei einmal gesagt, dass die öffentlichen Haushalte durch Zuwanderung profitieren. Eine OECD-Studie über die fiskalischen Auswirkungen von Zuwanderung zeigt, dass diese Haushalte zwischen 2007 und 2009 jährlich im Schnitt 2.400 Euro zur Staatskasse beitragen (Berücksichtigt wurden Steuern und Sozialversicherungsbeiträge, abzüglich der Transferzahlungen).

Zur aktuell aufgeflammtten Diskussion über sogenannten Sozialtourismus (Inanspruchnahme der Mindestsicherung und Ausgleichszulage) durch EU-BürgerInnen folgende Fakten: Ein längerer Aufenthalt in einem anderen Staat ist an Bedingungen geknüpft, wie dass man als ArbeitnehmerIn bzw. Selbstständiger tätig ist oder für sich und seine Familienangehörigen über ausreichende Existenzmittel und

## Ein grosser Rückschlag

Am 9. Februar hat mit 50,3 Prozent eine knappe Mehrheit der StimmbürgerInnen in der Schweiz einer Initiative der Schweizerischen Volkspartei SVP zugestimmt, welche die Wiedereinführung der Kontingentierung der Einwanderung aus dem EU-Raum verlangt.



Die Konsequenzen dieser Abstimmung könnten weitreichend sein. Denn die Initiative verlangt nicht einfach, dass die Schweizer Regierung mit der EU neu über die Ausgestaltung der Personenfreizügigkeit verhandelt. Die SVP verlangt, dass die Schweiz wieder auf die früheren quantitativen Beschränkungen und Bewilligungen zurückkommt, die nur befristet sind und keinen Familiennachzug erlauben. Einige Politiker der SVP verlangen offen die Wiedereinführung des Saisonierstatuts.

Dieser Entscheid bedeutet einen großen Rückschlag für die Einwanderer in der Schweiz, für die Gewerkschaften und für alle fortschrittlichen Kräfte. Der Entscheid ist auch eine wirtschaftliche Bedrohung, da die Personenfreizügigkeit mit anderen Abkommen mit der EU verbunden ist – beispielsweise dem Wegfall verschiedener Handelshemmnisse oder verschiedenen Bildungs- und Forschungsabkommen.

Die Gewerkschaften in der Schweiz werden alles daransetzen, um weitere diskriminierende Gesetze zur Umsetzung der Abstimmung zu bekämpfen und sich auch weiterhin für die Rechte der Arbeitenden – ob mit oder ohne Schweizer Pass – einsetzen.

Mehr Informationen dazu:

**www.sgb.ch** oder  
**www.unia.ch**

einen umfassenden Krankenversicherungsschutz verfügt. Gerade diese Bedingungen haben zur Folge, dass für diese Personen kein Bedarf an Inanspruchnahme der Sozialhilfe vorliegt. Nur in Ausnahmefällen kann unter Vorliegen bestimmter persönlicher Umstände ein Antrag auf Sozialhilfe gestellt werden. Ein genereller Anspruch auf Sozialhilfe besteht jedenfalls nicht.

Eine Ausgleichszulage bei niedriger Pension gebührt nur bei

rechtmäßigem gewöhnlichem Aufenthalt im Inland. Zur Prüfung des gewöhnlichen Aufenthalts im Inland werden umfangreiche Erhebungen der Pensionsversicherungsanstalt durchgeführt. Ende 2011 wurde an 889 Personen eine Ausgleichszulage ausbezahlt, die ausländische Leistungen beziehen. Der größte Teil davon, nämlich 424, beziehen eine Leistung in Deutschland. Im Übrigen nehmen auch österreichische Pensionsbezieherinnen diese Leistungen im Ausland in Anspruch. ■



© Nurih Wagner-Strauss

# Arbeit und Gehalt gerecht verteilen

*In den vergangenen Jahren wurden Fortschritte bei der Gleichstellung von Männern und Frauen gemacht. Vieles steht noch an.*

von Kasia Eljasik und Veronika Kronberger



**A**uch in diesem Jahr haben Frauenorganisationen auf der ganzen Welt am 8. März den Weltfrauentag begangen. Historisch ist er in der Zeit um den Ersten Weltkrieg im Kampf um die Gleichberechtigung und das Wahlrecht für Frauen entstanden. Trotz mittlerweile in der Verfassung verankertem Wahlrecht für beide Geschlechter bestehen in Österreich noch immer teils gravierende Ungleichbehandlungen zwischen Frauen und Männern – vor allem bei den Einkommen.

Für die GPA-djp ist die Gleichstellung der Geschlechter ein wichtiges Schwerpunktthema, das sich in der kollektivvertraglichen Politik widerspiegelt. In mehr als 100 Kollektivvertragsverhandlungen konnte die GPA-djp in den letzten zwei Jahren die Anrechnung von Karenzzeiten durchsetzen – zuletzt im Kollektivvertragsabschluss für die Beschäftigten im privaten Gesundheits- und Pflegebereich. Neben der jetzt vereinbarten vollen Anrechnung bei der Elternkarenz werden in dieser Frauenbranche viele Beschäftigte von

Lohn- und Gehaltserhöhungen um 2,5 Prozent profitieren. Im Kollektivvertrag der EVU wurde erreicht, dass Frauen bei der Bezahlung von Kinderzulagen gegenüber Männern nicht mehr benachteiligt werden.

## Niedrige Einkommen erhöhen

Ein gutes Mittel zur Verringerung der Einkommensschere zwischen Frauen und Männern ist eine Erhöhung der niedrigen Gehaltsstufen. Die GPA-djp hat bereits für 1 Mio. Beschäftigte 1.500 Euro

Mindestgehalt erreicht. Der Kollektivvertrag Handel ist ein wesentlicher Schritt zur Einkommensgerechtigkeit. Neben der Verankerung des Mindestgehalts von 1.500 Euro brutto ab 2015 wurde die korrekte Bezahlung der Beschäftigten beim Wiedereinstieg nach der Elternkarenz kollektivvertraglich außer Streit gestellt und auch eine verbesserte Anrechnung von nicht facheinschlägigen Vordienstzeiten für die Gehaltseinstufung erreicht.

Wichtige Hinweise auf mangelnde Einkommensgerechtigkeit zwischen Männern und Frauen geben die statistischen Einkommensberichte. Sie erleichtern den BetriebsrätInnen das Aufspüren von Benachteiligungen. Auch die verpflichtenden Gehaltsangaben in Stelleninseraten sowie der Gehaltsrechner des Frauenministeriums, der mittlerweile mehr als eine Million Zugriffe hatte, machen Einkommensunterschiede transparenter.

## Vereinbarkeit von Beruf und Familie

„Wir wissen aus vielen Studien und der betrieblichen Erfahrung, dass die Unterbrechung der Berufstätigkeit viele Risiken und auch finanzielle Nachteile bringt, von denen Frauen stärker als Männer betroffen sind“, so Ilse Fetik, Bundesfrauenvorsitzende der GPA-djp. Es gilt daher, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf weiter zu verbessern.

Erfreulicherweise soll neben der Einführung des einkommensabhängigen Kinderbetreuungsgeldes im Jahr 2010 im Juli 2014 auch die längst fällige Erhöhung der Familienbeihilfe in Kraft treten. Darüber hinaus ist mit Jänner 2016 und 2018 eine Erhöhung um je 1,9 Prozent vorgesehen. Um die EU-Vorgaben (die sogenannten „Barcelona-Ziele“) von 33 Prozent der Kinder unter drei Jahren in

Betreuungseinrichtungen zu erfüllen, startete die Bundesregierung eine Ausbauoffensive von Kinderbildungseinrichtungen. Die Diskussion um eine Gesamtschule für alle 6- bis 14-Jährigen ist im Gange. „Ein weiterer wesentlicher Schritt zur Gleichstellung muss sein, das Mutterschutzgesetz auf freie Dienstnehmerinnen auszuweiten“, fordert Fetik. Das 16-wöchige Beschäftigungsverbot rund um die Geburt und der Kündigungsschutz sind ein essenzieller Schutz für schwangere Frauen, der ihre ArbeitgeberInnen und AuftraggeberInnen daran hindert, sie durch Druck zum längeren Arbeiten zu zwingen. Aus diesem Grund unterstützt die GPA-djp

## Eine Unterbrechung der Berufstätigkeit bringt vor allem Frauen finanzielle Nachteile.

geschlossen die Forderung, die in der Interessengemeinschaft work@flex entstanden ist, und vertritt diese mit aller Vehemenz.

