Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier

KOMPETENZ

DAS MAGAZIN FÜR DEN ORGANISIERTEN ERFOLG

4/August 2016



Thema

- 04 Einkommensschere schließen
- 10 Kommentar von Wolfgang Katzian

Aktuell

- 11 Kurzmeldungen
- 12 Interview mit Roland Atzmüller
- 14 Proteste in Frankreich
- 16 Pensionen

Arbeitswelt

- 17 Kurzmeldungen
- 18 Schoeller-Bleckmann-Betriebsrätin im Porträt
- 20 Metaller Arbeitszeit

Service

- 21 Kurzmeldungen
- 22 Faktencheck Wertschöpfungsabgabe
- 24 Rechtsschutz: unfaire Vertragsklauseln
- 26 WBV-GPA (Advertorial)
- 28 CARD-Angebote
- 30 Gewinnspiele und Ermäßigungen
- 31 Bücher



Einkommensberichte



Soziologe Roland Atzmüller



Proteste in Frankreich

IMPRESSUM Leserbriefe an kompetenz@GPA-djp.at Herausgeber: ÖGB, GPA-djp, 1034 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1, Tel. 05 03 01-301,

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.º Lucia Bauer, lucia.bauer@gpa-dip.at, Redaktion und Anzeigen: Alexander Kobinger, alexander.kobinger@GPA-dip.at

Artdirection: Kerstin Knüpfer Dipl. Designerin (FH)

Ardirection: Nerstin Knupfer Dipt. Designerin (Fn)
Layout: Peter-Paul Waltenberger

Druck: Leykam Druck GmbH & Co KG, 7201 Neudörfl,
Bickfordstr. 21 Verlagsort: Wien Herstellungsort: Neudörfl
Cover-Foto: Michael Mazohl/ÖGB-Verlag
DVR-Nr. 0046655, ZVR-Nr. 576439352

Offenlegung nach § 25 Mediengesetz: www.GPA-dip.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.



Frauen verdienen mehr!

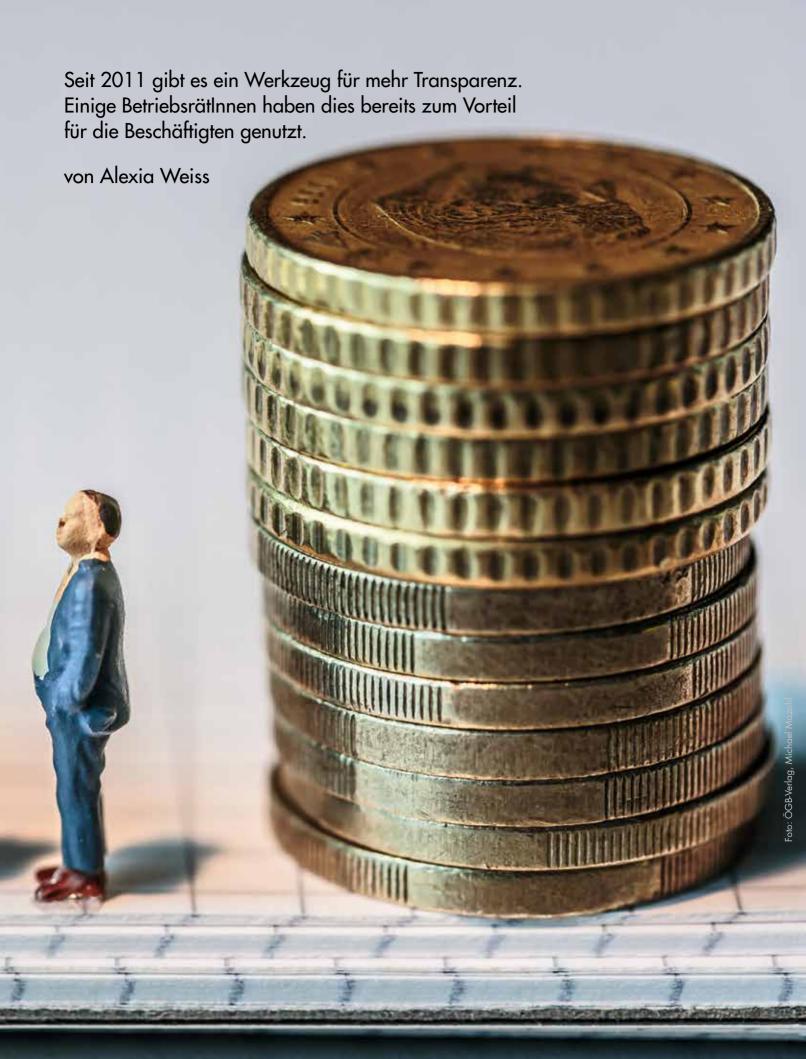
von Dwora Stein

rauen verdienen in Österreich nach wie vor fast ein Viertel weniger als Männer. In der EU rangieren wir damit an der blamablen vorletzten Stelle. Mit den Einkommensberichten gibt es seit 1. März 2011 ein sehr gutes Instrument, um diese Unterschiede stärker sichtbar zu machen. Damit werden neue Handlungsspielräume vor allem auf betrieblicher Ebene eröffnet. Wir wissen, dass der Einkommensbericht vor allem dann gute Wirkung zeigt, wenn sich Geschäftsführung und Betriebsrat gemeinsam damit auseinandersetzen. In so gut wie allen Branchen haben BetriebsrätInnen bereits für bessere Einstufungen, für Karriereentwicklungen in höhere Gehaltsgruppen oder schlicht für Gehaltserhöhungen für Frauen verhandelt. Wir haben mittlerweile eine beachtliche Zahl an Best-Practice-Beispielen vorzuweisen, die zeigen, dass es Sinn macht, die Einkommensschere auf der betrieblichen Ebene anzugehen. Einen kleinen Ausschnitt daraus zeigen wir in der aktuellen Coverstory.

Der Hype rund um die Fußball-Europameisterschaft hat in den vergangenen Wochen erfolgreich davon abgelenkt, dass es in Frankreich derzeit um mehr geht als um die wichtigste Nebensache der Welt: Der französische Arbeitsmarkt soll grundlegend liberalisiert werden. Dahinter verbergen sich nicht nur massive Einschnitte ins Arbeitsrecht etwa bei der Arbeitszeit oder beim Kündigungsschutz, sondern auch bei der Möglichkeit, Kollektivverträge auf Branchenebene zu verhandeln. Kein Wunder, dass diese Reformen von der Mehrheit der Bevölkerung abgelehnt und von den Gewerkschaften mit allen Mitteln bekämpft werden. Wir haben mit dem internationalen Sekretär des französischen Gewerkschaftsbunds gesprochen und erklären die Hintergründe der Proteste.

Das Thema Wertschöpfungsabgabe wird wieder einmal heiß diskutiert. Grund dafür ist die Befürchtung, dass durch die Digitalisierung eine große Zahl an Arbeitsplätzen wegfallen könnte. Unser Sozialsystem, das durch Beiträge finanziert wird, die von den Löhnen und Gehältern abhängen, könnte dadurch zusehends in finanzielle Bedrängnis kommen. Unternehmen, die sehr viele Beschäftigte haben, tragen zudem bereits jetzt wesentlich mehr zum Sozialsystem bei als solche, die kaum menschliche Arbeitskraft benötigen. Wir haben uns daher in einem Faktencheck angesehen, wie eine Wertschöpfungsabgabe funktioniert, und was sie zu einer faireren Finanzierung des Sozialsystems beitragen kann.





er Gender Pay Gap beträgt in Österreich 24 Prozent. Anders ausgedrückt: Alle Frauen gemeinsam verdienen um nahezu ein Viertel weniger als ihre männlichen Kollegen. Das erklärt sich laut Statistik Austria nicht nur durch die bei Frauen beliebte Teilzeitarbeit. Denn werden Faktoren wie Branche, Beruf, Ausbildungsniveau, Alter, Dauer der Unternehmenszugehörigkeit, Voll- oder Teilzeit, Art des Arbeitsvertrags, Region und Unternehmensgröße berücksichtigt, beträgt der Lohnunterschied zwischen den Geschlechtern immer noch knapp 15 Prozent.

Die Schere zwischen Männer- und Fraueneinkommen geht nach wie vor weit auf. Ein Instrument dagegen ist auf Gesetzgeberseite vorhanden. 2011 brachte eine Novellierung des Gleichbehandlungsgesetzes die verpflichtende Erstellung von

Einkommensberichten. "Das ist ein gutes Instrument", betont GPA-djp-Frauensekretärin Kasia Eljasik, "welches in den Betrieben gut genutzt werden kann."

Gestaltungspielraum für Betriebe

Formale Vorgaben hat der Gesetzgeber keine gemacht, also haben die Unternehmen hier Gestaltungsspielraum – die einen legen ein Blatt mit Zahlen vor, andere umfassend gestaltete Reporte. Zu erstellen ist der Einkommensbericht jedenfalls alle zwei Jahre für Unternehmen mit mindestens 150 MitarbeiterInnen. Abzulesen sein soll das durchschnittliche Einkommen von Frauen und Männern in den verschiede-Verwendungsgruppen Verwendungsgruppenjahren. arbeiterInnen werden darin allerdings weder namentlich angeführt

noch wird das individuelle Gehalt angegeben.

Jürgen Handlbauer, betreuender Regionalsekretär für die Bereiche Druck, papierverarbeitende Industrie und Journalismus in der GPAdip Oberösterreich, weiß aus der Praxis, wie effektiv dieses Tool sein kann. "In einer Druckerei in Oberösterreich hat sich die Belegschaftsvertretung mit Unterstützung der GPA-djp den Einkommensbericht ganz genau angesehen. Dabei fiel eine gläserne Decke für Frauen im ungelernten Bereich auf. In der Folge kontrollierte der Betriebsrat für jede einzelne Kollegin, ob die kollektivvertragliche Einstufung auch mit der überwiegend ausgeübten Tätigkeit im Betrieb zusammenpasst. Dass das sehr viel Arbeit für den Betriebsrat war, ist mir bewusst". räumt Handlbauer ein. "Aber das Ergebnis kann sich wirklich sehen lassen." Auf jeden Fall: Denn von 110 Arbeiterinnen in der Druckerei wurden 30 schließlich höher eingestuft und erhalten nun für ihre Arbeit mehr Lohn. "Zudem wird im Betrieb jetzt viel genauer auf die richtige Einstufung geachtet. Das zeigt, dass Einkommensberichte ein Meilenstein auf dem Weg zur Einkommensgerechtigkeit sind", betont Handlbauer.

Beispiel BAWAG/PSK

Positives hat auch die Betriebsratsvorsitzende der BAWAG/PSK, Ingrid Streibel-Zarfl, zu berichten. Sie vertritt rund 2.200 MitarbeiterInnen, davon 54 Prozent Frauen, wobei diese 44 Prozent der Vollzeitstellen, aber 90 Prozent der Teilzeitposten besetzen. Bei der BAWAG/PSK wurde der Einkommensbericht gemeinsam von Geschäftsführung und Belegschaftsvertretung entwickelt. 2011 wurde der erste Bericht - für das Jahr 2010 - erstellt und rasch war klar: "Auch bei uns geht die Einkommensschere zwischen Männern und Frauen auseinander."



Ingrid Streibel-Zarfl ist Betriebsratsvorsitzende bei der BAWAG/PSK. Sie setzt sich dafür ein, dass Frauen schneller vorankommen und besser eingestuft werden.



Frauen kommen seltener in Führungspositionen und werden auch bei Bonuszahlungen seltener berücksichtigt als Männer.

Die Bank hat daraus Konsequenzen gezogen: Ein Gleichstellungsplan wurde aufgestellt, der einerseits das Schließen des Gender Gaps zum Ziel hat, aber auch den verstärkten Einsatz von Frauen als Führungskräfte und Expertinnen. Noch gebe es aber

leider zu wenige Frauen in Führungspositionen, bedauert Streibel-Zarfl. Die Einkommensschere will man etwa durch eine gerechtere Aufteilung der Bonusbudgets schließen.

