

KOMPETENZ

DAS MAGAZIN FÜR DEN ORGANISIERTEN ERFOLG

1/Feb.-März 2016

**Bessere Honorare für
freie JournalistInnen** Seite 14

Faktencheck Pensionen Seite 22



Was ist drin im All-in?

**All-in-Gehalt nachrechnen
lohnt sich** ab Seite 4

www.gpa-djp.at

Inhalt

Thema

- 04 Was ist drin im All-in?
- 10 Kommentar von Wolfgang Katzian

Aktuell

- 11 Kurzmeldungen
- 12 Ungleichheitsexpertin Karin Heitzmann im Gespräch
- 14 Kampf um bessere Honorare
- 16 Datenschutz neu geregelt

Arbeitswelt

- 17 Kurzmeldungen
- 18 Bank-Austria-Betriebsrat Adi Lehner im Porträt
- 20 Kompetenzcheck

Service

- 21 Kurzmeldungen
- 22 Faktencheck Pensionen
- 24 Rechtsschutz: Wenn Arbeit krank macht ...
- 26 WBV-GPA (Advertorial)
- 28 CARD-Angebote
- 30 Gewinnspiele und Ermäßigungen
- 31 Bücher

4



© Nurih Wagner-Strauss

Was ist drin im All-in?

12



© Nurih Wagner-Strauss

Interview Karin Heitzmann

22



© Gina Sanders, Fotolia.de

Faktencheck Pensionen

IMPRESSUM

Leserbriefe an kompetenz@GPA-djp.at

Herausgeber: OGB, GPA-djp, 1034 Wien,
Alfred-Dallinger-Platz 1, Tel. 05 03 01-301,
service@GPA-djp.at

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

Chefredakteurin: Dr. Dwora Stein

Stv. Chefredakteur: Mag. Martin Panholzer

Chefin vom Dienst: Mag. Lucia Bauer, lucia.bauer@gpa-djp.at,
Redaktion und Anzeigen: Alexander Kobinger,
alexander.kobinger@GPA-djp.at

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

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

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.



Fakten statt Mythen

von Dwora Stein

Mit dem Jahreswechsel ist eine wichtige Gesetzesänderung bezüglich All-in-Dienstverträgen in Kraft getreten. Diesem Thema widmen wir nicht nur die aktuelle Coverstory, wir haben auch einen All-in-Rechner entwickelt. Der Rechner liefert auf www.allinrechner.at ArbeitnehmerInnen, die mit einem All-inclusive-Dienstvertrag arbeiten, einen ersten Richtwert, ob sie angemessen bezahlt werden. Damit möchten wir gegen verbreitete Mythen rund um All-in-Verträge vorgehen. Denn weder sind, wie oft behauptet wird, mit einem All-in-Vertrag sämtliche Mehr- und Überstunden abgedeckt, noch werden dadurch das geltende Arbeitszeitgesetz oder der Kollektivvertrag außer Kraft gesetzt.

Neben den All-in-Verträgen haben wir ein Thema einem Faktencheck unterzogen, das ebenfalls gerne von Mythen umspunnen wird: die Pensionen. Auch wenn Industriellenvereinigung, Wirtschaftskammer sowie rosarote PolitikerInnen uns gerne davon überzeugen wollen: Das österreichische Pensionsystem ist alles andere als schrottreif. Es sichert nicht nur zukünftige Pensionen, sondern hält auch internationalen Vergleichen stand.

Das AMS Wien hat zunächst in einem ersten Schritt die Qualifikationen von etwa 900 Flüchtlingen erhoben. Diese Kompetenzchecks liefern einen wichtigen Beitrag für die Integration in den Arbeitsmarkt. Wir haben uns daher in der Kompetenz nicht nur mit den Ergebnissen der Kompetenzchecks, sondern auch mit den in den Medien dazu aufgeworfenen Fragen beschäftigt.

Drängender denn je stellt sich auch 2016 nach wie vor die Verteilungsfrage. Zwar leistet die Steuerreform einen Beitrag für eine fairere Verteilung der Einkommen, die eklatante Verteilungsungerechtigkeit bei Immobilien und Geldvermögen bleibt allerdings unangetastet. Nicht nur Vermögen, auch die Chancen für gesellschaftliche Teilhabe, Bildung und Karriere sind in Österreich ungleich verteilt. Wir haben daher mit der Ungleichheitsforscherin Karin Heitzmann von der Wirtschaftsuniversität Wien über die sozialen Folgen von Ungleichheit und mögliche Auswege gesprochen.



Was ist drin im All-in?

Eine Gesetzesänderung und ein Online-Rechner sorgen für mehr Transparenz bei All-inclusive Dienstverträgen. Nachrechnen lohnt sich, denn ein Gehaltsverlust muss nicht hingenommen werden.

von Jonas Müller



Beim Vorstellungsgespräch wirkte das Angebot unwiderstehlich auf Thomas W.: ein Gehalt deutlich über 3.000 Euro brutto im Monat und die Möglichkeit, Firmenlaptop und Firmenhandy auch privat zu nutzen. So lukrativ hatte sich der damals 25-jährige Informatiker den Berufseinstieg nach dem Studium und mehreren schlecht bezahlten Praktika nicht vorgestellt. „Dass das ein All-inclusive-Vertrag war, bei dem auch meine Überstunden bereits abgedeckt sind, habe ich schon wahrgenommen. Aber mich haben die ganzen Begriffe nicht interessiert und das Gehalt war riesig im Vergleich zu dem, was ich während der Ausbildung verdient habe.“ Thomas W. hat den Vertrag unterschrieben und arbeitet seit rund vier Jahren mit einem All-in-Dienstvertrag. Die anfängliche Euphorie über die vermeintlich „fürstliche Bezahlung“ hat einer merklichen Ernüchterung Platz gemacht.

Merkmale von All-in-Verträgen

Doch was sind eigentlich die Merkmale von All-in-Dienstverträgen, auch Inklusivgehalt- oder

Pauschalgehalt-Verträge genannt? Kurz gefragt, was ist eigentlich drin im All-in? Die Antwort ist gar nicht so einfach, denn was einen All-inclusive-Arbeitsvertrag ausmacht, ist nicht genau definiert. Eingeführt wurde diese Art von Verträgen ursprünglich für Führungskräfte und leitende Angestellte, doch immer häufiger kommen sie über viele Branchen hinweg anstelle ganz gewöhnlicher Dienstverträge zum Einsatz.

Alle Varianten von All-in-Verträgen eint, dass sie die Bereitschaft zu Mehr- und Überstunden vorausset-

Mehr- und Überstunden sind nicht automatisch inbegriffen.

zen und die Abgeltung dieser Stunden von vornherein regeln. Viele Dienstgeber gehen aber noch einen großen Schritt weiter und wollen über das All-inclusive-Gehalt auch Reisezeiten, Bereitschaftszeiten, Rufbereitschaften und sogar Aufwandsentschädigungen abdecken. All dies kann sich hinter der lapidaren Formulierung der „Abgeltung

aller Leistungen“ verstecken, wie sie BetriebsrätInnen und BeraterInnen der GPA-djp immer häufiger begegnet.

Immer mehr All-in-Verträge

Viel Erfahrung mit All-in-Verträgen hat Günther Gallistl. Er ist Vorsitzender des Angestelltenbetriebsrats beim Linzer Chemie-Betrieb DPx Fine Chemicals Austria GmbH & Co. KG mit 570 Beschäftigten, davon 320 Angestellte. Rund ein Drittel von Gallistls KollegInnen ist bereits mit All-in-Dienstverträgen ausgestattet.

„Nach einer innerbetrieblichen Auseinandersetzung hat die Geschäftsführung vielen KollegInnen einen Wechsel zu All-in-Verträgen nahegelegt und sie mit einer einmaligen Umstiegsprämie von 20.000 Euro geködert. Das sieht nach viel aus, entpuppt sich aber als blanker Hohn. Wir haben den Leuten ein ums andere Mal vorgegerechnet, dass es nach dem Umstieg nicht lange dauert, bis die Prämie aufgebraucht ist. Viele unterschätzen, dass sich mit einem All-in-Vertrag auch die Bedingungen ändern. Vorgesetzte, die davor kaum Überstunden angeordnet haben, halten sich nicht lange zurück und holen die Leute gern auch mal am Samstag ins Büro. Einige KollegInnen haben das Angebot angenommen und sind damit konfrontiert, dass die freien Tage schwinden“, berichtet Gallistl aus der Praxis und führt weiter aus: „Die größte Gruppe bei uns sind die LaborantInnen. Bei ihnen konnte der Betriebsrat All-in-Verträge verhindern. Aber auch ChemikerInnen, TechnikerInnen und TechnologInnen sind ganz normaler Teil des Produktionsprozesses, und hier haben sehr wohl viele KollegInnen jetzt All-in-Verträge. Neuen Beschäftigten werden auch gar keine anderen Verträge mehr angeboten.“

Längst arbeiten nicht mehr ausschließlich Führungskräfte mit All-in-Verträgen.



Foto: Nurih Wagner-Strauss



All-in-Verträge nehmen den Arbeitgeber nicht aus der Pflicht, ordentliche Arbeitszeitaufzeichnungen zu führen.

Andrea Komar, die Leiterin der GPA-djp-Rechtsabteilung, stört, dass sich „rund um das Thema All-in viele falsche Behauptungen und Mythen ranken. Leider werden diese von Arbeitgebern nur allzu oft billigend hingenommen oder sogar gefördert. Es herrscht der Irrglaube, dass bei einem All-in-Vertrag in jedem Fall alle Mehr- und Überstunden abgegolten sind. Man kann es nicht oft genug betonen: Dem ist nicht so! Daneben geht es vor allem um mangelnde Transparenz, welche weiteren Entgeltbestandteile über die Regelung abgedeckt sind und die Tatsache, dass All-in-Verträge den Dienstgeber nicht aus der Pflicht nehmen, ordentliche Arbeitszeitaufzeichnungen zu führen“.

Eine vom GPA-djp-Vorsitzenden und Nationalratsabgeordneten Wolfgang Katzian maßgeblich vorangetriebene Gesetzesänderung bringt nun deutlich mehr Klarheit beim Thema All-in. Seit Jahreswechsel muss bei neuen

All-in-Vertragsabschlüssen nicht nur das gesamte All-in-Gehalt, sondern auch die Höhe des darin enthaltenen Grundgehalts angegeben werden. Das Grundgehalt gebührt für die Arbeitsleistung während der Normalarbeitszeit (in der Regel 38,5 oder 40 Stunden/wöchentlich). Was über das Grundgehalt hinausgeht, nennt sich Überzahlung. Die Angabe des Grundgehalts im All-

Gesetzesänderung bringt mehr Klarheit beim Thema All-in.

in-Vertrag mag wie ein nebensächliches Detail erscheinen, entpuppt sich aber als mächtiges Instrument in den Händen der Beschäftigten. Aufgrund des angegebenen Grundgehalts können Beschäftigte viel leichter ausrechnen, ob sie für ihre Leistungen angemessen bezahlt werden. So können sie z. B. einfach feststellen, ob ihr Grundgehalt das KV-Mindestgehalt ist oder

ein darüber hinausgehendes branchenübliches Ist-Gehalt.

Rechenbeispiel

Anhand des ersten Angebots an Thomas W. lässt sich ein konkretes Rechenbeispiel machen. Für 3.200 Euro brutto All-in-Gehalt erklärt der Arbeitgeber alle Mehr- und Überstunden für abgedeckt. Das kollektivvertraglich festgelegte Mindestgehalt von 2.834 Euro brutto wird überschritten, es kommt zu einer Überzahlung von 366 Euro. Thomas W. will sich etablieren im Betrieb, arbeitet viel und leistet in den ersten Monaten im Schnitt 46 Wochenstunden. Sein Gehalt hinterfragt er nicht, ist ja schließlich alles inklusive. Er hätte allerdings nachrechnen sollen, denn aus seinem All-in-Gehalt von 3.200 Euro brutto ermittelt sich ein All-in-Grundgehalt von unter 2.400 Euro brutto, es liegt also nicht einmal auf KV-Niveau. Zusätzlich lässt sich der Wert einer einzelnen Mehr- und Überstunde

anhand kollektivvertraglicher und gesetzlicher Regelungen direkt berechnen. Im Falle von Thomas W. ergibt sich der, dass monatlich über 20 von ihm geleistete Arbeitsstunden nicht abgegolten sind, das sind knapp 600 Euro brutto. Thomas W. erkannte das erst, als er sich dafür zu interessieren begann, wie sich sein Gehalt zusammensetzt. Wer nicht selbst rechnen möchte oder unsicher ist, ob die Ergebnisse stimmen, wendet sich am besten an den Betriebsrat oder direkt an die GPA-djp.