## Handlungsbedarf

Bis zum Ziel einer völligen Gleichstellung von Frauen am Arbeitsmarkt und in der Gesellschaft gäbe es enormen Handlungsbedarf: Nach wie vor verdienen Männer um 30 Prozent mehr als Frauen, während Frauen den Großteil der Haushaltsaufgaben und Betreuungspflichten übernehmen. Bei der Erwerbsarbeit sieht es anders aus: 54,6 Prozent der unselbstständig beschäftigten Frauen waren 2012 voll erwerbstätig, bei den Männern waren es 92,3 Prozent.

Die ungleiche Verteilung der bezahlten und unbezahlten Arbeit führt zu einem Teufelskreis und öffnet die Einkommensschere noch weiter: Um Kinderbetreuung und Erwerbsarbeit unter einen Hut zu

bekommen, arbeiten viele Frauen Teilzeit. Manchmal, weil sie gar keine anderen Jobangebote bekommen, manchmal, weil Betreuungsangebote für Kinder und Pflegebedürftige fehlen, manchmal weil sie gesundheitliche Einschränkungen erleben und manchmal auch aus persönlichem Interesse. Teilzeitarbeit kann aber schwerwiegende Nachteile mit sich bringen. Der Arbeitszeitumfang beeinflusst wesentlich die Höhe des Einkommens sowohl in der Berufs- als auch in der Pensionsphase. Mit der Einführung des neuen Pensionskontos wird das erstmals transparent.

Auch die persönlichen Entwicklungsmöglichkeiten stehen damit in Zusammenhang. Tendenziell haben Teilzeitbeschäftigte – und das sind mehrheitlich Frauen – weniger Chance auf Aus- und Weiterbildung

und damit qualifizierte, gut bezahlte Aufgabenstellungen. Nur sehr selten bieten Unternehmen auch Teilzeitbeschäftigten die Möglichkeit, eine Führungsaufgabe zu übernehmen. Dies wiederum zementiert die Zuständigkeit im Privatbereich für (unbezahlte) Haushaltstätigkeiten und Kinderbetreuung ein. Die GPA-djp berät Betroffene in wesentlichen Fragen, die beim Umstieg von Vollzeit auf Teilzeitbeschäftigung unbedingt überlegt werden sollten.

Die Einkommensgerechtigkeit und dadurch die reale Gleichstellung der Geschlechter kann nur durch gleichzeitige Umsetzung von gesetzlichen, kollektivvertraglichen und betrieblichen Maßnahmen Realität werden. Ein wichtiger Aspekt dabei ist für die GPA-djp auch die Aufwertung von traditionellen Frauenbranchen und eine gesellschaftliche Diskussion von Arbeitsbewertung.

Infos zum Gehaltsrechner unter: [www.gehaltsrechner.gv.at](http://www.gehaltsrechner.gv.at)





© Franck Boston - Fotolia.com

# Zeitgemäß und zukunftsweisend

*Ab 1. April tritt für Angestellte in der Speditions- und Logistikbranche ein neuer Kollektivvertrag mit realitätsnahen Tätigkeitsbeschreibungen und transparenten Einstufungskriterien in Kraft.*

von Elisabeth Schnallinger

**D**as Bild von SpediteurInnen hat sich in den vergangenen Jahrzehnten drastisch gewandelt: Vom Lagerarbeiter im Blaumann, der Kisten verlädt und Lkw fährt hin zu klassischen Angestellten, die am Computer arbeiten und sich während des gesamten Berufslebens weiterbilden. Zum heutigen Berufsbild gehören längst Kenntnisse in Mathematik, in Geografie und natürlich Sprachkenntnisse. Ein Großteil des Jobs besteht aus Logistik – also integrierte Planung, Organisation, Steuerung, Abwicklung und Kontrolle des Material- und Warenflusses mit den damit verbundenen Informationsflüssen zur Optimierung von Lagerbeständen, Lieferzeiten und Transportwegen.

„Durch die tiefgreifende Reform des Kollektivvertrags haben wir die rasante Entwicklung der Branche nachvollzogen. Der bisherige KV stammte in weiten Teilen aus 1949

und hatte mit der heutigen beruflichen Realität nicht mehr viel zu tun“, erklärt Peter Horvath, Betriebsrat bei DB Schenker, der gemeinsam mit Christian Wiltshko, Gebrüder Weiss, und Christina Becker, Lagermax, die KV-Reform für die Angestellten verhandelte.

## Einstufungen transparent

Der neue KV für die rund 13.000 Angestellten tritt am 1. April in Kraft und umfasst neu erstellte, realitätsnahe Tätigkeitsbeschreibungen und objektiv nachvollziehbare Einstufungskriterien. Neben Seniorität werden Engagement, Leistung und Qualifikation berücksichtigt sowie Fach- und Führungskarrieren abgebildet. Höhere Einstiegsgehälter und flachere Gehaltskurven ermöglichen einen ausgeglichenen Einkommensverlauf. Übergangsbestimmungen garantieren einen sicheren Umstieg in den neuen KV. „Bisher kam es in der Branche

häufig zu willkürlichen Einstufungen gepaart mit hohen Überzahlungen, da die im KV verankerten Tätigkeitsbeschreibungen nicht mehr den realen Tätigkeitsfeldern entsprachen. Nach einer modernen und fundierten Lehrlingsausbildung mit einer vergleichsweise hohen Lehrlingsentschädigung – diese liegt derzeit im vierten Lehrjahr bei 1.635 Euro brutto – gab es nur wenig Entwicklungsmöglichkeit für die Beschäftigten“, erklärt Mag. Elke Reichel, GPA-djp-KV-Verhandlerin.

„Das haben wir nun geändert. Durch den neuen KV wird der weiterführenden Qualifikation während der gesamten beruflichen Laufbahn Rechnung getragen. Damit ist es uns gelungen, für diese Zukunftsbranche mit stetig steigenden Angestelltenzahlen und einem immer höheren Frauenanteil eine entsprechend zukunftsweisende Reform durchzusetzen“, so Elke Reichel abschließend. ■



Ströck-Betriebsrätin Susanne Stern mit GPA-djp-Regionalsekretärin Erika Schmidt

## Ströck hat einen Betriebsrat

*Entscheidung über den Kollektivvertrag bis Ende April erwartet.*

Die rund 1.800 MitarbeiterInnen der Großbäckerei Ströck haben im November 2013 einen Betriebsrat gewählt, der mittlerweile das Tagesgeschäft übernommen hat. Derzeit ist noch nicht klar, welcher Kollektivvertrag bei Ströck und dem Konkurrenten Mann anzuwenden ist. Nachdem sich die Sozialpartner nicht einigen konnten, liegt der Ball seit Jahreswechsel beim Wirtschaftsministerium, das als Aufsichtsbehörde für das Wirtschaftskammergesetz fungiert. Dort fällt die Entscheidung,

ob die Großbäckereien Ströck und Mann den schlechter bezahlten Gewerbe-KV anwenden dürfen oder ob sie nach dem teureren Industrie-KV entlohnen müssen.

GPA-djp-Bundesgeschäftsführer-Stellvertreter Karl Proyer rechnet mit einer Entscheidung bis Ende April. Für den Fall, dass diese gegen den Industrie-KV ausfällt, kündigt Proyer an, zum Verwaltungsgerichtshof zu gehen. Einstweilen gibt es bei Ströck aber zumindest einen Betriebsrat.

