

# KOMPETENZ

DAS MAGAZIN FÜR DEN ORGANISIERTEN ERFOLG

6/Dez. 2015

amazon.de®

## Arbeit 4.0

Digitalen Wandel sozial gestalten

ab Seite 4

ORGANIZE!

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

# Inhalt

## Thema

- 04 Arbeit 4.0
- 10 Kommentar von Wolfgang Katzian

## Aktuell

- 11 Kurzmeldungen
- 12 Zielpunktinsolvenz
- 14 1.700 Euro Mindestlohn
- 16 Trauer um Karl Proyer

## Arbeitswelt

- 17 Kurzmeldungen
- 18 Interview mit Steffen Lehndorff
- 20 Einsparpläne bei der Bank Austria

## Service

- 21 Kurzmeldungen
- 22 Warum Mitglied werden
- 23 Bald spürbar mehr im Börsel
- 24 Einvernehmliche Auflösung des Dienstverhältnisses
- 26 WBV (Advertorial)
- 28 CARD-Angebote
- 30 Gewinnspiele und Ermäßigungen
- 31 Bücher

4



© Hubert T., verdi Handel

### Arbeit 4.0

12



© GPA-djp

### Zielpunktinsolvenz

18



© dewi

### Interview Steffen Lehndorff

#### IMPRESSUM

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

Herausgeber: OGB, 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: Mag. Lucia Bauer, [lucia.bauer@gpa-djp.at](mailto:lucia.bauer@gpa-djp.at)

Redaktion und Anzeigen: Alexander Kobinger, [alexander.kobinger@GPA-djp.at](mailto:alexander.kobinger@GPA-djp.at)

Art direction und Layout: Kerstin Knüpfer Dipl. Designerin (FH)

Druck: Leykam Druck GmbH & Co KG, 7201 Neudorf, Bickfordstr. 21 Verlags Wien

Cover-Foto: Fototeam ver.di Hessen

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.



# Handeln statt Schwarzmalen

von Dwora Stein

**D**as Jahr 2015 endet, wie es begonnen hat, mit großen Herausforderungen, aber auch mit wichtigen Erfolgen. Fast 400.000 Menschen sind Ende 2015 ohne Arbeit. Das ist ein trauriger Rekord, der viele Menschen zu Recht stark verunsichert. Berichte über Standortschließungen, wie zuletzt die Pleite von Zielpunkt, Einsparungen und Tausende Flüchtlinge, die ebenfalls nach Arbeit suchen, schüren Existenzängste. Der durch die Digitalisierung bedingte Wandel in der Arbeitswelt, über dessen massive Auswirkungen fast täglich in den Medien spekuliert wird, trägt weiter zur Verunsicherung der Menschen bei.

Unter diesen Voraussetzungen wird es immer schwieriger, gute Nachrichten und Erfolge zu kommunizieren. Gerade deshalb müssen wir wieder und wieder darauf hinweisen, dass konstruktive Lösungen möglich sind. Die Auswirkungen der Digitalisierung können gestaltet, die hohe Arbeitslosigkeit kann bekämpft und mit dem entsprechenden politischen Willen können auch die arbeitssuchenden Asylberechtigten in den Arbeitsmarkt integriert werden.

Mit einer Kombination aus öffentlichem Druck und Verhandlungsgeschick ist die GPA-djp auch

unter schwierigen Rahmenbedingungen erfolgreich. Die Lohnsteuersenkung, die im Jänner 2016 in Kraft tritt, bringt eine wichtige Kaufkraftstärkung, zusätzliche Arbeitsplätze und mehr Gerechtigkeit im Steuersystem. Der Arbeitsmarktgipfel im Herbst 2015 brachte die Umsetzung wichtiger Forderungen für die ArbeitnehmerInnen: mehr Mittel für aktive Arbeitsmarktpolitik, erste Schritte zur Einführung eines Bonus-Malus-Systems, um mehr ältere ArbeitnehmerInnen zu beschäftigen, und eine entscheidende Klarstellung bei All-in-Verträgen, die den Arbeitszeitwildwuchs eindämmen wird. Trotz schwieriger Wirtschaftslage ist es uns gelungen, sehr gute Kollektivvertragsabschlüsse durchzusetzen und so die Kaufkraft weiter zu stärken.

Anstatt ständig schwarzzumalen, wie es die Wirtschaftskammer und die Industriellenvereinigung gerne tun, sollten wir dringend an der Umsetzung weiterer konstruktiver Maßnahmen arbeiten. Dazu gehört unter anderem eine Verkürzung der Arbeitszeit genauso wie ein aktiver Staat, der sich traut zu handeln und zu investieren, und eine Flüchtlingspolitik, die Menschen, die zu uns kommen, als Potenzial sieht und nicht als Bedrohung. ■

# Arbeit 4.0





*Die Digitalisierung bringt neue Arbeitsformen mit sich.  
Gewerkschaften haben es in der Hand,  
den digitalen Wandel aktiv mitzugestalten.*

*von Sandra Breiteneder*



Uwe Zucchi/ EPA/ picturedesk.com

Die Digitalisierung verändert die Arbeitswelt von Grund auf. Vom Handel über die Industrie bis hin zum Bankensektor sind fast sämtliche Branchen im Umbruch begriffen. Für die KonsumentInnen bringt die Digitalisierung neue Dienstleistungen und Services, die auf den ersten Blick sehr attraktiv wirken. Schneller einkaufen bei Amazon, oder für den nächsten Urlaub ein günstiges Zimmer auf der Plattform Airbnb per Klick mieten. Aber wie sehen die Arbeitsverhältnisse hinter diesen Diensten aus.

Die KollegInnen im Amazon Fulfillment Center (Verteilerzentrum) Leipzig wollen es wissen. Sie machen einen Test. Es wird nicht gestreikt, aber sie hängen die Jacken der deutschen Dienstleistungsgewerkschaft ver.di über ihre Stühle. Nervosität bricht aus. Die sogenannten Leads (SchichtleiterInnen) erkundigen sich, ob das nun ein Streik sei. Die KollegInnen halten sich bedeckt und nehmen ihre Arbeit auf. Zwei Stunden später laufen die Fließbänder

KundInnen, die ihre Pakete jetzt aus Polen bekommen, merken es nicht einmal. Die Versandadresse bleibt eine deutsche. Amazon Polen gibt es nicht. Zwar werden von dort Waren ausgeliefert, aber polnische KundInnen müssen über Amazon Deutschland oder Großbritannien bestellen.

### Arbeiten bei Amazon

Amazon bedeutet total überwachtes Arbeiten. Der Handscanner, den die Beschäftigten zur Arbeit benötigen, gibt die täglichen Arbeitsaufträge vor und registriert Leerläufe. Wer zu oft untätig ist, wird abgemahnt. In den riesigen Hallen herrscht Videoüberwachung. Handläufe und vorgeschriebene Wege müssen genutzt werden, wer sich nicht daran hält, wird ebenfalls abgemahnt. Die Pause wird durch die obligatorische Sicherheitskontrolle massiv verkürzt. Amazon bedeutet auch in vielen Fällen Leiharbeit und keinen Tarifvertrag. Der Konzern und die Gewerkschaft ver.di befinden sich in einem jahrelangen Konflikt über die Einführung eines Tarifvertrags.

**Amazon bedeutet: arbeiten unter totaler Überwachung, aber ohne Tarifvertrag.**

in Leipzig leer. Die Arbeit des Tages wurde in das Amazon-Verteilerzentrum in Poznań in Polen umgeschichtet. Technisch kein Problem, alles funktioniert digital. Einzige wesentliche Herausforderung ist die Logistik. Aber das ehemals staatliche Transportunternehmen DHL liefert ohne Probleme.

Dieses Beispiel des großen E-Commerce-Anbieters Amazon, dessen Produktpalette weit über Bücher hinausgeht und auch Technologie, Kleidung und Haushaltsartikel umfasst, zeigt sinnbildlich die Realitäten von Arbeitsverhältnissen im digitalen Wandel.

Amazon ist nur ein Beispiel von vielen, dass die Digitalisierung im Handel längst Einzug gehalten hat. Das Marktmodell setzt die anderen Teilnehmer unter Druck. Bequem kann man über das Internet Waren bestellen, diese werden, wenn gewünscht, noch am nächsten Tag geliefert und sind teilweise sogar billiger als im Geschäft. Amazon plant nun, auch in den Lebensmittelhandel einzusteigen. Grenzen sind eigentlich nur noch in der Auslieferung von Waren gesetzt und auch da träumt Amazon inzwischen schon davon, diese über Drohnen abzuwickeln. Im neuen Zeitalter des Onlinehandels werden Menschen nur noch dort eingesetzt,

wo sie noch besser funktionieren als Maschinen. Die vom Handscanner angeleiteten Abläufe bei Amazon gleichen aber schon jetzt automatisierten Technologien, Raum für Eigenständigkeit bleibt hier nicht.

ver.di, die deutsche Dienstleistungsgewerkschaft, wirbt bei Amazon um Mitglieder und plant gemeinsam mit den Beschäftigten Kampagnen für bessere Arbeitsbedingungen und einen Tarifvertrag. Die Verteilerzentren in Deutschland sind inzwischen zu durchschnittlich 40 Prozent gewerkschaftlich organisiert – teilweise sogar zu über 50 Prozent. Streiks werden im Betrieb organisiert und aus der Schicht heraus begonnen. So hat der Konzern weniger Möglichkeiten, geplant zu reagieren. Die Streiks haben noch keinen Tarifvertrag gebracht, sind aber dennoch erfolgreich. Inzwischen zahlt Amazon in Deutschland weit über dem Mindestlohn und immer mehr Beschäftigte haben feste Anstellungsverhältnisse. Amazon ist jedoch nicht nur durch schlechte Arbeitsbedingungen in Verruf gekommen. Der Konzern zahlt durch steuerschonende Konstruktionen kaum Steuern, liefert also keinen gerechten Anteil seiner Gewinne ab. Dieser Frage hat sich inzwischen auch das europäische Parlament angenommen.

## Die Wirtschaft des Teilens?

Der Onlinehandel ist ein Beispiel für die fortschreitende Digitalisierung. Aber das Internet bietet weit mehr, als eine Art digitaler Versandkatalog zu sein. Wesentlich für neue Geschäftszweige online ist der Effekt von Netzwerken. Je mehr Menschen in Netzwerken registriert sind, desto mehr Verbindungen zwischen den Mitgliedern gibt es, und desto schneller wächst es. Glaubwürdigkeit wird im Internet über Benutzbewertungen hergestellt. Gute Bewertungen führen zu neuen Geschäften. Einer dieser

neuen Geschäftszweige ist die Share Economy. Über Onlineplattformen werden Güter und Dienstleistungen „geteilt“. Bei Wikipedia z. B. wird das kollektive Wissen gesammelt und unentgeltlich zur Verfügung gestellt, bei Couchsurfing werden Gäste aus aller Welt zu Hause aufgenommen, und weder Gastgeber noch Gast dürfen Geld verlangen oder anbieten. Solche Plattformen können durchaus als Bereicherung gesehen werden und stehen nicht in Konkurrenz zu kommerziellen Dienstleistungen.

Anders ist es bei Angeboten, die dem Gewinn dienen, aber versuchen den Anschein zu erwecken Share Economy zu sein. Ein Beispiel ist hierfür Airbnb. Hier werden Wohnungen kommerziell vermietet und Airbnb ist inzwischen zur Konkurrenz für Hotels geworden. Das System ist einfach. Jeder kann seine Wohnung zur Untervermietung zur Verfügung stellen. Die Wohnungen liegen zentral und sind günstig. Kein Wunder: Die Vermieter zahlen weder Steuern noch Tourismusabgaben. Eine Studie von Berliner Studierenden zeigt, dass die Airbnb-Wohnungen, die in Berlin vermietet werden, nur in Toplagen zu haben sind. Die Top 10 der Airbnb-Vermieter in Berlin nennen sich zwar harmlos „Martin“, „Frank+Florian“ oder „Claire“, halten jedoch insgesamt 281 Wohnungen an den besten Adressen. Von kleinen Privatanbietern kann hier nicht die Rede sein. Inzwischen gibt es bereits Sub-Anbieter zu Airbnb – wie Reinigungsservices oder auch Seiten, auf denen die Schlüsselübergabe organisiert werden kann. So wird rasch klar, dass es sich hier hauptsächlich um Economy und kaum um Share handelt.

