

# KOMPETENZ

DAS MAGAZIN FÜR DEN ORGANISIERTEN ERFOLG

8/Dezember 2012

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

**Ganztagschulen**

Seite 14

**Mogelpackung:  
Umgehungsverträge**

Seite 22

**Handel:**

**Arbeit muss  
sich lohnen!**

**Harte KV-Verhandlungen vor Weihnachten** ab Seite 4

# Inhalt

## Thema

- 04 Handel – eine Branche im Wandel
- 10 Kommentar

## Aktuell

- 11 Kurzmeldungen
- 12 Interview: Christine Mayrhuber zu Einkommen
- 14 Schulreform: Ganztagschulen
- 16 Altersteilzeit und Frühpension
- 18 Sozialwirtschaft

## Arbeitswelt

- 19 Kurzmeldungen
- 20 Betriebsratsgründung bei Fly Niki
- 22 Umgehungsverträge
- 24 Pendlerpauschale

## Service

- 25 Kurzmeldungen
- 26 WBV-GPA (Advertorial)
- 28 CARD-Angebot
- 30 Gewinnspiele und Ermäßigungen

4



© Tijanap, Dreamstime.com

Handel: Branche im Wandel

12



Foto: APA, Georg Hochmuth

Interview C. Mayrhuber

20



© Oliver Dohral

Betriebsrat bei Fly Niki

### IMPRESSUM

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

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

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

Chefredakteurin: Dr. Dwora Stein

Stv. Chefredakteur: Mag. Martin Panholzer, [martin.panholzer@gpa-djp.at](mailto:martin.panholzer@gpa-djp.at), Chefin vom Dienst: Dr. Barbara Lavaud, [barbara.lavaud@gpa-djp.at](mailto:barbara.lavaud@gpa-djp.at)

Redaktion und Anzeigen: Renate Zaunscherb, [renate.zaunscherb@gpa-djp.at](mailto:renate.zaunscherb@gpa-djp.at)

Artdirection und Layout: Kerstin Knüpfel Dipl. Designerin (FH)

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

Verlagsort: Wien Herstellungsort: Neudörfel

Coverfoto: Nurith Wagner-Strauss

DVR-Nr. 0046655 ZVR-Nr. 576439352

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.



## Gegen die **Ausbeutung**

**W**ährend die Kollektivvertrags-Verhandlungen in der Metallindustrie dieses Jahr vergleichsweise rasch erfolgreich über die Bühne gingen – und das trotz der erschwerten Umstände von sechs getrennten Verhandlungen anstatt einer – erwies sich der Handel als überaus schwierig. Die halbe Million Beschäftigten dieser Branche stehen einer heterogenen Gruppe von Arbeitgebern gegenüber, wo kleine Unternehmen mit dem Überleben kämpfen, während die Großen gute Gewinne einstreifen. Die Konsumnachfrage in Österreich ist immer noch hoch, trotz Finanzkrise, und eigentlich sollten die Arbeitgeber im Handel die Kaufkraft ihrer eigenen Beschäftigten stärken.

Was aber den Handel zu einer sehr speziellen Branche macht, ist nicht nur die enorm große Zahl der Beschäftigten, sondern auch der hohe Frauenanteil im Einzelhandel. Männer verkaufen Autos und Möbel und verdienen gut dabei; Frauen arbeiten überwiegend im Lebensmittel- und Textilhandel, schlichten Waren in Regale, arbeiten als Teilzeitkräfte oder sind überhaupt geringfügig beschäftigt und können von diesen Jobs nicht leben. Die Bruttoeinkommen für Teilzeit liegen im Handel oft unter der Armutsgrenze.

Dabei müssen diese Frauen flexibel sein, auch an Samstagen einsatzbereit, und diesen Job mit einer Familie bzw. alleinerziehend mit Kindern vereinbaren. Wen wundert es, wenn dann eine Betriebsrätin aus der Branche ganz offen sagt: Nur wenige Männer sind bereit, diese Arbeit in voller zeitlicher Flexibilität und bei den derzeitigen Öffnungszeiten zu verrichten.

Die Handelsangestellten hatten daher im Kampf um einen fairen Abschluss unsere volle Unterstützung und Solidarität verdient! In diesem Sinne wünschen wir den Beschäftigten im Handel und allen unseren Mitgliedern einen guten Start für 2013 und ein erfolgreiches neues Jahr!

Dwora Stein  
Chefredakteurin



# Handel: Eine Branche

Der Handel trotzte in den vergangenen Jahren der flauen Wirtschaftslage. Für die Beschäftigten wird der Berufsalltag aber immer härter: Regalschlichter statt aktiver VerkäuferInnen, Teilzeit- statt Vollzeitkräfte und Arbeiten am Wochenende.

*Von Alexia Weiss*

# im Wandel



**F**ällt die Sonntagsruhe? Bekomme ich überhaupt noch einen Vollzeit Arbeitsplatz? Lerne ich als Lehrling alles, was ich bräuchte, um später selbst ein Geschäft zu führen? Wer sich im Handel ausbilden lässt, steht längst nicht vor jener gesicherten Zukunft, die eine Tätigkeit in einer Wachstumsbranche vermuten lassen würde. Auch jene, die bereits seit Jahren im Verkauf tätig sind, plagen Ungewissheiten: Wie lange habe ich meinen Job noch? Vor allem die Randbelegschaft, jene Menschen also, die Teilzeit oder sogar nur geringfügig beschäftigt sind, sieht sich mit einer hohen Fluktuation in der Branche konfrontiert. Und: Wohin man schaut, sieht man vor allem junge Verkaufskräfte. Wo werden überhaupt noch ältere Frauen und Männer beschäftigt?

*Wohin man schaut, junge Verkaufskräfte. Billigarbeitskräfte für die großen Ketten? Die Gehälter hinken jedenfalls hinterher.*

## Niedriglohnsektor

Dann die Entlohnung: Gemeinhin gilt vor allem der Einzelhandel als Niedriglohnsektor. Fast 400 Euro hinken hier die Gehälter laut einer IFES-Studie dem Durchschnittsgehalt aller Angestellten hinterher. Einer der Gründe: Im Einzelhandel wird selten überzahlt. Dennoch gibt es natürlich auch die gut Verdienenden: Wer im Auto- oder Möbelhandel zu den Topverkäufern zählt, kann stattliche Provisionen einstreifen.

Grundsätzlich ist der Verkauf durchaus eine attraktive Branche, meint Manfred Wolf, stellvertretender Leiter des Geschäftsbereichs Interessenvertretung in der GPA-djp sowie Kollektivvertrags-Verhandler: „Hier kann ich ganz unmit-

telbar ein Erfolgserlebnis haben: Ich habe etwas verkauft, ich konnte den Kunden vielleicht sogar motivieren, mehr zu kaufen, als er ursprünglich wollte. Und ich habe es – in manchen Sektoren – mit sehr speziellen, attraktiven Produkten zu tun.“ Der Beruf VerkäuferIn kann also durchaus spannend sein. Gefragt sind besondere soziale Fähigkeiten und ein gutes Zahlenverständnis.

## Große gegen Kleine

Leider sieht die Realität oft anders aus. Zu tun hat dies mit der zunehmenden Konzentration, die man im Lebensmittelhandel ebenso findet wie in der Textilbranche oder im Buchhandel. Große Ketten verdrängen die kleinen Betriebe vom Markt. Hier sieht Franz Georg Brantner, Vorsitzender des Wirtschaftsbereichs Handel in der GPA-djp, auch das strukturelle Problem der Branche: Die Großen eröffnen immer mehr Filialen. „Und die noch verbliebenen Kleinen erhalten ganz andere, schlechtere Einkaufs- und Zahlungskonditionen.“ Das verfälscht den Wettbewerb. „Der Kleine kommt nicht mehr mit.“ Dazu trägt übrigens auch die zunehmende Liberalisierung der Öffnungszeiten bei.

Was den arbeitsfreien Sonntag betrifft, gibt es zwar eine gute Zusammenarbeit der Gewerkschaft mit kirchlichen Organisationen und NGOs. Aber Brantner gibt sich keinen Illusionen hin, dass man sich hier auf einen steten Kampf einstellen wird müssen. Hier haben auch die Einkaufszentren massives Interesse. „Sie erhalten ja nicht nur Miete, sondern sind auch umsatzbeteiligt.“

## Zeitliche Flexibilität

Auch ohne Sonntagsarbeit, die es im Handel derzeit nur in Ausnahmefällen gibt – etwa in Supermärkten auf Bahnhöfen oder in Touris-



Foto: Nürith Wagner-Strauss

musregionen – ist von HandelsmitarbeiterInnen schon derzeit massive zeitliche Flexibilität gefragt. „Für alle, die familiäre Verpflichtungen haben, ist das Arbeiten am Abend und am Wochenende eine organisatorische Herausforderung“, erzählt Maria Gluchmann, Betriebsrätin beim Handelskonzern REWE. „Zu Hause sollte alles gut geregelt sein – Kinderbetreuung, Haushalt etc. – und dann muss in der Arbeit hundert Prozent Leistung erbracht werden. Gemeinsame Zeit mit der Familie wird nur an Sonntagen gelebt. Deshalb ist uns der Sonntag so heilig.“

Was sich Gluchmann daher wünscht, gilt wohl für den gesamten Handel: „Vor allem bessere Bezahlung, mehr Vollzeitstellen und Arbeitszeitmodelle, die den Beschäftigten eine langfristige Planung ermöglichen.“ Dass der Einzelhandel mit an die 70 Prozent Frauenanteil derart weiblich dominiert ist (siehe Kasten) führt sie darauf zurück, dass „nur wenige Männer bereit sind, um so wenig Geld, Führungspositionen ausgenommen, diese Arbeit in voller zeitlicher Flexibilität und bei den derzeitigen Öffnungszeiten zu verrichten.“

### Zum Leben zu wenig

Stichwort Bezahlung: Nicht nur, dass die Gehälter im Vergleich zu jenen in anderen Branchen massiv hinterherhinken, wer als Teilzeitkraft dann nur noch 700 oder 800 Euro brutto verdient, ist auf einen Partner angewiesen, der zum Haushaltseinkommen beiträgt. „Mit solchen Bruttoeinkommen befinden sich die Betroffenen unter der Armutsgrenze“, betont Wolf. Das relativiere die Stellung des Handels als wichtigen Arbeitgeber. Man müsse von der Arbeit, die man leistet, auch leben können.



Eine weiblich dominierte Branche: Wer als Teilzeitkraft 700 Euro brutto verdient, ist auf einen Partner angewiesen.

Insgesamt ist hier durchaus Sorge angebracht. Viele Filialisten, die heute in Österreich aktiv sind, haben ihre Zentralen in anderen europäischen Staaten, so Brantner. Sie sind es gewohnt, nicht an Kollektivverträge gebunden zu sein. Das mache auch hierzulande die KV-Verhandlungen zunehmend schwieriger. Gängiges Szenario:

**Nur wenige Männer sind bereit, um so wenig Geld in voller zeitlicher Flexibilität zu arbeiten.**

Während Klein- und Mittelbetriebe hier für die Arbeitgeberseite verhandeln, „lehnen sich die Großen zurück und schauen zu“. Das ist für Kleinbetriebe doppelt frustrierend: Nicht nur, dass sie ums Überleben kämpfen, tragen sie hier auch die Hauptverhandlungslast.

