Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier

KOMPETENZ

DAS MAGAZIN FÜR DEN ORGANISIERTEN ERFOLG

4/Aug.-Sept. 2015



Thema

- 04 Praktikum: Kampf gegen Ausbeutung
- 10 Kommentar von Wolfgang Katzian

Aktuell

- 11 Kurzmeldungen
- 12 Interview mit Brigitte Unger
- 14 Faktencheck Griechenland
- 16 Väter in Karenz

Arbeitswelt

- 17 Kurzmeldungen
- 18 Arbeiten im Home-Office
- 20 Einsparungen im Pflegebereich

Service

- 23 Kurzmeldungen
- 24 Recht aktuell: Prozessieren bis aufs Blut
- 26 WBV-GPA (Advertorial)
- 28 CARD-Angebote
- 30 Gewinnspiele und Ermäßigungen
- 31 Bücher



Watchlist Praktikum



Interview mit Brigitte Unger



Faktencheck Griechenland

IMPRESSUM Leserbriefe an kompetenz@gpa-dip.at Herausgeber: ÖGB, GPA-dip, 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: Dr. Barbara Lavaud, barbara.lavaud@ gpa-djp.at **Redaktion und Anzeigen:** Alexander Kobinger, alexander kobinger@gpa-djp.at

alexander.kobinger@gpa-alp.at
Artdirection und Layout: Kerstin Knüpfer Dipl. Designerin (FH)
Druck: Leykam Druck GmbH & Co KG, 7201 Neudörfl,
Bickfordstr. 21 Verlags Wien Herstellungs Neudörfl
Cover-Foto: Nurith Wagner-Strauss
DVR-Nr. 0046655, ZVR-Nr. 576439352
Offenlegung nach \$25 Mediengesetz:

www.gpa-dip.at/offenlegung

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



Solidarität statt Hetze

von Dwora Stein

nsere Coverstory befasst sich diesmal mit der Ausbeutung von PraktikantInnen. Da sich beunruhigend viele junge BerufseinsteigerInnen auf der Suche nach einem Arbeitsplatz in prekären Arbeitsverhältnissen mit schlechter Bezahlung wiederfinden, wurde die GPA-djp vor über einem Jahr mit der (Internet-)Kampagne "Watchlist Praktikum" sehr erfolgreich aktiv. Kürzlich wurde außerdem mit der "Watchlist prekär" eine zweite Initiative gegen prekäre Arbeitsverhältnisse allgemein gestartet.

Eine längere Reportage in diesem Heft berichtet über Missstände im Pflegebereich. Die Betreuung von Menschen, ob alt, krank oder mit besonderen Bedürfnissen, ist keine Fließbandarbeit. Wir treten daher vehement gegen eine "Industrialisierung" des Pflegebereichs ein und fordern schon seit Jahren eine ausreichende finanzielle Ausstattung.

Zur Krise in Griechenland, die aus unserer Sicht sozial verheerende Auswirkungen hat, bringen wir einen "Faktencheck", der einmal mehr zeigt, wie dramatisch die Lage in diesem Land ist und wie unsicher seine Zukunft.

Das Thema über das wir alle zutiefst betroffen und entsetzt sind in diesem Sommer ist die Unterbringung der AsylwerberInnen in Traiskirchen. Caritas, Diakonie und Rotes Kreuz sprechen von einer "humanitären Tragödie", Amnesty International von einem "Menschenrechtsskandal". Hunderte Männer, Frauen und Kinder im Freien am Boden schlafen zu lassen, ohne adäquate sanitäre und medizinische Ausstattung, ist nicht nur menschenunwürdig, sondern auch eine Schande für unser Land.

Während die Politik untätig zusieht, zeigen zahlreiche MitbürgerInnen Tatkraft und Hilfsbereitschaft, um die Not der Flüchtlinge zu lindern. Sie sammeln unermüdlich Spenden, bieten private Unterkünfte an oder unterstützen dort, wo die Neuankömmlinge bereits in österreichischen Gemeinden leben, tatkräftig deren Integration.