## Arbeiten per Mausclick

Nicht nur der Kauf, auch Arbeit wird digital organisiert. Aufträge werden über Plattformen vergeben und oft auch online bearbeitet. Auf



*Arbeiten bei Amazon bedeutet noch immer arbeiten ohne Tarifvertrag.*



*Die Beschäftigten im E-Commerce zu organisieren, wird eine der wichtigsten Herausforderungen der nächsten Jahre.*

Plattformen wie Helpling und Book a Tiger können Reinigungskräfte, auf den Plattformen als Helplinge oder Tiger, gemietet werden, bei Checkrobin kann online eine alternative Paketlieferung organisiert und bei Clickworker MitarbeiterInnen für Online-Tätigkeiten geworben werden. Die Plattformen verschleiern, dass es sich um Arbeitsverhältnisse handelt, die abseits von Arbeitsgesetzgebung, Kollektivverträgen und auch Arbeitgeberabgaben stattfinden.

### **Digitale Agenda der Europäischen Kommission**

Die 2015 veröffentlichte Kommunikation der EU-Kommission zeigt deutlich, dass sie die Digitalisierung als Krisenlösung sieht, Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt und die ArbeitnehmerInnen finden jedoch wenig bis keine Beachtung. Der Europäische Wirtschafts- und Sozialausschuss (WSA) hat sich dieser Frage angenommen und eine Stellungnahme verabschiedet, die

von der luxemburgischen Ratspräsidentschaft aufgegriffen wurde. In dieser von Wolfgang Greif, dem internationalen Sekretär der GPA-djp verfassten Stellungnahme werden Arbeitsbedingungen im Zusammenhang mit der Digitalisierung von Dienstleistungen thematisiert und wesentliche Forderungen für die weitere Erforschung und Regulierung dieser Arbeitsverhältnisse erhoben.

Durch digitalisierte Arbeitsverhältnisse entstehen viele Ungewissheiten. Zahlreiche Fragen werden aufgeworfen, die aus heutiger Sicht nur schwer seriös beantwortet werden können. Klar ist, dass der digitale Wandel nicht aufzuhalten ist und die Herausforderungen, die durch ihn entstehen, ernst genommen werden müssen.

### **Forderungen der GPA-djp**

Die GPA-djp hat sich daher auch auf dem Bundesforum im November 2015 intensiv damit

auseinandergesetzt und eine Reihe von Forderungen und Positionierungen beschlossen:

Um die Wissenslücke rund um das Thema Digitalisierung zu schließen, fordert die GPA-djp, dass ein Teil der für Industrie 4.0 zur Verfügung stehenden Mittel für Studien zu Themen wie Qualifikation, Beschäftigungseffekte oder Arbeitszeit verwendet werden müssen. Bei der Einführung von neuen Technologien im Betrieb müssen BetriebsrätInnen verbindlich einbezogen werden. Außerdem sind betriebliche Datenschutzbeauftragte gesetzlich zu verankern.

Im Zusammenhang mit der Digitalisierung stellt sich in zweierlei Hinsicht die Verteilungsfrage: Durch die technische Innovation wird Arbeit in Zukunft anders organisiert, viele Arbeitsplätze werden auch wegfallen. Die vorhandene Arbeit muss also neu aufgeteilt werden. Dafür ist eine Arbeitszeitverkürzung unabdingbar. Fair verteilt werden müssen

auch die Profite aus der Digitalisierung. Die „Digitalisierungsdividende“ muss in neue Arbeitsplätze und gesellschaftlich wichtige Aufgaben investiert werden. Wenn es insgesamt weniger Arbeit gibt, wird mittelfristig auch die von der Lohnsumme abhängige Finanzierung des Sozialstaats in Frage gestellt. Neue Konzepte zu erarbeiten, die nicht an der Lohnsumme ansetzen, sondern an der betrieblichen Leistungsfähigkeit, wird eine wichtige Aufgabe, die sich die GPA-djp für die nächste Zeit gestellt hat. Die GPA-djp hat sich im Jahr 2016 außerdem einen Arbeitsschwerpunkt zum Thema E-Commerce gesetzt und eine BetriebsrätInnenkonferenz zu diesem Thema geplant.

### Organisierung von Clickworkern

Die Aktivitäten von ver.di bei Amazon zeigen, dass auch die Beschäftigten im Bereich E-Commerce große Vorteile von gewerkschaftlicher

Organisierung haben und es trotz großer Widrigkeiten möglich ist, diese zu werben und anzusprechen. Noch wesentlich schwieriger als im Onlinehandel wird es, ArbeitnehmerInnen zu organisieren, die ihre Arbeit auf Onlineplattformen finden. In den USA gibt es schon jetzt Online-Selbst-Organisationen von Clickworkern, in Deutschland arbeitet die Gewerkschaft IG Metall daran, nach diesem Vorbild auch in Europa aktiv zu werden. Um betriebliche Mitbestimmung, Arbeits- und Arbeitskämpfe für alle im Arbeitsmarkt vertretenen Gruppen bindend zu machen, muss über eine neue der Digitalisierung angepasste Definition des ArbeitnehmerInnen- und Betriebsbegriffs nachgedacht werden.

Im kommenden Weihnachtsgeschäft werden auch die KollegInnen von Amazon wieder für gerechte Arbeitsbedingungen streiken. Es wird vermutlich nicht das letzte Mal sein. ■

### Linktipps:

Stellungnahme im Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss, Auswirkungen der Digitalisierung auf die Dienstleistungsbranche und die Beschäftigung im Rahmen des industriellen Wandels, Berichterstatter Wolfgang Greif, Ko-Berichterstatter: Hannes Leo  
[www.gpa-djp.at/internationales](http://www.gpa-djp.at/internationales)

Amazon-Streik Ver.di  
[www.amazon-verdi.de](http://www.amazon-verdi.de)

Studie zu Airbnb in Berlin  
[www.airbnbvsberlin.de](http://www.airbnbvsberlin.de)

Digitale Arbeitsvermittlungsplattformen: Versuch einer strukturellen Bewertung  
[blog.arbeit-wirtschaft.at/digitale-arbeitsvermittlungsplattformen/](http://blog.arbeit-wirtschaft.at/digitale-arbeitsvermittlungsplattformen/)

Die Beschäftigten von amazon werden im Weihnachtsgeschäft wieder streiken.



## Kommentar



© Nurith Wagner-Strauss

# Digitalisierung sozial gestalten

*Instrumente dafür sind intelligente Regulierungen und eine Verkürzung der Arbeitszeit.*

von Wolfgang Katzian

**K**aum ein Thema symbolisiert den Umbruch, in dem wir uns als Gesellschaft befinden, mehr als die Digitalisierung. Der Begriff Digitalisierung ist zum absoluten Modewort geworden. Für die einen steht er für Zukunftsorientierung, ein leichteres Leben und neue technische Möglichkeiten. Für die anderen verkörpert er eine Bedrohung und ist verknüpft mit Angst vor totaler elektronischer Überwachung und dem möglichen Verlust des Arbeitsplatzes. Fortschrittsglaube und Zukunftsangst liegen hier sehr nahe beisammen.

Für uns als Gewerkschaften ist dabei nicht relevant, wer Recht hat, denn genaue Prognosen über die Auswirkungen des digitalen Wandels zu treffen, ist derzeit seriös kaum möglich. Anstatt Spekulationen anzustellen und in Angst oder Ehrfurcht vor den technischen Umwälzungen, die da auf uns zukommen, zu erstarren, müssen wir ab sofort damit beginnen uns vorzubereiten. Wir müssen sowohl auf nationaler Ebene als auch auf Ebene der EU jeden Spielraum nützen, um Veränderungen in der Arbeitswelt nicht einfach geschehen

zu lassen, sondern mitzugestalten. Einen Weg zurück gibt es aus meiner Sicht nicht. Die Digitalisierung kann weder aufgehalten noch zurückgedreht werden und wird fast alle Branchen in der einen oder anderen Form betreffen. Viel gefährlicher als die Digitalisierung an sich, ist in meinen Augen jedoch die Art und Weise, wie damit umgegangen wird: Man lässt die Dinge einfach laufen und hofft, dass der Markt das schon irgendwie regeln wird. Nach

**Die Zugewinne  
aus der Digitalisierung  
müssen fair verteilt werden.**

all den Jahren, in denen wir bereits mit den Auswirkungen der Finanz- und Wirtschaftskrise kämpfen, ist das eine beinahe sträflich naive Haltung. Der Markt wird den digitalen Wandel zweifellos gestalten – aber bestimmt nicht fair und sozial gerecht.

Wir müssen daher von Anfang an dafür sorgen, dass es intelligente Regulierungen der digitalen Erwerbsarbeit gibt, zusammen mit der Politik und den Arbeitgebern, die ebenso wie wir sehen, dass die

digitale Umwälzung nicht dem Selbstlauf überlassen werden kann. Wenn wir eine faire Chancenverteilung für künftige Generationen wollen, dann wird das nur gehen, wenn wir die gewaltigen Zugewinne an Produktivität und Reichtum, die durch den digitalen Umbruch möglich werden, so verteilen, dass sie für eine bessere, gerechtere und lebenswerte Gesellschaft eingesetzt werden, anstatt Macht und Geld noch stärker in den Händen Weniger zu konzentrieren.

Wir brauchen zudem eine Verbesserung unseres Wissensstands über die Beschäftigungswirkungen – insbesondere bezogen auf die einzelnen Branchen und eine Neubewertung und Neuverteilung von Arbeitszeit. Egal was uns die Arbeitgeber erzählen. Eine deutliche Arbeitszeitverkürzung ist in diesem Zusammenhang im Interesse aller unausweichlich. Und wir erwarten, dass die EU ihren Vorschlag zur digitalen Agenda so abändert, dass auch die Auswirkungen auf Arbeit und Beschäftigung enthalten sind, und nicht nur der digitale Binnenmarkt im Mittelpunkt steht. ■



© JackF - Fotolia.de

## Mehr Fairness bei All-In-Verträgen

*Arbeitsmarkt Gipfel bringt Verbesserungen bei unfairen Vertragsklauseln.*

Künftig muss in All-in-Verträgen der Grundlohn/das Grundgehalt für die Normalarbeitszeit klar ausgewiesen sein. Die verpflichtende Transparenz macht es möglich, auszurechnen, wie Mehrarbeitsstunden durch eine Überzahlung gedeckt sind.

Außerdem wird die Entgeltgrenze für die Zulässigkeit von Konkurrenzklauseln angehoben von 2.754 auf 3.240 Euro (Werte für das Jahr 2016). Ausbildungskosten dürfen künftig nur noch vier statt bisher fünf Jahre rückwirkend zurückgefordert werden. Der Rückerstattungsbetrag

wird dabei – gerechnet ab dem Ende der erfolgreich absolvierten Ausbildung – zwingend nach Monaten aliquotiert. Künftig gibt es zudem einen Rechtsanspruch auf Übermittlung einer schriftlichen Lohnabrechnung sowie auf Aushändigung einer Kopie zur Anmeldung zur Sozialversicherung.

Auch für Teilzeitbeschäftigte sind Verbesserungen geplant. Bevor ein Unternehmen eine Stelle mit höherem Arbeitszeitausmaß ausschreibt, muss es diese Stelle in Zukunft seinen Teilzeitbeschäftigten anbieten.

## Erfolgreicher KV-Herbst

Die Gehälter der Angestellten im **Handel** steigen mit 1. Jänner 2016 um durchschnittlich 1,5 Prozent, die Lehrlingsentschädigungen um 1,55 Prozent. Eine Anrechnung von Karenzzeiten wird bei den Gesprächen über das neue Gehalts- und Beschäftigungsgruppenschema erneut diskutiert.

Nach 16 Verhandlungsrunden mit sechs Fachverbänden können sich die 180.000 Beschäftigten der **Metallindustrie** wieder über einen einheitlichen Lohn- und Gehaltsabschluss freuen. Ist-Löhne und Lehrlingsentschädigungen steigen um 1,5 Prozent. Der 31. Dezember wird arbeitsfrei. Der Mindestlohn beträgt 1.750,03 Euro. Erstmals konnte eine Freizeitoption abgeschlossen werden.