All-in-Rechner

Seit Februar bietet die Gewerkschaft zusätzlich einen All-in-Rechner im Internet unter www.allinrechner.at an. Aus wenigen anonymen

Angaben zur Beschäftigungssituation werden dabei das Grundgehalt und sogar ein allfälliger Gehaltsverlust ermittelt. Nachrechnen lohnt sich also auch für jene, die bereits einen All-in-Vertrag besitzen. Auch das vorher beschriebene Beispiel wurde mithilfe des Rechners erstellt.

Der All-in-Rechner ermöglicht eine Überprüfung des Gehalts.

Bedenken Sie bei der Verwendung des Online-Rechners, dass lediglich Richtwerte zur Anwendung kommen und intervenieren Sie bei Ihrem Dienstgeber keinesfalls ohne Rücksprache mit der GPA-djp.

Den mit All-in-Verträgen konfrontierten Beschäftigten steht eine

ganze Reihe von Möglichkeiten offen, zählt Komar auf: „Wem ein frischer All-in-Vertrag vorgelegt wird, soll auf keinen Fall sofort unterschreiben. Betriebsrat und Gewerkschaft unterstützen bei der Einschätzung des Angebots und liefern Argumente, um das All-in-Gehalt wenigstens nach oben zu verhandeln.“

Nachrechnen verspricht überraschende Ergebnisse

Die Rechtsexpertin hat schon viele Fälle durchgerechnet. „Die Wenigsten machen nach einem Jahr eine Vergleichsrechnung. Dabei könnten sie sehen, wie sehr ein All-in-Gehalt oft von dem Verdienst abweicht, der über eine geordnete Abrechnung von Mehr- und Überstunden, Zulagen, Bereitschaftsdiensten usw. zusammenkommt.“

Wer nachrechnet stellt oft fest, dass das All-in-Gehalt von dem Verdienst abweicht, der über eine geordnete Abrechnung von Mehr- und Überstunden sowie sonstigen Ansprüchen zusammenkommt.





© Foto: Nurih Wagner-Strauss

Auf www.allinrechner.at können ArbeitnehmerInnen ihr All-in-Gehalt nachrechnen. Wer Zweifel hat, dass die Bezahlung passt, sollte das Beratungsangebot der GPA-djp nutzen.

Viele All-in-BezieherInnen halten sich für überdurchschnittlich gut bezahlt und sind dann regelrecht geschockt, wenn sie mir gegenüber sitzen und erkennen, dass sie lediglich kollektivvertragliche Mindestgehälter verdienen. Die Grundlage für solche Berechnungen sind ordentliche Zeitaufzeichnungen. Die hat der Dienstgeber verpflichtend zu führen.

Ersparnis für den Arbeitgeber

Vielfach decken All-in-Gehälter auch nur einen Teil der geleisteten Mehr- und Überstunden ab. Arbeitgeber sind zu einer regelmäßigen Prüfung verpflichtet, bei der die pauschal abgegoltenen Stunden mit den tatsächlich geleisteten verglichen werden. Leistungen, die nicht über das All-in-Gehalt abgedeckt sind, müssen gesondert bezahlt werden. Die Rechtslage ist eindeutig, wird von Arbeitgebern aber allzu oft ignoriert. In den Augen des Betriebsratsvorsitzenden Gallistl lässt sich der Reiz von All-in-Verträgen für Arbeitgeber in einem Satz zusammenfassen: „Die einzeln zu verrechnende bezahlte Überstunde ist ihnen ein

Dorn im Auge, die wollen sie loswerden. Ich bin sehr froh über diese Gesetzesänderung. Sie hilft uns bei der Aufklärungsarbeit im Betrieb und dabei, die Geißel All-in-Vertrag einzudämmen.“



Eine Geißel, die sich immer weiter ausbreitet. Denn All-in-Verträge sind längst nicht mehr auf Führungskräfte und leitende Angestellte beschränkt, sondern kommen quer über alle Branchen, Tätigkeits- und

Einkommensgruppen hinweg zum Einsatz. So unterwandern sie, fast immer zum Nachteil der Beschäftigten, Stück für Stück gesetzliche und kollektivvertragliche Regeln. Die GPA-djp setzt sich deshalb dafür ein, dass All-in-Verträge nur noch Personen mit Führungsverantwortung angeboten werden dürfen. Neben der Bedingung einer wesentlichen Überzahlung soll auch festgelegt werden, dass Arbeit zu außergewöhnlichen Zeiten (Sonn- und Feiertage) nicht Teil der Verträge sein darf. Damit beim Thema Klarheit herrscht, soll die Überzahlung mindestens einmal pro Jahr kontrolliert werden.

Immer noch einen All-in-Vertrag hat Thomas W., doch er hat zumindest bereits zweimal erfolgreich nachverhandelt und sein Gehalt in die Höhe geschraubt. Sein Tipp: „Ich rate meinen KollegInnen immer, die eigene Arbeit zu dokumentieren und aufmerksam nachzurechnen. Eines habe ich gelernt, im All-in ist keineswegs immer alles drin.“

Mehr Infos: www.allinrechner.at ■

Kommentar



Besser abgesichert als die Deutschen

In Deutschland gilt das österreichische Pensionssystem als vorbildhaft. WKÖ und IV verbreiten trotzdem Zweckpessimismus.

von Wolfgang Katzian

Üblicherweise sind es Wirtschaftskammer und Industriellenvereinigung, die mit Vorliebe Vergleiche zu Deutschland ziehen – in der Regel, um Österreichs Wirtschaft und Arbeitsmarkt schlechtzureden und um den angeblichen Reformstau in Österreich zu illustrieren. Nun hat die deutsche Böcklerstiftung im Rahmen einer Studie mit dem Titel „Vom Nachbarn lernen“ die Alterssicherung in Deutschland und Österreich verglichen und festgestellt, dass Österreich hier deutlich besser abschneidet. Während Österreich nach wie vor hauptsächlich auf die umlagefinanzierte gesetzliche Pensionsversicherung setzt, wurde und wird in Deutschland das Niveau dieser „ersten Säule“ immer stärker abgesenkt. Private Altersvorsorge soll die geringeren Leistungen der gesetzlichen Rentenversicherung ausgleichen. Das ist ein Modell, das nicht aufgeht. Im Vergleich zum deutschen Pensionssystem gewährt das österreichische einen deutlich besseren Schutz im Alter und sichert sowohl „DurchschnittspensionistInnen“ als auch GeringverdienerInnen merklich besser ab. Auch die Pensionsperspektiven für die heute

Jüngeren sind in Österreich wesentlich besser als in Deutschland. Die Studie zeigt außerdem, dass ein starkes öffentliches Pensionssystem die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit eines Landes nicht belastet.

Offensichtlich existiert, was das österreichische Pensionssystem betrifft, ein markanter Unterschied zwischen Innen- und Außensicht. Während sich in Österreich die Wirtschaftsvertreter gegenseitig mit Schreckensszenarien über den

Ein starkes öffentliches Pensionssystem belastet die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit nicht.

Zustand des österreichischen Pensionssystems übertrumpfen, werden wir in Deutschland durchaus darum beneidet.

Gewisse politische AkteurInnen in Österreich sind jedenfalls was das Thema Pensionen betrifft mit einer speziellen, sehr selektiven Form der Blindheit geschlagen. Sie sind nicht nur blind gegenüber einer positiven Außensicht aus dem sonst so hochgelobten Deutschland. Sie sind auch blind gegenüber den Reformerfolgen

der vergangenen Jahre. Auch dass die Menschen, wie immer gefordert, seit diesen Reformen merklich später in Pension gehen, fällt offenbar dem blinden Fleck zum Opfer. Genauso wie die Tatsache, dass sich der Kostenanstieg in Relation zur demografischen Entwicklung in den nächsten Jahrzehnten in Grenzen halten wird. Von der chronischen Blindheit gegenüber den Misserfolgen der privaten Vorsorge überhaupt nicht zu reden. Unvermindert wird auf eine neuerliche (Pensionskürzungs-)

Reform gepocht und in Endlosschleife die immer gleichen Horrormeldungen vom drohenden Kollaps der staatlichen Pensionen verbreitet. Doch da haben sie die Rechnung ohne die Gewerkschaften gemacht. Zum Glück sind wir im Gegensatz zu IV und Wirtschaftskammer von selektiver Blindheit verschont geblieben und haben die dahinter liegende Strategie längst erkannt: Den Menschen so lange zu erklären, dass sie ohnehin keine staatliche Pension bekommen, bis sie es schließlich glauben und auch massive Einschnitte widerstandslos hinnehmen, die dann angeblich durch private Vorsorge auf den Aktienmärkten ausgeglichen werden müssen. ■



© Andrey Popov - Fotolia.de

Wertschöpfungsbarometer 2014

Gewinnauszahlungen stiegen achtmal so stark wie der Personalaufwand.

Laut Wertschöpfungsbarometer der Arbeiterkammer Oberösterreich stieg die Wertschöpfung je Beschäftigtem 2014 nominell um vier Prozent. Der durchschnittliche Personalaufwand pro Beschäftigtem erhöhte sich um 4,6 Prozent. Die durchschnittliche Gewinnauszahlung pro Beschäftigtem stieg dagegen um 34,8 Prozent.

Ein ähnliches Bild ergibt sich bei den Gewinnauszahlungen an die EigentümerInnen in Relation zum Eigenkapital. Diese betrugen 9,9 Prozent – im

Vergleich zu den niedrigen Zinsen ein extrem hoher Wert. In einem Viertel der Unternehmen „bedienten“ sich seine EigentümerInnen sogar mit mehr als 18 Prozent. Gerade in einer konjunkturell eher flauen Zeit wäre es besonders wichtig, dass ein großer Teil der erzielten Gewinne investiert wird. Die durchschnittliche Investitionsneigung der untersuchten Unternehmen hat sich 2014 jedoch deutlich um zehn Prozentpunkte vermindert. Basis der Analyse bilden die Jahresabschlüsse von 934 Unternehmen mit 400.062 Beschäftigten.

ELGA verhindert Doppeluntersuchungen

Die elektronische Gesundheitsakte bringt für Patientinnen und Patienten Vorteile: Sie ersparen sich doppelt durchgeführte Untersuchungen, etwa in Röntgenlabors, und sie sind besser davor geschützt, Medikamente verschrieben zu bekommen, die sich nicht miteinander vertragen. Da am Anfang naturgemäß nur wenige Befunde in der ELGA abgelegt sind, muss jeder Arzt und jede Ärztin selbstverständlich weiterhin alle ihm/ihr zur Verfügung stehenden Fakten bei der Behandlung berücksichtigen, auch wenn sie (noch) nicht in der ELGA abgespeichert sind. Zug um Zug werden 2016 alle öffentlichen Spitäler mit ELGA arbeiten. Verpflichtend wird ELGA für die niedergelassenen ÄrztInnen ab Mitte 2017.

EU-Kommission will Steuerdumping bekämpfen

Ohne Steuerhinterziehung wären Europas Staatskassen, denen dadurch viele Hundert Milliarden Euro entgehen, auf einen Schlag saniert. EU-Kommissar Pierre Moscovici präsentierte am 28. Jänner ein Anti-Steuerdumping-Paket, das einen wichtigen Schritt im Kampf gegen unfaire Steuerpraktiken von Konzernen setzen soll. Der Vorschlag beinhaltet unter anderem eine Beschränkung für die Absetzbarkeit von Zinszahlungen. Eine Steuerersparnis durch Tricksen mit unternehmensinternen Schulden soll damit erschwert werden.