### Kleine Unternehmen in Bedrängnis

Und was wollen die kleinen Unternehmen? Sie meinen, den Kostendruck dadurch ausgleichen zu können, dass sie bei den Gehältern auf die Bremse steigen. In den vergangenen Jahren wurden hier zwar vor allem für die Niedrigverdiener Ver-

besserungen erreicht, Besserverdiener erlitten dadurch, dass nur die KV-Gehälter, nicht aber die Überzahlung angepasst wurde, einen Reallohnverlust, da die Gehaltserhöhung geringer ausfiel als die inflationsbedingte Einbuße. Dies gilt übrigens auch für jene, die früher unter den Industrie-KV fielen und nun – da ihr Arbeitgeber nichts mehr produziert, sondern nur noch Produkte verkauft – im Handel beschäftigt sind. Für Brantner ist das Bremsen bei den Gehältern allerdings der falsche Weg. „So wird man den Strukturwandel in der Branche nicht erfolgreich überleben.“

Die Kleinen kämpfen ums Überleben – die Großen punkten mit Umsatzzuwächsen, dazu trägt auch der immer stärkere Internethandel bei. Derzeit. Wolf kann aber nicht abschätzen, ob dieser Trend anhält. „Ich bin mir nicht mehr sicher, dass alles, was im Handel gekauft wird, auch von tatsächlich vorhandenen Einkommen gekauft wird.“ Shoppen auf Pump würde bedeuten, dass das Kaufaufkommen auf einer Blase basiert. Und Blasen neigen dazu, wie man weiß, eines Tages zu platzen.



Mängel in der Ausbildung: Wie geht man mit Reklamationen oder Konflikten um? Schulungen dazu fehlen oft.

## Frauenbranche Handel

520.000 Menschen sind im Handel beschäftigt, an die 400.000 davon als Angestellte – sie werden von der GPA-djp vertreten. Die Mehrheit ist dabei im Einzelhandel beschäftigt: es sind 270.000. 18.000 befinden sich in einer Lehrausbildung. Insgesamt beträgt der Frauenanteil in der Branche, die sich aus Einzel-, Groß- und Autohandel zusammensetzt, 54 Prozent. Im Einzelhandel arbeiten allerdings zu 70 Prozent Frauen. Hier sind auch Schätzungen zufolge über zwei Drittel nur Teilzeit beschäftigt. Insgesamt gibt es im Handel 54.000 geringfügig Beschäftigte – 30.000 davon im Einzelhandel.

## Weiterbildung

Der Kragen platzt indessen so manchem/r MitarbeiterIn, die sich zunehmender verbaler und handgreiflicher Übergriffe durch Kunden ausgesetzt sehen. „Die diesbezüglichen Beschwerden nehmen zu“, konstatiert Wolf. Zu tun habe dies damit, „dass in unserer Gesellschaft die Hemmschwellen fallen“. Arbeitgeber müssten sich hier nicht nur ganz klar hinter ihre MitarbeiterInnen stellen, sondern sie auch entsprechend schulen. Schulen, wie man mit Reklamationen umgeht. Schulen aber auch, wie konfliktgeladene Situationen bestmöglich gehandhabt werden können.

Der Handel ist inzwischen allerdings eine Branche, in der auch viele nicht extra Ausgebildete tätig sind. Und jene, die eine Lehre absolvieren, erhalten meist keine optimale Ausbildung. Warum? Vor allem die Ket-

ten sehen in den jungen Menschen oft nur billige Arbeitskräfte. Tagaus, tagein schlichten sie die Regale – anstatt zum Beispiel in die Warenbestellung, die Kalkulation eingebunden zu werden oder Verkaufsgespräche zu führen, beklagt Wolf.

## Mängel in der Ausbildung

Ja, der Zulauf zu der Lehre im Handel sei ungebrochen hoch, sagt der Bundesjugendsekretär der GPA-djp, Helmut Gotthartsleitner. Allerdings ist es für 45 Prozent der Lehrlinge nicht der Wunschberuf. Sie entscheiden sich aufgrund von mangelnden Alternativen für den Verkauf. Und erhalten dann nicht einmal die Ausbildung, die sie benötigen würden, um vielleicht auch einmal als selbstständiger Kaufmann tätig sein zu können. Je nach Bundesland verbringen Lehrlinge 1.080 bis 1.240 Stunden in der Berufsschule. Nur in Wien wird allerdings



das Maximum ausgeschöpft. Gott-hartsleitner appelliert hier an die Landesfinanzreferenten, mehr Mittel zur Verfügung zu stellen. Nicht nur soziale Kompetenzen müssten in der Berufsschule stärker als bisher berücksichtigt werden. Auch eine Fremdsprache – Englisch oder die Sprache einer benachbarten Region – müsste erlernt beziehungsweise gefestigt werden. Die fehlende Englischkompetenz ist vor allem in der Großstadt, aber auch in Tourismusregionen nicht mehr haltbar.

### Lehrlinge als billige Arbeitskräfte

Die GPA-djp sieht aber auch massiven Handlungsbedarf innerhalb der ausbildenden Betriebe. Sie sollen sich regelmäßig zertifizieren und die Ausschüttung der Förderungen sollte nach einem Benchmark-System erfolgen. Ein einwöchiger Kurs reiche zudem nicht aus, um einen Auszubildenden zu schulen. Hier bedarf es regelmäßiger Weiterbildung, betont Gott-hartsleitner. In der Praxis ist der/die MitarbeiterIn, der Lehrlinge ausbilden soll, zudem oft mit anderen Dingen überlastet, so Wolf. Und: Wer in einer Filiale

lernt, bekommt oft nur einen sehr eingeschränkten Teil des Berufs vermittelt. Wolf fordert daher, dass Lehrlinge auch in der Zentrale alle Abteilungen durchlaufen. „Wie soll ich sonst erfahren, wie der Einkauf funktioniert – oder warum ein Artikel ausgelistet wird? Diese Erfahrung muss ein Lehrling machen.“

**Mit Teilzeit-Bruttoeinkommen von 700 Euro sind die Betroffenen unter der Armutsgrenze.**

Dazu bedarf es aber eines Umdenkens. Lehrlinge werden oft nur als billige Arbeitskräfte gesehen. „In Wahrheit sollten die Betriebe Auszubildende aber nicht aus dem Personal-, sondern aus dem Bildungsbudget zahlen“, so Wolf. Heute müssten viele Lehrlinge sogar einen großen Teil der Internatskosten selbst bestreiten, die anfallen, wenn die Berufsschule geblockt absolviert wird, kritisiert Gott-hartsleitner. Er will auch hier die Unternehmen in die Pflicht nehmen. Will der Handel durch gut ausgebildete MitarbeiterInnen punkten, muss er entsprechend dazu beitragen. ■

### Der aktuelle KV-Abschluss

Es waren lange und schwierige Verhandlungen in diesem Jahr. Erst in der sechsten Runde konnten sich Arbeitgeber und GPA-djp auf eine lineare Gehaltserhöhung von 2,98 Prozent einigen. Mit einem Aufrundungsmechanismus auf den vollen Euro bedeutet dies für 90 Prozent der rund 530.000 Angestellten ein Plus von punktgenau drei Prozent. Der Dreier, der als Ziel gesetzt war, ist somit erreicht!

Die Lehrlingsentschädigung wird um 3,16 Prozent angehoben. Über die rahmenrechtlichen Themen wie die sechste Urlaubswoche, Zuschlagsregelungen und das Thema Samstagsarbeit werde nun in Arbeitsgruppen noch weiter gearbeitet.

Die Arbeitgeber hatten davor nur ein Gehaltsplus von 2,65 Prozent angeboten. Doch die Beschäftigten setzten sich mittels Betriebsversammlungen und öffentlichen Aktionen zur Wehr.

*Lehrlinge als billige Arbeitskräfte. Die Qualität der Ausbildung bleibt dabei auf der Strecke.*



## Kommentar



© Nuriith Wagner-Strauss

# Gerechter KV-Abschluss im Handel

*Die Beschäftigten wehrten sich und hatten Erfolg damit.*

Von Wolfgang Katzian

So lange wie heuer haben die Kollektivvertragsverhandlungen für den Handel noch selten gedauert, erst nach sechs schwierigen Runden war für die rund 530.000 Angestellten klar, wie viel sie im kommenden Jahr verdienen werden – der Dreier, der als Ziel gesetzt war, ist durchgesetzt! Die lineare Gehaltserhöhung von 2,98 Prozent mit einem Aufrundungsmechanismus auf den vollen Euro bedeutet für 90 Prozent der Angestellten ein Plus von punktgenau drei Prozent. Die Lehrlingsentschädigung wird um 3,16 Prozent angehoben.

Wir sind mit diesem Abschluss zufrieden. Oberstes Ziel war die Stärkung der Kaufkraft von mehr als einer halben Million Menschen, darunter viele Alleinerzieherinnen, die ohnehin schon jeden Cent zweimal umdrehen müssen. Zur Erreichung dieser Win-win-Situation für die Arbeitgeber, deren Angestellte ja die Kassen ihrer Chefs klingeln lassen, wenn sie einkaufen, war harte Überzeugungsarbeit notwen-

dig. Zur Erinnerung: Nach drei der sechs Verhandlungsrunden hatten die Arbeitgeber für einen Großteil der Beschäftigten noch ein Gehaltsplus von 2,65 Prozent angeboten. Das Verhandlungsteam bekam aber heuer im gewohnt schwierigen Feilschen um jeden Prozentpunkt wertvolle Unterstützung,

**Erfolgreicher Abschluss  
nach 6 Runden:  
plus 3 Prozent!**

die neu ist im größten Wirtschaftsbereich Österreichs: Die Angestellten haben sich gewehrt gegen die unfairen Angebote der Arbeitgeber. Tausende Beschäftigte haben in hunderten Betriebsversammlungen in ganz Österreich ihren Anteil an jenen Umsätzen gefordert, die sie mit ihrem Engagement maßgeblich mit erwirtschaftet haben. Erstmals in der Geschichte der Kollektivvertragsverhandlungen wurden im Wirtschaftsbereich Handel außerdem öffentliche Protestveranstaltungen und Aktionen in allen Bundesländern Österreichs durch-

geführt, in denen die Angestellten, unterstützt von ihren Betriebsrätinnen und der GPA-djp, auf ihre berechtigten Ansprüche gepocht haben.

Dass diese Form der Gegenwehr nicht immer den Gefallen der Arbeitgeber finden würde, war zu erwarten. Dazu ist Folgendes festzuhalten: Wir haben aufgrund der anhaltenden Stagnation in den Verhandlungen das gemacht, was unser Auftrag ist – wir haben die Betroffenen informiert, wir haben die Beteiligten benannt, und wir haben über Maßnahmen zur Durchsetzung eines gerechten KV-Abschlusses diskutiert. Damit befinden wir uns im österreichischen Sozialpartnerbogen. Wir haben gemeinsam mit den Beschäftigten deren Interessen durchgesetzt – das werden wir weiterhin tun, nicht nur für die Angestellten im Handel. Denn es ist in der aktuellen wirtschaftlichen Lage notwendiger denn je, dass starke Gewerkschaften sich für verbesserte Arbeits- und Einkommensbedingungen einsetzen. ■



© shockfactor, Fotolia.de

## Kurzarbeit

*Mitbestimmung der Gewerkschaften macht Erfolg des Modells Kurzarbeit aus.*

Die Möglichkeit der Kurzarbeit hat in Österreich fast 60.000 ArbeitnehmerInnen davor bewahrt, während der Krise in den Jahren 2008 und 2009 ihren Arbeitsplatz zu verlieren. Die Anfang Dezember veröffentlichte Reform der Kurzarbeit sieht vor, dass der Staat ab 2013 die Sozialversicherung für die KurzarbeiterInnen nicht erst ab dem siebenten, sondern bereits ab dem fünften Monat übernimmt, im Fall von Qualifizierungsmaßnahmen sogar schon früher.

Das Mitbestimmungsrecht der Gewerkschaft bleibt in seiner jetzigen Form verankert. „Die Kurzarbeit ist ein Kriseninstrument, das mit

öffentlichen Mitteln gefördert wird, es muss den betroffenen ArbeitnehmerInnen Sicherheit durch Mitbestimmung bieten. Die Verantwortung dafür liegt bei den BetriebsrätInnen und Gewerkschaften, ihre Mitbestimmung macht den Erfolg des Modells Kurzarbeit aus“, hält der stv. Bundesgeschäftsführer der GPA-djp, Karl Proyer, fest. Es sei wichtig, für den Fall betrieblicher Krisen ein sinnvolles Modell zur Hand zu haben. In der aktuellen wirtschaftlichen Situation müssen aber nicht allzu viele Betriebe auf die Kurzarbeit zurückgreifen, in der GPA-djp habe man im zweiten Halbjahr 2012 kaum eine Handvoll Kurzarbeitsvereinbarungen unterzeichnet.