Alle Menschen, die vor einem Krieg oder politischer Verfolgung in ihrer Heimat in ein anderes Land flüchten, haben Anspruch auf Asyl. Asyl, und das kann zurzeit in Österreich gar nicht oft genug wiederholt werden, ist ein Menschenrecht. Als Gewerkschaft glauben wir an den Wert der Solidarität. Gemeinsam können wir viel bewegen. Wir möchten daher unsere Mitglieder aufrufen, weiterhin zu spenden und bei den Hilfsorganisationen und Initiativen, die Flüchtlinge unterstützen, mitzuarbeiten! Vor allem aber müssen wir der bösartigen Verleumdung und Hetze, die über Flüchtlinge in Umlauf gebracht werden, widersprechen.

August–September 2015 KOMPETENZ



ndreas Müller* wollte unbedingt in der Medienbranche arbeiten. Auf einem Online-Portal war eine 20-Stunden-Stelle in einem Verlag ausgeschrieben. Doch schon die Umstände des Vorstellungsgesprächs waren seltsam: Vor ihm war eine Bewerberin aus dem Büro in den Wartebereich gekommen und sagte: "Das ist gar keine Fixanstellung, sondern ein Praktikum." Daraufhin verließen mehrere Interessenten das Büro, ohne ein Gespräch geführt zu haben. Müller blieb. Lange.

Anfangs kümmerte es ihn nicht, dass aus der 20-Stunden-Anstellung ein 30-Stunden-Praktikum mit einer Aufwandsentschädigung von nur 300 Euro monatlich geworden war – wobei selbst dieser Betrag nie pünktlich überwiesen wurde. Doch nach und nach wurde ihm klar, dass dies doch nicht der Traumjob war. Er hatte immer mehr Arbeit zu bewältigen und war zuweilen der einzige im Büro. Acht Monate war Müller schließlich in dem Verlag beschäftigt - dann hat er das Handtuch geworfen. Heute würde er jedem, der ein Praktikum beginnt, raten, den Vertrag von Gewerkschaft oder Arbeiterkammer prüfen zu lassen. Er sagt aber auch: "Man erhofft sich halt etwas. Man wünscht sich eine Anstellung und das könnte der erste Schritt dorthin sein. Gerade in der Medienbranche wird das schamlos ausgenutzt."

600 Euro für 40 Stunden

Ähnlich ist es Nina Schmid* ergangen. Die Fotografin und Grafikdesignerin suchte gegen Ende ihres Studiums nach einem Einstieg in die Kreativbranche. Dabei stieß sie auf ein für zwölf Monate ausgeschriebenes Praktikum in einer Modelagentur und bewarb sich. Nach dem Vorstellungsgespräch hörte sie fünf Monate lang nichts. Doch dann kam der Anruf: Wenn sie noch Interesse habe, könne sie in der Agentur als Praktikantin beginnen. Das vermeintliche Praktikum stellte sich auch hier als ganz normaler Job heraus. Schmid wurde im Bereich Booking eingesetzt und hatte eine 40-Stunden-Woche - dafür erhielt sie 600 Euro monatlich. "Natürlich war das naiv von mir", sagt sie im Rückblick. "Aber das war der Job, den ich wollte. Ich hatte einen Fuß drinnen."

Weit länger als ein Jahr ist sie schließlich in dem Job geblieben, wobei sie zwischenzeitlich auf eine bessere Bezahlung gepocht hatte: So wurde das Gehalt auf 990 Euro erhöht. Doch die Arbeit wurde immer mehr, bei den anderen MitarbeiterInnen war ein Kommen