Weiters wird eine sogenannte „Exit-Steuer“ vorgeschlagen, wenn ein Unternehmen Betriebsteile ins Ausland verlagert. Verrechnungen mit Gewinnen und Verlusten im Ausland sollen in Zukunft nicht mehr dazu führen, dass die Steuerbehörden von einem Unternehmen weniger als 40 Prozent dessen kassieren, was sie unter denselben Umständen von einem voll ansässigen Unternehmen verlangt hätten. Außerdem schlägt Moscovici vor, ein sogenanntes „Country-by-country-Reporting“ einzuführen. Land für Land müssten Unternehmen dann den Steuerbehörden mitteilen, wie hoch ihr Gewinn im jeweiligen Staat war. Geht es nach der ehemaligen Leiterin des ÖGB-Brüssel-Büros und EU-Parlamentarierin Evelyn Regner sollte dieses allerdings jedenfalls öffentlich sein.



© Nurith Wagner-Strauss

Karin Heitzmann im Gespräch mit Andrea Rogy.

Ungleichheit macht uns unzufrieden

Ungleichheitsforscherin Karin Heitzmann über die sozialen Folgen von Ungleichheit.

Das Interview führte Andrea Rogy.

KOMPETENZ: Sie betreiben Ungleichheitsforschung – in welchen Bereichen geht es bei uns besonders ungerecht zu?

Heitzmann: Die größten Ungleichverteilungen bestehen in Österreich – wie auch in vielen anderen Teilen Europas – im Bereich der Vermögen und Erbschaften. Die verfügbaren Einkommen sind hingegen, auch dank vieler Sozialtransfers und unseres Steuersystems, gleicher verteilt.

KOMPETENZ: Warum ist Ungleichheit so gefährlich?

Heitzmann: Wenn wesentliche Ressourcen unseres Lebens stark ungleich verteilt sind, dann hat das weitgehende negative Konsequenzen für die Lebenschancen der Menschen. Ungleiche Gesellschaften sind unzufrieden und das hat Auswirkungen auf das Wohlbefinden und die Motivation der Bevölkerung. Diese Unzufriedenheit hat interessanterweise stark mit der Verteilung und weniger mit dem generellen Wohlstandsniveau einer Gesellschaft zu tun. Bei Befragungen zeigt sich, dass die Menschen in ärmeren Ländern, wo allgemein weniger besessen wird, oft zufriedener sind als jene in reichen

Ländern, in denen die Unterschiede im Besitz sehr ausgeprägt sind.

KOMPETENZ: Welche Auswirkungen hat diese Unzufriedenheit?

Heitzmann: Sie schafft vor allem ökonomische, aber auch soziale Nachteile. Wenn ich in einem System groß werde, das die Chancen auf ökonomischen Aufstieg sehr ungleich verteilt, dann sieht die/der Einzelne kaum Anreize dafür, sich anzustrengen. Für die meisten Menschen ist es in Ordnung, nicht das Maximum zu erreichen, wenn sie sehen, dass es auch an ihnen selbst

liegt – etwa wenn bestehende Angebote ausgeschlagen wurden. Liegt es aber an der ungerechten Verteilung möglicher Aufstiegschancen, dann wird dies in höchstem Maße als ungerecht empfunden und schafft starke Frustrationen.

KOMPETENZ: Wäre Chancengleichheit der Schlüssel zu mehr Zufriedenheit?

Heitzmann: Ja, in der Theorie. Chancengleichheit wäre dann möglich, wenn alle Menschen – wie in einem Spiel – tatsächlich mit dem gleichen Kapital starten und die gleichen Möglichkeiten zur Verfügung hätten. In der Realität ist das unmöglich, denn wir alle haben unterschiedliche Anlagen und persönliche Merkmale.

KOMPETENZ: Dann ist Chancengleichheit nicht erreichbar?

Heitzmann: Chancengleichheit ist in Teilbereichen erreichbar. Ich halte es für wünschenswert, allen in Österreich lebenden Menschen die gleichen Bildungsmöglichkeiten zu eröffnen. Das darf man aber nicht mit Bildungsergebnisgleichheit verwechseln.

KOMPETENZ: Was bedeutet das?

Heitzmann: Auch wenn zwei Menschen denselben Bildungsweg einschlagen, ist das Ergebnis nicht immer fair. Denn auch der Prozess der Ausbildung, Qualifizierung und Weiterbildung ist nicht von Natur aus gleich verteilt. Untersuchungen zeigen, dass Menschen mit Matura ihre Kinder meist stärker darin unterstützen, ebenfalls einen höheren Schulabschluss zu machen, als ehemalige Pflichtschüler.

KOMPETENZ: Sollte hier nicht der Wohlfahrtsstaat unterstützend eingreifen?

Heitzmann: Ich denke, das sollte seine Aufgabe sein, das tut er nur nicht immer. Doch er könnte durch entsprechende Maßnahmen Menschen darin unterstützen, ihr sogenanntes „Humankapital“ möglichst optimal zu entwickeln. Ein sozialstaatlicher Reformansatz, der einen Fokus darauf legt, interpretiert den Sozialstaat als sozialen Investitionsstaat. Im Kern geht es darum, Menschen möglichst gut darin zu unterstützen, dass möglichst viele von ihnen möglichst lange in möglichst gut bezahlten Jobs verbleiben. Dadurch soll es ihnen gelingen, sich selbst und ihre abhängigen Familienmitglieder ökonomisch abzusichern. Kritisch anzumerken ist aber,

Über soziale Investitionen in Bildung kann die Fähigkeit zur Selbsterhaltung erhöht werden.

dass es nach dem Konzept des Sozialinvestitionsstaates nicht darum geht, Menschen in derartige Jobs zu vermitteln oder solche Arbeitsplätze zu schaffen. Es geht darum, die Menschen auf hochqualifizierte Beschäftigungsmöglichkeiten möglichst gut vorzubereiten, sie also möglichst „beschäftigungsfähig“ zu machen.

KOMPETENZ: Und das kann den Sozialstaat entlasten?

Heitzmann: Wenn die erhöhte Beschäftigungsfähigkeit tatsächlich auch zur Beschäftigung führt, dann ja. Denn ökonomische Absicherung wird vor allem über ein langfristiges Erwerbseinkommen erzielt.

KOMPETENZ: Wie können MigrantInnen und anerkannte Flüchtlinge in dieses Modell integriert werden?

Heitzmann: Hier kann die soziale, politische und ökonomische Inklusion gelingen, wenn europaweit jene Fähigkeiten gefördert werden,

welche diese Menschen mitbringen. Die größte Chance auf eine gleichwertige Teilhabe haben die ankommenden Kinder. Hier muss in den nächsten Jahren die stärkste Förderung stattfinden. In diesem Sinne sollte man Sozialausgaben vor allem in diesem Bereich nicht als Kosten, sondern als Investitionen sehen, die Erträge bringen können und werden.

KOMPETENZ: Haben wir angesichts steigender Arbeitslosenzahlen Bedarf für diese zusätzlichen Arbeitskräfte?

Heitzmann: Ich bin überzeugt davon, dass uns die Arbeit auch in den nächsten Jahrzehnten nicht ausgehen wird. Die Frage ist allerdings, welche Arbeit bezahlt wird und welche nicht. Eine weitere Frage ist, welche Rationalisierungen und Verlagerungen die Zivilgesellschaft und die Politik noch billigen. So gibt es etwa im Bereich der Pflege aktuelle Tendenzen weiter zu rationalisieren. Aber ohne Zweifel wird die Integration derart vieler ausländischer Arbeitskräfte – nicht zuletzt aufgrund der mangelnden Deutschkenntnisse – eine große Herausforderung. Auch hier gilt: Eine möglichst rasche Qualifizierung durch das Lernen der Sprache schafft gute Möglichkeiten zur Selbsterhaltung. ■

Zur Person

Karin Heitzmann erforscht am 2015 gegründeten Institut für Ungleichheitsforschung an der Wiener Wirtschaftsuniversität die vielen Facetten gesellschaftlicher Ungleichheiten, ihre Ursachen und Auswirkungen.

Infos unter:
www.wu.ac.at/ineq/



Der Journalisten-Kollektivvertrag regelt auch die Zeichenhonorare für freie JournalistInnen.

© Lucky Business, Fotolia.de

Kampf um bessere Honorare

In den vergangenen Jahren wurden zwar viele JournalistInnen angestellt, immer noch gibt es aber auch freie MitarbeiterInnen.

von Alexia Weiss

Arno Miller kennt beide Seiten: Viele Jahre war er als Redakteur in verschiedenen Medien beschäftigt, heute ist er hauptberuflich freier Journalist und als solcher auch im Präsidium der Journalistengewerkschaft in der GPA-djp vertreten. Rund 8.000 bis 12.000 JournalistInnen gibt es in Österreich – aufgrund teils hoher Fluktuation, aber eben auch oftmals prekärer Arbeitsverhältnisse gibt es hier keine genaueren Daten. Der Vorsitzende der Journalistengewerkschaft, Franz C. Bauer, geht davon aus, dass mehr als die Hälfte inzwischen als Angestellte/r arbeitet.

Das ist das Ergebnis der jüngsten Änderung des Kollektivvertrags, mit dem Pauschalierungen zurückgedrängt und Anstellungen gefördert werden sollten. „Das ist auch gelungen“, so Bauer, wenngleich hier auch ein Preis gezahlt wurde: Bereits angestellte RedakteurInnen mussten ebenfalls Einbußen hinnehmen – nach und nach wird das in diesem Kollektivvertrag früher vorgesehene 15. Monatsgehalt abgeschmolzen.

Ziel der Gewerkschaft ist es, dass künftig noch weit mehr Schreibende fest angestellt werden. „Die Tätigkeit des/der Journalisten/-in ist einfach kein Gewerbe“, betont Bauer. „Das

ist nichts, was man selbstständig machen kann. Man ist an die Infrastruktur des Verlags gebunden, hat Termine ein- und sich an vorgegebene Längen zu halten. Gestaltungsfreiheit gibt es nur in beschränktem Ausmaß. Und ob ich in der Redaktion oder von zu Hause aus arbeite, ist heute kein Kriterium mehr dafür, ob man angestellt wird oder nicht.“ Derzeit liefern allerdings noch viele JournalistInnen ihre Beiträge auf freier Basis. Da sind zum einen jene, die einen anderen Hauptberuf haben und nur fallweise Texte schreiben. Hier sieht Bauer keinen Änderungsbedarf. Da gibt es zum anderen aber auch jene, die von der

Journalistentätigkeit leben. Sie verhandeln ihr Honorar entweder, zum Beispiel bei Magazinen, pro veröffentlichter Seite, oder ihre Beiträge werden – etwa bei Tageszeitungen – nach einem im Tarifblatt zum Journalistenkollektivvertrag festgelegten Zeichenhonorar abgegolten. Miller gehörte hier zu jenen, die sich in den vergangenen Jahren dafür eingesetzt haben, dass das Zeithonorar, das von den Verlagen weitgehend ignoriert wurde, in das Zeichenhonorar eingerechnet wurde. Das Tarifblatt sieht daher seit dem Vorjahr keinen Richtsatz für die Abgeltung des Zeitaufwandes mehr vor – dafür wurde die Abgeltung für 1.000 veröffentlichte Zeichen in zwei Schritten von früher 25,22 Euro auf nunmehr 35,90 Euro angehoben.

Mindestsätze sind rechtlich nicht bindend

Auf dem Papier jedenfalls: Denn in der Praxis zahlt kaum ein Verlag den vor mehr als einem Jahr zwischen Gewerkschaft und Verband Österreichischer Zeitungen (VÖZ) vereinbarten höheren Betrag tatsächlich aus. Bauer weiß, dass hier der Schuh mehr als drückt. Die Crux an der Sache: Der Kollektivvertrag ist rechtlich bindend, das für freie Beiträge vereinbarte Zeichenhonorar allerdings nur ein Richtsatz. Nun ist die Gewerkschaft dabei, hier rechtliche Möglichkeiten zu prüfen, wie die Einhaltung dieses Tarifsatzes dennoch gewährleistet werden kann. Und es wird eine außertourliche Gesprächsrunde zwischen Gewerkschaft und VÖZ geben.

Dumping vermeiden

Was Bauer in Richtung aller freien JournalistInnen allerdings betont: „Es muss auch jeder und jede Einzelne kämpfen. Und natürlich ist es für uns als Gewerkschaft schwierig, Tarife durchzusetzen, wenn es

KollegInnen gibt, die bereit sind, diese zu unterbieten.“ Das betont auch Miller: „Wer sich auf Honorardumping einlässt, muss sich über die Folgen klar sein. Mit Dumping schade ich zuerst einmal mir selbst, ich schade gleichzeitig aber auch allen Kolleginnen und Kollegen.“ Die Journalistengewerkschaft will

Freie JournalistInnen sollten sich nicht auf Honorardumping einlassen.

hier auch bei den BetriebsrätInnen in den verschiedenen Medienhäusern künftig noch verstärkt Bewusstseinsarbeit leisten.