## Pflegefreistellung wird ausgeweitet

Die Pflegefreistellung für ArbeitnehmerInnen wird ab kommendem Jahr ausgeweitet: Künftig steht auch leiblichen Eltern, die nicht im gemeinsamen Haushalt mit dem Kind leben, pro Jahr eine Woche „Pflegeurlaub“ zu (und eine zweite, sofern das Kind unter zwölf Jahre alt ist). Auch „neue“ PartnerInnen in sogenannten Patchwork-Familien können die Freistellung künftig in Anspruch nehmen – also PartnerInnen, die zwar nicht leiblicher Elternteil sind, aber im gemeinsamen Haushalt mit dem Kind leben. Dies gilt auch für gleichgeschlechtliche Paare.

Fragen zur Pflegefreistellung: **05 03 01-301**

## Protestierende Flüchtlinge

Im November marschierten Flüchtlinge von Traiskirchen nach Wien und errichteten ein Protestlager im Sigmund-Freud-Park. Mit ihrer Initiative machten sie darauf aufmerksam, dass im Asylverfahren sowie im System der Grundversorgung große Mängel herrschen. Obwohl sie einen prekären legalen Status haben und von Abschiebung bedroht sind, kämpfen sie für ihre grundlegenden Menschenrechte.

Sie protestieren gegen undurchschaubare Asylverfahren und verschärfte Gesetze. In Bezug auf die Asylverfahren fordern sie eine bessere Qualifikation der DolmetscherInnen, Zugang zu Informationen und Rechtsberatung in ihrer Sprache, eine raschere Verfahrensabwicklung, die Anerkennung des Flüchtlingsstatus und das Recht auf Familienzusammenführung. Sie sind gegen die Überstellungen in isolierte Unterkünfte und sagen Nein zu Abschiebungen. Darüber hinaus fordern sie den Zugang zum Arbeitsmarkt während des Asylverfahrens.

Die GPA-djp solidarisiert sich mit den Flüchtlingen und ihrem Kampf für mehr Rechte und Demokratie. Eine Unterstützungserklärung unterzeichnen können Sie hier: <http://refugeecampvienna.noblogs.org>



Christine Mayrhuber, WIFO: „Eine stetig sinkende Lohnquote verstärkt Schieflagen bei der Verteilung und schwächt die Konsumnachfrage.“

## Die geteilte Gesellschaft

*Ungleichheiten bei der Verteilung von Einkommen haben in den vergangenen Jahren zugenommen. Die KOMPETENZ sprach darüber mit Christine Mayrhuber vom WIFO.*

Von Andrea Rogy

**KOMPETENZ:** Wie entwickeln sich die Einkommen in Österreich?

**Christine Mayrhuber:** Im Zeitraum zwischen 2000 und 2010 erhöhte sich das Volkseinkommen im Durchschnitt um 3,4 Prozent pro Jahr. Dabei entwickelten sich die Entgelte der ArbeitnehmerInnen mit 2,9 Prozent pro Jahr deutlich schwächer als die Nicht-Lohn-Einkommen – also Einkommen aus selbstständiger Tätigkeit bis hin zu Vermögenserträgen – mit 4,6 Prozent.

Dieses Muster kehrte sich im Zuge der Finanzkrise kurzzeitig um. Mitt-

lerweile hat sich der langfristige Trend, wonach eine Verschiebung immer größerer Einkommensanteile von den Lohn- zu den Nicht-Lohn-Einkommen stattfindet, fortgesetzt: Die Unternehmens- und Vermögenserträge wuchsen 2011 mit 8,4 Prozent mehr als doppelt so stark wie die Entgelte der ArbeitnehmerInnen mit plus 3,9 Prozent.

**KOMPETENZ:** Aus welchem Grund sinkt der Anteil der Löhne am Volkseinkommen?

**Christine Mayrhuber:** Die Ursachen dafür sind vielfältig: Die steigende

Arbeitslosigkeit reduziert die Zahl der aktiv Erwerbstätigen und macht Lohnerhöhungen schwieriger verhandelbar. Die Zunahme von Teilzeitarbeit und atypischen Beschäftigungsformen verstärkt den Abwärtstrend der Lohnquote, weil diese Arbeitsformen meist mit niedrigeren Einkommen einhergehen. Ausserdem sind die – aber meist ohnehin geringen – Einkommen der neuen Selbstständigen, der Einzelpersonenunternehmen, unter den Nicht-Lohn-Einkommen verbucht.

**KOMPETENZ:** Welche Auswirkungen hat das auf die Menschen?

**Christine Mayrhuber:** Eine stetig sinkende Lohnquote verstärkt Schieflagen bei der Verteilung, schwächt langfristig die Konsumnachfrage privater Haushalte und erhöht die Armutsgefährdung. So wird die bestehende Finanzierungsbasis der sozialen Sicherheit ausgehöhlt und die Verteilungskonflikte nehmen zu. Das hat besonders negative Auswirkungen auf die Menschen im untersten Einkommenssegment.

**KOMPETENZ:** Wie sind die Einkommen verteilt?

**Christine Mayrhuber:** Die Lohn-Einkommen sind in Österreich äußerst ungleich verteilt. Über die Verteilung der Nicht-Lohn-Einkommen wissen wir leider zu wenig. Bei den Lohneinkommen sind in den letzten zehn Jahren die niedrigen Einkommen sowohl prozentuell als auch absolut gerechnet langsamer gewachsen als die oberen Einkommen.

Die Finanzkrise hat die Ungleichheiten in der Verteilung noch verstärkt. Denn die dauerhaften Folgen einer Rezession, wie die Arbeitslosigkeit besonders von Personen mit geringer Ausbildung, bewirken zunehmende Ungleichheit zulasten der unteren Einkommensgruppen.

**KOMPETENZ:** Wo werden Einkommensunterschiede sichtbar?

**Christine Mayrhuber:** Ungleichverteilungen in der Entlohnung zeigen sich überall dort besonders deutlich, wo der Arbeitsmarkt stark segmentiert ist: Es gibt teils hohe Unterschiede im Lohnniveau der Branchen, zwischen Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten, zwischen den Geschlechtern und verschiedenen Altersgruppen. In Wirtschaftsbereichen, wo der verstärkte Einsatz von

Technologie oder große Produktionseinheiten zu Zuwächsen führen, liegt meist ein überdurchschnittliches Lohnniveau vor – beispielsweise in der Sachgüterindustrie. Bei personenbezogenen Dienstleistungen sind derartige Steigerungen nicht erreichbar.

Eine echte Senioritätsentlohnung – also die Zunahme der Entlohnung mit steigendem Alter – ist nur für angestellte Männer beobachtbar: 50- bis 55-Jährige verdienen mehr als doppelt so viel wie 20- bis 24-jährige angestellte Männer. Die Gehälter von Männern und Frauen klaf-

**Die Gehälter von Männern und Frauen klaffen um 15 bis 20 Prozent auseinander.**

fen selbst dann um 15 bis 20 Prozent auseinander, wenn Qualifikation, Berufserfahrung, Beschäftigungsausmaß und Wirtschaftszweig vergleichbar sind.

**KOMPETENZ:** Wieso verdienen Frauen immer noch weniger als Männer?

**Christine Mayrhuber:** Der österreichische Arbeitsmarkt ist gekennzeichnet von einer hohen geschlechtsspezifischen Segmentierung: In frauendominierten Niedriglohnbranchen ist der geschlechtsspezifische Einkommensunterschied geringer als in männerdominierten Hochlohnbranchen, wie beispielsweise bei Finanz- und Versicherungsdienstleistungen oder der Energieversorgung.

Viele berufliche Nachteile für Frauen ergeben sich durch eine geschlechtsspezifische Berufswahl, die stärker in den Niedriglohnsektor führt. Auch erziehungsbedingte

Erwerbsunterbrechungen mit anschließender Teilzeitarbeit hemmen den Karriereverlauf und damit auch die Chance auf höhere Einkommen. Darüber hinaus müssen wir Frauen unsere eigenen Interessen verstärkt wahrnehmen und beispielsweise bei Lohnverhandlungen verfolgen.

**KOMPETENZ:** Was kann die Politik tun, um die Einkommen zu stärken?

**Christine Mayrhuber:** Die steigende Ungleichheit der Markteinkommen braucht eine Gegensteuerung: Diese kann in Mindeststandards genauso liegen wie in einer Umverteilung der Arbeitszeit, beispielsweise durch weniger Überstunden, bis hin zu einer stärkeren Regulierung vorhandener Arbeitsplatzbelastungen.

**KOMPETENZ:** Was können die Gewerkschaften tun?

**Christine Mayrhuber:** In Zeiten von Bestrebungen hin zu betrieblichen Lohnverhandlungen kommt den Gewerkschaften verstärkt die Rolle zu, die gesamtwirtschaftliche Produktivitätsentwicklung bei den Verhandlungen im Auge zu behalten, um die ohnehin vorhandenen sektoralen Lohnunterschiede zu bremsen. Es braucht starke Gewerkschaften, die sich für verbesserte Arbeits- und Einkommensbedingungen einsetzen, um den Wirtschafts- und Arbeitsstandort Österreich zu verbessern. ■

*Christine Mayrhuber ist Expertin für Einkommensverteilung, Arbeitsmarkt und soziale Sicherheit am Österreichischen Institut für Wirtschaftsforschung (WIFO). Ihre jüngste Studie über die Entwicklung und Verteilung der Einkommen, ein Beitrag zum Sozialbericht, wurde im November präsentiert.*



*Ganztägige Schulsysteme sind pädagogisch ideal. Leistungen und Kompetenzen der SchülerInnen steigen, wenn sie mehr Lernzeit in der Schule verbringen.*

# Österreichs Schulen sind Nachzügler

*Wie international üblich soll auch hierzulande der Unterricht auf eine verschränkte und ganztägige Form umgestellt werden.*

Von Heike Hausensteiner

Die kleine Dorfschule hat knapp 70 Kinder. Ihre Väter und Mütter sind großteils berufstätig. Als die Schule vor 40 Jahren eröffnet wurde, war das noch anders – wie viele andere Dinge auch: es gab mehr Selbstversorger, sprich Bauern, kein Internet, kaum Globalisierung. Heute sind die Eltern froh, dass die Volksschule im burgenländischen Koberdorf seit ein paar Jahren eine „Tagesbetreuung“ anbietet, wo die SchülerInnen nach dem Unterricht essen, Hausübung machen und spielen können. Bis halb fünf am Nachmittag erleichtert das den Berufstätigen das Leben. Die Gemeinde hilft und zahlt mit.

Eine „echte“ Ganztagesvolksschule (GTVS) ist die GTVS Köhlergasse in Wien 18: Die LehrerInnen unterrichten sowohl vormittags als auch nachmittags. Die Unterrichtsstunden wechseln sich ab mit Freizeit-, Bewegungs- und Essenspausen. Auch das Bundesrealgymnasium in der Marchettigasse in Wiens sechstem Bezirk bietet seit dem Vorjahr diese verschränkte Unterrichtsform (mit Wahlfreiheit) an. Jene Eltern und SchülerInnen, die sich dafür interessieren, werden auf der Homepage ausdrücklich um eine möglichst frühe Voranmeldung gebeten.

Was hierzulande als außergewöhnlicher Schulalltag anmutet, ist im Rest Europas längst jahrzehntelanger Usus. Mittlerweile gibt es kein Land mehr, das nur noch auf die Halbtagschule setzt. Ganztägige Schulformen sind flächendeckend oder zumindest teilweise implementiert, geht aus der Datenbank Eurypedia zu den Bildungssystemen in 33 europäischen Ländern hervor. Ganztagschulen mit verschränktem Unterricht gibt es von Finnland bis Malta europaweit. Und als bisher letzte Staaten haben Griechenland, Deutschland und Österreich ihre Systeme in ein „teilweise ganztägiges“ umgewandelt.

