

JUNI, AUSGABE 3/2018

GPZ | djp

KOMPETENZ

KOMPETENZ

MAGAZIN DER GEWERKSCHAFT DER PRIVATANGESTELLTEN, DRUCK, JOURNALISMUS, PAPIER



ÜBERALL UND NIRGENDWO

www.gpa-djp.at • www.kompetenz-online.at



KOMPETENZ Juni 2018

- 3 EDITORIAL** von Dwora Stein
- 4 Überall und nirgendwo**
Flexible Arbeitszeiten und Arbeitsorte werden immer mehr zur Normalität mit teils problematischen Auswirkungen.
- 10 Druckerkollektivvertrag**
Streikdrohung
- 11 KOMMENTAR** von Wolfgang Katzian
ÖGB sendet Signal der Einigkeit
- 12 Interview**
Der Unfallchirurg Wolfgang Schaden zur drohenden Zerschlagung der AUVA.
- 15 ZAHLEN** und Fakten zur Sozialversicherung
- 16 Schöne Schlagworte, unschöne Pläne**
Die Reform der Sozialversicherung nützt den Unternehmen und schadet den Versicherten.
- 18 KURZMELDUNGEN** zu Politik, Arbeit und Wirtschaft
- 19 Prekär statt fair?**
Studie zeigt Unzufriedenheit mit Pflichtpraktika.
- 20 „Eine helfende Hand“**
Zara-Betriebsrätin Kathrin Lukac im Porträt.
- 22 Bildung mit Mehrwert**
Herausforderungen in der Erwachsenenbildung.
- 24 FAKTENCHECK** Arbeitszeit
- 26 RECHTsexpertin** Andrea Komar
über private Mediennutzung am Arbeitsplatz.
- 30 Gabeln und Zangen statt Plastik**
Wegfall von Handschuhen in der Feinkost.
- 31 BUCHTIPPS** und Impressum



Dwora Stein war bis Juni 2018 KOMPETENZ-Chefredakteurin und Bundesgeschäftsführerin der Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier (GPA-djp).



Martin Panholzer ist ab Juni 2018 KOMPETENZ-Chefredakteur und Leiter der Abteilung Öffentlichkeitsarbeit in der GPA-djp.

Ein gutes Leben für alle!

von Dwora Stein

Ich werde meine Tätigkeit in der GPA-djp Ende Juni nach mehr als 35 Jahren beenden. Ab Juli wird der bisherige stellvertretende Chefredakteur Martin Panholzer die KOMPETENZ als Chefredakteur übernehmen. Die GPA-djp hat in ihrer Geschichte viel bewirkt, viele innovative Akzente gesetzt und das Gesicht der Zweiten Republik wesentlich mitgeprägt. Darauf bin auch ich stolz. Die GPA-djp ist eine starke und selbstbewusste Gewerkschaft. Sie wird auch in Zukunft und gerade in Zeiten großer Umbrüche den Gang der Dinge im Sinne der Beschäftigten beeinflussen und gestalten.

Und das ist auch absolut notwendig. Wir leben in einer Zeit, in der nicht nur in Österreich, sondern auch in anderen europäischen Ländern vieles, was wir erreicht haben, in Frage gestellt wird und die demokratische Verfasstheit unserer Gesellschaft insgesamt bedroht ist.

Wenn künftig nur noch die ArbeitgeberInnen in der Sozialversicherung entscheiden, wie die Mittel der Versicherten, und das sind die ArbeitnehmerInnen, eingesetzt werden, dann kommt das einer Enteignung gleich. Wenn der Arbeiterkammer die finanzielle Grundlage entzogen werden soll, ist völlig klar, dass es darum geht, eine Institution, die sich gemeinsam mit den Gewerkschaften für die ArbeitnehmerInnen einsetzt, an die Kandare zu nehmen. Wenn Journalistinnen und Journalisten von Politikern unter Druck gesetzt und bedroht werden, dann sind die freie Meinungsäußerung und die Meinungsvielfalt gefährdet. Wenn der 12-Stunden-Arbeitstag und die 60-Stunden-Woche gesetzlich verankert werden sollen, dann ist klar worum es geht – länger arbeiten für weniger Geld.

Wenn neue Gräben aufgerissen und Feindbilder erzeugt werden, dann ist vieles bedroht, was unsere Lebensqualität ausmacht.

All das würde nicht dazu führen, dass alles – wie die Regierung behauptet – besser wird, sondern im Gegenteil dazu, dass die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer die Rechnung bezahlen würden.

Der ÖGB, die Gewerkschaften und die Arbeiterkammer werden dafür sorgen, dass das nicht gelingt. Ohne Gewerkschaftsbewegung sind Demokratie und ein gutes Leben für möglichst viele nicht denkbar. In dieser Überzeugung verabschiede ich mich von allen Leserinnen und Lesern der KOMPETENZ. ●

Überall und nirgendwo

Das Prinzip „arbeite wann du willst, und wo du willst“ wird bei Unternehmen, aber auch bei Beschäftigten aus unterschiedlichen Gründen immer beliebter. Dabei haben beide Seiten einiges zu beachten.

Der funkelneue Schnellbahnzug in Richtung Flughafen Wien-Schwechat lässt sicherlich all jene Fahrgäste erblinden vor Neid, die aus ihrem Land nur veraltete, dreckige, rumpelnde Züge eines seit der Privatisierung sich selbst und dem eigenen Verfall überlassenen Bahnbetriebs kennen. Die moderne Flughafenschnellbahn hingegen ist angenehm klimatisiert, mit WLAN, Sonnenblenden, Klapp-tischchen und an jedem Sitzplatz mit einer Steckdose und einer Deckenleuchte ausgestattet. Und sie bietet gleichzeitig einen Vorgesmack auf unser Fahrtziel: den neu errichteten Erste Campus, einen Steinwurf vom neuen Hauptbahnhof entfernt, im Arbeiterbezirk Favoriten, aber mit Ausblick auf das Schloss Belvedere im 4.

Bezirk. Zur Freude nicht nur des Vorstands der als bürgerlich geltenden Bank – schließlich wurde die Unternehmenszentrale am noblen Graben im 1. Bezirk hierher verlegt.

Der Erste Campus, der von 2013 bis 2016 bezogen wurde, vereint jetzt sämtliche Abteilungen der international tätigen Bank – einzige Ausnahmen: das Call Center und die IT-Abteilung. Rund 5.000 MitarbeiterInnen tauschen ihre alten, renovierungsbedürftigen Büros in mehreren, oft denkmalgeschützten Gebäuden mit einem Hightech-Glaspalast, der eigentlich aus mehreren „Kipferl“ besteht. Die Gebäudeteile glänzen, nach einem architektonisch ausgeklügelten Konzept, durch gebogene Glasfronten, die ermöglichen sollen, dass jede Mit- ▶





Die Auflösung aller sozialen Bindungen, der gewohnten zwischenmenschlichen Kontakte, passen nicht zum Wesen der meisten Menschen.

» arbeiterin und jeder Mitarbeiter bei der Arbeit auch ins Grüne blicken kann. In einen der begrünten Innenhöfe, zum Schweizer Garten oder Belvedere-Garten. Zwar kommt man zum Arbeiten her, betritt man jedoch das Hauptgebäude, könnte man sich genauso gut in einer riesigen, aber betont ruhigen Lobby eines Hotels der gehobenen Kategorie – Rezeption inklusive – mit Kunstinstallationen wännen. Mehrere Cafés, die öffentlich zugänglich sind, laden zum Trinken, Essen, Tratschen oder eben auch zum Arbeiten ein. Selbstverständlich gibt es eine

Bankfiliale und einen Betriebskindergarten.

Herzstück des Bürokonzepts nach dem letzten Schrei ist die Möglichkeit, (fast) überall am Campus den tragbaren Firmencomputer aufklappen und arbeiten zu können – „working anywhere“. Im Prinzip können die Angestellten überall dort arbeiten, wo gerade ein Platz frei ist. Das soll maximale Flexibilität in örtlicher Hinsicht erlauben, Hierarchien verflachen. Bis auf kleinere und größere Besprechungszimmer hinter Türen gibt es keine verschließbaren Büroräume. Das

gilt natürlich für den Vorstand ebenso. Denn die Devise war: entweder alle oder niemand.

Den Arbeitstag treten die Angestellten beim „Meeting Point“ in der eigenen „Homebase“ an: Der „Meeting Point“ ist ein gemütlicher Eingangsbereich, wo Fauteils, Kaffee und Tee bereitstehen. Die „Homebase“ ist jener Gebäudetrakt, dem die MitarbeiterInnen zugeordnet sind, wo sie einen „Locker“, einen verschließbaren Spind, zur Verfügung haben, und wo sie sich einen Arbeitsplatz suchen können. Je nach anstehenden Aufgaben

„EIN ERFOLGREICHES KONZEPT FÜR EINE NEUE ARBEITSWELT MUSS UMFASSEND SEIN UND ALLE ASPEKTE BERÜCKSICHTIGEN UND DARAUF ABSTIMMEN.“ BARBARA PICHLER



Möblierung und IT bis zur MitarbeiterInnenverpflegung, berücksichtigen und darauf abstimmen“, unterstreicht denn auch die Betriebsratsvorsitzende der Erste Group, Barbara Pichler. „Es wird nur dann funktionieren, wenn sie gemeinsam mit den MitarbeiterInnen eingeführt wird“, erklärt sie gegenüber der KOMPE-TENZ. Notwendig sei ein sinnvolles Changemanagement, das die MitarbeiterInnen von Beginn an konsequent einbeziehe. „Neue Arbeitsformen passieren nicht automatisch nur wegen neuer Gegebenheiten, sondern müssen lange vorher und laufend gelernt, geübt und begleitet werden.“

setzen sie sich mit ihrem Laptop an einen „Hot desk“, in einen Besprechungsraum, in eine Zone mit sechs bis acht gemeinschaftlichen Arbeitsplätzen oder in den Bereich der Einzelarbeitsplätze im Großraumbüro. So haben alle einen persönlichen Bereich von etwa einem Meter Regalbreite; die Regale sind genauso wie die Deckenverkleidung mit Lärmschluckendem Material (etwa aus der Automobilindustrie) versehen.

„Ein erfolgreiches Konzept für eine neue Arbeitswelt muss umfassend sein und alle Aspekte, von

Ein Großraumbüro mit erweitertem „desk sharing“, das täglich freie Platzwahl erlaubt, ist nicht automatisch das Gelbe vom Ei. Beispielsweise hat die Allianz Versicherung vor mehr als zehn Jahren bereits eine Art „free seating“ eingeführt. Dazu wurden die MitarbeiterInnen auch mit Trolleys etwa für den Laptop etc. ausgestattet. Diese Neuorganisation des Büroalltags habe anfangs gut funktioniert, sich im Laufe der Zeit aber als ineffizient herausgestellt – außer bei einzelnen Projekten, erzählt ein langjähriger Mitarbeiter, der lieber anonym bleiben möchte. Er zieht einen Küchenvergleich heran: „Wie ein Gericht, das nicht so schlecht war, das man andererseits auch

nicht noch einmal gekocht haben möchte.“

Auch am Erste Campus fallen die Reaktionen der Beschäftigten unterschiedlich aus. Die einen sind froh, sich innerhalb ihrer zugeteilten Zone unterschiedliche Arbeitsorte, sogar im Garten oder in der Cafeteria, wählen zu können. Die anderen fühlen sich nicht mehr als Individuum und kommen mit der ständig wechselnden sozialen Umgebung weniger gut zurecht. Mitunter kommen MitarbeiterInnen vor dem offiziellen Arbeitsbeginn, um sich gemeinsam mit den ihnen sympathischen und gleichgesinnten KollegInnen eine passende Arbeitsumgebung zu suchen – außerhalb der Arbeitszeit. Schwierig ist es zudem, fixe emotionale Anker wie Familienfotos am Arbeitsplatz zu platzieren. Ein derart progressives Arbeitsmodell des Technologiezeitalters scheint „für die Seele mitunter anstrengend“, meint Clara Fritsch vom Beirat für Arbeit und Technik (BAT) in der GPA-djp. Dislozierte Arbeit hat etwa eine langjährige Tradition in den Heimarbeiterinnen der Textilbranche. Heute plädiert die Gewerkschaftsvertreterin insbesondere für die Einhaltung der Arbeitsschutzbestimmungen und Arbeitszeit bei Teleworking.