## Erfolgreiche KV-Abschlüsse

Ende Jänner einigten sich die VertreterInnen der GPA-djp und des Fachverbandes der papierverarbeitenden Industrie (PPV) auf neue Löhne und Gehälter für die rund 9.500 Beschäftigten der Branche. Die KV-Mindestlöhne und -gehälter steigen um 2,5 Prozent, mindestens aber um 43,30 Euro im Monat.

Eine Einigung gab es auch beim KV für rund 16.000 Beschäftigte in der E-Wirtschaft: Die Löhne und Gehälter steigen ebenfalls um durchschnittlich 2,5 Prozent. Der neue KV gilt rückwirkend per 1. Februar 2014. In beiden Branchen wurden die niedrigeren Gehaltsgruppen stärker berücksichtigt.

## Gesundheits- und Sozialberufe



Die Belastungen für ArbeitnehmerInnen in Gesundheits- und Sozialberufen nehmen immer stärker zu. Im Auftrag der steirischen und der Tiroler Arbeiterkammer hat die Sozialökonomische Forschungsstelle insgesamt 8.000 Fachkräfte wie KrankenpflegerInnen, PsychologInnen, PflegehelferInnen, medizinische AssistentInnen oder Hebammen in den beiden Bundesländern befragt. In Fragebögen und Einzelinterviews wurde nach der Arbeitszufriedenheit und den größten Belastungsfaktoren gefragt.

Die Ergebnisse sind alarmierend und laut Forschungsleiter Tom Schmid auch auf die restlichen Bundesländer umlegbar: Rund 40 Prozent der Bediensteten in Heimen, Spitälern und mobilen Betreuungseinrichtungen klagen über Burn-out-Symptome. Als Hauptursachen werden Personalmangel, Sparmaßnahmen und Zeitdruck genannt. Überstunden sind an der Tagesordnung, ein Großteil der Beschäftigten ist mit der Entlohnung nicht zufrieden. Als größte Belastungsfaktoren werden häufiges Stehen oder Sitzen sowie das Heben und Tragen schwerer Lasten angegeben. Mögliche Auswege wären mehr Personal und kürzere Arbeitszeiten.

# Standort-Poker

© olly - Fotolia.com



*Eine neue GPA-djp-Broschüre hilft BetriebsrätInnen, die wahren Beweggründe hinter einer Standortverlegung aufzudecken.*

*von: Christian Resei*

**D**ie Arbeitswelt wird immer dynamischer. Unternehmen werden internationaler und verändern ihre Struktur und ihre Standorte häufig. Wenn es steigende Einnahmen verspricht, werden Firmenstandorte gewechselt oder qualifizierte Arbeitsplätze abgezogen.

Die Broschüre „Standort-Poker – Managementinstrument zum Sozialabbau“ richtet sich an BetriebsrätInnen, die in ihrer Tätigkeit mit Standortfragen konfrontiert werden. „Die BetriebsrätInnen wollten ein Nachschlagewerk haben, wenn Unternehmen mit einer Standortverlegung

drohen“, sagt Autorin Eva Angerler, aus der Abteilung Arbeit und Technik der GPA-djp. Die Broschüre klärt über die Rechtslage auf, sie ist aber auch ein strategischer Berater, um den Argumenten besser begegnen zu können.

**Drohende Standortverlagerungen werden manchmal als Vorwand für geplante Einsparungen benutzt.**

Oft dient die Standortdebatte bloß als Instrument des Sozialabbaus – „Standort-Poker“ hilft, diese Strategie zu entlarven und aufzuzeigen.

„Ein Betriebsrat muss mit guten Argumenten und Verhandlungsgeschick überzeugen oder Druck machen – etwa durch Mobilisierung der ArbeitnehmerInnen“, weiß Angerler. Andrea Komar, Leiterin der Rechtsabteilung der GPA-djp und ebenfalls Autorin der Broschüre: „Dabei sind Strategien gefragt, die es im Einzelfall zu entwickeln gilt.“ Nicht selten wird mit dem Damoklesschwert der Verlagerung gedroht. Oft ist dabei nicht klar, ob es sich um Drohgebärden handelt, oder ob der Standort wirklich ernsthafte Probleme hat. „Häufig werden MitarbeiterInnen über die wahren Motive im Unklaren gelassen,

die angeführten wirtschaftlichen Argumente der Arbeitgeber müssen überprüft werden“, sagt Komar. Es stellen sich dann die Fragen: Wie schlecht geht es dem Unternehmen wirklich? Bringt die Auslagerung wirtschaftliche Vorteile oder rechnet sie sich in Wahrheit gar nicht? Gibt es Alternativen, die den Standort und damit die Arbeitsplätze erhalten und trotzdem allenfalls notwendige Einsparungen bringen?

Wichtig ist es, auf sachlicher Ebene zu argumentieren. Dabei können sich die BetriebsrätInnen auf die fachliche Kompetenz der ExpertInnen der GPA-djp und der

Arbeiterkammer verlassen. Diese helfen bei der Prüfung der oben genannten Fragen und arbeiten an Alternativvorschlägen. „Wir handhaben das für gewöhnlich in mehreren Schritten: Zunächst gibt es ein Gespräch mit dem Arbeitgeber, das wir – gemeinsam mit dem Betriebsrat – dazu nutzen, unsere Rechtsstandpunkte darzulegen und auch zu untermauern, etwa mit geeigneten Gesetzesstellen“, erklärt Komar.

Fruchtet das nichts, wird von den ExpertInnen ein Rechtsgutachten erstellt. Hilft das auch nicht, muss der Betriebsrat überlegen, ob er gewisse Verstöße verfolgen möchte

– oft enden diese Verfahren vor Gericht oder vor der zuständigen Verwaltungsstrafbehörde. Wichtig ist es, die Belegschaft zu informieren und hinter sich zu wissen. Denn es ist entscheidend, sie auch für einen nächsten Schritt mobilisieren zu können.

Die Broschüre kann bestellt werden unter:

[service@gpa-djp.at](mailto:service@gpa-djp.at)



## General Dynamics in Wien Simmering: Ungewissheit statt Perspektive

Seit 2003 sind die MitarbeiterInnen des ehemaligen Steyr-Werkes in Wien Simmering Teil des internationalen Konzerns General Dynamics. Gebaut werden Militärfahrzeuge – etwa der Radpanzer Pandur. „Der Standort wird systematisch ausgedünnt“, weiß der Angestelltenbetriebsrats-Vorsitzende Manfred Bauer. So mussten etwa 2010 Lizenzen und Namensrechte von Produkten auf Anweisung der Zentrale an die Schweizer Tochter des Konzerns verkauft werden – angeblich aus Steuergründen. Die mechanische Fertigung wurde inklusive aller Maschinen in die Schweiz verlagert.

„Die Schweizer fertigen nun auf unseren Maschinen von uns entwickelte Teile, die fehlerhaft sind und teurer kommen“, so Bauer.

In Wien arbeiten noch etwa 400 Menschen, 80 davon sind Leiharbeitskräfte. Sukzessive wurde Personal abgebaut, 2009 gab es noch 500 MitarbeiterInnen. Ein großer Auftrag endet im April 2014, was danach passiert, ist nach wie vor unklar.

### Betriebsrat wehrt sich

Im Betriebsratsbüro hängen Plakate an den Wänden, die versprechen: „Zwischen uns passt kein Blatt“ oder „Wir lassen keinen Keil zwischen uns treiben“ „Um uns zu wehren, haben wir ein Brainstorming gemacht, um herauszufinden, was wir machen können“, sagt Ilse Plass, die stellvertretende Angestelltenbetriebsrats-Vorsitzende.