## Pädagogischer Idealfall

Mehr als 1,1 Millionen SchülerInnen gibt es in Österreich. Davon gehen 220.000 in Wien zur Schule. 36 Ganztagsvolksschulen hat die Bundeshauptstadt seit diesem Schuljahr, vier Ganztags Hauptschulen und drei Standorte von Ganztags(real)gymnasien. Denn die Bildungsexperten sind sich international einig: Ganztägige Schulsysteme stellen den pädagogischen Idealfall dar. Leistungen und Kompetenzen der SchülerInnen steigen, wenn sie mehr Lernzeit in der Schule verbringen. Aus diesem Grund sei es wichtig, dass auch Österreich den Weg „von der Halbtags-keine-Schule zur modernen Ganztagschule für alle schnellstmöglich geht“, meint Wiens Stadtschulratspräsidentin Susanne Brandsteidl.

Die Ganztagschule entspricht also nicht nur dem Bedürfnis der Eltern. Dass AlleinerzieherInnen bzw. beide Elternteile berufstätig sind, ist für die meisten eine Überlebensfrage – damit sie sich Essen, Wohnung, Heizung und Schuhe leisten können. Das ganztägige Schulsystem hilft daher eher als das halbtägige, der wachsenden Armut entgegenzusteuern. Aber auch frauen- und familienpolitische Ziele führt Thomas Kreiml von der Bildungsabteilung der GPA-djp ins Treffen.

## Mythos Familie

„Man muss sich schon fragen, ob die Familie immer der beste Ort ist.“ Kreimls Ansicht nach herrsche in konservativen Kreisen, die eben auch Neuerungen in der Bildungslandschaft verhindern möchten, „ein mystifiziertes Familienbild“ vor. Teilweise übernehme sogar das Fernsehen die Funktion eines Erziehungsberechtigten, wenn Kin-

der zwar zu Hause, aber sich selbst überlassen sind. Schwierige Familienverhältnisse und soziale Auffälligkeiten (Drogen, Gewalt) könnte man über das pädagogische Konzept der Ganztagschule abfedern, so Kreiml mit Hinweis auf Ergebnisse einer aktuellen deutschen Studie. Und das Potenzial, das die SchülerInnen haben, könnte durch die längere Lernbegleitung besser genützt werden. Das umfassende pädagogische Konzept der Ganztagschule könnte die Bildungschancen der Kinder aus bildungsfernen Schichten erhöhen.

**Ganztagschulen  
sind europaweit  
längst der Normalfall.**

In der Bundesregierung mag das Expertenwissen bekannt sein. Einem Gesetzesentwurf oder flächendeckenden Angebot an Ganztagschulen nähern sich SPÖ und ÖVP nun langsam an. Für die Rahmenbedingungen konnte Anfang Dezember eine Einigung erzielt werden. Bei den Verhandlungen versuchte der anfangs durchwegs skeptische VP-Koalitionspartner zum Beispiel, die Ganztagschule mit verpflichtendem Ethikunterricht für alle SchülerInnen, die nicht am Religionsunterricht teilnehmen, zu verknüpfen.

## Finanzierung

Auch die LehrerInnengewerkschaft muss erst von der Zustimmung zur Ganztagschule überzeugt werden. Die LehrerInnen würden sich mit dem Personal der jetzigen Nachmittagsbetreuung (Hort) abwechseln. Sie müssten dann aber wohl länger in der Schule anwesend sein. Ungeklärt ist auch noch die Finanzie-

rung, vor allem wären umfassende Schulumbauten bzw. -neubauten notwendig, um neue Lern-, Arbeits- und Freizeiträume zu schaffen.

Vorerst will die Bildungsministerin 80 Millionen Euro in die Hand nehmen und damit 40.000 zusätzliche Plätze schaffen. Diese würden bis 2018 eine 25-prozentige Versorgung bringen. Die Arbeiterkammer fordert, dass das verschränkte Unterrichtssystem bis 2020 zum Regelfall wird. Sie gibt außerdem zu bedenken, dass derzeit Familien in Österreich 110 Millionen Euro jährlich für Nachhilfestunden ausgeben.

Die Umstellung auf Ganztagschulen „rechnet sich doppelt und dreifach“, ist für Thomas Kreiml klar. Wenn man für Infrastruktur im Forschungs- und

Bildungsbereich Geld ausgabe, sei das eine Investition in die Zukunft. „Österreich bekommt einen Koralm-tunnel (voraussichtliche Kosten: bis zu zehn Milliarden Euro, Anm.) – wie viele Ganztagschulen könnten stattdessen hingestellt werden“, kritisiert er. Und er erneuert die Forderung der Gewerkschaften, eine Vermögenssteuer einzuführen. ■



© Ingo Bartussek, Fotolia.com



Ältere MitarbeiterInnen verfügen über große Problemlösungskompetenz, Teamfähigkeit und ein hohes Verantwortungsbewusstsein.

© Peter Atkins - Fotolia.com

## Altes Eisen rostet nicht

*Ältere Menschen sollen so lange wie möglich arbeiten. Doch passen die Rahmenbedingungen für Beschäftigte über 60, oder werden diese in die Frühpension gedrängt?*

Von Andrea Rogy

**D**er Anteil älterer Menschen in unserer Gesellschaft nimmt weiter zu. Parallel dazu altern auch die Belegschaften: Seit 2005 ist jeder/jede zweite MitarbeiterIn in heimischen Betrieben über 40 Jahre alt. Ab 2020 wird in Österreich die Gruppe der 45- bis 64-Jährigen erstmals den größten Anteil der Personen im Erwerbsalter darstellen. Gleichzeitig wird die Zahl der 15- bis 24-jährigen Erwerbstätigen zurückgehen.

Es liegt auf der Hand, dass ältere ArbeitnehmerInnen aufgrund ihrer langjährigen Tätigkeit über einen reicheren Erfahrungsschatz und breitere Lösungsansätze verfügen als BerufsanfängerInnen. „Doch in der betrieblichen Realität stoßen

wir auf jugendorientierte Personalpolitik“, kritisiert Isabel Koberwein, Expertin im Grundlagenbereich der GPA-djp.

### Wertvolle Ressource

Ältere Beschäftigte werden gerne „abgebaut“, weil sie für den Betrieb teurer kommen als Berufsneulinge. Viele Vorurteile sind im Spiel: Den Älteren werden Stressanfälligkeit, geringere Belastbarkeit und mangelndes Engagement unterstellt. „Naturgemäß verringern sich mit dem Alter physische und funktionelle Kapazitäten wie Hören, Sehen, Regenerationsfähigkeit oder Schnelligkeit. Dafür steigt das Ausmaß an sozialer Verantwortung, das Urteilsvermögen

und die Selbstständigkeit“, erklärt Koberwein. „Ältere MitarbeiterInnen verfügen über große Problemlösungskompetenz, Teamfähigkeit und ein hohes Verantwortungsbewusstsein“, beschreibt GPA-djp-Vorsitzender Wolfgang Katzian die besonderen Qualitäten erfahrener ArbeitnehmerInnen. Doch auch die Führungskräfte müssten sich stärker darüber bewusst werden, dass Wertschätzung, Weiterbildung und Qualifizierungsmaßnahmen für ältere Beschäftigte positive Auswirkungen auf den gesamten Betrieb haben, ist Katzian überzeugt. Dafür müsste unser Denken allerdings vermehrt Kompetenzorientiert werden, anstatt sich in Alterskategorien abzubilden.



## Beschäftigte länger gesund in der Arbeitswelt halten

Katzian setzt sich dafür ein, dass ältere ArbeitnehmerInnen möglichst lange fit und gesund an ihrem Arbeitsplatz bleiben können. Daher fordert er eine Verpflichtung der Unternehmen zu altersgerechtem Arbeiten und betrieblicher Gesundheitsförderung durch erzwingbare Betriebsvereinbarungen.

Qualitätsvolle betriebliche Gesundheitsförderung vergrößert das Potenzial älterer ArbeitnehmerInnen. Die bedürfnisorientierte Gestaltung von Arbeitsaufgaben und Abläufen erhöht die Motivation und Produktivität der Beschäftigten. Dazu sind oft nur geringfügige organisatorische oder personelle Veränderungen notwendig, aber viele arbeitsbedingte Erkrankungen könnten vermieden werden.

Doch auch die gesetzlichen Rahmenbedingungen für Frühpensionen müssen so gestaltet sein, dass sich Erwerbstätigkeit bis zum Pensionsalter sowohl für die Menschen als auch für die Betriebe lohnt.

### Frühpension

„Gesunde und motivierte ArbeitnehmerInnen sind nicht die Zielgruppe, die in die Invaliditätspension drängt“, weiß Expertin Kober-

wein. Weder die Politik noch die Beschäftigten selber wollen einen weiteren Anstieg der krankheitsbedingten Pensionen. „InvaliditätspensionistInnen haben sich mit Sicherheit einen anderen Lebensabend vorgestellt, als krank und ausgelaugt von Jahrzehnten harter Arbeit mit einer Mini-Pension auskommen zu müssen“, bekräftigt Wolfgang Katzian.

„Will man die Zahl der neuen InvaliditätspensionistInnen ernsthaft reduzieren, dann müssen vor allem die Arbeitsbedingungen für die Älteren verbessert werden bzw. psychische Belastungen verringert

**Wir sollten uns stärker an Kompetenzen orientieren und nicht am Alter.**

werden. Das gelingt am besten durch gezielte Prävention von Fehlbelastungen, eine altersgerechte Arbeitsgestaltung und durch mehr betriebliche Gesundheitsförderung“, fasst Katzian zusammen. Ein Rückgang der krankheitsbedingten Pensionen würde die Erwerbsquote erhöhen und das Pensionssystem entlasten.

Derzeit gehen Männer in Österreich im Durchschnitt mit 59,1 statt mit 65 Jahren, Frauen mit 57,1 statt mit 60 Jahren in Pension. Doch haupt-

verantwortlich für das faktisch niedrige Pensionsantrittsalter sind nicht die Betroffenen selbst, sondern meist rein finanzpolitische Überlegungen der

## Broschüre



Die Broschüre „Alters- teilzeit. Alle Informati- onen auf einen Blick“ von Isabel Koberwein und David Mum informiert über alle Neue- rungen ab 2013. Die Broschüre bestellen: [service@gpa-djp.at](mailto:service@gpa-djp.at)

Unternehmen. „Viele Betriebe entledigen sich ihrer älteren Mitar- beiterInnen, indem sie in Pension geschickt werden, bevor sie zu teuer werden“, kritisiert Wolfgang Katzian. Offen- bar schätzen viele Unter- nehmen diese Praxis als gewinnbringender ein, als Investitionen in Gesund- heitsprogramme, Burn- out-Prophylaxe und alters- gerechte Arbeitsplätze, ein

Trugschluss.

### Invaliditätspension

Erste Änderungen wurden nun durch eine gesetzliche Reform der Berufsunfähigkeits- bzw. Invaliditätspension ab 2014 gesetzt. Entsprechend dem Grundsatz „Rehabilitation statt Pension“ sollen Arbeit- nehmerInnen, die ihren erlernten Beruf nicht mehr ausüben können – wenn das möglich und zumutbar ist –, medizinisch rehabilitiert und/ oder beruflich umgeschult werden.

Die GPA-djp unterstützt Betriebe dabei zu erkennen, wie die Vor- teile einer altersgemischten Beleg- schaft nutzbar gemacht werden können und der innerbetriebliche Zusammenhalt zwischen jünge- ren und älteren Menschen besser funktionieren kann. Schließlich ist 2012 das europäische Jahr des akti- ven Alterns und der Solidarität zwi- schen den Generationen. ■



© Yuri Arcurs, Fotolia.com



© Alexander Raihs, fotofix.de

## Infos

Informationen zu den aktuellen Kollektivvertragsverhandlungen der Globalrunde Sozialwirtschaft gibt es auf [www.gpa-djp.at](http://www.gpa-djp.at)

# Sozialwirtschaft: Investitionen in die Zukunft

*Am 13. Dezember 2012 starten die Kollektivvertragsverhandlungen für die etwa 120.000 Beschäftigten des privaten Gesundheits- und Sozialbereiches.*

Von Martin Panholzer

Die „Sozialwirtschaft“ in Österreich ist ein für die gesamte Wirtschaft eines Landes wichtiger Faktor, der von der Politik oft noch unterschätzt wird. Die Arbeitgeber des Verbandes der österreichischen Sozial- und Gesundheitsunternehmen wiesen auf einer Fachkonferenz am 19. November in Wien selbst auf die große Bedeutung dieses Bereiches für die österreichische Wirtschaft hin. Laut NPO-Kompetenzzentrum der Wirtschaftsuniversität Wien schaffe jede zusätzlich investierte Million Euro 16 neue Arbeitsplätze, während es im Bauwesen nur 10 und im Tourismus nur 12 sind. Da der Frauenanteil im Sozialbereich sehr hoch ist, ist die Beschäftigung und die Gehaltsentwicklung in diesem Bereich ein wesentlicher Faktor, wenn es um die Reduzierung der Einkommensunterschiede zwischen Männern und Frauen geht. Im Unterschied zum produzierenden Sektor wird es in diesem Bereich

eine steigende Beschäftigung geben. Investitionen in diesen Bereich sind Investitionen in die Zukunft.