Hier wurde bisher mehrheitlich an Männer ausgeschüttet – das hat man nun besser im Blick. Im Rahmen einer Fraueninitiative wurde zudem ein Frauen-Mentoring-Programm entwickelt. "Wir sprechen damit nicht nur junge Frauen an, sondern auch Mitarbeiterinnen, die bereits 20, 25 Jahre im Unternehmen sind."

Frauen, so die Erfahrung Streibel-Zarfls, werden nämlich nicht selten zu niedrig eingestuft – sie kommen auch oft wesentlich langsamer voran als ihre männlichen Kollegen. Eingehakt hat die BAWAG/PSK hier auch beim Thema Babypause und Rückkehr in den Beruf: Es gibt regelmäßig Veranstaltungen sowohl

In der Babypause Kontakt halten zum Betrieb ist entscheidend.

für werdende Eltern als auch für KarenzrückkehrerInnen. "Die Bank hat zudem nun erstmals die Möglichkeit geschaffen, auch während der Karenz geringfügig beschäftigt zu sein. So können die Betroffenen einmal im Monat in den Betrieb kommen, um zu schauen, was sich tut." Damit werde die Babypause nicht zur Karrierebremse.

Für Eljasik zeigen diese Beispiele, dass in Betrieben einige positive Veränderungen passieren. "Wenn man sich einmal mit dem Einkommensbericht näher beschäftigt hat, dann erkennt man rasch die Systematik dahinter." Ihr Tipp: Nicht zu versuchen, alles auf einmal zu analysieren, sondern sich auf die auffäl-

> ligsten Punkte konzentrieren und diesen nachgehen. "Im Zentrum steht Gerechtigkeit. Gleiche Tätigkeiten sollen gleich entlohnt werden. Der Einkommensbericht ist ein wichtiger

Schritt dazu: Er macht transparent, was Frauen und Männer verdienen und ist ein geeignetes Instrument für mehr Durchblick und Fairness im Betrieb."

Nachfragen ist wichtig

Hinter all den Zahlen stehen Menschen, betont Eljasik. Wenn einem Betriebsrat/einer Betriebsrätin auffalle, dass in einer Verwendungsgruppe besonders viele Frauen

seien, könne man sich ansehen, warum das so sei. Gebe es besonders viele Frauen, die Teilzeit arbeiten, lautet die Frage: "Wie lange arbeiten sie schon Teilzeit? Und: Ist das gewollt oder ungewollt?" Eljasik erklärt: "Eine fairere Entlohnung kommt allen zugute. Denn es gehe ja um Ehefrauen, Partnerinnen, Töchter." Verdienen Frauen mehr, steigt das Familieneinkommen. Das betrifft dann auch die Männer.

Für die GPA-djp-Bundesfrauenvorsitzende Ilse Fetik fehlen Sanktionsmöglichkeiten, wenn Betriebe entweder keinen Bericht erstellen oder

daraus keine Maßnahmen ableiten. Sie appelliert an Betriebsrätinnen und Betriebsräte, hier eine Priorität in der Vertretungsarbeit zu setzen. Dass Einkommenstransparenz wichtig ist, macht auch Fetik klar: Das Einkommen sei nicht nur für das aktuelle Auskommen wichtig.

"Das Einkommen ist Basis für die Berechnung der Höhe des Arbeitsloseneinkommens", gibt sie zu bedenken. "Und das Einkommen ist die Basis für die Berechnung der Höhe der Pension." Private Pensionsvorsorge könnten sich nur jene leisten, die genug verdienen. Und das seien dann eher vollzeitbeschäftigte Männer. Vom Anspruch gleicher Lohn für gleiche Arbeit sei man jedenfalls noch "viel zu weit entfernt".

Was fehlt sind Sanktionsmöglichkeiten, wenn Betriebe keine Berichte liefern.

Sandra Steiner ist Betriebsratsvorsitzende des IT-Betriebs ATOS IT Solutions and Services (AIS). ATOS ist ein internationaler Konzern mit Hauptsitz in Frankreich mit weltweit an die 100.000 Beschäftigten, rund 1.300 davon arbeiten in

Österreich. Die Besonderheit: Ein Teil der Belegschaft in der AIS fällt unter den IT-Kollektivvertrag (ohne jährliche Ist-Erhöhung), der größere Teil unter den Elektro-Kollektivvertrag (mit jährlicher Ist-Erhöhung). Schon daraus ergeben sich Einkommensdiskrepanzen.

Männer rücken schneller vor

Was beim ersten vom Unternehmen

vorgelegten Einkommensbericht aber zusätzlich augenfällig wurde: Auf den ersten Blick verdienen Frauen in manchen Verwendungsgruppen mehr als Männer. Allerdings muss man hier

auch die Verweildauer in einer solchen Gruppe berücksichtigen. Da zeigt sich, dass Männer zwei bis vier Jahre in einer Verwendungsgruppe bleiben, Frauen dagegen schon 15 oder 20 Jahre so eingestuft sind. Steiner wünscht sich daher eine wesentlich differenziertere Darstellung.



Sandra Steiner ist Betriebsratsvorsitzende bei ATOS IT Solutions and Services. Sie wünscht sich noch differenziertere Einkommensberichte und Sanktionsmöglichkeiten.

Und auch ihr fehlen die Sanktionsmöglichkeiten. Sie bedauert, dass ATOS und die anderen internationalen Konzerne zu wenig Engagement zeigen. Börsenorientierte Unternehmen in Österreich hätten hier dagegen eine öffentliche Präsenz – da sei man entsprechend engagierter. "Es gibt in diesem Bereich dann zum Beispiel auch Auszeichnungen."

Ein Unternehmen mit hoher öffentlicher Präsenz ist der ORF. wo Frauenförderung seit einigen Jahren groß diskutiert wird. Christiana Jankovics ist Betriebsratsvorsitzende im Bereich Fernsehprogramm. "Im ORF wurde bereits im Jahr 2003 begonnen, einen Gleichstellungsplan vorzulegen. Wirklich Biss bekommen hat das Ganze allerdings erst mit der Novellierung des ORF-Gesetzes", erzählt Jankovics. "Heute lässt sich sagen, dass wir über sehr gute Instrumente verfügen, die auch besser sind als die Einkommensberichte. die das Gesetz vorschreibt. Bis es so weit war, mussten wir allerdings eine jahrelange Auseinandersetzung führen und eine Reihe von Problemen und Hürden überwinden. Wir haben sogar Beschwerde vor der Gleichbehandlungskommission des Bundes geführt. Die Gleichstellungspläne schreiben die Gleichstellungsbeauftragten in Abstimmung mit der Gleichstellungskommission im ORF, das Gesetz und die Betriebsvereinbarung geben die Richtlinien dafür vor. Anders als die Einkommensberichte in anderen Unternehmen wird der Gleichstellungsplan bei uns auch auf orf.in. dem Intranet des Medienunternehmens, veröffentlicht, sodass alle MitarbeiterInnen Zugang zu dem Dokument haben. Das schafft Bewusstsein", ist Jankovics überzeugt. Für die Bemühungen um mehr Geschlechtergerechtigkeit wurde der ORF von EIGE (European Institute für Gender Equality) als Best Practice ausgezeichnet. Der Gender Pay Gap liegt bei knapp 14 Prozent.



Christiana Jankovics ist Betriebsratsvorsitzende beim ORF im Bereich Fernsehprogramm. Nach massivem Lobbying hat sie mit den ORF-Frauen erste Erfolge zu verzeichnen.

Nach massivem Lobbying der Frauen im ORF ist es auch gelungen, eine Frauenquote von 45 Prozent für Verwendungs-, Entlohnungs- und Funktionsgruppen im ORF-Gesetz festzuschreiben. Der Anteil von Frauen im Gesamtunternehmen liegt derzeit bei rund 43 Prozent, in einzelnen Abteilungen seien Frauen aber nach wie vor unterrepräsentiert. Das habe aber nicht immer mit dem Unwillen des Unternehmens zu tun, gibt die Betriebsrätin zu bedenken. So bewerben sich in der Technik nur wenige Frauen. "Man bemüht sich aber um Lösungsansätze: Es qibt einen Töchtertag, wir kooperieren mit Fachhochschulen und versuchen zu vermitteln: mehr Frauen in die Technik."

Pay Gap hat viele Ursachen

Beim Thema Entlohnung hat sich gezeigt, dass das Gefälle zwischen Männer- und Frauengehältern eine Reihe von Ursachen hat: unterschiedliche Verträge, unterschiedliche Voraussetzungen für Zulagen und unterschiedliche Verweilzeiten in derselben Verwendung, zu wenig Frauen in Führungspositionen etc. Auch die Überstunden spielen für manche Bereiche eine gewisse Rolle. In der Technik ergeben sich zum Beispiel bei den Nachrichtenformaten Neun-Stunden-Dienste, da ist die

neunte Stunde eine quasi verordnete Überstunde. In der Administration, wo mehr Frauen arbeiten, gibt es weniger Überstunden. "In all diesen Bereichen suchen wir nach Lösungen." Mentoring-Programme haben inzwischen vielen Frauen vor Augen geführt, "dass es in ihrem Interesse ist, sich für Gleichstellung zu interessieren, dass sie eben nicht alles hinzunehmen haben".

Fazit von Eljasik: Einkommensberichte können nicht alles lösen, aber sie sind ein wichtiges Werkzeug, um einen weiteren Schritt in Richtung Einkommensgerechtigkeit zu machen. Sie appelliert daher an alle BetriebsrätInnen, die Einkommensberichte zu nutzen. "Nur so können wir gemeinsam die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsplatz erreichen."

GPA-djp hilft weiter

Betriebsrätlnnen, die mehr Informationen oder Unterstützung rund um die Themen Gleichstellung und Einkommenstransparenz benötigen, erhalten diese bei Kollegin Kasia Eljasik (E-Mail: kasia.eljasik@gpa-djp.at, Tel. 05 03 01-21272).



Brexit als Chance für eine sozialere EU?

Europa befindet sich im Ausnahmezustand. Knapp 52 Prozent der britischen BürgerInnen haben für den EU-Austritt gestimmt.

von Wolfgang Katzian

ine Entscheidung, deren Folgen heute noch kaum absehbar sind. Die unmittelbaren wirtschaftlichen Auswirkungen auf Österreich werden vorerst begrenzt sein. Trotzdem wird der Austritt der Briten auch uns betreffen. Nicht zuletzt aufgrund der wachsenden Unsicherheit, die nicht nur für das Wirtschaftswachstum

fatal ist. Dazu kommt, dass das Votum der Briten in vielen anderen Ländern, so auch in Österreich, jenen Kräften den Rücken stärkt, die nationalstaat-

liche Lösungen für ein Allheilmittel und Migration für die Wurzel allen Übels halten. Bei aller berechtigter Kritik an der europäischen Politik ist es aus der Sicht eines so kleinen Landes wie Österreich absurd zu behaupten, dass wir drängende Fragen wie wachsende Arbeitslosigkeit, stagnierendes Wirtschaftswachstum oder auch die Flüchtlingskrise allein besser lösen könnten als gemeinsam.

Die britischen Gewerkschaften haben sich daher trotz ihrer Unzufriedenheit mit der gegenwärtigen Ausrichtung in der EU nicht nur für den Verbleib ausgesprochen, sondern auch einen wesentlichen Beitrag zur Aufklärungsarbeit geleistet. Nun geht es für sie darum zu verhindern, dass die Beschäftigten die Zeche für den Brexit zahlen. Wichtige Arbeitsrechte wurden auf EU-Ebene von den Gewerkschaften erkämpft, und es gibt keine Garan-

Es ist zu hoffen, dass Europa endlich wachgerüttelt wird.

tie, dass diese im nationalen Recht durch die britische Regierung beibehalten werden. Darüber hinaus werden bereits Einschnitte und Privatisierungen im Sozialsystem sowie Steuererhöhungen diskutiert. Die europäischen Gewerkschaften haben den Briten jedenfalls schon ihre Solidarität und Unterstützung zugesichert.