Im 21. Jahrhundert ist ständige Präsenz nicht unbedingt erforderlich, um berufstätig zu sein. Andererseits steht die Option zu Telearbeit, Homeoffice, Desk Sharing, Free Seating oder Großraumbüro nicht jeder Branche offen. Dennoch entwickelt sich die Arbeitswelt generell permanent weiter: Die innerbetrieblichen Abläufe, Kommunikation, wirtschaftliche und rechtliche Rahmenbedingungen, technische Möglichkeiten und damit die Arbeitsbedingun- ▶▶

gen und letztlich die Menschen selbst verändern sich. Im Beirat für Arbeit und Technik der GPA-djp arbeiten daher BetriebsrätInnen privatwirtschaftlicher Unternehmen aus verschiedenen Branchen gemeinsam mit ExpertInnen aus Theorie und Praxis an Lösungen und Gestaltungsvorschlägen.

Irene Krenn, Betriebsratsvorsitzende von Novartis, ist ebenfalls Mitglied des BAT. Der Schweizer Pharmakonzern mit weltweiten Niederlassungen, darunter auch in Wien, möchte klarerweise ebenfalls „zu einer ausgeglichenen Lebens- und Arbeitsqualität seiner Mitarbeitenden beitragen und attraktive Arbeitsbedingungen anbieten. Dazu

gehört vor allem Freiraum bei der Gestaltung und Organisation der eigenen Arbeitsaufgaben. Dies betrifft nicht nur Flexibilität bei der Arbeitszeit, sondern auch den Arbeitsort“. Teleworking von zu Hause aus wird seit Jahren bei Novartis Pharma ermöglicht. Mit der Zunahme von Beschäftigten und der vorgegebenen eingeschränkten Arbeitsplatzsituation nehme seit kurzem „Desk Sharing“ zu, erklärt Ingrid Krenn auf Anfrage. Sie sieht dieses Platzproblem durchaus als kritisch: Obwohl Beschäftigte arbeiten von zu Hause als Option schätzen, besteht auch die Gefahr der sozialen Isolation und der Vermischung beruflicher und privater Belange.

„Die Arbeitssituation in Großraumbüros wäre für uns im Sozial- und Gesundheitsbereich absolut inakzeptabel“, meint Axel Magnus von der Sucht- und Drogenkoordination Wien, Vorsitzender der Interessengruppe IG Social Wien in der GPA-djp. Bei den Beratungen sei Vertraulich-

„OBWOHL BESCHÄFTIGTE ARBEITEN VON ZU HAUSE ALS OPTION SCHÄTZEN, BESTEHT AUCH DIE GEFAHR DER SOZIALEN ISOLATION.“ INGRID KRENN

Neue flexible Arbeitszeitmodelle bieten auch Chancen für die ländliche Bevölkerung.

keit erforderlich, die KlientInnen müssten Sicherheit in vertrauten Räumen, nicht in wechselnden Besprechungszimmern, empfinden – „das verunsichert sogar sehr stabile Persönlichkeiten“. Und er gibt zu bedenken: „Die Auflösung aller sozialen Bindungen, der gewohnten zwischenmenschlichen Kontakte, der menschlichen Nähe und Wärme passen nicht zum Wesen der meisten Menschen.“ Umfragen und Studien belegen tatsächlich, dass Arbeitsmodelle wie „Desk Sharing“ tendenziell unbeliebt und schädlich für die ArbeitnehmerInnen sind.



Dass sich ein Betrieb, sofern er groß genug ist, zu einer Gesamtumstellung der Unternehmenskultur und zu einer mehr oder weniger ausgeprägten „anywhere working“-Flexibilität entschließt, argumentieren die Unternehmensvorstände offiziell meist mit Einsparungen. Weitere Ziele, mutmaßt Axel Magnus, könnten sein: „Entsolidarisierung und Spaltung der Beschäftigten. Das macht es ihnen leichter, Widerstand zu verhindern.“

Damit das nicht passiert, haben sich längst nicht nur ArbeitnehmervertreterInnen, sondern auch WissenschaftlerInnen des Themas „arbeite wann du willst, und wo du willst“ angenommen. Zu ihnen zählt die australische Wirtschaftswissenschaftlerin Yvette Blount von der Macquarie University. Sie nimmt die ManagerInnen in die Pflicht: Diese müssten über die richtigen Fähigkeiten verfügen, um sämtliche Beschäftigte, von den Büroangestellten bis zu den zuarbeitenden Freelancern, führen zu können. Neben Kostenersparnis bringen die flexiblen Arbeitsmodelle etwa Vorteile für die Umwelt (weniger Staus, weniger CO²-Emissionen) und neue Job-Perspektiven für die Bevölkerung aus entlegenen ländlichen Gebieten, betont die Expertin. Sie hebt auch die soziale Perspektive hervor, wonach die Beschäftigungsquote von Frauen und insbesondere Behinderten auf diese Art gefördert werden kann.

Bleibt die Frage, ob Ergebnisse von jahrelangen Forschungen – zumal im Wirtschafts- und im Sozialbereich – tatsächlich in Politik und Wirtschaft Eingang finden. ●

Heike Hausensteiner

Digitalisierung: Worauf BetriebsrätInnen achten sollen!



Neue Broschüre Arbeitswelt 4.1.

Wie viel Digitalisierung ist sinnvoll? Was ist überhaupt Digitalisierung? Wie wirkt sich die Digitalisierung auf die KollegInnen im Betrieb aus? Was kann ich als Betriebsrat tun? Was muss ich tun?

Diese und weitere Fragen von BetriebsrätInnen versucht eine neue Broschüre der GPA-djp zu beantworten. Ein Überblick mit Beispielen zeigt auf, was Digitalisierung in der Praxis bedeutet und wie sie sich im Arbeitsleben auswirkt. Ein

Glossar erklärt die wichtigsten Begriffe aus ArbeitnehmerInnen-sicht. Weiters enthält die Broschüre konkrete Hilfestellungen für die Mitgestaltung an den großen und kleinen Digitalisierungsprojekten im Unternehmen, und zwar durch Checklisten, Hinweise auf rechtliche Grundlagen und konkrete Regelungsvorschläge.

Gewerkschaftliche Forderungen im Zusammenhang mit Digitalisierung:

- Verwendung von Open Source und Open Data, um Monopolisierung und Abhängigkeiten zu verhindern
- Förderung einer Weiterbildungskultur als Führungsaufgabe. Prüfung, ob Bildungsfreistellungen ausreichend genutzt werden
- Qualifizierungsoffensive (eventuell über eine Arbeitsstiftung) bei Beschäftigtenabbau
- Beschäftigungswirkungen von Digitalisierungsmaßnahmen analysieren und bewerten
- Grenzen bei All-in-Verträgen (bei den Überstunden, bei der Anzahl der Verträge) und Erreichbarkeit (z. B. einmal/Tag bei Terminen außer Haus) ziehen
- Gesundheitliche Belastungen (physisch und psychisch), die durch (dislozierte und mobile) Arbeit im digitalen Umfeld entstehen erfassen
- Erhöhte Verantwortung für Führung: Führung muss Digitalisierungsvorhaben als Change-Management-Projekt vorausschauend gestalten und begleiten
- Eindeutige Klärung von Zuständigkeiten und AnsprechpartnerInnen sowohl für Beschäftigte als auch für BetriebsrätInnen in (insbesondere in internationalen) Matrixorganisationen
- Umsetzung der Europäischen Datenschutzgrundverordnung
- Einrichtung eines betrieblichen Datenschutzausschusses

GPA-djp-Mitglieder können die Broschüre im eingeloggten Zustand über die Homepage der GPA-djp downloaden.



KONFLIKT

Druckerkollektivvertrag

Mit einer Protest-Aktion in Pörtschach am Wörthersee machten die Beschäftigten der Druckerein darauf aufmerksam, dass sich die Arbeitgeber der Branche mit einem juristischen Trick des bestehenden Kollektivvertrags entledigt haben und seither Verhandlungen konsequent verweigern. Das Transparent mit der Streikdrohung wurde vor dem Parkhotel in Pörtschach aufgespannt, in dem zur gleichen Zeit ein Medienkongress der Arbeitgeber stattfand. ●



Ein Signal großer Einigkeit

Am kürzlich abgehaltenen ÖGB-Kongress demonstrierte die österreichische Gewerkschaftsbewegung eindrucksvoll ihre Geschlossenheit. Diese wird es in den nächsten Jahren auch dringend brauchen.

Ein Kommentar von Wolfgang Katzian

Als Ziel haben wir ein gutes Leben für alle in den Mittelpunkt gestellt. Das heißt, ein gutes Einkommen, um damit unserer Vorstellung von einem selbstbestimmten Leben ein Stück näher zu kommen – und zwar für Frauen und Männer. Ein Gesundheitssystem, das Vorsorge, Behandlung auf medizinischem Top-Niveau und Rehabilitation sichert, und Arbeitszeiten, die nicht krank machen und genügend Zeit lassen, „Mensch zu sein“. Unsere Aktivitäten werden sich nicht nur damit beschäftigen, all diesen Vorstellungen von einem guten Leben ein Stück näher zu kommen. Es ist gleichermaßen unsere Aufgabe, uns all jenen in den Weg zu stellen, die dies verhindern wollen. Im Vorfeld wurden bei einer bundesweiten und gewerkschaftsübergreifenden „Vorstandskonferenz“ rote Linien definiert, anhand derer wir messen, ob die Bundesregierung gemeinsam mit uns daran arbeiten will, das Leben der ArbeitnehmerInnen zu verbessern, oder eben auch nicht. Die Kürzungen in der Sozialversicherung, die Schwächung der Arbeiterkammer, die Abschaffung des Jugendvertrauensrats, der 12-Stunden-Tag sind Maßnahmen, durch die Rechte, Ansprüche und die Würde Österreichs ArbeitnehmerInnen verletzt werden.

Wir haben in den vergangenen Monaten viele Provokationen erlebt. Die Sozialpartnerschaft wurde als Kuhhandel mit „Bazarmentalität“ verunglimpft. Weil sie bei uns nicht weitergekom-

men sind, verkaufen sie jetzt Lohnraub als Arbeitszeitflexibilisierung, Hintreten auf jene, die Hilfe brauchen als neue Gerechtigkeit und Kürzungen bei der sozialen Absicherung der Menschen als Effizienzsteigerung.

Mit dem 12-Stunden-Tag und dem parlamentarischen Umgang damit wurde eine der beschriebenen roten Linien überschritten. Demokratische Prozesse, die garantieren sollen, dass möglichst viele davon Betroffene darauf Einfluss nehmen können, wurden bewusst umgangen. Die ArbeitnehmerInnen und ihre Bedürfnisse werden ignoriert, damit Wahlkampfspender aus Industrie und Wirtschaft beschenkt werden können. Im Fußball würde man das ein schweres Foul nennen, für das es eine Verwarnung oder einen Ausschluss gibt. In der Politik fehlt jedoch eine solche Instanz. Deshalb müssen wir

**„WIR MÜSSEN UNS
NUN UNSERER KRAFT
DER GEMEINSAMEN
SOLIDARITÄT
BESINNEN.“**

uns nun unserer Kraft der gemeinsamen Solidarität besinnen.