Denn einerseits wird der Standort immer mehr ausgedünnt, andererseits wurden bis März 2013 schon die gesamten Überstunden eines Jahres geleistet. Doch das internationale Management kannte sich mit dem Arbeitsrecht nicht aus. Als Konsequenz wurde im April keine Überstunde geleistet. „Wir haben bewusst gemacht, dass es eine 10-Stunden-Arbeitszeit-Obergrenze am Tag gibt und, dass wir uns im gesetzlichen Rahmen bewegen sollten“, erklärt Bauer. Nach anfänglichen Irritationen lenkte das Management ein.

Ein weiterer Schritt war die Überreichung eines Gerechtigkeitspakets. Bauer: „Da haben wir von der Konzernleitung Gespräche über eine Standortstrategie eingefordert. Wir wollten, dass die Fähigkeiten des Standortes analysiert werden und gesagt wird, in welche Richtung sich der Standort entwickelt.“

### Starke Verunsicherung

Niemand weiß, wie die Zukunft ausschauen wird. Alle Jahre ist von etwas anderem die Rede. Weil nun ein Großauftrag endet, wurde nach monatelangem Ringen ein Sozialplan für die Zeit danach abgeschlossen. In der Zwischenzeit hat zum wiederholten Mal das Management gewechselt. Die Belegschaft ist stark verunsichert, die Lebensplanung der Menschen wird durch die herrschende Ungewissheit erschwert.



# Gesamtbild statt Puzzlestein

Die elektronische Gesundheitsakte ELGA wird ab 2015 Gesundheitsdaten vernetzen und so die Patientensicherheit erhöhen.

von Andrea Rogy

**M**it Jahresbeginn ist das Einstiegsportal der elektronischen Gesundheitsakte ELGA in Betrieb. Ab 2015 sollen bestimmte Anbieter von Gesundheitsdienstleistungen, wie Arztpraxen, Spitäler oder Apotheken Befunde, Medikationen und andere wichtige Gesundheitsdaten zur Verfügung stellen und auch zeit- und ortsunabhängig abrufen können. Die bessere Vernetzung wird den PatientInnen mehr Sicherheit bei Diagnostik und Therapie bringen.

Waren Röntgen- oder Laborbefunde, Entlassungsbriefe und Medikamentenverschreibungen bislang einzelne Puzzlesteine, so können behandelnde ÄrztInnen durch ELGA nun – auch in Akutfällen – die einzelnen Steine zusammensetzen und sich sehr rasch ein verlässliches Gesamtbild über den Gesundheitszustand der PatientInnen machen.

Vorbefunde müssen nicht mehr zu jedem Arztbesuch mitgenommen werden. ApothekerInnen können darauf schauen, dass keine Medikamente eingenommen werden, die sich nicht miteinander vertragen.

## Wer hat Zugriff?

Auf der einen Seite können die PatientInnen auf ihre eigenen Befunde zugreifen. Auf der anderen Seite können ÄrztInnen, Spitäler und Apotheken zugreifen – aber nur für die Dauer der jeweiligen Behandlung und mit Zustimmung des/r PatientIn. Nicht zugreifen dürfen jedenfalls Arbeitgeber, Arbeitsmediziner, AmtsärztInnen und ÄrztInnen von Versicherungen.

Im ELGA-System werden die höchsten Sicherheits- und Verschlüsselungsstandards verwendet. Jeder einzelne Zugriff wird protokolliert.

Die PatientInnen können selbst nachschauen, wer ihre Daten abgerufen hat. Zugriffsversuche nicht Befugter werden streng bestraft.

PatientInnen können sich von ELGA entweder komplett abmelden, oder einzelne Befunde sperren oder bestimmten ÄrztInnen oder Spitälern den Zugriff pauschal verweigern. Es ist technisch sichergestellt, dass ELGA-Gesundheitsdienst-Anbieter nur Einsicht in die ELGA von PatientInnen erhalten, wenn ein Behandlungs- oder Betreuungsverhältnis vorliegt. Die Entscheidung, ob es im Einzelfall von Nachteil ist, wenn behandelnde ÄrztInnen wichtige Informationen zum Gesundheitszustand oder die aktuelle Medikation nicht zur Verfügung haben, muss jede(r) für sich treffen.

Infos und Einstieg in ELGA:  
**[www.gesundheit.gv.at](http://www.gesundheit.gv.at)**



## Gesundheit und Sicherheit in der Arbeitswelt

*Bestimmungen, Regelungen und Gestaltungsmöglichkeiten im Überblick.*

Arbeitsunfälle, Berufskrankheiten und arbeitsbedingte Erkrankungen verursachen nicht nur hohe volkswirtschaftliche und betriebswirtschaftliche Kosten, sie bedeuten vor allem auch menschliches Leid. Sicherheit und Gesundheitsschutz sind daher essenzielle Anforderungen bei der Gestaltung von Arbeit.

Die wichtigsten rechtlichen Grundlagen dafür sind das ArbeitnehmerInnenschutzgesetz und die zugehörigen Verordnungen. Diese wurden im Zuge der ASchG-Novelle 2013 entscheidend weiterentwickelt: Die Wichtigkeit von psychischer Gesundheit und der Prävention psychischer Belastungen wurde betont.

Die überarbeitete Broschüre fasst die wichtigsten gesetzlichen Regelungen zum ArbeitnehmerInnenschutz zusammen, beschreibt das Zusammenwirken der jeweiligen AkteurInnen, gibt Auskunft über Gestaltungsanforderungen und geht auf Themen ein, die im Hinblick auf die Prävention von Gesundheitsgefahren wichtig sind. Sie soll einen Beitrag zum Schutz des Lebens und der Gesundheit der ArbeitnehmerInnen leisten.

Bestellungen unter:  
**service@gpa-djp.at**



### Mitgliederplus für die GPA-djp

2013 verzeichnete die GPA-djp neuerlich ein Plus bei den Mitgliedschaften. Der positive Trend der vergangenen Jahre hat sich im Vorjahr fortgesetzt und die Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier kann sich über 15.000 Neubetriebe freuen.

Besonders stark konnte die GPA-djp in den Bereichen Handel, Gesundheits- und Sozialberufe sowie bei den Angestellten in der Metallindustrie wachsen. Die Erfolge führt der Vorsitzende Wolfgang Katzian darauf zurück, dass „wir öffentlich wahrnehmbar vermitteln konnten, dass wir die Interessen der Beschäftigten glaubwürdig vertreten“. Tatsächlich wurde gerade in diesen Branchen vieles für die Beschäftigten erreicht: Im Handel wurde ein Mindestgehalt von monatlich 1.500 Euro ab 2015 durchgesetzt, die erfolgreichen Kampfmaßnahmen in der Metallbranche haben für viele Angestellte die Bedeutung der Gewerkschaftsbewegung lebendig gemacht.

Als größte Gewerkschaft im Österreichischen Gewerkschaftsbund ÖGB zählte die GPA-djp zum Jahresende insgesamt 275.455 Mitglieder.

## Ausschreibung JournalistInnenpreise

Die Journalistengewerkschaft in der GPA-djp vergibt in Kooperation mit der Kleinen Zeitung und dem Verbund auch im Jahr 2014 wieder den Kurt-Vorhofer-Preis für Printmedien und den Robert-Hochner-Preis für elektronische Medien.

Beide Preise werden für herausragende publizistische Leistungen im Bereich der politischen Berichterstattung vergeben. Das Preisgeld beträgt jeweils 7.500,- Euro. Einsendeschluss ist Freitag, der 25. April 2014.

Details zu den Einreichkriterien und den Vergaberichtlinien unter:  
**www.gpa-djp.at**



Betriebsrätinnen wie Julia Konecny vom Verbund Konzern lassen sich von der Rechtsabteilung der GPA-djp beraten.