*Namen von der Redaktion geändert

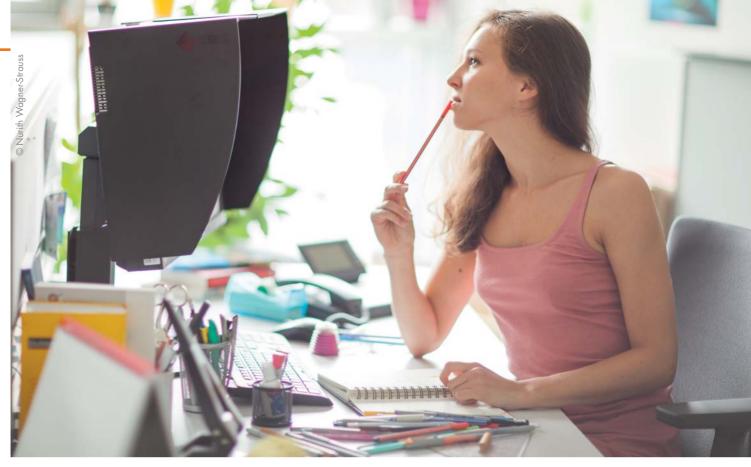
Watchlist Praktikum

Auch Sie haben Praktika absolviert, obwohl Sie Ihre Ausbildung bereits abgeschlossen haben, einfach, um überhaupt einen Job zu haben? Ihr Arbeitaeber hat Ihnen einen fixen Arbeitsvertrag zugesagt, nachdem Sie ein ein- oder mehrmonatiges Praktikum absolviert haben – sich dann aber nicht daran gehalten? Seit einem Jahr bietet die GPA-dip mit der Watchlist Praktikum die Möglichkeit, Betriebe anonym zu melden. Davon werden dann die Gebietskrankenkassen informiert, welche die genannten Unternehmen gemeinsam mit der Finanzpolizei prüfen.

Wird festgestellt, dass es sich um ordentliche Beschäftigungsverhältnisse handelt, muss rückwirkend eine Anstellung erfolgen – damit sind dann auch Versicherungszeiten gesichert. Hat die Krankenkasse hier einen Verstoß geortet, kann man im Anschluss auf Ausbezahlung des entgangenen Lohnes vor dem Arbeitsgericht klagen. Hier steht die GPA-dip betroffenen Mitgliedern mit ihrer Rechtsvertretung zur Seite.

www.watchlist-praktikum.at





Ein Praktikum ist ein Ausbildungsverhältnis. Wenn dabei ganz regulär gearbeitet wird, dann handelt es sich um die Ausbeutung von BerufseinsteigerInnen.

und Gehen angesagt. Und immer wieder fand auch sie sich allein im Büro. Dann wurde es ihr zu viel – sie bekam buchstäblich keine Luft mehr, litt an Atemproblemen. Der Hausarzt diagnostizierte ein Burnout. Schmid ging in Krankenstand – und würde gekündigt.

Generation Praktikum

Vor rund zehn Jahren kam er auf, der Begriff "Generation Praktikum". Damals ging es vor allem um StudienabsolventInnen, also JungakademikerInnen, denen zunehmend nur noch über Praktika der Einstieg ins Berufsleben gelang, erklärt Veronika Kronberger, in der GPA-djp für die Interessengemeinschaft work@ flex zuständig. "Inzwischen hat sich das aber auf alle Branchen und jedes Ausbildungsniveau ausgedehnt", so die Expertin. Sie erzählt von einem jungen Mann, der sich in einem Lagerhaus als Lehrling beworben hatte. Er solle zunächst

ein dreimonatiges Praktikum absolvieren, sagte man ihm. Drei Monate schlichtete er Regale – um dann vom nächsten Praktikanten abgelöst zu werden. Eine Lehrstelle erhielt er nicht. Er habe doch nicht entsprochen, sagte man ihm. Kronberger spricht von "Wildwuchs".