## Mehrwert für die Gesellschaft

Die geschaffenen Arbeitsplätze stellen für die Gesellschaft einen Mehrwert dar, den andere Bereiche so nicht haben. Ein konkretes Beispiel: Schafft man Wohnräume für Obdachlose, bekommen diese eher wieder einen Job. Der Staat muss daraufhin keine Wohnbeihilfe und Mindestsicherung mehr zahlen und der Betroffene zahlt Arbeitslosen-, Unfall- und Pensionsversicherung. Oder wenn etwa Menschen mit Behinderung eine Betreuungsstelle bekommen, gibt es bessere Chancen, die Menschen am Arbeitsmarkt integrieren zu können. Dazu werden die Angehörigen entlastet und können vielleicht selbst mehr arbeiten gehen. GPA-djp-Vorsitzender Wolfgang Katzian sieht sich eins mit den

Arbeitgebern der Sozialwirtschaft bei der Forderung nach ausreichender finanzieller Absicherung des Bereiches durch die öffentliche Hand. Er richtete aber auch den Appell an die Trägervereine, sich nicht gegeneinander ausspielen zu lassen und gemeinsam den Druck auf ihre öffentlichen Auftraggeber zu verstärken.

„Es geht in diesem Bereich nicht um Hilfsjobs, sondern um qualitätsvolle Arbeit, die entsprechend finanziell abgegolten werden muss. Dafür tragen die Arbeitgeber die Verantwortung, und aus dieser Verantwortung werden wir sie auch nicht entlassen. Und es wird weiters notwendig sein, dass sich zunehmend auch die Betroffenen, Angehörigen und Klienten stärker zu Wort melden, um den Anliegen der Beschäftigten in der Öffentlichkeit mehr Gewicht zu verleihen“, so der GPA-djp-Vorsitzende. ■



Foto: Erwin Schuh

Preisverleihung beim Wettbewerb „Arbeitsplätze durch Innovation 2012“.

## Arbeitsplätze durch Innovation

### Gute Jobs durch Forschung und Entwicklung

Die Arbeiterkammer Wien und die GPA-djp vergeben seit einigen Jahren gemeinsam mit der Forschungsförderungsgesellschaft und dem Infrastruktur- und Wirtschaftsministerium einen Innovationspreis an Unternehmen, die durch Innovationen neue Produkte und Dienstleistungen auf den Markt gebracht, damit eine besonders gute Unternehmens- und Beschäftigungsentwicklung erreicht haben und für ihre Beschäftigten besonders hochwertige Arbeitsbedingungen schaffen.

Gewählt wurden zunächst neun Landessieger, die seit 2009 über tausend qualifizierte Arbeitsplätze in ganz Österreich geschaffen und ihre Beschäftigtenzahl im Schnitt

um rund acht Prozent pro Jahr gesteigert haben. Die drei Hauptpreisträger waren die Anton Paar GmbH mit Firmensitz in Graz, die Mess- und Laborgeräte für Industrie und Forschung produziert, sowie das Unternehmen TTTech (Netzwerklösungen) und die Lenzing AG (Weltmarktführer für industriell hergestellte Cellulosefasern).

„Forschung meint nicht nur ein paar wenige Menschen in abgeschlossenen Kämmerchen, Forschung geht uns alle an. Österreich gewinnt im internationalen Umfeld nur durch Qualität – Bildung und Forschung sind ein Muss“, sagt Geschäftsführerin Dwora Stein, die auch Aufsichtsrätin bei der Forschungsförderungsgesellschaft ist.

## WiedereinsteigerIn? Ihre Erfahrung ist gefragt!

Sie waren bis vor kurzem in Karenz und sind in ihren alten Job wieder eingestiegen? Mussten sie Karriere- oder Gehaltseinbußen hinnehmen oder lief alles wie am Schnürchen? Teilen Sie uns Ihre Erfahrungen mit!

Wir suchen betroffene Frauen und Männer für eine große KOMPETENZ-Reportage zu diesem Thema. Schreiben Sie uns an [kompetenz@gpa-djp.at](mailto:kompetenz@gpa-djp.at) oder rufen Sie uns an unter **05 03 01-301**

### Kollektivvertrag Gewerbe

Die etwa 130.000 Angestellten im Gewerbe und Handwerk, in der Dienstleistung, in Information und Consulting erhalten bis zu 3,1 Prozent mehr Gehalt.

Die Mindestgehälter für Angestellte in den Verwendungsgruppen I bis III und die Lehrlingsentschädigungen steigen um 3,1 Prozent, in den Verwendungsgruppen IV bis VI und M I bis M III um 2,85 Prozent. Die Nachtarbeitszulage wird um 3,0 Prozent erhöht. Geltungsbeginn ist der 1. Jänner 2013.

### Kollektivvertrag Metallgewerbe

Im November einigte sich die GPA-djp mit den Arbeitgebern des Metallgewerbes auf Gehaltserhöhungen für die Angestellten und Lehrlinge in dieser Branche: Die Ist-Gehälter steigen um 3,1 Prozent (VWGr I-IV und M I bis M II) bzw. um 2,95 Prozent (VWGr V-VI und M III), die Mindestgehälter um 3,2 bzw. 3,0 Prozent.

Zulagen und Aufwandsentschädigungen werden um 3,0 Prozent erhöht, die Lehrlingsentschädigungen um 3,4 Prozent. Geltungsbeginn ist der 1. Jänner 2013.

# Auftrieb



© Fotlin Jindrich, picturedesk.com

*Erst als Lauda von Bord ging, konnte sich bei der Fluggesellschaft Niki endlich ein Betriebsrat etablieren.*

*Von Christian Resei*

**E**infach zum in die Luft gehen: Was scheinbar eine ganz normale Bewerbung bei einem einzigen Unternehmen ist, enttarnt sich als Eintrittskarte ins Lohndumping. Wer sich vor knapp über einem Jahr bei der Fluglinie Niki bewarb, wurde noch von Niki Lauda persönlich begrüßt und erhielt aber danach einen – Überraschung – Arbeitsvertrag von der Firma „Labour Pool“. Bis zu Laudas Ausstieg aus der Fluglinie im November 2011 haben die BewerberInnen erst bei der Ausbildung zum/r FlugbegleiterIn erfahren, dass sie bloß als Leihpersonal arbeiten. „Niki ist in ganz Österreich ein Einzelfall, denn über 90 Prozent der MitarbeiterInnen sind Leiharbeitskräfte“, erklärt Betriebsratsvorsitzender Sandro Mayer. Rein rechtlich gesehen ist das eine komplizierte Angelegenheit. Dass es nun überhaupt einen Betriebsrat gibt, ist eine höchst erfreuliche Neuigkeit.

## Zwei Betriebsräte

Das erste Mal in Österreich wurden im Mai 2012 gleichzeitig zwei Betriebsräte für eine Belegschaft gegründet. Einer steht für die LeiharbeiterInnen, die bei der Personalleasingfirma „Labour Pool“ arbeiten, der zweite für all jene, die direkt bei der Fluglinie Niki arbeiten. Pilot Sandro Mayer ist Vorsitzender beider Betriebsratseinheiten und vertritt insgesamt 830 MitarbeiterInnen. Bei der Fluglinie sind einzig die BüromitarbeiterInnen direkt angestellt. Alle anderen – PilotInnen, FlugbegleiterInnen und TechnikerInnen – werden von der Personalleasingfirma „Labour Pool“ bereitgestellt.

Ein Unterschied, der große Bedeutung und gravierende Auswirkungen für die Betroffenen hat. So wurde z. B. einem Techniker, der seit zwei Jahren für Niki arbeitet, der Kredit für einen Hausbau von

seiner Bank verweigert. Der Grund: Eine Anstellung bei einer Leiharbeitsfirma ist nicht ausreichend kreditwürdig.

## Schwierige Umstände

Gemeinsam mit dem ÖGB hat die AK Niederösterreich dem neu geschaffenen Betriebsrat einen Preis in der Kategorie „Widerstand/Neugründung“ verliehen. Diese Auszeichnung ergeht speziell an Körperschaften, deren Gründung unter schwierigen Umständen – etwa Widerstand seitens des Unternehmens – stattfindet. Leicht haben es Sandro Mayer und seine MitstreiterInnen wahrlich nicht gehabt: „Wir haben am Anfang nicht gewusst, wie wir das angehen werden und wurden rechtlich auch unterschiedlich beraten. Hätten wir zuerst einen Betriebsrat bei Labour Pool gegründet, wer hätte uns dann garantiert, dass wir als Betriebsräte bei Niki noch beschäf-

tigt werden. Wenn es umgekehrt gelaufen wäre und wir zuerst bei Niki einen Betriebsrat gegründet hätten, dann wäre bei Labour Pool kein Kündigungsschutz gegeben gewesen.“ Somit blieb nur noch die Gründung zweier Betriebsrätskörperschaften zum gleichen Zeitpunkt. Hilfestellung beim schwierigen Unterfangen leistete die Gewerkschaft: „Peter Stattman und Daniel Hubmann von der GPA-djp haben uns sehr unterstützt“, erinnert sich Mayer.

Aktuell ist ein Gesamtbetriebsrat für alle Bereiche – Boden- und Flugpersonal – verantwortlich. Ein gutes Viertel der Belegschaft ist innerhalb von vier Monaten der GPA-djp beigetreten. „Wir sind auf einem guten Weg und können den Organisationsgrad im Unternehmen auf ein ordentliches Niveau bringen“, erklärt Lukas Schauerhuber, stv. Betriebsratsvorsitzender und Co-Pilot.