### Neustart

NEUSTART – Verein für Bewährungshilfe, Konfliktregelung und Soziale Arbeit – begleitet und unterstützt österreichweit jährlich über 40.000 Personen (Opfer und Täter). Richterinnen und Richter in ganz Österreich schätzen NEUSTART als verlässlichen Partner und ordnen Bewährungshilfe an, um professionelle Unterstützung für und Kontrolle von Straffälligen sicherzustellen. Aktuell ist mit über 11.000 Bewährungshilfebetreuungen ein historischer Höchststand erreicht. Schon jetzt reichen die vom Justizministerium zur Verfügung gestellten Mittel nicht aus. Für 2016 sollte das Budget von NEUSTART aber dennoch so gekürzt werden, dass bis zu 30 MitarbeiterInnen die Kündigung gedroht hätte.

6.700 Menschen solidarisierten sich innerhalb weniger Tage per Unterstützungserklärung mit den Beschäftigten von Neustart. Gemeinsam mit den zuständigen Ministerien, der Geschäftsführung von NEUSTART, der GPA-djp und dem Betriebsrat konnte schließlich eine Lösung gefunden werden, die sicherstellt, dass die erforderlichen Mittel 2016 zur Verfügung stehen werden.



© GPA-djp



© GPA-djp

Betriebsratsvorsitzende Snjezana Brajinovic:  
*„Wir waren alle komplett geschockt.  
 Das ist eine Sauerei, jetzt vor Weihnachten!“*

# Mit aller Kraft für die Beschäftigten von Zielpunkt

*Zielpunkt meldet Insolvenz an und zahlt Novembergehälter und Weihnachtsgeld nicht aus. 2.700 MitarbeiterInnen sind betroffen.*

von Lucia Bauer

**S**owohl für den Betriebsrat als auch für die Beschäftigten völlig überraschend kündigte die Handelskette Zielpunkt am 25. November für 1. Dezember ihre Insolvenz an. Ab sofort würden keine Gehälter mehr ausbezahlt. Aus Sicht der GPA-djp ist diese Vorgehensweise unsozial und verantwortungslos. Belegschaft und Betriebsrat wurden einfach vor vollendete Tatsachen gesetzt. Zwar war der GPA-djp bereits bekannt, dass

bei Zielpunkt strukturelle Veränderungen anstanden, auch Verhandlungen mit den BetriebsrätInnen hatten bereits stattgefunden, von einem möglichen Konkurs war dabei jedoch nicht die Rede.

Noch für 25. November war eine Sozialplanverhandlung angesetzt, die jedoch vom Management kurzfristig abgesagt wurde. Stattdessen teilte die Firma den BetriebsrätInnen mit, „wir schicken die Firma

in Konkurs“. Der Vorsitzende der GPA-djp Wolfgang Katzian vermutet hinter dieser Vorgehensweise einen „Masterplan“: „Eigenartig ist es jedenfalls. Offenbar will man sich auf Kosten der öffentlichen Hand unrentabler oder schwieriger Standorte über den Insolvenzentgeltfonds entledigen. Seitens der Geschäftsführung gab es keinerlei Bemühungen, eine sozialpartnerschaftliche Lösung zu finden.“ Der GPA-djp-Vorsitzende schließt auch nicht aus,

dass die GPA-djp eine Klage gegen den Eigentümer einbringen wird.

Dabei kamen bis vor wenigen Wochen aus dem Unternehmen noch ganz andere Signale. Bis zum Frühherbst sei die Entwicklung der Zielpunkt-Sanierung auf Plan und sogar leicht darüber gewesen, heißt es dazu in der aktuellen Presseausendung der Pfeiffer-Gruppe. Und dann gibt es vom einen Tag auf den anderen für die Angestellten kein Novembergehalt und kein Weihnachtsgeld mehr, und die Geschäftsführung verweist lapidar auf den Insolvenzentgeltfonds. Erst Anfang November hatte Pfeiffer seinen Großhandelsbetrieb C&C an den Schweizer Handelsriesen Coop verkauft. Dass trotz des Erlöses keine weiteren Finanzmittel für die Gehälter der Zielpunkt-Beschäftigten vorhanden sein sollen, ist unter diesen Umständen zumindest merkwürdig. „Entweder die Unternehmensleitung hat völlig versagt, oder sie hat ein äußerst zynisches Spiel mit der Existenz Tausender Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter getrieben“, kommentiert der Präsident der AK Oberösterreich Johann Kalliauer die Vorgehensweise der Geschäftsführung. „Von dieser üblen Ignoranz gegenüber den Sozialpartnern sollte sich auch die Wirtschaftskammer unmissverständlich distanzieren!“

## Beschäftigte verzweifelt

Die Beschäftigten von Zielpunkt seien verzweifelt, berichtet die Betriebsratsvorsitzende Snjezana Brajinovic: „Die Stimmung ist sehr bedrückend. Es steht Weihnachten vor der Tür und die Kolleginnen und Kollegen kriegen kein Weihnachtsgeld, kein Novembergehalt, haben auch laufende Kosten, die sie zahlen müssen, und momentan sind alle mit der Situation überfordert.“ Die GPA-djp setzt sich seit dem Zeitpunkt

des Bekanntwerdens der Insolvenz von Zielpunkt rund um die Uhr für die Interessen der Beschäftigten ein. Neben den 2.500 vom Unternehmen genannten MitarbeiterInnen sind laut Information des Betriebsrats noch etwa 200 in Karenz befindliche Personen. Insgesamt sind also fast 2.700 Personen von der Insolvenz betroffen. Ein Opfer der Zielpunktleite wird auch der Fleischlieferant Schirnhof, dort könnten bis zu 287 MitarbeiterInnen betroffen sein.

„Das Allerwichtigste in dieser Phase ist, dass die Beschäftigten nicht im Alleingang und einzeln bezüglich ihrer Ansprüche aktiv werden, so

**Die GPA-djp unterstützt die Beschäftigten, damit sie so rasch wie möglich zu ihren Gehältern kommen.**

wie das das Unternehmen voreilig und unabgesprochen kommuniziert hat. Wir werden das gemeinsam mit Betriebsrat und Arbeiterkammer in strukturierter Weise abwickeln, damit die KollegInnen ihre Ansprüche sichern können und so rasch wie möglich zu ihren ausstehenden Gehaltsansprüchen gelangen“, erklärt die Regionalgeschäftsführerin der GPA-djp Wien, Barbara Teiber. „Wir sind auch sehr bemüht und mit den zuständigen Stellen in Kontakt, dass die Kolleginnen und Kollegen von Zielpunkt möglichst rasch zu den vor Weihnachten so dringend benötigten Gehältern kommen“, verspricht Teiber.

## Insolvenzentgeltfonds zahlt offene Gehälter

Sowohl der Sozialminister als auch der Geschäftsführer des Insolvenzentgeltfonds Wolfgang Pfabigan haben bereits zugesichert, dass der Fonds so schnell als möglich arbeiten werde. Im ersten Schritt werden die offenen Gehälter nachgezahlt.

Dann folge die Auszahlung von Abfertigungsansprüchen. Organisatorisch sei alles auf Schiene, beteuert Pfabigan: Im Fonds gebe es genügend Ressourcen, um die einlangenden Anträge so schnell wie möglich zu prüfen und die Gelder freizugeben. Den betroffenen ArbeitnehmerInnen werde die ISA, der Insolvenzschutzverband der ArbeitnehmerInnen, quasi wie ein Anwalt bei der Antragstellung helfen. Üblicherweise würden derartige Anträge in Betriebsversammlungen gemeinsam ausgefüllt. Die ISA ist eine Organisation von Arbeiterkammer und ÖGB. Wie schnell das Geld ausgezahlt werden kann hängt jedoch auch davon ab, wie gut die Buchhaltung bei Zielpunkt organisiert sei. Pfabigan erwartet, dass der Fonds „einen zweistelligen Millionenbetrag“ an die Zielpunkt-Beschäftigten zahlen müsse. Für den Fonds sei

dies aber kein Problem. „Es braucht keiner Angst haben, das Geld ist auf jeden Fall da.“

Die Kritik vonseiten des Unternehmens, die GPA-djp hätte Verhandlungstermine nicht wahrgenommen, weist Teiber entschieden zurück. „Es hat einen einzigen Termin gegeben, bei dem ein Vertreter der Gewerkschaft krankheitshalber absagen musste. Wir haben überhaupt das Gefühl, dass das Unternehmen die Gewerkschaft bei den Sozialplanverhandlungen außen vor lassen wollte. Es wäre vorteilhaft wenn sich das Unternehmen ab sofort mit guten Tipps und Schuldzuweisungen zurück hält. Das Vertrauen von Seiten der Belegschaft ist ohnehin nicht mehr vorhanden“, kritisiert Teiber.

Die GPA-djp hat unter [www.gpa-djp.at/zielpunkt](http://www.gpa-djp.at/zielpunkt) eine eigene Infoseite für Betroffene sowie eine Hotline: **05 03 01-21 000** eingerichtet. ■



*Noch unter 1.700 Euro verdienen auch die Beschäftigten im Sozialbereich.*

# 1.700 Euro — das ist wohl das Mindeste!

*Die GPA-djp macht Druck für die Anhebung der kollektivvertraglichen Mindestlöhne und -gehälter auf 1.700 Euro.*

*von Martin Panholzer*

**D**erzeit haben etwa 25 Prozent der Beschäftigten in Österreich einen Bruttostundenverdienst von weniger als 9,30 Euro. Das entspricht einem Brutto-Monatsgehalt von weniger 1.700 Euro. Insgesamt würden also fast 800.000 unselbstständig Beschäftigte von einer Erhöhung des Mindestlohns und -gehalts profitieren. Netto entspricht das derzeit etwa 1.253 Euro. Nach der Steuerentlastung 2016 werden es zumindest 1.311 Euro sein. „Wir sind der Ansicht,

dass es höchste Zeit ist, die Mindestlöhne und -gehälter so weit anzuheben. 1.700 Euro brutto bei Vollzeitbeschäftigung ist keine Utopie, sondern eine unabdingbare Voraussetzung für ein selbstbestimmtes Leben“, erklärt der Vorsitzende der GPA-djp Wolfgang Katzian die Motivation für eine Aktionswoche.

Um ein bisschen die Dimensionen der Diskussion zu veranschaulichen, ein Blick auf die Spitze der Einkommenspyramide: Die jährlichen

Managergagen von durchschnittlich 1,6 Mio. Euro entsprechen einem täglichen Einkommen von 4.400 Euro. Mehr als 90 Prozent der österreichischen ArbeitnehmerInnen erhalten dies nicht einmal im Monat.

## **IFES-Daten bestätigen Kurs der GPA-djp**

Das Meinungsforschungsinstitut IFES hat für die GPA-djp eine Sonderauswertung des Arbeitsklimaindex durchgeführt.

Die Ergebnisse bestätigen, dass es in vielen Fällen sowohl von Geschlecht, Alter als auch der Familiensituation abhängt, wie viel jemand verdient. Mehr als ein Viertel der Frauen, jedoch nur ein Zehntel der Männer müssen mit einem Vollzeiteinkommen von weniger als 1.700 Euro brutto auskommen. Fast die Hälfte der ArbeitnehmerInnen unter 25 Jahren und fast 40 Prozent der Alleinerzieherinnen verdienen weniger. In Betrieben mit Betriebsrat ist der Wert deutlich geringer als bei Betrieben ohne Betriebsrat. Erwartungsgemäß ist bei ArbeitnehmerInnen, die mehr als 1.700 Euro verdienen, sowohl die Lebenszufriedenheit als auch die Zufriedenheit mit dem Einkommen größer.

Eine Anhebung der Mindestlöhne und -gehälter bringt daher nicht nur mehr Zufriedenheit für die Einzelnen, sondern ist auch ein wirksamer Schritt für mehr Einkommensgerechtigkeit – sowohl zwischen den Geschlechtern als auch zwischen den Generationen. Teilzeitbeschäftigte würden überproportional von einer Erhöhung profitieren, da ihre Stundenverdienste im Schnitt um 22 Prozent unter jenen der Vollzeitbeschäftigten liegen.