„FREItag“

Am 8. April wird es zudem erstmals einen „FREItag“ geben: Die GPA-djp lädt hier freie JournalistInnen zu einem Tag mit Veranstaltungen zu den Schwerpunkten Information, Weiterbildung und Vernetzung ein. Miller sieht dies auch als Signal an die Arbeitgeberseite: „Passt auf, wir setzen uns aktiv für die Freien in der Medienlandschaft ein!“

Der Wandel der Branche und die damit verbundenen Probleme sind der Journalistengewerkschaft in der GPA-djp durchaus bewusst. Bauer nennt hier einerseits das Internet, das die wenigsten Verlage noch wirklich als einträgliches

Geschäftsmodell nutzen könnten, das aber durch den vielen Gratis-Content die Printbranche unter Druck geraten lasse. Andererseits gibt es Umbrüche auf dem Werbemarkt.

Am Ende sitzen jedenfalls alle Schreibenden – ob Angestellte oder Freie – sowie die Verlagshäuser an sich in einem Boot: Printprodukte werden den aktuellen Strukturwandel der Branche nur überleben, wenn sie entsprechende Qualität bieten, ist Bauer überzeugt. Oft sind es aller-

dings gerade die Freien, welche „die neuen, die anderen Geschichten“ liefern, weiß Miller aus der Praxis. Die angestellten RedakteurInnen würden mit der Bedienung immer neuer Kanäle, dem Produzieren von Beilagen, mit der Übernahme von Vertretungen bei Krankenständen und Urlauben immer weiter unter Druck gesetzt. „Auch bei ihnen wird ja zu Tode gespart.“

Freie JournalistInnen durchbrechen hier „das Kochen im eigenen Sud und sorgen für ein breiteres Themenspektrum“. Insofern hielte Miller hier auch mehr Solidarität zwischen angestellten und freien JournalistInnen für zielführend. Damit Hand in Hand geht zudem eine gegenseitige Wertschätzung der jeweiligen Arbeit. „Bekommt der Freie ein ansprechendes Honorar, hat der Redakteur wiederum weniger Sorgen“, ist Miller überzeugt. ■

Das Internet bringt die Printbranche unter Druck.





Foto: Jürgen Fichte - Fotolia

Datenmissbrauch ist kein Kavaliersdelikt

Nach jahrelangen Verhandlungen einigt sich die EU endlich auf eine Neuregelung des europäischen Datenschutzes.

von Lucia Bauer

Der europäische Datenschutz ist ein Flickenteppich: 28 Staaten, 28 Datenschutzgesetze. Nun legt die EU nach jahrelangem Tauziehen einen einheitlichen Rechtsrahmen vor, der die alte Datenschutzverordnung von 1995 ersetzt und den EuropäerInnen mehr Kontrolle über die eigenen Daten geben soll. Passiert dieser Vorschlag, wie erwartet, Anfang 2016 das EU-Parlament, so werden damit gleiche Standards für 500 Millionen EU-BürgerInnen geschaffen und für KonsumentInnen und ArbeitnehmerInnen ein moderner Rechtsrahmen geschaffen.

„Fast fünf Jahre haben die Verhandlungen auf EU-Ebene gedauert, und diese Zeit haben wir als GPA-djp ausgezeichnet genutzt“, sagt Wolfgang Katzian, Vorsitzender der GPA-djp. „Gemeinsam mit unseren Partnerorganisationen in anderen Mitgliedsländern, der europäischen Sozialpartnerorganisation (EWSA) und

den internationalen Gewerkschaftsverbänden, waren wir bei allen Verhandlungsrunden mit unseren Forderungen präsent und konnten auch eine Reihe arbeitnehmerInnenfeindlicher Ideen erfolgreich abwehren. So wurde etwa klargestellt, dass Kollektivverträge und Betriebsvereinbarungen nicht durch die Grundverordnung außer Kraft gesetzt werden können“, erklärt Katzian.

Betriebliche/r Datenschutzbeauftragte/r

Aus Gewerkschaftssicht besonders erfreulich ist: Wenn ein Unternehmen in Zukunft sensible Daten oder eine große Anzahl personenbezogener Daten verarbeitet, ist eine/ein Datenschutzbeauftragte/r erforderlich. Ebenfalls positiv zu werten ist, dass Sanktionen für Unternehmen bei Verstößen gegen das Datenschutzrecht bis zu vier Prozent des weltweiten Umsatzes ausmachen können. Selbst wenn diese

Höchststrafen niemals zur Anwendung kommen, ist damit klargestellt, dass Datenmissbrauch keinesfalls ein Kavaliersdelikt darstellt.

Weniger erfreulich ist dagegen, dass in der finalen Version des Gesetzestextes auch wichtige Forderungen der GPA-djp, beispielsweise das Verbot heimlicher Überwachung am Arbeitsplatz oder der Kündigungsschutz für die/den betriebliche/n Datenschutzbeauftragte/n nicht mehr enthalten sind.

Nach dem Beschluss im EU-Parlament haben die Mitgliedsstaaten zwei Jahre Zeit für die Anpassung der nationalen Gesetzgebung. „Jetzt geht es einerseits darum, die Umsetzung auf nationaler Ebene im Sinne der ArbeitnehmerInneninteressen mitzugestalten, und andererseits die eher allgemein gehaltenen Vorgaben der Richtlinie auch in der betrieblichen Praxis mit Leben zu erfüllen“, so Katzian. ■



© Wolfgang Becker

ver.di kündigt weitere Streikwellen bei Amazon an

Die deutsche Dienstleistungsgewerkschaft lässt nicht locker: Für 2016 sind neue Streiks geplant.

Am 6. Jänner 2016 rief ver.di zum wiederholten Mal zum Streik gegen den Online-Versandhändler auf. „Amazon ist mit Abstand die Nr. 1 im Online-Handel in Deutschland. Doch ohne Eure fleißige Arbeit würde kein Paket das Versandhandelszentrum verlassen! (...) Wir fordern Amazon erneut auf, die Tarifverträge für den Einzel- und Versandhandel anzuerkennen!“, hieß es im Streikaufruf. „Es ist eine harte Auseinandersetzung. Wir bleiben dran, werden nicht nachlassen und beweisen, dass wir einen langen Atem haben“,

sagte Eva Völpel, Sprecherin des ver.di-Bundesvorstands dazu.

ver.di wertet die seit 2013 immer wieder stattfindenden Streiks als Erfolg. Die nächsten Streikziele könnten Warenlager in Polen und Tschechien sein, wo das Unternehmen zuletzt gewachsen ist. „Amazon betont immer wieder, dass die Streiks nichts bringen und sich nur eine Minderheit beteiligt. Aber wir wissen von Kollegen aus den Warenlagern: Es bleibt sehr viel Arbeit liegen“, sagte Völpel.

200 Euro mehr Mindestgehalt

Die GPA-djp einigte sich mit der Ärztekammer Wien auf einen neuen Kollektivvertrag für die etwa 10.000 Angestellten bei ÄrztInnen in Wien: Die Mindestgehälter steigen in zwei Schritten (per 1. Jänner 2016 sowie 1. Jänner 2017) um 200 Euro, sodass das neue Mindestgrundgehalt bei 1.500 Euro liegt. Ein neues Gehaltsschema garantiert um 14 bis 21 Prozent höhere Gehälter in den ersten zehn Dienstjahren. Außerdem ist es gelungen, für Teilzeitbeschäftigte an sehr langen Arbeitstagen Überstundenzuschläge von 75 Prozent und ab 20 Uhr 100 Prozent durchzusetzen. Diese Einigung ist ein weiterer Schritt zur nachhaltigen Anhebung der Mindestgehälter, von dem vor allem Frauen profitieren.

KV Sozialwirtschaft

Mit 1. Februar 2016 steigen die Gehälter im Gesundheits- und Sozialbereich um 1,35 Prozent. Erhöht werden neben den kollektivvertraglichen Löhnen und Gehältern sowie den Ist-Löhnen und Ist-Gehältern sämtliche Zulagen, die Lehrlingsentschädigungen, das Entgelt für TransitmitarbeiterInnen, sowie die alten Lohn- und Gehaltstabellen. Von dieser Erhöhung profitieren mehr als 100.000 Beschäftigte im privaten Gesundheits- und Sozialbereich.

Zudem haben die Gewerkschaften vida und GPA-djp umfangreiche Verbesserungen im Rahmenrecht erreicht. So bekommen etwa Tagesmütter und -väter zukünftig alle drei statt alle fünf Jahre einen Einkommenssprung. Das führt zu einer wesentlichen Verbesserung der Einkommen, wovon in diesem Bereich größtenteils Frauen profitieren. Verbesserungen gab es zudem bei verschiedenen Zulagen.

Enttäuschend aus Sicht der ArbeitnehmerInnen ist, dass die Arbeitgeber bei diesen Verhandlungen nicht bereit waren, die Regelungen für geteilte Dienste zu verbessern und für mehr Dienstplanstabilität zu sorgen.

Die Details zum Abschluss können auf www.gpa-djp abgerufen werden.



Rede vor 2.000 Bank-Austria-Beschäftigten im Austria Center im Dezember 2015.

„Wirklich **ruhig** war es eigentlich nie“

Bank-Austria-Betriebsrat Adolf Lehner im Porträt: Wie es gelang, den Verkauf des Privatkundengeschäfts abzuwenden, und die nächsten großen Herausforderungen.

von Litsa Kalaitzis

Jede dritte Filiale soll geschlossen werden ... Es droht ein Kahlschlag ... Bis zu tausend Jobs wackeln ... Düstere Aussichten für die Beschäftigten ...“ Über mangelnde Schlagzeilen in den vergangenen Wochen kann sich die Bank Austria nicht beklagen, positive waren allerdings kaum dabei. Kein Wunder also, dass es einfachere Übungen gibt, als einen Termin mit Adolf Lehner zu vereinbaren, der als Vorsitzender des Zentralbetriebsrats gemeinsam mit seinem Team die Interessen von rund 10.000 Beschäftigten der Bank Austria und ihrer Töchter in Österreich vertritt. Trotzdem ist es dem 54-jährigen

lieber, seinen Werdegang bei einem Kaffee zu erzählen, und beim dritten Anlauf klappt es dann auch.

Werdegang

Der gebürtige Oberösterreicher, der 1987 als Unternehmensanalyst bei der Bank Austria zu arbeiten begann, ist seit fast zwei Jahrzehnten Mitglied des Betriebsrats, seit 2012 Vorsitzender des Wiener Betriebsrats und seit 2014 auch des Zentralbetriebsrats. „Ich war schon relativ früh Vertrauensperson in meiner Abteilung. Mein damaliger Chef war nicht nur mein Namensvetter, sondern auch mein Mentor.

Er war selbst Betriebsrat, ArbeitnehmerInnenvertreter im Aufsichtsrat, und er hat mich 1996 nach seiner Erkrankung als Betriebsrat empfohlen“, erzählt der studierte Betriebswirt, der schon zum Auftakt seines Engagements in der ArbeitnehmerInnenvertretung turbulente Zeiten erlebt hat. In der konstituierenden Betriebsratssitzung war damals erstmals die Übernahme der Creditanstalt Thema, erinnert sich Lehner und schmunzelt nach kurzem Nachdenken zur Frage, ob es in diesem Tempo weitergegangen ist: „Wirklich ruhig war es eigentlich nie. 2002 haben wir die Fusion der beiden Großbanken

beschlossen, das war auch eine Riesenherausforderung.“ Genau wie die mehrfachen Eigentümerwechsel, die Finanzkrise nach der Lehman-Pleite oder diverse Abbauprogramme, mit denen die Belegschaft der Bank Austria immer wieder konfrontiert war. Auf die Frage nach Erfolgen in all den Jahren nennt Lehner, trotz all dieser Maßnahmen mit kreativen Lösungen ohne betriebsbedingte Kündigungen ausgekommen zu sein und gleichzeitig die Gelegenheit für die Einführung neuer Arbeitsformen – wie beispielsweise die „Flexi-days“, eine besondere Form von Teilzeit – genützt zu haben. Um sofort bescheiden nachzusetzen: „Oder ich formuliere es lieber so, dass unsere größte Herausforderung war, den Haupteigentümer zu überzeugen, dass es vorteilhafter ist, das Privatkundengeschäft zu behalten und diese großartige Bank zusammenzuhalten.“ Damit spricht Lehner den aktuellen Kampf um eine Zukunft der Bank und ihrer Beschäftigten direkt an.