© Nurih Wagner-Strauss

# Wirksamer Rechtsschutz

*Mitglieder der GPA-djp haben Anspruch auf kostenlose Rechtsberatung und Unterstützung in arbeitsrechtlichen Angelegenheiten. Ansprechpartner sind die Regionalgeschäftsstellen.*

von Andrea Komar

Jahr für Jahr setzen die RechtsschutzsekretärInnen der GPA-djp im Rahmen des gewerkschaftlichen Rechtsschutzes offene arbeits- und sozialrechtliche Ansprüche der Mitglieder durch. Die Beträge, die im Zuge von außergerichtlicher Intervention, aber auch in Gerichtsverfahren erstritten werden, sind beträchtlich. Wie der nun veröffentlichte Rechtsschutzbericht der GPA-djp für das Jahr 2013 zeigt, konnten in 768 Fällen mehr als 102 Millionen Euro für die vertretenen Mitglieder lukriert werden. Im Jahr 2012 waren es 51 Millionen Euro. Dieses beachtliche Ergebnis gibt nur bedingt Anlass zur Freude, denn der Großteil der Summe entfällt auf Sozialpläne. 34 von der GPA-djp durchgesetzte Sozialpläne und ein daraus resultierender Betrag von rund 86,8 Mio. Euro

sprechen eine deutliche Sprache: Immer mehr Unternehmen müssen oder wollen sparen und setzen zualererst auf Rationalisierungsmaßnahmen, die in der Regel mit einem massiven Jobabbau verbunden sind.

Sozialpläne, die entweder zwischen Betriebsrat und ArbeitgeberIn ausgehandelt oder über eine beim zuständigen Arbeitsgericht eingerichtete Schlichtungsstelle erzwungen werden, helfen zwar die wesentlichen Nachteile, die sich für die betroffenen ArbeitnehmerInnen ergeben, zu mildern, spiegeln aber auch die schlechte Wirtschaftslage wider.

## Rechtsschutz

Als Grundlage für den GPA-djp-Rechtsschutz dient das

ÖGB-Rechtsschutzregulativ. Grundsätzlich haben alle GPA-djp-Mitglieder Anspruch auf unentgeltlichen Rechtsschutz in Angelegenheiten, welche mit dem Lehr-, Arbeits- oder Dienstverhältnis oder der Ausübung einer gewerkschaftlichen Funktion unmittelbar im Zusammenhang stehen. Voraussetzung sind u. a. eine zumindest 6-monatige Mitgliedschaft und eine regelmäßige Beitragszahlung. Außerdem darf die Rechtsverfolgung nicht aussichtslos oder mutwillig erscheinen. Der unentgeltliche Rechtsschutz umfasst die Rechtsberatung, die Durchführung von Interventionen, die Vertretung vor den zuständigen Gerichten, Ämtern und Behörden und die Rechtshilfe in Exekutions- und Insolvenzverfahren. Im Fall des Prozessverlustes werden von der

GPA-djp nicht nur die eigenen Vertretungskosten, sondern auch die Kosten der gegnerischen Rechtsvertretung übernommen.

## Wer vertritt die Mitglieder?

Die AnsprechpartnerInnen für Mitglieder, die einer Rechtsberatung/-vertretung bedürfen, finden sich in der zuständigen Regionalgeschäftsstelle. Rechtsschutz kann sowohl schriftlich als auch mündlich beantragt werden. Zugleich mit dem Antrag sollten die für den Rechtsfall maßgeblichen Informationen erteilt und allenfalls vorhandene Beweismittel (z. B. Dienstvertrag/Dienstzettel, Gehaltsabrechnung, Kündigungs- oder Entlassungsschreiben, Überstundenaufzeichnungen etc.) vorgelegt werden.

Liegen die Voraussetzungen für die Gewährung von Rechtsschutz vor, so wird seitens der GPA-djp zunächst bei dem/der ArbeitgeberIn interveniert. Verläuft die Intervention erfolglos, wird die Rechtssache an den/die zuständige Rechtsschutz-SekretärIn zwecks Einbringung einer Klage (oder allenfalls entsprechender Anträge bei Ämtern und Behörden) weitergegeben.

## Zentrale Rechtsabteilung

Die Bundesrechtsabteilung in der GPA-djp-Zentrale hat eine Reihe von wichtigen Aufgaben. Dazu gehören das Führen von Musterprozessen, die Beobachtung und Aufbereitung aktueller Judikatur, die Stellungnahme zu Gesetzesentwürfen, die rechtliche Unterstützung bei

© Nuriith Wagner-Strauss



Rechtsexpertin  
Andrea Komar

In dieser Ausgabe wollen wir die Veröffentlichung des Rechtsschutzberichtes der GPA-djp für 2013 zum Anlass dafür nehmen, zu erklären, wie gewerkschaftlicher Rechtsschutz funktioniert. Wer hat Anspruch auf Rechtsschutz, welche Leistungen umfasst er, und wer ist zuständig?

Kollektivvertragsverhandlungen und die Beratung und Vertretung in überregionalen Angelegenheiten.

Infos unter: [www.gpa-djp.at/recht](http://www.gpa-djp.at/recht)

## Bundesgeschäftsführer Stellvertreter Günther Trausnitz zu Sozialplänen

© Ludwig Scheidl



### Wann kann ein Sozialplan abgeschlossen werden?

Ein Sozialplan kann abgeschlossen werden, wenn eine Betriebsänderung wesentliche Nachteile – wie zum Beispiel die Reduzierung des Entgelts, die Verlängerung des Arbeitsweges oder den Verlust des Arbeitsplatzes – für alle oder einen Teil der mindestens 20 Beschäftigten bedeutet. Auslöser wären beispielsweise die Stilllegung von Teilen eines Betriebes, eine örtliche Verlegung oder ein Zusammenschluss mit einem anderen Betrieb.

### Wie kann ein Sozialplan ArbeitnehmerInnen helfen?

Ziel eines Sozialplanes und des Betriebsrates, der diesen ausverhandelt, ist es, gute Lösungen in schlechten Situationen zu entwickeln. Durch freiwillige Abfertigungen etwa kann den ArbeitnehmerInnen in der Zeit nach dem Jobverlust finanziell ein wenig geholfen werden. Gehen ArbeitnehmerInnen vom Job in eine Arbeitsstiftung, erhalten sie dort Weiterqualifizierungsmaßnahmen und Unterstützung bei der Arbeitsplatzsuche. Für ArbeitnehmerInnen, die im Unternehmen bleiben, gleicht ein Sozialplan etwaige Nachteile aus, die durch die Standortverlegung oder eine Änderung der Arbeitszeit entstehen. Die dabei entstehenden finanziellen Einbußen können durch einen Lohnausgleich oder andere günstige Vereinbarungen, wie beispielsweise eine Wegzeitvergütung, abgedeckt werden.

### Welche Inhalte sind im Sozialplan geregelt?

Die wesentlichen Elemente sind Maßnahmen zum Erhalt von Arbeitsplätzen. Dies können Versetzungen, Altersteilzeitmodelle, Bildungskarenzen oder Ähnliches sein. Zum Schutz der ArbeitnehmerInnen, die ihren Arbeitsplatz verlieren, ist es vor allem wichtig, Maßnahmen zur Abfederung finanzieller Härten, wie beispielsweise freiwillige Abfertigungen oder Wiedereinstellungszusagen auszuverhandeln.



© Foto: Christian Swoboda

Spatenstich, Leopoldauer Str. 26 mit Bmst. Höller, GF Gebauer, StR Ludwig, Dir. Wippel, Bvst. Lehner und Ing. Hofer (v.l.n.r.)

# Alle unter einem Dach

*Spatenstich in Floridsdorf: Die Wohnhausanlage „LEO 21“ geht in Bau.*

von Christian Swoboda

Die Wohnbauvereinigung für Privatangestellte (WBV-GPA) errichtet gemeinsam mit ihrer gewerblichen Projektpartnerin, der wvg-Bauträger GmbH, in der Leopoldauer Straße 26 im 21. Wiener Gemeindebezirk eine Wohnhausanlage mit insgesamt 250 Wohneinheiten. Der offizielle Spatenstich zu besagtem Wohnprojekt fand am 19. Dezember 2013 im Beisein des Wiener Wohnbaustadtrats, Michael Ludwig, sowie des Floridsdorfer Bezirksvorstehers, Heinz Lehner, statt.