Zu Beginn der Betriebsratsgründung war die Geschäftsführung doch sehr überrascht, die Stimmung unterkühlt. Sandro Mayer: „Aber in weiterer Folge hat sich die Lage entspannt, weil die Geschäftsführung bald gemerkt hat, dass wir nicht angetreten sind, um das Unternehmen in den Ruin zu treiben. Denn auch unser Fokus ist das wirtschaftliche Überleben der Firma.“

## Bedürfnisse der Belegschaft

Vergangenen November hat eine Betriebsversammlung stattgefunden, wo es vor allem darum ging, die Bedürfnisse der Belegschaft zu besprechen: „Dabei haben sich viele ein planbares Privatleben gewünscht und das hängt nun mal mit einer Dienstplan-Stabilität zusammen“, berichtet Schau-

erhuber. Gerade eine Fluglinie ist ein saisonal abhängiges Unternehmen. In den Sommermonaten herrscht bei Niki Hochbetrieb, es gibt extrem viel Arbeit und da und dort auch einen Personalengpass. Lukas Schauerhuber: „Da geht es auch darum, dass die Freizeit, die im Dienstplan vermerkt ist, auch eingehalten wird. Man fliegt in der Früh nach Frankfurt und zurück. Doch dann heißt es oft, dass eine Crew nicht nach Hause gehen kann, sondern noch nach Kopenhagen fliegen muss. Also muss eine nächste Schicht angehängt

**Fly Niki ist ein Einzelfall:  
90 Prozent der Belegschaft  
sind LeiharbeiterInnen.**

werden und die MitarbeiterInnen kommen statt um 12 Uhr erst um 17 Uhr nach Hause.“ Der Betriebsrat arbeitet derzeit an der Lösung dieses Problems: „Der Personalbedarf sollte besser geplant werden.“ Doch das Hauptziel der Gewerkschafter ist gewichtiger: „Wir wollen weg von Labour Pool und hin

zur Fixanstellung bei Niki“, macht Betriebsratsvorsitzender Sandro Mayer deutlich. Bei diesem zentralen Vorhaben sind allerdings viele Themen zu klären, denn derzeit gilt bei „Labour Pool“ der Kollektivvertrag für allgemeines Gewerbe. „Der ist, wie man sich vorstellen kann, nicht unbedingt auf ein Flugunternehmen maßgeschneidert.“ Die Herausforderung für den Betriebsrat wird es sein, die Regeln neu aufzustellen und unter Umständen sogar einen eigenen Kollektivvertrag aufsetzen zu lassen. Mayer: „Wir sind generell ein junges Team bei Niki. Der Zusammenhalt bei der Belegschaft ist da und die Initiative kommt von den Jungen.“ Doch auch alltägliche Dinge – wie etwa eine Arbeitszeiterfassung für die MitarbeiterInnen im Büro, die Umsetzung der Gleitzeitregelungen und eine generelle Regelung von Abläufen im Flugbetrieb – müssen erst durchgesetzt werden. Eine langwierige Arbeit, die nun endlich möglich ist. ■

Internet:  
[www.betriebsratflyniki.at](http://www.betriebsratflyniki.at)

*Das neue Betriebsratsteam von Fly Niki: Der Zusammenhalt ist da und die Initiative kommt von den jungen MitarbeiterInnen.*





Umgehungsverträge: Verbesserungen hat es dank intensivem Einsatz der GPA-djp bei den Call-Centern gegeben.

# Mogelpackung

*Umgehungsverträge grassieren besonders seit den 1990er-Jahren – den Schaden haben DienstnehmerInnen und Sozialversicherungsträger.*

Von Heike Hausensteiner

**E**gal, ob sie Telefonumfragen machen, täglich Nachrichten und Berichte verfassen oder erklären, wie der Mist zu trennen ist. Ob BerufsanfängerInnen, AlleinzieherInnen oder JungakademikerInnen. Sie arbeiten wie fix angestellte MitarbeiterInnen – gelten aber nicht als ArbeitnehmerInnen und verlieren so Geld, da für sie der Kollektivvertrag nicht zur Anwendung kommt und haben u. a. auch keinen Urlaubsanspruch. Das ist kein Szenario aus dem Wilden Westen. In Österreich gibt es DienstnehmerInnen mit Verträgen, auf denen etwas anderes draufsteht, als tatsächlich drinsteckt. Ist es ein „freier Dienstvertrag“ und der/die TelefoninterviewerIn oder DienstnehmerIn

in der Redaktion ist zum Beispiel an bestimmte Arbeitszeiten und Weisungen gebunden, zählt nicht die Überschrift. Konkret: Wurde ein freier Dienstnehmervertrag abgeschlossen, der nach dem tatsächlichen Berufsalltag aber rechtlich anders – nämlich eine Anstellung – wäre, spricht man von einem Umgehungsvertrag. Denn der Dienstgeber umgeht Sozialversicherungsbeiträge und erspart sich zum Beispiel Urlaubs- und Weihnachtsgeld für die betreffenden DienstnehmerInnen.

## Ausbeutung

Rund 20.000 freie DienstnehmerInnen gibt es derzeit in Öster-

reich. „Etwa 90 Prozent davon sind Umgehungsverträge“, schätzt Edgar Wolf, Regionalsekretär der GPA-djp, zuständig für Medien und Kommunikation in Wien. Durch die 2008 von der GPA-djp erreichte sozialrechtliche Absicherung fand ein deutlicher Rückgang freier Dienstverträge statt. Aber noch immer existieren zahlreiche Umgehungsverträge, vor allem in den Bereichen Information und Kommunikation, Erziehung und Unterricht oder Gesundheits- und Sozialwesen, so Edgar Wolf.

In vielen Fällen nehmen freie DienstnehmerInnen die Situation hin, dass sie wie normale ArbeitnehmerInnen arbeiten und in den Arbeitsalltag vollständig eingebun-

den sind. Zumindest am Anfang. Steigt das Gefühl, ausgenutzt zu werden, steigt auch der Unmut. Oft haben Betroffene jedoch nicht den Mut, ihre Lage bei der zuständigen Krankenkasse und der GPA-djp aufzuzeigen und gegen den Dienstgeber rechtlich vorzugehen, berichtet Wolf. „Diesen Druck muss man erst aushalten.“ Um Geld verdienen zu können, akzeptieren viele einen ausbeuterischen Job, der arbeitsrechtlich nicht in Ordnung ist.

## Schwarze Schafe

Hinzu kommt, dass viele eine Tätigkeit unter ihrem Ausbildungsniveau ausüben müssen. Beispielsweise gibt es bei Umfrageinstituten viele Uni-AbsolventInnen, die auf Basis eines Werkvertrages oder freien Dienstnehmervertrages arbeiten. Arbeitsrechtlich gelten sie damit als Selbstständige. Das stimmt mit der tatsächlichen Tätigkeit bei einem Meinungsforschungsinstitut hingegen nicht überein. Selbst wenn die DienstnehmerInnen von zu Hause arbeiten und ihnen der Dienstgeber einen Telefon- und Internetzugang legt, seien sie weisungsgebunden, präzisiert die Gewerkschaft. Nach Überprüfung durch die Krankenkasse mussten daher in der Vergangenheit mehrere Institute Hunderte freie Dienstverhältnisse in Angestelltenverhältnisse umwandeln. Und in der Branche soll es noch immer schwarze Schafe geben.

Das gilt für österreichische Print- und Hörfunkmedien ebenso. Vor einigen Jahren haben die Austria Presse Agentur (APA) und zum Teil der ORF viele Scheinselbstständige als Angestellte übernehmen müssen. Verbesserungen hat es übrigens auch bei den Telefon-Hotlines betreibenden Call-Centers gegeben und bei den TrainerInnen in den

Erwachsenenbildungsinstituten. Hier hat sich die GPA-djp jahrelang intensiv um diese Branchen gekümmert.

## Freiwild beim ORF

Doch insbesondere die Umgehungsverträge im ORF lassen die Betroffenen immer wieder auf die Barrikaden steigen. Weil sie sich als „Freiwild“ neoliberalen Wirtschaftens fühlen, veröffentlichten die freien ORF-MitarbeiterInnen im Herbst einen offenen Brief. Darin hieß es, sie produzierten maßgeblich, was „den Bildungsauftrag rechtfertigt“, Kerntexte des Public-Value-Berichts, mit dem „der ORF seinen Gebührenzahlern beweist, dass ihr Geld gut angelegt ist“. Beispielsweise im Radiosender Ö1 bestreiten die freien MitarbeiterInnen mehr als die Hälfte

**90 Prozent der freien Dienstverträge sind Umgehungsverträge.**

der Sendezeit – entlohnt werden sie aber wie PraktikantInnen. „Die freien ORF-MitarbeiterInnen lassen sich diese Gesetzesumgehungen schon viel zu lange widerstandslos gefallen“, meinte dazu Karl Proyer, stv. Bundesgeschäftsführer der GPA-djp. „Es ist in Wahrheit längst an der Zeit, dass ein Parade-Unternehmen wie der ORF sich damit beschäftigt, inakzeptable Umgehungsverträge aus der Welt zu schaffen.“

Tipps, wie sie als Dienstgeber einer Bestrafung entgehen, bekommen Unternehmen auf der Homepage der Wirtschaftskammer: Sie müssen die Dienstnehmerbeiträge (und Dienstgeberbeiträge) zwar nachzahlen, wenn Betroffene ihren Fall aufzeigen. In der Regel meldet die Gewerkschaft das der Krankenkasse.

Diese kann das Unternehmen bis zu fünf Jahre im Nachhinein auf Beitragszahlungen überprüfen. Nach drei Jahren verfallen jedoch allfällige Ansprüche der DienstnehmerInnen auf Nachzahlungen, erläutert Edgar Wolf: „Der Arbeitgeber hat sich auf jeden Fall etwas erspart.“

## Enormer Schaden

Wie hoch der Schaden für die Wiener Gebietskrankenkasse (WGKK), Österreichs größtem Krankenversicherungsträger mit 1,1 Millionen Versicherten und rund 400.000 Angehörigen ist, vermag man nicht zu beziffern. Aus der Pressestelle war auf Anfrage nur zu erfahren: „Wir wissen nicht, wer uns durch die Lappen geht.“

Die Gewerkschaft rät, dass man sich an sie wendet, sollte man glauben, von einem Umgehungsvertrag betroffen zu sein. „Und in neun von zehn Fällen, die an uns herangetragen und von uns überprüft werden, wird's ein Umgehungsvertrag sein“, sagt Wolf. Viele Betroffene würden auch gar nicht genau den Unterschied zwischen einem freien Dienstnehmervertrag und einem Dienstvertrag als Angestellte kennen. Wünschenswert wären verschärfte Bestimmungen für den freien Dienstvertrag – dazu bräuchte es freilich eine Änderung der Rechtslage. Mehr Information zu Beruf und Arbeitsrecht sollte es auch in Schulen und Universitäten geben. Nicht zuletzt wäre der Begriff der ArbeitnehmerInnen neu zu definieren. Neben der persönlichen, an Arbeitszeit und -ort gebundenen Abhängigkeit müsste heute auch verstärkt die wirtschaftliche Abhängigkeit eine Rolle spielen. Denn die wissen Unternehmen durch „freie“ Verträge weidlich auszunutzen. ■



## Reform des Pendlerpauschales

*Mehr Geld für alle PendlerInnen, Teilzeitbeschäftigte werden auch erfasst.*

Von Barbara Lavaud

Die Regierung hat sich auf eine Reform des Pendlerpauschales geeinigt: Künftig soll es zusätzlich zu den bestehenden Steuerfreibeträgen pro gefahrenem Kilometer einen Euro für die BezieherInnen geben – und zwar als Absetzbetrag. Ferner sollen ab Jänner 2013 auch Teilzeitkräfte das Pendlerpauschale beziehen können. Außerdem soll der sogenannte „Pendlerzuschlag“ für GeringverdienerInnen von derzeit maximal 141 auf bis zu 290 Euro pro Jahr erhöht werden.

### Kritik an Freibeträgen

Freibeträge wie das Pendlerpauschale nützen wegen der Reduzierung der Steuerbemessungsgrundlage den besser Verdienenden und bringen ihnen mehr, als Leuten mit geringem Einkommen.

Derzeit profitieren wesentlich mehr Männer als Frauen, umso mehr, als das Pendlerpauschale bisher nur ab einem monatlichen Einsatz von mindestens elf Tagen gewährt wurde. „Während die Regierung das Problem mit der Teilzeitbeschäftigung erkannt hat und das Pauschale dahingehend erweitern will, was wir ausdrücklich begrüßen, wird das Pauschale im Gegensatz zu unserer Position nicht in einen viel gerechteren Absetzbetrag umgewandelt“, analysiert Martin Bolkovac, Experte im Grundlagenbereich der GPA-djp. „Freilich sind die angedachten 1 Euro pro Kilometer ein Schritt in die richtige Richtung, dennoch bleibt die Ungerechtigkeit bestehen, dass Besserverdienende für dieselbe Wegstrecke eine größere Nettolohnerhöhung kriegen. Eigentlich müsste jede/r für die

gleiche Wegstrecke die gleiche Aufwandsentschädigung bekommen. Der Aufwand ist ja derselbe!“

### Öffi-NutzerInnen

Auch für Öffi-NutzerInnen unter 20 Kilometern gibt es künftig eine Förderung: Das sogenannte „Jobticket“, das bisher an den Bezug des Pendlerpauschales gekoppelt war, können Arbeitgeber in Zukunft auf freiwilliger Basis ausstellen – etwa eine Jahreskarte für die ArbeitnehmerInnen. Der Vorteil: Dieser Betrag ist von Lohnsteuer und Sozialversicherung befreit, die Arbeitgeber können die Ausgabe absetzen. Ein Ticket wird also billiger. Dazu Martin Bolkovac: „Diese Förderung für den öffentlichen Verkehr ist ökologisch sinnvoll und ist schon länger von der GPA-djp gefordert worden.“ ■





## Arbeiten in der Weihnachtszeit

*Bezahlung und Arbeitszeit für Angestellte im Handel im Advent, zu Weihnachten und zu Silvester.*

Für die Angestellten im Einzelhandel sind die Wochen vor Weihnachten die stressigsten im ganzen Jahr. Verschiedene Sonderbestimmungen betreffen die vier Samstage vor Weihnachten und den 24. und 31. Dezember.