Bereit zum Streik

Im Herbst des Vorjahres ließ der Mutterkonzern Unicredit eine größere Bombe platzen: Neben der Streichung von 18.200 Jobs in der gesamten Gruppe war auch von der Option eines Verkaufes des Privatkundengeschäfts in Österreich die Rede. Der Betriebsrat wollte weder einen Verkauf noch Kündigungen akzeptieren und holte sich Ende November bei einer Betriebsversammlung mit mehr als 2.000 TeilnehmerInnen einen Vorratsbeschluss für Streiks. „Verkauf bedeutet einen unvermeidlichen Konflikt“, stellte Lehner damals klar. Der Verkauf der Filialen war Mitte Dezember vom Tisch, die Restrukturierungspläne bedeuteten aber unter anderem auch das „Aus“ für die spezielle Form einer Bankpensionsregelung für rund 3.000

aktive MitarbeiterInnen. In zähen Verhandlungen gelang es dem Betriebsrat, Vereinbarungen zu verhandeln, die allfällige Nachteile aus der Übertragung mit langfristigen Übergangsregelungen abfedern. Inzwischen ist über die Form der Übertragung der Pensionsrechte ins Allgemeine Sozialversicherungsrecht (ASVG) eine politische Debatte entbrannt. Aktuell laufen die Verhandlungen, in welcher Form und unter welchen rechtlichen Bedingungen dies möglich ist. Das stellte für die Betroffenen genauso wie für den Betriebsrat eine weitere Herausforderung dar.

Der Verkauf der Filialen war Mitte Dezember vom Tisch.

Dass diese Wochen herausfordernd waren, daraus macht der zweifache Familienvater kein Hehl. Zur von Endlos-Sitzungen und Schlafmangel verursachten körperlichen Belastung, die der passionierte Läufer, der schon Triathlons in olympischer Distanz absolviert hat, trotzdem spürte, war es auch die Kritik von Betroffenen, die ihm zu schaffen machte: „Angesichts des Zeitdrucks und der Rahmenbedingungen sowie angesichts der Alternativen, sind wir wirklich zu einer vertretbaren Lösung gekommen. Ich weiß aber jetzt, dass es in einer schwierigen Phase essenziell wichtig ist, die Kommunikation mit den MitarbeiterInnen aufrecht zu halten“, resümiert Lehner, der sich nach diesen schwerwiegenden Entscheidungen gemeinsam mit seinen KollegInnen aus dem Betriebsrat der Diskussion in einer weiteren Betriebsversammlung gestellt hat: „Wir mussten teils wirklich sehr emotionale Kritik einstecken. Kraft hat uns gegeben, dass uns nicht nur die GPA-djp mit Rat und Rat zur Seite gestanden ist, sondern dass

andererseits auch viele KollegInnen positiven Zuspruch vermittelt haben.“

Kein Spaziergang

Der 54-Jährige ergänzt, dass er prinzipiell lieber mit den Leuten redet als via Mail kommuniziert: „Ich gehe lieber zu den Leuten, ich lade sie zu mir ins Büro ein oder greife zum Telefon, wenn es etwas zu klären gibt. Drohende Konflikte lassen sich am besten vermeiden, wenn man sie bespricht.“ Dass ihm 2016 mehr Zeit für seine Familie und für seine Hobbys Lesen, Laufen und Bergsteigen bleibt, hofft Lehner, er weiß aber, dass ein kräftezehrender Part mit der Umsetzung der aktuellen Restrukturierungsvorhaben noch bevorsteht: „Ein Spaziergang werden die nächs-

ten Monate und Jahre ganz sicher nicht.“ Das Ziel des Betriebsrats in der aktuellen Situation in einen Satz gepackt? „Wir werden 2018 deutlich weniger MitarbeiterInnen haben, das soll ohne betriebsbedingte Kündigungen gehen“, erklärt er und setzt nach: „Ich sehe so viel Kraft in den Menschen dieser Bank, in meiner Umgebung – es muss uns nur gelingen, diese Kraft zu bündeln, dann bewegen wir uns in eine gute Zukunft.“

Adolf Lehner ist definitiv nicht der Typ, der auf den Tisch haut. Das würde Gesprächspartner mitunter auch dazu verleiten, ihn falsch einzuschätzen, charakterisiert ihn eine Kollektivvertragsverhandlerin, die schon viele gemeinsame Diskussionen erlebt hat: „Er ist in Sitzungen prinzipiell gut vorbereitet und sehr konsequent. Von seiner Freundlichkeit und Ruhe sollte man sich nicht täuschen lassen, er erreicht seine Ziele eben mit sachlichen Argumenten.“ Oder, um es mit Konstantin Wecker zu sagen: „Es sind nicht immer die Lauten stark.“ ■



Kompetenzcheck

Das AMS Wien untersuchte die Kompetenzen von 900 Flüchtlingen mit erstaunlichen Ergebnissen: Viele Flüchtlinge verfügen entgegen der von Boulevard und Rechtsparteien verbreiteten Meinung über ein hohes Bildungsniveau.

von Lucia Bauer

Das Arbeitsmarktservice Wien hat in den vergangenen Monaten die Kompetenzen von knapp 900 anerkannten Flüchtlingen aus Syrien, dem Irak, dem Iran und Afghanistan überprüft und festgestellt, dass ihr durchschnittliches Bildungsniveau überraschend hoch ist. Von den überprüften Personen können 23 Prozent einen Studienabschluss vorweisen, weitere 27 Prozent haben in ihrem Heimatland die Matura gemacht. Mit 40 Prozent besonders hoch war der AkademikerInnenanteil bei Flüchtlingen aus dem Irak, bei den SyrerInnen waren es immerhin noch 29 Prozent. Deutlich niedriger ist das Bildungsniveau bei den Menschen aus Afghanistan: Nur 7 Prozent haben studiert, 17 Prozent verfügen über eine Matura. Im Vergleich dazu liegt die AkademikerInnenquote in Österreich bei 15,9 Prozent. Weitere 14 Prozent der ÖsterreicherInnen verfügen über eine Matura als höchsten Abschluss.

Umfangreiche Tests

Der Kompetenzcheck des AMS hat heftige Kritik hervorgerufen. Dem AMS wurde vorgeworfen, die Ergebnisse zu positiv dargestellt zu

haben. Den Flüchtlingen wiederum wurde vorgeworfen, ihre Bildungsabschlüsse erfunden zu haben. Außerdem wurde immer wieder betont, dass die Ergebnisse nicht repräsentativ und damit nicht aussagekräftig wären. Diese Vorwürfe sind jedoch leicht zu entkräften. Die befragten Flüchtlinge wurden fünf Wochen lang in verschiedenen österreichischen Bildungseinrichtungen begleitet und getestet. Neben Gruppentrainings wurden die Kompetenzen in mehreren individuellen Interviews abgefragt und berufspraktische Tests durchgeführt. Dabei wurden nicht nur Bildungsabschlüsse, sondern auch Berufsausbildungen, Sprachkenntnisse, Berufserfahrungen und der Schulungsbedarf der AsylwerberInnen erhoben. AkademikerInnen wurden auch in Kontakt mit den Nostrifikationsstellen bzw. der jeweiligen Universität gebracht. Dass jemand bei so einer Befragung über Wochen falsche Angaben macht, ist praktisch unmöglich, denn die Arbeitsplätze werden entsprechend den Erkenntnissen vermittelt. Es würde also rasch auffallen, wenn jemand lügt.

Richtig ist zwar, dass die Kompetenzchecks nicht repräsentativ

waren, denn es wurden mehr Frauen befragt, als dem Durchschnitt der AsylwerberInnen entspricht, und zudem waren nicht alle Nationen proportional zu den gestellten Asylanträgen vertreten. Dennoch hat die Untersuchung Aussagekraft, denn bei qualitativen Interviews reicht schon eine wesentlich kleinere Zahl von Interviews, um seriöse Aussagen treffen zu können.

Die Kompetenzchecks lösen sicherlich nicht alle Probleme arbeitsloser Flüchtlinge. So nutzt etwa die akademische Bildung iranischer Frauen relativ wenig, weil meist die Berufserfahrungen fehlen. Auch haben die Flüchtlinge kaum formale berufliche Qualifikationen, wie sie etwa die Hälfte der ÖsterreicherInnen aufweisen und wie sie am Arbeitsmarkt dringend gebraucht werden. Was der Kompetenzcheck aber auf jeden Fall verdeutlicht ist, dass die Menschen, die nach Österreich kommen, nicht nur viele Probleme, sondern vor allem auch viel Potenzial mit sich bringen. Das AMS plant heuer bis zu 13.500 weitere Kompetenzchecks mit Asylberechtigten und verspricht sich davon einen wesentlichen Beitrag für eine raschere Integration in den Arbeitsmarkt. ■



GPA-djp-Rechtsschutz

Im Jahr 2015 fast 90 Millionen Euro für Mitglieder erkämpft.

Die GPA-djp konnte im Jahr 2015 88,7 Millionen Euro im Rahmen des gewerkschaftlichen Rechtsschutzes für ihre Mitglieder erstreiten. Ein wesentlicher Teil des Gesamtbetrages, nämlich über 72 Mio. Euro, entfällt auf Beträge der Sozialpläne. Der aktive Rechtsschutz der GPA-djp beinhaltet Interventionen im Betrieb, Vertretung vor dem Arbeits- und Sozialgericht sowie Rechtshilfe in Exekutions-, Konkurs- und Ausgleichsverfahren.

Dass die Anzahl der Sozialpläne leicht angestiegen ist zeigt, dass die wirtschaftlichen Probleme der

österreichischen Unternehmen nicht gänzlich überwunden sind. Die jährlich erstrittene Summe des Rechtsschutzes der GPA-djp übersteigt bei weitem die Einnahmen durch Mitgliedsbeiträge. GPA-djp-Mitglieder erhalten jedoch nicht nur Geld und Einkommen durch Rechtsdurchsetzung, sondern ersparen sich durch kostenlose Rechtsberatung im Falle von arbeitsrechtlichen Konflikten hohe Anwaltskosten.

Die bemerkenswerte Summe zeigt eindrucksvoll, wie wichtig eine starke Interessenvertretung gerade in Krisenzeiten ist.

Mineralölindustrie und E-Wirtschaft

Mit 1. Februar 2016 steigen die Mindestbezüge in der Mineralölindustrie um 1,6 Prozent und die Ist-Bezüge um 1,3 Prozent, mindestens jedoch um 43 Euro. Die Lehrlingsentschädigungen und Zulagen werden ebenfalls um 1,6 Prozent, die Reise-Aufwandsentschädigungen um 1,1 Prozent und die Vorrückungsbeträge um 1,4 Prozent erhöht.

Die Mindestlöhne und -gehälter in der österreichischen E-Wirtschaft steigen mit Wirkung vom 1. Februar zwischen 1,3 und 1,5 Prozent. Die Ist-Löhne und -gehälter werden durchgängig um 1,4 Prozent angehoben. Lehrlingsengelte und Zulagen steigen um jeweils 1,5 Prozent.

AK Bankenmonitor

Viele Banken haben ihre Spesen erhöht. Ein aktueller AK Bankenmonitor bei zwölf Banken in Wien zeigt: Drei von vier Banken sind innerhalb eines Jahres teurer geworden und das zum Teil sehr kräftig. Die Banken haben durchschnittlich rund neun Spesensätze verteuert.

Neun der zwölf untersuchten Banken haben ihre Preise und Entgelte erhöht. Die neun Banken haben zwischen drei (Raiffeisenlandesbank NÖ-Wien) und 28 Spesen (Generali Bank) angehoben. Nur drei Banken haben ihre Spesensätze unverändert gelassen.

