

KOMPETENZ

MAGAZIN DER GEWERKSCHAFT DER PRIVATANGESTELLTEN, DRUCK, JOURNALISMUS, PAPIER



Frauen verdienen mehr!



4



20



12



16

KOMPETENZ April 2018

- 3 EDITORIAL** von Dwora Stein
- 4 Frauen verdienen mehr!**
Wir bringen Licht ins Dunkel der Einkommensunterschiede zwischen Männern und Frauen und geben Tipps für erfolgreiche Verhandlungen
- 10 KOMMENTAR** von Wolfgang Katzian
zu wichtigen gewerkschaftlichen Errungenschaften
- 11 Bankkollektivvertrag**
Lichtinstallationen vor Bankhäusern
- 12 Emotionalisierung statt vernünftigem Abwägen**
Der Verfassungsrechtler Heinz Mayer sieht bei Österreichs Regierung Tendenzen einer Postdemokratie
- 15 ZAHLEN** und Fakten zum Jubiläumsjahr 2018
- 16 Pflege ist emotionale und körperliche Schwerarbeit**
Der Kampf um bessere Arbeitsbedingungen in der Pflege
- 18 KURZMELDUNGEN** zu Politik, Arbeit und Wirtschaft
- 20 Regierung möchte die AUVA auflösen**
Beschäftigte und Gewerkschaft protestieren
- 20 Sein täglich Brot**
Jugendvertrauensrat Amer Kaniza im Porträt
- 22 Unabhängiger Journalismus unter Druck**
Hass und Mobbing gegen JournalistInnen
- 24 FAKTENCHECK** zum ArbeitnehmerInnenschutz
- 26 RECHTsexpertin** Andrea Komar über Scheinpraktika
- 30 Kampf um Recht und Mitbestimmung**
Geschichte und Bedeutung der AK
- 31 BUCHTIPPS** und Impressum



Kampf dem Gender Pay Gap

von Dwora Stein

Frauen verdienen auch im Jahr 2018 noch ein Fünftel weniger als Männer. Nur ein Teil dieses Einkommensunterschieds lässt sich übrigens durch die bekannten Argumente erklären, wie Teilzeitbeschäftigung, das Arbeiten in sogenannten „Frauenbranchen“ oder kinderbedingte Karriereunterbrechungen. Es bleibt ein unerklärbarer Rest, der ganz offensichtlich einfach darauf beruht, dass Frauen Frauen sind und deshalb weniger bezahlt bekommen als Männer. Im Rahmen einer Aktionswoche haben wir daher das Forschungsinstitut IFES beauftragt, etwas Licht ins Dunkel der Einkommensunterschiede zu bringen und eine Befragung zum Thema Gehaltsverhandlungen durchzuführen. Von den mehr als spannenden Ergebnissen dieser Befragung handelt diesmal unsere Coverstory.

Die türkis-blaue Bundesregierung plant, die Unfallversicherung zu zerschlagen, wie die blaue Sozialministerin Beate Hartinger-Klein kündigte. 500 Millionen Euro soll die AUVA einsparen, was einem Drittel ihrer Einnahmen entspricht. Schafft sie das nicht, wird sie aufgelöst – wovon die Sozialministerin offenbar fix ausgeht. Auch wenn der Rest der Regierungsmannschaft in Anbetracht der Empörungswelle, die ihnen derzeit aus der Bevölkerung entgegenschlägt, bereits am Zurückrudern ist, so ist dieser Angriff auf die Unfallversicherung ein erster Vorgeschmack auf das, was der gesamten Sozialversicherung wohl in nächster Zeit noch bevorsteht. Entsprechend ernst nehmen wir diesen Angriff und bekämpfen ihn gemeinsam mit dem Betriebsrat und den Beschäftigten.

Neben der Sozialversicherung ist es die Arbeiterkammer, die der türkis-blauen Bundesregierung ein besonderer Dorn im Auge ist. Es geht darum, eine Institution zu schwächen, die enorm viel für die österreichischen ArbeitnehmerInnen erreicht. Fällt das weg, dann erspart das den Unternehmern sehr viel Geld. Es geht der Bundesregierung aber auch darum, eine Institution zu schwächen, die die nötige Expertise hat, die Maßnahmen eben jener Regierung kritisch zu durchleuchten und gemeinsam mit den Gewerkschaften dagegenzuhalten. Angriffe auf die Arbeiterkammer sehen wir nicht nur als Angriff auf ArbeitnehmerInnenrechte sondern auch als Angriff auf die Demokratie an sich. ●

Dwora Stein ist KOMPETENZ-Chefredakteurin und Bundesgeschäftsführerin der Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier (GPA-djp).

Frauen verdienen



Frauen verdienen in Österreich im Schnitt um 20,1 Prozent weniger als Männer. Die Gründe dafür sind vielfältig und oft diskriminierend. Die GPA-djp setzt sich dafür ein, strukturelle Ursachen der Diskriminierung zu beseitigen.

mehr !

MACH
DICH
STARK!





Die GPA-djp unterstützt Frauen bei Vorstellungsgesprächen und Gehaltsverhandlungen. Tipps und Informationen dazu finden Sie unter: www.gpa-djp.at/machdichstark

Basis für die Berechnung des Einkommensunterschieds zwischen Männern und Frauen sind die Brutto-Stundenverdienste. Es ist also ein weitverbreiteter Mythos, dass die Einkommensunterschiede zwischen Männern und Frauen daran liegen, dass fast die Hälfte der Frauen teilzeitbeschäftigt ist. Vergleicht man die Bruttojahres-einkommen von Männern und Frauen einschließlich der Teilzeitbeschäftigten so beträgt der Unterschied beinahe 40 Prozent.

Die Unterschiede sind in jedem Fall gravierend: Laut Berechnungen der Arbeiterkammer summieren sich die Einkommensnachteile durch den Gender Pay Gap über ein ganzes Erwerbsleben betrachtet für Frauen auf durchschnittlich 435.000 Euro. Basis für die Berechnung sind die Daten der EU-weiten Verdienststrukturerhebung von 2017. Demnach bekommen Frauen

durchschnittlich 900 Euro brutto monatlich weniger bei durchschnittlich 34,5 Erwerbsjahren.

GRÜNDE FÜR UNGLEICHE BEZAHLUNG

Erklärungsmodelle für die Lohnschere gibt es viele. Laut Statistik Austria lässt sich jedoch nur ein Teil der Einkommensunterschiede durch Faktoren wie Alter,

„ES BRAUCHT EIN BÜNDEL VON MASSNAHMEN, UM EINKOMMENSNACHTEILE VON FRAUEN ZU BESEITIGEN. WIR WERDEN NICHT WEITERE 100 JAHRE WARTEN, UM EINKOMMENSGLEICHHEIT ZU ERREICHEN.“ ILSE FETIK

Dauer der Unternehmenszugehörigkeit, Art des Arbeitsvertrags, Region und Unternehmensgröße erklären. Werden diese Faktoren herausgerechnet, so beträgt der Lohnunterschied zwischen den Geschlechtern immer noch knapp

15 Prozent. Laut AK-Berechnungen macht dieser „unerklärbare Rest“ pro Monat durchschnittlich 187 Euro brutto aus. Im Laufe des Erwerbslebens summiert er sich auf 90.000 Euro brutto, um die Frauen weniger verdienen – einfach nur, weil sie Frauen sind.

Die Einkommensunterschiede sind besonders ungerecht vor dem Hintergrund, dass Frauen zwar häufig ihre bezahlte Arbeit reduzieren, um Kinder oder pflegebedürftige Verwandte zu betreuen, insgesamt aber mehr arbeiten als Männer, wenn man auch die unbezahlte Arbeit berücksichtigt. Rechnet man bezahlte und unbezahlte Arbeit zusammen, so arbeiten Frauen im Schnitt 65 Stunden pro Woche, während Männer insgesamt nur auf 63 Stunden kommen. Grund dafür sind fehlende oder mangelhafte Kinderbetreuungsmöglichkeiten sowie

eine nicht partnerschaftliche Aufteilung der unbezahlten Arbeit.

GEGEN DISKRIMINIERUNG

Die GPA-djp setzt sich dafür ein, dass strukturelle Gründe der Diskriminierung beseitigt werden. „Es braucht ein Bündel von Maßnahmen, um Einkommensnachteile von Frauen zu beseitigen“, erklärt die Frauenvorsitzende der GPA-djp Ilse Fetik. „In den Kollektivverträgen konnte die GPA-djp in den vergangenen Jahren viele Erfolge erzielen – wie bei der Anrechnung von Karenzzeiten und der Erhöhung der kollektivvertraglichen Mindestgehälter. Es braucht aber auch gesetzliche Maßnahmen. Wir werden nicht weitere 100 Jahre warten, um Einkommensgleichheit zu erreichen.“ Auf gesetzlicher Ebene stellen die verpflichtenden Einkommensberichte einen wichtigen Beitrag zur Herstellung von mehr Gerechtigkeit dar. Genau in diesen Bereichen wird die GPA-djp auch weiter Druck machen.

Es gibt sowohl auf betrieblicher als auch auf individueller Ebene Möglichkeiten, um Einkommensgleichheit zu erreichen, wie etwa bei der Gestaltung von Gehaltsverhandlungen.

LICHT INS DUNKEL

Eine von der GPA-djp in Auftrag gegebene IFES-Umfrage unter 800 Angestellten in Österreich bringt Licht ins Dunkel der Einkommensunterschiede und zeigt, dass es bei der individuellen Gestaltung der Gehaltsentwicklung erhebliche Unterschiede zwischen Männern und Frauen gibt.

Mehr als ein Drittel der Männer (36 Prozent), aber nur knapp ein Viertel der Frauen (24 Prozent) konnte bei Berufseintritt über die Höhe ihres Gehalts verhandeln.

Frauen erreichen während ihrer Berufslaufbahn seltener als Männer außerordentliche Ge-

haltserhöhungen (37 Prozent im Vergleich zu 42 Prozent). Dennoch geschieht das bei Frauen mit 58 Prozent deutlich öfter auf eigene Initiative, bei den Männern mit 50 Prozent jedoch überdurchschnittlich oft seitens der jeweiligen Geschäftsführungen. Ganz offensichtlich sind also Vorgesetzte öfter der Meinung, dass ihre Mitarbeiter eine Gehaltserhöhung verdienen als ihre Mitarbeiterinnen.

KRITERIEN FÜR GEHALTSERHÖHUNGEN

Was die Kriterien für Gehaltserhöhungen betrifft, gibt es kaum Unterschiede zwischen Männern und Frauen: Es zählen gleichermaßen fachliche Kompetenzen, der Nutzen für das Unternehmen sowie das persönliche Auftreten. Mann oder Frau zu sein, scheint dabei grundsätzlich keine Rolle zu spielen. Einen geschlechterspezifischen Unterschied ergibt die Umfrage nur, was Teilzeitanteile und familiäre Betreuungsaufgaben betrifft: Es erachten zwar weniger Frauen als Männer eine Vollzeitbeschäftigung als Voraussetzung für Gehaltszuwächse. Umgekehrt nennen Frauen aber deutlich häufiger das Kriterium der ständigen Verfügbarkeit.

FRAUEN FORDERN WENIGER

27 Prozent der Frauen, aber 39 Prozent der Männer haben während ihrer Berufslaufbahn, etwa bei Mitarbeitergesprächen, öfter als zweimal Gehaltsverhandlungen geführt. 43 Prozent der weiblichen Angestellten haben nie über ihr Gehalt verhandelt, aber lediglich ein Drittel der Männer. Als überwiegenden Grund, bisher noch keine Gehaltsverhandlungen geführt zu haben, werden das fixe Gehaltsschema und die „Unüblichkeit“ derartiger individueller Vereinbarungen genannt (von 40 Prozent der Männer und 50 Prozent der Frauen). Mit 20 Prozent begründen doppelt so viele Frauen wie Männer (11 Prozent) ihre nicht geführten Gehaltsverhandlungen mit fehlendem Mut beziehungsweise mangelnder Unterstützung dafür.

EINKOMMENSTRANSparenZ

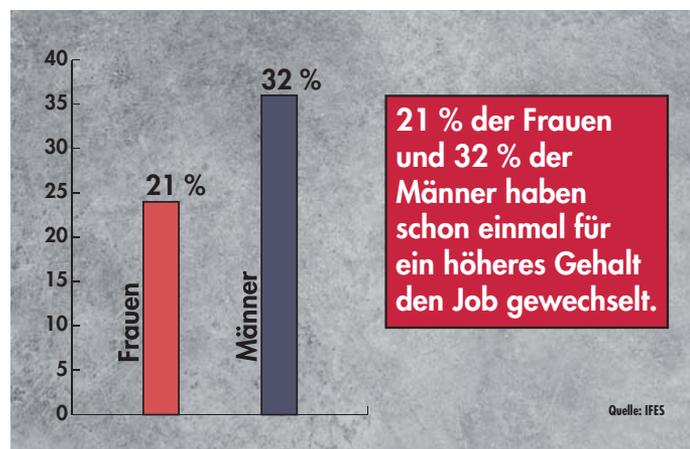
Eine wesentliche Voraussetzung für erfolgreiche Gehaltsverhandlungen ist die Einkommenstransparenz. So können Frauen besser einschätzen, welchen Spielraum es im jeweiligen Unternehmen gibt, wo sie ihre eigene Qualifikation einordnen können, und welches Gehalt sie realistisch verlangen können. »

Gender Pay Gap

Frauen verdienen in Österreich im Schnitt um 20,1 Prozent weniger als Männer. Basis für diese Berechnung sind die Brutto-Stundenentgelte. Männer kamen 2016 auf ein durchschnittliches Jahresgehalt von 50.008 Euro, Frauen nur auf 39.143 Euro. Im Laufe des Erwerbslebens summieren sich die Einkommensunterschiede zwischen Männern und Frauen auf durchschnittlich 435.000 Euro.

EU-Vergleich

Im EU-Vergleich liegt Österreich mit 20,1 Prozent beim Gender Pay Gap deutlich über dem EU-Durchschnitt von 16,2 Prozent.