### Warum kein gesetzlicher Mindestlohn?

Der Kampf für eine Erhöhung der kollektivvertraglichen Mindestlöhne und -gehälter wird von den Gewerkschaften schon viele Jahre verfolgt. Im Jahr 2008 kam es zum Abschluss eines Generalkollektivvertrages über einen Mindestlohn von 1.000 Euro brutto. Im Jahr 2010 konnte die wichtige Etappe von 1.300 Euro brutto überschritten werden. Seither konnte in vielen Branchen ein Mindestgehalt von 1.500 und in einigen sogar 1.700 Euro brutto erreicht

werden. Warum legen die Gewerkschaften Wert auf einen kollektivvertraglichen Mindestlohn? Österreich weist eine sehr hohe Abdeckungsrate durch Kollektivverträge auf. Etwa 98 Prozent der Arbeitsverhältnisse unterliegen in Österreich einem Kollektivvertrag.

Wird der Mindestlohn nicht von den Sozialpartnern verhandelt, sondern per Gesetz festgelegt, kann eine arbeitnehmerInnenfeindliche Regierung diese Mindestnormen jederzeit senken, ohne dass die Gewerkschaften die Möglichkeit haben, dies zu verhindern. Dass diese Sorge nicht unbegründet ist, zeigen Bei-

**800.000 Menschen würden von einer Erhöhung des Mindestlohns auf 1.700 Euro profitieren.**

spiele aus den Krisenländern, wo im Zuge von Sparmaßnahmen auch in gesetzliche Mindestlöhne eingegriffen wurde.

### Hohe Ausgaben für grundlegende Bedürfnisse

Fast ein Viertel der Ausgaben eines Haushaltes werden allein für Wohnen und Energie aufgebracht. Bei einem Nettoeinkommen knapp über der Armutsgefährdungsschwelle kann man sich ausmalen, was noch für ein selbstbestimmtes Leben übrig bleibt. Wenn die Güter des täglichen Bedarfs teurer werden, spüren das NiedrigverdienerInnen als erstes. Für ein wirklich selbstbestimmtes Leben bleibt wenig übrig. Deshalb wird die GPA-djp das Ziel von 1.700 Euro Mindestgehalt bei allen anstehenden Kollektivvertragsrunden verfolgen.

Im Handel wurde im Jahr 2014 ein Mindestgehalt von 1.500 Euro erreicht. Das nächste Etappenziel

muss daher auch im Handel 1.700 Euro lauten. Unter 1.700 Euro liegen unter anderem noch der Gesundheits- und Sozialbereich und das Gewerbe. „Wir sind zuversichtlich, dass wir in den nächsten Jahren 1.700 Euro in allen Kollektivverträgen im Bereich der GPA-djp erreichen können“, gab Wolfgang Katzian beim Bundesforum der GPA-djp im November 2015 das Ziel für die kommenden Jahre vor.

### Kürzung der Mindestsicherung der falsche Weg

„Die Mindestsicherung sei zu hoch und es gebe zu wenig Anreize, eine Arbeit aufzunehmen“, meinte Finanzminister Schelling diesen Sommer. Für die GPA-djp ist das der falsche Weg. Die Mindestsicherung beträgt für eine betroffene Person etwas mehr als 800 Euro. Sie steht nur zu, wenn man arbeits-

willig ist. Wer Mindestsicherung bezieht, muss zudem das gesamte Vermögen verwertet haben und jeden zugewiesenen Job annehmen. Das ist eine Lebenslage, in die sich kein Mensch freiwillig begibt. Im Schnitt wird die Mindestsicherung nur 8,2 Monate lang bezogen, ist also eine klassische Überbrückungsleistung und beträgt durchschnittlich 302 Euro. Nur wenige leben ausschließlich davon. Bei 75 Prozent handelt es sich um Menschen, die ein anderes aber niedriges Einkommen haben und zusätzlich einen Beitrag aus der Mindestsicherung erhalten. Nicht die Kürzung der Mindestsicherung ist der richtige Weg, um die Kluft zum aktiven Einkommen zu erhöhen. Die richtige Antwort kann nur heißen, die Mindestlöhne und -gehälter zu erhöhen.

Testen Sie ihr Wissen zum Thema Mindestlohn im Online-Quiz:

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



# Die GPA-djp trauert um Karl Proyer

*Der stellvertretende Bundesgeschäftsführer der GPA-djp ist nach schwerer Krankheit am 27. Oktober 2015 gestorben.*

**E**r starb in der Nacht, als nach stundenlangen Verhandlungen der Kollektivvertrag für die Metallindustrie zu einem guten Ergebnis geführt werden konnte, Verhandlungen, die er über Jahre hinweg entscheidend mitgeprägt hat. „Es ist wohl kein Zufall, dass Karl genau an diesem Tag von uns gegangen ist“, sagte Dwora Stein beim Gedenken an Kollegen Proyer am Bundesforum. Er war präsent und aktiv, wo immer die GPA-djp in den vergangenen Jahren gestaltend eingegriffen hat. Er wird der Organisation sehr fehlen.

„Mit Karl Proyer verlieren die GPA-djp und die gesamte österreichische Gewerkschaftsbewegung einen Kollegen und Freund, dessen Leben vom unermüdlichen, oft bis an die Grenzen gehenden Einsatz für die gewerkschaftlichen Werte von Solidarität und Gerechtigkeit geprägt war. Gleichzeitig war Karl Proyer ein Mensch, dessen Gedanken immer an der

Zukunft orientiert waren. Der Fortschritt, der arbeitenden Menschen dient, war für ihn nie ein abstraktes Schlagwort. Viele Innovationen, etwa in der österreichischen Kollektivvertragspolitik, tragen seine Handschrift. Sein Tod hinterlässt eine große Lücke in unserer Organisation, sein Wirken und seine Leidenschaft für die gewerkschaftliche Idee werden Maßstab für unsere Arbeit sein“, so der Vorsitzende der GPA-djp Wolfgang Katzian und Bundesgeschäftsführerin Dwora Stein.

Karl Proyer war schon während seiner beruflichen Tätigkeit als Radio-mechaniker gewerkschaftlich tätig. Seit 1980 widmete er sich hauptberuflich als Sekretär der GPA den Interessen der Angestellten zunächst in der Industrie. Später übernahm er die Gesamtverantwortung für die Kollektivvertragspolitik der GPA-djp in allen von ihr vertretenen Branchen. Seine Kompetenz in vielen Fragen der Sozial- und Wirtschaftspolitik wurde weit über die Gewerkschaften hinaus wahrgenommen und geschätzt. ■



Foto: luxorphoto, Fotolia.de

## Lehrlingsbefragung

*Jeder zweite Lehrling denkt über Abbruch nach.*

AK und ÖGB haben 6.500 Lehrlinge im dritten Lehrjahr dazu befragt, wie zufrieden sie mit ihrer Lehrstelle sind. Die Ergebnisse sind beunruhigend. 14 Prozent der Lehrlinge sagen, dass sie mit der Ausbildung und Berufswahl unzufrieden sind. Nur rund die Hälfte würde sich nochmals für denselben Beruf und Betrieb entscheiden.

Ein großes Thema sind Überstunden, die u. a. im Handel und im Gewerbe vorkommen, obwohl diese unter 18 verboten sind. 22 Prozent der Lehrlinge gaben an, dass die Arbeitszeit nicht aufgezeichnet wird. 41 Prozent müssen sich in der Berufsschule alles selbst bezahlen. 34 Prozent fühlen sich zudem vom Betrieb schlecht oder gar nicht auf die Abschlussprüfung vorbereitet. 49 Prozent haben schon einmal über einen Abbruch

der Lehre nachgedacht. AK und ÖGB fordern daher, Förderungen an die Qualität der Ausbildung zu knüpfen sowie eine „Fachkräftemilliarde“, die Betriebe finanzieren sollen, die keine Lehrlinge ausbilden, obwohl sie könnten.

98 Prozent der Lehrlinge schließen die Berufsschule positiv ab. Es kann daher nicht an den Jugendlichen liegen, dass 25 Prozent der Lehrlinge nicht zur Lehrabschlussprüfung antreten oder diese nicht positiv absolvieren.

Derzeit ist die Lehrabschlussprüfung der einzige Gradmesser für die Qualität der praktischen Ausbildung in den Betrieben. Es muss ein gesetzlich vorgeschriebenes Qualitätsmanagement und Qualitätsnormen für die Lehrausbildung geben.

### Elementarpädagogik

Hunderte Elementar-, Hort- und FreizeitpädagogInnen demonstrierten unter dem Motto „Ausgespielt! Es reicht!“ beim Wiener Rathaus für eine Verbesserung ihrer Arbeitsbedingungen. Die PädagogInnen fordern außerdem die Umsetzung der parlamentarischen BürgerInneninitiative für ein einheitliches Bundesrahmengesetz. Außerdem soll der PädagogInnen-Kind-Schlüssel an moderne wissenschaftliche Erkenntnisse angepasst werden. Neu zu definieren ist die Tätigkeit von AssistentInnen. Die Höchstkinderanzahl ist stufenweise zu senken. 25 Prozent der vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit soll als Vor- und Nachbereitungszeit zur Verfügung stehen. Die Aus- und Fortbildung des pädagogischen Fachpersonals und des unterstützenden Personals muss einheitlich gesetzlich geregelt werden.

„Nachdem wir schon jahrelang ein bundeseinheitliches Rahmengesetz für diesen Bereich fordern, das aber noch immer auf sich warten lässt, appelliere ich an die Stadt Wien, eine Vorreiterrolle bei der qualitativen Verbesserung der Elementarpädagogik einzunehmen“, so die Regionalgeschäftsführerin der GPA-djp Wien Barbara Teiber.

## Werbe-KV 2016 für Wien

Die kollektivvertraglichen Mindestgrundgehälter werden mit 1. Jänner 2016 um 1,3 Prozent erhöht. Alle Beschäftigten der Branche erhalten im Jahr 2016 wie bereits die Jahre davor einmalig ein Fünftel des wöchentlichen Beschäftigungsausmaßes als Zeitausgleich. Dieser muss bis Ende 2016 konsumiert werden. Mit 25. November 2015 startet eine Arbeitsgruppe mit dem Ziel, den Geltungsbereich des Kollektivvertrages auf andere Bundesländer auszuweiten.



Steffen Lehndorff im Gespräch mit der KOMPETENZ beim GPA-djp Bundesforum.

# Kurze Vollzeit als Zukunftsmodell

*Eine Verkürzung der Arbeitszeit ist der Wunsch vieler Beschäftigter. Arbeitszeitforscher Steffen Lehndorff zeigt die vielversprechendsten Modelle.*

*Das Interview führte Andrea Rogy.*

**KOMPETENZ:** Welche Themen brennen Ihnen als Arbeitszeitforscher derzeit am Meisten unter den Nägeln?

**Lehndorff:** Das große Thema unserer Zeit sind sinnvolle Modelle einer Arbeitszeitverkürzung und einer Anpassung der Arbeitszeiten an individuelle Bedürfnisse. Derzeit erleben wir eher, dass Vollzeitarbeitende ihre wöchentliche Arbeitszeit oft beträchtlich über das vereinbarte Ausmaß hin ausdehnen, um ihr Arbeitspensum zu erledigen. Und dass andererseits viele Frauen in die Teilzeitfalle getappt sind und gerne mehr arbeiten würden.

**KOMPETENZ:** Wie kann man da gegensteuern?

**Lehndorff:** Ein interessanter Ansatz ist das Modell der kurzen Vollzeit als Chance für alle. Zum Beispiel: Männer und Frauen mit kleinen Kindern arbeiten beide zwischen 28 und 32 Stunden. Aktuelle Studien in Deutschland belegen, dass fast die Hälfte aller Eltern mit Kindern unter sechs Jahren genau diese Konstellation bevorzugen würden, in der beide Partner annähernd gleich lange erwerbstätig sind. Dadurch verbessert sich für die Frauen die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, und die Männer erleben eine stärkere Beteiligung an der Kinderbetreuung und der Haushaltsarbeit.

**KOMPETENZ:** Wie realistisch sehen Sie eine zeitnahe Umsetzung dieses

Modells der Familienarbeitszeit in Österreich?

**Lehndorff:** Historisch gesehen waren die großen Auseinandersetzungen für eine Veränderung der Arbeitszeit stets gesellschaftspolitisch motiviert. Nun sehen wir in Österreich, ähnlich wie in Deutschland, eine wachsende Kluft zwischen der zunehmenden Vollzeitarbeit von Männern und steigender Teilzeitarbeit von Frauen.