Dort wo einzelne Gebühren gesenkt wurden, wurden diese Verbilligungen oft durch neue, teils enorme Gebühren wieder mehr als wettgemacht. Einige Banken verrechnen ihren KundInnen saftige Spesen: So werden etwa die Gebühren für Änderungen bei Kreditverträgen bei einzelnen Banken genauso erhöht wie die Mahnspesen oder die Gebühren für die Schätzung einer Wohnimmobilie.

Der komplette AK Preismonitor über die Bankspesen mit allen Ergebnissen im Detail findet sich im Internet unter: **wien.arbeiterkammer.at**

Fakten
Check

Faktencheck Pensionen

Einige der gängigsten Pensionsmythen richtiggestellt: Das Pensionssystem ist weder zu teuer, noch steuert es auf einen Kollaps zu.

von David Mum

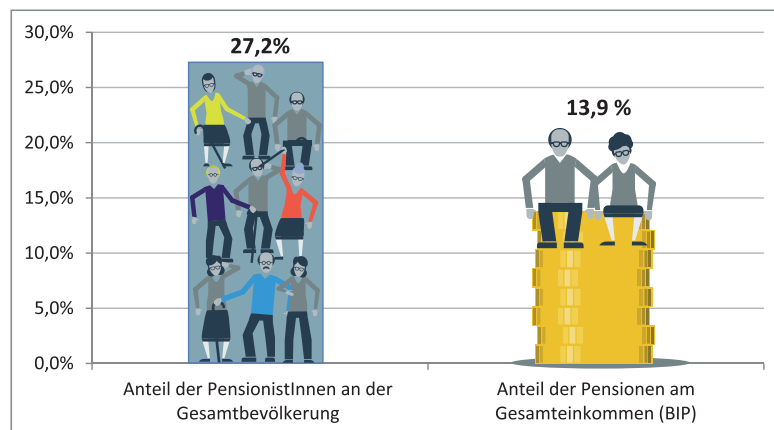
Behauptung: Das Pensionssystem wird immer teurer. Daher ist eine Pensionsreform notwendig.

Faktencheck: Es stimmt, dass die Ausgaben für das öffentliche Pensionssystem in den vergangenen Jahrzehnten gestiegen sind. Aber es handelt sich keineswegs um exorbitante Zuwächse. Sinnvollerweise misst man den Pensionsaufwand jedoch in Relation zum Gesamteinkommen (BIP). Dieser Anteil soll auch zunehmen, wenn der Anteil der PensionistInnen an der Bevölkerung zunimmt. Der Anteil der Pensionen am Gesamteinkommen ist mit 13,9 Prozent weitaus geringer als der Anteil der PensionistInnen an der Bevölkerung (27 Prozent). Es ist

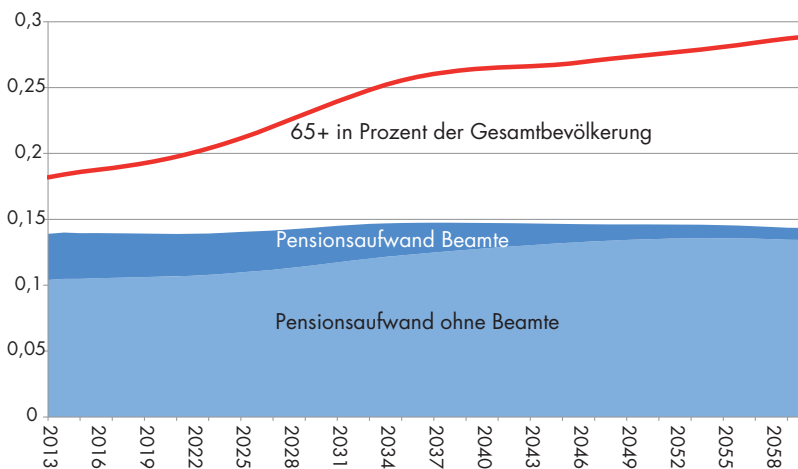
also falsch, dass die PensionistInnen einen überproportionalen Teil des gesamtwirtschaftlichen Wohlstands

bekommen würden. Das Gegenteil ist richtig.

Pensionsaufwand im Vergleich zum Anteil der PensionistInnen an der Gesamtbevölkerung



Anteil der über 65-Jährigen an der Gesamtbevölkerung und Entwicklung des öffentlichen Pensionsaufwands in Prozent des BIP



Quelle: AK, BMASK und BMF Ageing Report 2015

Behauptung: Das Pensionssystem wird unfinanzierbar, weil der „Altenanteil“ immer mehr zunimmt.

Faktencheck: Die Tatsache, dass die Menschen älter werden, ist nicht neu und zudem eine erfreuliche Tatsache. Zu bedenken ist: Es steigt nicht nur der Anteil der PensionistInnen, sondern es steigt auch die Leistungsfähigkeit der Volkswirtschaft. Für die Frage der Finanzierbarkeit des Pensionssystems kommt es nicht nur auf die Höhe der Pensionsausgaben an, sondern auch darauf, wie hoch das gesamte volkswirtschaftliche Einkommen ist, aus dem die Pensionen finanziert werden. Es ist absurd zu behaupten, dass sich eines der reichsten Länder der Welt seine Bevölkerung nicht mehr „leisten“ kann. Fakt ist: Der Anteil der Pensionen am BIP wird bis 2035 leicht von 14 auf 14,7 Prozent steigen. Damit wird er viel geringer wachsen, als der Anteil der über 65-Jährigen an der Bevölkerung. Das ist u. a. darauf zurückzuführen, dass die Beamtenpensionen mit dem Pensionsrecht der ArbeiterInnen und Angestellten harmonisiert werden und das Frauempensionsalter an das der Männer angeglichen wird. Außerdem steigt das faktische Pensionsalter an.

Die Pensionsberechnung trägt der längeren Lebenserwartung Rechnung und orientiert sich nun am Lebensdurchschnittseinkommen.

Wenn das Wirtschaftswachstum 1,5 Prozent pro Jahr beträgt, dann steigt das BIP 2014 bis 2035 um insgesamt 36,7 Prozent. Nach Abzug der Pensionsausgaben bleibt immer noch eine Steigerung von 35,6 Prozent. Das gibt für Alarm nichts her.

Behauptung: Das Pensionsloch wird immer größer, Jahr für Jahr steigen die Zuschüsse aus dem Budget in das Pensionssystem.

Faktencheck: Neben den zweckgebundenen Pensionsversicherungsbeiträgen der ArbeitnehmerInnen und Arbeitgeber werden die Pensionen zu einem Teil auch aus Steuermitteln finanziert (Bundesbeitrag). Das war von Beginn an so vorgesehen. Daher ist es falsch, den steigenden Bundesbeitrag als „Pensionsloch“ oder „Defizit“ zu bezeichnen. Dass die Steuerzuschüsse zunehmen ist klar, denn es steigen auch die Pensionen, die Lohn- und Gehaltssumme, die Pensionsbeiträge und die Steuereinnahmen. Der Anteil der Steuermittel an

den Pensionsausgaben ist hingegen relativ konstant. Steuermittel decken etwa ein Viertel der Pensionsausgaben, die restlichen drei Viertel werden durch die Pensionsversicherungsbeiträge gedeckt. Am höchsten ist der durch Pensionsbeiträge finanzierte Anteil bei den ArbeiterInnen und Angestellten (80 Prozent). Der Steuerzuschuss wird unter anderem für Ausgleichszulagen sowie für die Anrechnung von Kindererziehungs- und Präsenz- und Zivildienstzeiten verwendet. Der verbleibende Zuschuss verteilt sich sehr unterschiedlich: Auf die Pensionsversicherung der ArbeiterInnen und Angestellten mit 85 Prozent aller ausbezahlten Pensionen entfielen nur knapp fünf Milliarden. 3,3 Milliarden entfielen auf die Pensionsversicherung der Selbstständigen, die nur 15 Prozent aller Pensionen ausbezahlt.

Behauptung: Das Pensionsalter steigt nur durch statistische Tricks.

Faktencheck: Die Bundesregierung hat sich zum Ziel gesetzt, das faktische Pensionsantrittsalter bis 2018 um mehr als eineinhalb Jahre auf 60,1 Jahre zu erhöhen. Dieses Ziel wurde bereits 2015 erreicht. Die Behauptung, dass das nur durch statistische Tricks möglich war, ist jedoch eindeutig falsch. Der rasche Anstieg des faktischen Pensionsalters ist vielmehr das Resultat mehrerer Maßnahmen und Faktoren. Bereits im ersten Halbjahr 2015 lag das Antrittsalter aller alters- und krankheitsbedingten Pensionen um 12,7 Monate über den entsprechenden Werten des Vorjahres. Das ist nicht nur darauf zurückzuführen, dass für Jahrgänge ab 1964 statt befristeten krankheitsbedingten Pensionen Rehabilitationsgeld bezahlt wird. Auch das Antrittsalter der Alterspensionen ist 2015 gegenüber 2014 um ein halbes Jahr gestiegen. Ausschlaggebend dafür ist nicht zuletzt das kontinuierlich ansteigende Frauenpensionsalter. ■

Die GPA-djp berät, damit keine Ansprüche verloren gehen.

Wenn Arbeit krank macht ...

Was ist bei einem vorzeitigen Austritt aus dem Dienstverhältnis wegen drohender Gesundheitsschädigung zu beachten?

von Andrea Komar

Als Martin G. zur Rechtsberatung in die Regionalgeschäftsstelle Tirol kommt, erweckt er ganz den Eindruck eines Mannes, der mit seiner Nervenkraft am Ende ist. Er ist unruhig und fahrig und sieht krank aus. „Ich bin Kundenbetreuer eines großen Unternehmens“, schildert er seine Situation, „und fast ausschließlich im Außendienst tätig. Von Jahr zu Jahr wird der Kundenkreis, den ich zu betreuen habe, größer. Ich mache unzählige Überstunden und schaffe es trotzdem nicht, all meinen Verpflichtungen nachzukommen. Der Stress hat mich krank gemacht, ich war drei Monate im Krankenstand, aber mein Chef hat kein Verständnis, ganz im Gegenteil, seit ich wieder arbeite, setzt er mich noch mehr unter Druck, er schikaniert mich geradezu.“ Martin G. möchte aus

dem Unternehmen ausscheiden. Seine Gesundheit ist ihm wichtiger als der Job. „Ich will aber nicht kündigen“, sagt er, „weil ich dann meine Abfertigung verliere.“

Martin G. ist 1988 ins Unternehmen eingetreten und hat daher Anspruch auf Abfertigung Alt. „Stimmt es, dass man das Dienstverhältnis aus gesundheitlichen Gründen durch

Ein berechtigter vorzeitiger Austritt aus gesundheitlichen Gründen muss gut vorbereitet werden.

vorzeitigen Austritt beenden kann“, erkundigt er sich, „und dass man, wenn man das tut, seinen Abfertigungsanspruch behält?“ Grundsätzlich, bestätigt ihm die Tiroler Rechtsschutzsekretärin, steht ihm im Falle eines berechtigten vorzeitigen

Austritts die gesetzliche Abfertigung zu. Damit der Austritt berechtigt ist, muss allerdings einiges beachtet werden. Wer überstürzt austritt, läuft Gefahr Ansprüche zu verlieren.

Zunächst wird Martin G. geraten, sich von seinem behandelnden Arzt bestätigen zu lassen, dass er seine Außendiensttätigkeit nicht mehr ohne Schaden für seine Gesundheit verrichten kann. Ein berechtigter vorzeitiger Austritt aus gesundheitlichen Gründen setzt nämlich nicht notwendigerweise Dienstunfähigkeit voraus, sondern ist schon dann möglich, wenn bei Fortsetzung der Dienstleistung ein gesundheitlicher Schaden in absehbarer Zeit objektiv zu befürchten ist. Bereits zwei Tage später legt Martin G. die diesbezügliche fachärztliche Bestätigung vor. Er leidet, wie

sein Arzt diagnostiziert, unter einer agitierten Depression bei chronischem Erschöpfungssyndrom. Er wird medikamentös behandelt und befindet sich außerdem in Psychotherapie. Aus fachärztlicher Sicht ist, sollte er seiner Tätigkeit weiter nachgehen, eine Verschlechterung seines Gesundheitszustandes zu erwarten; die Gründe dafür sind der massive Arbeitsdruck und soziale Konflikte mit dem schikanösen Chef.