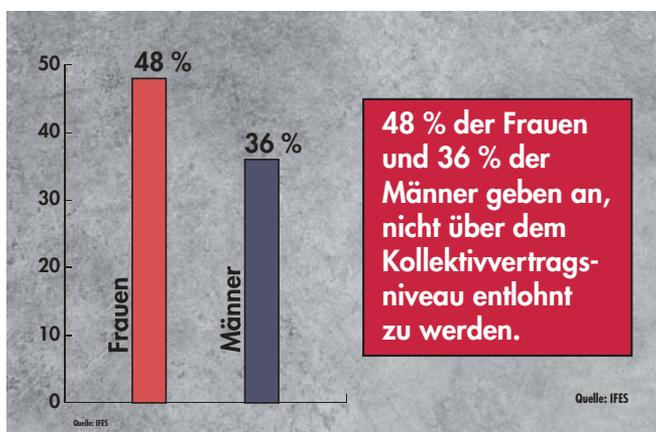
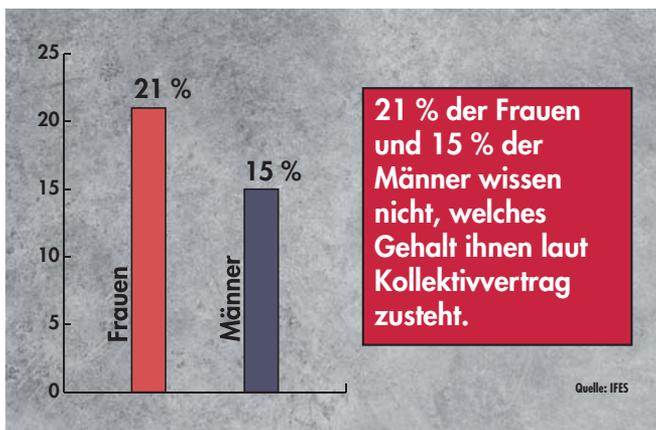
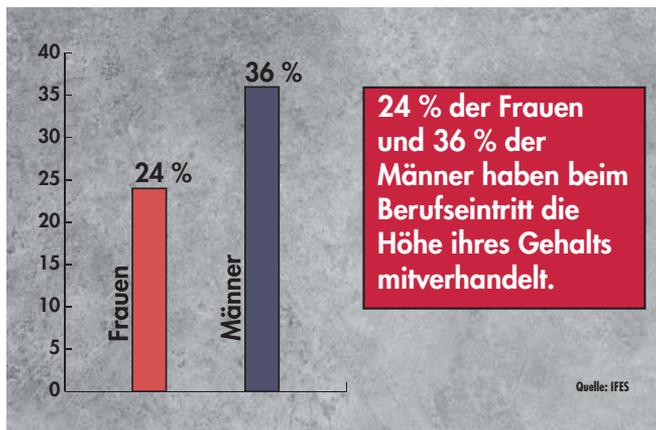


» EINKOMMEN OFFEN LEGEN

Die Frauenministerin Bogner-Strauß hat sich zum Jahreswechsel für mehr Einkommenstransparenz ausgesprochen und gemeint, ihrer Ansicht nach fehle es in Österreich an Bewusstsein dafür, dass es o.k. ist, sein Einkommen offenzulegen. Der Vorsitzende der GPA-djp Wolfgang Katzian begrüßte diesen Vorstoß. Jetzt müssten aber den Worten auch Taten folgen: „Ein Lohntransparenzgesetz nach internationalem Vorbild ist in Österreich jedenfalls längst überfällig und würde den Frauen ein wirksames Mittel in die Hand geben, um gestärkt in Lohn- und Gehaltsverhandlungen zu gehen. Dass Unternehmen, die bei der Berichtslegung der Einkommensberichte säumig sind, keine Sanktionen zu befürchten haben, macht dieses Instrument unwirksam. Eine Evaluierung der Einkommensberichte ist längst überfällig“, ergänzt Katzian. Er fordert eine Übermittlung der Einkommensberichte an ÖGB, AK und WKO. Dies würde dazu beitragen, Gleichstellung weiterhin noch zielgerichteter vorantreiben zu können. Wichtig wäre es auch, die Einkommensberichte an alle Betriebsratsmitglie-

„DASS UNTERNEHMEN, DIE BEI DER BERICHTSLEGUNG DER EINKOMMENSBERICHTE SÄUMIG SIND, KEINE SANKTIONEN ZU BEFÜRCHTEN HABEN, MACHT DIESES INSTRUMENT UNWIRKSAM.“ WOLFGANG KATZIAN

der zu schicken und zugleich für die Beschäftigten zugänglich zu machen. Absurd ist die Regelung der Verschwiegenheitspflicht für ArbeitnehmerInnen. Sie müssen mit Strafen bis zu 360 Euro rechnen, wenn sie Inhalte aus den Einkommensberichten weitergeben.



Arbeitgeber, die keine Berichte legen, müssen dagegen nicht mit Sanktionen rechnen. „Das muss sich ändern“, erklärt Katzian.

Wichtig wäre es auch, die Verpflichtung einen Einkommensbericht zu erstellen auf kleinere Unternehmen auszuweiten. Zudem bräuchte es eine Verpflichtung, erkannte Ungleichheiten auch zu beheben. Sinnvoll wäre zudem eine Aufschlüsselung der Gehaltsbestandteile, wie z. B. Grundgehalt, Überzahlung und Zulagen.

Schweden ist mit seinem Modell der Einkommensberichte

deutlich weiter: Dort müssen Betriebe ab 25 MitarbeiterInnen Bericht legen. Die Betriebe müssen Aktionspläne erstellen, in denen sie konkrete Schritte angeben, wie die Einkommensunterschiede abgebaut werden sollen.

Begünstigt wird die Gleichstellung in Schweden auch durch eine vollkommene Einkommens- und Steuertransparenz. Beides wird in Schweden jährlich veröffentlicht und kann auch bei der Behörde erfragt werden. Der bereinigte durchschnittliche Einkommensunterschied existiert noch, ist aber mit sechs Prozent deut-

lich niedriger als in Österreich. Auch Island geht nochmals in die Offensive. Unternehmen ab 25 MitarbeiterInnen müssen nachweisen, dass Frauen und Männer gleich entlohnt werden.

BEISPIEL DEUTSCHLAND

In Deutschland ist mit Jänner 2018 ein neues Lohntransparenzgesetz in Kraft getreten. Es gibt Beschäftigten das Recht zu erfahren, wie viel KollegInnen des jeweils anderen Geschlechts mit ähnlicher Tätigkeit verdienen. Auskunftspflicht besteht in Unternehmen ab 200 Beschäftigten. Ein halbes Jahr haben die Unternehmen Zeit, sich auf die Neuerung vorzubereiten, dann müssen sie Rede und Antwort stehen. Anfragen müssen schriftlich gestellt und innerhalb von drei Monaten beantwortet werden. Erfährt eine Frau auf diesem Weg, dass sie weniger als ein Mann in einer vergleichbaren Position verdient, kann sie den Gehaltsunterschied gerichtlich einklagen.

HANDLUNGSBEDARF

„In Österreich bewegen sich Berufseinsteigerinnen auf sehr dünnem Eis, wenn es um die Verhandlung ihres Gehalts geht. Wir schlagen Unternehmen vor, Bewerberinnen eine Liste mit anonymisierten Gehältern aus dem Bereich, für den sie sich bewerben, vorzulegen. So können Frauen besser einschätzen, welchen Spielraum es gibt und was sie fordern können“, erklärt Katzian. Um möglichst vielen berufstätigen Frauen und Berufseinsteigerinnen Mut zu machen, mehr Gehalt einzufordern, hat die GPA-djp Tipps für Gehaltsverhandlungen zusammengestellt. Tipps für erfolgreiche Gehaltsverhandlungen und weitere Informationen zum Thema finden Sie unter: gpa-djpa.at/machdichstark ●

Lucia Bauer



Sandra Breiteneder,
Frauensekretärin bei der GPA-djp

Tipps für Gehaltsverhandlungen

„Das bringt nichts! Das ist mir unangenehm! Das ist mir zu riskant!“

Es gibt sicher einige Gründe, nicht zu verhandeln. Eine Gehaltserhöhung bringen sie aber nicht. Verhandeln kann übrigens gelernt werden. Im Alltag gibt es viele Möglichkeiten zu üben und nicht nur im „Ernstfall“. Zum Beispiel am Markt, bei größeren Anschaffungen wie Autos oder auch im privaten Umfeld. Je mehr man verhandelt, desto sicherer fühlt man sich.

Vielen ArbeitnehmerInnen ist eine Gehaltsverhandlung unangenehm, und sie haben Angst vor möglichen Sanktionen. Es lohnt sich, über diese Ängste nachzudenken. Ist jemandem im Unternehmen wirklich schon einmal etwas Negatives passiert bzw. hat jemand Nachteile durch Gehaltsforderungen erfahren? Wahrscheinlich eher nicht. Wenn das Schlimmste was passieren kann ein „Nein“ ist, lohnt es sich, eine Gehaltsverhandlung anzustreben.

Wichtig ist es, auch den richtigen Zeitpunkt zu wählen. Haben Sie gerade ein Projekt erfolgreich abgeschlossen, oder wurden Sie vom Vorgesetzten besonders gelobt? Sind Sie schon über ein Jahr im Unternehmen? Dann ist der richtige Zeitpunkt für eine Gehaltsverhandlung. Es ist wichtig, den richtigen Zeitpunkt abzuwarten und zu erkennen. Wenn sich gerade Misserfolge einstellen, lohnt es sich zu warten und besser auf eigene Erfolge hinzuarbeiten.

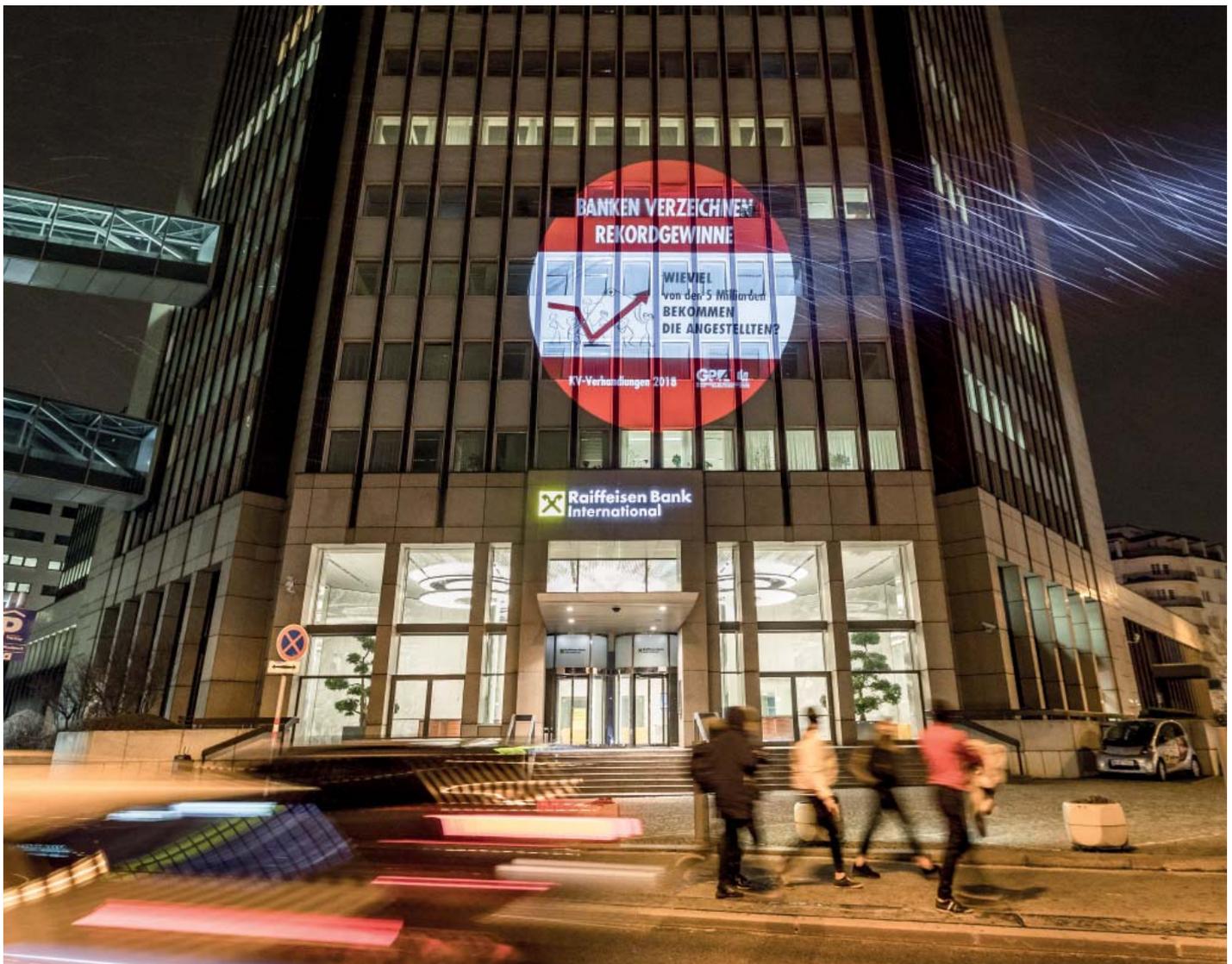
Bereiten Sie sich gut vor und überlegen Sie, was Sie wie sagen wollen. Beim Gehaltsgespräch geht es um die eigenen Leistungen. Diese sollten dargestellt werden und sind auch die Begründung, warum man mehr Gehalt will. Stellen Sie sich auf Ihr Gegenüber ein. Die Vorbereitung hängt auch davon ab. Ist der/die Vorgesetzte auf Zahlen fixiert oder eher auf kurze Schilderungen. Weiß der Vorgesetzte, welche Bereiche Sie bearbeiten? Fassen Sie nochmal kurz zusammen, was für Sie spricht.