Was ein Praktikum ist, ist klar definiert: ein Ausbildungsverhältnis. Vorgeschrieben ist ein solches etwa für SchülerInnen berufsbildender Schulen. Aber auch Fachhochschulen und immer mehr Uni-Studiengänge sehen im Rahmen ihrer Studienpläne das Absolvieren von Praktika vor. Wenn, wie im Fall von Andreas Müller und Nina Schmid, dabei aber ganz regulär gearbeitet wird, "dann handelt es sich um eine systematische Ausbeutung von Berufseinsteigern", betont Kronberger. Denn: Wenn eben ganz regulär gearbeitet wird, dann muss auch nach Kollektivvertrag bezahlt werden. Hauptproblem sei also, "dass

ganz viel Praktikum genannt wird, was mit einem Praktikum nichts zu tun hat. Ferienjobs zum Beispiel, das sind ganz normale, aber befristete Dienstverhältnisse und es muss nach dem kollektivvertraglichen Mindestlohn bezahlt werden". Immer öfter würden aber auch Urlaubs- und sogar Karenzvertretungen mit vermeintlichen PraktikantInnen besetzt. "Das sind versteckte Arbeitsverhältnisse."

Watchlist Praktikum

Vor einem Jahr hat die GPA-djp daher die "Watchlist Praktikum" ins Leben gerufen. Hier kann man – wenn gewünscht auch anonym – Betriebe melden, die Praktika anbieten, von den Betroffenen aber dann ganz normale Arbeitsleistung verlangen. Knapp 100.000-mal sei die Seite www.watchlist-praktikum.at bereits aufgerufen worden, berichtet Barbara Kasper von der GPA-djp-Jugend. Und 300 Menschen haben

August–September 2015 KOMPETENZ

Watchlist Prekär

Unternehmen sind in den vergangenen Jahren zunehmend kreativ geworden, wenn es um die Umgehung von ordentlichen Arbeitsverhältnissen und das Senken von Personalkosten geht: Praktika sind hier nur ein Aspekt. Immer mehr Menschen werden zudem über Werkverträge oder freie Dienstverträge in eine Scheinselbstständigkeit gezwungen. Dadurch ersparen sich Firmen vor allem eines: Kosten. Für die Betroffenen bedeutet das: kein Weihnachts- und Urlaubsgeld. Und keine Jobsicherheit. Aus Sicht der GPA-djp ist das Sozialbetrug.

Denn von diesen Umgehungsversuchen sind nicht nur junge Menschen betroffen, sondern teils auch jahre- oder jahrzehntelange Mitarbeiter, die vor die Wahl gestellt werden: Entweder man verliert den Arbeitsplatz komplett oder führt seine bisherige Tätigkeit weiter aus, nun aber auf Werkvertragsbasis oder als freier/freie Dienstnehmerln. Wie viele Menschen bereits von solchen Praktiken betroffen sind, ist nicht klar: Weder die Wirtschaftskammer (WKO) noch die Sozialversicherung der gewerblichen Wirtschaft (SVA) veröffentlichen hier Zahlen.

Aufbauend auf den guten Erfahrungen mit der Watchlist Praktikum bietet die GPA-dip mit der Watchlist Prekär ab sofort auch diesen Betroffenen die Möglichkeit, anonym Betriebe zu melden, die ordentliche Beschäftigungsverhältnisse umgehen. Die Daten werden an die Gebietskrankenkassen weitergeleitet, die dann die jeweiligen Unternehmen prüfen können.

Die Forderungen der GPA-djp: arbeitsrechtliche Gleichstellung freier Dienstverträge, konsequente Prüfung von Werkverträgen durch die Gebietskrankenkassen und die Veröffentlichung der Selbstständigenzahlen durch WKO und SVA.

www.watchlist-prekaer.at



Bei einer Straßenaktion machte die GPA-dip junge Menschen auf problematische Praktika und Arbeitsverhältnisse aufmerksam.

auch die Möglichkeit genutzt, Meldung zu machen. Kooperiert wird hier mit dem Arbeitsministerium. Und jede Meldung wird sofort an die zuständige Gebietskrankenkasse weitergeleitet. Diese prüft dann, ob hier tatsächlich ein Praktikum oder doch ein reguläres Arbeitsverhältnis vorliegt bzw. vorlag.