Viele unserer BetriebsrätInnen stehen nie im Rampenlicht, arbeiten aber Tag für Tag hart dafür, dass es ihren KollegInnen gut geht. Sie alle werden wir brauchen, wenn wir wollen, dass unsere Botschaft hinausgetragen wird.

Der ÖGB-Kongress hat klar demonstriert: Wir sind eine selbstbewusste Gewerkschaftsbewegung, und wir werden alles tun, alle unsere Kräfte bündeln, um die Rahmenbedingungen so zu gestalten, dass für ArbeitnehmerInnen ein gutes Leben möglich ist!

Wolfgang Katzian
ist seit 14. Juni 2018
Präsident des ÖGB.



Hochorganisierte Umverteilung nach oben

Der Unfallchirurg Wolfgang Schaden, Mitglied der Zukunftskommission der Österreichischen Gesellschaft für Unfallchirurgie, erklärt im Interview, warum die Selbstverwaltung vor politischer Einflussnahme schützt, und warum das hohe Niveau der medizinischen Versorgung mit Einsparungen nicht aufrechterhalten werden kann.

KOMPETENZ: Muss die Sozialversicherung sparen?

Schaden: Es gibt keinen vernünftigen Grund, warum man ausgerechnet im Gesundheitswesen sparen sollte. Jeder, der einmal in einer Spitalsambulanz war oder auf einen Operationstermin gewartet hat, wird nicht einsehen, warum gerade in diesem Bereich gespart werden sollte.

KOMPETENZ: Die Regierung will, dass die AUVA 500 Millionen einspart. Das Geld soll im System gespart werden, damit mehr bei den PatientInnen ankommt.

Schaden: Das stimmt so nicht. Was die AUVA betrifft, sollen 500 Millionen Euro aus dem System entnommen bzw. nicht mehr hineingezahlt werden. Hier landet kein Cent mehr bei den Patienten, sondern es werden im Gegenteil die Mittel der Patientenversorgung entzogen. Es geht darum, die Beitragszahlungen, die die Arbeitgeber für ihre Mitarbeiter abführen, zu reduzieren, wovon vor allem große Unternehmen mit vielen Mitarbeitern profitieren werden. Ich illustriere das anhand einer einfachen Rechnung: Derzeit zahlen alle Arbeitgeber 1,3 Prozent des Brutogehaltes pro Mitarbeiter an die Unfallversicherung.

Würden alle Beschäftigten 2.000 Euro brutto pro Monat verdienen, müsste ein Unternehmen 26 Euro monatlich pro Beschäftigtem bezahlen. Die Regierung hat der Wirtschaft nun eine Beitragssenkung auf 0,8 Prozent in Aussicht gestellt, wodurch sich der Beitrag auf 16 Euro monatlich reduzieren würde. Der Unfallversicherung fehlen so 500 Millionen Euro pro Jahr.

KOMPETENZ: Was bringt diese Ersparnis?

Schaden: Für kleine Betriebe wäre das völlig unattraktiv, denn die Senkung würde ihnen nur wenig Geld ersparen, auf der anderen Seite würden aber viele wichtige Leistungen der AUVA im Bereich Unfallverhütung wegfallen. Das kann vor allem für Betriebe, die eine hohe Unfallgefahr haben, kritisch werden – sie erhalten weniger Unterstützung in der Prävention.

KOMPETENZ: Wer würde profitieren?

Schaden: Die wirklichen Gewinner der geplanten Beitragssenkung wären Großbetriebe mit 10.000 und mehr MitarbeiterInnen. Die als Reform verkaufte Umstrukturierung zielt auf eine massive Umverteilung hin zu den großen Betrieben ab. Die 500 Millionen Euro fehlen uns dann im Bereich Unfallheilbehandlung, in der Rehabilitation und auch in der Prävention von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten.

„DIE WIRKLICHEN GEWINNER DER GEPLANTEN BEITRAGSSENKUNG WÄREN GROSSBETRIEBE MIT 10.000 UND MEHR MITARBEITERINNEN.“

KOMPETENZ: Es würde tatsächlich zu Leistungseinschränkungen in der Unfallversorgung kommen?

Schaden: Wenn man die Beiträge weiter senkt, ist das Leistungsniveau nicht zu halten. Das war bereits bei der vorigen Beitragssenkung erkennbar. Vor zweieinhalb Jahren wurde der Beitragssatz für die Unfallversicherung von 1,4 Prozent auf 1,3 Prozent abgesenkt. Den Verlust der jährlichen Einnahmen von 100 Millionen Euro konnten wir teilweise noch ausgleichen. Die AUVA hat massive Personaleinsparungen hinter sich und bereits alles optimiert, was möglich ist. Wir haben beim medizinischen Personal und in den Rehabilitationseinrichtungen keinen Spielraum für weitere Einsparungen.

KOMPETENZ: Was wären die Konsequenzen weiterer Einsparungen?

Schaden: Die Einbußen sind für die PatientInnen bereits jetzt spürbar. Vorigen Sommer mussten wir

aufgrund des Spardruckes die Station für Schwerstverbrannte im Unfallkrankenhaus Linz schließen. Zwischen Wien und Innsbruck gibt es nun keine Möglichkeit mehr, schwerstverbrannte PatientInnen adäquat zu versorgen. Da ja Umwälzungen von „versicherungsfremden“ Leistungen nicht vorgesehen sind, wären mit den geforderten Einsparungen zwangsweise weitere Leistungsreduktionen verbunden.

KOMPETENZ: Was zeichnet die Qualität der Unfallheilbehandlung aus?

Schaden: Wir haben den gesetzlichen Auftrag, die Versorgung von UnfallpatientInnen in den eigenen Einrichtungen mit allen geeigneten Mitteln, also bestmöglich, durchzuführen.

KOMPETENZ: Steht eine Versicherungspflicht im Raum, bei der die Menschen zwischen privaten Anbietern auswählen müssen?

Schaden: Wenn das kollektive System kaputtgespart wird, könnten private Unternehmen diese Lücke füllen. Für die Versicherten würde das keine Verbesserung bedeuten. Die Österreicher haben im 19. Jahrhundert gelernt, dass Solidarität in der Sozialversicherung Sinn macht, weil es schlau ist, das Risiko auf möglichst viele Schultern zu verteilen. Diese Erkenntnis sollte nicht in Vergessenheit geraten!

KOMPETENZ: Steuern wir in die Richtung einer unsozialen Gesellschaft?

Schaden: Wenn jeder sein Risiko selbst tragen muss, werden gewisse Branchen, wie beispielsweise die Holzverarbeitende Industrie, Schlossereien oder Dachdeckereibetriebe mit hohen Risiken für Arbeitsunfälle, dramatisch hohe Versicherungsprämien zu bezahlen haben. Große Unternehmen wie Immobilienmakler oder international tätige Finanzberater würden dagegen recht günstig aussteigen.

Das wäre für unser System ein Rückschritt. In Deutschland ist kürzlich ein Fall bekannt geworden, bei dem ein Unfall auf dem Weg zur Toilette nicht als Arbeitsunfall qualifiziert wurde. Die Versicherung hat die Leistungspflicht abgelehnt. Das wäre bei uns – derzeit – nicht möglich. Wir leben in einem System mit hoher sozialer Sicherheit. Wenn man jetzt die Bei- ➤



ZUR PERSON

Wolfgang Schaden wurde 1956 in Wien geboren und absolvierte seine Ausbildung zum Unfallchirurgen im Krankenhaus Wiener Neustadt. Zehn Jahre lang flog er, neben seiner Tätigkeit als Unfallchirurg, als Notarzt mit dem Christophorus-Hubschrauber. Danach arbeitete er an vorderster Linie im AUA-VA-Unfallkrankenhaus Meidling, wobei er zehn Jahre lang auch im Replantionsteam tätig war. Seit zweieinhalb Jahren ist er als stellvertretender ärztlicher Direktor der AUVA tätig. Schaden ist verheiratet, Vater zweier erwachsener Söhne und begeisterter Opa.

► tragseinnahmen kürzen will, sind die Verantwortlichen ganz offensichtlich nicht daran interessiert, dieses System zu erhalten.

KOMPETENZ: Kann die Reform Verschlechterungen bringen?

Schaden: Das hohe Niveau der Versorgung ist mit weiteren Einsparungen nicht aufrechtzuerhalten. Das ist theoretisch und praktisch unmöglich. Derzeit sieht es so aus, als ob es zu einer Verschiebung der Beitragslast kommen könnte.

KOMPETENZ: Wie funktioniert diese Verschiebung?

Schaden: Ich bleibe beim oben ausgeführten Beispiel aus der Unfallversicherung: Durch die Beitragssenkung auf 0,8 Prozent fließen monatlich pro ArbeitnehmerIn 10 Euro weniger ins Budget der sozialen Unfallversicherung. Will man die Leistungen beibehalten, muss jemand anderer dies ausgleichen. Üblicherweise ist das dann die Krankenversicherung, bei der die Finanzierung aber im Verhältnis 50:50 zwischen ArbeitnehmerInnen und Arbeitgebern aufgeteilt ist. Es würde also die Belastung der ArbeitnehmerInnen einseitig erhöhen.

KOMPETENZ: Warum will die Regierung die Sozialversicherung umstrukturieren? Funktioniert die Selbstverwaltung nicht?

Schaden: Ich halte es für demokratiepolitisch sehr wertvoll, wenn die Versicherten, so wie derzeit, selbst mit jenen Mitteln umgehen, die sie auch einzahlen. Die Versichertenvertreter sind ein essenzielles Gut, weil sie auch in Krisenzeiten darauf achten können, dass die Gelder dahin fließen, wo sie hingehören: zu den PatientInnen. Das ist sozial- und demokratiepolitisch wichtig. Nun wird die Selbstverwaltung schlechtgemacht, um die Sozialversicherung zu einer politisch verwalteten Institutionen zu machen – der Einfluss bestimmt sich dann nach den aktuellen Machtverhältnissen. Politisch besetzte Generaldirektoren würden weit mehr kosten als die gesamte Selbstverwaltung in Österreich, die den Versichertenvertretern derzeit reine Aufwandsentschädigungen und Weggelder, aber keine Gehälter bezahlt. Der Angriff auf die Selbstverwaltung ist ein riesiger Skandal, die Art und Weise, wie ein funktionierendes System beschmutzt wird, ist völlig unangemessen und demokratiepolitisch bedenklich. Die Kultur der Pragmatisierung wurde zum Schutz von Beamten errichtet, damit sie keiner politischen Willkür ausgesetzt sind.

KOMPETENZ: Kann es passieren, dass künftig die Verwaltung bestimmt, welche medizinischen Leistungen erbracht werden?

Schaden: Die Angst haben wir. ●

Das Interview führte Andrea Rogy

Die österreichische Sozialversicherung

8,800.000

Menschen sind krankenversichert

6,000.000

Menschen sind unfallversichert

4,000.000

Menschen sind pensionsversichert

2,000.000

Menschen beziehen eine Pension

2% der Einnahmen beträgt der gesamte Verwaltungsaufwand der Sozialversicherung

98% der Einnahmen werden für Versicherungsleistungen verwendet

480 Mio.

kostet die Verwaltung der gesamten Krankenversicherung im Jahr

1 Mrd.

möchte die Regierung in 5 Jahren in der Verwaltung einsparen



Die Regierung möchte die Anzahl der Sozialversicherungsträger verringern. Weiterhin im Raum steht auch die mögliche Zerschlagung der Unfallversicherung.

Schöne Schlagworte – unschöne Pläne

Die Regierung sagt, sie möchte die Sozialversicherung effizienter machen. Tatsächlich sollen die Unternehmen mehr Macht bekommen und weniger einzahlen, während bei den Versicherten gespart wird.