An den Einkaufssamstagen im Advent gibt's in den meisten Fällen ab 13 Uhr Überstundenzuschlag von 100 Prozent. Die Arbeitsleistung am 8. Dezember ist absolut freiwillig und die Arbeitsstunden müssen – als Normalstunden – extra bezahlt werden. Arbeiten am 8. bringt zusätzliche Freizeit und dieses Jahr besteht Anspruch auf die Feiertagsentlohnung.

Am 24. Dezember gelten geänderte Öffnungszeiten (Allgemeiner Handel bis 14 Uhr, Handel mit Naturblumen und Süßwaren bis 18 Uhr, Christbaumverkauf bis 20 Uhr), ebenso am 31. Dezember (Allgemeiner Handel bis 17 Uhr, Lebensmittel Einzelhandel bis 18 Uhr, Handel mit Naturblumen, Süßwaren und Silvesterartikel bis 20 Uhr).

Für den Heiligen Abend und den Silvestertag gelten alle normalen kollektivvertraglichen Bestimmungen, nach 14 bzw. 17 Uhr haben alle Angestellten Anspruch auf Überstundenentlohnung.

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

## Neuer Blog für Eurobetriebsräte

Viele ArbeitnehmerInnen arbeiten in grenzüberschreitend tätigen Unternehmen. In zahlreichen davon gibt es eine europäische Belegschaftsvertretung, einen sogenannten Europäischen Betriebsrat (EBR). Auf einem neuen EBR-Blog der GPA-djp finden sich zahlreiche Informationen und Serviceleistungen, darunter aktuelle News, Rechtliches zum Europäischen Betriebsrat, eine aktuelle Liste europäischer Unternehmen mit GPA-djp-VertreterInnen, Hintergrundmaterialien, GPA-djp-Euro-BetriebsrätInnen im Profil und anderes mehr.

Den Blog finden Sie unter <http://ebr.gpa-djp.at>

### Weihnachtsgeld



Mit wie viel Weihnachtsgeld kann ich rechnen? Die Höhe dieser Sonderzahlung hängt vom Kollektivvertrag ab, sie beträgt meist ein Monatsgehalt bzw. einen Monatslohn. Manche Branchen zahlen auch weniger. Ob regelmäßig geleistete Überstunden und Prämien auch enthalten sind, wird ebenfalls im Kollektivvertrag geregelt.

Bei Teilzeitbeschäftigten müssen regelmäßige Mehrstunden allerdings berücksichtigt werden, sofern nicht Zeitausgleich vereinbart wurde. Das volle Weihnachts- und Urlaubsgeld erhalten Sie, wenn Sie das ganze Kalenderjahr über im gleichen Betrieb beschäftigt waren, andernfalls wird es nur anteilig ausbezahlt. Freie DienstnehmerInnen erhalten diese Sonderzahlung nicht.

Auf das Weihnachtsgeld besteht übrigens genauso wie auf das Urlaubsgeld kein gesetzlicher Anspruch – es wurde von Ihrer Gewerkschaft ausgehandelt und ist im Kollektivvertrag festgeschrieben. Ein Grund mehr, warum sich die Mitgliedschaft lohnt!

Fragen zum Weihnachtsgeld? Servicetelefon der GPA-djp **05 03 01-301**



Foto: WBV-GPA

*Geplante Fassadenansicht Ecke Diefenbachgasse/Ortnergasse.*

# Neues Wohnhaus in Wien 15

*Unweit des Kauerhofes, wird nun an der Ecke Diefenbachgasse/Ortnergasse auch ein Neubau der WBV-GPA mit 22 Wohneinheiten errichtet.*

*Von Michael Gehbauer*

**D**as in der Zwischenzeit abgerissene Eckgebäude Diefenbachgasse/Ortnergasse war aus funktioneller und bautechnischer Sicht nicht mehr wirtschaftlich verwertbar. Aus diesem Grund wird es durch einen sich in die Umgebung einfügenden Neubau ersetzt.

Das Wohnhaus verfügt über ein Erdgeschoss, vier Wohngeschosse und ein zurückgesetztes Dachgeschoss. Das Erdgeschoss wird ca. 1,15 m über das Straßenniveau angeho-

ben und ist über eine kurze Rampe bzw. eine Stiege erreichbar. Dies führt zu einer wesentlichen Verbesserung der Wohnqualität in den EG-Wohnungen.

## Arbeiten und Wohnen im Erdgeschoss

Im Erdgeschoss befinden sich zwei Wohneinheiten, zahlreiche Fahrradstellplätze, der Müllraum und eine Kinderspielfläche im Innenhof. Eine der beiden Wohnungen verfügt auch über einen Raum,

der direkt von der Straße begehbar ist und sich zur Nutzung als Büro anbietet.

In den vier Regelgeschossen befinden sich jeweils 4 oder 5 Wohneinheiten, die über ein zentrales Stiegenhaus mit Aufzug erschlossen sind und teilweise über Außenräume verfügen.

Im Dachgeschoss wurden zwei Wohnungen eingeplant, die mit großzügigen, umlaufenden Dachterrassen ausgestattet sind.

## Schwerpunkt auf 2-Zimmer-Wohnungen

Der Wohnungsmix trägt der derzeitigen starken Nachfrage von Singles Rechnung. Die Wohnungen haben eine Größe von ca. 55–120 m<sup>2</sup>, wobei 13 2-Zimmer-Wohnungen, 7 3-Zimmer-Wohnungen und 2 4-Zimmer-Wohnungen errichtet werden.

Im Untergeschoss sind die Pkw-Stellplätze, weitere Fahrradabstellplätze und sämtliche Kellerabteile untergebracht, wobei die Tiefgarage natürlich belüftet und belichtet ist.

Mit 22 Wohneinheiten weist das Wohnhaus eine Größenordnung auf, die eine gute Hausgemeinschaft ermöglicht und einen überschaubaren Maßstab hat.

### Transparente Fassade

Die großzügige Fassadengliederung mit einem hohen Anteil an transparenten Flächen soll eine gute Belichtung ermöglichen und für eine helle sowie freundliche Wohnatmosphäre sorgen.

### Ökologische Standards und Barrierefreiheit

Das Haus wird gemäß einem verbesserten Niedrigenergiehausstandard (HWB 25 kWh/m<sup>2</sup>/a) errichtet. Das Dach wird extensiv begrünt. Den BewohnerInnen steht eine Gemeinschaftsdachterrasse zur gemeinsamen Nutzung zur Verfügung. Eine barrierefreie Erschließung ist sowohl für Fußgänger als auch für BewohnerInnen mit Fahrrad (Aufzug) in allen Geschossen gegeben, die Bäder sind für barrierefreie Umrüstung vorbereitet und sämtliche Woh-

nungen können bei Bedarf mit geringem Aufwand behindertengerecht umgestaltet werden.

### Gute Infrastruktur

Das Wohnhaus liegt an der südlichen Grenze des 15. Wiener Gemeindebezirkes am Rande des Wientales und befindet sich in unmittelbarer Nähe der U4-Station Längenfeldgasse. Mit der U-Bahn ist das Stadtzentrum in ca. 15 Minuten erreichbar. Um die Ecke in der Ortnergasse ist eine Volksschule und das Gymnasium Diefenbachgasse liegt nur wenige Schritte stadteinwärts. Das nächste Naherholungsgebiet ist der Schlosspark Schönbrunn, nur 2 U-Bahnstationen stadtauswärts. Die nächsten Einkaufsmöglichkeiten befinden sich in der Sechshauserstraße im Norden, in der anschließenden äußeren Mariahilferstraße, im U 4 Parkshop Meidling und in der Meidlinger Hauptstraße.

### Finanzierungsbeitrag, Miete und Fertigstellung

Die Wohnungen in der Diefenbachgasse 32 sind Mietwohnungen mit einer Kaufoption nach zehn Jahren und verfügen über einen zeitgemäßen hochwertigen Ausstattungsstandard. Der vorläufig kalkulierte Bau- und Grundkostenbeitrag dieser im Rahmen des WWFSG (Wiener Wohnbauförderungs- und Wohnhaussanierungsgesetz) geförderten Wohnungen beträgt ca. € 530,- pro m<sup>2</sup> Wohnnutzfläche. Die Gesamtmiete inkl. Betriebskosten und USty beträgt ca. € 7,30 pro m<sup>2</sup> Wohnnutzfläche. Mit der Fertigstellung ist im Sommer 2014 zu rechnen.

Vormerkungen sind noch möglich: Informationen erhalten sie beim WBV-GPA-Wohnungsservice. ■

### FREIE WOHNUNGEN

Bestehende Objekte:

- 2320 Mannswörth, Römerstraße 75–77, 4-Zimmer-Wohnung mit Terrasse und Eigengarten verfügbar
- 8761 Pöls, Andreas-Rein-Gasse 10–18 Burgogasse 12–16, 2- bis 5-Zimmer-Wohnungen

### FREIE REIHENHÄUSER

2320 Mannswörth, Römerstraße 75–77, 4- und 5-Zimmer-Reihenhäuser mit Terrassen und Eigengarten verfügbar

### GESCHÄFTSLOKALE

1100 Wien, Kundratstraße 6, Büroflächen von ca. 180–455 m<sup>2</sup>

### Wohnungsberatung

Wohnbauvereinigung für Privatangestellte WBV-GPA-Wohnungsservice – Gassenlokal

1010 Wien  
Werdertorgasse 9  
Tel.: 01/533 34 14

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



© Amir Kaljikovic, Fotolia.com

# Geld sparen



*GPA-djp-Mitglieder profitieren nicht nur vom Rechtsschutz und den Beratungsangeboten, sondern auch von zahlreichen Ermäßigungen mit der CARD.*



© jollydays

## **Jollydays – Österreichs Nr. 1 für Erlebnisgeschenke**

Der Countdown für Weihnachten läuft! Vermeiden Sie volle Einkaufsstraßen auf der Suche nach Weihnachtsgeschenken, welche sich von den üblichen Präsenten unterm Weihnachtsbaum abheben.

Auch Last Minute, ob für Frauen, Männer, Pärchen, Freunde, Genießer oder Abenteuerer, zum Kurzausflug oder übers Wochenende – mit den Erlebnissen von Jollydays liegt immer das richtige Geschenk unterm Weihnachtsbaum. Entdecken Sie über 4.000 Möglichkeiten!

Für GPA-djp-Mitglieder: 10 % Rabatt auf alle Erlebnisse im Online-Shop unter: [www.gpa-djp.at/card](http://www.gpa-djp.at/card)



© T-Mobile

## **T-Mobile Member.**

### **T-Mobile Member Angebote**

Als GPA-djp-Mitglied erhalten Sie ausgewählte Tarife von T-Mobile noch günstiger.

- Keine Aktivierungskosten in Höhe von € 49,90
- –20 % Member Bonus auf die ALL INCLUSIVE Tarife und CALL 1000

Nähere Informationen finden Sie unter [www.gpa-djp.at/card](http://www.gpa-djp.at/card)

Unter der Telefonnummer 05 03 01-301 können Sie Ihre persönliche Member-Anmeldebestätigung anfordern.