Kronberger nennt hier ganz klare Kriterien: Ist der Betroffene weisungsgebunden? Hat er oder sie fixe Dienstzeiten? Gibt es einen eigenen Verantwortungsbereich? Muss man um Urlaub ansuchen? Können Überstunden angeordnet werden? Darf man sich von einem Dritten vertreten lassen? Gibt es einen eigenen Arbeitsplatz?

Krankenversicherung

Manchmal kommen die Krankenkassen allein hier allerdings nicht weiter – denn nicht selten kommt es vor, dass PraktikantInnen nicht einmal krankenversichert werden. Kasper erzählt zum Beispiel von einer gängigen Praxis in der Gastronomie: Um im Sommer zum Beispiel Gastgärten möglichst kostengünstig zu bewirtschaften, werden Lehrstellensuchende damit geködert, doch zuerst ein Praktikum zu absolvieren, dann winke eine Lehrstelle. Die gibt es am Ende jedoch nicht, denn dem Arbeitgeber ging es ja immer nur darum, gratis Arbeitskräfte zur Verfügung zu haben. Denn das gibt es auch: Praktika, in denen nicht einmal ein unter dem Titel "Aufwandsentschädigung" laufendes Taschengeld bezahlt wird. Bitter wird es, wenn dann während der Arbeitszeit ein Unfall passiert – und die oder der Betroffene nicht einmal unfallversichert wurde.

Doch zurück zur Watchlist Praktikum: Die GPA-djp leitet alle Hinweise an die Gebietskrankenkasse weiter, und dieser steht bei ihren Nachforschungen in den Betrieben auch die Finanzpolizei zur Seite.





Nicht selten kommt es vor, dass Praktikantlnnen nicht einmal krankenversichert werden und nur eine Aufwandsentschädigung oder ein Taschengeld erhalten.

Das ist insoferne wichtig, als die Krankenkasse nur die Personalkosten durchforsten kann. Personalkosten können aber oft auch in den Sachaufwand verschoben werden, wie Kronberger erklärt, dann etwa, wenn die Bezahlung über Werkverträge läuft oder die vermeintlichen PraktikantInnen wie freie DienstnehmerInnen behandelt würden. "Daher ist es wichtig, dass hier auch die Finanzpolizei mitgeht, denn nur so kann aufgedeckt werden, ob es sich um ein verstecktes Arbeitsverhältnis handelt oder nicht."

Das ist auch der Grund, warum es hier keine verlässlichen Zahlen gibt. Sicher ist, dass rund 280.000 junge Menschen jährlich im Rahmen ihrer Ausbildung ein Pflichtpraktikum absolvieren müssen, wobei die GPAdjp hier vor allem von den Fachhochschulen und Unis fordert, klarer zu definieren, was im Rahmen dieses Praktikums erlernt werden soll. Da aber eben vieles unter dem Titel Praktikum läuft, das keines ist, dürfte die tatsächliche Zahl weit höher liegen.

Betroffen sind meist jüngere Menschen zwischen 15 und 30 Jahren. Sorge macht Kronberger aber eine neue Strategie des Arbeitsmarktservice (AMS), ältere Arbeitssuchende an Firmen zu vermitteln. wo diese zunächst ein mehrmonatiges Betriebspraktikum absolvieren und dabei AMS-Geld beziehen. Ziel ist dann die Übernahme durch das Unternehmen. Jüngst wandte sich eine 49 Jahre alte Frau an die GPA-dip: Sie hatte im Rahmen eines solchen Betriebspraktikums drei Monate lang in einem Supermarkt Regale betreut. "Am Ende erhielt sie in dem Unternehmen keinen Job. Hier wird das Arbeitslosengeld, das doch aus unser aller Steuern finanziert wird, dafür verwendet, Betrieben quasi gratis Personal zur Verfügung zu stellen", konstatiert Kronberger. "Das ist natürlich ein Supergau."