Die Regierung hat ihre sogenannte Reform der Sozialversicherung vorgestellt. Während behauptet wird, dass es durch mehr Effizienz bei geringeren Einnahmen mehr Leistungen geben soll, wird die Sozialversicherung massiv geschwächt. Hinter den schönen Schlagworten stehen unschöne Pläne. Es geht offenbar gar nicht um eine bessere Gesundheitsversorgung, sondern um eine Entlastung der Unternehmen und eine Schwächung der VertreterInnen der anspruchsberechtigten Menschen. Die Anzahl der Sozialversicherungsträger wird reduziert. Die Regierung droht nach wie vor mit einer Auflösung der Unfallversicherung. Die Reform ent-

spricht in weiten Teilen den Forderungen der Industrievertreter. Und die haben ein Ziel: Sie wollen weniger zahlen.

LEISTUNGSVERBESSERUNGEN MIT WENIGER GELD?

Die Regierung behauptet, dass mit ihrer Reform die Leistungen verbessert werden. Gleichzeitig verspricht sie den Unternehmen, dass sie weniger einzahlen müssen. Man kann aber nicht die Einnahmen senken, die Ausgaben erhöhen und dies durch die Verkleinerung einiger Gremien gegenfinanzieren. Das ist Propaganda. Ein Privatunternehmen, das Einnahmen reduziert, gleichzeitig mehr ausgibt und das durch die Zusammenlegung einiger Ab-

teilungen finanzieren will, würde bald bankrottgehen.

UNMÖGLICHE VORGABEN

Die Regierung will in der Krankenversicherung bis 2023 eine Milliarde einsparen. Das ist eine runde Zahl, die aber nicht durch konkrete Maßnahmen hinterlegt ist. Die Unfallversicherung soll 500 Millionen bzw. 40 Prozent ihres Budgets einsparen, ohne Leistungen zu kürzen. Das sind unmögliche Vorgaben. Es ist unseriös, so mit einem System umzugehen, das Millionen Menschen sichert.

Der Kanzler hat behauptet, Verlierer der Reform sind „Vertreter des Systems“, weil viele Funktionen gestrichen werden.

„GEWINNER DER REFORM SIND DIE UNTERNEHMER. SIE MÜSSEN NICHT NUR WENIGER BEZAHLEN, SIE WERDEN AUCH MEHR EINFLUSS ERHALTEN.“ DAVID MUM



Es geht um viel!

Die Sozialversicherung ist das Rückgrat des Sozialstaats:

Die Krankenversicherung gibt 8,8 Millionen Personen Zugang zum Gesundheitswesen.

Die Unfallversicherung schützt über 6 Millionen Menschen vor Arbeits- und Wegunfällen und Berufskrankheiten.

Die Pensionsversicherung zahlt 2 Millionen Menschen Pensionen aus. Fast 4 Millionen arbeitende Menschen sind pensionsversichert und sorgen damit für ihr Alter vor.

Zunächst war von 1.000, dann auf einmal von 2.000 Funktionären die Rede. Aber dadurch wird man nahezu nichts sparen. Die VertreterInnen der versicherten Menschen arbeiten zu über 80 Prozent ehrenamtlich. Da geht es jährlich um 40 Cent je Versicherten.

Auch in der Verwaltung ist dieses Ziel so nicht erreichbar. In fünf Jahren wären das Einsparungen von jährlich 200 Millionen Euro. Die Krankenversicherungsträger, die von der Reform am meisten betroffen sind, hatten 2016 insgesamt einen Verwaltungsaufwand von 481 Millionen Euro. Da kann man nicht 200 Mio. Euro einsparen.

Die Regierung hat auch mehr Kassenarztstellen versprochen.

Die neun Gebietskrankenkassen sollen zu einer Österreichischen Gesundheitskasse zusammengelegt werden. Aber die neuen Landesstellen haben nur die Zusage, dass sie zumindest so viel Geld bekommen wie 2017. Wie da mehr Kassenarztstellen finanziert werden können, ist unklar.

LEISTUNGSHARMONISIERUNG? FEHLANZEIGE!

Beim für die Menschen wesentlichen Punkt der Angleichung unterschiedlicher Leistungen ist die Regierung bewusst unkonkret geblieben. Das Bekenntnis zur Angleichung unterschiedlicher Leistungen beschränkt sich auf die Gebietskrankenkassen. Die Unterschiede zwischen den neun Gebietskrankenkassen wurden aber großteils schon 2017 beseitigt. Die großen Unterschiede bestehen nicht zwischen den einzelnen Gebietskrankenkassen, sondern zur Versicherungsanstalt öffentlich Bediensteter und den Selbstständigen. Genau hier wird aber nichts geändert.

ARBEITNEHMERINNEN RAUS, ARBEITGEBERINNEN REIN

Gewinner der Reform sind die Unternehmer. Sie müssen nicht nur weniger zahlen, sie werden auch mehr Einfluss erhalten. Die Krankenkassen der ArbeitnehmerInnen werden künftig von den Dienstgebervertretern beherrscht. Die ArbeitgeberInnen sind in den Krankenkassen aber gar keine Versicherten und trugen 2017 nicht einmal 30 Prozent zu den Einnahmen bei.

PRÜFUNG DER BEITRÄGE ZUR FINANZ

Die Sozialversicherung soll künftig nicht mehr prüfen dürfen, ob sie ihre Beiträge korrekt erhält. Denn die Prüfung wandert zur Finanz, bei der Stellen gestrichen werden. Der Entzug der Prüfung bedeutet, dass Unterentlohnung und Scheinselbstständigkeit nicht mehr effektiv durch die Sozialversicherung geprüft werden können. Weniger Prüfungen und Beiträge bedeuten für die Betroffenen auch geringere Leistungen. Bei der Verschiebung der Prüfung geht es nicht um eine Verwaltungsvereinfachung, sondern um die Verhinderung von effektiver Kontrolle von gerechter und fairer Entlohnung.

PERSONALABBAU

Die Regierung plant die Nichtnachbesetzung von 30 Prozent der Abgänge in der Sozialversicherung. Weniger Personal in den Gesundheitseinrichtungen und in der Verwaltung ist negativ für die Versicherten. Das bedeutet, dass die Bearbeitungszeiten von Anträgen länger werden und weniger Service vor Ort zur Verfügung steht.

FAZIT

Bessere Leistungen beim Ziel die Beiträge nicht nur in der Unfallversicherung, sondern auch in der Krankenversicherung zu senken, sind nicht machbar. Es geht in Wirklichkeit um Geschenke an die Unternehmen und Umfärbung. Für mehr Kassenärzte braucht es aber die notwendigen Finanzmittel. Die Zeche für diese Politik werden die Versicherten zahlen. ●

David Mum



KÜRZUNGEN BEI LEHRLINGEN

Hilfskräfte statt Fachkräfte

Regierung. Volljährigen Lehrlingen in überbetrieblichen Lehrausbildungen (ÜBA) soll künftig ihre Ausbildungsentschädigung im ersten und zweiten Lehrjahr von 753 Euro auf 325 Euro monatlich gekürzt werden. Damit verlieren die Lehrlinge über die Hälfte ihres Einkommens. ÜBA-Lehrlinge und GewerkschafterInnen protestierten am 23. Mai vor dem Sozialministerium dagegen. Im Gegenzug zur Kürzung der Ausbildungshilfe will die Regierung wieder mehr Jugendliche in Betriebe vermitteln.

Aber Jugendlichen in der überbetrieblichen Ausbildung Geld zu streichen, wird nicht dazu führen, dass sie morgen eine Lehrstelle in einem Betrieb finden.

Armina Pramenkovic, stellvertretende ÖGJ-Vorsitzende hat selbst in einer ÜBA gelernt und weiß, wie schwierig es ist mit wenig auszukommen: „Der Gedanke, dass sich viele meiner KollegInnen keine eigene Wohnung mehr leisten und sich keine stabile finanzielle Zukunft aufbauen können, ist erschreckend.“ ●



REGIERUNGSPOLITIK

12-Stunden-Tag: Ein Angriff auf ArbeitnehmerInnen

Die Regierung hat am 14. Juni überfallsartig ihren Plan zur Einführung des 12-Stunden-Arbeitstages und der 60-Stunden-Arbeitswoche im Parlament eingebracht. Fest steht: Eine Realisierung würde schwerwiegende Folgen für die Gesundheit, das Einkommen und das Familienleben aller ArbeitnehmerInnen in Österreich haben. Der ÖGB und die Gewerkschaften setzen sich gegen diesen Angriff auf die Lebensqualität und Gesundheit von arbeitenden Menschen zur Wehr. Laufende Informationen über Aktivitäten und Einschätzungen finden sie auf unserer Homepage: www.gpa-djp.at ●

SOZIALBETRUG

Geringere Strafen für Arbeitgeber

Kumulationsprinzip. „Die von der Bundesregierung nach einem Rückzug nun anscheinend doch wieder geplante Aufhebung des Kumulationsprinzips in Verwaltungsstrafverfahren hätte massive negative Auswirkung auf alle Beschäftigten. Insbesondere auch auf diejenigen, die regelmäßig zu unbezahlten Überstunden, Sonn- und Feiertagsarbeit gedrängt werden oder atypisch beschäftigt sind. Die Abgabenprüfung und daraus folgende Verwaltungsstrafen für Unternehmen haben eine wichtige Schutzfunktion für die Beschäftigten gegen Ausbeutung“, sagt der stellvertretende Bundesgeschäftsführer der GPA-djp Karl Dürtscher.

Vor allem für größere Unternehmen kann sich systematische Gesetzesverletzung auszahlen, wenn künftig die Verwaltungsstrafen monatlich gedeckelt werden. Sie hätten damit einen weiteren unfairen Vorteil gegenüber den kleinen und mittleren Unternehmen mit weniger Personal. So hat z. B. ein großes Unternehmen, das jährlich an die hundert PraktikantInnen beschäftigt, die eigentlich ArbeitnehmerInnen sind, künftig nur eine minimale Strafe zu befürchten. Ein bewusster Gesetzesbruch würde sich für dieses Unternehmen dann rechnerisch auszahlen und zum lukrativen Geschäftsmodell werden. Unabhängig davon, ob es sich um fünf oder Dutzende junge Beschäftigte handelt, die unrechtmäßig nicht zur Sozialversicherung angemeldet wurden, würde durch den geplanten Deckel eine Strafe nur noch für eine einzige Person fällig werden. ●



Prekär statt fair?

Pflichtpraktika zeichnen sich oft durch schlechte Bezahlung, fehlende Verträge und ausbildungsferne Aufgaben aus.

P flichtpraktika werden SchülerInnen und Studierenden von den Lehrplänen vorgeschrieben. Eine Erhebung der GPA-djp aus dem Jahr 2017 ergab, dass bereits 61 Prozent aller Studierenden und 82 Prozent aller SchülerInnen berufsbildender Schulen ein Pflichtpraktikum vorweisen müssen. Doch nicht nur die Zahl der Praktika nimmt weiter zu, sondern auch deren Dauer.

Seit dem Schuljahr 2014/15 sieht auch der Lehrplan der kaufmännischen Schulen HAK – Handelsakademie und HAS – Handelsschule verpflichtende Praktika vor. Doch obwohl das Bildungsministerium ein Praktikum in der Regel als ein „facheinschlägiges Arbeitsverhältnis mit Entlohnung nach dem Kollektivvertrag“ definiert, nutzen die Unternehmen die Hintertür „Volontariat“ schamlos aus.

Volontariate sind per Definition reine Ausbildungsverhältnisse, die dem Hineinschnuppern in bestimmte Berufe dienen. Man erhält dafür kein Geld, ist aber auch nicht weisungsgebunden. Das große Problem: Kein Praktikum heißt keine

Reifeprüfung, so lassen sich immer wieder SchülerInnen in Volontariate drängen.