Für uns im Rest von Europa wird es nun darum gehen, rasch aus der Schockstarre zu erwachen und den BREXIT als Chance zu sehen. Die Entscheidung der Briten wie auch die EU-Skepsis in anderen Ländern kommt nicht aus heiterem Himmel. Ihr gehen Jahrzehnte einer verfehlten Wirtschaftspolitik voraus, die sich auf Schuldenbremsen und immer weitere Einsparungen konzentriert hat. Welchen politischen Sprengstoff das mit sich bringt, haben uns die Briten jetzt vorgeführt.

Es ist zu hoffen, dass sie damit Europa endlich wachgerüttelt haben und jenen Kurswechsel erzwingen, den wir seit Jahrzehnten fordern. Aus der

tiefen Vertrauenskrise, in der die EU steckt, kommen wir nur, wenn wir die Austeritätspolitik beenden. Soziale Grundrechte und soziale Sicherheit müssen Vorrang vor den Marktfreiheiten bekommen. Spielräume für öffentliche Investitionen müssen geschaffen werden, und die Bekämpfung von Steuerbetrug, Steuervermeidung und Steueroasen sowie weitere Maßnahmen zur Bekämpfung der Verteilungsschieflage müssen ernsthaft angegangen werden. Die EU hat eine letzte Warnung erhalten. Diese muss ernst genommen werden, damit Europa nicht endgültig scheitert.



Aktuell

Rechtssicherheit gefordert

Jetzt unterschreiben für faire Gehälter für die Angestellten von Rechtsanwälten.

Kein flächendeckender Kollektivvertrag, Mindestgehälter, die im Burgenland unter 1.000 Euro, in Wien und Niederösterreich knapp darüber liegen und in der Steiermark das letzte Mal im Jahr 1992 vereinbart wurden – bei den Einkommen der AssistentInnen in den österreichischen Rechtsanwaltskanzleien großer Handlungsbedarf. "Dieses Lohndumping werden wir uns nicht länger gefallen lassen", erklärte der stellvertretende GPA-dip-Bundesgeschäftsführer Alois Bachmeier. Mehr als 150 TeilnehmerInnen setzten daher vor dem Büro des Österreichischen Rechtsanwaltskammertages ein lautstarkes Zeichen der Solidarität mit den rund 12.000 Betroffenen. "Das Argument der RechtsanwältInnen, dass sie flächendeckend überzahlen, ist für uns inakzeptabel. Gerade von jenen, die ihren KlientInnen zur Durchsetzung von Recht verhelfen, erwarten wir uns, dass sie die Grundprinzipien von Kollektivverträgen, nämlich Rechtssicherheit anerkennen", so Bachmeier. Die GPA-djp verlieh daher der Branche der Rechtsanwälte die Kollektivvertragszitrone.

Petition unterschreiben: www.gpa-djp.at/rechtsanwaelte

Einstellungen zu Reichtum

Eine aktuelle Studie der Universität Linz und Universität Wien zeigt, dass mehr als 60 Prozent der ÖsterreicherInnen zu großen Reichtum von wenigen als Problem für die Gesellschaft sehen. Vermögende sind meist überzeugt, ihren Reichtum durch eigene Leistung erworben zu haben. Der Rest der Bevölkerung ist allerdings der Meinung, dass Erbschaften oder soziale Netzwerke auch eine zentrale Rolle beim Vermögensaufbau spielen. Mehr als 60 Prozent der Bevölkerung finden, dass reiche Menschen im Leben ungerechtfertigte Vorteile genießen.

Mehr dazu unter:

https://media.arbeiterkammer.at/wien/MaterialienWuG153.pdf

Brexit

Der Ausgang des Referendums am 23. Juni über einen Austritt Großbritanniens aus der EU hat ganz Europa überrascht und geschockt. Die britischen Gewerkschaften haben sich nach internen Debatten im Vorfeld zum Referendum für einen Verbleib in der EU ausgesprochen. Nun kämpfen sie dafür, dass der Austritt nicht zulasten der ArbeitnehmerInnen geht. Ohne die Aufklärungsarbeit und die Kampagne der Gewerkschaften in den vorigen Monaten wäre das Ergebnis des Referendums mit Sicherheit noch ganz anders ausgefallen, da es gerade in der britischen ArbeitnehmerInnenschaft traditionell eine sehr aespaltene Meinuna zur EU gibt und dementsprechend sehr viel Skepsis vorherrschte.

Was muss sich aus Sicht der Gewerkschaften an der Europäischen Union ändern, damit sie wieder Akzeptanz bei den BürgerInnen gewinnt? Was bedeutet der bevorstehende Austritt Großbritanniens für die Union? Immerhin verliert sie dadurch vier Prozent ihrer Bevölkerung und die zweitgrößte Volkswirtschaft. Welche Optionen hinsichtlich des künftigen Verhältnisses zwischen der EU und Großbritannien stehen im Raum? Ausführliche Antworten auf diese und eine Reihe weiterer Fragen finden Sie als Download unter

www.gpa-djp/brexit



Roland Atzmüller von der Kepler-Universität in Linz über die Perspektiven einer Europäischen Arbeitnehmerlnnen Politik.

Allein kann man keine Probleme lösen

Der Soziologe Roland Atzmüller im KOMPETENZ INTERVIEW.

Das Interview führte Christian Resei

KOMPETENZ: Was läuft derzeit falsch in der EU?

Roland Atzmüller: Die EU ist geprägt von einer hauptsächlich marktorientierten Integrationsweise. Steueroder Sozialpolitik bleiben nationale Verantwortung und sind einem Wettbewerb nach unten ausgesetzt. Der Fokus der Wirtschafts- und Fiskalpolitik liegt auf dem Abbau von Budgetdefiziten, der Kontrolle der Verschuldung und der Inflation. Die Konstruktion des Euros schränkt die wirtschaftspolitischen Spielräume der Staaten ein. Vor dem Euro konnten Staaten Wirtschaftskrisen durch Währungsabwertung auffangen.

Nun muss dies auf eine sogenannte innere Abwertung verlagert werden, also auf die Senkung der Löhne und der Sozialausgaben. Das war meiner Meinung durchaus intendiert bei der Einführung des Euros: Letztendlich hat der wirtschaftspolitische Rahmen der EU den Effekt, dass sich nicht die Lebens- und Wirtschaftsbedingungen angeglichen haben, sondern die Ungleichheit zwischen und in den Mitgliedsstaaten vertieft wurde.

KOMPETENZ: Welche Konsequenz hat diese Politik?

Roland Atzmüller: Man kann dies sehr gut an der Austeritätspolitik

sehen. Diese führt zu einer Zerstörung von Gesellschaftlichkeit, da Arbeitslosigkeit und Armut ansteigen, Leute ihre Krankenversicherung verlieren, ArbeitnehmerInnenrechte eingeschränkt werden usw., wie man etwa in den Ländern des europäischen Südens feststellen kann. Diese Politik ist selbstdestruktiv und wird die "europäische Idee" zerstören. Die kann nur funktionieren, wenn sie politisch und sozial grundlegend anders als jetzt gestaltet wird. Eine Rückkehr zum Nationalstaat ist darauf aber keine Antwort, weil auch Kapitalismus nicht mehr national begrenzt ist. Die globalen ökonomischen Dominanzverhältnisse bewirken massive soziale Krisen, die internationale Solidarität bräuchten. Auch die ökologische Krise wird durch nationale Grenzen nicht aufgehalten. Man muss für eine radikale, demokratische und soziale Reform der EU eintreten, oder die selbstdestruktiven Tendenzen werden zunehmen.

KOMPETENZ: Kann der Brexit dabei etwas ändern?

Roland Atzmüller: Die marktzentrierte Integrationsstrategie der EU muss grundlegend verändert werden. Ich denke aber nicht, dass die Brexit-Verhandlungen dazu führen.

Die Brexit-Abstimmung war nicht zuletzt auf die Personenfreizügigkeit konzentriert, die die Rechtspopulisten als Ursache sozialer und Arbeitsmarktprobleme darstellen. Man kann die großen sozioökonomischen und sozialen Unterschiede innerhalb der EU, von der aber die mächtigen EU-Staaten durchaus profitieren, nicht bewältigen, indem man Mauern um Wohlstandsinseln baut.

KOMPETENZ: Rechte Parteien haben ihre eigenen Rezepte ...

Roland Atzmüller: Der Rechtspopulismus wird die selbstdestruktiven Tendenzen der EU verstärken. Die Nationalisten aktualisieren rassistische Ressentiments - so etwa zwischen den Industriestaaten im nördlichen Europa und den angeblich "faulen" Südländern. Das hat man bei der Kampagne gegen Griechenland gesehen. Daneben werden rassistische Ressentiments gegen MigrantInnen und Flüchtlinge geschürt. Dabei wird bewusst ausgeblendet, dass Fluchtbewegungen auch aufgrund der globalen Auswirkungen der Wirtschaftspolitik der EU-Staaten entstehen, da Menschen in ihrer Heimat ihre Lebensgrundlagen verlieren.

KOMPETENZ: Wenn Rechtspopulisten in der Regierung sind, sind diese arbeitnehmerInnenfreundlich?

Roland Atzmüller: Nein. Beispielsweise hat die derzeitige finnische Regierungskoalition, an der die dortige Variante einer "sozialen Heimatpartei", die "wahren Finnen", beteiligt ist, kürzlich ein umfangreiches sozialpolitisches Kürzungsprogramm beschlossen, das v. a. die Ärmsten und Frauen trifft.

Eine Rückkehr zum Nationalstaat ist keine Antwort.

KOMPETENZ: Was können Gewerkschaften für ein besseres Europa tun?

Roland Atzmüller: Gewerkschaftliche Politik kann sich nicht auf Nationalstaaten beschränken. Derzeit gibt es aber keine adäquaten Formen transnational oder europaweit koordinierter Gewerkschaftspolitik. Längerfristig müsste darauf abgezielt werden, dass gewerkschaftliche Organisationsmacht entsteht, die über den Nationalstaat hinausgeht. Aber auch innerstaatlich muss es eine höhere Kampfbereitschaft der Gewerkschaften geben. Dies ist notwendig, um den sozialen Zusammenhalt zu sichern. Neben dem Kampf um höhere Löhne geht es auch um andere Fragen wie etwa Arbeitszeitverkürzung.

KOMPETENZ: Heute sind die Gewerkschaften mit großen Herausforderungen konfrontiert ...

Roland Atzmüller: Die klassische Solidarität früherer Jahre funktioniert nicht mehr. Ihre historische Gestalt war quasi der männliche weiße Industriearbeiter in der blauen Kluft, der körperlich hart arbeitet und sich dabei schmutzig macht. Heute hat sich die Arbeitswelt ausdifferenziert. Es gibt eine

Feminisierung der Arbeitswelt und viele multi-ethnische Belegschaften, prekäre und atypische Jobs haben zugenommen, ebenso Dienstleistungsarbeit. Die zentrale Frage ist: Wie kann man diese Leute gewerkschaftlich mobilisieren und neue Formen der Solidarität entwickeln? Das erfordert neue Interessen wahrzunehmen. Es geht auch darum, "neue" Bereiche für die ArbeitnehmerInnenpolitik zu besetzen, die über Fragen der Beschäftigung hin-

ausgehen. Arbeitszeit bspw. ist ein Thema, das auch Fragen von Vereinbarkeit und Geschlechterverhältnissen berührt. Auch braucht es einen Ausbau der innergewerkschaftlichen Demo-

kratie, um die Mitglieder stärker zu aktivieren. Die Menschen haben heute ein anderes Verständnis von Teilhabe und Mitbestimmung, da wird es irgendwann nicht mehr reichen, dass die Funktionäre sagen, was gemacht werden soll. Es ist auch notwendig, dass die Beschäftigten erkennen, dass die Gewerkschaft nur so stark ist wie ihre Mitglieder bereit sind für Interessen zu kämpfen, und nicht sagen, aber die Gewerkschaft soll machen.