## „LEO 21“ trägt unterschiedlichen Wünschen Rechnung

Im Sinne hoher sozialer Nachhaltigkeit verfügt das Wohnprojekt nicht nur über zahlreiche Wohnungen unterschiedlicher Größenordnung,

sondern bietet je nach der persönlichen finanziellen Möglichkeit, supergeforderte, geförderte Mietwohnungen oder frei finanzierte Eigentumswohnungen an. Die WBV-GPA ist Bauherrin von 50 supergeforderten sowie von 99 geförderten Mietwohnungen mit einer Kaufoption nach 10-jähriger Mietdauer. Die wvg-Bauträger GmbH wird in ihrem Bauteil 101 frei finanzierte Eigentumswohnungen für den Wiener Wohnungsmarkt errichten.

## Win-win-Situation

„Das Wohnprojekt ‚LEO 21‘ zeigt, dass die Partnerschaft von gemeinnützigen (WBV-GPA) und privaten (wvg-Bauträger GmbH) Bauträgern ein zukunftsweisendes Modell ist, das zusätzliche Vorteile mit sich bringt: Durch die gemeinsame Planung können Kosten

gespart und Gemeinschaftsbereiche optimal gestaltet werden. Darüber hinaus bietet die Wohnhausanlage insgesamt die hohen Standards des geförderten Wohnbaus sowie eine sehr gute soziale Durchmischung. Und nicht nur die geförderten Wohnungen der WBV-GPA sind zu kostengünstigen Konditionen zu haben, sondern auch die frei finanzierten Eigentumswohnungen der wvg-Bauträger GmbH, die sich auf einem durchwegs attraktiven Preisniveau bewegen“, erklärt der Wiener Wohnbaustadtrat Michael Ludwig.

## Tolle Verkehrsanbindung

„Der Bauplatz liegt verkehrstechnisch äußerst günstig, die Haltestelle der Busse 28A, 29A und ein Radweg befinden sich direkt vor der Haustür.

Ein weiterer Vorteil des Projektes ist die Anbindung an den Verkehrsknotenpunkt Floridsdorf mit der U6, diversen Schnellbahnen sowie zahlreichen Bussen und Straßenbahnen“, betont Bezirksvorsteher Heinz Lehner.

## Vorbildliche Partnerschaft

„Die WBV-GPA und die wvg-Bau-träger GmbH haben sich die gute Zusammenarbeit erarbeitet. Wir haben in der Planungsphase an einem Strang gezogen und sind uns stets als ebenbürtige Partner auf Augenhöhe gegenübergetreten. „LEO 21“ ist ein Wohnprojekt das den individuellen Wohnbedürfnissen, aber auch den unterschiedlichen finanziellen Möglichkeiten Rechnung trägt“, hält WBV-GPA-Geschäftsführer Michael Gehbauer in seiner Ansprache fest.

## Informationen zum Projekt

Die Summe an unterschiedlichen Wohnungstypen gewährleistet ausreichend Raum für verschiedene Lebensformen und Altersgruppen. Teilweise ermöglichen flexible Grundrisse Erweiterungen oder Zusammenlegungen von Zimmern. Alle Wohnungen verfügen über private Freiflächen wie Loggien, Terrassen, Balkone bis hin zu Eigengärten im Erdgeschoß. Erschlossen werden die Wohnungen straßenseitig von der Piazza und über natürlich belichtete Laubengänge.

Die bauplatzübergreifenden Grün- und Freiflächen stehen allen Bewohnerinnen und Bewohnern zur Verfügung. Die barrierefreie Piazza mit Spielbereichen, Baumbepflanzungen, Hügeln und Sitzmöglichkeiten bietet zudem eine direkte Verbindung zum Kinderspielraum im Zwischengeschoß, zum Gemeinschaftsraum im ersten Obergeschoß und zur modern ausgestatteten Waschküche. Zwei großzügige Gemeinschaftsräume mit Sanitäreinrichtungen im Zwischengeschoß vervollständigen das reichhaltige Angebot.

Im Erdgeschoß sind ein Supermarkt und ein Drogeriemarkt geplant. Darüber hinaus befinden sich im Parterre mehrere Fahrrad- und Kinderwagenabstellräume auf Straßenniveau.

Die von der Wiener Bauordnung geforderten Abstellplätze werden durch 134 Pkw-Stellplätze und 90 zusätzliche Fahrradabstellplätze erfüllt. Die Kosten für einen Tiefgaragenabstellplatz belaufen sich monatlich auf ca. 75,- Euro.

## Finanzierungsbeitrag und Miete

Die geförderten Mietwohnungen mit einer Kaufoption nach 10-jähriger Mietdauer, die von der WBV-GPA errichtet werden, umfassen 2- bis 5-Zimmer-Wohnungen in Größen von circa 58 bis 127 m<sup>2</sup>.

Der Bau- und Grundkostenbeitrag dieser im Rahmen der WWFG (Wiener Wohnbauförderungs- und Wohnhaussanierungsgesetz) geförderten Wohnungen mit einer Kaufoption nach 10-jähriger Mietdauer beträgt ca. 499,- Euro pro m<sup>2</sup> Nutzfläche. Für die supergeforderten Mietwohnungen beläuft sich dieser auf ca. 65,- Euro pro m<sup>2</sup> Nutzfläche.

Die Gesamtmiete inkl. Betriebskosten und Umsatzsteuer beträgt bei den geförderten Mietwohnungen ca. 6,93 Euro pro m<sup>2</sup> Nutzfläche. Bei den supergeforderten Wohnungen liegt diese bei ca. 8,61 Euro pro m<sup>2</sup> Nutzfläche.

## Fertigstellung Winter 2015

Mit der Fertigstellung der Wohnhausanlage „LEO 21“ ist voraussichtlich im Winter 2015 zu rechnen. Informationen und Beratung zu den geförderten und supergeforderten Mietwohnungen erhalten Sie jederzeit gerne bei der WBV-GPA-Wohnberatung unter der Servicenummer 01/533 34 14-12 oder im Internet unter: [www.wbv-gpa.at](http://www.wbv-gpa.at). ■



© Abinger, Vedral & Partner ZTGMBH

## Freie Wohnungen

Bestehende Objekte:

- 8761 Pöls, Andreas-Rein-Gasse 10–18/Burgogasse 12–16, 2-Zimmerwohnungen frei, HWB 144 KWh/m<sup>2</sup>/a
- 2603 Felixdorf, Bräunlichgasse 11, 1- und 3-Zimmer-Wohnungen frei, HWB 82,89 KWh/m<sup>2</sup>/a

Neubauprojekte:

- 1100 Wien, Quellenstraße 2B, 174 geförderte Mietwohnungen mit Eigentums- option auf 6 Stiegen und 8 Geschoßen, HWB 23 KWh/m<sup>2</sup>/a
- 1210 Wien, Aderklaaer Straße 29, 71 Mietwoh- nungen mit Eigentumsop- tion direkt an der U1-Station „Aderklaaer Straße“, HWB 29 KWh/m<sup>2</sup>/a

## Wohnungsberatung

Wohnbauvereinigung für Privatangestellte WBV-GPA- Wohnungsservice – Gassen- lokal

1010 Wien, Werdertor- gasse 9  
Tel.: 01/533 34 14

Internet: [www.wbv-gpa.at](http://www.wbv-gpa.at)  
E-Mail: [wohnungsservice@wbv-gpa.at](mailto:wohnungsservice@wbv-gpa.at)



© Igor Majtes - Fotolia.com

# Freizeitpass

*Die Frühlingssonne in der Natur genießen oder bei Regen ins Museum. Mit der GPA-djp-CARD gibt's Freizeitangebote zu Vorteilspreisen.*

© Flaggl Ballooning



## Ballonfahrten – Flaggl Ballooning

Heben Sie vor dem Schloss Schielleiten in Stubenberg ab! Es ist herrlich über die Hügellandschaft zu fahren, und die Ruhe zu genießen.