Formulieren Sie Ihre Forderung vor dem Gespräch. Überlegen Sie sich, was Sie für eine maximale bzw. minimale Variante erreichen möchten, und wo Sie eventuell Abschlüsse machen können. Überlegen Sie sich Alternativen zu Gehaltsforderungen. Vielleicht möchten Sie eine interessante Weiterbildung machen oder es gibt einen Freizeitbonus.

Sie können nicht damit rechnen, alles zu bekommen. Daher müssen Sie flexibel sein und auch auf Vorschläge eingehen. Setzen Sie auf Kompromisse und lehnen Sie nicht voreilig Angebote ab. Auch ein nächster Gesprächstermin kann ein Erfolg sein.

Viel Erfolg für Ihre nächste Verhandlung!

PS: Bei allem persönlichen Geschick und Können sind wir vor allem gemeinsam stark. Ihr Kollektivvertrag ist die Basis für Ihre individuelle Gehaltsverhandlung. Je mehr wir sind, desto besser können wir verhandeln. Wir freuen uns über jedes neue Mitglied, werben Sie auch KollegInnen, die noch nicht dabei sind.



KOLLEKTIVVERTRAGSVERHANDLUNGEN

Lichtinstallationen auf Bankhäusern

Mit Projektionen auf Bankgebäuden forderten die Bankangestellten am 19. März 2018 einen gerechten Anteil an der guten Wirtschaftslage. Vier Verhandlungsrunden lang hatten sich die Arbeitgeber geweigert, den Beschäftigten entgegenzukommen. Betriebsversammlungen und öffentlicher Druck waren notwendig, um die Arbeitgeber schließlich zum Einlenken zu bewegen: In den frühen Morgenstunden der mittlerweile fünften Verhandlungsrunde einigten sich die VerhandlerInnen auf eine durchschnittliche Anhebung der Gehälter um 2,8 Prozent. ●



100 Jahre in denen Unmögliches möglich wurde

Die Ausrufung der Ersten Republik brachte Verbesserungen für die ArbeitnehmerInnen.

Ein Kommentar von Wolfgang Katzian

So selbstverständlich wie sie heute für uns ist, genauso neu und ungewiss war sie für ihre GründerInnen – die Republik Österreich, zum ersten Mal errichtet vor 100 Jahren, nach dem Ende des Ersten Weltkriegs.

Die Ausrufung der Ersten Republik war für Österreichs GewerkschafterInnen ein Tag der unfassbaren Freude, hatten sie doch schon seit Jahrzehnten darauf hingearbeitet. Nun konnten sie jenen Staat miterrichten, der ihrem Verständnis von einer freien und demokratischen Gesellschaft entsprach. Deren Grundpfeiler waren und sind bis heute – eine freie Presse, das Demonstrations-, Versammlungs- und Wahlrecht und die Gewaltentrennung.

Mit der Ersten Republik erlangten endlich auch Frauen das Recht, an Wahlen teilzunehmen. Mit dem Betriebsrats- und dem Arbeiterkammergesetz sorgte die Gewerkschaftsbewegung dafür, dass die Demokratie auch in die Arbeitswelt Einzug nahm. ArbeitnehmerInnen waren den Geschicken ihrer ArbeitgeberInnen nun nicht mehr unmündig ausgeliefert und konnten ihren Interessen Gehör verschaffen.

Die Jahre darauf waren jedoch geprägt von sozialer Not und hoher Arbeitslosigkeit. Umso härter traf Österreich die weltweite Wirtschaftskrise von 1929. Antidemokratische Kräfte der Rechten erkannten den für sie günstigen Moment und schalteten vier Jahre darauf das Parlament aus und bereiteten den Weg für eine Zerstörung Österreichs vor. Vergeblich hatten auch GewerkschafterInnen versucht, diese Entwick-

lung und den aufkommenden Faschismus aufzuhalten. Dies mündete schlussendlich in einem der dunkelsten Momente der österreichischen Geschichte – im Anschluss an das Naziregime, vor gerade einmal 80 Jahren. Der Einsatz von GewerkschafterInnen für ein freies und demokratisches Österreich wurde vielen zum Verhängnis – als MitgründerInnen und VerfechterInnen der Republik waren sie für den autoritären Staat eine Gefahr. Gewerkschaften wurden verboten, ihre Mitglieder weggesperrt und später teils in Konzentrationslagern ermordet. Und trotzdem waren es wieder GewerkschafterInnen, die nach der Kapitulation der Nationalsozialisten vom ersten

Tag an am Wiederaufbau der Republik Österreich arbeiteten.

Was kann man aus der Vergangenheit lernen? Alles beginnt im Kleinen – seien es Errungenschaften, wie die Demokratie, oder Tiefpunkte, wie die Herrschaft des Naziregimes.

Wichtig ist, nicht zuzuwarten, sondern Courage zu zeigen. Denn wie wir gemeinsam leben folgt keinem Naturgesetz – das entscheiden wir selbst mit den Taten, die wir setzen oder auch unterlassen. Rechte werden einem nicht geschenkt und schon gar nicht in Stein gemeißelt. Man muss für sie kämpfen und für sie einstehen, wenn sie genommen werden sollen. Die Gewerkschaft hat ihren Einsatz dafür schon mehrmals in der Geschichte unter Beweis gestellt. Nicht nur heute, sondern immer, wenn es nötig ist, werden wir die Werte einer freien und demokratischen Gesellschaft mit aller Kraft verteidigen.

„WAS KANN MAN AUS DER VERGANGENHEIT LERNEN?“

Wolfgang Katzian ist Vorsitzender der GPA-djp, Vorsitzender der Fraktion Sozialdemokratischer GewerkschafterInnen im ÖGB, Abgeordneter zum Nationalrat und Mitglied im Weltvorstand des Union Network International.



Emotionalisierung statt vernünftigem Abwägen

Der Verfassungsrechtler Heinz Mayer sieht bei Österreichs Regierung Tendenzen einer Postdemokratie.

KOMPETENZ: Staatssekretärin Karoline Edtstadler stellte kürzlich eine Strafrechtsänderung in Aussicht und begründete das mit Emotionen, die auf Facebook geäußert werden, sowie dem „natürlichen Rechtsempfinden“. Sie antworteten, das sei ein Indiz, dass wir uns nun in der Postdemokratie befinden.

Heinz Mayer: Unter einer Postdemokratie versteht der britische Politikwissenschaftler Colin Crouch, dass politische Parteien in eine Schwächephase kommen und dann versucht sind, nicht die wirklich wichtigen Themen in der Öffentlichkeit zu debattieren, sondern

Themen, die gut emotionalisierbar sind. Wenn die Emotionalisierung gelungen ist, spielen sie sich als Retter auf. Beispiel: Wenn man ständig davon spricht, dass ausländische Kriminelle schwerer bestraft werden müssen, signalisiert man damit, dass Kriminelle erstens sehr oft Ausländer sind und zweitens, dass sie viel zu milde bestraft werden. Die werden aber genauso bestraft wie Österreicher.

Worin bestehen die Gefahren einer Postdemokratie?

Die Gefahr ist, dass nicht über die wirklichen Themen diskutiert wird, sondern dass Scheinprobleme in den

Vordergrund gerückt werden, es zu einer Emotionalisierung kommt und nicht zu einer nüchternen und vernünftigen Abwägung des Für und Wider für einzelne politische Positionen.

Können Sie weitere Beispiele geben, wo Sie jetzt Regierungsäußerungen sehen, die auch in Richtung Postdemokratie weisen?

Wenn man die Frage stellt, ob es ORF-Gebühren geben soll, dann ist das ganz typisch eine solche Situation. Die ORF-Gebühren sind ja nicht das entscheidende. Die Frage lautet, braucht man einen öffentlich-rechtlichen Rundfunk? Und wenn man dazu Ja sagt, was ich mir eigentlich von verantwortungsvollen Politikern erwarte, dann muss man auch die Frage stellen, wie finanzieren wir den öffentlich-rechtlichen Rundfunk, sodass er wirklich seinen öffentlichen Auftrag erfüllen kann. Und da ist natürlich die Finanzierung, wie wir sie haben, über Gebühren, eine Form, die die Unabhängigkeit des ORF am wenigsten antastet – während die Finanzierung aus dem Budget eine direkte Abhängigkeit von den Regierungsparteien bedeuten würde.

Medial im Fokus sind aktuell die Vorgänge rund um den Verfassungsschutz. NGOs wie SOS Mitmensch warnten bereits im Zug der Regierungsbildung vor einem Staatsumbau. Ist diese Sorge übertrieben oder sehen Sie das ähnlich?

Erstens einmal ist der Umstand, dass alle drei Nachrichtendienste in der Hand eines Regierungspartners – und noch dazu der FPÖ – sind, eine verheerende Situation. Ich bin sehr verwundert, dass man bei den Regierungsverhandlungen diesen Deal gemacht hat. Ich halte das für wesentlich gefährlicher, als wenn man Innen- und Justizministerium in eine Hand gibt. Das ist das eine. Das zweite ist, dass ich seit vielen Jahren immer wieder höre – ob es richtig ist, kann ich nicht bestätigen –, dass im Bundesamt für Verfassungsschutz und Terrorismusbekämpfung (BVT) zwei Gruppen gegeneinander arbeiten, wobei eine Gruppe und das dürfte eher die dem Leiter des BVT nahe stehende Gruppe sein, bemüht ist, fachlich gute Arbeit zu leisten, und dann gibt es eine zweite Gruppe, die ausschließlich eine parteipolitische Agenda der ÖVP verfolgt.

„DIE GEFAHR IST, DASS NICHT ÜBER DIE WIRKLICHEN THEMEN DISKUTIERT WIRD, SONDERN DASS ES ZU EINER EMOTIONALISIERUNG KOMMT.“

Das heißt, das ist keine Situation, die erst jetzt durch die neue Regierung entstanden ist?

Die ist eskaliert. Aus welchen Gründen auch immer. Es hat ja im Vorjahr dieses Dossier gegeben mit Vorwürfen interner Art. Die hätte man auch prüfen können. Dass man jetzt mit einer bewaffneten Einheit eine Hausdurchsuchung in einer Einrichtung veranstaltet, die demselben Minister untersteht, das ist wohl etwas besonders Abwegiges. Und da liegt dann schon der Gedanke nahe, wie weit kann man diesen Einrichtungen überhaupt noch vertrauen.

Sie sehen also weniger die Tendenz eines Staatsumbaus, sondern einen Vertrauensverlust in Bezug auf den Verfassungsschutz?

Das hat schon auch etwas mit einem Staatsumbau zu tun. Es ist eine qualitative Veränderung der Republik im Gange. Zum Unterschied von Schwarz-Blau I im Jahr 2000, das war ja praktisch eine ÖVP-Regierung mit ein paar Anhängseln, hat man es jetzt mit einer FPÖ zu tun, die sehr genau weiß, was sie will. Die hat eine Agenda. Wie die genau aussieht, kann man noch nicht exakt sagen, aber auf jeden Fall zeigt die Besetzung von wichtigen Stellen mit Burschenschäftlern in den Ministerien, die da am Werk sind, die wollen schon was.

Das sind also Ideologen und nicht nur Burschenschäftler, die vom Netzwerk profitieren möchten.

Nein, das sind keine, die zum Futtertrog und sich selbst bereichern wollen, sondern das sind Ideologen.

Eine Gruppe von Menschen, deren Rechte zunehmend nicht gewahrt werden, sind aus Sicht von Hilfsorganisationen Geflüchtete. Mit dem Argument „nicht glaubwürdig“ werden aktuell zum Beispiel vielen Afghanen/Afghaninnen negative Bescheide ausgestellt. Ist dieses Vorgehen mit dem geltenden Asylrecht vereinbar?

Ganz so geht es ja nicht, denn wir leben ja noch in einem Rechtsstaat, und Entscheidungen der Asylbehörden sind ja beim Bundesverwaltungsgericht bekämpfbar, dann beim Verwaltungsgerichtshof oder beim Verfassungsgerichtshof. Natürlich muss man sagen, dass nicht alle, die negativ beschieden werden, den Instanzenzug gehen oder gehen können. ►



ZUR PERSON

Heinz Mayer, geboren am 22. September 1946 ist österreichischer Verfassungs- und Verwaltungsjurist, emeritierter Universitätsprofessor an der Universität Wien und ehemaliger Dekan der Rechtswissenschaftlichen Fakultät dieser Universität. Er ist in der Öffentlichkeit als Gutachter bekannt und Verfasser mehrerer juristischer Standardwerke.

Für manche wird es auch zu spät sein, die werden schon außer Landes sein, wenn sie allenfalls Recht bekommen. Und alles kann man auch nicht in der Rechtsmittelinstanz wieder gut machen. Also wenn ein Ermittlungsverfahren schlampig oder einseitig geführt wird, und man erkennt das nicht aus dem Akt, und der Betreffende ist vielleicht nicht gut beraten, dann kann er natürlich unter die Räder kommen. Das können die Höchstgerichte nicht wieder sanieren.

Justizminister Josef Moser stellte eine Durchforstung sämtlicher Rechtsmaterien in Aussicht. Wie sinnvoll ist so ein Unterfangen?

Da muss man zwei Dinge unterscheiden. Das eine ist die Rechtsbereinigung, das ist die Aufhebung der Vorschriften, die keine Relevanz mehr haben. Das zu machen ist sinnvoll. Der andere Vorschlag von Moser geht dahin, die sogenannte Übererfüllung von europarechtlichen Vorgaben zu beseitigen. Es ist sicher so, dass manche Richtlinien in einzelnen Staaten überbordend umgesetzt werden. Ein Beispiel ist die Allergenverordnung. Das heißt, man macht wesentlich mehr, als man nach Europarecht eigentlich machen müsste.