KOMPETENZ: Was gibt Hoffnung?

Roland Atzmüller: Man hat gesehen, dass das Zurückweichen gegen die neoliberalen Angriffe auf die sozialen Sicherungssysteme, die Krise vertieft. Doch es zeigt sich auch, dass ein wachsender Teil der Bevölkerung wieder bereit ist, sich für kapitalismuskritische Alternativen zu engagieren, wie etwa in Spanien, Griechenland, USA oder auch GB.

Zur Person

ROLAND ATZMÜLLER ist Assistenzprofessor an der Johannes-Kepler-Universität Linz in der Abteilung für theoretische Soziologie und Sozialanalysen.



Kampf gegenEinschnitte ins Arbeitsrecht

Die französische Regierung will das Arbeitsrecht flexibilisieren. Die Gewerkschaften kämpfen seit Monaten gegen die ungerechten Reformen.

von Andrea Rogy

er französische Arbeitsmarkt soll liberalisiert werden. Mit einem flexibleren Arbeitsrecht will die Regierung von Präsident François Hollande den Unternehmen die Schaffung von Jobs erleichtern. Große Teile der Bevölkerung lehnen die Reformen ab und befürchten massive Nachteile. Auch die Mehrheit der Gewerkschaften übt Kritik. Nationalen Aktionstagen folgen Streiks in verschiedenen Wirtschaftsbereichen und teils eskalierende Demonstrationen.

Kernpunkt der umstrittenen Reform ist eine Verlagerung der Verhandlungsmacht auf die Ebene der Unternehmen, also mehr Regeln direkt auf betrieblicher Ebene auszuhandeln. Diese Vereinbarungen hätten dann bei bestimmten Themen, wie etwa der Arbeitszeit, Priorität vor einer kollektivvertraglichen Einigung auf Branchenebene. Der französische Gewerkschaftsbund CGT sieht darin eine massive Schwächung der Rechte der ArbeitnehmerInnen. "Hier wird versucht, die Gewerkschaften auszuschalten,

indem die Verhandlungen auf eine individuelle Ebene verlagert werden", kritisiert Wolf Jäcklein, internationaler Sekretär des CGT. "Das kann nur Verschlechterungen für den Einzelnen bringen", ist Jäcklein überzeugt.

Einkommensverluste vorprogrammiert

Die umstrittene Reform würde darüber hinaus Abweichungen von der in Frankreich weiterhin geltenden gesetzlichen Wochenarbeitszeit von 35 Stunden leichter möglich machen. De facto geht es um eine Verlängerung. So wäre es möglich, eine zeitlich begrenzte Erhöhung der durchschnittlichen Höchstarbeitszeit in Zukunft direkt mit dem Unternehmen zu vereinbaren. Das soll auch für die Höhe der Zuschläge für notwendige Überstunden gelten. All diese individuellen Einigungen hätten dann Vorrang vor Vereinbarungen, die für die gesamte Branche getroffen werden.

Jäcklein rechnet die Verschlechterungen an einem Beispiel vor: Für

Lastwagenfahrer würde die Änderung der Regeln zu den Überstunden dazu führen, dass Perioden hoher Aktivität mit Phasen geringerer Aktivität über einen Zeitraum von bis zu drei Jahren verrechnet

würden. Das kann zu teils massiven Einkommensverlusten führen. "Die Regelung der Arbeitszeit darf nicht allein auf betrieblicher Ebene stattfinden, denn dann fallen viele Günstigkeitsklauseln, die zum Vorteil der Beschäftigten sind, weg", betont der französische Gewerkschaftssekretär.

Argumentatives Feigenblatt "Arbeitslosigkeit"

Die Liberalisierung würde den Kündigungsschutz bestehenden französischer ArbeitnehmerInnen einschränken: Betriebsbedingte Kündigungen könnten bei sogenannter wirtschaftlicher Schieflage des Unternehmens leichter möglich werden. Als Gründe dafür werden im Gesetz etwa ein deutlicher Rückgang an Bestellungen oder des Umsatzes über einen von der Unternehmensgröße abhängigen Zeitraum angeführt. Das soll nach Ansicht der Regierung Neueinstellungen erleichtern und so helfen, die aktuell hohe Arbeitslosigkeit im Land in den Griff zu bekommen. Für Jäcklein ist das eine völlig verfehlte Vorgangsweise, die

einzig dazu führt, Entlassungen leichter möglich zu machen. "Der Willkür wäre Tür und Tor geöffnet, die Absicherung älterer und oft besser verdienender Bediensteter würde untergraben. Die Beschäftigten würden zum Spielball der UnternehmerInnen."

Obwohl die Arbeitslosenquote in Frankreich mit rund zehn Prozent in der Tat sehr hoch ist und fast jeder vierte junge Franzose keine Arbeit findet, beurteilt der Gewerkschafter andere Maßnahmen als sinnvoller. "Investitionen in den Unterneh-

Die Gesetzesänderungen bringen massive Verschlechterungen für die Beschäftigten.

> mensstandort sowie eine Belebung des privaten Konsums würden neue Jobs entstehen lassen und hätten bessere Effekte auf das Wirtschaftswachstum", ist Jäcklein überzeugt.

> Trotz der breiten Ablehnung innerhalb der französischen Gesellschaft wurde die umstrittene Reform im Mai per Vertrauensfrage ohne parlamentarische Debatte durchgeboxt. Die Regelung hatte trotz der sozialistischen Mehrheit im Parlament keine ausreichende Unterstützung gefunden und über das Thema hat sich längst eine harte politische Auseinandersetzung entwickelt. Meinungsumfragen zeigen, dass rund 75 Prozent der Bevölkerung gegen die geplanten Einschnitte am Arbeitsmarkt sind. Anhaltende Proteste und Arbeitskämpfe sind die Folge.

Signalwirkung in Europa

Aus Sicht des internationalen Sekretärs der GPA-djp Wolfgang Greif ist es nachvollziehbar, dass die französische Gewerkschaftsbewegung in der Ablehnung der Maßnahmen

nicht locker lässt: "Hier liegen massive Einschnitte in die Rechte der ArbeitnehmerInnen am Tisch. Es ist ganz offensichtlich, dass der Einfluss der Gewerkschaften auf die Gestaltung der Arbeitsbedingungen und auf die Lohnfindung massiv eingeschränkt werden soll", kritisiert Greif. "Das ist ein aggressiver Angriff auf die Rechte der Beschäftigten, der nicht hingenommen werden kann", betont Greif.

Auch aus gesamteuropäischer Sicht ist es wichtig, sich mit den Protesten solidarisch zu erklären. Denn derzeit

sehen sich die Gewerkschaften in immer mehr europäischen Ländern mit teilweise einschneidenden Angriffen auf die Arbeits- und Gewerkschaftsrechte konfrontiert. So wird etwa in Großbritannien gerade das

Streikrecht "entsorgt", und in Finnland wurden den Beschäftigten erst kürzlich Urlaubstage gestrichen. In vielen anderen Ländern wird in die Geltung von Kollektivverträgen eingegriffen. "Wir dürfen nicht leise sein, wir müssen vielmehr die Einschränkungen der Mitbestimmung breit thematisieren", betont Greif. "Denn wenn Verschlechterungen in einem Land der EU durchgehen, dann kann das negative Auswirkungen auf andere Länder haben."

Für Greif ist es an der Zeit, ein deutliches Zeichen zu setzen, dass beim europaweiten Raubbau an Arbeits-Gewerkschaftsrechten Stopptaste gedrückt wird. Der Bundesvorstand der GPA-djp hat sich vor diesem Hintergrund in einer Solidaritätserklärung mit den streikenden KollegInnen in Frankreich solidarisch erklärt. Dass der anhaltende Protest Sinn macht, zeigen erste Erfolge. So wurden einige besonders kontroverse Vorschläge der Reform bereits wieder verworfen beispielsweise eine Deckelung der Abfindung bei ungerechtfertigten Kündigungen.



Pensionen nicht schlechtreden

Befragung bestätigt: Beschäftigte vertrauen dem öffentlichen Pensionssystem.

von Martin Panholzer

n einer Aktionswoche informierte die GPA-djp über die Vorteile des bestehenden Systems. Die Angriffe auf das öffentliche Pensionssystem in Österreich sind so alt wie das System selbst. Bereits kurz nach Einführung des ASVG wurde von der Unfinanzierbarkeit der staatlichen Pensionen gesprochen. Von "schrottreif" bis "explodiert unter der Hand" lauten Horrorszenarien, die allerdings nie eingetreten sind.

Pensionen bleiben finanzierbar

Die Tatsache, dass die Lebenserwartung der Menschen steigt, ist nicht neu. Trotzdem bleiben die Pensionen finanzierbar, da auch die Leistungsfähigkeit unserer Volkswirtschaft steigt. Die gesamten öffentlichen Pensionsausgaben machen derzeit ca. 14 Prozent der Wirtschaftsleistung (BIP) aus. Trotz eines deutlichen Anstiegs der Menschen im Pensionsalter in den nächsten Jahrzehnten wird der Anteil der Pensionsausgaben nach den neuesten Prognosen bis zum Jahr 2060 nur auf ca. 14,4 Prozent des BIP steigen.

Eine Befragung unter ArbeiterInnen und Angestellten in Österreich, die das Meinungsforschungsinstitut IFES durchgeführt hat, zeigt, dass die überwiegende Mehrheit der Beschäftigten großes Vertrauen in das öffentliche Pensionssystem hat, und die staatliche Pension als Fundament der Alterssicherung gesehen wird. Ein Umbau in Richtung mehr Privatvorsorge wird mit großer Mehrheit abgelehnt. Das Vertrauen in das Umlagesystem ist sehr hoch (71 Prozent), allerdings bei den über 40-Jährigen deutlich stärker ausgeprägt (80 Prozent) als bei den Beschäftigten unter 29 Jahren (57 Prozent). Darüber hinaus sieht gerade die Gruppe der jüngeren ArbeitnehmerInnen als zentrale Aufgabe des Pensionssystems an, dass der Lebensstandard gesichert bleibt (89 Prozent).

Nicht schlechtreden

Bei einer Betriebsrätekonferenz im Austria Center appellierte der GPAdjp-Vorsitzende Wolfgang Katzian vor 800 BetriebsrätInnen an die Vertreter der Finanzwirtschaft und bestimmte politische Kräfte, das öffentliche Pensionssystem nicht permanent schlechtzureden. "Private und betriebliche Pensionsvorsorge macht als Ergänzung zum Umlagesystem Sinn, die Bewerbung darf aber nicht mit einer Diffamierung des öffentlichen Systems verbunden sein. Statt Verunsicherung insbesondere auf Kosten der Jungen zu betreiben, muss nachgedacht werden, wie die Finanzierung der sozialen Sicherheit auch künftig gewährleistet werden kann. Die gegenwärtigen Finanzierungsstrukturen der sozialen Sicherungssysteme sind auf die Auswirkungen von Digitalisierung und Automatisierung nicht vorbereitet. Denn die derzeitige Finanzierung ist primär an die Entwicklung der Löhne und Gehälter gekoppelt und belastet vor allem den Faktor Arbeit. Das ist auf die Dauer nicht tragbar", so Katzian.

Alle Informationen zur Aktionswoche und zum Thema Pensionssicherheit finden sie auf:

www.gpa-djp.at/pension





Arbeitswelt

Europäische Industriearbeitsplätze schützen

Jetzt unterschreiben für eine parlamentarische Bürgerinitiative.

China ist der größte Stahlproduzent der Welt und verkauft seine Produkte zu Dumpingpreisen. Dies gefährdet unsere Stahlindustrie massiv. In Österreich sind 15.000 Beschäftigte an 22 Standorten direkt betroffen.

Wenn China im Dezember 2016 als Marktwirtschaft im Rahmen der Welthandelsorganisation anerkannt wird, werden keine effektiven Antidumping-Zölle mehr möglich sein und der Industriestandort Europa wäre in höchster Gefahr.