Watchlist Prekär

Das Erfolgsmodell Watchlist wurde nun für einen verwandten Bereich übernommen: Ab sofort können Beschäftigte, die sich in eine Scheinselbstständigkeit als Werkvertrags- oder freie DienstnehmerInnen gedrängt sehen, Betriebe bei der "Watchlist Prekär" (siehe Kasten S. 8) melden. Auch hier erfolgt umgehend eine Kontrolle durch die Krankenkasse. Stößt diese auf versteckte Arbeitsverhältnisse, müssen die Betroffenen angestellt werden – übrigens rückwirkend auf bis zu fünf Jahre. Wer dann auch den Verdienstentgang einklagen will, muss sich allerdings aus der Anonymität herauswagen und vor das Arbeitsgericht gehen.

Nina Schmid hat diesen Weg inzwischen beschritten. Noch ist das Urteil zwar nicht gefällt, aber die junge Frau ist optimistisch. Die Branche hat sie inzwischen – nach zehnmonatiger Arbeitslosigkeit – gewechselt. Sie ist angestellt und sehr zufrieden. Auch Andreas Müller hat mittlerweile reguläre Arbeit gefunden – im öffentlichen Dienst. Den Traum der Medienkarriere hat er für sich ad acta gelegt. "Ich werde im Medienbereich nichts mehr machen. Es jammert jeder über die schlechten Arbeitsbedingungen."

August–September 2015 KOMPETENZ 9



1.700 Euro Mindestlohn

Wir brauchen Einkommen, mit denen man auskommen kann.

von Wolfgang Katzian

ie GPA-djp fordert 1.700 Euro brutto als Mindestlohn für alle Branchen und jeden Vollzeitjob. Das sind aktuell etwa 1.250 Euro netto. Bei einer Armutsgefährdungsschwelle von 1.161 Euro im Monat (2014) ist das eine mehr als legitime Forderung. Denn auch 1.250 Euro sind noch lange kein Luxuseinkommen, sondern eben einmal genug zum (Über-)Leben. Ich persönlich kann mir auch keine Tätigkeit vorstellen, die bei Vollzeitarbeit weniger wert sein könnte

Dass die Wirtschaft diese Forderung überzogen findet und darin eine Gefahr für den Wirtschafts-

standort sieht, ist weder besonders überraschend noch originell und verdient daher in meinen Augen keine besondere Entgegnung. Einzig die Argumentation des Wirtschaftskammerpräsidenten Christoph Leitl verdient nähere Betrachtung. Er bemängelt nämlich den zu geringen Abstand zwischen 1.700 Euro Einkommen und der bedarfsorientierten Mindestsicherung. Seiner Meinung nach bietet ein Gehalt von 1.700 Euro zu wenig Anreiz, einen Job anzunehmen. Damit gibt der Wirtschaftskammerpräsident

unbeabsichtigt zu, dass unsere Forderung wohl doch nicht so unverschämt hoch sein kann.

Bei aller Freude über diese unfreiwillige Unterstützung, die Behauptung von Herrn Leitl, dass man mit der Mindestsicherung leicht auf dasselbe Einkommen kommt, wie wenn man für 1.700 Euro brutto arbeitet, ist natürlich trotzdem falsch. Die bedarfsorientierte Mindestsicherung beträgt derzeit 827,83 Euro, und

Die beste Versicherung gegen Armut sind ausreichende wie auch qualitätsvolle Arbeitsplätze.

im Gegensatz zu einem Gehalt wird die Mindestsicherung nicht 14-mal sondern nur 12-mal im Jahr ausbezahlt. Es ist daher höchst unseriös, die Monatsbeträge einfach gegenüberzustellen. Dazu kommt, dass wer Mindestsicherung beziehen muss im wahrsten Sinne des Wortes ganz unten in der Gesellschaft angekommen ist. Denn bevor ein Antrag auf Mindestsicherung gestellt werden kann, muss das gesamte Vermögen "verwertet" – sprich alle Ersparnisse aufgebraucht – sein. Außerdem muss jeder zugewiesene Job

angenommen werden. Das ist eine Lebenslage, in die sich kein Mensch freiwillig begibt und in der eher Mitgefühl als Neid angebracht wäre. Wenig überraschend ist die Mindestsicherung daher auch eine klassische Überbrückungsleistung, die im Schnitt nur acht Monate lang bezogen wird.