Jetzt ist das in manchen Fällen wahrscheinlich sinnvoll, weil das unserer Rechtskultur besser entspricht, oder weil wir in dem einen oder anderen Bereich einen hohen Standard haben und diesen auch behalten wollen. Es kann aber natürlich auch zu einer Lähmung kommen, dadurch dass man Vorschriften erlässt, die belastend für die Betroffenen sind. Zum Beispiel, ob man einem Kellner wirklich vorschreiben muss, dass er rutschfeste Sohlen tragen muss – das ist derzeit im Arbeitnehmerschutz so geregelt – das bleibe dahingestellt. Wenn man aber nun den Arbeitnehmerschutz, den Konsumentenschutz, den Umweltschutz vereinfacht, um die Wirtschaft zu entlasten, dann ist das eine eminent politische Frage. Denn wenn ich Arbeitnehmerschutzfragen zurückdränge, dann werden viele Unternehmer dafür sein und es wird andere geben, die dagegen sind, das sind die Arbeitnehmer und ihre Vertreter und da muss man schon aufpassen, dass man nicht das Kind mit dem Bad ausschüttet. Da wird es Verhandlungen brauchen.

Das Interview führte Alexia Weiss

400 Jahre Prager Fenstersturz und Beginn des 30-jährigen Krieges **1618**

1818 **200 Jahre** Geburtstag von Karl Marx

1848 **170 Jahre** Märzrevolution im Habsburger-Kaiserreich und Rücktritt von Metternich

1918 **100 Jahre** Ende des Ersten Weltkriegs und Gründung der Ersten Republik
100 Jahre Einführung des Frauenwahlrechts in Österreich

80 Jahre Anschluss Österreichs an Hitlerdeutschland **1938**

70 Jahre Erklärung der allgemeinen Menschenrechte **1948**

1968 **50 Jahre** Einmarsch der Warschauer-Pakt-Truppen in die CSSR und Ende des „Prager Frühlings“
50 Jahre 68er-Bewegung

1978 **40 Jahre** Volksabstimmung über das Atomkraftwerk Zwentendorf

2008 **10 Jahre** Ausbruch der Finanz- und Wirtschaftskrise

2018

Zahlreiche BetriebsrätInnen und Beschäftigte beteiligten sich an den Protestaktionen und Streiks im Sozialbereich.



Pflege ist emotionale und körperliche Schwerarbeit

Ein neuer Kollektivvertrag bringt den Beschäftigten der Sozialwirtschaft ein beachtliches Gehaltsplus. Die 35-Stunden-Woche bleibt eine zentrale Forderung der GPA-djp, um die Pflegekräfte gesund und leistungsfähig zu erhalten.

Am 12. Mai begeht der Österreichische Gesundheits- und Krankenpflegeverband den Internationalen Tag der Pflegenden. Im Vorfeld macht Eva Scherz, Wirtschaftsbereichssekretärin der GPA-djp und Kollektivvertragsverhandlerin im Gesundheits- und Sozialbereich, auf die herausfordernde Situation der Pflegeberufe aufmerksam: „Die physischen und psychischen Belastungen in der Pflege sind sehr hoch.“ Neben einer Verkürzung der Arbeitszeit stehen daher auch die Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Branche sowie die langfristige Finanzierung der Pflegeleistungen im Fokus der Gewerkschafterin.

Der Bedarf an Pflege wird auch in Zukunft weiter stark zunehmen. Laut Prognose der Statistik Austria steigt die Zahl der über 75-jährigen Menschen in Österreich bis 2030 von derzeit 662.000 auf über eine Million. In

20 Jahren wird damit jeder Neunte über 75 Jahre alt sein. Bedarfs-schätzungen gehen für diesen Zeitraum von bis zu 2.000 zusätzlich benötigten Pflegekräften aus. „Wer anderen hilft, braucht selbst auch gute Arbeitsbedingungen“, umreißt Scherz die zentralen Ziele gewerkschaftlicher Arbeit für die Pflegeberufe. Ein wichtiger Schritt ist kürzlich gelungen: Ende Februar wurde ein Kollektivvertragsabschluss (KV) für die rund 100.000 Beschäftigten der Sozialwirtschaft Österreich erreicht. Dieser bringt den Pflegekräften konkrete Verbesserungen. GPA-djp und vida, die den KV gemeinsam für Angestellte und ArbeiterInnen verhandelt haben, konnten sich mit den Arbeitgebern auf eine durchschnittliche Lohn- und Gehaltserhöhung von 2,5 Prozent, jedoch mindestens 48 Euro einigen. „Dies gilt sowohl für die Mindest- als auch für die Ist-Löhne und -Gehälter und für

alle Zulagen und Zuschläge“, ist Scherz erfreut.

PLUS 3 PROZENT FÜR UNTERE LOHNGRUPPEN

Für untere Lohn- und Gehaltsgruppen bedeutet der Abschluss sogar eine Erhöhung von über drei Prozent. Für Lehrlinge wurde zusätzlich ein Plus von 100 Euro erreicht. Auch für Berufsgruppen, die dem Gesundheits- und Krankenpflegegesetz (GuKG) unterliegen, bringt der neue KV eine Besserstellung: Die PflegefachassistentInnen und diplomierten KrankenpflegerInnen bekommen durch Aufzahlungen mehr Geld. Dies ist als Abgeltung der Kompetenzerweiterungen, die sich durch die Novelle des Gesundheits- und Krankenpflegegesetzes 2016 ergeben haben, zu verstehen. „Die Beschäftigten übernehmen durch die Novelle neue Tätigkeiten und mehr Verantwortung“, erklärt Scherz.



Eva Scherz, Wirtschaftsereichssekretärin: „Wir wissen aus Befragungen, dass die Mehrheit der Beschäftigten 30 Stunden pro Woche arbeiten will. Manche Arbeitgeber schreiben aber beständig Jobs aus, die lediglich 19 Wochenstunden umfassen und kaufen sich so die Flexibilität der Arbeitskräfte gleich mit.“



David Mum, Leiter der Grundlagenabteilung der GPA-djp: „Der steigende Bedarf an Pflege und Betreuung macht auch neue Finanzierungskonzepte nötig, um die Betreuung langfristig abzusichern.“

Erreicht wurde auch ein sogenannter Urlaubsvorgriff, also ein zusätzlicher Urlaubstag, für alle Beschäftigten, die seit mindestens fünf Jahren im Betrieb sind.

PUFFERSTUNDEN MINIMIERT

Durch den neuen KV wurde die zuschlagsfreie Mehrarbeit für Teilzeitkräfte massiv reduziert. „Ab 1. Juli gilt eine einheitliche Grenze von 16 Stunden pro Durchrechnungszeitraum, die ohne Zuschläge ausbezahlt werden darf. Damit wird der Mehrarbeitszuschlag früher fällig“, erklärt Scherz diesen ersten wichtigen Schritt, um die sogenannten „Pufferstunden“ zu minimieren.

Der stellvertretende Bundesgeschäftsführer der GPA-djp, Reinhard Bödenauer, will den Pflegeberuf durch eine Arbeitszeitverkürzung fit für die Zukunft machen: „Um die Qualität der Pflege abzusichern, müssen die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten verbessert werden. Ein ganz wesentlicher Schlüssel ist dabei die Reduktion der Arbeitszeit.“ Diese konnte in den aktuellen KV-Verhandlungen noch nicht durchgesetzt werden. Die GPA-djp fordert daher weiterhin

eine generelle Arbeitszeitverkürzung für den Gesundheits- und Sozialbereich auf 35 Stunden pro Woche bei vollem Lohn- und Personalausgleich. Nur so könne die emotionale Schwerarbeit über längere Zeit geleistet werden, die Beschäftigten blieben gesund und motiviert.

PERSONALMANGEL ERZEUGT DRUCK

Ein wichtiger Ansatzpunkt bleibt auch die personelle Situation. Weil die Arbeit am und mit Menschen besonders anstrengend und herausfordernd ist, wird eine schlechte personelle Besetzung von den Beschäftigten als besondere Belastung erlebt. Eine Umfrage der GPA-djp aus dem Vorjahr zeigt, dass mehr als 60 Prozent der Befragten ein bis dreimal im Monat zusätzliche Dienste zum regulären Dienstplan leisten. „Das ständige Einspringen verschärft die Arbeitsbelastung für die Pflegenden dramatisch“, erklärt Scherz. Für die Zukunft sei es daher zentral wichtig, den ständigen Personalmangel nachhaltig zu beheben.

„DURCH DEN NEUEN KV WURDE DIE ZUSCHLAGS-FREIE MEHRARBEIT FÜR TEILZEITKRÄFTE MASSIV REDUZIERT.“ EVA SCHERZ

Das wäre am einfachsten über eine Aufstockung der Vollzeit-arbeitsplätze realisierbar. Der Trend zur Teilzeitarbeit ist in der Pflegebranche aktuell jedoch ungebrochen und mit rund 70 Prozent extrem hoch. „Wir wissen aus Befragungen, dass die Mehrheit der Beschäftigten 30 Stunden pro Woche arbeiten will. Manche Arbeitgeber schreiben aber beständig Jobs aus, die lediglich 19

Wochenstunden umfassen und kaufen sich so die Flexibilität der Arbeitskräfte gleich mit“, kritisiert Scherz.

Der steigende Bedarf an Pflege und Betreuung macht auch neue Finanzierungskonzepte nötig, um die Betreuung langfristig abzusichern. Für den Leiter der GPA-djp-Grundlagenabteilung, David Mum, bleibt dies eine Frage des politischen Willens: „Für Entlastungen für die Wirtschaft und Steuersenkungen für Unternehmen gibt es angeblich Spielraum. Da kann die nachhaltige Absicherung der Pflege nicht unfinanzierbar sein!“

Aus Sicht des Wirtschaftswissenschaftlers gehört „ein menschenwürdiger Umgang mit Alten oder Menschen mit Behinderung von qualifizierten und gut bezahlten Beschäftigten zweifellos zur Qualität eines Wirtschaftsstandortes dazu.“

SOLIDARISCHE FINANZIERUNG

Aus gewerkschaftlicher Sicht müsse jedenfalls am solidarischen Steuer-Finanzierungsmodell der Pflege festgehalten werden, um

das individuelle finanzielle Risiko weitgehend zu minimieren. Die finanzielle Lücke, die durch die Abschaffung des Pflegeregresses entstanden ist,

soll aus Sicht von Mum am besten durch eine zweckgebundene Erbschaftssteuer – ab einer Million Euro – gefüllt werden. Die Finanzierung sollte weiterhin aus einer Hand erfolgen. Diskutiert wird derzeit das Modell eines Pflegegarantiefonds, der aus allgemeinen Steuermitteln von Bund und Ländern und einer Erbschaftssteuer gespeist würde. ●

Andrea Rogy



GRAFISCHES GEWERBE

Drucker beschließen Arbeitskampf

Betriebsrätekonferenz. „Da die Fachgruppe Druck in der WKÖ nicht bereit ist, zeitnah österreichweit gültige Kollektivverträge für alle Beschäftigten im grafischen Gewerbe zu verhandeln, hat die Betriebsrätekonferenz der Drucker am 22. März 2018 einstimmig beschlossen, in einen strategischen Arbeitskonflikt zu gehen“, so der Vorsitzende des Wirtschaftsbereichs Druck, Kommunikation, Papierverarbeitung in der GPA-djp, Michael Ritzinger. Die geplanten gewerkschaftli-

chen Maßnahmen auf betrieblicher und überbetrieblicher Ebene werden strategisch eingesetzt und erst beendet, wenn es eine kollektivvertragliche Absicherung gibt. „Mit den ersten Maßnahmen beginnen wir nach Ostern und fordern alle ArbeiterInnen und Angestellten im grafischen Gewerbe auf, die GPA-djp im Kampf um eine kollektivvertragliche Absicherung für alle Beschäftigten in unserer Branche aktiv zu unterstützen“, sagte Ritzinger abschließend. ●

ALL-IN-VERTRÄGE

Durchschnittsverdienst bei 3.868 Euro brutto

Auswertung. All-in-Verträge, die ursprünglich für Führungskräfte gedacht waren, um deren Gehaltsabrechnung zu vereinfachen, sind inzwischen auch bei den mittleren Gehaltsklassen angekommen. Laut einer Auswertung des All-in-Rechners der GPA-djp nach zwei Jahren, bei denen 80.000 Zugriffe verzeichnet wurden, liegt das Durchschnittsbrutto der Betroffenen bei 3.868 Euro monatlich.

Für Karl Dürtscher, den stellvertretenden Bundesgeschäftsführer der GPA-djp, haben sich in den zwei Jahren seitdem der Rechner online ist viele Vorurteile gegen All-in-Verträge bestätigt. „Zu viele Beschäftigte werden damit beschäftigt, Mehrarbeit und Überstunden werden oft nicht bezahlt, und es herrscht immer noch der Irrglaube, sie würden Kollektivverträge außer Kraft setzen“, erklärt Dürtscher. Mehr als 40 Prozent aller, die den Rechner ausprobiert haben, arbeiten „all in“ mehr als 45 Stunden pro Woche. 16,8 Prozent von ihnen arbeiten mehr als 50 Wochenstunden. ●

www.all-in-rechner.at

VORTEILE FÜR MITGLIEDER

Über 107 Millionen Euro für Mitglieder erkämpft

Rechtsschutz. Die GPA-djp konnte im Jahr 2017 über 107 Millionen Euro im Rahmen des gewerkschaftlichen Rechtsschutzes für ihre Mitglieder erstreiten. Das sind zwölf Millionen mehr als im Vorjahr. Ein wesentlicher Teil des Gesamtbetrages entfällt auf von der GPA-djp durchgesetzte Sozialpläne. Der aktive Rechtsschutz der GPA-djp beinhaltet Interventionen im Betrieb, Vertretung vor dem Arbeits- und Sozialgericht sowie Rechtshilfe in Exekutions-, Konkurs- und Ausgleichsverfahren.