Heißluftballone modernsten Standards, große Terminflexibilität, die individuelle Planung, verschiedene Kombi-Varianten z. B. mit Nächtigungen beim Apfelwirt, bieten für jeden Erlebnishungrigen ganzjährig das richtige Ballonfahrangebot.

10 % CARD-Ermäßigung (ausgenommen Sonder- und Aktionspreise)

Flaggl Ballooning GmbH & Co KG und Apfelwirt  
8223 Stubenberg am See 11  
Tel.: 03176/88 01  
[www.apfelwirt.at](http://www.apfelwirt.at)

© Georg Manter



## Donauschifffahrten

Kommen Sie an Bord und erleben Sie die fantastische Donaulandschaft bei gemütlichen Ausflugsfahrten in Wien und in der Wachau sowie unvergessliche abendliche Themenschifffahrten.

Ermäßigungen mit Ihrer CARD:

- 20 % für Linienschifffahrten in Wien, Wachau und Wien – Dürnstein
- 10 % für Themenschifffahrten in Wien und Wachau

(Ermäßigungen für Erwachsene, ausgenommen: Kombitickets, Sonnenfahrten, Silvester-Gala, Sonderfahrten)

Reservierung per E-Mail:  
[info@dds-g-blue-danube.at](mailto:info@dds-g-blue-danube.at)  
oder Telefon 01/588 80

[www.dds-g-blue-danube.at](http://www.dds-g-blue-danube.at)

© Feiken



## Privatzimmer Feiken

Im oberen Donautal, zwischen Passau und Linz, nahe der bekannten Donauschlinge liegt die komfortable Pension direkt an der Donau. Ruhige Lage und ein grandioser Donaublick werden Sie begeistern.

Für Radfahrer (Donauradweg) und Wanderer (Donausteig) der ideale Platz.

Preis: 26,00 € pro Person/Tag, inkl. Frühstücksbuffet. Kinderermäßigung, Ermäßigung bei längerem Aufenthalt, kein Einzelzimmerzuschlag.

20 % CARD-Ermäßigung nur bei Direktbuchung  
Privatzimmer Feiken  
4085 Wesenufer 65  
Mobil: 0664/326 74 70  
[feiken@pension-donaublick.at](mailto:feiken@pension-donaublick.at)  
[www.pension-donaublick.at](http://www.pension-donaublick.at)

© Kräftereich St. Jakob



### Kräftereich St. Jakob im Walde

Vom 1. April bis 31. Oktober hat dieses wetterfeste Ausflugsziel mit spektakulären Themenräumen geöffnet.

Die Sonderausstellung BURNist OUT! zeigt augenscheinlich die Gefahren und Ursachen der Volkskrankheit Burn-out – gibt jedoch auch Hilfe zur Selbsthilfe. Zahlreiche interaktive Stationen veranschaulichen das Thema höchst informativ auf faszinierende Weise.

Mit der GPA-djp CARD 10 % auf alle Eintrittspreise.  
Führungen: Samstag, Sonntag und feiertags um 14.00 Uhr

Kräftereich St. Jakob im Walde  
Kirchenviertel 70  
8255 St. Jakob i. W.  
[www.kraeftereich.at](http://www.kraeftereich.at)

© Museumscenter



### Museumscenter – Kunsthalle Leoben

Eindrucksvolle Objekte und spannende bildliche Schilderungen geben Ihnen ein lebendiges Bild der Montanstadt.

Mit der Card ermäßigter Eintritt in das MuseumsCenter und in die Kunsthalle Leoben.

Vom 16. Mai bis 28. September werden zwei Ausstellungen zum Schwerpunktthema China gezeigt. DIE SHAOLIN MÖNCHE – eine beeindruckende Schau mit großformatigen Fotos aus einem buddhistischen Kloster in Henan in China sowie eine Ausstellung mit beeindruckenden Bildern zur chinesischen Bauernmalerei.

MuseumsCenter | Kunsthalle,  
8700 Leoben, Kirchgasse 6  
[www.kunsthalle-leoben.at](http://www.kunsthalle-leoben.at)

© Landtechnikmuseum



### Landtechnikmuseum Burgenland

In sechs Hallen auf ca. 2.700 m<sup>2</sup> zeigt das Museum die Entwicklung der landwirtschaftlichen Technik. Rund 2.000 Ausstellungsstücke lassen die BesucherInnen erahnen, wie die Menschen früher gelebt und gearbeitet haben.

Über zwei Jahrhunderte technische Entwicklung, ein faszinierendes Erlebnis für Interessierte jeder Altersstufe.

Von April bis Oktober täglich  
von 9.00 bis 12.00 und von  
13.00 bis 17.00 Uhr geöffnet

10 % CARD-Ermäßigung  
Landtechnikmuseum  
Burgenland  
Schulstraße 12, 7535 St. Michael  
Tel.: 03327/88 13  
[www.landtechnikmuseum.at](http://www.landtechnikmuseum.at)

### Nähere Infos

zu diesen und vielen anderen CARD-Vorteilsangeboten finden Sie unter: [www.gpa-djp.at/card](http://www.gpa-djp.at/card)  
Hier können Sie auch den CARD-Newsletter abonnieren und erhalten monatlich per E-Mail aktuelle CARD-Infos.

Steht Ihnen kein Internetzugang zur Verfügung, senden wir Ihnen gerne die CARD-Broschüre zu. Bestellungen: Tel.-Nr.: 05 03 01-301, E-Mail: [service@gpa-djp.at](mailto:service@gpa-djp.at)



© Bildagentur Waldhäusl / Waldhäusl Franz



# Gewinnspiele und Ermäßigungen



Alle markierten Produkte können Sie gewinnen! Senden Sie dazu eine Postkarte an die Redaktion  
 KOMPETENZ, 1034 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1, Kennwort: Name der jeweiligen Veranstaltung bzw. online:  
[www.gpa-djp.at/gewinnspiel](http://www.gpa-djp.at/gewinnspiel), **Einsendeschluss 30. März 2014.**  
 Keine Barablösung. Der Rechtsweg ist ausgeschlossen.



24. März bis 23. April 2014

## HÖHENRAUSCH

THEATER AKZENT/Studio, Wien

Menschen ändern sich nicht!  
 Was tun, wenn aber genau das passiert und die eigene kleine Welt aus den Fugen gerät? Ein kabarettistisches Solo von und mit Tanja Ghetta.

10 % CARD-Ermäßigung  
 Karten: 01/501 65-3306  
 Info: [www.akzent.at](http://www.akzent.at)



25. März bis 12. April 2014

## THE TIMEKEEPERS

(in englischer Sprache)

KIP – Kunst im Prückel, Wien

Als einem jüdischen Häftling ein homosexueller Mithäftling zugeteilt wird, kommt es zu Spannungen.

Karten: 0680/225 12 90  
 Mit CARD:  
 EUR 17,- statt 22,-  
[www.openhousetheatre.at](http://www.openhousetheatre.at)



16. April 2014

## Marius Müller Westernhagen

Museumsquartier, Wien

Mit seinen amerikanischen Mitmusikern hat er gerade in New York „Alphatier“ eingespielt und präsentiert es in seinem einzigen Österreich-Konzert.

Mit CARD:  
 EUR 44,90 statt 49,90  
 Buchung per Mail:  
[tickets@comcat.cc](mailto:tickets@comcat.cc)



24. April bis 17. Mai 2014

## „wean hean“

### 15. Wienerliedfestival

Versch. Veranstaltungsorte

Zehn außergewöhnliche Konzertereignisse des Wienerlieds in seiner Vielfarbigkeit und seinen vielschichtigen Dimensionen.