PFLICHT ZUM PRAKTIKUM

2017, drei Jahre nach Einführung des Pflichtpraktikums in den HAK- und HAS-Lehrplänen hat die AK zwei Studien durchführen lassen, um die Lage der kaufmännischen SchülerInnen zu evaluieren. Die Ergebnisse der Befragung sind teils sehr ernüchternd: Generell liegt die Unzufriedenheit der SchülerInnen mit den absolvierten Pflichtpraktika bei 59 Prozent. Berücksichtigte Aspekte waren hierbei die inhaltliche Qualität, die Bezahlung sowie die Rahmenbedingungen. Nicht nur, dass sich die Praktikumsuche oft schwierig gestaltet, 45 Prozent mussten ihr Pflichtpraktikum in einem Bereich machen, der kaum bis gar nicht zu ihrem Bildungsweg passte. Ein Drittel erhielt weder einen schriftlichen Arbeitsvertrag noch einen Lohnzettel.

Dank der Bemühungen der Gewerkschaft sind Pflichtpraktika inzwischen in der Hälfte der

Kollektivverträge verankert. Die AK sowie die GPA-djp-Jugend sehen die Unternehmen und die Wirtschaftskammer in der Verantwortung. Es wäre „die moralische Verantwortung der Unternehmen den Schülerinnen und Schülern gegenüber, dass es in Pflichtpraktika um Bildung geht und nicht ums Mappen einordnen“, lautet beispielsweise der Standpunkt von Susanne Hofer, Vorsitzende der Österreichischen Gewerkschaftsjugend. Konkret fordern AK und Gewerkschaftsjugend eine klare Definition von Praktikumsinhalten, ebenso wie die Einführung von überprüfbaren Qualitätsstandards.

UNTERSTÜTZUNG DURCH DIE SCHULE

Auch bei den Schulen sehen AK und GPA-djp-Jugend durchaus noch Verbesserungspotenzial. Die Befragung ergab eine Benotung der „Unterstützung durch die Schule“ von 2,9 vor, 3,8 während und 3,3 nach dem Pflichtpraktikum. Zudem sollte Arbeitsrecht früher und verstärkt in den Unterricht einfließen. Sowohl bessere Schulungen für das Lehrpersonal als auch Vorträge von ArbeitsrechtsexpertInnen sind denkbar.

Alles in allem lässt sich festhalten, dass im Bereich „Praktika“ noch viel getan werden muss. Immer mehr SchülerInnen und Studierende müssen ein, zwei oder mehr Pflichtpraktika im Laufe ihrer Ausbildung absolvieren – Tendenz steigend. ●

Julia Coufal

Das Wichtigste sind die Mitarbeiter. Wenn die glücklich sind, dann passt auch alles“, ist Kathrin Lukac überzeugt. Die 32-jährige Einzelhandelskauffrau und Modeliebhaberinnen ist seit diesem Juni eine von zwei freigestellten Betriebsratsmitgliedern des internationalen Textilunternehmens ZARA in Österreich. Einen Betriebsrat gibt es bei ZARA erst seit vergangenem Jahr. Anstoß gab weniger ein problematischer Anlassfall, sondern mehr das Gefühl, dass es schon gut wäre, in einem Handelsbetrieb mit aktuell 986 MitarbeiterInnen einen Betriebsrat zu haben. „Der Betriebsrat ist ja auch eine Bereicherung fürs Unternehmen. Und ich glaube, die Geschäftsführung sieht das auch so.“

Lukac liebt ihren Job. Das sagt sie nicht nur, in genau diesen Worten, das spürt man auch. „Mein Interesse ging immer in Richtung Mode.“ Ihre Ausbildung zur Einzelhandelskauffrau hat sie bei Intersport in Deutschland absolviert, war dort insgesamt neun Jahre beschäftigt und nach ihrem Lehrabschluss zunächst im Einkauf für die Bademode zuständig, danach für die Fitnessabteilung, später für den Trekkingbereich. „Fashion war schon immer mein Leben. Bei Intersport fand ich die Fitnessmode interessant, aber ich wollte noch mehr in Richtung Bekleidung gehen.“

So wechselte sie zu ZARA in Dortmund. „Mit ZARA kann ich mich identifizieren. Ich trage auch nur ZARA.“ Hilfreich ist da, dass Manager sich stets im Rahmen eines Budgets etwas aus der aktuellen Kollektion aussuchen können und das dann gleichzei-

tig die Berufskleidung ist. Nicht leitende MitarbeiterInnen erhalten eine halbjährlich wechselnde Uniform.

Seit 2012 lebt Lukac – nach einem Auslandsjahr in Griechenland – in Österreich und startete ihre berufliche Laufbahn hier als Teilzeitkraft bei ZARA im Haas-Haus am Stephansplatz. Nach nur einem Monat bot man ihr eine Vollzeitstelle an, sie wechselte ins Donauzentrum, wurde

dort stellvertretende Filialleiterin, wechselte in dieser Position wieder zurück ins Haas-Haus. 2014 kam ihr Sohn zur Welt. Nach einem Jahr Karenz stieg sie wieder in den Job ein, allerdings in Elternteilzeit und nun in der Filiale im Gerngroß auf der Mariahilfer Straße. Seitdem zeichnete die Alleinerzieherin als Subdirector für alles verantwortlich, was mit Human Resources – also Personalentwicklung – zu tun



„Eine helfende Hand“

Kathrin Lukac ist eine von zwei nun freigestellten BetriebsrätInnen bei ZARA, im Porträt.



„IM EINZELHANDEL IST ES DERZEIT LEICHT, EINEN JOB ZU FINDEN. WER IM SOMMER MEHRERE MONATE URLAUB WILL KÜNDIGT UND HAT KEIN PROBLEM, ETWAS NEUES ZU FINDEN.“

KATHRIN LUKAC

Dass die Fluktuation unter den MitarbeiterInnen hoch sei, sieht Lukac in der Branche begründet. Im Einzelhandel sei es derzeit leicht, einen Job zu finden. Wer zum Beispiel im Sommer mehrere Monate Urlaub wolle, der kündige, und habe kein Problem, rasch etwas Neues zu finden. Bei ZARA, wo für eine Anstellung im Verkauf kein Lehrabschluss verlangt wird, seien viele StudentInnen beschäftigt. Sie gehen irgendwann in ihren Wunschberuf.

Die größte Herausforderung sieht Lukac für MitarbeiterInnen im Einzelhandel im Umgang mit Kunden und Kundinnen. „Die Kunden sind nicht immer sehr nett. Da muss man klar wissen, es gibt ManagerInnen, die Probleme handeln. Aber dann gibt es Tage wie den Black Friday, da kam es schon vor, dass eine Mitarbeiterin von einer Kundin eine Watsche bekommen hat. Und da müssen die MitarbeiterInnen wissen, dass sie nicht immer extrem freundlich sein müssen, dass es auch Grenzen gibt.“

In den kommenden Wochen wird Lukac meist in einer der sechs Wiener ZARA-Filialen (inklusive Shopping City Süd) anzutreffen sein und dabei vor allem eines tun: zuhören. Und sollten sich Anliegen herauskristallisieren, die von mehreren MitarbeiterInnen an sie herangetragen werden, versuchen, Lösungen zu finden. Aber nun gilt es abzuwarten, was auf sie zukommt. Noch weiß sie es selbst nicht genau. ●

Alexia Weiss

hat. „Ich habe Mitarbeiter eingestellt und eingeschult, Stundenkontrollen gemacht, die Leute auf der Fläche unterstützt.“

WICHTIGSTE AUFGABEN

Damit war sie schon bisher mit vielen Menschen im Gespräch. Was ihrer Meinung nach die MitarbeiterInnen am dringendsten brauchen? „Eine helfende Hand: Unterstützung bei der Einschulung, immer auf einem Wissensstand zu sein, was etwa Provisionslisten angeht, wie wichtig Stundenlisten sind. Man muss das den MitarbeiterInnen erklären und dann hinterher sein. Ich sehe den Betriebsrat auch als Bereicherung fürs Büro. Wir haben eine HR-Abteilung,

aber viele Filialen. Der Betriebsrat kann da viel mithelfen und erklären.“

DER ERSTE BETRIEBSRAT

Dass sich ihr Alltag mit der neuen Aufgabe ändern wird, ist Lukac klar, und sie freut sich schon darauf. Es sei vor allem deshalb eine große Herausforderung, da in der Firma niemand sei, den sie ihrerseits fragen könne, wie man dies mache oder jenes. „Wir sind eben der erste Betriebsrat bei ZARA.“ Vorgenommen hat sie sich, regelmäßig die Wiener Filialen zu besuchen und nach und nach mit vielen MitarbeiterInnen in Kontakt zu kommen. Erst dann werde sie wirklich sagen können, wo der Schuh drücke.

Zur Person:

Kathrin Lukac, geb. 1986 in Köln, Ausbildung zur Einzelhandelskauffrau bei Intersport in Deutschland, seit 2012 bei ZARA in Wien, zuletzt stellvertretende Filialleiterin am Standort Mariahilferstraße. Seit dem Vorjahr gibt es erstmals einen Betriebsrat im Unternehmen, mit diesem Juni wurden zwei der 13 Betriebsratsmitglieder freigestellt – eine von ihnen ist Lukac. Sie ist dabei für die MitarbeiterInnen in den Wiener Filialen zuständig. Insgesamt hat der 1975 in Spanien gegründete Konzern, der heute Shops in mehr als 80 Ländern weltweit betreibt, österreichweit 13 Standorte.

TrainerInnen sind oft Mama, Papa und Sozialarbeiter in einem“, erklärt Christian Puszar, Betriebsratsvorsitzender beim bfi (Berufsförderungsinstitut) Wien. Puszar vertritt 700 ArbeitnehmerInnen. „Viele Leute benutzen das Klischee die Leute sollen etwas hackeln, und denken die aktive Arbeitsmarktpolitik sei überflüssig.“

Noch hat die Taskforce der österreichischen Bundesregierung nicht entschieden, welche Schwerpunkte das Arbeitsmarktservice in Zukunft setzen soll – dass sie sich das AMS zur Brust nimmt, ist kein Geheimnis mehr. Offen ist vor allem die Frage der zukünftigen Prioritäten: Wird die aktive Arbeitsmarktpolitik – in der Menschen nicht nur geschult, sondern in das Arbeitsleben begleitet werden – an Bedeutung verlieren? Wohin werden sich die Schwerpunkte verlagern?