GPA-djp und PRO-GE fordern daher in einer parlamentarischen Bürgerinitiative höhere Antidumping-Zölle und kürzere Verfahren bei deren Einhebung. Außerdem wird die österreichische Bundesregierung aufgefordert, sich gegen eine automatische Anerkennung des Marktwirtschaftsstatus für China auszusprechen. China darf den Status einer Marktwirtschaft erst dann zuerkannt bekommen, wenn alle dafür entsprechenden EU-Kriterien erfüllt sind.

Bis zum 12. September werden Unterschriften für die Bürgerinitiative gesammelt. Die Unterschriftenlisten zum Download finden sie unter: http://www.gpa-djp.at/ stahlinitiative

Watchlist prekär

Die GPA-dip bietet mit der Onlineplattform www.watchlist-prekaer.at seit dem Vorjahr prekär Beschäftigten die Möglichkeit, ihren Arbeitgeber anonym zu melden. Die GPA-dip leitet die Angaben weiter an die Gebietskrankenkassen, die dann Beschäftigungsverhältnisse im Unternehmen prüft. Die zuständige Kasse klärt auch, ob eine rückwirkende Anstellung möglich ist und leitet gegebenenfalls arbeits- und sozialversicherungsrechtliche Schritte ein. Betroffene können sich auch persönlich an jede Regionalgeschäftsstelle der GPA-dip wenden oder unter der Nummer 05 03 01 telefonisch Kontakt aufnehmen.

Dienstverhinderung durch Unwetter

Wenn der Arbeitsplatz wegen starker Unwetterschäden nicht erreicht werden kann oder das eigene Haus unter Wasser steht, ist man dann trotzdem zur Arbeitsleistung verpflichtet?

§ 8 Absatz 3 Angestelltengesetz regelt den Entgeltfortzahlungsanspruch bei Dienstverhinderung aus wichtigem Grund. Angestellte behalten ihren Entgeltanspruch, wenn sie durch wichtige, ihre Person betreffende Gründe ohne ihr Verschulden während einer verhältnismä-Big kurzen Zeit an der Leistung ihrer Dienste verhindert sind. Sind Angestellte wegen Unwetterschäden von ihrem Arbeitsplatz abgeschnitten, wird im Regelfall trotzdem Entgelt zustehen. Dasselbe gilt, wenn Angestellte zu spät an ihren Arbeitsplatz gelangen, weil es unwetterbedingt zu Verspätungen kommt. Die Angestellten müssen aber jede zumutbare Möglichkeit ausschöpfen, um (pünktlich) an ihren Arbeitsplatz zu gelangen. Was zumutbar ist, muss nach den Begleitumständen des Einzelfalls beurteilt werden. Könnten Angestellte zwar ihren Arbeitsplatz erreichen, steht aber z. B. der Keller des eigenen Hauses unter Wasser, so sind sie nicht zur Arbeitsleistung verpflichtet.

Konkrete Anfragen unter **Tel. 05 03 01**



"Frauenpower im Männerbetrieb"

Von der Gewerkschaftsschülerin zur "Vertrauensfrau" und schließlich Betriebsratsvorsitzenden bei Schoeller-Bleckmann Oilfield Technology – Patrizia Fally im KOMPETENZ Porträt.

von Litsa Kalaitzis

ie Gewerkschaftsarbeit wurde Patrizia Fally sozusagen in die Wiege gelegt: Ihr Vater war viele Jahre Mitglied des Betriebsrats bei den VEW (Vereinigte Edelstahlwerke) in Ternitz. "Seine Erfahrungen, Probleme der KollegInnen und wie der Betriebsrat sie lösen konnte, das war oft Thema bei uns zu Hause." Politisch interessiert war die heute 55-Jährige auch schon als Jugendliche, und als sie mit 19 nach eineinhalb Jahren als Angestellte in einer Gärtnerei als Sekretärin der Produktionsleitung

zu den VEW wechselte, weil es dort einen besseren Kollektivvertrag gab, war einer ihrer Kollegen im Betriebsrat aktiv. Dann habe eines das andere ergeben, von 1981 bis 1984 absolvierte sie die Gewerkschaftsschule, unmittelbar danach wurde sie "Vertrauensfrau" im auch bei den Angestellten immer schon von Männern dominierten Betrieb.

Umbruch im Unternehmen

Für das Unternehmen und seine Beschäftigten folgten Jahre des Umbruchs. 1994 wurde aus den verstaatlichten VEW die Schoeller Bleckmann AG und das Unternehmen von Berndorf übernommen. 1997 wurde ein gemeinsamer Betriebsrat von Arbeitern und Angestellten gegründet und Patrizia Fally Mitglied im Betriebsrat. 2009 wurde Patrizia Fally Betriebsratsvorsitzende bei den Angestellten, wie sie sich schmunzelnd erinnert. Der damalige Geschäftsführer habe nämlich die Meinung vertreten, dass die Angestellten, deutlich in der Minderheit gegenüber den

ArbeiterInnen, gar keinen Betriebsrat brauchen, weil sie eben so wenige wären, dass sie sich alles selbst mit der Geschäftsleitung ausmachen könnten. Details, wie es ihr gelungen ist dieses Match zu gewinnen, behält Fally für sich, aber es gelingt ihr nicht, eine gewisse Genugtuung, begleitet von einem sanften Lächeln, zu verhehlen: "Ich bin noch da, er nicht."

Derzeit gibt es bei Schoeller-Bleckmann Oilfield Technology, wie die offizielle Bezeichnung für den Standort Ternitz mittlerweile lautet, rund 300 Beschäftigte, 60 davon sind Angestellte, rund ein Viertel von ihnen Frauen. "Ja, wir sind ein Männerbetrieb", erzählt Fally.

Größte Herausforderung in den vergangenen Jahren sei vor allem das ständige Auf und Ab der Beschäftigtenzahlen infolge von Wirtschaftsbzw. Finanzkrise und mangelnden Aufträgen für den Hersteller von Hochpräzisionsteilen für die Öl-Industrie gewesen.

Kündigungen verhindern

Leider seien nicht alle Kündigungen mit Kurzarbeit zu verhindern gewesen - ein Problem von dem Arbeiter gleichermaßen betroffen waren wie Angestellte. Vor diesem Hintergrund sei es noch wichtiger, mit den ArbeiterInnen gemeinsam an einem Strang zu ziehen - was in Ternitz traditionell gut funktioniert. Die 55-Jährige berichtet von einem schon vor mehreren Jahren erreichten großen Erfolg des damals gemeinsamen Betriebsrats für Arbeiter und Angestellte, dem sogenannten "Stundentopf". Beschäftigte legen einen gewissen Teil ihrer geleisteten Überstunden pro Monat in den Topf und bauen diese dann in weniger arbeitsintensiven Phasen ab - inklusive einer Aufwertung durch die Firma.

Diesen vergleichsweise großen Erfolg wüssten die Kolleginnen und Kollegen schon zu schätzen, glaubt Fally. Jede/r Betroffene honoriere natürlich auch das Engagement des Betriebsrats, wenn es um Gegenstrategien für Kündigungen gehe.

Aber auch kleinere Angebote des Betriebsrats seien beliebt, berichtet Fally vom Blog des Angestellten-Betriebsrats, für den es viel positives Feedback gebe. Ein großes Anliegen sei ihr persönlich die Gesundheitsförderung, die sie als Projektleiterin begleiten durfte. Und ein Relikt aus den alten Zeiten der VEW erfreue sich nach Jahren wieder zunehmender Beliebtheit: Alle sieben Jahre finanziert der

Angestellte und ArbeiterInnen müssen an einem Strang ziehen.

Betriebsrat seinen Angestellten 14 Tage Erholung in einem Hotel in der Nähe des Wörthersees. "Es hat sich einige Zeit niemand gemeldet, jetzt haben wir jeden Sommer zwei, drei Anmeldungen", erzählt Fally. AlleinverdienerInnen bekommen einen Zuschuss für PartnerIn und Kinder, die mitfahren.

Vielbeschäftigt

Die sportliche Mittfünfzigerin lebt mit ihrem Partner und mit drei Katzen unter einem Dach, ihre Freizeit verbringt sie am liebsten mit laufen, Radfahren, schwimmen und lesen. Allzu viele Mußestunden gibt es derzeit eher nicht: Patrizia Fally, die seit Jahren als Gemeinderätin in Neunkirchen aktiv ist, ist nebenbei auch noch als Wettkampfrichterin im Triathlon tätig.

Zeitmangel ist aber nicht der Grund dafür, dass sie Anfang Mai mit dem stellvertretenden Vorsitzenden des Angestelltenbetriebsrats sozusagen getauscht hat: "Wir haben im März 2017 die nächste Betriebsratswahl. Ich möchte das Team noch möglichst lange unterstützen und mitmachen, aber meine Lebensplanung sieht ab dem nächsten Jahr auch Altersteilzeit vor." Dieser Rückzug in die zweite Reihe falle ihr deswegen nicht so schwer, weil sie ja als Mitglied im Team noch in alle Entscheidungen eingebunden sei und den Vorsitz bei ihrem Nachfolger in guten Händen wisse.

Gesunde Arbeitsbedingungen

Dann erzählt Patrizia Fally noch einmal von ihrem Vater, der zwar vor Jahren von der sogenannten Stahl-

stiftung profitieren habe können, die es ihm ermöglicht hatte, mit 52 in Pension gehen zu können. Lange habe er den Ruhestand nach seinem arbeitsreichen Leben aber nicht genießen können, bedauert

sie, er starb mit 58 Jahren an einer schweren Krankheit. "Sicher auch einer der Gründe dafür, dass es mir so wichtig ist, gesund in Pension gehen zu können. Nicht für mich, sondern für alle", so die Betriebsrätin nach kurzem Nachdenken: "Gesunde Arbeitsbedingungen, die auch psychisch nicht belasten, und damit meine ich natürlich auch die Sicherheit, seinen Arbeitsplatz nicht zu verlieren, sind das Wichtigste. Da haben wir als Betriebsrat auch bei Schoeller-Bleckmann Oilfield Technology genug zu tun."





Neues Arbeitszeitmodell in der Metallindustrie.

ür die Anwendung des neuen Modells ist eine Betriebsvereinbarung notwendia. Innerhalb eines bestimmten Rahmens kann die Normalarbeitszeit in einem bestimmten Durchrechnungszeitraum flexibel so verteilt werden, dass sie im Durchschnitt 38,5 Stunden pro Woche nicht überschreitet. Die Grenzen der Normalarbeitszeit mit 9 Stunden pro Tag und 45 Stunden pro Woche bleiben jedoch gewahrt. Außerdem wurde die Möglichkeit geschaffen, Zeitguthaben mehrjährig anzusammeln. Ebenso wurde eine entsprechende Regelung für die Schichtarbeit getroffen. Wichtig ist festzuhalten,

Metallindustrie: Flexibilisierung unter klaren Rahmenbedingungen

Im Herbst 2015 einigten sich die Sozialpartner der Metallindustrie auf ein neues flexibles Arbeitszeitmodell. Die Details dieses Jahresarbeitszeitmodells wurden im Juni finalisiert.

von Martin Panholzer

dass das Modell nicht mit Gleitzeit kombinierbar ist.

Vorteile für Beschäftigte

Neben einem Mehr an Flexibilität für die Unternehmen bei schwankender Auftragslage bietet das Modell auch Vorteile für die Beschäftigten, um ihre Arbeitszeit individuell mitzugestalten. So haben einzelne ArbeitnehmerInnen die Wahlmöglichkeit, sich nach Ende der Durchrechnung für Geld (50 Prozent Zuschlag) oder mehr Freizeit (67 Prozent Zuschlag) zu entscheiden. Die vereinbarten Zeitzuschläge werden dafür auf einem eigenen Zuschlagskonto gesammelt. Eine wichtige Verbesserung für die Beschäftigten ist auch ein Anspruch auf Altersteilzeit. Dieser gilt für ArbeitnehmerInnen im neuen Modell und gewährleistet, dass vorhandene Zeitguthaben im Rahmen von Altersteilzeit verbraucht werden können.