„Die große Dominanz von Sozialplänen beim Rechtsschutz bringt zum Ausdruck, dass der Verlust von Arbeitsplätzen trotz des Wirtschaftsaufschwungs noch immer ein Thema ist“, so der stellvertretende Bundesgeschäftsführer der GPA-djp, Reinhard Bödenauer. „Die Qualität von Sozialplänen zeigt, dass gerade in schwierigen Zeiten die enge Kooperation zwischen Gewerkschaft und Betriebsräten ein Erfolgsrezept ist. In Unternehmen mit einem Betriebsrat und starker gewerkschaftlicher Unterstützung ist ein entsprechender Erfolg wahrscheinlicher, als wenn eine solche Vertretung fehlt. Deshalb wird die GPA-djp auch in den kommenden Jahren die rechtliche Betreuung von Betriebsratskörperschaften intensivieren“, so Bödenauer. Die jährlich erstrittene Summe des Rechtsschutzes der GPA-djp übersteigt bei weitem die Einnahmen durch Mitgliedsbeiträge. ●



Manfred Rabensteiner, der Betriebsratsvorsitzende des Lorenz-Böhler-Spitals am 10. April 2018 bei einer Protestaktion gegen die geplanten Einsparungen bei der AUVA.

Regierung möchte die Unfallversicherung auflösen

Fünf Millionen Menschen müssten sich dann privat unfallversichern.

Die Regierung verordnet der Allgemeinen Unfallversicherungsanstalt (AUVA) Einsparungen in der Höhe von 500 Millionen Euro. Das entspricht einem Drittel des Gesamtbudgets der Unfallversicherung und wäre ohne massive Kürzungen bei den Leistungen für die Unfallversicherten sicher nicht zu bewältigen. Noch bevor die AUVA überhaupt die Möglichkeit hat, Vorschläge zu machen, verkündet die Sozialministerin Beate Hartinger-Klein nun, dass aus ihrer Sicht eine Auflösung der AUVA bereits fix sei. Dass dieselbe Beate Hartinger-Klein sich noch vor kurzem erfolglos um den Posten der Generaldirektorin in der AUVA beworben hat und eine Diskriminierungsklage gegen dieselbe erst zurückgezogen hat, als sie bereits Ministerin war, lässt die überstürzte Auflösungsankündigung in besonders problematischem Licht erscheinen.

„Die von der Sozialministerin angekündigte Zerschlagung der AUVA führt zu einer massiven Verunsicherung in der Bevölkerung. Bislang fehlt jeder Plan, wie sich

die Bundesregierung die künftige Sicherung der hochwertigen Unfallbehandlung, Rehabilitation und Prävention vorstellt. Das ist im höchsten Maße verantwortungslos und fahrlässig“, stellt die Geschäftsführerin der GPA-djp Wien Barbara Teiber im Rahmen einer Protestaktion klar.

FÜNF MILLIONEN VERSICHERTE

Rund fünf Millionen Personen sind bei der AUVA gegen Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten versichert. Zu den Versicherten der AUVA gehören unselbstständig Erwerbstätige, Selbstständige, Kindergartenkinder, SchülerInnen und Studierende. Aber auch die MitarbeiterInnen freiwilliger Hilfsorganisationen wie der freiwilligen Feuerwehr, der Bergrettung oder des Roten Kreuzes sind bei der AUVA unfallversichert. Finanziert wird die AUVA im Wesentlichen durch Österreichs Unternehmen. Für diese ist die AUVA eine umfangreiche Haftpflichtversicherung zu geringen Beiträgen bis zu 40 Euro pro Beschäftigtem, die im Ernst-

fall auch die Haftung für Arbeitsunfälle und das Auftreten von Berufskrankheiten übernimmt. Die UnternehmerInnen ersparen sich damit private Klagen mit horrenden Entschädigungssummen, wie dies etwa in den USA gang und gäbe ist.

Die AUVA betreibt in ganz Österreich sieben Unfallkrankenhäuser und vier Rehabilitationszentren. Insgesamt beschäftigt die AUVA rund 5.700 MitarbeiterInnen, die im Jahr mehr als 370.000 PatientInnen versorgen – darunter übrigens auch viele Menschen nach Freizeitunfällen.

ARBEITSKAMPF GEPLANT

Für den Betriebsratsvorsitzenden des Lorenz-Böhler-Spitals Manfred Rabensteiner ist mit der Ankündigung der Ministerin längst eine rote Linie überschritten: „Wenn nicht bald die Angriffe und die massive Verunsicherung beendet werden, werden wir in Abstimmung mit der GPA-djp alle nötigen Vorbereitungen für einen Arbeitskampf treffen. Die Beschäftigten, die tagtäglich hervorragende Arbeit leisten und wesentlich zum international hervorragenden Ruf der Unfallbehandlungen in Österreich beigetragen haben, haben sich eine derartig niederträchtige Behandlung vonseiten der Politik nicht verdient.“

Petition gegen eine Zerschlagung der Unfallversicherung unterstützen:

mein.aufstehn.at/petitions/die-auva-darf-nicht-zerschlagen-werden-1

Lucia Bauer

Vor rund einem Jahr ist Amer Kaniza zum Jugendvertrauensrat (JVR) bei Anker gewählt worden. Das erste Mal Interesse für diese Tätigkeit hatte der 20-jährige Verkäufer während seiner Lehre als Einzelhandelskaufmann bei einem großen Handelsunternehmen. Dort kam es zu Problemen mit seinem Vorgesetzten. Statt Ausbildung hieß es: „Da hast du und mach.“ Ärgerlich waren auch die Überstunden und geforderte Tätigkeiten, die nichts mit der Lehre zu tun hatten. „In einer Lehre sollte man wirklich ausgebildet werden und nicht als billige Arbeitskraft dienen“, sagt Amer. Der Vortrag einer Jugendsekretärin, die in der Berufsschule über Rechte und Pflichten eines Lehrlings referierte, machte Amer hellhörig. Einige Tage später holte er sich weitere Infos von der GPA-djp. „Dann bin ich zu meinem Vorgesetzten gegangen und habe ihn aufgefordert, mir etwas beizubringen“, erinnert sich der JVR. „Mit der Zeit haben wir wirklich kooperiert und zusammengearbeitet. Wenn es in der Berufsschule etwa um Wein und Spirituosen ging, konnte ich in der entsprechenden Abteilung das Erlernte gleich in die Praxis umsetzen.“

JOBWECHSEL

Nach dem Ende seiner Lehre wollte Amer lieber im Verkauf mit ständigem Kundenkontakt arbeiten. „Da kam ich auf die Idee, mich bei Anker zu bewerben – ein Traditionsunternehmen und so richtig wienerisch.“ Seit zwei Jahren arbeitet Amer im Unternehmen, derzeit in einer Filiale in Wien-Meidling.



Sein täglich Brot

**Gestalten, helfen, zuhören und vorbildlich arbeiten
– Aufgaben, die der Anker-Jugendvertrauensrat
Amer Kaniza Tag für Tag unterbringen will.
Natürlich auch in der Frühschicht.**

WAHL ZUM JUGEND- VERTRAUENS RAT

Weil es seit längerer Zeit keinen Jugendvertrauensrat mehr bei Anker gab, fragte Amer bei der Betriebsratsvorsitzenden an, ob er diese Funktion besetzen könnte und erklärte sich bereit, einen neuen Jugendvertrauensrat zu gründen. „Sie hat mich voll unterstützt, und die GPA-djp hat mir geholfen, die Wahl vorzubereiten und abzuhalten.“ Die Be-

triebsrätin informierte den Vorgesetzten, half bei der Aussendung von E-Mails und stellte sogar ihr Büro zur Verfügung. Am Wahltag selbst konnte sich Amer auf die Hilfe eines Jugendsekretärs verlassen. „Bei den Fristen muss man sehr aufpassen, auch nach der Wahl. Der ganze Prozess dauert etwas – jemand könnte sich beschweren oder die Wahl anfechten“, erzählt Amer, der in



„EIN JUGENDVERTRAUENS-RAT IN DER FIRMA IST EIN WICHTIGER ANSPRECH-PARTNER FÜR DIE JUNGEN.“

AMER KANIZA

höchst unterschiedliche KundInnen: „Extrem höfliche bis sehr unwirsche Menschen, die reinkommen, nicht grüßen und beinhart mit dem Finger auf etwas zeigen und sagen, dass ich mich beeilen soll.“ Dafür fragen ihn manche StammkundInnen, wie es ihm geht. Ab und an machen ihm die Arbeitszeiten etwas zu schaffen: „Da bei uns alles frisch vor Ort gebacken wird, muss ich teilweise um drei in der Früh anfangen und arbeite dann bis 10 Uhr am Vormittag – das sind die anstrengenden Tage.“ Vor kurzem hat er seine Ausbildung zum Filialleiter erfolgreich abgeschlossen, was auch seine Eltern sehr stolz macht.

Wenn Amer Kaniza über seinen Beruf spricht, wird deutlich, wie ernst er alle seine Aufgaben nimmt: „Als Jugendvertrauensrat muss ich auch vorbildlich arbeiten.“ Amer will „überall aktiv mithelfen und gestalten, sei es in der Gewerkschaft oder in der Firma. Wenn ich Zeit habe, gehe ich auch in eine der Filialen, besuche die Lehrlinge und frage, wie es ihnen geht und ob ich irgendwo helfen kann“.

Dass die Regierung den Jugendvertrauensrat abschaffen will, hält Amer für keine gute Idee. „Dann gibt es keine Person mehr, an die sich Lehrlinge wenden können. Ein JVR in der Firma ist ein wichtiger Ansprechpartner für die Jungen, zu einem annähernd gleichaltrigen Menschen können sie mehr Vertrauen aufbauen.“ ●

Christian Resei

dieser Zeit ziemlich nervös war. „Es ist schon schwierig, ein bis zwei Monate zu warten bis alles passt. Aber es war auch eine spannende Zeit.“ Für Jugendvertrauensräte gibt es auch einen GPA-djp-Grundkurs, den Amer durch eine Bildungsfreistellung besuchen konnte. Im Gremium agiert der 20-Jährige heute als Vorsitzender, hat eine Stellvertreterin und zwei Ersatzmitglieder. Derzeit werden etwa 30 Anker-Lehrlinge vom JVR vertreten.

PROBLEME IM GESPRÄCH LÖSEN

„Es gibt selten Probleme, wo der Betriebsrat eingeschaltet werden muss. Unser Lehrlingsbeauftragter schaut sehr auf die Gesetze und die Jugendlichen.

Bisweilen fühlt sich ein Lehrling ungerecht behandelt, weil er etwa eine halbe Stunde vor Arbeitsbeginn kommen muss. Dann reden wir mit der Filialleitung und innerhalb von zwei Tagen wird das Problem gelöst.“ Auch der soziale Zusammenhalt soll gefördert werden: „Im Sommer haben wir am Jugendsporttag teilgenommen. Die Firma hat zugestimmt, dass die TeilnehmerInnen den Tag bezahlt und einen Essensbeitrag bekommen.“ Vergangene Weihnachten wurde auf Unternehmenskosten eine Lehrlingsfeier in einem Restaurant organisiert.

Die Schule hat Amer nie besonders interessiert, weil er lieber Geld verdienen wollte. Heute verkauft er täglich Gebäck an

Der Jugendvertrauensrat

vertritt die Interessen der Lehrlinge bis zum 18. Lebensjahr. Anfang der 70er-Jahre sammelten Lehrlinge mehr als 50.000 Unterschriften dafür. 1973 trat dann das Jugendvertrauensrätegesetz in Kraft. „Wer einen JVR gründen will, kann sich an die GPA-djp-Jugend wenden“, sagt der Bundesjugendsekretär Christian Hofmann. In Grundkursen werden die JVR über Aufgaben, Pflichten und Rechte aufgeklärt. „Die Lehre hängt nicht allein vom guten Willen der Arbeitgeber ab. Es gibt nämlich ein Berufsausbildungsgesetz, das die Lehrinhalte ziemlich genau regelt“, so Hofmann.

Die Pressefreiheit in Österreich ist so alt wie die Erste Republik. Seit der Gründung 1918 bis 1945 wurden kritische Bücher und Texte freilich eingeschränkt. Ab 1945 etablierte sich in Österreich endgültig die Pressefreiheit – formal. Nach 100 Jahren haben sich andere Wege breit gemacht, um die Unabhängigkeit von Journalismus anzutasten. Anders als in der Türkei sitzen in Österreich keine JournalistInnen aufgrund der Ausübung ihres Berufes in Gefängnissen. Anders als im Nachbarland Slowakei werden hierzulande keine JournalistInnen aufgrund ihrer brisanten Recherchen ermordet. Aber auch in Österreich werden unabhängige und kritische RedakteurInnen immer häufiger diffamiert oder – insbesondere Journalistinnen – via Internet gemobbt. Zuletzt etwa ORF-Moderator Armin Wolf oder Hanna Herbst vom Magazin Vice.

HETZKAMPAGNEN

„Österreich ist nicht das größte Sorgenkind der Welt, aber auch keine Insel der Seligen“, betont Eike Kullmann von den Oberösterreichischen Nachrichten. Er ist seit diesem Jahr auch Chef der Journalistengewerkschaft in der GPA-djp. Angriffe wegen angeblicher Lügen, wegen angeblicher „Fake News“ oder Mobbingangriffe „von Anhängern einer bestimmten politischen Richtung sind eindeutig Hetzkampagnen und einzustellen“, stellt Eike Kullmann klar. „Das ist indiskutabel und schädlich für die gesamte Demokratie.“ Als Beispiel aus der jüngeren Vergangenheit nennt er



Unabhängiger Journalismus unter Druck

Zum internationalen Tag der Pressefreiheit warnt Eike Kullmann, der neue Journalistengewerkschafts-Chef, auch in Österreich vor Hetzkampagnen und Schaden für die Demokratie.

die Diffamierungsversuche aus der FPÖ Steiermark gegen die Standard-Journalistin Colette Schmidt.