Befragungen in Deutschland zeigen, dass Männer mit Kindern lieber kürzer arbeiten wollen, Frauen in derselben Lebenssituation hingegen den Wunsch nach längeren Arbeitszeiten haben. Und auch in Österreich

bestätigen aktuelle Umfragen, dass viele Vollzeitarbeitende den Wunsch nach einer Verkürzung ihrer Arbeitszeiten haben. Diese Chance müssen wir ergreifen. Für eine Veränderung müsste die „lange Vollzeit“, also Vollzeit mit zusätzlichen Überstunden, zu einem beständigen Konfliktthema gemacht werden.

**KOMPETENZ:** Welche Modelle der Arbeitszeitverkürzung gibt es noch?

**Lehndorff:** In Österreich hat sich die Freizeitoption als Instrument einer individuellen Arbeitszeitverkürzung etabliert. Immer mehr Menschen verzichten auf die Gehaltserhöhung und wählen stattdessen ein Mehr an Freizeit. Ich finde das auch für Deutschland ein anregendes Modell, denn die Freizeitoption gibt den Beschäftigten mehr individuelle Verfügungsgewalt über ihre Arbeitszeit. Die Entscheidung zur Gewichtung von Geld, Freizeit und Arbeitszeit liegt hier in einem kleinen Bereich direkt in den Händen der Beschäftigten und das ist goldrichtig.

**KOMPETENZ:** Wie kann man dieses Modell ausbauen?

**Lehndorff:** Der Erfolgslauf der Freizeitoption ist ein starkes Signal an die Betriebsräte, dieses Modell in ihren Unternehmen zu verhandeln und durchzusetzen. Hier zeigt sich für mich die zentrale Rolle der BelegschaftsvertreterInnen bei der Durchsetzung zeitgemäßer Arbeitszeitmodelle.

**KOMPETENZ:** Finden Sie es gut, dass die Arbeitszeitpolitik immer mehr auf die betriebliche Ebene verlagert wird?

**Lehndorff:** Zunächst muss die Freizeitoption von der Gewerkschaft in den jeweiligen Kollektivvertrag hin- einverhandelt werden. Erst danach

gibt es die Möglichkeit zur Umsetzung im Betrieb. Man muss aber realistisch sehen: Nachdem bis in die Achtzigerjahre die Gewerkschaften die Initiative in Sachen Arbeitszeitpolitik allein innehatten, ist diese Initiative nun an die Arbeitgeber und somit auf die betriebliche Ebene übergegangen. Viele Diskussionen über die Arbeitszeit spielen sich nicht mehr auf Branchenebene, sondern auf betrieblicher Ebene ab. Flexibilisierungen der Arbeitszeit werden oftmals nicht mehr über den Kollektivvertrag, sondern direkt im Betrieb geregelt.

Ich sehe diese Entwicklung mit einem lachenden und einem weinenden Auge. Einerseits ist es eine

### Freizeitoption als starkes Signal an die Betriebsräte.

gefährliche Entwicklung, wenn langfristig eine massive Kräfteverlagerung von den Gewerkschaften hin zu den Betrieben stattfindet. Vieles lässt sich im Kollektiv besser verhandeln und alle gemeinsam sind die ArbeitnehmerInnen ohne Zweifel in einer stärkeren Verhandlungsposition als nur auf betrieblicher Ebene. Andererseits wird durch diesen Trend die Rolle des Betriebsrates gestärkt. In Deutschland ist der Betriebsrat mittlerweile die Hauptperson, wenn es um Verhandlungen zur Arbeitszeitpolitik geht. BelegschaftsvertreterInnen können und müssen auf betrieblicher Ebene ganz entscheidend dazu beitragen, dass die Verantwortung für die Arbeitsorganisation wieder dahin kommt, wo sie hingehört: zu den Arbeitgebern.

**KOMPETENZ:** Schieben die Arbeitgeber die Verantwortung für die Gestaltung der Arbeitszeit aktuell zu sehr ab?

**Lehndorff:** Wir haben einen Trend zur Schein-Autonomie in der Arbeitszeitgestaltung, der vielerorts mit gelockerten Rahmenarbeitszeiten einhergeht. ArbeitnehmerInnen können heutzutage in manchen Branchen ihre Arbeitszeiten bis zu einem gewissen Grad selbst bestimmen. Diese sogenannte indirekte Steuerung seitens des Arbeitgebers ist aber tückisch. Denn Umfragen zeigen, dass jene ArbeitnehmerInnen, die ihre Arbeit selbst organisieren, im Schnitt deutlich länger arbeiten als im Kollektivvertrag vorgesehen.

**KOMPETENZ:** Wie kann man dieser Fehlentwicklung von gewerkschaftlicher Seite begegnen?

**Lehndorff:** Hinter diesem Arbeitszeitproblem steckt ein Organisationsproblem. Die Geschäftsführung teilt die vorhandene Arbeit auf zu wenig Personal auf. Auch die zur Erledigung der Aufgaben bemessene Zeit ist häufig zu kurz angesetzt. Hier kann durch kollektivvertragliche Vereinbarungen gegengesteuert werden, in denen die individuellen Rechte der Beschäftigten gestärkt werden. ■

### Steffen Lehndorff

Steffen Lehndorff arbeitet am Institut für Arbeit und Qualifikation der Universität Duisburg-Essen. Er ist seit über 20 Jahren in der Arbeits- und Arbeitszeitforschung tätig. Seine Interessenschwerpunkte konzentrieren sich auf die Veränderung der Arbeitszeit- und Beschäftigungsstrukturen sowie auf die industriellen Beziehungen im internationalen Vergleich.

# Widerstand gegen Kürzungen

Die Beschäftigten der Bank Austria wehren sich gegen die geplante Zerschlagung.

*Die GPA-djp wird die Beschäftigten und den Betriebsrat bei den Verhandlungen über die Einsparungspläne der UniCredit mit aller Kraft unterstützen.*

von Elisabeth Schnallinger

Schon seit Monaten hängen die drohenden Kürzungspläne der Konzernzentrale in Mailand wie ein Damoklesschwert über den Beschäftigten der Bank Austria. Immer wieder wird über die Anzahl der geplanten Kündigungen, die Verlagerung des gesamten Ostgeschäfts, die völlige Zerschlagung oder den Verkauf der gesamten Bank spekuliert: Konzernweit sollen 18.200 Stellen abgebaut, das Privatkundengeschäft in Österreich verkauft oder völlig umstrukturiert und die Zentrale für das Ostgeschäft nach Mailand verlegt werden.

Keine einfache Zeit für Adolf Lehner, den Betriebsratsvorsitzenden der Bank Austria. „Die Einsparungspläne der UniCredit übersteigen die Befürchtungen der Beschäftigten, viele KollegInnen in Österreich sind verunsichert, die Angst wegen des drohenden Arbeitsplatzverlusts ist groß“, beschreibt er die Stimmung in der Belegschaft. Denn was diese Pläne für die Beschäftigten konkret bedeuten, ist noch nicht klar. Der

Betriebsrat fordert das Management der Bank Austria und der UniCredit daher auf, rasch Verhandlungen auf Augenhöhe zu führen.

## Zerschlagung verhindern

„So einfach, wie sich das vielleicht manche Manager in der Konzernzentrale vorstellen, wird eine völlige Zerschlagung bzw. Verkauf der Bank nicht möglich sein. Als Interessenvertretung der ArbeitnehmerInnen werden wir es nicht kampflos hinnehmen, dass die Beschäftigten den Großteil der Folgen der Finanzkrise zu tragen haben. Betriebsrat und Belegschaft können mit der vollen Unterstützung vonseiten der GPA-djp rechnen“, erklärt GPA-djp-Vorsitzende Wolfgang Katzian kampfbereit.

Wie auch die rund 580 Delegierten am GPA-djp-Bundesforum, die am Tag nach der Bekanntgabe der Einsparungspläne in einer einstimmig verabschiedeten Resolution ankündigen: „Wir nehmen die Ängste und Sorgen der Beschäftigten der

Bank Austria sehr ernst und werden in enger Abstimmung mit dem Betriebsratsteam der Bank Austria alles unternehmen, um einen Kahl-schlag zu verhindern.“

Die Bank Austria hat eine für den Finanzplatz Österreich und die gesamte Volkswirtschaft wichtige Bedeutung. Eine völlige Zerschlagung hätte eine negative Signalwirkung weit über die betroffene Bank hinaus. Die GPA-djp wird alles daransetzen, dass die Sozialpartnerschaft auch in der Frage der zukünftigen Entwicklung der Bank gewahrt bleibt und keine Entscheidungen über die Köpfe der Betroffenen hinweg getroffen werden.

Die Beschäftigten der Bank Austria gaben dem Betriebsrat Ende November volle Rückendeckung für Kampfmaßnahmen. Ein einstimmiger Vorratsbeschluss, der bei Betriebsversammlungen gefasst wurde, unterstützt alle weiteren „betriebsrätlichen und gewerkschaftlichen Maßnahmen bis hin zum Streik“.



## Hasspostings können zur Entlassung führen

*Die GPA-djp rät zu Schulungen und Guidelines für Beschäftigte.*

Bei Porsche in Wels wurde ein Lehrling wegen eines menschenverachtenden Postings fristlos entlassen, und dem Hassposting einer Führungskraft bei Spar folgte eine einvernehmliche Auflösung des Dienstverhältnisses.

Hasspostings, die in der Freizeit ins Internet gestellt werden, können Grund für eine Kündigung oder Entlassung sein, wenn der/die ArbeitnehmerIn dadurch generell vertrauensunwürdig erscheint, das Posting derart menschenverachtend ist, dass eine Weiterbeschäftigung unzumutbar ist, oder

das Unternehmen durch die Äußerung geschädigt wird.

Hasspostings können auch strafrechtliche Konsequenzen haben, wenn der Inhalt beispielsweise hetzerisch ist. Die Bestimmungen dazu werden mit 1. Jänner 2016 weiter verschärft, und es werden härtere Strafen verhängt. Damit eine Entlassung immer nur das letzte Mittel bleibt, rät die GPA-djp dazu, präventiv Schulungen anzubieten und Guidelines für die Beschäftigten zu erarbeiten. Im Idealfall sollte das in Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat passieren.

## gerechtebildung.jetzt

Dieses Webprojekt veranschaulicht die verschiedensten Selektionsmechanismen unseres Bildungssystems. Anhand unterschiedlicher Parameter (Wohnort, Eltern, Alltagssprache, Geschlecht) werden die Bildungschancen statistisch berechnet und dargestellt. Diese in Österreich neue Darstellung der Bildungswege soll die Bildungsdiskussion versachlichen und mithelfen, endlich ein Schulsystem zu etablieren, das die Unterschiede in der Herkunft der Kinder ausgleicht und somit die Stärken stärkt.

[www.bildungschancen.jetzt](http://www.bildungschancen.jetzt)

### Weihnachtsgeld

Ein Großteil von Österreichs ArbeitnehmerInnen erhält im November eine Sonderzahlung, das sogenannte Weihnachtsgeld. Für viele Beschäftigte sind die Sonderzahlungen (Urlaubs- und Weihnachtsgeld) so selbstverständlich wie die jährliche Gehaltserhöhung. Viele wissen jedoch wenig über die rechtlichen Grundlagen dieser Sonderzahlungen Bescheid und glauben, dass das Weihnachtsgeld aufgrund eines Bundesgesetzes ausbezahlt wird. Das Weihnachtsgeld ist jedoch keine Selbstverständlichkeit, sondern musste von den Gewerkschaften erkämpft werden und ist nicht gesetzlich, sondern im Kollektivvertrag geregelt.

Nach wie vor gibt es ArbeitnehmerInnengruppen, die keinen kollektivvertraglichen Anspruch auf Sonderzahlungen haben. Neben den freien DienstnehmerInnen gehören dazu die Angestellten bei Marketing- und Werbebüros (ausgenommen Wien) oder die Angestellten bei Rechtsanwälten in den Bundesländern Salzburg, Kärnten und Oberösterreich. Die GPA-djp fordert Sonderzahlungen auch für freie DienstnehmerInnen und wird sich auch in Zukunft für eine möglichst lückenlose Abdeckung mit Kollektivverträgen und somit für eine rechtliche Basis für die Auszahlung der Sonderzahlungen stark machen.

# Warum Mitglied werden?

*Eine Mitgliedschaft bei der GPA-djp bringt viele Vorteile: Rechtsschutz und Beratung genauso wie ein umfassendes Freizeitangebot.*



Foto: Kaesler Media, Fotolia.de

## Wie viel Sie zahlen

Der Mitgliedsbeitrag ist 1 Prozent des Bruttogehalts, maximal aber 31,15 Euro.