Das neue Zeitkontenmodell ist vorläufig bis 30. Juni 2019 befristet,

um einen Erprobungszeitraum zu haben und gegebenenfalls Adaptierungen vornehmen zu können.

Lebendige Sozialpartnerschaft

"Die Einigung ist sicher ein kräftiges Lebenszeichen einer lebendigen arbeitsfähigen Sozialpartnerschaft. Alle jene, die aufgrund der Einigung meinen, dies sei nun ein Freibrief oder Signal für die Einführung eines Zwölfstundentages im Gesetz, müssen wir enttäuschen. Das Modell ist auf die Metallindustrie zugeschnitten und auch nicht einfach auf andere Branchen übertragbar. Generell gilt für Regelungen der Arbeitszeit: Ohne vernünftige Verbesserungen für die Beschäftigten, etwa einer Verkürzung der Arbeitszeit, wird es keine Einigungen mit uns geben. Für eine Flexibilisierung, die nur auf Kosten der Beschäftigten geht, stehen wir nicht zur Verfügung", bringt es der stellver-Bundesgeschäftsführer der GPA-dip Alois Bachmeier auf den Punkt.



Kaufmännische Ausbildung

an den Schulen des bfi Wien

Interkulturelle Kompetenzen, Mehrsprachigkeit und Sozialkompetenz sind Voraussetzungen für Erfolg im kaufmännischen Bereich. An den kaufmännischen Schulen des bfi Wien können daher vier Sprachen gelernt werden: Englisch ist in allen Schulformen Pflicht. An der HAK kann man zusätzlich Französisch, Italienisch oder Bosnisch/Serbisch/Kroatisch wählen. Sprachen, die im heutigen Europa eine große Rolle spielen. Neben dem reinen Spracherwerb ist auch Wissen über die Kultur anderer Länder wichtig. Aus diesen Gründen bekommen alle Schülerinnen und Schüler die Gelegenheit, ihre gewählten Fremdsprachen im Rahmen einer Auslandssprachwoche anzuwenden.

Darüber hinaus trainieren die SchülerInnen bei Projekten in Tschechien, Ungarn und der Slowakei das Sich-Bewähren in einer fremdsprachigen Umgebung. Besonders engagierten SchülerInnen wird auch die Gelegenheit für ein dreiwöchiges internationales Workplacement während der Sommerferien angeboten.

Mehr Infos dazu: www.schulenbfi.at

Kompass faire Arbeitszeiten

Was versteht man unter Normal- und Höchstarbeitszeit? Wann liegen Überstunden vor? In welchem Ausmaß sind diese zulässig und wie sind sie zu vergüten? Was bedeutet Gleitzeit? Diese und viele weitere Fragen im Zusammenhang mit der Arbeitszeit beantwortet die Broschüre "Kompass faire Arbeitszeiten – eine kleine Orientierungshilfe für den betrieblichen Alltag".



Die Broschüre kann unter www.gpa-dip heruntergeladen oder unter service@gpa-dip.at bestellt werden.

Service

Alles über den KV

Die GPA-dip verhandelt jedes Jahr mehr als 160 Kollektivverträge für die unterschiedlichsten Branchen. Dabei geht es nicht nur um eine Erhöhung der Löhne und Gehälter. Grob gesagt sind im Kollektivvertrag alle wichtigen wechselseitigen Rechte und Pflichten aus einem Arbeitsverhältnis geregelt. Im Grundaufbau der meisten Kollektivverträge spielen vor allem Arbeitszeitregelungen (bzw. Arbeitszeitmodelle) und Entgeltfindung (Einstufung, Mindestgehälter bzw. Mindestlöhne) eine bedeutende Rolle.

Der Kollektivvertrag regelt eine große Zahl von Ansprüchen, die nicht in Gesetzen stehen bzw. die über gesetzliche Bestimmungen hinausgehen. So ist die Festlegung von Mindestgehältern bzw. -löhnen oder von Urlaubsund Weihnachtsgeld ausschließlich dem Kollektivvertraa vorbehalten und muss mit ArbeitnehmervertreterInnen verhandelt werden.

Wenn Sie wissen wollen, welcher Kollektivvertrag für Sie gilt und welche speziellen Bestimmungen er enthält, wenden Sie sich an Ihr GPAdip-Regionalsekretariat, an das GPA-dip-Service-Center oder an Ihren Betriebsrat.

Die wichtigsten Grundlagen, die Aufgaben und die Bedeutung des Kollektivvertrages und vieles mehr finden Sie unter: www.gpa-dip/faq-kv



Faktencheck Wertschöpfungsabgabe

Maschinensteuer? Wertschöpfungsabgabe? Verschiedene Begriffe schwirren durch die Medien. Wir geben die wichtigsten Antworten.

Warum ist eine Wertschöpfungsabgabe notwendig?

Derzeit wird das Sozialsystem fast ausschließlich über Abgaben auf Löhne und Gehälter finanziert. Entweder direkt, durch ArbeitnehmerInnen- und Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung, zum Familienlastenausgleichsfonds usw. Oder indirekt, denn auch der größte Teil des Steueraufkommens kommt durch die Lohnsteuer herein. Würde man das Sozialsystem erst heute erfinden, würde man wohl kaum auf die Idee kommen, hauptsächlich

Beiträge aus Arbeit dafür zu verwenden.

Warum ist jetzt der richtige Zeitpunkt für eine Wertschöpfungsabgabe?

Immer mehr ArbeitnehmerInnen werden durch Maschinen, Roboter und Computer ersetzt. Die Arbeitslosigkeit steigt, immer mehr Menschen arbeiten Teilzeit oder in atypischer Beschäftigung. Der Anteil der Arbeitseinkommen sinkt, derjenige der Kapitaleinkommen steigt. Mit Spekulation lässt sich viel Geld

verdienen, ohne dass darauf Sozialabgaben anfallen. Darauf ist das Sozialsystem nicht vorbereitet. Um es zu sichern, müssen wir die Finanzierung verbreitern und auch andere Komponenten als nur Löhne und Gehälter heranziehen.

Müssten auch internationale Konzerne zahlen oder kämen die wieder einmal davon?

Auch internationale Konzerne, die regelmäßig mit ihren Steuervermeidungs-Modellen in den Medien zu finden sind, kämen an einer Wertschöpfungsabgabe nicht vorbei. Denn für die Wertschöpfung, die in Österreich entsteht, müsste die Abgabe auch hierzulande entrichtet werden. Das würde auch das Verschieben des Gewinns in Steuerparadiese, zum Beispiel durch überhöhte Lizenzzahlungen, nicht verhindern.

Abwechselnd ist die Rede von Wertschöpfungsabgabe und Maschinensteuer. Ist das dasselbe?

Bei einer Wertschöpfungsabgabe werden nicht Maschinen besteuert. Das ist eine bewusste Fehldarstellung. Die Wertschöpfungsabgabe setzt an der Wertschöpfung in einem Unternehmen an. also daran was in dem Unternehmen an Werten geschaffen wird. Ob ein Unternehmen eher arbeitsintensiv oder kapitalintensiv produziert, wäre bei gleicher Wertschöpfung egal. Folge ist, wenn man Menschen durch Maschinen ersetzt und gleich viel oder mehr produziert, müsste man trotzdem Wertschöpfungsabgabe bezahlen. Derzeit wird das Sozialsystem über Beiträge finanziert, die nur an der Lohnsumme bemessen werden. Die Wertschöpfungsabgabe wäre breiter: neben Löhnen und Gehältern zählen zur Wertschöpfung auch Abschreibungen, also zum Beispiel für Maschinen, und Gewinne, Zinsen, Mieten und Pachten, ...

Welches Modell will die Gewerkschaft?

Es geht jetzt nicht darum, auf einem konkreten Modell zu beharren. Wir müssen aber darüber nachdenken, wie wir das Sozialsystem finanzierbar halten können. Es darf nicht sein, dass durch die Digitalisierung die Gewinne steigen und auf den Konten der Eigentümer landen, und gleichzeitig die Sozialbeiträge sinken. Wir denken über viele Varianten nach und werden uns in die politische Diskussion einbringen. Am Ende der Diskussion können

dann auch konkrete Vorschläge stehen, so wie die AK und die Gewerkschaft auch ein Modell für eine Steuerreform vorgelegt haben, das dann größtenteils von der Regierung umgesetzt wurde.

Der Finanzminister sagt: Keine neuen Steuern. Warum dann eine Wertschöpfungsabgabe?

Die Wertschöpfungsabgabe ist keine neue Steuer, sondern eine innovative, aufkommensneutrale Umschichtung von Abgaben. Es geht nicht darum, dass die Unternehmen mehr in den Sozialstaat einzahlen sollen, sondern darum, dass ihr Beitrag in Zukunft nicht weiter sinkt, wenn sie wieder einmal Beschäftigte abbauen.

Wer profitiert, wer zahlt drauf?

Das kommt auf die konkrete Ausgestaltung an. Personalintensive Betriebe würden prinzipiell profitieren. Mehr zum Sozialsystem beitragen müssten Unternehmen, die mit sehr wenigen Beschäftigten sehr hohe Gewinne einfahren.

Sollen alle Sozialbeiträge auf Wertschöpfungsbasis umgestellt werden?

Die Beiträge der ArbeitnehmerInnen durch eine Wertschöpfungsabgabe

zu ersetzen, wäre schwierig, weil davon ja auch konkrete Versicherungsleistungen abhängen (Pensionen, Arbeitslosengeld), deren Höhe vom Einkommen abhängt. Umgestellt könnten hingegen die Arbeitgeberbeiträge werden. Als erster Schritt könnten die Beiträge zum Familienlastenausgleichsfonds (FLAF) umgestellt werden.

Warum soll der FLAF den Anfang machen?

Dafür gibt es nicht nur einen Finanzierungsgrund, sondern auch einen Gerechtigkeitsgrund. Wenn eine Firma einen Angestellten hat, zahlt sie für ihn FLAF-Beiträge. Wenn sie ihn aber auf Werkvertragsbasis beschäftigt, zahlt sie derzeit gar nichts ein. Anspruch auf Kinderbetreuungsgeld, das aus dem FLAF finanziert wird, hätten aber beide. Wäre nicht Lohn, sondern Wertschöpfung die Beitragsgrundlage, dann wäre für beide Beiträge eingezahlt worden.

In welchen Ländern gibt es eine Wertschöpfungsabgabe?

Innerhalb der EU in Italien auf regionaler Ebene (IRAP) und in Frankreich mit der "Allgemeinen Sozialabgabe". Sie finanziert Familien- und Pflegeleistungen.

Bei der Wertschöpfungsabgabe werden nicht Maschinen besteuert.





Der Teufel steckt im Detail

Dienstverträge enthalten oft zahlreiche Klauseln. Es lohnt sich daher, sie nicht nur genau zu lesen, sondern sie auch vor Unterfertigung durch die GPA-dip prüfen zu lassen.

von Birgit Binder-Fischer

eter F. bekam von seinem zukünftigen Dienstgeber einen Dienstvertrag angeboten, der eine Fülle von Regelungen enthielt, die ihm zum Teil unklar waren oder komisch vorkamen. Weil er unschlüssig war, ob er den Vertrag so unterschreiben sollte, wandte er sich an das Regionalsekretariat der GPA-djp Kärnten, um diesen überprüfen zu lassen.

Probezeit und Tätigkeit

Im Dienstvertrag, der Herrn F. angeboten worden war, war eine Probezeit von einem Monat und im

Anschluss daran eine Befristung des Dienstverhältnisses von weiteren sechs Monaten vorgesehen. Dies ist rechtlich zulässig. Während der Befristung können grundsätzlich weder der Dienstgeber noch der Dienstnehmer kündigen. Hinsichtlich der Tätigkeit von Herrn F. behielt sich sein zukünftiger Chef vor, ihm vorübergehend auch andere Tätigkeiten zuzuweisen. Hier ist Vorsicht angebracht. Wer sich damit einverstanden erklärt, stimmt automatisch zu, für bis zu 13 Wochen andere als die ursprünglich vereinbarten Arbeiten zu leisten. Die Rechtsberaterin empfahl Herrn F. daher, die Ergänzung zu verlangen, dass er nur zu "gleichwertigen" Tätigkeiten herangezogen werden dürfe.