Information des Arbeitgebers

Der nächste Schritt ist ein Schreiben an den Arbeitgeber, das die Gewerkschaftssekretärin für Martin G. verfasst. In diesem Schreiben wird der Arbeitgeber formell davon in Kenntnis gesetzt, dass Herr G. aus gesundheitlichen Gründen nicht mehr dazu in der Lage ist, im Außendienst tätig zu sein. Zugleich wird vorgeschlagen, das Dienstverhältnis einvernehmlich aufzulösen, natürlich unter Wahrung des gesetzlichen Abfertigungsanspruchs. Für den Fall, dass der Arbeitgeber diesem

Vorschlag nicht nähertritt, wird der berechnete vorzeitige Austritt angekündigt.

Ersatzarbeitsplatz

Diese Information ist erforderlich, weil dem Arbeitgeber innerhalb angemessener Frist die Möglichkeit eingeräumt werden muss, eine Ersatzbeschäftigung anzubieten. Ist diese Ersatzbeschäftigung gesundheitlich zumutbar und vom Arbeitsvertrag gedeckt, kann der Arbeitnehmer nicht mehr berechtigt austreten. Tatsächlich bietet der Arbeitgeber Martin G. einen Job im Innendienst an. Eine abfertigungswahrende Auflösung des Dienstverhältnisses kommt für ihn nicht in Frage. Nach Rücksprache mit seinem Arzt erklärt Martin G., dass ihm auch dieser Ersatzarbeitsplatz gesundheitlich nicht zuzumuten sei. Zum einen drohe ihm dort ähnlicher Stress, zum anderen wäre er bei ständiger Anwesenheit im Büro den Launen seines Chefs noch schutzloser ausgeliefert.

© Nuriith Wagner-Strauss



Rechtsexpertin
Andrea Komar

„ArbeitnehmerInnen bleibt oft nichts anderes übrig, als zur Wahrung ihrer Gesundheit ihr Dienstverhältnis aufzulösen. Ein aktueller Fall aus unserer Tiroler Regionalgeschäftsstelle zeigt sehr anschaulich, woran man dabei denken muss!“

Erklärung des berechtigten vorzeitigen Austritts

Da der Arbeitgeber keine zumutbare Beschäftigung anbieten kann und auch keiner einvernehmlichen Auflösung des Dienstverhältnisses zustimmt, erklärt Martin G., vertreten durch die GPA-djp Tirol, schriftlich seinen berechtigten vorzeitigen Austritt. Er erhält zügig die Endabrechnung, aber um seine gesetzliche Abfertigung muss er kämpfen. Der Arbeitgeber bestreitet nämlich unter Berufung auf den angebotenen Job im Innendienst die Berechtigung des vorzeitigen Austritts und verweigert die Auszahlung der Abfertigung. Martin G. klagt die gesetzliche Abfertigung mit gewerkschaftlichem Rechtsschutz ein. Er legt u. a. ein Schreiben seines Arztes vor, das bestätigt, dass er weder im Außen- noch im Innendienst des Unternehmens arbeiten kann, ohne seine Gesundheit massiv zu gefährden. Im Rahmen der ersten Gerichtsverhandlung kommt es nach Belehrung durch die Richterin zu einem Anerkenntnis. Martin G. bekommt seine Abfertigung. „Ich bin froh“, erklärt er seiner Rechtsvertreterin draußen vor dem Gerichtssaal, „dass wir den Austritt so gut vorbereitet haben. Die Abfertigung in Höhe von immerhin zwölf Monatsentgelten zu verlieren, wäre wirklich hart gewesen.“

FAQ

Ein vorzeitiger Austritt ist die (sofortige) Beendigung des Dienstverhältnisses durch den/die ArbeitnehmerIn ohne Einhaltung von Kündigungsfristen und -terminen. Für Angestellte zählt § 26 AngG die rechtmäßigen Austrittsgründe demonstrativ auf. Solche Gründe sind neben den gesundheitlichen z. B. die ungebührliche Schmälerei oder gänzliche Vorenthaltung des Entgelts, erhebliche Ehrverletzungen und Tötlichkeiten durch den Arbeitgeber.

Bei unberechtigtem vorzeitigem Austritt drohen neben dem Verlust diverser Ansprüche auch Schadenersatzforderungen des Arbeitgebers wegen vertragswidriger Auflösung des Dienstverhältnisses.

ACHTUNG! Ein vorzeitiger Austritt kann schon deshalb unberechtigt sein, weil man, ohne dem Arbeitgeber eine Frist zur Unterbreitung eines Lösungsvorschlags zu setzen, ausgetreten ist! Wir empfehlen daher dringend, vor einem vorzeitigem Austritt die Beratungsleistungen der zuständigen GPA-djp-Regionalgeschäftsstelle in Anspruch zu nehmen. Diese informiert auch über Fristen und Ansprüche!



Foto: www.weissphotography.at

SIGNAL + WIRKUNG

Das jüngste Buch der WBV-GPA beschäftigt sich mit Bauprojekten, die in den letzten vier Jahren entstanden sind.

von Stefan Leicht

Neue Zeiten verlangen nach neuen Konzepten. Mit den gestiegenen technischen, finanziellen und gesellschaftlichen Anforderungen der vergangenen Jahre sieht sich auch die Wohnbauvereinigung für Privatangestellte in der Pflicht, die Errichtung von Wohn- und Lebensraum noch differenzierter zu betrachten als bisher.

Mit dem Bekenntnis zur Vielfalt und in der Auseinandersetzung mit den aktuellen und dringenden Themen „Unterstützung sozialer Institutionen“, „notwendige Innovationen“,

„leistbare Mieten“ und „Kooperationen mit anderen Bauträgern“ möchte die WBV-GPA mit diesen Schwerpunkten ein Signal setzen. Die 17 in diesem Buch präsentierten Bauprojekte aus den Jahren 2012 bis 2015 zeigen auf die eine oder andere Weise Wirkung.

Eine Bauausstellung: Die Projekte der WBV-GPA 2012–2015

Vor vier Jahren erschien in der Reihe der Publikationen der

Wohnbauvereinigung für Privatangestellte das Buch „Siebzehn / 06-11“, in dem die in einem Zeitraum von sechs Jahren fertiggestellten Projekte präsentiert wurden. Nun wird das entsprechende Nachfolgewerk vorgestellt, und es spricht wohl für sich, wenn nun festgestellt werden darf, dass von 2012–2015 dieselbe Anzahl von Bauvorhaben mit insgesamt 804 Wohnungen, 353 Studierendenheimplätzen, 99 Wohnheimplätzen und einer Schule für ca. 600 Schülerinnen und Schüler in nur vier Jahren an die Nutzerinnen und Nutzer übergeben werden konnte.

In der Zwischenzeit hat die WBV-GPA auch die Philosophie des Unternehmens dahingehend weiter entwickelt, als dass die zentralen Leitbegriffe ihres Handelns, nämlich „Menschen. Maßstäbe. Meilensteine.“, um die präzisierenden Attribute „sozial“, „kostengünstig“ und „innovativ“ ergänzt wurden.

Entlang dieser Begriffe ist das vorliegende Werk auch aufgebaut: Dem Kapitel „Sozial“ sind die Projekte aus dem Bereich der Wohnungslosenhilfe sowie ein Schulgebäude, aber auch eine Totalsanierung, in deren Rahmen es gelang, die ursprünglichen Mietverhältnisse mithilfe zwischenzeitlicher Ersatzquartiere beizubehalten, zugeordnet.

Der Abschnitt „Kostengünstig“ widmet sich jenen Projekten, bei denen es gelang, durch Planung, Lage, Rechtskonstruktionen und Optimierungen jeglicher Art, die Kosten für die Mieterinnen und Mieter so weit zu reduzieren wie nur irgendwie möglich.

Im Teil „Innovativ“ werden diejenigen Projekte, die sich entweder durch gänzlich neuartige Ansätze, sei es im technischen respektive im stadtplanerischen Bereich, oder durch kreative Kombinationen auszeichnen, vorgestellt.

Ergänzend ist das Kapitel „Kooperationen“ hinzugefügt, das sich mit den Projekten beschäftigt, bei denen in Zusammenarbeit mit anderen Baurägern Wege und Konstellationen gefunden wurden, um auch Herausforderungen der schier GröÙe oder der urbanen Diversität zu begegnen.

Unterschiedliche Darstellungen – unterschiedliche Sichtweisen

Die Darstellungen im Einzelnen variieren – auch um die Bandbreite der Diversifizierung der Tätigkeit

der WBV-GPA in ein solches Licht zu rücken –, sodass die Aufgaben, denen sich ein gemeinnütziges Unternehmen in der heutigen Zeit zu stellen hat, auf möglichst mannigfaltige Weise abgebildet werden. Die die jeweilige Architektur beschreibenden und weit über die einschlägigen Fachkreise hinaus bekannten und renommierten Architekturjournalistinnen Franziska Leeb und Wojciech Czaja sowie die bebilderten Fotografinnen Anna Blau und Marianne Greber sind Garanten dafür.

Die innovative Gestaltung und das zeitgemäÙe Layout, beides von Schrágstrich Kommunikationsdesign, unterstreicht den Anspruch, mit dieser Publikation eine Leistungs- und Werkschau, die keinen Vergleich zu scheuen braucht, zu bieten.

Mutig in die neuen Zeiten ...

Im gemeinnützigem Wohnbau gibt es wichtige und richtige Konstanten, die die für alle Beteiligten notwendige Stabilität, sowohl auf Angebots- als auch auf Nachfrageseite, garantieren. Es ist aber auch unumgänglich, Neues auszuprobieren und zu wagen, sei es, um Entwicklungen nicht nur zu antizipieren, sondern auch selbst zu gestalten, sei es, um auf unüblichen Wegen

andere kreative Lösungen für bestehende Problemstellungen zu finden.

Nun liegt es nicht zuletzt aufgrund des gewerkschaftlich-solidarischen und dem Fortschritt verpflichteten Gründungsgedankens in der unternehmerischen DNA der Wohnbauvereinigung für Privatangestellte, mit Pionierleistungen auf sich aufmerksam zu machen. Sie hat Zeit ihres Bestehens derlei Pfade mit Neugier und Verve beschritten und auch in den Jahren 2012–2015 entsprechende Beiträge geliefert, wovon diese Publikation beredtes Zeugnis gibt.

Bezugsquellen

Wurde Ihr Interesse an dieser Publikation geweckt? Wer diese Frage mit einem „Ja“ beantwortet, hat so lange der Vorrat reicht die Möglichkeit, mittels elektronischer Nachricht an die Mail-Adresse office@wbv-gpa.at mit dem Betreff „Signal + Wirkung“ sowie unter Angabe seiner Kontaktdaten sich ein kostenloses Exemplar bequem zu sich nach Hause zu bestellen. ■

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- bis 5-Zimmer-Wohnung frei, HWB 144 KWh/m²/a
- 8605 Kapfenberg, Johann-Böhm-Str. 33, 3-Zimmer-Wohnung, 65 m², Loggia, HWB 48,47 KWh/m²/a
- 8053 Graz, Frühlingsstr. 31, 2-Zimmer-Wohnung, 44 m² HWB 48,48 KWh/m²/a
- 3002 Purkersdorf, Herrengasse 6a, 4-Zimmer-Wohnung, 117 m², Loggia, HWB 39 KWh/m²/a
- Gloggnitz, Stuppacherstr. 6, 1-Zimmer-Wohnung, 33 m², HWB 60 KWh/m²/a



© Syda Productions, Fotolia.com

Bunte Vielfalt

Entdecken Sie Neues und Aufregendes, mit unserem Potpourri an CARD-Angeboten für die kalte Jahreszeit.

© Lucasfilm Ltd.



Star Wars™ Identities

Noch bis zum 16. April 2016 ist die Star-Wars-Ausstellung im MAK in Wien zu sehen!

Ein interaktives und aufregendes Abenteuer zum Thema Identität anhand der Figuren von Star Wars. Die Besucher werden die unvergesslichen Charaktere der berühmten Filmsaga auf völlig neue Art und Weise kennen lernen.

Die umfangreiche und exklusive Sammlung umfasst originale Requisiten, Modelle, Kostüme und Kunstvorlagen – auch einige Dutzend Objekte, die niemals zuvor gezeigt wurden.