Anstatt eine sinnlose Neiddebatte gegen die Ärmsten in der Gesellschaft vom Zaun zu brechen, soll-

ten sich die Herren aus Wirtschaft und Finanzministerium lieber damit auseinandersetzen, wie es sein kann, dass in einem der reichsten Länder der Welt fast 300.000 Menschen so wenig verdie-

nen, dass sie trotz Arbeit armutsgefährdet sind. 1.700 Euro Brutto-Mindesteinkommen sind daher auch ein wichtiger Schritt zur Armutsvermeidung. Die beste Versicherung gegen Armut und soziale Ausgrenzung sind immer noch ausreichende wie auch qualitätsvolle Arbeitsplätze. Dazu gehört auch ein Einkommen, mit dem man auskommen kann. Alles andere ist für eines der reichsten Länder der Welt, im speziellen für die Arbeitgeber dieses Landes, eine Schande und für die GPA-djp nicht akzeptabel.



Aktuell

NEOS: Leckeren Kuchen

statt Bezahlung

NFOS in Oberösterreich wollen ehrenamtlichen Berufseinstieg für junge Menschen.

"Wir haben kein Geld, um dich zu bezahlen, aber wir haben leckeren Kuchen ...". stand in einer Internet-Annonce der NEOS in Oberösterreich, in der für einen Job im Ausmaß von 10 bis 40 Stunden für Grafik, Callcenter-Mitarbeit, Projektmanagement, Pressearbeit und Mitarbeit für inhaltliche Recherche geworben wurde.

Die GPA-djp-Jugend kritisierte diese Stellenausschreibung scharf. "Ehrenamtliches Engagement sei eine der wichtigsten Säulen unserer Gesellschaft, es lebt davon, dass man eine Organisation in der Freizeit unterstützt, und dass das Engagement eben nicht als Arbeitsverhältnis

ausgestaltet ist", so GPA-djp-Bundesjugendsekretär Helmut Gotthartsleitner. "BerufseinsteigerInnen bis zu 40 Stunden ohne Bezahlung beschäftigen zu wollen, das hat mit Ehrenamt gar nichts zu tun: Wer den Berufseinstieg junger Menschen als ehrenamtliche Arbeit bezeichnet, der unterwandert gültige Kollektivverträge, und er raubt den Betroffenen ihre Zukunftsperspektiven das werden wir uns natürlich nicht gefallen lassen."

Von solchen Jobausschreibungen Betroffene können sich bei der GPAdjp (jugend@gpa-djp.at) oder bei www.watchlist-praktikum.at melden.

Katzian kritisiert britisches Gesetz zum Streikrecht

In Großbritannien ist eine Neuauflage der Trade Union Bill mit den massivsten Eingriffen in die Gewerkschaftsrechte seit der Ära Thatcher geplant. Wolfgang Katzian, Vorsitzender GPA-djp, kritisiert vor allem die Abstimmungsbeteiligung bei Streiks von 50 Prozent, die in Unternehmen, in denen in Schichten gearbeitet wird, genauso schwer zu erreichen ist wie z. B. im Gesundheitswesen. Außerdem sieht die Gesetzesvorlage vor, dass Streikende durch LeiharbeiterInnen ersetzt werden sollen. "Das führt das Instrument des Streiks ad absurdum", ist Katzian empört.