Gültig auf alle Vertragstarife mit 24 Monaten Mindestvertragsdauer (ausgenommen ALL INCLUSIVE X-MAS STAR)  
Weitere Informationen: [www.t-mobile.at/member](http://www.t-mobile.at/member)



© ViennaFlight

### **ViennaFLIGHT**

AIRLeben Sie das Gefühl, einen Airliner zu fliegen mit Österreichs erstem und einzigem Airbus A320 Fixed Base Cockpitsimulator, fühlen Sie sich wie ein echter Helipilot mit Wiens erstem Helikopter-Simulator vom Typ Bell 206 Jet Ranger.

GPA-djp-Mitglieder erhalten eine Ermäßigung von –25 %!

Ermäßigte Tickets mit der CARD in der ÖGB-Kartenstelle  
Tel. 01/534 44-39675  
Anschließend den Termin direkt mit dem Veranstalter fixieren. Tickets behalten ihre Gültigkeit 1 Jahr ab Kaufdatum!

ViennaFLIGHT  
Schönngasse 15–17/2/Top 3  
1020 Wien  
[www.viennaflight.at](http://www.viennaflight.at)





© Flaggl Ballooning



### Ballonfahrten – Flaggl Ballooning

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

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

10 % Ermäßigung für GPA-djp-Mitglieder (ausg. Sonder- und Aktionspreise)

Flaggl Ballooning  
8223 Stubenberg am See 11  
Tel: 03176/88 01  
www.apfelwirt.at

© CAT



### City Airport Train (CAT)

Im Halbstundentakt zwischen dem Flughafen Wien und dem Bahnhof Wien-Mitte – täglich von 5.36–23.36 Uhr. (Neuer Fahrplan seit 9.12.2012)

Mit einem gültigen CAT-Ticket können Sie Ihr Gepäck bereits im City Air Terminal am Bahnhof Wien-Mitte einchecken und Ihre Bordkarte lösen.

Für GPA-djp-Mitglieder:  
Preis am Automaten  
Single Ticket 11,- (statt 12,-)  
Return Ticket 18,- (statt 19,-)

Ermäß. Preise im Internet  
Single 10,-/ Return Ticket 16,-  
Im Feld „Promo Code“ eingeben:  
GPA-S für Single Ticket  
GPA-R für Return Ticket

Im Zug zum Ticket die  
GPA-djp-CARD vorweisen.  
www.cityairporttrain.com

© KHM



### Kunsthistorisches Museum – Jahreskarte

Mit der Jahreskarte können Sie das Kunsthistorische Museum, die Schatzkammer, die Neue Burg, die Wagenburg, das Museum für Völkerkunde, das Österreichische Theatermuseum in Wien und Schloss Ambras in Innsbruck ein Jahr lang bei mehreren Aufenthalten auf sich wirken lassen und sich Saal für Saal erobern.

Die Kombination aus der Vielfalt der Sammlungsbestände und einem abwechslungsreichen Ausstellungsprogramm verspricht ein ganz besonderes Kunst- und Kulturerlebnis.

Ermäßigter Preis für Gewerkschaftsmitglieder  
EUR 27,- statt 29,- erhältlich in der ÖGB-Kartenstelle.  
Tel. 01/534 44-39675



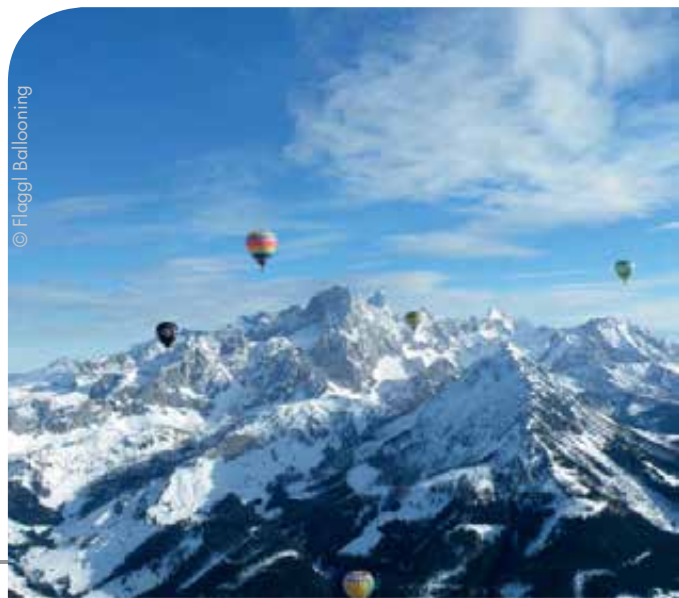
### Nähere Infos

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

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



© Flaggl Ballooning



# 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: 6. Jänner 2013.** Keine Barablösung. Der Rechtsweg ist ausgeschlossen.

© Russisches Staatsballett



10. + 11. Jänner 2013

## Schwanensee

Salzburg und Innsbruck

Akrobatisch sowie tänzerisch exquisit, das hochkarätig besetzte Ensemble des Russischen Staatsballetts zur inspirierenden Musik Tschaikowskys.

Weihnachtsaktion 1 + 1 gratis  
Bei Vorlage der CARD in den oeticket-Vorverkaufsstellen  
Info: [www.showfactory.at](http://www.showfactory.at)

© Eva Schuster



16.–20. Jänner 2013

## How to kill an Othello

Theater im Nestroyhof

Das Theaterensemble „daskunst“ präsentiert seine neueste Theaterproduktion: eine Adaption von Shakespeare, in der die Mächtigsten der Welt ihr (Börsen-)Spiel mit Othello treiben.

Info: [www.hamakom.at](http://www.hamakom.at)  
Karten: 01/89 00 314  
Mit CARD: EUR 16,- statt 18,-

© Bettina Frenzel



22. Jän.–2. Feb. 2013

## Talestri – Regina Delle Amazoni

KosmosTheater

Gezeigt wird die feministische Interpretation eines verloren gegangenen Juwels der Barockzeit mit international renommierten Opernstars, erstmals seit der Uraufführung 1763.

Info: [www.kosmostheater.at](http://www.kosmostheater.at)  
Karten: 01/523 12 26

© Österr. Theatermuseum



15. Februar 2013

## Kulissen-Café

Österreichisches Theatermuseum

Eine Führung durch die Ausstellung „Die Kulisse explodiert“ erschließt Ihnen den Theaterkosmos Frederick Kieslers, nach Kaffee und Kuchen erzählt der Bühnenbildner Kradolfer (Bregenz-Festsp.) von seinen Arbeiten.

Karten: 01/525 24-5310  
Mit CARD: EUR 9,- statt 10,-

© Bard Sogge



23. Feb. bis 24. März 2013

## Akkordeon Festival 2013

Diverse Bühnen in Wien

Galt 2012 der Programmschwerpunkt dem Reichtum der in Italien gepflegten Spielarten der Akkordeon-Musik, wandert dieser gestalterische Blick 2013 in den hohen Norden.

[www.akkordeonfestival.at](http://www.akkordeonfestival.at)  
Karten: 0676/512 91 04  
10 % CARD-Ermäßigung

© De-Event



2. März 2013, 14 +17 Uhr

## Simsala Grimm

HdB Liesing

Das Musical für die ganze Familie! Bei den Abenteuern von Yoyo und Doc Croc aus der Märchenwelt „Simsala“ gibt es viel zum Sehen und auch einiges zum Mitmachen und Mitlachen!

Karten: 01/743 52 50  
€ 5,- Ermäßigung für Erw.  
Kinderermäßigung: 20 %

## ANGESTELLTENGESETZ

Der Kommentar zum Angestelltengesetz aus dem ÖGB-Verlag: Seit 65 Jahren die Nummer 1!



Gesetze und Kommentare Nr. 1

Günther Löschnigg (Hrsg.)

9. neu bearbeitete Auflage 2012 || 2 Bände || 1544 Seiten || EUR 98,-

Inklusive web/book und e-Book inside! || ISBN: 978-3-7035-1529-3

Das Angestelltengesetz ist das wohl bedeutendste Sondergesetz des Arbeitsvertragsrechts. Als solches kann es nur dann richtig verstanden werden, wenn man auch jenen arbeitsrechtlichen Bestimmungen Beachtung schenkt, die als Bestandteile des allgemeinen Arbeitsrechts auf das Arbeitsverhältnis der Angestellten Anwendung finden. Der vorliegende Kommentar nimmt daher auf die wichtigsten einschlägigen Bestimmungen des allgemeinen Arbeitsrechts

Bedacht, um das Arbeitsverhältnis der Angestellten in seiner Gesamtheit zu erfassen. Literatur und Judikatur sind auf dem neuesten Stand. Ein umfangreiches Stichwortverzeichnis erleichtert den Umgang mit dem Kommentar. Der Kommentar ist speziell für den Rechtsanwender konzipiert. Namhafte Juristen und Juristinnen haben mitgearbeitet. Wissenschaft und Rechtspraxis kommen gleichermaßen zu Wort. Über die inkludierte Zugangsberechtigung zur Online-Datenbank des web/book erhalten Sie außerdem komfortable und leistungsfähige Suchfunktionen sowie Links zu Urteilen und den Zitaten aus „Das Recht der Arbeit“.

Band 1 + Band 2 + Vollzugang zur Datenbank + e-Book = Gesamtpreis nur € 98,00!

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

## ARBEITSRECHT IN FRAGE UND ANTWORT

Arbeitsvertrag. Arbeitszeit. Elternkarenz. Krankenstand.

Kündigung. Pflegefreistellung



Thomas Kallab, Erich Ullmann, Marion Chwojka

14. neu bearbeitete Auflage 2012  
344 Seiten || € 29,90

ISBN: 978-3-7035-1523-1

Müssen bei einer Bewerbung alle früheren Tätigkeiten angeführt werden? Wann verjährt ein Urlaubsanspruch? Wann kann man aus sozialen Gründen eine Kündigung anfechten? Im Berufs-

leben ist jeder mit solchen Fragen konfrontiert. Der bewährte Bestseller aus dem Ratgeberprogramm des ÖGB-Verlags gibt auf alle arbeitsrechtlichen Probleme, die im Laufe eines Berufslebens auftauchen können, eine kompetente Antwort. Die Gliederung erfolgt nach Sachgebieten, die Aufarbeitung in Form von Fragen und Antworten. Ein unentbehrliches Nachschlagewerk für alle in der Privatwirtschaft Beschäftigten.

## ARM TROTZ ERWERBSTÄTIGKEIT

Working poor in Österreich



Studien und Berichte

Walter J. Pfeil, Clemens Sedmak (Hrsg.)

2012 || 174 Seiten || € 29,90

ISBN: 978-3-7035-1544-6

Die Zahl der Personen, die trotz Erwerbstätigkeit arm oder armutsgefährdet sind, ist in den letzten Jahren europaweit gestiegen. Auch in Österreich sind mehr als eine Viertel Million Menschen von dieser Entwicklung betroffen.

Das Buch analysiert die Ursachen und diskutiert Strategien und Handlungsoptionen aus sozialwissenschaftlicher, ökonomischer, juristischer und ethischer Perspektive. Der Text basiert auf Vorträgen, die im Rahmen einer wissenschaftlichen Tagung an der Universität Salzburg im November 2011 von zwei interdisziplinären Einrichtungen („Recht, Wirtschaft und Arbeitswelt“, „Zentrum für Ethik und Armutsforschung“) veranstaltet wurden.


Verlag des Österreichischen  
Gewerkschaftsbundes GmbH  
Kontaktadresse: Fachbuchhandlung  
Rathausstraße 21 | 1010 Wien  
Telefon: +43 1 405 49 98-132  
Fax: +43 1 405 49 98-136  
fachbuchhandlung@oegbverlag.at  
www.oegbverlag.at

**BESTELLUNG**

im Web: [www.oegbverlag.at/shop](http://www.oegbverlag.at/shop) | per Mail: [bestellung@oegbverlag.at](mailto:bestellung@oegbverlag.at)

per Fax: +43 1 405 49 98-136 | per Telefon: +43 1 405 49 98-132

oder direkt in der Fachbuchhandlung des ÖGB-Verlags, 1010 Wien, Rathausstraße 21



**Ihr Weihnachtsgeld  
bringt weder  
das Christkind  
noch der  
Weihnachtsmann!**

**Das 13. und 14. Gehalt  
ist ein Verhandlungserfolg  
der Gewerkschaft.**