GPA-djp-Mitglieder erhalten Mo. bis Fr. **20 %** Ermäßigung!
Buchung: 01/585 69 96-15
Info: www.gpa-djp.at/card

© Forstinger



Forstinger

Forstinger und Autos gehören in Österreich seit über 50 Jahren einfach zusammen. Von Autozubehör, Freizeitartikel und Pkw-Anhänger bis hin zu Mopeds und Leichtmotorrädern finden Sie alles für Ihr Fahrzeug und das in 115 Standorten österreichweit.

Spezielle Einkaufskonditionen für GPA-djp-Mitglieder:

- **4 %** Sofortrabatt auf alles (ausg. Vignetten, Gutscheine und bereits rabattierte Ware)
- **25 %** für Fahrzeug-Winter- und Sommercheck
- **25 %** auf Fahrradservice

Einfach Ihre GPA-djp-CARD an der Kassa vorweisen und Ihr Rabatt wird sofort berücksichtigt!

Einen Filialfinder finden Sie unter www.forstinger.com

© Brennstoffe Mayrhofer e. U.



biobric® Brennstoffe

Super-Einlagerungsaktion von biogenen biobric® Brennstoffen der Firma Brennstoffe MAYRHOFER e.U. für GPA-djp-Mitglieder!

Die Preise der biobric® Hartholzbriketts Typ NESTRO und Typ RUF sowie biobric® Weichholzbriketts Typ Nielsen und die biobric® Pellets/powered by RZ werden um EUR **5,-** per Palette gegenüber der aktuellen Preisliste gesenkt.

Für Mengen ab 6 Paletten wird Ihnen gerne ein persönliches Angebot erstellt.

Lieferzeitraum ist binnen einer Woche nach Auftragserteilung und die biobric® Produkte werden in ganz Österreich frei Haus geliefert!

Alle Infos: www.gpa-djp.at/card

© Armstark



Armstark

Nichts ist in der heutigen Zeit so wichtig, wie den notwendigen Ausgleich zum anstrengenden Berufsleben zu finden. Mit Whirlpools, Swim-Spas und Infrarotkabinen von Armstark können Sie sich Ihre eigene Wohlfühloase schaffen.

GPA-djp-Mitglieder erhalten bei Vorlage der CARD einen Sonderrabatt von **-20 %** auf Whirlpools, Swim-Spas und Infrarotkabinen. (Ausgenommen Swim-Spas „Basic“, Infrarotkabinen „Infrasun“ und „Komfort“, Aktionsprodukte und bereits rabattierte Ware)

Armstark GmbH
St. Florian/Schärding
Niederlassungen in Graz,
Marchtrenk, Rankweil, Wien
und Wörgl
Infos: www.armstark.com

© Morawa



Morawa Lesezirkel

Die Lesezirkel-Kollektionen bieten in Wien, NÖ, Bgld. und OÖ besonders preisgünstig ein breites Spektrum aktueller Zeitschriftenlektüre an und sind zu gelungenen Mixes zusammengestellt.

Ihre Vorteile:

- Sie sparen mehr als 40 %
- Keine Kosten für Lieferung und Abholung
- Die Zeitschriften werden umweltfreundlich entsorgt
- Kollektion nach Wunsch jederzeit änderbar
- Sie können den Bezug jederzeit unterbrechen

GPA-djp-Mitglieder zusätzlich:

- 4 Wochen gratis testen
 - **10 %** Ermäßigung auf das gesamte Sortiment
- Bestellung: 0800 22 21 20
Info: www.gpa-djp.at/card

© Therme Linsberg Asia



Therme Linsberg Asia

Der großzügige Thermalbade- und Spabereich bietet auf 15.000 m² acht Pools im Innen- und Außenbereich sowie 9 verschiedenen thematisierte Saunen.

Angebot gültig für 2 Personen:
Mit der CARD **10 %** Ermäßigung!
Oktober–März: von Mo–Fr
(ausg. Feier- und Ferientage)

Aktion gilt nicht auf bereits reduzierte Tarife und ist nicht kombinierbar (z. B. Treuepass, Gutscheinkauf, ...)

Bitte bereits beim Eintritt an der Thermenkasse für die Buchung des richtigen Tarifs auf die Ermäßigung hinweisen!

Linsberg Asia
Thermenplatz 1, 2822 Bad Erlach
Tel. 02627/480 00
www.linsbergasia.at

Nähere Infos



zu diesen und vielen anderen CARD-Vorteilsangeboten finden Sie unter: 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

© Alexander Rath - 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, **Einsendeschluss 6.3.2016**. Keine Barablösung. Der Rechtsweg ist ausgeschlossen.

© Bettina Frenzel



10. – 26. März 2016

Wunsch und Wunder

KosmosTheater, Wien

Pionier der Reproduktionsmedizin und Gründer einer erfolgreichen Kinderwunschpraxis Dr. Flause quält die Angst, von einem mit eigenen Samenspenden gezeugten Wunschkind entlarvt zu werden.

Info: www.kosmostheater.at
Karten: 01/523 12 26

© Markus Hippmann



1. und 6. April 2016

Kein Stück Liebe

Theater Akzent, Wien

TänzerInnen der „Ich bin O.K.“ Dance Company mit und ohne Behinderung behandeln aktuelle Weltereignisse. Durch zeitgenössische Tanztechniken entstehen dabei aussagekräftige Bilder.

Info: www.akzent.at
Karten: 01/501 65-3306
10 % CARD-Ermäßigung

© Lena Appl



21. April bis 13. Mai 2016

wean hean 2016 – Das Wienerliedfestival

Div.Veranstaltungsorte, Wien

Zehn Veranstaltungen an acht Schauplätzen zeichnen ein plastisches Wienerlied-Panorama. Zudem werden diesmal einige interessante Jubiläen thematisiert.

Info: www.weanhean.at
10 % CARD-Ermäßigung

© LSK



23. April 2016

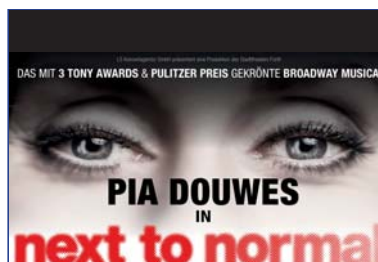
Marios Anastassiou & Band

Wiener Metropol

Der Busukivirtuose, Sänger und Komponist Marios Anastassiou nimmt Sie mit auf die Reise und feiert mit diesem Konzert 30 Jahre Bühnenpräsenz in Österreich.

Info: 01/585 69 96-15
Karten: tickets@LSKkonzerte.at
20 % CARD-Ermäßigung

© LSK



27. April bis 1. Mai 2016

next to normal

MuseumsQuartier, Wien

Das Musical zeigt auf berührende Art und Weise das Leben einer vermeintlich „normalen“ Familie und beschreibt dabei den Kampf einer Mutter mit bipolarer Störung.

Info: 01/585 69 96-25
Karten: tickets@LSKkonzerte.at
Bis 20 % CARD-Ermäßigung

© Jerzy Bin



7. Juli bis 20. August 2016

Viktoria und ihr Husar

Seebühne Mörbisch

Swing, Jazz, Charleston und die große Liebe. Erleben Sie mit „Viktoria und ihr Husar“ eine Perle der Revue-Operette.

Info: www.seefestspiele.at
Karten: Tel. 02682/662 10 (Codewort: GPA 2016) oder bei der ÖGB-Kartenstelle
Bis 12 % CARD-Ermäßigung

Carlo Strenger:
Zivilisierte Verachtung.
Eine Anleitung zur
Verteidigung unserer Freiheit
 Suhrkamp Verlag 2015
 10,30 Euro

Der Essay von Carlo Strenger trägt schon im Titel eine Wortkombination, die so manche VertreterInnen der politischen Korrektheit auf den Plan rufen wird – „Zivilisierte Verachtung“. Strenger macht sich auf, die Rettung von Konzepten und Idealen vorzubereiten, welche heute nicht nur der Antiquiertheit anheimgefallen sind, sondern in den sinnstiftenden Leidenschaften, die sie beseelen sollen, heute fast ausschließlich von rechtsnationalen Bewegungen vereinnahmt und instrumentalisiert werden. Wo der eine heute „Freiheit“ ruft, hört der andere „Unterdrückung“ und umgekehrt.

Der Autor spannt auf wenigen Seiten einen weiten Bogen von den Ursprüngen des Toleranzprinzips in der Aufklärung über die marxistische Perspektive der Linksinтеллектуellen des 20. Jahrhunderts bis zu den jüngsten Ereignissen seit den Anschlägen auf das Satiremagazin Charlie Hebdo.

Alles um zu zeigen, wie der „Westen selbst zum Opfer jener Intoleranz geworden ist, die mit der Idee der politischen Korrektheit bekämpft werden sollte“.

Unvermeidliche Verkürzungen und Unzulänglichkeiten der Ausführungen sind auch, aber nicht nur der Kürze und der Textgattung



geschuldet. So entgeht dem Autor gänzlich der entscheidende Einfluss der heute völlig entpolitisierten ökonomischen Strukturen des globalen Kapitalismus.

Nichtsdestotrotz fördert diese Auseinandersetzung aber einen wichtigen, sehr schwierigen und nur ansatzweise auftretenden Diskurs, der eine nötige linke

Kritik an einer trügerisch toleranten Haltung möglich macht. Eine Kritik, die längst überfällig ist.

Carlo Strenger lehrt Psychologie und Philosophie an der Universität Tel Aviv und schreibt als Kolumnist für Haaretz und die Neue Zürcher Zeitung.

Marc Pieber

Giorgos Chondros:
„Die Wahrheit über
Griechenland, die Eurokrise
und die Zukunft Europas –
Der Propagandakrieg
gegen Syriza“
 Westend Verlag, Frankfurt/Main
 2015, ISBN 978-3-86489-115-1,
 17,50 Euro

Es ist ein starker Titel, den Giorgos Chondros über sein Land veröffentlicht hat. Griechenland und die Regierungspartei Syriza, die Chondros mit aufgebaut hat, seien Opfer einer europäischen und ideologischen Propaganda, behauptet der Autor. Er muss es ja wissen, hat er doch die Verhandlungen seines Landes mit den internationalen Geldgebern von Anfang an begleitet.

So räumt er gleich zu Beginn mit einem Missverständnis auf: Die Kredite an Griechenland

seien weder „Rettungsprogramme“ noch „Hilfsprogramme“, wie in den meisten Medien beschrieben. Sondern Chondros bevorzugt den neutralen Begriff „Memorandum“. Denn Griechenland habe für die gewährten Maßnahmen hohe Preise zu zahlen, ihrerseits beschönigend „Reformen“ genannt. Und die gehen auf Kosten der ArbeitnehmerInnen- und Menschenrechte.

Freilich hat Syriza, wo Giorgos Chondros als Umweltsprecher fungiert, im vergangenen ersten Regierungsjahr auch Fehler gemacht. Der Start wurde aber denkbar schwer gemacht, da zum Regierungsantritt die Staatskassa über lediglich 425 Millionen Euro verfügte – so viel, wie allein ein Drittel der staatlichen Gehälter ausmacht. Chondros gelingt es darzulegen, dass es sich nicht



um eine „griechische Krise“, sondern um eine europäische Krise, eine Systemkrise handelt. Diese habe sich in Griechenland zugespitzt. Die humanitäre Krise, etwa eine astronomisch hohe Arbeitslosigkeit von offiziell nahezu 30 Prozent, dauert weiterhin an. Sie wäre noch größer, hätte das Land die Eurozone verlassen.

Das vorliegende „Wahrheits“-Buch liest sich keineswegs nur als griechische Nacherzählung. Es ist vor allem auch eine aufschlussreiche Analyse, wie (internationale) Politik und (Miss-)Erfolge gemacht werden. Und es liefert alternative Ideen für eine „andere“ Situation und Wirtschaft Europas.

Heike Hausensteiner

Die vorgestellten Bücher sind **portofrei** über den **Verlag des Österreichischen Gewerkschaftsbundes GmbH**, 1010 Wien, Rathausstraße 21, zu beziehen. Mehr dazu auf **www.oegbverlag.at**

STARK GEMACHT.

LOHNSTEUER GESENKT



DABEI SEIN MACHT STARK

www.oegb.at/mitgliedwerden

P.b.b. 02Z031731M, ÖGB-Verlag, Johann-Böhm-Pl. 1, 1020 Wien, Retouren an PF 100 1350 Wien