SELBSTVERTRAUEN INKLUSIVE

Unter dem Hashtag „#Erwachsenenbildung ist mehr“ haben Betriebsräte und die GPA-djp eine Kampagne gestartet, die positive Aspekte der Weiterbildung hervorhebt. „Wir starten bewusst mit einer ‚positiven‘ Kampagne, da wir der Meinung sind, dass die Regierung und auch die Mehrheit der Bevölkerung gar nicht wissen, welchen Mehrwert unsere Arbeit in der Erwachsenenbildung für die Gesellschaft hat“, sagt Nerijus Soukup, Betriebsratsvorsitzender der Firma Mentor Management-Entwicklung. Soukup weiß aus Erfahrung, wie positiv sich Bildung auf das Selbstvertrauen



Christian Puszar, Betriebsratsvorsitzender beim bfi

Bildung mit Mehrwert

Die Regierung will die Arbeitsmarktpolitik evaluieren. Die Gefahr ist hoch, dass sie Budgets für die Erwachsenenbildung kürzt. Doch schon jetzt werden ihre Leistungen gesellschaftlich wie auch wirtschaftlich unterschätzt.

der Menschen auswirkt: „Ein Jugendlicher meinte, zu Beginn sei ihm der Kurs extrem auf die Nerven gegangen. Draußen scheint die Sonne und er muss jeden Tag den Kurs besuchen.“ Zwei Jahre später bekam der junge Mann einen Lehrplatz und verdient heute sein eigenes Geld. Sein Ratschlag: „Haltet durch, der Kurs zahlt sich aus!“

Christian Puszar vom bfi: „In der Branche haben alle Angst. Jetzt kommt noch mehr Unsicherheit dazu, weil niemand weiß, welche Prioritäten die Regierung setzt.“ Deshalb haben viele österreichischen Bildungsinstitute im Frühwarnsystem bereits ArbeitnehmerInnen zur Kündigung angemeldet. Noch vor einigen Jahren hielt das bfi vor allem Kurse für Erwachsene ab, doch mit der Ausbildungsgarantie sind rund 50 Prozent der KursteilnehmerInnen Jugendliche. An knapp

20 Standorten in Wien können sie unter den unterschiedlichsten Berufen wählen: von Einzelhandel, Installateur, IT, Tischler, Elektriker und Mechatroniker über Schlosser, Schweißer, Maurer, Maler, Spengler bis hin zur Gastronomie. Außerdem ist das Schnuppern in einer Lernwerkstatt möglich. „Einige TrainerInnen begleiten ihre Schützlinge die gesamte Lehre hindurch“, weiß Puszar. Sie werden dabei zur wichtigen Vertrauensperson und auch mit wichtigen privaten Problemen konfrontiert. Denn oftmals kommen die Jugendlichen aus schwierigen Verhältnissen und der Trainer bleibt dabei die einzige Konstante.

GEKÜRZTER MUT

Das Geld für ältere Arbeitslose wurde schon in den vergangenen Jahren immer weniger. Viele von ihnen können wenig dafür, dass



Nerijus Soukup, Betriebsratsvorsitzender der Firma Mentor Management-Entwicklung

sie arbeitslos sind. Firmenpleiten oder auch Berufe, die es nicht mehr gibt, sind oft ein Grund für längere Arbeitslosigkeit. Wer etwa Büchsenmacher ist, der muss zumeist umlernen, auch Polsterer können mit verhältnismäßig wenig Aufwand zum Tapezierer umgeschult werden. Wer jedoch nach einiger Zeit keinen Arbeitsplatz findet, der ist freilich am Boden zerstört. „Kein einziger Mensch hat je zu mir gesagt, dass er keine Lust hat. Aber wenn auf Hunderte Bewerbungen kaum oder keine Reaktion kommt und außer ein paar Ablehnungen nicht einmal Antworten, dann ist das frustrierend, da erdrückt einen die Arbeitslosigkeit“, erklärt Experte Soukup. Doch genau für diese Menschen gibt es immer weniger Geld und Verständnis – Maßnahmen, die ihnen wieder Mut machen und sie an den Arbeitsmarkt heranführen würden, werden immer seltener bezahlt.

UNSIKERHEIT TROTZ AUFTRÄGEN

Meist dauern die angebotenen Kurse ein Jahr, doch das AMS hat die Möglichkeit, die

Ausbildung zu verlängern. Diese Entscheidung wird oftmals sehr spät getroffen und steigert damit die Unsicherheit bei Institut und TrainerInnen. Dabei sind die TrainerInnen auch inhaltlich gefordert: „Sie müssen sich permanent weiterentwickeln, immer auf dem aktuellen Stand der Wirtschaft sein“, sagt Puszar. Viele von ihnen sind in den Fachauschüssen tätig, sind Beisitzer der Lehrabschlussprüfungen. Dort pflegen die TrainerInnen Kontakte zu Innung und Firmen – eine Erleichterung bei der Betrieb-

„KEIN EINZIGER MENSCH HAT JE ZU MIR GESAGT, DASS ER KEINE LUST HAT. ABER WENN AUF HUNDERTEN BEWERBUNGEN KEINE REAKTION KOMMT, IST DAS FRUSTRIEREND.“

NERIJUS SOUKUP

spraxis: „Wir haben gute Quoten, da viele Jugendliche schon während der Lehrzeit in eine Firma überwechseln“, erklärt Christian Puszar. Auch erreichen über 90

Prozent der AbsolventInnen die Kursziele. Doch wie in vielen anderen Berufen, ist bei den TrainerInnen die psychische Belastung in den vergangenen Jahren extrem angestiegen – immer mehr erleiden ein Burn-out. Puszar: „Bei Deutschkursen sind AbsolventInnen dabei, die ihre eigene Sprache nicht wirklich sprechen können. Manche TrainerInnen unterrichten drei unterschiedliche Gruppen am Tag. Über Jahre brennt das wirklich aus.“

Während in der Erwachsenenbildung die erreichte Qualifizierung immer weniger bewertet wird, wird die Bedeutung der Kosten immer stärker in den Vordergrund gerückt. Lässt sich jemand etwa zum Mechatroniker ausbilden, wird in der gesamten Ausbildung viel Geld für ihn aufgewendet. Liegt das Augenmerk nur auf den Zahlen, dann ist es eine teure Angelegenheit. Eine Qualifizierung kostet zwar sehr viel, bringt aber auch den wichtigen Lehrabschluss: mit ihm sind Zukunft und Perspektive möglich. Und der finanzielle Aufwand wird durch die Steuerleistung des nun arbeitenden Menschen bald abgegolten. Eine positive Kampagne soll die Leistungen der Erwachsenenbildung ins rechte Licht stellen. Kämpfen und beharrlich bleiben zahlt sich auf jeden Fall aus. Schon vor Jahren konnte die GPA-djp gemeinsam mit den ArbeitnehmerInnen einiges erreichen: etwa, dass nun TrainerInnen in der Regel angestellt werden und nicht mehr als freie DienstnehmerInnen mit Werkvertrag arbeiten müssen. ●

Christian Resei



Arbeitszeit

Die wichtigsten Fragen zu Arbeitszeitflexibilisierung, Überstunden und Mehrarbeiten

Die Bundesregierung plant eine Reform des Arbeitszeitgesetzes inklusive 12-Stunden-Arbeitstag und 60-Stunden-Woche. Der KOMPETENZ Faktencheck stellt klar, wie flexibel Österreichs ArbeitnehmerInnen heute schon arbeiten dürfen.

- ?** Welche Spielräume zur Flexibilisierung der Arbeitszeit bieten die geltenden Bestimmungen?
 - ✓** Das Zusammenspiel von gesetzlichen Regelungen und kollektivvertraglichen sowie betrieblichen Bestimmungen ermöglicht eine Fülle an Flexibilisierungsmodellen. Diese können sowohl unterschiedliche betriebliche Erfordernisse berücksichtigen als auch die Interessen von ArbeitnehmerInnen. Bandbreiten- und Durchrechnungsmodelle, Gleitzeit, Schichtarbeit, sind hier nur einige der vielen in der Praxis realisierten Beispiele.
- ?** Was sind die wichtigsten Regelungen zur Arbeitszeit?
 - ✓** Regelungen zur Arbeitszeit finden sich in unterschiedlichen Rechtsquellen. Die wichtigste ist das Arbeitszeitgesetz (AZG), in dem Arbeitszeitbegriff, Arbeitszeitausmaß, Arbeitszeit-
höchstgrenzen, Überstundenvergütung, Ruhezeiten, Ruhepausen, Aufzeichnungspflichten bis hin zu Strafbestimmungen geregelt werden. Regelungen zur Wochenend- und Feiertagsruhe sind im Arbeitsruhegesetz (ARG) enthalten. In Kollektivverträgen und in Betriebsvereinbarungen werden ausgehend von den im AZG festgelegten Grundlagen und Ermächtigungen spezielle und detaillierte Regelungen getroffen.
- ?** Für wen gilt das Arbeitszeitgesetz?
 - ✓** Das Arbeitszeitgesetz gilt grundsätzlich für alle ArbeitnehmerInnen, es gibt jedoch Ausnahmen für bestimmte Tätigkeitsgruppen. Nicht erfasst sind leitende Angestellte, die maßgebliche Führungsaufgaben selbstverantwortlich wahrnehmen.
- ?** Wie lässt sich Arbeitszeit definieren, und was ist unter Tages- und Wochenarbeitszeit zu verstehen?
 - ✓** Mit Arbeitszeit ist die Zeit vom Beginn bis zum Ende der Arbeit ohne Ruhepausen gemeint. Als Tagesarbeitszeit wird die Arbeitszeit innerhalb eines ununterbrochenen Zeitraumes von 24 Stunden bezeichnet, und als Wochenarbeitszeit die Arbeitszeit innerhalb eines Zeitraumes von Montag bis einschließlich Sonntag.
- ?** Wie unterscheiden sich Vollzeit, Teilzeit und geringfügige Beschäftigung?
 - ✓** Vollzeitbeschäftigung umfasst das gesetzlich oder kollektivvertraglich geregelte Normalarbeitszeitausmaß. Bei Teilzeit ist die vereinbarte Wochenarbeitszeit niedriger als die gesetzliche oder kollektivvertragliche Normalarbeitszeit. Geringfügige Beschäftigung ist eine Form der Teilzeitarbeit, bei der das monatliche Einkommen die geltende Geringfügigkeitsgrenze

nicht überschreitet (2018 beträgt diese 438,05 Euro monatlich).

? Was ist mit Normalarbeitszeit gemeint?

✓ Unter Normalarbeitszeit ist die regelmäßige Arbeitszeit ohne Überstunden zu verstehen. Die gesetzliche tägliche Normalarbeitszeit darf 8 Stunden, die wöchentliche Normalarbeitszeit darf 40 Stunden nicht überschreiten. Viele Kollektivverträge sehen eine kürzere Normalarbeitszeit, z. B. 38,5 Stunden, vor. Zur Erreichung einer längeren Freizeit (etwa Frühschluss am Freitag) kann die tägliche Normalarbeitszeit auf 9 Stunden ausgedehnt werden. Darüber hinaus können Kollektivvertrag oder Betriebsvereinbarung unter bestimmten Voraussetzungen eine Ausdehnung ermöglichen: auf 9 bzw. 10 Stunden z. B. bei 4-Tage-Woche, Gleitzeit, auf 12 Stunden z. B. bei Schichtarbeit und sogar auf 24 Stunden, wenn es sich überwiegend um Arbeitsbereitschaft handelt und bei Bestehen von besonderen Erholungsmöglichkeiten.

? Wie lange darf überhaupt gearbeitet werden?

✓ Normalarbeitszeit und Überstunden zusammen dürfen gewisse tägliche und wöchentliche Höchstgrenzen nicht überschreiten. Grundsätzlich darf täglich nicht mehr als 10 Stunden, wöchentlich nicht mehr als 50 Stunden gearbeitet werden. Auch wenn die Gesamtarbeitszeit in der einzelnen Woche 50 Stunden erreicht oder sogar übersteigt, darf die durchschnittliche wöchentliche Gesamtarbeitszeit innerhalb eines Durchrechnungszeitraumes von vier Monaten nicht über 48 Stunden liegen. Eine Reihe von Ausnahmen ermöglichen Abweichungen von diesen Grundregeln.

? Wann spricht man von Mehrarbeit und wann von Überstunden?