Arbeitslose, Zweitmitgliedschaften, unbezahlte Freistellungen sowie vorzeitiger Mutterschutz: 1,80 Euro/Monat

Geringfügig Beschäftigte: 2 Euro/Monat

Präsenzdienster, Zivildienster, KindergeldbezieherInnen ohne Vormitgliedschaft: 1,80 Euro/Monat

### Jährliche Fixbeträge:

SchülerInnen/StudentInnen: 8,40 Euro/Jahr

PensionistInnen: 3 Euro/Monat bzw. 36 Euro/Jahr  
Außerordentliche Mitgliedschaft: 21,60 Euro/Jahr

### Ausnahmen:

Atypisch Beschäftigte, WerkvertragsnehmerInnen, freie DienstnehmerInnen sowie freie JournalistInnen mit Presseausweis 1 Prozent vom Bruttoeinkommen, mindestens 10 Euro/Monat

### Beitragsfreiheit gilt während:

Elternkarenz, Bildungskarenz, Zivildienst, Präsenzdienst, Krankheit (im aufrechten DV) ohne Gehaltsbezug

Die GPA-djp sichert eine jährliche Gehaltserhöhung für Hunderttausende Beschäftigte. Sie ist bei betrieblichen Konflikten zur Stelle und sorgt für die Aus- und Weiterbildung von über 10.000 BetriebsrätInnen. Die GPA-djp setzt sich auch für den Erhalt und die Verbesserung unseres Sozial- und Gesundheitssystems ein. Mit Ihrer Mitgliedschaft stärken Sie die Gewerkschaft und leisten einen wichtigen Beitrag für faire Arbeitsbedingungen und gerechte Bezahlung. Jährlich schließt die GPA-djp etwa 160 Kollektivverträge ab. Das ist eine Leistung, die Ihnen direkt zugute kommt, denn Ihr Kollektivvertrag bestimmt maßgeblich die Entwicklung Ihres Gehaltes/Lohnes. Auch das Weihnachts- und Urlaubsgeld ist ein Anspruch aus dem Kollektivvertrag.

## Recht bekommen

Als Mitglied können Sie bei rechtlichen Problemen an Ihrem Arbeitsplatz mit einem starken Partner an Ihrer Seite rechnen: von der Rechtsberatung bei Fragen über das Arbeitsrecht bis zur Vertretung vor Gerichten und Behörden. Die Gewerkschaft erkämpft rund 70 Millionen Euro pro Jahr für ihre Mitglieder!

Der GPA-djp-Rechtsschutz gilt für alle Rechtsstreitigkeiten, die

unmittelbar mit Ihrer Arbeit zusammenhängen und keinen gewerkschaftlichen Grundsätzen widersprechen. Bei Bedarf wird Ihnen kostenlos ein/e RechtsvertreterIn zur Verfügung gestellt, Gerichtsgebühren und Barauslagen ersetzt oder gegnerische Prozesskosten zur Gänze übernommen.

Wenn sie seit mindestens sechs Monaten Mitglied bei der GPA-djp sind, profitieren sie zudem von einer Berufshaftpflichtversicherung mit einem Versicherungsschutz bis zu 75.000 Euro und erhalten Hilfe bei Mobbing, sexueller Belästigung oder Diskriminierung am Arbeitsplatz.

Mehr Infos dazu unter:

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

## GPA-djp-Card

Die Mitglieder-CARD garantiert Ihnen nicht nur ein umfassendes Service und kompetente Beratung in allen Fragen rund um das Thema Arbeit. Auch in der Freizeit können Sie die Vorteile der GPA-djp-CARD nutzen. Sie erhalten Ermäßigungen bei kulturellen Veranstaltungen, günstigeren Zugang zu Freizeit- und Sporteinrichtungen sowie besonders preiswerte Angebote für den Urlaub.

Mehr Infos dazu unter:

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



# Bald spürbar mehr im Börsel

*ArbeitnehmerInnen und PensionistInnen profitieren ab 2016 von der Lohnsteuersenkung.*

von Martin Panholzer

**D**er ÖGB hat sich mit seiner Kampagne „Lohnsteuer runter!“ für die dringend notwendige Entlastung der ArbeitnehmerInnen und PensionistInnen eingesetzt. Ab dem 1. Jänner 2016 ist es so weit: Durch eine kräftige Lohnsteuersenkung werden ArbeitnehmerInnen und PensionistInnen profitieren. So wird etwa ein/e ArbeitnehmerIn mit einem monatlichen Bruttobezug von 2.000 Euro um jährlich 873 Euro entlastet, bei 3.000 Euro brutto sind es 1.304 Euro Entlastung im Jahr.

Auch NiedrigverdienerInnen profitieren durch eine Erhöhung der Steuergutschrift. Unter dem Titel „Rückvergütung der Sozialversicherungsbeiträge“ bekommen die Menschen mit den niedrigsten Einkommen bis zu 400 Euro jährlich rückerstattet. Erstmals erhalten auch PensionistInnen eine Steuergutschrift in der Höhe von 50 Prozent

der Sozialversicherungsbeiträge. Die neue Steuergutschrift (auch als „Negativsteuer“ bekannt) gilt ab dem Veranlagungsjahr 2016, sodass sie ab 2017 im Rahmen der ArbeitnehmerInnenveranlagung geltend gemacht werden kann. Damit die Betroffenen (das sind immerhin 30 Prozent der Lohnsteuerpflichtigen) bereits 2016 eine Entlastung spüren, gibt es für das Veranlagungsjahr 2015 eine Übergangsregelung: Es werden 20 Prozent der Sozialversicherungsbeiträge, maximal 220 Euro bzw. für PensionistInnen maximal 55 Euro rückerstattet.

## Automatische ArbeitnehmerInnenveranlagung

Viele ArbeitnehmerInnen machen derzeit keine Veranlagung, obwohl sie dadurch Geld zurückbekommen würden. Diese Problematik wird ab dem Veranlagungsjahr 2016 durch die automatische

ArbeitnehmerInnenveranlagung weitgehend beseitigt. Das Finanzamt wird dann unter bestimmten Voraussetzungen von Amts wegen eine Veranlagung durchführen. Durch den geplanten Automatismus kann man davon ausgehen, dass die Steuergutschrift auch dort ankommt, wo sie gebraucht wird. „Wir werden die Umsetzung der Steuerreform sehr genau im Auge behalten, damit sichergestellt ist, dass sich die ArbeitnehmerInnen ihre Entlastung nicht selbst zahlen. Gerade in der schwierigen konjunkturellen Situation ist die Entlastung der ArbeitnehmerInnen ein wichtiger Impuls für die Stärkung der Kaufkraft. Die Forderung nach einer strukturellen Umgestaltung des Steuersystems hin zu stärkerer Besteuerung von leistungsfreien Einkommen, Stichwort Vermögensbesteuerung, bleibt aufrecht“, so der Vorsitzende der GPA-djp Wolfgang Katzian. ■



*Eine einvernehmliche Auflösung nützt oft hauptsächlich dem Arbeitgeber.*

# Mogelpackung Einvernehmliche Auflösung

*Bei einer einvernehmlichen Auflösung des Dienstverhältnisses sind Vorsicht sowie eine Überprüfung durch Betriebsrat und Gewerkschaft geboten.*

von Andrea Komar

**W**er kennt diese Situation nicht? Das Unternehmen muss sparen, und im Zuge straffer Rationalisierungsmaßnahmen werden Arbeitsplätze abgebaut. Der/die ArbeitgeberIn bietet MitarbeiterInnen, die gekündigt werden sollen, „eine einvernehmliche Auflösung des Arbeitsverhältnisses zu fairen Konditionen“ an. So weit, so gut. Aber wie fair sind diese Konditionen wirklich?

Sabine M., seit 15.11.2001 in einem Handelsunternehmen angestellt, ist eine Betroffene. Im September

2015 kommt sie zur Rechtsberatung in die GPA-djp, weil ihr Arbeitgeber ihr ein Angebot zur einvernehmlichen Auflösung ihres Arbeitsverhältnisses unterbreitet hat. Es ist, wie er ihr versichert hat, ein „sehr gutes Angebot“. Er will ihr „im Kulanzweg“ sogar die Hälfte ihrer Abfertigung (Alt) bezahlen sowie ein exzellentes Dienstzeugnis ausstellen. Doch Sabine M. ist misstrauisch – und das zu Recht.

Der vom Arbeitgeber verfasste Text ist kurz: Beendigung des Arbeitsverhältnisses zum 31.10.2015.

Ausbezahlung der offenen Überstunden und Urlaubstage mit der Endabrechnung. Ausbezahlung der halben Abfertigung (Alt).

„Eigentlich“, sagt Sabine M., „könnte mein Chef mich erst zum Ende des Jahres kündigen, er erspart sich zwei Monatsbezüge, aber dafür soll ich zwei Monatsentgelte Abfertigung erhalten, begünstigt besteuert. Er sagt, das wäre ein gutes Geschäft.“

Der rechtlichen Überprüfung hält diese Behauptung des Arbeitgebers nicht stand.

Sabine M. ist überrascht zu hören, dass ihr bei einvernehmlicher Auflösung grundsätzlich die gesamte gesetzliche Abfertigung, in ihrem Fall vier Monatsentgelte, zusteht.

GPA-djp-Rechtsberaterin wissen. Sabine M. überlegt kurz, dann sagt sie: „Ich habe in den vergangenen drei Jahren Kurse besucht und dafür eine Ausbildungskostenrückerstattungsvereinbarung abgeschlossen. Aber im Fall einer einvernehmlichen Auflösung muss ich die Ausbildungskosten doch bestimmt nicht ersetzen, oder?“

## Was auf den ersten Blick verlockend erscheint, kann finanzielle Nachteile bringen.

Außerdem würde sie im Fall einer Kündigung zum 31.12.2015 mit 15.11.2015 in ihr 15. Berufsjahr eintreten und laut anzuwendendem Kollektivvertrag noch eine Gehaltsvorrückung erhalten. Der Arbeitgeber müsste die Endabrechnung auf Basis dieser höheren Bemessungsgrundlage erstellen.

Sabine M. ist verärgert, als sie das hört, aber es kommt noch heftiger. „Haben Sie irgendwelche Klauseln in Ihrem Vertrag?“, möchte die

Doch, die Klausel kommt zum Tragen, so wie auch eine Konkurrenzklausel samt vereinbarter Konventionalstrafe zum Tragen käme, wenn der Arbeitgeber nicht ausdrücklich auf solche Klauseln verzichtet. Sabine M. ist heilfroh, die einvernehmliche Auflösung nicht gleich unterschrieben zu haben. Für sie ist die weitere Vorgangsweise nun klar: „Unter diesen Voraussetzungen lasse ich mich sogar lieber kündigen!“ ■

### Tipp

Wussten Sie, dass Sie die Möglichkeit haben, eine Beratung mit Ihrem Betriebsrat zu verlangen, ehe Sie eine einvernehmliche Auflösung unterschreiben? Außern Sie dieses Verlangen gegenüber dem/der ArbeitgeberIn, tritt eine zweitägige Sperrfrist in Kraft. Innerhalb dieser Frist kann eine einvernehmliche Auflösung nicht gültig vereinbart werden. Das verschafft Ihnen Zeit, über eine allfällige Vertragsauflösung nachzudenken und sich hinsichtlich der Konsequenzen beraten zu lassen.

Auch wenn der Wunsch, das Arbeitsverhältnis einvernehmlich aufzulösen, von Ihnen ausgeht, sollten Sie sich umfassend informieren, ehe Sie mit Ihrem Vorschlag an den/die ArbeitgeberIn herantreten. Ein kleiner Fehler beim Abschluss der Vereinbarung kann nämlich große Wirkung haben. Gefährlich sind z. B. sog. Generalklauseln („Mit Abschluss dieser Vereinbarung sind sämtliche wechselseitigen Rechte und Pflichten bereinigt und verglichen.“). Ehe man eine solche Klausel akzeptiert, sollte man sicher sein, dass auf keine offenen Ansprüche vergessen wurde.

Sonderfälle (mit teils anderen Rechtswirkungen) wären u. a. einvernehmliche Auflösungen zur Vermeidung einer Entlassung oder im alleinigen Interesse des/der Arbeitnehmer(s)in.