10 % CARD-Ermäßigung ausg. im Wr. Konzerthaus

Info: [www.weanhean.at](http://www.weanhean.at)



Bis 30. April 2014

## BAILANDO: Das Tanzmusical

Versch. Veranstaltungsorte

Fünf atemberaubende Tanzwelten erstmals auf Österreich-Tournee, alle Termine unter [www.gpa-djp.at/card](http://www.gpa-djp.at/card)

Für GPA-djp-Mitglieder:  
 Ticketaktion 1+1 gratis  
 Buchung per Mail:  
[tickets@comcat.cc](mailto:tickets@comcat.cc)  
 Info: 01/361 98 88-10



Bis 6. Juli 2014

## Böse Dinge

Hofmobiliendepot  
 Möbel Museum Wien

Die Ausstellung „Eine Enzyklopädie des Ungeschmacks“ zeigt historische und zeitgenössische Beispiele für „schlechten Geschmack“.

Mit CARD EUR 7,- statt 8,50

Info: [www.hofmobiliendepot.at](http://www.hofmobiliendepot.at)

## Was allen gehört Commons – Neue Perspektiven in der Armutsbekämpfung

Hrsg. Die Armutskonferenz  
ÖGB Verlag 2013, 14,90 €

Was sind Commons und was haben sie mit Armutsbekämpfung zu tun? Aufbauend auf den Arbeiten der Wirtschaftsnobelpreisträgerin Elinor Ostrom untersuchen verschiedene österreichische SozialexpertInnen in ihren Beiträgen die Bedeutung der gemeinschaftlichen Organisation von Gemein- und Allmendegütern (Quasikollektivgütern) für gerechtere Gesellschaften, bessere Verteilung und mehr Teilhabe.

Armutsbekämpfung kann sehr wirksam durch Aneignung passieren: Staat wie Markt sollen rückeroberet werden. Die Beteiligten organisieren Ressourcen so, dass Ausschlussmechanismen vermieden und die Regeln für die Benutzung miteinander ausverhandelt werden. Die einen engagieren

sich, eine neue demokratische Bank zu gründen, die sich an den alten Genossenschaftsbanken orientiert. Andere organisieren sich in Versammlungen, um an der Budgeterstellung in der Gemeinde mitzuwirken. Wieder andere gründen Selbstorganisationen, um ihre Anliegen direkt zu vertreten, erobern öffentlichen Raum zurück und besetzen oder bauen Häuser zur Schaffung alternativen Wohnraums. Im Mittelpunkt steht hierbei, gemeinsam Ressourcen zu nutzen und zu pflegen. Zur Nutzung der Gemeingüter werden Regeln ausgehandelt. So kann sich eine Gemeinschaft die Welt aneignen, ohne sie in Besitz zu nehmen.

Armutsbekämpfung kann durch Zusammenarbeit und Kooperation funktionieren. Die vier zentralen Prinzipien von Commons sind: Gebrauchen, Zusammenarbeiten, Teilen und



Beitragen. Diese Prinzipien eröffnen auch in der Armutsbekämpfung neue Perspektiven. In diesem Buch werden sowohl die umkämpften Ressourcen und Güter – öffentlicher Raum, Finanzsektor, soziale Dienste, Ernährung – als auch Möglichkeiten und Grenzen der partizipativen Organisation bzw. demokratischer Aushandlungsprozesse beleuchtet. Was braucht es, damit Commons Armut und Ungleichheit wirksam verringern und sozialer Ausgrenzung entgegenwirken? Wie können Finanzdienstleistungen neu organisiert werden? Wem gehören soziale Organisationen? Wie funktionieren Medien auf Commons-Basis? Wie können demokratische Prozesse verbessert werden? Commons machen neue Lösungen möglich.

Andrea Rogy

## Endlosschleife

von Alexia Weiss  
latros Verlag 2014, 14,40 €

In ihrem zweiten Roman befasst sich die Schriftstellerin und Journalistin Alexia Weiss mit der Problematik der Sammelwohnungen in der NS-Zeit in Wien. Die vordergründige Handlung dreht sich um die quirlige Fanny Green, eine in Wien geborene New Yorkerin, die im Alter von 70 Jahren eine verwirrende Entdeckung macht. Sie erfährt, dass ihr vermeintlicher Vater Leopold Gabel ihr Onkel ist. Im Jahr 1938 hat er sie aus Nazi-Österreich gerettet.

Fanny nimmt diese Nachricht zunächst alles andere als gut auf. Und der Idee ihres Sohnes Ben, sich in Wien auf Spurensuche zu begeben, kann sie gar nichts abgewinnen. Man fährt doch nicht ins Land der Nazis! Doch Ben lässt sich nicht aufhalten und findet hier sogar sein Stück vom



Wiener Gemeindebezirk lebt, in der auch Sidonie und Otto Gabel, Großmutter und Vater von Fanny Green, einmal zu Hause waren.

Sowohl Hannah als auch Fanny kämpfen mit ihren ganz eigenen Dämonen. Heute weiß man, dass Holocaust-Überlebende in der NS-Zeit erlebte Traumata an die nachfolgenden Generationen weitergeben können. Genau das kommt im Titel des Romans zum Ausdruck: eine Endlosschleife.

Das Buch illustriert aber auch den Umgang der Stadt und ihrer

Glück. Er begegnet Hannah Pitterberg, Mitte dreißig, die in Wien in einer sogenannten Sammelwohnung im zweiten

Bevölkerung mit den jüdischen Nachbarn sowohl in der Zeit nach 1938 als auch in der Gegenwart. Dazu hat Alexia Weiss die Wochenberichte des Amtsdirektors und Leiters der Israelitischen Kultusgemeinde, Dr. Josef Löwenherz, an den SS-Hauptsturmführer Dr. Wilhelm Höttl zwischen Oktober und Dezember 1940 studiert. Darin berichtet Löwenherz über die katastrophalen Zustände in den „Sammelwohnungen“.

In dem vielschichtigen Roman geht es also auch um Opfer und Täter, um das schlechte Gewissen der Überlebenden und um die Frage, ob derartige Wunden jemals heilen werden.

Ein trotzdem humorvolles Buch, gepackt mit hintergründigem Wissen, das zuweilen nachdenklich stimmt.

Andrea Rogy

29. MÄRZ – 9. NOVEMBER 2014

schallaburg

# JUBEL & ELEND

LEBEN MIT DEM GROSSEN KRIEG  
1914-1918

Für GPA-djp-Mitglieder ermäßigter Eintritt € 9,-  
(anstatt € 10,-)

Gültig gegen Vorlage der GPA-djp CARD

**Beratung**  
Rechtsschutz & Unterstützung  
Vorteilsangebote Ermäßigungen

**GPA-djp CARD**

001234567  
Max Mustermann  
gültig bis: 00/00

**OGBCard**

**GPA djp**  
GEWERKSCHAFT DER PÖRTNERGEMEINSCHAFTEN  
ÖSTERREICH - GÖTTENBERG - TAPF

© ÖNB/Wien

## GEWINNSPIEL

Gewinnen Sie mit der GPA-djp eine **Übernachtung für zwei Personen und den Besuch zur Ausstellung „JUBEL & ELEND. Leben mit dem Großen Krieg 1914-1918“ auf dem Renaissanceschloss Schallaburg.**

Mit etwas Glück erleben Sie 2 Nächte für 2 Personen inkl. Halbpension im neu eröffneten JUFA Hochkar

Sport Resort inkl. Sonnenterrasse, Sauna- und Wellnesslandschaft. Das Hotel befindet sich auf 1.500 m Seehöhe und bietet einen idealen Ausgangspunkt für Wanderungen.

Zusätzlich erwartet Sie der Eintritt auf die Schallaburg mit einer Führung sowie individuelle Besichtigungen von Schloss und Garten.

Senden Sie eine Postkarte an: Redaktion KOMPETENZ, 1034 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1 oder online unter [www.gpa-djp.at/gewinnspiele](http://www.gpa-djp.at/gewinnspiele).

Einsendeschluss ist 30.3.2014. Keine Barablösung. Der Rechtsweg ist ausgeschlossen.

[www.schallaburg.at](http://www.schallaburg.at)



KULTUR  
NIEDERÖSTERREICH