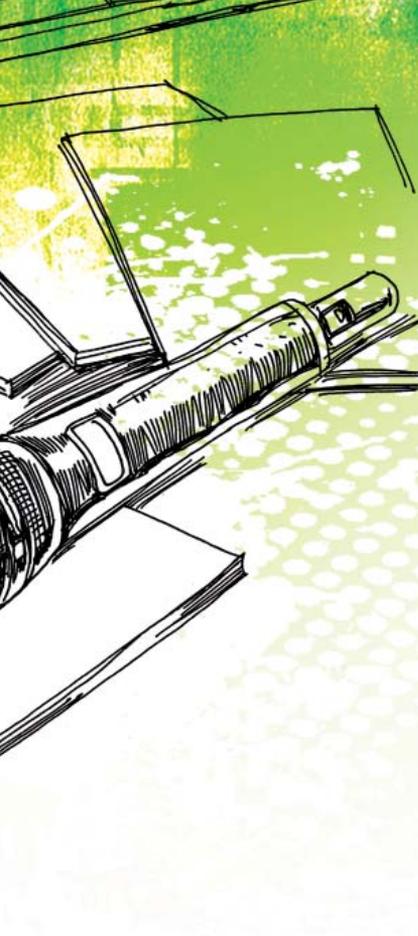
In der Rangliste der Pressefreiheit, erstellt von der Organisation Reporter ohne Grenzen in 180 Ländern, lag Österreich zuletzt auf Platz 11 – deutlich vor Deutschland, Italien, Frankreich, Großbritannien oder den USA; die Spitzenplätze belegen regelmäßig die nordischen Länder. Bewertet werden dabei jedes Jahr Medienvielfalt, Medienunabhängigkeit, Transparenz, Selbstzensur, der gesetzliche Rahmen

und die Sicherheit von JournalistInnen.

SOZIALE MEDIEN

Sogenannte „soziale“ Medien wie Facebook, Twitter & Co., sind gratis, stellen mitunter eine Bedrohung für die Unabhängigkeit von Journalismus dar. Auch in sicheren Ländern wie Österreich. Die scheinbare Anonymität lässt bei vielen UserInnen rascher die Schranken sinken, um gegenteilige Meinungen mit Beschimpfungen zu quittieren. Hinzu kommt das Phänomen von „Message Control“, der versuchten Kont-

Illustration: Peter M. Hoffmann



„AUCH IN ÖSTERREICH WERDEN UNABHÄNGIGE UND KRITISCHE REDAKTEURINNEN IMMER HÄUFIGER DIFFAMIERT ODER VIA INTERNET GEMOBBT.“

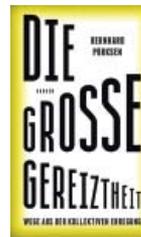
EIKE KULLMANN

Diese Eindrücke bestätigt der deutsche Medienwissenschaftler Bernhard Pörksen von der Universität Tübingen. Haben JournalistInnen früher allein entschieden, was, wie und wann an die Öffentlichkeit gelangt, ermöglichte heute die Digitalisierung praktisch allen HandynutzerInnen, auf Themen aufmerksam zu machen und Skandale aufzuzeigen. So werden allfällige Fehler der etablierten Medien ebenfalls schneller sichtbar und verbreitet. Deshalb plädiert Pörksen für eine noch größere Fehlertransparenz: Journalismus müsse sich und seine Spielregeln erklären – vor allem, wenn etwas schiefgelaufen ist; Journalisten müssten dem Publikum die Möglichkeit geben, Qualität und Güte der vermittelten Information einzuschätzen.

KONTROLLE DURCH POLITIK

„Message Control“ werde auf Dauer nicht funktionieren, glaubt Pörksen. Wer versuche,

rolle von oft einseitiger Information etwa durch vorgegebene Texte, die Regierungen wie derzeit in den USA und auch in Österreich praktizieren. „Der Versuch, bestimmte Informationen zu steuern, ist aus Sicht der Regierung verständlich. Für JournalistInnen macht das die Recherchearbeit schwieriger und erschwert den Gegen-Check“, meint Kullmann.



Buchtipps

Bernhard Pörksen
Die große Gereiztheit
 Wege aus der kollektiven Erregung
 ISBN: 978-3-446-25844-0
 22,70 Euro

Information zu zensieren, zu unterdrücken oder extrem zu kontrollieren, mache womöglich missliebige Nachrichten eben gerade dadurch bekannt. „Dann empört man sich nicht mehr darüber, was da verborgen werden soll, sondern auch über den Umgang mit dem Fehler selbst.“ Deshalb mahnt der Medienwissenschaftler in seinem neuen Buch „Die große Gereiztheit“ eine mediale Gesamtverantwortung ein. Die Freiheit, die jeden zum Sender macht, brauche auch das nötige Verantwortungsbewusstsein. Die Ideale des guten Journalismus wie Glaubwürdigkeit, Relevanz, Quellenprüfung oder „die gesunde und gute Skepsis“ sollten ein Element der Allgemeinbildung werden. Es gehe nicht mehr nur darum, zu lernen mit Medien umzugehen, sondern selbst „journalistisch“ zu denken. Das Maschinenzeitalter lässt grüßen.

Heike Hausensteiner

„Kein Affront“



Der Nachfolger von Franz C. Bauer als JournalistInnengewerkschafts-Chef, Eike Kullmann, hat sich für seine Funktionsperiode vorgenommen, die journalistische Aus- und Weiterbildung zu fördern sowie die Kollektivverträge weiterzuentwickeln. „Das Prinzip vom lebenslangen Lernen gilt für JournalistInnen genauso“, sagt Kullmann unter Verweis auf eine entsprechende Bestimmung im Journalistengesetz. Die Presseförderung, die zum Teil in die Ausbildung fließt, werde zwar nicht mehr. Aber die GPA-djp stehe als Trägerverein insbesondere hinter dem Kuratorium für Journalistenausbildung, für fortbildungswillige JournalistInnen dürfe es hier keineswegs zu Verteuerungen kommen.

Im Hinblick auf die Kollektivverträge (KV) „ist noch viel zu tun. Es gibt mehrere Bereiche, wo wir noch immer KV-freie Flächen haben, speziell bei den Gratiszeitungen, bei den Privat-TV- und Privat-Radio-Sendern“. Die Verhandlungen über einen Rahmenvertrag im Privat-TV-Bereich laufen bereits. Für die Privat-Radios gebe es noch nicht einmal einen Verhandlungstermin, erläutert Kullmann. Er berichtet, oft würden in diesen Bereichen ArbeitgeberInnen den entsprechenden Journalisten-KV mit dem Argument ablehnen: „Bei uns machen die MitarbeiterInnen alles und sind keine klassischen JournalistInnen.“



ArbeitnehmerInnenschutz

Wir beantworten wichtige Fragen zur Sicherheit am Arbeitsplatz.

? Was ist unter ArbeitnehmerInnenschutz zu verstehen?

✓ ArbeitnehmerInnenschutz zielt darauf ab, Leben, Gesundheit und Sicherheit der ArbeitnehmerInnen bei ihrer beruflichen Tätigkeit zu gewährleisten. Konkret geht es um die Vermeidung von Arbeitsunfällen, Berufskrankheiten und von arbeitsbedingten Erkrankungen. Das sind Krankheiten, bei denen die Arbeitswelt als verursachender oder verschlimmernder Faktor eine Hauptrolle spielt. Prävention ist der wichtigste Grundsatz im ArbeitnehmerInnenschutz. Es gilt, Gefahren und Risiken vorausschauend zu beseitigen, zu minimieren und nicht erst nach einem Unfall oder einer Schädigung aktiv zu werden.

? Welche Regelungen gibt es?

✓ Das ArbeitnehmerInnenschutzgesetz ist basierend

auf EU-Rechtsvorschriften die wichtigste gesetzliche Grundlage der geltenden Schutzbestimmungen. Zu diesem gehören eine Reihe von Verordnungen, mit denen allgemeine Vorgaben konkreter gefasst und praktikabel umsetzbar werden.

? Wer ist im Betrieb zuständig, dass AN-Schutzbestimmungen umgesetzt werden?

✓ Arbeitgeber haben die grundlegende Verantwortung, für die Sicherheit und den Gesundheitsschutz ihrer Beschäftigten in Bezug auf alle die Arbeit betreffenden Aspekte zu sorgen. Für die Praxis ergibt sich daraus die Pflicht, alle Maßnahmen zu setzen, die nach den betrieblichen sicherheits- und gesundheitsbezogenen Gegebenheiten erforderlich sind. Je nach Betriebsgröße, Branche und spezieller Gefährdungssituation ist die Umsetzung sehr unterschiedlich.

? Welche Beauftragten sind im AN-Schutz erforderlich?

✓ Arbeitgeber müssen jedenfalls dafür sorgen, dass ErsthelferInnen und Personen zur Brandbekämpfung bestellt werden. Außerdem ist die Betreuung der Beschäftigten durch Präventivfachkräfte sicherzustellen – das sind Sicherheitsfachkräfte und ArbeitsmedizinerInnen. Angesichts der wachsenden Bedeutung von Stress und psychischen Belastungen in der Arbeitswelt sollten auch ArbeitspsychologInnen eingesetzt werden. Eine Verpflichtung dazu gibt es aber nicht. Präventivfachkräfte müssen keine Beschäftigten des Betriebes sein, die Betreuung kann auch von einem sicherheitstechnischen und arbeitsmedizinischen Zentrum übernommen werden. Kleinbetriebe werden kostenlos durch die AUVA betreut.

Bei Bedarf können auch weitere Beauftragte tätig werden, z. B.

Brandschutzbeauftragte in Betrieben mit erhöhter Brand- oder Explosionsgefahr. Die überwiegende Zahl der Betriebe braucht aber nur wenige Beauftragte. Alle Beauftragten sind jedenfalls ExpertInnen in spezifischen Fachgebieten, die vor allem den Arbeitgeber bei der Wahrnehmung seiner Verantwortung im AN-Schutz unterstützen.

Sind mehr als 10 ArbeitnehmerInnen beschäftigt, sind Sicherheitsvertrauenspersonen zu bestellen. Sie sind keine Beauftragten, sondern nehmen die Aufgabe wahr, die Gesundheitsinteressen der ArbeitnehmerInnen zu vertreten.

? Welche Rechte haben BetriebsrätInnen im AN-Schutz?

✓ BetriebsrätInnen haben auf Grundlage des Arbeitsverfassungsgesetzes im ArbeitnehmerInnenschutz weitreichende Mitbestimmungs- und Überwachungsrechte. Sie sind in allen Angelegenheiten der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes durch den Arbeitgeber anzuhören und zu beteiligen. Damit ist beispielsweise die Auswahl von Arbeitsmitteln, die Einführung neuer Technologien und die generelle Organisation der betrieblichen AN-Schutzmaßnahmen gemeint. Außerdem haben sie Mitsprache bei der Bestellung von Sicherheitsvertrauenspersonen und von Präventivfachkräften.

? Wer ist für die Kontrolle der Schutzbestimmungen zuständig?

✓ Die Arbeitsinspektion kontrolliert die Einhaltung der rechtlichen Mindestvorschriften im ArbeitnehmerInnenschutz

ebenso wie die Einhaltung von Höchstarbeitszeiten, Ruhepausen und Ruhezeiten und der Arbeitsruhe, und die Beschäftigung besonders schutzbedürftiger ArbeitnehmerInnen, insbesondere von Schwangeren. Zu den Aufgaben der Arbeitsinspektion gehört auch die Beratung von Arbeitgebern, ArbeitnehmerInnen, BetriebsrätInnen und von Sicherheitsvertrauenspersonen.

Die Kontroll- und Beratungstätigkeit der Arbeitsinspektion ist ein wesentlicher Faktor dafür, dass Schutzbestimmungen auch tatsächlich und richtig eingehalten werden. Die Anzahl der ArbeitsinspektorInnen, die diese wichtige Aufgabe erfüllen, ist viel zu gering. Insgesamt gibt es in ganz Österreich nur rund 300 ArbeitsinspektorInnen, die für knapp 250.000 Arbeitsstätten und rund 3,170.000 ArbeitnehmerInnen zuständig sind. Dennoch werden von ihnen pro Jahr über 70.000 Besichtigungen durchgeführt.

? Welche Strafen sind fällig, wenn AN-Schutzbestimmungen nicht eingehalten werden?

✓ Meistens erfolgt bei Übertretungen eine schriftliche Aufforderung durch die Arbeitsinspektion, unverzüglich den rechtmäßigen Zustand herzustellen. Eine Kopie einer solchen Aufforderung muss auch der Betriebsrat erhalten.