Dienstort, Arbeitszeit und Weiterbildung

Im Dienstvertrag gab es außerdem eine Klausel, wonach Dienstort alle Niederlassungen der Firma seien. In dem konkreten Fall gab es einen Standort in Klagenfurt, an dem Herr F. arbeiten würde, und zusätzlich einen in Graz. Mit dieser Klausel hätte der Dienstgeber die Möglichkeit, Herrn F. jederzeit, auch dauerhaft in Graz einzusetzen, ohne die

Recht aktuell

dadurch entstehenden Mehrkosten abgelten zu müssen. Auch eine sog. "All-in-Klausel" war im Dienstvertrag enthalten. Herrn F. wurde zwar ein Gehalt über dem geltenden Kollektivvertrag angeboten, damit seien aber sämtliche Mehr- und Überstunden abgegolten, hatte ihm sein neuer Arbeitgeber erklärt. Die Rechtsberaterin wies Herrn F. darauf hin. dass auch mit einem All-in-Vertrag immer nur eine bestimmte Anzahl von Mehr- und Überstunden abgedeckt sei, und dass darüber hinaus geleistete Stunden jedenfalls in Form von Geld oder Zeitausgleich abzugelten seien.

Wer bereits einen All-in-Vertrag unterschrieben hat und vermutet, dass er regelmäßig über das vom All-in-Gehalt abgedeckte Ausmaß hinaus Mehrarbeit leistet, kann sich unter www.allinrechner.at informieren.

Auch eine Verpflichtung zum Rückersatz von Ausbildungskosten war im Dienstvertrag von Herrn F. enthalten. Die GPA-djp-

Beraterin informierte Herrn F., dass diese Vereinbarung allein noch nicht bedeute, dass er dem Arbeitgeber alle Ausbildungskosten ersetzen müsse. Wirksam werde diese Regelung nur dann, wenn er vor jeder Ausbildung nochmals eine Vereinbarung unterschreibe, aus der auch die voraussichtlichen Kosten der Ausbildung ersichtlich seien.

Kündigung und Konkurrenzklausel

Bezüglich Kündigung enthielt der Dienstvertrag die Formulierung, dass diese unter Einhaltung der Kündigungsfrist zum Fünfzehnten und Letzten eines Monats möglich sei. Grundsätzlich endet laut Angestelltengesetz das Dienstverhältnis bei Dienstgeberkündigung nach Ablauf der Kündigungsfrist zum Quartal. Eine Abänderung dieser gesetzlichen Regelung, in der

Form wie sie Herrn F. vorgeschlagen wurde, ist aber rechtlich zulässig.

Als besonders problematisch empfand Herr F., dass sein neuer Arbeitsvertrag eine Konkurrenzklausel enthielt. Laut dieser hätte er innerhalb eines Zeitraumes von einem halben Jahr nach Beendigung des Dienstverhältnisses keine Tätigkeit im Geschäftszweig des Arbeitgebers ausüben oder sich an einem Unternehmen dieses Geschäftszweiges direkt oder indirekt beteiligen dürfen. Im Falle des Zuwiderhandelns wäre er verpflichtet, eine Konventionalstrafe in Höhe von drei Monatsentaelten zu bezahlen. Zwar sind solche Vereinbarungen unter bestimmten Bedingungen zulässig – jedoch erst ab einem Einkommen, das zum Zeitpunkt der Auflösung des Dienstverhältnisses einen bestimmten Wert übersteigt – 3.240 Euro brutto

Dienstverträge enthalten immer wieder auch rechtswidrige Klauseln.

im Jahr 2016. Da Herrn F. nur 2.500 Euro brutto angeboten wurden, ist diese Regelung klar unzulässig.

Schließlich enthielt der Dienstvertrag auch eine Bestimmung, wonach alle Ansprüche aus dem Dienstverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer Frist von sechs Monaten nach Fälligkeit schriftlich geltend gemacht werden. Eine derartige Regelung ist zulässia. Sollte Herr F. also sein Dienstverhältnis mit dem neuen Arbeitgeber irgendwann wieder beenden, müsste er unbedingt darauf achten, seine Ansprüche innerhalb der Verfallsfrist schriftlich geltend zu machen, da sie sonst nicht mehr einklagbar wären. Das ist üblicherweise das Ende des Monats, in dem die Leistung erbracht wurde. Wenn sie erst einmal rechtzeitig geltend gemacht sind, gilt für die Einklagung die dreijährige Verjährungsfrist.



Rechtsexpertin Andrea Komar

"Klauseln in Dienstverträgen, die dem Gesetz oder dem Kollektivvertrag widersprechen, sind rechtswidrig und müssen selbstverständlich nicht eingehalten werden."

Gerüstet mit den detaillierten Informationen zu seinem neuen Dienstvertrag setzte sich Herr F. noch einmal mit seinem neuen Arbeitgeber zusammen und sie einigten sich darauf, sowohl die ohnehin ungültige Konkurrenzklausel als auch die Klausel zum Dienstort ersatzlos

zu streichen. Außerdem wurde ergänzt, dass Herr F. zwar zu anderen, jedoch nur gleichwertigen Tätigkeiten herangezogen werden dürfe.

Der Fall von Herrn F. ist leider kein Einzelfall. Dienstverträge sollten daher generell nicht ungeprüft unterschrieben werden. Denn sie enthalten immer wieder auch Klauseln, die weitreichende Konsequenzen haben oder gar dem Gesetz oder dem Kollektivvertrag widersprechen und daher ungültig sind. Den Betroffenen ist das oft nicht bewusst und sie gehen davon aus, dass gilt, was im Vertrag steht, weil es ja so vereinbart wurde. Die GPA-djp rät daher allen ArbeitnehmerInnen – und nicht nur jenen, die gerade im Begriff sind ein neues Dienstverhältnis einzugehen - ihren Dienstvertrag einmal überprüfen zu lassen. Eine Erstberatung ist für alle Mitglieder während der Öffnungszeiten auch ohne vorherige Terminvereinbarung möglich. Nähere Infos und Kontakte der GPAdjp in den Bundesländern finden sie unter: www.gpa-djp.at





Malerisch schmiegt sich die Wohnhausanlage in den Wienerwald, wie diese Luftaufnahme eindrucksvoll unter Beweis stellt.

350. Wohnung in der Waldmühle Rodaun vergeben

Die Wohnhausanlage inmitten des Wienerwalds wird bereits im August 2016 von den ersten MieterInnen bezogen werden.

von Christian Swoboda

in Stückchen Stadt im Wienerwald. An der Grenze zwischen Wien-Liesing und Kaltenleutgeben befindet sich derzeit ein Wohnprojekt in außergewöhnlicher Grünlage mit Wohnungen zwischen 59 und 135 Quadratmetern in seiner finalen Errichtungsphase. Wer an der Kaltenleutgebner Straße 24 am äußersten Rand des 23. Wiener Gemeindebezirks vorbeikommt wird das Gefühl haben, dass der

Wohnkomplex, in dessen Mitte eine riesige Parkanlage samt hauseigenem Swimmingpool ruht, bereits bezogen ist.

Ein Wohnhausanlage im Grünen für Alt und Jung

450 Wohnungen bilden eine kleine Stadt im Wienerwald. 77 Wohnungen sind zusätzlich barrierefrei mit optionaler Betreuung der Caritas Wien für Menschen mit besonderen Bedürfnissen. Alle Wohnungen verfügen über Außenbereiche wie Eigengärten, Loggien, Balkone und Terrassen. Der 12.000 Quadratmeter große Park mit eigenem Swimmingpool vervollständigt das Freiraumkonzept. Darüber hinaus wäre da noch der Wienerwald mit einem vielfältigen Anbot an Freizeitaktivitäten wie bspw. Klettern, Mountainbiken, Walken, Joggen, Wandern,

Spazierengehen u.v.m. Aber auch an die Nahversorgung und den Nachwuchs wurde selbstredend gedacht – ein Café, ein eigener Supermarkt und ein Kindergarten runden das Angebot für die zukünftigen BewohnerInnen ab.

Reihenhaus "nein, danke!" – Wohnung "ja, bitte!"

Kein Wunder, dass sich Familie Wurzenberger gegen ihr Einfamilienhaus bei Schwechat und für eine Wohnung in der Waldmühle Rodaun entschieden hat. "Die Kinder freuen sich am meisten auf den großen Spielplatz und die idyllische Lage im Grünen", bestätigen uns die Eltern im Gespräch. "Bei unserem Reihenhaus sind laufend Reparaturen angestanden und daher war die Entscheidung für die Wohnung im Grünen, die allemal mit einem Reihenhaus mithalten kann, eine leichte, die sogar sehr spontan gefällt wurde", verrät uns Herr Wurzenberger.

Preise und Konditionen

Die Mieten richten sich nach den Vorgaben der Wiener Wohnbauinitiative 2011 und bieten leistbare Konditionen. Interessenten können sich zwischen zwei Varianten mit unterschiedlich hohem Finanzierungsbeitrag entscheiden. Eine Variante sieht im Schnitt ca. Euro 150,-/m² Wohnnutzfläche Eigenmittel des Mieters und eine Miete inkl. BK und USt. von voraussichtlich brutto Euro 9,20/m² vor. Die andere Variante bietet bei durchschnittlichen Eigenmitteln des Mieters von ca. Euro 500,-/m² WNF eine Miete von voraussichtlich Euro 7,50/m2 inkl. BK und USt. Bei beiden Varianten besteht nach 10-jähriger Mietdauer eine Kaufoption so kann jeder zukünftige Bewohner langfristig planen und sich überlegen, ob es für ihn nicht sinnvoller wäre, die Mietwohnung im Eigentum zu erwerben. Das Projekt ist auch auf Menschen mit besonderem



Familie Wurzenberger freut sich schon auf den Einzug im August.

Wohnbedarf gut vorbereitet. Die barrierefreien Wohnungen von ca. 50 m² bis 60 m² mit optionaler Betreuung durch die Caritas Österreich als soziale Trägerorganisation werden zu Brutto-Pauschalmieten ab Euro 565,—angeboten und sind mit Küchen ausgestattet. Allgemeinräume für Therapie- und Gemeinschaftszwecke garantieren eine Grundversorgung an Betreuungsleistungen.

Rasche Vertragsabschlüsse

Die schnelle Wohnungsvergabe spricht für sich – Familie Wurzenberger hat bereits als 350. den Mietvertrag unterschrieben. Wer sich selbst ein Bild über das einzigartige

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 Wohnprojekt machen möchte, sollte beim Wohnungsberatungsteam der WBV-GPA unter der Telefonnummer o1/533 34 14 DW 23 (Johanna Koch) einen Besichtigungstermin vor Ort vereinbaren. Für nähere Informationen zum Projekt empfehlen wir die Homepage der Waldmühle Rodaun GmbH unter www.waldmühle -rodaun.at zu besuchen.

Vertriebskontakt:

WMR – Waldmühle Rodaun Betreuungsgesellschaft mbH Tel: 01/533 34 14 DW 23 oder DW 58 wohnungsservice@wbv-gpa.at

FREIE WOHNUNGEN Bestehende Objekte:

- 8761 Pöls, Andreas-Rein-Gasse 10–18/Burgogasse 12–16, 2- bis 3-Zimmer-Wohnung frei, HWB 144 KWh/m²/a
- 2731 St. Egyden, Am Stadtgraben 2, 4-Zimmer-Wohnung, 89,59 m², HWB 60,91 KWh/m²/a
- 2493 Lichtenwörth, Fabriksgasse 1, 2-Zimmer-Wohnung, 50,75 m², HWB 68,00 KWh/m²/a



Sommerangebote

Genießen Sie eine schöne Sommerund Urlaubszeit und dazu die besonderen Vergünstigungen mit Ihrer GPA-djp-CARD.