© Nuriith Wagner-Strauss



Rechtsexpertin  
Andrea Komar

ArbeitgeberInnen bieten oft anstelle einer Kündigung eine einvernehmliche Auflösung an. Sie behaupten, es dem/der MitarbeiterIn bei der Suche eines neuen Arbeitsplatzes leichter machen zu wollen. Doch zumeist haben sie ganz andere Beweggründe. Einvernehmliche Auflösungen enthalten nämlich viele Stolpersteine!

## 444 Millionen Euro erstritten

Zwischen 2010 und 2014 hat die GPA-djp für ihre Mitglieder 444,200.000 Euro erstritten. Tendenz steigend. Bedingt durch die Wirtschaftskrise wurden in den vorigen Jahren mehr Sozialpläne ausgehandelt. Die Zahl der Gerichtsurteile ist dagegen zurückgegangen. Durch Unterstützung der Betriebsratskörperschaften sowie der betroffenen Mitglieder konnten viele (teure und oft langwierige) Gerichtsverfahren zugunsten einer schnellen vergleichsweisen Bereinigung vermieden werden. Jene Verfahren, die zu Ende geführt wurden, befassten sich oft mit Grundsatzfragen, die für eine größere Gruppe von ArbeitnehmerInnen von Bedeutung sind. Im Jahr 2011 hat etwa der OGH entschieden, dass Kassierinnen an Scanner-Kassen in die Beschäftigungsgruppe 3 des Handelskollektivvertrages einzustufen sind.



Visualisierung: HPN ARCHITECTS ZT GMBH

„Der Wohnturm MySky an der Laaer-Berg-Straße in Wien Favoriten erfüllt so ziemlich jeden Wohnwunsch.“

## „Only the sky is the limit“

Geförderte Mietwohnungen im Wohnturm „MySky“ am Monte Laa befindet sich seit Mai 2015 in Realisierung.

von Christian Swoboda

Seit mehr als 15 Jahren entsteht am Laaerberg das neue Stadtviertel „Monte Laa“. Der Startschuss für den neuen Stadtteil erfolgte 1999 mit der Eröffnung des markanten Bürohochhauses der PORR. Seither hat sich das Stadtentwicklungsgebiet zwischen Absberggasse und Laaer Wald als Zentrum für vitales Leben mit überdurchschnittlich guter Infrastruktur einen Namen gemacht. Der Monte Laa hat sich nicht zuletzt dadurch in kürzester Zeit zu einem überaus beliebten Wohnviertel am Rande des Schutzgebietes Laaer Wald und Böhmisches Prater entwickelt.

### „My home is MySky“

Aktuell wird entlang der Laaer-Berg-Straße, nahe dem FH Campus Wien, einer von drei noch verfügbaren Bauplätzen im Wohngebiet Monte Laa mit einem sehr besonderen Wohnprojekt, dem Wohnhochhaus „MySky“, bebaut und somit eine weitere Lücke im Stadtteil geschlossen. Konkret handelt es sich hierbei um den Bauplatz 5 an der Laaer-Berg-Straße. Dieser liegt Ecke Laaer-Berg-Straße und Käthe-Odwoy-Gasse, vor dem Schulcampus Monte Laa. Im ca. 65 Meter hohen Wohnturm „MySky“ errichtet die Wohnbauvereinigung

für Privatangestellte (WBV-GPA) auf den ersten zehn Etagen 100 geförderte Mietwohnungen (davon 35 „SMART-Wohnungen“) und ein Wohnheim mit 180 Heimplätzen für junge Menschen, ab der elften Etage baut Strauss & Partner 128 freifinanzierte Eigentumswohnungen. Damit auch die Betreuung des Nachwuchses sichergestellt ist, wird auch ein weiterer Kindergarten für den Stadtteil mit diesem Wohnprojekt miterichtet. Die geförderten Mietwohnungen werden zu einer günstigen Quadratmetermiete in der Höhe von EUR 7,21 inkl. Betriebskosten und Steuer angeboten, die benötigten

Eigenmittel belaufen sich auf EUR 495,-/m<sup>2</sup>. Die besonders preiswerten SMART-Wohnungen haben einen günstigeren Finanzierungsbeitrag in der Höhe von EUR 60,-/m<sup>2</sup> und können zu einer Gesamtmiete (inkl. Betriebskosten und Steuer) in der Höhe von EUR 7,50/m<sup>2</sup> offeriert werden.

## Wohnen im Kollektiv

Gemeinsam statt einsam lautet die Devise, die gerade von vielen jungen Menschen oft bevorzugt wird. In dem von der WBV-GPA entwickelten Wohnkonzept für junge Menschen sollen zukünftig nicht „nur“ StudentInnen oder „nur“ Lehrlinge ein Zuhause finden. Mit dem Wohnheim mit insgesamt 180 Heimplätzen in ca. 85 Wohngemeinschaften sollen erstmals alle Personen bis zu einer Altersgrenze von 30 Jahren angesprochen werden. Egal, ob es sich hierbei um jemanden aus dem Bundesland handelt, der den Sprung in die Großstadt wagen will, oder um jemanden, der einfach im sozialen Gefüge einer Wohngemeinschaft leben möchte. Auch Paare sind im neuen Wohnheim sehr herzlich willkommen, denn das Angebot reicht vom 2er- bis hin zum 3er-Appartement – somit sollte auch hier für jeden Wohnwunsch das Richtige zu finden sein.

## Meisterlich gemeinschaftlich

Aber nicht nur der Wohn-Mix – Heimwohnplatz, Eigentums- oder geförderte Mietwohnung – stimmt im Wohnhochhaus MySky. Durch zahlreiche gemeinschaftlich nutzbare Räume wird das Zusammenleben zusätzlich gefördert. Neben der zentralen Lobby mit Empfangsbereich im Erdgeschoß befinden sich im Zwischengeschoß ein gemeinsam zu nutzender Partyraum sowie ein Wellnessbereich mit Sauna und Fitnessraum, die allen BewohnerInnen zur Verfügung stehen. Auch die Freizeiteinrichtungen fördern das gemeinschaftliche

Leben im Hochhaus. In der Grünzone zur benachbarten Schule ist der Kleinkinderspielfeldplatz von vielen Wohnungen einsehbar angeordnet. Im erweiterten Randbereich entsteht ein „Birkenwäldchen“ als Treffpunkt, das zum Verweilen und Plaudern einlädt; auf der Fläche zwischen den Baumstämmen wird Platz zum Spielen geboten. Die erhöhten Pflanzbeete laden zum „urban gardening“ ein und ermöglichen den Austausch mit der Nachbarschaft. Durch den gänzlichen Verzicht von Privatgärten im Erdgeschoß wird die Fläche für alle Nutzer zugänglich gemacht. Über dem Flachbau im 6. Obergeschoß ist neben drei Privatterrassen auch eine großzügige Gemeinschaftsterrasse situiert, wo ebenfalls erhöhte Pflanzbeete für die BewohnerInnen angeordnet werden. Hier können die MieterInnen während der schönen Jahreszeit mit Fernblick über die Stadt nach Lust und Laune ihre Pflanzen hegen und pflegen.

## Vergabestart, Fertigstellung und Vertriebskontakt

Die Wohnungsvergabe startet voraussichtlich im Frühjahr 2016. Die ersten BewohnerInnen werden Ende 2017 in den Wohnturm MySky einziehen können. Für all jene, die sich für das Projekt bzw. für eine geförderte Mietwohnung oder einen Heimplatz interessieren, stehen folgende Kontaktdaten zur Verfügung:

### Wohnheim für junge Menschen:

STUDENTENWOHNEN.AT  
Guglgasse 8/4/2/2, 1110 Wien  
Tel.: +43/1/913 69 74  
office@studentenwohnen.at  
www.studentenwohnen.at

### Geförderte Mietwohnungen:

Wohnbauvereinigung für Privatangestellte  
Werdertorgasse 9, 1010 Wien  
Tel.: +43/1/533 34 14  
office@wbv-gpa.at  
www.wbv-gpa.at

### Freifinanzierte

### Eigentumswohnungen:

„MySky“ Verwertungs- und Beteiligungs GmbH & Co. OG  
Floridsdorfer Hauptstraße, 1210 Wien  
Tel.: +43 50 626-1277 1  
office@mysky-wien.at  
www.mysky-wien.at



Foto: HPN ARCHITECTS ZT GMBH

## 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

## FREIE WOHNUNGEN Bestehende Objekte:

- 8761 Pöls, Andreas-Rein-Gasse 10–18/Burgogasse 12–16, 2- u. 3-Zimmer-Wohnung frei, HWB 144 KWh/m<sup>2</sup>/a
- 8605 Kapfenberg, Johann-Böhm-Str. 33, 3-Zimmer-Wohnung, 65 m<sup>2</sup>, Loggia, HWB 48,47 KWh/m<sup>2</sup>/a
- 2493 Lichtenwörth, Fabrikgasse 1, 2-Zimmer-Wohnung, 51 m<sup>2</sup>, HWB 68,00 KWh/m<sup>2</sup>/a
- 8053 Graz, Frühlingsstr. 33, 2-Zimmer-Wohnung, 44 m<sup>2</sup> HWB 48,48 KWh/m<sup>2</sup>/a
- Gloggnitz, Dr.-Martin-Luther-Str. 9, 2-Zimmer-Wohnung, 68 m<sup>2</sup>, HWB 52,48 KWh/m<sup>2</sup>/a



© auegraphics, Fotolia.com

# Die Winterzeit

*Ob Skifahren, Reisen oder Freude schenken – genießen Sie als Gewerkschaftsmitglied die Vorteile mit Ihrer GPA-djp-CARD!*

© colourbox.com



## ÖGB-Skitage Salzburg

ÖGB-Mitglieder sparen in zwölf Skigebieten bis zu 50 %!

Während der gesamten Saison: Abtenau, Werfenweng und Zwölferhorn

In bestimmten Zeiträumen:

- Dachstein West
- Dürnborg
- Eben – monte popolo
- Gaissau-Hintersee
- Hahnbaum, St. Johann
- Lofer
- Rauriser Hochalm Bahnen
- Unken – Heutal Lifte
- Untersberg

An der Kassa die GPA-djp-CARD oder eine andere ÖGB-Karte, Familienmitglieder bitte die e-card, vorweisen.

[www.mitgliederservice.at/skitage](http://www.mitgliederservice.at/skitage)

© Casa San Luigi



## Casa San Luigi

Im Zentrum der Toskana, in Ruhelage am Fuße des Monte Vaso, liegt die Casa San Luigi mit herrlichem Panoramablick in das Chianti-Tal. Alle Sehenswürdigkeiten und geschichtsträchtigen Orte der Region sind in circa 60 Minuten erreichbar.

Für GPA-djp-Mitglieder ganzjährig 5 % Ermäßigung und Sonderangebot „7 = 6“ und „14 = 12“ im Zeitraum von 26.3.–28.5. und 17.9.–12.11.2016.

Frühbucherrabatt:

10 % bis 31.12.2015  
5 % bis 31.1.2016

Casa San Luigi  
Gabriele Fink in Schmickl  
Tel.: 0039/333/39 52 173  
E-Mail: [gabriella@sanluigi.at](mailto:gabriella@sanluigi.at)  
I-56034 Chianni, Pisa  
[www.sanluigi.at](http://www.sanluigi.at)

© Interhome



## Interhome – der Ferienhausspezialist

33.000 Ferienhäuser und Wohnungen in über 31 Ländern – bei Europas führendem Anbieter von qualitätsgeprüften Ferienunterkünften werden Ihre individuellen Urlaubswünsche wahr: ob in einem Chalet im Zillertal, einer Villa mit Pool in Istrien oder einem Cityapartment in Barcelona.

5 % Rabatt für GPA-djp-Mitglieder auf das gesamte Angebot, kombinierbar mit anderen Aktionen, wie z. B. dem Last-Minute-Rabatt 33 %.

Mehr Infos unter  
[www.interhome.at/gpa](http://www.interhome.at/gpa)  
Interhome GesmbH  
Amraser-See-Straße 56  
6029 Innsbruck  
Tel.: 05 12/34 40 90  
E-Mail: [info@interhome.at](mailto:info@interhome.at)

© iStock.com



### Der Vorteilsreiseservice der Gewerkschaften

Ob Sie mit der ganzen Familie all-inclusive nach Gran Canaria fliegen, mit einer Studienreise die Seidenstraße entdecken oder endlich die lang ersehnte Karibik-Kreuzfahrt verwirklichen möchten – wählen Sie aus dem Portfolio aller großen österreichischen und internationalen Reiseveranstalter Ihre Traumreise aus.