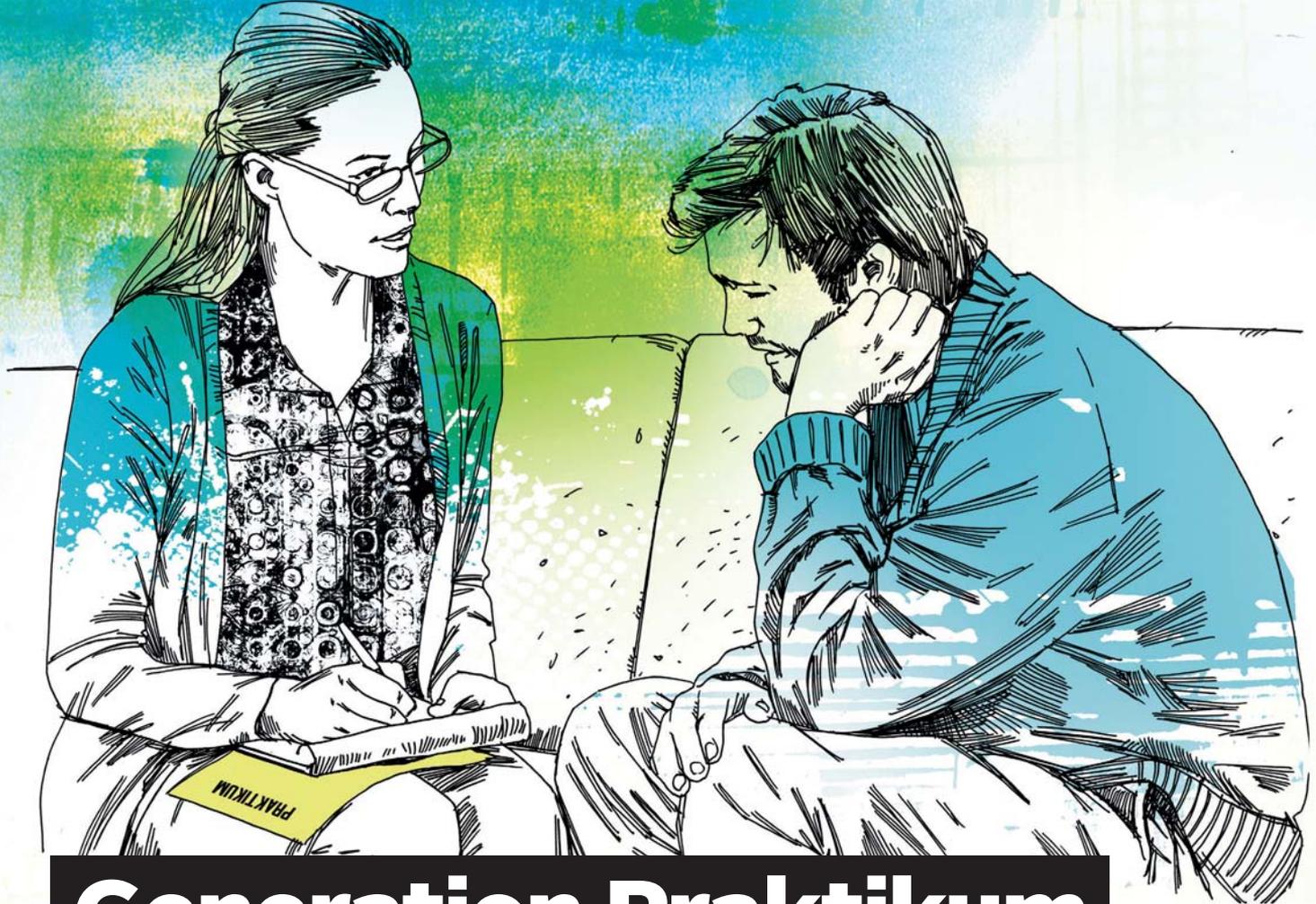
Zu einer Strafanzeige kommt es bei einer schwerwiegenden Übertretung oder im Wiederholungsfall. Je nach Schwere kann es zu Strafen von 166 bis 8.324 Euro kommen, im Wiederholungsfall beträgt der Strafrahmen 333 bis 16.659 Euro.

? Entspricht der Nutzen den Kosten?

✓ Im Betrieb entstehen durch AN-Schutz Kosten, weil z. B. Sicherheitssysteme erforderlich sind oder weil Sicherheitsfachkräfte und ArbeitsmedizinerInnen einzusetzen sind. Der Nutzen dieser Investitionen ist zwar in Zahlen nicht so leicht darstellbar, aber jedenfalls ist er ungleich höher als der Wert des eingesetzten Geldes. Er ergibt sich nicht nur durch die Vermeidung von Arbeitsunfällen, Krankenständen und Ausfallkosten. AN-Schutz trägt insgesamt auch zu Verbesserungen von Organisationsabläufen bei und bringt Unternehmen beispielsweise durch bessere Qualität von Leistungen und höhere Arbeitszufriedenheit der Beschäftigten auch einiges an Imagegewinn.

Von wirksamen Maßnahmen im ArbeitnehmerInnenschutz profitieren natürlich in erster Linie die Beschäftigten, weil sie vor Unfällen und Krankheit geschützt werden und so viel Leid verhindert wird. Es wäre also ziemlich zynisch, hier eine Kosten-Nutzen-Rechnung anzustellen. Eine allfällige Bilanz fällt aber jedenfalls eindeutig zugunsten des Nutzens aus: Ein Arbeitsunfall schlägt im Unternehmen im Durchschnitt mit 3.300 Euro zu Buche. Der finanzielle Gesamtschaden von Arbeitsunfällen liegt bei 1,5 Milliarden Euro jährlich. Hinzu kommen 2,8 Milliarden Euro im Zuge arbeitsbedingter Erkrankungen. Das sind Kosten, die ohne ArbeitnehmerInnenschutz ungleich höher wären und vor allem durch Verbesserungen bei der Prävention auch deutlich gesenkt werden könnten. ●

Isabel Koberwein



Generation Praktikum

Hinter dem schönen Begriff „Praktikum“ verbirgt sich häufig eine Strategie der Arbeitgeber, junge gut ausgebildete Menschen für wenig Geld oder sogar kostenlos arbeiten zu lassen.

Viele Arbeitgeber glauben es entdeckt zu haben: das Mittel, hoch qualifizierte Arbeitsleistung zu einem Spottpreis zu bekommen. Kein hinderlicher Kollektivvertrag, kein ArbeitnehmerInnenschutz, kein Betriebsrat, der in die Quere kommt. Alles was man benötigt sind Jobausschreibungen, die Berufserfahrung verlangen sowie Arbeitssuchende (im Idealfall mit abgeschlossenem Studium), denen man einen Job in Aussicht stellt, sofern sie zunächst einmal ein unentgeltliches Praktikum absolvieren. Wer beißt da nicht an?

Doch so einfach, wie viele ArbeitgeberInnen glauben, funktioniert das nicht. Welche Art von (Arbeits-)Verhältnis vorliegt, entscheidet nicht dessen Bezeich-

nung (Volontariat, Praktikum, Jobtraining etc.), sondern dessen tatsächlich praktizierter Inhalt. Prüft man solche „Praktika“, stellt sich nicht selten heraus, dass sie in Wahrheit echte Arbeitsverhältnisse sind, mit allen damit verbundenen Rechten und Pflichten.

ARBEITEN FÜR EIN TASCHENGELD

Mustafa Durmus, Rechtsberater in der GPA-djp, hat neulich ein Kunststück zuwege gebracht: Er sah eine junge Grazer Psychologin im Fernsehen, die sich beklagte, lediglich 400 Euro pro Monat für 20 Wochenstunden zu erhalten, und dies als Akademikerin. Mustafa Durmus beschloss spontan, die junge Frau ausfindig zu machen und ihr zu helfen. Beides

ist ihm gelungen. Ein Grazer Sozialverein beschäftigte die Akademikerin als „Fachausbildungskandidatin in klinischer Psychologie“. In Wahrheit erstellte sie jedoch Befunde und Diagnosen und führte Supervisionen und Kriseninterventionen durch. Ein akademischer Halbtagsjob also, üblicherweise mit rund 1.500 Euro pro Monat dotiert.

Über ein Jahr hatte die junge Frau für ein „Taschengeld“ gearbeitet – nun erhielt sie 12.000 Euro nachbezahlt, eine große Erleichterung und Genugtuung.

So wie dieser jungen Grazer Psychologin geht es vielen (Fach-) HochschulabsolventInnen. Mehr denn je kann man von einer „Generation Praktikum“ sprechen. In immer mehr Bereichen sind gut



Mustafa Durmus von der GPA-djp Steiermark hat für eine Grazer Psychologin 12.000 Euro an Gehaltsnachzahlung erstritten.

ausgebildete junge Leute dazu gezwungen, einer unbezahlten oder schlecht bezahlten Tätigkeit ohne rechtliche Absicherung nachzugehen, um die Chance auf einen ihrer Qualifikation angemessenen Job zu wahren.

WER IST BETROFFEN?

Nach unserer Erfahrung ist die Situation für AbsolventInnen der Grund- und Integrativwissenschaften sowie der Geisteswissenschaften besonders dramatisch. Wir sprechen von der Werbe- und Medienbranche und von den Sozial- sowie NGO-Bereichen (PsychologInnen, PädagogInnen, SoziologInnen).

Das bedeutet aber nicht, dass nicht auch andere Branchen betroffen wären.

WANN LIEGT EIN „SCHEINPRAKTIKUM“ VOR?

Entscheidend ist die rechtliche Einordnung des Vertragsverhältnisses nach dem tatsächlichen wirtschaftlichen Gehalt.

Die erste Frage, die es zu beantworten gilt, lautet: Worauf ist der Fokus des (Schein-)Praktikums gerichtet? Auf die Ausbildung oder aufs betriebliche Interesse?

Wird lediglich in einen Beruf hineingeschnuppert und steht die Ausbildung im Vordergrund, spricht vieles für ein echtes Praktikum. Für PraktikantInnen muss man sich Zeit nehmen, wenn sie etwas lernen sollen. Man muss sie anleiten und ihre Arbeitsergebnisse mit ihnen besprechen.

Wird hingegen unter Einordnung in die betriebliche Organisation gearbeitet, mit fixen Arbeitszeiten, fixer Aufgabenzuteilung und Weisungsgebundenheit, liegt der Verdacht nahe, dass es sich um ein echtes Arbeitsverhältnis handelt und das Unternehmen mit einem „Scheinpraktikum“ Kapazitätsspitzen oder Karenzvertretungen billig abzudecken versucht. Geprüft werden muss also stets im Einzelfall.

BERATUNG BEI DER GPA-DJP

Sind Sie vielleicht auch eine/ein Betroffene/r? Dann lassen Sie Ihr „Praktikum“ in einer unserer Regionalgeschäftsstellen überprüfen, sich über Ihre Möglichkeiten beraten und entscheiden Sie, ob Sie gegen Ihren zahlungsunwilligen Arbeitgeber vorgehen wollen oder nicht. Es könnte sich lohnen!

●
Andrea Komar

Umfrage Pflichtpraktika

Auch bei Pflichtpraktika gibt es Probleme: 61 Prozent der Studierenden bzw. der SchülerInnen, die eine BMS oder BHS besuchen, müssen im Rahmen ihrer Ausbildung ein Pflichtpraktikum absolvieren, das bestätigt eine Umfrage der GPA-djp unter 400 SchülerInnen und Studierenden. Fast ein Fünftel der SchülerInnen bekommt für ihr Praktikum nichts bezahlt. Bei den Studierenden arbeitet sogar ein Drittel zum Nulltarif. Verwunderlich ist: Obwohl die Bezahlung größtenteils unter den kollektivvertraglichen Mindestgehältern liegt, geben 69 Prozent der Studierenden an, einen normalen Arbeitsvertrag bekommen zu haben. Das kann nur bedeuten, dass sich Arbeitgeber nicht an die kollektivvertraglich vorgeschriebenen Mindestgehälter halten. 18 Prozent absolvieren ihr Praktikum außerdem mit einem Werkvertrag, mit einem freien Dienstvertrag oder auf Honorarbasis.



Ausbeutung liegt im Trend

„Scheinpraktikum“ statt Arbeitsvertrag

Eines sei vorweg gesagt: Der Beitrag auf dieser Doppelseite befasst sich nicht mit Pflichtpraktika, Volontariaten oder echten Praktika nach abgeschlossener (Fach-)Hochschulausbildung, sondern mit einer Unart, die gerade im Trend liegt: Echte Arbeitsverhältnisse als Praktika zu bezeichnen, um Kosten zu sparen und das Arbeitsrecht inklusive geltendem Kollektivvertrag großräumig zu umgehen. Erleichtert werden diese „Scheinpraktika“ dadurch, dass viele (Fach-)HochschulabsolventInnen einen Job suchen und jede Chance nutzen, um in einem Unternehmen Fuß fassen zu können. Sie sind sogar dazu bereit, für einige Wochen, oft Monate unentgeltlich oder für ein „Taschengeld“ zu arbeiten, und zwar Vollzeit.

Dass sie dabei häufig ausgenutzt werden, liegt auf der Hand. Außerdem bekommen längst nicht alle am Ende auch den erhofften Job.

Daher ist es wichtig, Bewusstsein zu schaffen, Betroffene zu informieren und sie dabei zu unterstützen, ihre Entgeltansprüche durchzusetzen.

Rechtsexpertin Andrea Komar

ist Leiterin der Rechtsabteilung der GPA-djp und Autorin der Rubrik RECHT in der KOMPETENZ.



Das geförderte Neubauprojekt am Triester-Spitz mit insgesamt 190 Wohnungen widmet sich auch dem Thema „Wohnen & Arbeiten“.

Auf Wohnungssuche?

In Wien stehen zwei attraktive Wohnbauprojekte kurz vor der Schlüsselübergabe.

Zwei aktuelle Bauvorhaben stehen in Wien kurz vor der Fertigstellung. Falls Sie auf der Suche nach einer leistbaren geförderten Wohnung sind, sollten Sie sich die beiden nachstehenden Projekte des gemeinnützigen Bauträgers WBV-GPA genauer ansehen.

SIMMERING BEKOMMT EIN NEUES WOHNVIERTEL

Das neue Stadtquartier auf dem ehemaligen Areal der HOERBI-GER-Ventilwerke wird mehr als 1.300 Bewohnerinnen und Bewohnern attraktiven und leistbaren Wohnraum bieten. In der Braunhubergasse 23 und 25 entstehen bis Winter 2018 insgesamt 506 geförderte Wohnungen, außerdem drei betreute Wohngemeinschaften sowie ein Kindergarten. Neben geförderten Mietwohnungen und supergeförderten SMART-Wohnungen, werden auch geförderte Mietwohnungen nach den Bestimmungen der Wohnbauinitiative (WBI) entstehen.

INFRASTRUKTUR & LAGE

Das Wohnprojekt befindet sich in der Braunhubergasse beim Herderpark – in der Nähe der Simmeringer Hauptstraße, wo es viele Einkaufsmöglichkeiten gibt. Die Natur genießen können zukünftige Bewohner im Prater, im Erholungsgebiet Laaer Wald sowie im Freizeitgebiet Löwygrube.

GEFÖRDERTE MIETWOHNUNGEN (WOHNBAUINITIATIVE / WBI)

Die Wohnbauvereinigung für Privatangestellte bietet in einem ihrer beiden Stadthäuser in der Braunhubergasse 24a dreiuinzig förderungsähnlich günstige Mietwohnungen (WBI) in den Größen von 52 m² und 91 m² an. Der Wohnungsmix der WBI-Wohnungen bewegt sich im Stadthaus 2 von 2- bis 4-Zimmer-Wohnungen. Die Eigenmittel einer 2-Zimmer-WBI-Wohnung mit ca. 51 m² betragen bspw. 7.145 Euro, die monatliche Miete inklusive Umsatzsteuer und Betriebskosten 478 Euro.