Die beste Wärme für Ihre Gesundheit

Das Physiotherm-Prinzip bewirkt mit innovativen Ansätzen eine besonders schonende, effiziente und sichere Wärmeanwendung:

- Verspannungen lösen
- Rückenschmerzen lindern
- die Durchblutung erhöhen
- die Abwehrkräfte stärken

3 % CARD-Ermäßigung für GPA-djp-Mitglieder.

Aktion: Vom 1. bis 31. August erhalten Sie zusätzlich 2 % Rabatt bei Ihrem Einkauf.

Physiotherm Beratungscenter Wien Kärntner Ring 4, 1010 Wien Tel. 01/587 00 57 E-Mail: michael.stockinger@ physiotherm.com www.physiotherm.com



Pool + Wellness City

Poolcity steht seit 40 Jahren für Kundenservice und höchste Beratungs- & Servicequalität.

Die Top Whirlpool-Marke Dimension One Spas stellt ein hochwertiges Massagehighlight im Sortiment dar. Bei Infrarotkabinen punktet Poolcity durch Wirkung & Design.

GPA-djp-Mitglieder erhalten 3 % Rabatt auf sämtliche Angebote.

Aktion: Vom 1. bis 31. August erhalten Sie zusätzlich 2 % Rabatt bei Ihrem Einkauf.

Pool + Wellness City Brünnerstraße 186 2201 Gerasdorf bei Wien Tel. 0660/488 39 10 E-Mail: service@poolcity.at www.poolcity.at, www.d1spas.at



b-intense Infrarotkabinen

b-intense ist ein österreichischer Entwickler und Hersteller von qualitäts- und wirkungsorientierten Infrarotkabinen, der seine qualitativ hochwertigen Produkte zur Gänze in Österreich und Deutschland produziert und sich durch Wirkung, Design und Hygiene von anderen Anbietern abhebt.

GPA-djp-Mitglieder erhalten 3 % CARD-Ermäßigung.

Aktion: Vom 1. bis 31. August erhalten Sie zusätzlich 2 % Rabatt bei Ihrem Einkauf.

b-intense gmbh Am Jungfernberg 17 2201 Gerasdorf bei Wien Tel. 0664/888 705 86 E-Mail: office@b-intense.at www.b-intense.at

28



Günstige Kurzurlaube mit we-are.travel

Städtereisen, Wellness u.v.m. – Kurzurlaub in und rund um Österreich. Urlaubsgutscheine von we-are.travel können abhängig von Gültigkeit und Verfügbarkeit im jeweils angegebenen qualitätsgeprüften Hotel eingelöst werden.

Als GPA-djp-Mitglied erhalten Sie 5 % Sofortrabatt beim Kauf eines Urlaubsqutscheins!

So funktioniert's:

- 1. Für Rabattcode unter www.gpa-djp.at/card einloggen
- 2. Auf we-are.travel Angebote durchstöbern
- 3. Beim gewünschten Angebot Rabattcode eingeben
- 4. Auf "Einlösen" klicken und
- 5 % weniger bezahlen!

www.we-are.travel



Winnetou-Spiele Gföhl 2016

Winnetou II: Die Helden im Kampf gegen eine als Ku-Klux-Klan getarnte Bande und Liebe zwischen Winnetou und Ribanna.

Verwegene Ritte, stimmungsvolle Musik, tolle pyrotechnische Effekte. Zu einem Fest für Groß und Klein machen 60 Mitwirkende und 17 Pferde den Event auf der einzigartigen Freilichtbühne Gföhlerwald der Fam. Blauensteiner.

30. Juli bis 28. August 2016, Samstag 19 Uhr, Sonntag und 15.8.: 17 Uhr. 15.8: Tag der offenen Tür ab 11 Uhr.

Mit der CARD ermäßigte Karten an der Tageskassa: Erw. EUR 28,— statt EUR 30,— Ki. (4—14 J.) EUR 14,— statt EUR 15,—

www.winnetouspiele-qfoehl.at



Der Vorteilsreiseservice der Gewerkschaften

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

Traumurlaub buchen und dabei 5 % sparen!

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

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

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



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 7. August 2016.** Keine Barablösung, Der Rechtsweg ist ausgeschlossen.

Bis 4. September 2016

Im Weißen Rössl

Tschauner Bühne, Wien

Nicht nur "im Salzkammergut kann man gut lustig sein". Auch beim Tschauner, wenn das Reloaded Ensemble zum kultigen Singspiel "Im Weißen Rössl" lädt.

Info: www.tschauner.at Karten: 01/914 54 14 10 % CARD-Ermäßigung



4.-28. August 2016

Herrinnen

Herrenseetheater, Litschau

Wunderbare "Theater-im-Theater"-Komödie, die brisante Themen humorvoll aufgreift und dem Begriff "Frauenrolle" eine weitere Dimension verleiht – grandioser Spaß am Herr(INN)ensee!

Info: www.herrenseetheater.at Karten: 02865/53 85 10 % CARD-Ermäßigung



6.-28. August 2016

Don Giovanni

Schlosstheater Schönbrunn, Wien

Die faszinierende und skrupellose Gestalt des Frauenverführers aus Sevilla bildet einen Höhepunkt im Opernschaffen Mozarts.

Info: www.kammeroperschoenbrunn.com Karten: 01/812 50 04-0 EUR 10,- CARD-Ermäßigung



11. Aug. bis 17. Sept. 2016

Von Großkopfade und Sacklpicka 2

2. & 23. Bezirk, Wien

Streifzug durch die Wr. Kriminalgeschichte mit Puppenspiel & musikalischem Treibstoff über geheimnisvolle Geldvermehrung und den Wert der Arbeit.

Info: www.theaterfink.at Karten: 0680/126 53 86 10 % CARD-Ermäßigung



22. Sept. 2016 bis 1. Mai 2017

Julius Tandler oder: Der Traum vom "neuen Menschen" Karl-Marx-Hof, Wien

Sonderausstellung zum 80. Todestag des Arztes, Wissenschafters und Stadtrats für das Wohlfahrtsund Gesundheitswesen.

Info: www.dasrotewienwaschsalon.at Karten: 0664/885 40 888 Mit CARD: 1+1 Ticket gratis



2. Oktober 2016

weiblich: Brass & Wine herbstKLANG weinviertel auf Schloss Kirchstetten

Wein-Wanderkonzert mit dem Frauenbrass-Quintett "Brassessoires" im verführerischen Mix aus Klassik, Pop, Chanson, Volksmusik, Frauenpower und ganz viel weiblichem Charme.

Karten: www.oeticket.com Info: www.schloss-kirchstetten.at

Ingrid Brodnig: Hass im Netz – Was wir gegen Hetze, Mobbing und Lügen tun können

Brandstätter Verlag, Wien 2016, ISBN 978-3-7106-0035-7, 17,90 Euro

Mit dem Internet als Sammelbecken für Hetze, Mobbing und Lügen befasst sich Ingrid Brodnig seit längerem. In Österreich war die Journalistin des "Profil" eine der ersten Medienschaffenden, die das Thema kompetent besetzte. Sie trug so entscheidend zur Sensibilisierung in Bezug auf Hass im vermeintlich anonymen Internet bei. Und dazu, dass inzwischen vor allem Journalistinnen gegen vermehrte Angriffe öffentlich auftreten.

Brodnigs jüngstes Buch "Hass im Netz" erschien denn auch genau rechtzeitig. Die Autorin geht darauf ein, wie sehr "soziale" Medien à la Facebook, Twitter und Co. zur "Desinformationsschleuder" werden, insbesondere hinsichtlich geflohener Menschen. Diese Desinformation hat in Österreich zur Bundespräsidentenwahl ihren jüngsten Höhepunkt erfahren. Neben Unwahrheiten zählen herabwürdige

heiten zählen herabwürdigende Rhetorik oder manipulierte Fotos ebenso dazu.

Gut ist, dass Ingrid Brodnig gleich zu Beginn der Empathie ein eigenes Kapitel widmet. Dass Wörter mindestens genauso verletzend sein können wie körperliche Gewalt, bringen wir schließlich schon unseren Kindern bei. Wenn die Autorin Psychologen zitiert, die dunkle menschliche Eigenschaften beforschen, bleibt sie dennoch verständlich. Ihr Text ist äußerst informativ, aber nicht oberlehrerhaft. Sie tritt mit den Leserlnnen quasi in einen Dialog, was dem



Geschriebenen hohe Überzeugungskraft verleiht.

Das Buch ist also erstens aufklärend im besten Wortsinn. Es liefert Tipps, was Betroffene und BeobachterInnen gegen Hass im Internet

tun können. Zweitens weist uns Ingrid Brodnig darauf hin, dass Online-Medien wie "Echokammern" wirken: Aufgrund technisch festgelegter Algorithmen befinden wir uns in einer "Blase" mit Gleichgesinnten; wer im Internet oft nach Sport-Themen sucht, wird von den Suchmaschinen häufiger Sport-Nachrichten eingeblendet bekommen, bei Kultur-Themen sind es eher Kultur-Nachrichten usw. Drittens lässt sich als Fazit der 230 Seiten ziehen: Internet-Aggresseure, reagiert euch, bitte, anders ab!

Heike Hausensteiner

Arbeitskampf im Kinderzimmer

IG Metall (Hg.): Carla, Fabio und Mama streiken – Mehr Zeit für die Familie, Pixibuch, Carlsen Verlag, IG Metall Küste (Hg.), Hamburg 2015, http://igmetall-buchshop. de, 5 Exemplare 4,95 Euro

Sie sind ein beliebtes Mitbringsel, passen in jede Handtasche und halten auch geschwisterliche Streitereien aus. Kinder lieben sie, die Pixi-Bücher. Mit einer Größe von zehn mal zehn Zentimetern sind sie kleiner und auch leichter als klassische Bilderbücher. Über 2.000 verschiedene Titel sind bereits erschienen. Nun gibt es auch ein Pixi-Buch zum Thema Arbeitskampf, Streik und gewerkschaftliche Aktionen. Herausgegeben von der deutschen Gewerkschaft IG Metall soll es schon kleinen Kindern auf unterhaltsame

und kindgerechte Weise das Thema Gewerkschaft und Konflikte am Arbeitsplatz näherbringen. Wenn Mama in der Firma für familiengerechtere Arbeitszeiten streikt, dann sind die Kinder nicht nur

höchst interessiert, was Mama da macht, sondern selbst auch gleich mit dabei und organisieren ihren eigenen Streik im Kindergarten. Mama arbeitet bei einem Flugzeughersteller und muss morgens um sechs Uhr zur Arbeit. Also macht Papa den Kindern das Frühstück. Doch nun soll er für einige Wochen auf eine Baustelle außerhalb der Stadt. Blöd, dass Papa dann kein Frühstück machen kann, dass Mamas Chef auf den frühen Arbeitsbeginn besteht, und dass Karl, der Kindergartenpädagoge, viel zu oft basteln will. Mamas Freundin Paula ist bei der Gewerkschaft und hat



eine Idee: Ein Streik muss her, damit sich an den Arbeitszeiten was ändert. Die Kinder lassen sich anstecken und demonstrieren mit Rasseln und Flöten gegen das Basteln.

Beide Streiks sind schließlich erfolgreich: Mama muss erst später zur Arbeit und kann den Kindern zukünftig immer Frühstück machen. Außerdem wird im Kindergarten nicht mehr so viel gebastelt und dafür mehr geturnt. Ende gut, alles gut – so wie in den meisten Pixi-Geschichten. Doch das ist nicht alles, Kinder lernen nebenbei, dass es Gewerkschaften gibt, die bei Konflikten am Arbeitsplatz helfen, und dass man für seine Rechte einstehen muss.

Lucia Bauer

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