Traumurlaub buchen und dabei 5 % sparen!

Freuen Sie sich nach Reise-rückkehr auf 5 % des Reisepreises auf Ihrem Konto. Und das Beste? Ihr Reiseservice garantiert Ihnen noch dazu den besten Preis!

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

© Feichtinger



### Feichtinger Schmuckhandel

GPA-djp-Mitglieder profitieren von unglaublichen Vorteilen und Rabatten bei Schmuck-großhandel Feichtinger und Waiglein. Dazu einfach die Business-Card unter Vorlage der CARD in jeder Filiale von Feichtinger und Waiglein österreichweit beantragen.

Oder per E-Mail: Anmeldeformular beim Angebot auf [www.gpa-djp.at/card](http://www.gpa-djp.at/card) herunterladen, ausfüllen und samt Kopie Ihrer CARD an [office@feichtinger.biz](mailto:office@feichtinger.biz) senden.

Vorteile mit der Business-Card:

- 40 % Rabatt auf das gesamte Schmuck- und Juwelensortiment
- 20–25 % Rabatt auf das Uhrensortiment

[www.feichtinger.biz](http://www.feichtinger.biz)

© Ezio Foradori



### Ezio Foradori – Pure Mongolian Kaschmir

Jetzt exklusiv nur für GPA-djp-Mitglieder! Mindestens 20 % Rabatt auf hochwertige Kaschmirware!

Produziert in der eigenen Manufaktur in Ulaanbaatar, Hauptstadt der Mongolei und über die zugehörige Ezio Foradori Lounge erhältlich, mit Geschäftslokal in Wien und Online-Shop mit Versand in ganz Österreich.

Genießen Sie als GPA-djp-Mitglied außerdem weitere exklusive Vorteile wie Gratisversand und Zahlung auf Rechnung.

Ezio Foradori Lounge  
Wassergasse 10, 1030 Wien

Alle Infos und Online-Shop:  
[www.ef-gpa.com](http://www.ef-gpa.com)

### 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, [service@GPA-djp.at](mailto:service@GPA-djp.at)



© drubig-photo - Fotolia



# 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 10. Jänner 2016**. Keine Barablösung. Der Rechtsweg ist ausgeschlossen.

© Wellenklang



26. Jänner 2016

## Die 5. Nacht des Fado

Wiener Metropol

Mit der bezaubernden Fadista und von der Presse gefeierten „neuen Diva des Fado“ Joana Amendoeira sowie dem besten Gitarren-Trio Portugals rund um Carlos Leitao.

Info: 01/585 69 96-15  
Karten: [tickets@LSKonzerte.at](mailto:tickets@LSKonzerte.at)  
15 % CARD-Ermäßigung

© LSK



12. Februar 2016

## Die Wonderboys von Hernois

Wiener Metropol

Die Story führt in die letzte Phase der Nachkriegsbesetzung, als junge Wiener in den Soldatenclubs der amerikanischen Besatzungszone für gute Stimmung sorgten.

Info: 01/585 69 96-15  
Karten: [tickets@LSKonzerte.at](mailto:tickets@LSKonzerte.at)  
20 % CARD-Ermäßigung

© Daniel Wolf



13. bis 27. Februar 2016

## Schmetterling im Eis

Anti-Galerie Durchhaus, Wien

In seiner auf die Essenz reduzierten Form begibt sich das Aggregat Valudskis in seiner nunmehr dritten Produktion auf eine mystische Reise, welche auf Márquez Roman „100 Jahre Einsamkeit“ basiert.

Karten: 0677/617 68 186 oder  
E-Mail: [valudskis@gmail.com](mailto:valudskis@gmail.com)

© Peter Cvelbar



20. Februar bis 20. März 2016

## 17. Int. Akkordeon Festival 2016

Diverse renommierte Spielorte in Wien

Das Festival bietet Gelegenheit, sich mit dem Akkordeon und dessen zahlreichen künstlerischen Facetten auseinanderzusetzen.

Info: [www.akkordeonfestival.at](http://www.akkordeonfestival.at)  
Karten: 0676/512 91 04  
CARD-Ermäßigung

© Pressefoto



2. März 2016

## Tina – The Rock Legend

Brucknerhaus, Linz

Ein mitreißendes musikalisch-biografisches zweieinhalbstündiges Musical, das die wichtigsten Stationen von Tina Turners Erfolgsgeschichte neu aufgreift.

Mitglieder-Passwort „simply the best“: EUR 3,- Rabatt bei den oeticket-Vorverkaufsstellen, online und Tel. 01/96 0 96.

© Jürgen Rocholl / Face



10. März 2016

## all you need is love!

Brucknerhaus, Linz

Die Show setzt den Fab Four ein Denkmal und bringt eine musikalische Biografie auf die Bühne, die viel mehr ist als nur ein Tribute-Konzert.

Mitglieder-Passwort „all you need is love“: EUR 3,- Rabatt bei den oeticket-Vorverkaufsstellen, online und Tel. 01/96 0 96.

**Yvonne Hofstetter:**  
**Sie wissen alles.**

Wie intelligente Maschinen in unser Leben eindringen, und warum wir für unsere Freiheit kämpfen müssen.

C. Bertelsmann 2015.  
19,99 Euro

Yvonne Hofstetter beschreibt keine düstere Zukunftsvision, denn die Systeme, welche hier untersucht werden, sind längst in Gang gesetzt. Sie begleiten unsere täglichen Verhaltensweisen, befriedigen unsere Bedürfnisse und erfüllen unsere Begehren sogar dort, wo wir bislang noch gar keine hatten. Sie sind fester Bestandteil unseres Lebens geworden, halten uns auf dem Laufenden, erleichtern unsere Einkäufe, verbinden uns mit unseren Freunden, heizen unsere Wohnräume, verwalten unsere Städte, planen unsere Reiserouten u. v. m. Und „alles, was wir

unseren elektronischen Helferlein anvertrauen, erzählen sie weiter“. Und das ist erst der Anfang. Denn längst hat eine neue Elite die Informationskontrolle übernommen und die einst beschworene Koalition von Demokratie und Kapitalismus von innen her umgeschrieben und einen neuen Bund programmiert – den zwischen Kapitalismus und Diktatur. Einer neuen Form von Kapitalismus und einer privatisierten Form von Diktatur. Nein, die Autorin beschreibt in diesem Buch keine Revolution, denn der Algorithmus arbeitet unsichtbar und lautlos. Die Autorin zeigt, wie unsere Gesellschaft sich Schritt für Schritt, Freiheit um Freiheit einem Regime des Big Data ergibt. Im Kampf? Nein, aber doch mit großen Verlusten. Im Dreischritt von Informations-, Gefühls- und Verhaltenskontrolle erobern intelligente



Maschinen unser Innerstes. Yvonne Hofstetter schafft es, komplexe Zusammenhänge in den menschlichen Alltag zu übersetzen. Fast nebenbei geht sie von der Kriegstechnologie über zur Finanzindustrie, nur um dann, nach einem kleinen Abstecher zu Dürrenmatts Die

Physiker, nachzuweisen, dass Technik heute keine Grenzen hat. Intelligente Maschinen analysieren unser Tun, verstehen unser Denken und lenken unsere Wünsche – und das mit unserer Zustimmung, in einem rechtsfreien Raum, auf Kosten unserer Freiheitsrechte. Dem gilt es, ein neues Bewusstsein für das Verhältnis von Mensch und Maschine entgegenzusetzen. Yvonne Hofstetter ist Big-Data-Unternehmerin und Juristin.

Marc Pieber

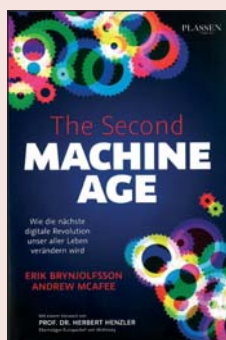
**Erik Brynjolfsson,**  
**Andrew McAfee:**  
**The Second Machine Age**

Wie die nächste digitale Revolution unser Leben verändern wird.

Plassen Verlag 2014.  
24,99 Euro

Es liest sich streckenweise wie Science-Fiction und ist doch nur ein Statusbericht. Andrew McAfee und Erik Brynjolfsson forschen seit Jahren am renommierten Massachusetts Institut of Technology (MIT) über die Auswirkungen der Digitalisierung. In ihrem Buch beschreiben sie, wie sie selbst immer wieder von der rasanten Entwicklung überrascht werden. Was Computer und andere digitale

Errungenschaften an Veränderungspotenzial mit sich bringen, halten sie für vergleichbar mit den Auswirkungen der Erfindung der Dampfmaschine. Sie sehen ein neues Maschinenzeitalter anbrechen, in dem Computer längst nicht mehr nur manuelle, sondern auch intellektuelle Tätigkeiten übernehmen. Selbstfahrende Autos gehören dazu genauso wie Computer, die Essays nicht nur übersetzen, sondern auch selbst verfassen können.



Diese Revolution kommt so schnell, dass viele dabei nicht mitkommen werden. In der Folge wird die Gesellschaft weiter auseinanderdriften, weil der Zusammenhang zwischen Wachstum und Produktivität mit den Einkommen zunehmend verloren geht. Im digitalen Zeitalter können Güter und Services

in nahezu unbeschränkter Zahl zu minimalen oder keinen Kosten produziert werden. Die Angst, dass das zwangsläufig zu einer reduzierten Zahl von Arbeitsplätzen führen muss, weisen Brynjolfsson und McAfee dennoch zurück. Bestimmte Tätigkeiten werden wegfallen, neue Tätigkeiten werden jedoch dazukommen, und es wird immer Aufgaben geben, die Menschen besser als Computer erledigen können.

Im letzten Drittel ihres Buches geben die Autoren schließlich Empfehlungen ab, wie Einzelne, Gesellschaft und Politik auf den digitalen Wandel reagieren sollen. Dazu gehört eine umfassende Reform des Bildungssystems genauso wie Maßnahmen zur Armutsbekämpfung.

Lucia Bauer

Die vorgestellten Bücher sind **portofrei** über den **Verlag des Österreichischen Gewerkschaftsbundes GmbH**, 1010 Wien, Rathausstraße 21, zu beziehen. Mehr dazu auf **[www.oegbverlag.at](http://www.oegbverlag.at)**

spusu  
GPA-djp-edition

spusu 1.500

150 Minuten  
50 SMS  
1,3 GB

+ 3 GB

spusu  
daten.  
trans.fair

6€

pro Monat

~~8€~~

spusu 5.000

1.000 Minuten  
1.000 SMS  
3 GB

-40%

12€

pro Monat

~~20€~~

+ 10 GB

spusu  
daten.  
trans.fair

spusu daten

Daten only  
20 Mbit/s down  
5 Mbit/s up

UNBEGRENZT  
SURFEN!



19€

pro Monat

~~20€~~

sprich 200

150 Minuten  
50 SMS

5€  
pro Monat

~~6€~~

Jede weitere  
Minute/SMS

4 Cent

Jedes weitere MB

0,4 Cent

spusu 4.000

400 Min. • 100 SMS • 3,5 GB

+ 8 GB

spusu  
daten.  
trans.fair

9<sup>89</sup>€

pro Monat

~~16€~~

spusu 10.000

1.000 Min. • 1.000 SMS • 8 GB

+ 20 GB

spusu  
daten.  
trans.fair

30 €

pro Monat

~~35€~~



spusu

einfach. menschlich. fair.



## Jetzt einen 1-Jahres-Vertrag spusu 5.000 gewinnen!

Senden Sie eine Postkarte an **Redaktion KOMPETENZ**,  
**1034 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1**, oder spielen  
Sie online unter **www.gpa-djp.at/gewinnspiele** mit.  
Ihre Teilnahme ist bis 10.1.2016 möglich.

spusu wünscht Ihnen eine  
**fair.zauberte Weihnachtszeit**  
und ein **schönes neues Jahr!**



Keine Barablösung. Der Rechtsweg ist ausgeschlossen.

Bestellen Sie Ihre SIM-Karte jetzt online unter **www.spusu.at/gpa-djp** oder telefonisch unter **01 358 670 14!**