WOHNBERATUNG

Anlaufstelle für WohnungsinteressentInnen ist das Wohnungsservice der WBV-GPA in der Werdertorgasse 9 in 1010 Wien. Telefonisch ist Herr Scherf, der zuständige Wohnberater vom Wohnungsservice, unter 01/533 34 14 DW 63 oder via Mail unter wohnungsservice@wbv-gpa.at gerne für Sie erreichbar.

WOHNEN & ARBEITEN AM TRIESTER-SPITZ

Das geförderte Neubauprojekt am Triester-Spitz, Wien 1100, Triester Straße 40, mit insgesamt 190 Wohnungen (darunter 177 geförderte Mietwohnungen mit Eigentumsoption sowie besonders stark geförderte SMART-Wohnungen), besteht aus vier Bauteilen mit Brückenverbindung sowie Schall- und Klimaschutzfassade zur Triester Straße. Im Bauteil A befinden sich ein Super- und Drogerie markt, mehrere Büroflächen und ein Studentenwohnheim. Die Bauteile B1



Die WBV-GPA errichtet in Simmering gemeinsam mit zwei anderen gemeinnützigen Bauträgern eine neues Stadtviertel.

FREIE WOHNUNGEN

Bestehende Objekte

8020 Graz, Rebengasse 5,
2-Zimmer-Wohnung,
64 m², HWB 69,06 KWh/m²/a

2560 Berndorf, Brunntalstr. 13,
3-Zimmer-Wohnung, 34 m², HWB
55,22 KWh/m²/a

2680 Semmering, Hochstr. 31,
2-Zimmer-Wohnung, 49 m², HWB
44 KWh/m²/a

3002 Purkersdorf,
Herreng. 6, 5-Zimmer-Wohnung,
113 m² HWB 39,00 KWh/m²/a

und B2 liegen im Zentrum der Anlage – hier gibt es einen achtgruppigen Kindergarten. Die Fertigstellung des zentral gelegenen Wohnbauprojektes ist für Herbst 2018 angesetzt.

INFRASTRUKTUR & LAGE

Neben dem Kindergarten direkt in der Anlage bietet auch die umliegenden Umgebung eine hervorragende Infrastruktur für die BewohnerInnen. Die Freizeit im Grünen genießen kann man im Martin-Luther-King-Park, im Erholungsgebiet Wienerberg und im Waldmüllerpark.

WOHNEN & ARBEITEN

Die Möglichkeit für „Wohnen & Arbeiten“ bietet der Bauteil C der multifunktionalen Wohnhausanlage. Alle 2- bis 4-Zimmer-Maisonette-Wohnungen mit Eigentumsoption (von 126 m² bis 141 m²) verfügen über private Freiflächen wie Garten, Loggia oder Balkon. Die im Erdgeschoß gelegene Nutzfläche der „Wohnen & Arbeiten“-Wohnungen darf aufgrund der Förderung nur zu Arbeitstätigkeiten verwendet werden (z. B. Home-Office, Telearbeit, Büro-, Kanzlei- oder Ordinationstätigkeiten). Die Eigenmittel beim „Wohnen & Arbeiten“-Wohnungsangebot betragen bei einer 2-Zimmer-Wohnung mit ca. 126 m² bspw. 58.000 Euro, die monatliche Mie-

te inklusive Umsatzsteuer und Betriebskosten 775 Euro.

WOHNBERATUNG

Für WohnungsinteressentInnen ist auch hier das Wohnungsservice der WBV-GPA in der Werdertorgasse 9 in 1010 Wien zu nennen. Telefonisch ist Frau Koch, die zuständige Wohnberaterin vom Wohnungsservice, unter 01/533 34 14 DW 23 oder via Mail unter wohnungsservice@wbv-gpa.at gerne für Sie erreichbar.

Christian Swoboda

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



Home-Work findet im Untergeschoss der zweigeschossigen Wohnung statt.

Auf der oberen Ebene der Maisonette-Wohnung wird das WOHNEN zelebriert

Illustration oben: Architekt Martin Kohlbauer, Illustration rechts: WBV-GPA

Für jeden Euro Mitgliedsbeitrag holt die AK für ihre Mitglieder mehr als einen Euro an barem Geld retour.



3.739.281 MITGLIEDER

vertreten wir Tag für Tag.

803.000

sind vom Beitrag befreit.

Unsere Expertinnen und Experten leisteten

2 MILLIONEN BERATUNGEN

in folgenden Bereichen:

Arbeit, Soziales & Insolvenz: **1.338.000**

Konsumentenschutz: **390.000**

Steuerrecht: **211.000**

Bildung: **44.000**

TOP-ERFOLG:

350 MILLIONEN EURO AN NEGATIVZINSEN

müssen Österreichs Banken an KreditnehmerInnen zurückzahlen.

2.700 EXPERTINNEN UND EXPERTEN

stehen den Mitgliedern mit Rat und Tat zur Seite.

Das sind ca. **1.400 Mitglieder pro AK-ExpertIn.**

Kampf um Recht und Mitbestimmung

Die nächsten AK-Wahlen im Jahr 2019 finden diesmal unter ganz besonderen Rahmenbedingungen statt. Erstmals in der zweiten Republik stellt eine Bundesregierung die Arbeiterkammern in Frage.

Um die Bedeutung der AK für die arbeitenden Menschen zu unterstreichen, ist auch ein Blick in die Vergangenheit aufschlussreich.

Seit ihrer Gründung im Jahr 1920 ist die AK wiederholt politisch angegriffen und in Folge auch zerstört worden. Insbesondere AnhängerInnen von Parteien der extremen Rechten waren die Arbeiterkammern und ihre starke Stellung immer und von jeher ein Dorn im Auge. Bereits die Austrofaschisten haben die Arbeiterkammer abgeschafft, noch bevor die Nationalsozialisten die

Arbeiterbewegung gänzlich zerstört und ihre Führung vernichtet haben.

Es geht jetzt sicher nicht darum, Parallelen zwischen den Dreißigerjahren zu heute herzustellen. Faktum ist aber, dass in der derzeitigen Bundesregierung Kräfte das Sagen haben, denen die Existenz einer erfolgreich agierenden Arbeiterkammer ein Dorn im Auge ist.

GEZIELTE SCHWÄCHUNG DER ARBEITERKAMMER

Es geht dabei darum, eine Institution zu schwächen, die enorm

Befragung: Wie soll Arbeit?

Wie soll die Arbeit der Zukunft ausschauen? Was wünschen Sie sich als Arbeitnehmerin oder Arbeitnehmer? Oder als Arbeitssuchende/r oder Karenzierte/r? Das wüssten wir von der Arbeiterkammer und den Gewerkschaften gerne von Ihnen.

Reden Sie mit unter: wie-soll-arbeit.at

Das leistet die Arbeiterkammer für ihre Mitglieder.

viel für die österreichischen ArbeitnehmerInnen erreicht, wie etwa bei Interventionen und Rechtsstreitigkeiten. Wenn die Beschäftigten diese Unterstützung nicht mehr haben und selbst die Mittel für einen Anwalt aufbringen müssen, dann erspart das den Unternehmern sehr viel Geld.

Es geht dieser Bundesregierung aber auch darum, eine Institution zu schwächen, die die notwendige Expertise hat, um einschätzen zu können, wie sich Maßnahmen von Regierungen auf ArbeitnehmerInnen auswirken. Es ist ja bekannt, dass die aktuelle Bundesregierung in ihrem Programm vieles 1:1 aus dem Förderungsprogramm der Industriellenvereinigung abgeschrieben hat. Bekannt ist auch, dass der Parteichef der ÖVP sehr großzügige Geldspenden von Industriellen im Wahlkampf erhalten hat. Diesen Spendern fühlt man sich natürlich verpflichtet. Da stört es, wenn eine Institution mit Fakten untermauert aufzeigt, wie sich Maßnahmen wie der 12-Stunden-Tag, die Schwächung der Sozialversicherung, die Abschaffung der Notstandshilfe usw. konkret auf die arbeitende Bevölkerung auswirken. Ein Dorn im Auge ist den Regierenden auch, dass diese Institution in Selbstverwaltung demokratisch organisiert ist und in keiner Abhängigkeit von welcher Regierung auch immer steht. Daher ist der Kampf um den Erhalt der Arbeiterkammer nicht nur ein Kampf für die sozialen Rechte der Beschäftigten, sondern auch ein Kampf um die demokratische Verfassung unseres Landes.

Martin Panholzer



Gerhard Jelinek
Es gab nie einen schöneren März
Österreichs Schicksalstage 1938

25 Euro
 ISBN: 978-3-990-501009

Die dreißig Tage vom 11. Februar bis zum 12. März 1938 sind Tage der Sorge nach einem Geheimtreffen Adolf Hitlers mit dem österreichischen Kanzler Kurt von Schuschnigg, der Hoffnung auf ein Ende der ständestaatlichen Kanzlerdiktatur, der Trunkenheit eines ausgelassenen Faschings mit glanzvollen Bällen, der Freude über österreichische Erfolge bei Sportereignissen, der zaghaften Zeichen für einen wirtschaftlichen Aufschwung. Gerhard Jelinek beleuchtet Ereignisse auf Haupt- und Nebenschauplätzen in aller Welt und zeichnet das faszinierende Panorama einer Zeit im Crescendo: Hanna Reitsch startet in Berlin zum ersten Hallenflug mit einem Hubschrauber. Im Spanischen Bürgerkrieg erringt General Franco einen Sieg. Österreichs Bundeskanzler Schuschnigg spricht vor dem Bundestag: „Bis in den Tod. Rot-weiß-rot.“ Der deutsche Reichskanzler Adolf Hitler befiehlt am 10. März den Einmarsch. Es sind dreißig Tage bis zum Untergang. ☒



Christoph E. Mandl
Auf der Suche nach Industrie-4.0-Pionieren:
Die vierte industrielle Revolution in globalen Fallbeispielen

34,90 Euro
 ISBN 978-3990462713

Welche Realität steckt hinter Begriffen wie Industrie 4.0, vierte industrielle Revolution, Smart Manufacturing, Factories of the Future? Inwiefern verändern Digitalisierung, Hochautomatisierung, Robotik, Vernetzung und 3D-Druck die Arbeitsbedingungen, die Wettbewerbsfähigkeit, aber auch die Kunden-Lieferanten-Beziehungen? Christoph Mandl spricht mit MitarbeiterInnen, die mit Robotern zusammenarbeiten, begleitet WerksleiterInnen durch Losgröße-1-Fertigung und begibt sich auf die Suche nach Pionierunternehmen modernster Produktion. Er zeigt, wie Digitalisierung und Automatisierung die Arbeitsbedingungen und Lebensumstände verändern und macht uns zu Zeuginnen, wie Vernetzung und Globalisierung Hand in Hand gehen. ☒



Livia Klingl
Der Lügen-Presser
 Roman

22 Euro
 ISBN 978-3-218-011075

Dr. Karl Schmied, 62, ist verliebt. In Sonja aus Moldawien. Weil die Zukunft verheißungsvoll ist, schaut der Boulevardjournalist und studierte Historiker auch in die Vergangenheit zurück. Aus kleinen Verhältnissen stammend, hat er etwas aus sich und seinem Leben gemacht. Mit vielen Veränderungen im Land ist er durchaus zufrieden, aber dass man keinen „Mohr im Hemd“ mehr bestellen darf und gleichgeschlechtliche Paare jetzt auch noch heiraten wollen, geht ihm dann doch zu weit. EU, Migranten, Flüchtlinge, Robotisierung, Social Media, die Krise der Politik und der Zeitungen: Karl Schmied sieht schwarz für die Zukunft.

In seinem kleinen Kosmos fühlt er sich durchaus wohl. Bis zwei unerwartete Nachrichten sein sorgfältig zurechtgezimmerter Selbstbild krachend zum Einsturz bringen – worauf der vermeintlich Besonnene zu einem drastischen Mittel greift. Mit spitzer Feder und hinter sinnigem Witz taucht Livia Klingl in ihrem ersten Roman tief in die österreichische Seele ein. Sie schickt Karl Schmied auf eine Reise durch das Gestern, das Heute und das zu erwartende Morgen und blickt hinter die Fassade eines Menschen, der wie so viele andere auch das Gefühl hat, aus dieser unberechenbaren Zeit gefallen zu sein. ☒

IMPRESSUM

GPA/djp Leserbriefe an kompetenz@GPA-djp.at • Herausgeber: ÖGB, GPA-djp, 1034 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1, Tel. 05 03 01-301, service@GPA-djp.at • Verlag und Medieninhaber: Verlag des Österreichischen Gewerkschaftsbundes GmbH, 1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1, Tel. 01/662 32 96 • Chefredakteurin: Dr. Dwora Stein, stv. Chefredakteur: Mag. Martin Panholzer, Chefin vom Dienst: Mag. Lucia Bauer, lucia.bauer@gpa-djp.at, Assistent: Alexander Kobinger, alexander.kobinger@GPA-djp.at • Cover: Peter M. Hoffmann, Nurith Wagner-Strauss • Layout und Artdirektion: Kerstin Knüpfer Dipl. Designerin (FH), Layoutkonzept: Matthias Zinner, typothese.at • Produktion: ÖGB-Verlag • Druck: Leykam Druck GmbH & Co KG, 7201 Neudörf, Bickfordstr. 21 • Verlagsort: Wien Herstellungsort: Neudörf • DVR-Nr. 0046655, ZVR-Nr. 576439352 • Offenlegung nach § 25 Mediengesetz: www.GPA-djp.at/offenlegung

Die Redaktion behält sich alle Rechte der Vervielfältigung und des Vertriebs der zum Abdruck gelangten Beiträge sowie ihre Verwendung für andere Ausgaben vor. Namentlich gekennzeichnete Beiträge stellen die Meinung der AutorInnen dar und müssen sich nicht mit der Meinung der Redaktion decken. Die Redaktion haftet nicht für unverlangt eingeschickte Artikel und Fotos.





WIE SOLL ARBEIT?

*Die große Initiative
für alle, die arbeiten.*

Da red ich mit!

www.wie-soll-arbeit.at