✓ Als Mehrarbeit wird jene Arbeit bezeichnet, die zwischen dem vereinbarten Normalarbeitszeitausmaß (z. B. 38,5 Wochenstunden) und dem gesetzlichen Normalarbeitszeitausmaß (im Regelfall 40 Wochenstunden) geleistet wird. Erst wenn über das gesetzliche Normalarbeitszeitausmaß hinaus gearbeitet wird, fallen Überstunden an. Bei Vollzeitbeschäftigten ist die geleistete Mehrarbeit zuschlagsfrei – sofern der Kollektivvertrag nichts anderes bestimmt. Von Überstunden spricht man, wenn mehr als die gesetzlich zulässige wöchentliche Normalarbeitszeit von 40 Stunden oder mehr als die tägliche Normalarbeitszeit von 8 Stunden gearbeitet wird – auch davon gibt es jedoch zahlreiche Ausnahmen. Bei einer Teilzeitbeschäftigung liegen Überstunden erst dann vor, wenn die Grenzen der Vollzeitarbeit überschritten werden – also die wöchentliche oder tägliche Normalarbeitszeit.

? Wie sind Mehrarbeitsstunden und Überstunden abzugelten?

✓ Für Mehrarbeitsstunden gebührt ein gesetzlicher Zuschlag von 25 Prozent, es sei denn, die Mehrstunden werden innerhalb eines Kalendervierteljahres, oder eines anderen festgelegten Zeitraumes von 3 Monaten durch Zeitausgleich ausgeglichen. Bei Gleitzeit besteht kein Anspruch auf Mehrarbeitszuschlag, wenn die vereinbarte Arbeitszeit innerhalb der Gleitzeitperiode im Durchschnitt nicht überschritten wird. Fallen im Rahmen einer Gleitzeitvereinbarung allerdings

angeordnete Mehrstunden an, so sind diese wie angeordnete Überstunden zuschlagspflichtig. Für Überstundenarbeit steht grundsätzlich der Stundenlohn plus 50 Prozent Zuschlag zu. Kollektivverträge sehen häufig bessere Regelungen vor – z. B. einen erhöhten Stundenlohn oder höhere Zuschläge für Überstundenarbeit zu ungünstigen Zeiten.

? Müssen Überstunden geleistet werden?

✓ Zulässig ist die Anordnung von Überstunden nur, wenn ein erhöhter Arbeitsbedarf dies erforderlich macht, eine Verpflichtung zur Überstundenarbeit besteht und „berücksichtigungswürdige Interessen“ des/r ArbeitnehmerIn (z. B. Kinderbetreuung) der Überstundenarbeit nicht entgegenstehen. Die Leistung von Überstunden darf also im Rahmen der Arbeitszeitorganisation nicht „eingeplant“ sein.

? Würde ein 12-Stunden-Tag, wie ihn die Bundesregierung nun vorsieht, mehr Flexibilität auch für ArbeitnehmerInnen bringen?

✓ Wie sich zeigt, gibt es bereits eine Reihe von Möglichkeiten, die auch längere Tagesarbeitszeiten bis hin zum 12-Stunden-Tag ermöglichen. Die von der Bundesregierung in Aussicht gestellte Ausweitung der Höchstarbeitszeiten läuft darauf hinaus, dass Überstundenzuschläge künftig in großem Ausmaß wegfallen werden und sich die Unternehmen dadurch Geld sparen. Für die ArbeitnehmerInnen bedeutet die Reform, dieselbe Arbeit (oder sogar mehr) für weniger Geld. ●

Isabel Koberwein



Facebook, Twitter und Whatsapp am Arbeitsplatz

Die Versuchung ist groß, rasch am Smartphone die neuesten Whatsapp-Nachrichten zu checken oder am Dienst-PC einen Online-Einkauf zu erledigen. Wir erklären, wie viel private Kommunikation am Arbeitsplatz rechtlich zulässig ist.

Doris Z. und Andreas F. haben einander am Arbeitsplatz kennen- und lieben gelernt. Während des Arbeitstages durch mehrere Stockwerke des Firmengebäudes voneinander getrennt, tratschen sie privat via Dienst-E-Mail. Hannes S. nutzt seinen Dienst-PC, um Online-Einkäufe zu erledigen, Arzttermine zu vereinbaren und in seine private Mailbox zu schauen. Viola R. betätigt sich sehr rege in sozialen Netzwerken. Selbst die Mittagspause verbringt sie am Dienst-PC, um sich in ihrem privaten Facebook-Account mit „friends“ über die Arbeit, kulturelle Events sowie die Tagespolitik auszutauschen. Julian C. wiederum twittet und chattet gerne

privat auf seinem Diensthandy. Sie alle haben etwas gemeinsam: Sie verwenden elektronische Betriebsmittel am Arbeitsplatz für private Kommunikation. Aber ist das auch erlaubt?

DER TEUFEL STECKT IM DETAIL

Die Frage, was erlaubt ist, lässt sich nicht allgemein beantworten, denn natürlich steckt der Teufel im Detail. Zunächst einmal ist abzuklären, ob sich der Arbeitgeber zur privaten Nutzung seiner elektronischen Betriebsmittel geäußert hat – ob es eine ausdrückliche Erlaubnis oder ein ausdrückliches Verbot gibt. Ebenfalls möglich ist die bloße Duldung der Privatnutzung durch den Arbeitgeber. Danach ist zu prüfen, ob die private

Kommunikation in der Mittagspause oder während der Arbeitszeit erfolgt.

REGELN FÜR PRIVATE KOMMUNIKATION

In den meisten Unternehmen ist es üblich, dass die Beschäftigten elektronische Betriebsmittel auch privat nutzen, sei es aufgrund einer diesbezüglichen Erlaubnis oder weil der Arbeitgeber die Nutzung duldet. In beiden Fällen sollte die Privatnutzung maßvoll erfolgen. Zumeist erlässt der Arbeitgeber Weisungen, wie die Nutzung der elektronischen Betriebsmittel zu erfolgen hat (z. B. IT-Handbuch). Diesen Weisungen sollte in jedem Fall nachgekommen werden, weil sie in ers-

ter Linie der IT-(Daten)Sicherheit dienen, auf die in diesem Beitrag nicht weiter eingegangen wird.

Verbietet der Arbeitgeber die Privatnutzung, sollte sie unterlassen werden. Eine Ausnahme stellen Notsituationen dar. Ein Beispiel: Eine Arbeitnehmerin muss überraschend Überstunden leisten und daher dafür Sorge tragen, dass jemand ihr Kind aus dem Kindergarten abholt. Der Akku des Privat-Handys ist leer. In diesem Fall darf der Anruf vom Dienst-Handy erfolgen.

Die Privatnutzung sollte sich in der Regel auch auf echte Arbeitspausen beschränken. Während der Arbeitszeit schulden Beschäftigte dem Arbeitgeber nämlich zuallererst ihre Arbeitsleistung, weswegen sie private Korrespondenz auf das absolut Notwendige beschränken sollten. Eine Ausnahme können Wartezeiten sein, in denen nicht gearbeitet werden kann.

DIE ANTWORT IST EIN KLARES „JEIN“

Was bedeutet das für die eingangs geschilderten Fälle? Immer davon ausgehend, dass kein ausdrückliches Verbot besteht, elektronische Betriebsmittel privat zu nutzen, lässt sich sagen: Doris Z. und Andreas F. sollten bei allem Verständnis für ihre noch junge Liebe vorsichtig sein. Zum einen besteht bei der privaten Nutzung des Dienst-E-Mails stets die Gefahr, dass Vorgesetzte und Kollegen mitlesen, zum anderen kommt dem Ausmaß der privaten Kommunikation während der Arbeitszeit großes Gewicht zu. Unproblematisch wird wohl eine kurze Verabredung zum gemeinsamen Mittagessen sein, problematisch hingegen eine, wenn auch immer wieder durch Arbeit unterbrochene Unterhaltung.

Hannes S. sollte seine Aktivitäten weitestgehend in der Mit-

tagspause setzen. Während der Arbeitszeit online einen Arzttermin zu vereinbaren, wird noch nicht unverhältnismäßig sein, die Bearbeitung der privaten Mailbox sowie Online-Einkäufe können zeitlich allerdings rasch über das Gebot der maßvollen Nutzung hinausgehen. Außerdem ist bei Einkäufen stets darauf zu achten, dass dabei nicht die Firmen-E-Mail-Adresse aufscheint. Es könnte nämlich der Anschein entstehen, die Firma wäre Vertragspartner.

Viola R. nutzt für FB-Unterhaltungen ihre Mittagspause. Trotzdem muss sie gut aufpassen, was sie schreibt, sofern bekannt ist, wo sie arbeitet bzw. sich der Arbeitgeber über den Firmen-PC ermitteln lässt. Sie sollte sich weder abfällig noch gelangweilt über ihre Arbeit äußern, und sie sollte keine Behauptungen aufstellen oder Meinungen vertreten, die geeignet sind, dem Ansehen ihres Arbeitgebers zu schaden. Je nachdem, wie ihr FB-Account eingerichtet ist, muss sie nämlich damit rechnen, dass ihr Arbeitgeber mitliest oder einer ihrer „friends“ ihn informiert.

Julian C. wiederum sollte auf die Zeit achten. Die Nutzung sozialer Medien während der Arbeitszeit kann nämlich auch dann exzessiv und damit unzulässig sein, wenn zwar jeder Tweet kurzgehalten ist, die Summe an Tweets aber ein vertretbares Maß übersteigt. Gerade die Sozialen Medien bergen die Gefahr in sich, dass man die Zeit vergisst. Auch Julian C. sollte daher bevorzugt in seiner Mittagspause twittern und chatten.

Und wie sieht es aus, wenn Beschäftigte private elektronische Medien nutzen? Auch hier gilt: Tunlichst nicht während der Arbeitszeit! ●

Andrea Komar



Vorsicht beim privaten Chatten und Surfen.

Private Kommunikation am Arbeitsplatz ist ein heikles Thema.

Die Nutzung von Betriebsmitteln wie Internet, E-Mail und Dienst-Handy ist in Betrieben mit Betriebsrat mittels Betriebsvereinbarung zu regeln, zumal die Gefahr einer Kontrolle des privaten Nutzungsverhaltens durch den Arbeitgeber besteht.

Betriebsinterne IT-Leitfäden und Handbücher müssen in jedem Fall auch bei der privaten Kommunikation befolgt werden.

Außerdem empfiehlt es sich, Sorgfalt walten zu lassen und insbesondere keine Software herunterzuladen, die schädlich sein und etwa Viren enthalten oder die Sicherheit betrieblicher Daten gefährden könnte. Wer Betriebsmittel privat nutzt und dabei einen Schaden verursacht, kann sich nämlich nicht auf den Schutz des Dienstnehmerhaftpflichtgesetzes berufen und muss unter Umständen dafür gerastehen.

Daher gilt als Grundregel: Private Kommunikation am Arbeitsplatz nur mit Maß und Ziel! ●

Rechtsexpertin Andrea Komar

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



Im dritten Bezirk zeigt die Stadt Wien in Zusammenarbeit mit der WBV-GPA sowie drei weiteren Bauträgern, wie in bester Lage qualitätsvolle und auch leistbare Wohnungen realisiert werden können.

THE MARKS

Auf dem Areal des ehemaligen Modegroßmarktcenters im dritten Wiener Gemeindebezirk entstehen ab nächstem Jahr drei Wohnhochhäuser mit ca. 900 Wohneinheiten.

Das englische Wort „Marks“ bedeutet einerseits Kennzeichen, Markierung, Standpunkt, andererseits ist es eine Anspielung auf den Stadtteil St. Marx im dritten Wiener Gemeindebezirk. Die Gebäudehöhen der drei Wohntürme bewegen sich von 105 bis 126 Meter. Eine Landmark wird das von vier Bauträgern gemeinsam errichtete Gebäude-Trio also in jedem Fall.

Die Planung von „THE MARKS“ basiert auf dem Siegerprojekt eines Realisierungswettbewerbes von „studiovlay.streeruwitz“ gemeinsam mit dem zweit- und drittplatzierten Architekturbüros „Rüdiger Lainer + Partner“

und „BEHF Architekten“. Die gemeinsame vertiefende Weiterbearbeitung der drei Architekturbüros wurde als Basis für die Neuwidmung des Areals herangezogen.

Was alle vier Bauträger an diesem Bauplatz vereint, erläutert KommR. Mag. Michael Gehbauer, Geschäftsführer der gemeinnützigen Wohnbauvereinigung für Privatangestellte (WBV-GPA), die mit der „gemeinnützigen Bau-, Wohn- und Siedlungsgenossenschaft Neues Leben“ einen der drei Türme verwirklicht:

„Jedes Architektenteam hat jeweils seinen Turm über mehrere Wettbewerbsstufen entwickelt. In der letzten

Stufe wurden die Einzelprojekte kooperativ zum letztendlichen Gesamtensemble modelliert. Gemeinsam gestalten wir den dreigeschoßigen Sockel. Er ist somit die Klammer für das Gesamtprojekt. Im untersten Geschöß wird es Nahversorgung geben, weiters sogenannte Entwicklungsflächen, die wir günstig errichten, um innovative Geschäftsideen zu etablieren. Nebst einem Kindergarten sind voraussichtlich ein Schwimmbad und ein Festplatz mit Sitzmöglichkeiten und großzügiger Bepflanzung attraktive Specials.“

Zudem wird ein Mobilitätskonzept mit Car-Sharing angeboten werden,

aber auch ein Convenience-Center, wo man Pakete abgeben, Dinge anliefern, abholen aber auch bis zur Abholung lagern kann, wurde in der umsichtigen Planung des Projekts mitkonzipiert.

Die Besonderheit am Projekt „THE MARKS“ ist der durchdachte Nutzungs- und Wohnungsmix zwischen leistbaren Wohnungen, die zu förderungsfähigen Konditionen angeboten werden können, und den exklusiveren und somit auch höherpreisigen Eigentumswohnungen. Es ist somit für jedes Budget, aber auch Bedürfnis etwas dabei. Zudem verbindet das neue Stadtteilprojekt „THE MARKS“ Wohnen, Arbeiten, Freizeit und Einkaufen auf eine moderne Weise.

ÜBERSICHT TURM 1

Das höchste Gebäude des Trios wird von der WBV-GPA in Kooperation mit der Genossenschaft Neues Leben, nach einer architektonischen Planung von „studio|way.streeruwitz“, errichtet. Die Oberfläche des Turms wird durch übereinander liegende Loggien, Wintergärten und Balkone strukturiert. Sie bietet trotz der Höhe geschützte Freiräume und gibt dem Turm Maßstab und Textur. Durch optisch ansprechende „Öffnungen“ und „Schließungen“ wird der Freiraum – auch in luftigen Höhen – mit höchster Sicherheit nutzbar gemacht und zusätzlich mit Pflanzen begrünt. Auf diese Weise soll eine reizvolle, grüne und lebendige Fassade entstehen. Jede Wohnung erhält somit einen unverwechselbaren Außenraum.

Im Inneren des Turms bietet ein intelligentes Konstruktionssystem Raum für Variation und ermöglicht leistbare Großzügigkeit für unterschiedlichste Wohnformen. Im Gebäude wird es vier Aufzüge geben, von denen die Wohnungen zentral erschlossen werden. Je nach Stockwerk wurden Wohnungsgrößen



Der dreigeschoßige Sockel beherbergt im untersten Geschoß Nahversorgung und günstige Geschäftsflächen für innovative Start-up-Unternehmen.

zwischen 40 und 110 Quadratmeter konfiguriert. Darüber hinaus werden auch Sonderwohnformen wie beispielsweise betreubare Wohneinheiten oder WGs, die sinnvoller Weise im Sockelbereich des Hochhauses verwirklicht werden, mit geplant.

MIETE UND EIGENTUM

In diesem Wohnhochhaus werden für die Hälfte der Wohnungen zwei verschiedene Mietvarianten angeboten.

Zum einen werden Mietwohnungen mit einem geringen Finanzierungsbeitrag in der Höhe von ca. EUR 150,-/m² und einer Miete von ca. EUR 6,10/m² zuzüglich Betriebskosten und Steuer angeboten.

Die andere Variante ist mit einem erhöhten Finanzierungsbeitrag von ca. EUR 500,-/m² und einer Miete von ca. EUR 4,75/m² zuzüglich Betriebskosten und Steuer kalkuliert.

Die andere Hälfte der Wohnungen wird frei finanziert errichtet. Die Kaufpreise werden voraussichtlich im Durchschnitt deutlich unter EUR 4.000,-/m² liegen.

Das Projekt „THE MARKS“ befindet sich zurzeit in der Planungsphase. Dennoch können Sie bereits schon jetzt die Möglichkeit zur Vormerkung auf der Homepage der WBV-GPA (www.wbv-gpa.at) nutzen! ●

Christian Swoboda

FREIE WOHNUNGEN

Bestehende Objekte

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

2320 Mannswörth, Römerstr. 77,
3-Zimmer-Wohnung, 90 m², HWB
41 KWh/m²/a

3300 Amstetten, Ferdinand-Wald-
müller-Str. 5, 1-Zimmer-Wohnung,
HWB 83 KWh/m²/a

2493 Lichtenwörth, Fabriksgasse,
1-Zimmer-Wohnung, HWB 60 KWh/
m²/a

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



Gabeln und Zangen statt Plastik

Keine Handschuhe mehr in der Feinkost: Das schützt die Haut der MitarbeiterInnen, bringt mehr Hygiene und nützt auch der Umwelt.

Wenn sich KonsumentInnen in der Feinkostabteilung Wurst, Schinken oder Käse frisch aufschneiden lassen, dann erwarten sie sich zu Recht hygienisch einwandfreie Bedingungen. Dass die MitarbeiterInnen Einweghandschuhe tragen, ist daher für viele

selbstverständlich. Eine rechtliche Verpflichtung dafür existierte jedoch noch nie und auch im Sinne der gewünschten Sauberkeit sind Handschuhe bei weitem nicht so effektiv wie man meinen möchte. Wenig beachtet wurde bislang auch die Tatsache, dass der Handschuheneinsatz für die

Haut der MitarbeiterInnen massiv belastend ist. Denn unter den nicht atmungsaktiven Einweghandschuhen entsteht ein feuchtes Milieu, das die Hautschichten aufweicht und in der Folge zu Juckreiz, Hautirritationen bis hin zu Hautkrankheiten durch Keime oder Allergene führen kann.

Hygiene lässt sich einfacher und effektiver sicherstellen. Nämlich durch die Benutzung von Werkzeugen wie Greifzangen und Gabeln, Folien und Papier – und natürlich durch Händewaschen. In wenigen Spezialfällen, etwa beim Hantieren mit rohem Fisch, liegt die Verwendung von Einweghandschuhen nahe. Eine Unmenge von Handschuhen kann so eingespart werden. Das hilft auch bei der Bekämpfung des weltweit wachsenden Berges an Plastikmüll.

Nicht zuletzt die Wünsche und die Erwartungen der KundInnen entscheiden darüber, ob künftig weniger Handschuhe in den Feinkostabteilungen zum Einsatz kommen. Die vorgetäuschte Hygiene kann damit der Vergangenheit angehören, und auch für die Haut der MitarbeiterInnen ist das jedenfalls eine gute Nachricht. ●

Isabel Koberwein



Sylvia Kuba (Hg.)
Überall ist Zukunft
Die Gesellschaft im digitalen Zeitalter gestalten

19,90 Euro
 ISBN 978-3-99046-371-0

Überall ist Zukunft und die Zukunft ist digital. Der Kampf darum, wie diese Zukunft aussehen wird, hat längst begonnen. Die Interessen von Arbeit und Kapital, von öffentlich und privat sowie der traditionellen Wirtschaft und der New Economy prallen im Zuge der Digitalisierung aufeinander.

Wie wirkt Digitalisierung auf die Gesellschaft? Wie beeinflusst sie die Arbeitswelt? Wie setzen wir Technik ein, damit sie nicht nur einer kleinen Elite, sondern der breiten Bevölkerung nützt? Und wie gestalten wir die Regeln neu, um die Tür zu einer gerechteren Gesellschaft zu öffnen? Dieses Buch liefert Antworten darauf und bietet Orientierung für alle, die sich mit den gesellschaftspolitischen Herausforderungen der Zukunft beschäftigen wollen.



Bruno Schernhammer
Und alle winkten
Im Schatten der Autobahn

21 Euro
 ISBN 978-3-901602-74-0

Bruno Schernhammers Roman beruht auf dem Studium der Fakten und eigener Erfahrung. Die Fakten entfalten hier all ihre Energie, die Legenden um den Bau der Reichsautobahnen in der NS-Zeit und um deren Weiterführung in der Zeit danach ins richtige Licht zu rücken.

Geschildert wird die Begeisterung einer im österreichischen Ständestaat orientierungslosen Jugend für das kühne Aufbauwerk, das schwere, elende Leben und Sterben der polnischen und russischen Zwangsarbeiter, die archaisierende Ästhetik der Bauwerke und schließlich, im Brennpunkt eines Dorfes, die Nachkriegssituation, in der die nun heranwachsenden jungen Menschen auf eine Insel der Ahnungslosigkeit versetzt scheinen und sich erst mühsam aus der Verstrickung in eine Normalität, die keine ist, herausarbeiten müssen.



Julia Harnoncourt
Unfreie Arbeit
Trabalho escravo in der
brasilianischen Landwirtschaft

30 Euro
 ISBN: 978-3-85371-439-3

Verschlungene Produktionsketten machen es kaum nachvollziehbar, wo und unter welchen Bedingungen Produkte hergestellt werden, die auf dem Weltmarkt landen. Unfreie Arbeit ist ein wesentlicher Bestandteil der Herstellungsbedingungen von Lebensmitteln, Energieversorgung, Infrastruktur und diversen Fertigprodukten.

Julia Harnoncourt thematisiert unfreie Arbeit in der brasilianischen Landwirtschaft. Diese betrifft zu 96 Prozent Männer. Sie werden unter Vortäuschung falscher Tatsachen angeheuert, Arbeit in einer entlegenen Gegend im Amazonasgebiet anzunehmen. Schon bei der Reise dorthin verschulden sie sich. Es erwartet sie ein enormes Arbeitsausmaß, das kaum Möglichkeiten zur Reproduktion ihrer Arbeitskraft bietet. Eine medizinische Versorgung für oft auftretende Arbeitsunfälle existiert nicht, es mangelt an Wasser und angemessener Verpflegung. Die Bezahlung der Arbeitsleistung ist minimal und wird durch ein rigides Schuldsystem dramatisch geschmälert. Zusätzlich gibt es bewaffnete Aufpasser, die die Arbeiter am Verlassen des Unternehmens hindern.

IMPRESSUM

GPA/djp Leserbriefes 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, Assistenz: Alexander Kobinger, alexander.kobinger@GPA-djp.at • Cover: Peter M. Hoffmann • Layout und Artdirektion: Kerstin Knüpfer Dipl. Designerin (FH), Layoutkonzept: Matthäus Zinner, typothese.at • Produktion: ÖGB-Verlag • Druck: Leykam Druck GmbH & Co KG, 7201 Neudorf, Bickfordstr. 21 • Verlagsort: Wien Herstellungsort: Neudorf • 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.



Es war Zufall, dass mein
Tumor entdeckt worden ist.
Ohne unser Sozialsystem
hätte ich mir die
Behandlung nicht
leisten können.
Danke für mein
2. Leben!
Eure Margarete



Unsere Sozialversicherung sichert Leben.
Es steht viel auf dem Spiel!

GPZ dij
GEWERKSCHAFT DER PUBLIZISTEN
DRUCK - JOURNALISMUS - PAPIER

GEWERKSCHAFT
vida

UNTERSTÜTZE UNS:
www.herzfuersozaiales.at