Niki: Einigung nach Turbulenzen

Anfang August lud der Betriebsrat der Fluglinie Niki zu zwei Teilbetriebsversamm-Vorgehen zu beschlie-

Ende August konnte eine Einigung mit der Geschäftsführung erzielt werden. Nun erkennt das Unternehmen an, dass Dienstplanänderungen auch abseits des Stationierungsortes Regeln unterliegen. Die gezielte Umgehung dieser Regelung wird ab sofort eingestellt.



Brigitte Unger: "Man bräuchte eine Art Marshallplan für den Süden."

Man müsste in Richtung 30-Stunden-Woche gehen

Wohin führt uns die aktuelle EU-Politik? Die Ökonomin Brigitte Unger über Griechenland, die Arbeitslosen in Deutschland und mögliche Auswege aus der Krise.

Das Interview führte Martin Panholzer

KOMPETENZ: Betrachtet man die derzeitige EU-Politik gewinnt man den Eindruck, dass im Grunde auf Zeitgewinn gesetzt wird, grundlegende Veränderungen aber ausbleiben. Was bräuchte es, um dem Ziel eines sozialen Europas näherzukommen?

Brigitte Unger: Das Grundübel bleibt die Ungleichentwicklung zwischen Finanzmärkten und realem Kapital. Die Finanzmärkte müssen immer wieder ihre Finanzmittel anlegen und erzeugen damit immer wieder neue Blasen. Ich gehöre zu jenen Personen, die die Griechenlandkrise primär als Resultat der Spekulation mit Staatsschulden

sehen. Bis 2008/2009 hatte das Land eigentlich eine relativ normale Entwicklung, freilich mit hohen Staatsschulden, aber das hatten andere Länder auch. Und dann traten plötzlich Ratingagenturen auf den Plan, die die griechischen Staatsanleihen nach unten gerated haben. Ich hab das vorher eigentlich nicht für möglich gehalten, dass Staatsanleihen ein Objekt von Spekulation werden. An der Grundtendenz, dass sich Finanzmärkte immer wieder neue Assets suchen, wo sie ihr Geld veranlagen, hat sich seit der Finanzkrise gar nichts geändert und so lange das so ist, werden wir die Grundprobleme nicht lösen. Hier hat die EU in

einer unglaublichen Weise versagt. Wir diskutieren jetzt seit acht Jahren um eine Finanztransaktionssteuer, und es wird getan, als wär das ein technisches Problem diese einzuführen.

KOMPETENZ: Abgesehen von der Regulierung der Finanzmärkte braucht etwa Griechenland einen industriellen Wiederaufbau. Woher sollen da die Ressourcen kommen?

Brigitte Unger: Geld ist ja viel nach Griechenland geflossen. Aber wenn man sich das zum Beispiel aus der deutschen Perspektive ansieht, so ist das Geld vom deutschen Steuerzahler an die griechische Banken

gegangen, damit diese ihre Schulden bei deutschen Banken bezahlen können. Die deutschen Banken haben somit alle Fehlinvestitionen im Süden wieder zurückbekommen auf Kosten der Steuerzahler. Dem öffentlichen Sektor fehlt nun das Geld für Investitionen, während die Banken gut saniert wurden. Drei Viertel der Gelder, die an Griechenland geflossen sind, haben ja nie die Menschen dort erreicht. In Griechenland steht inzwischen schon die Mittelschicht bei den Suppenküchen angestellt. Das ist ja eine humanitäre Katastrophe! Zum Wiederaufbau bräuchte man eine Art Marshallplan für den Süden.

KOMPETENZ: Wo bleiben die politischen Kräfte, die für einen Gegenentwurf eines sozialen Europas stehen?

Brigitte Unger: Nationale Regierungschefs tun auf nationaler Ebene etwas anderes, als was sie hinter verschlossen Türen in Europa verhandeln, dazwischen gibt es kein Korrektiv. Also man bleibt im Land populär, wenn man die nationalen Bedürfnisse befriedigt, und dann geht man nach Brüssel und verhandelt und kommt raus mit etwas ganz anderem. Dazwischen müssen meiner Meinung nach Beobachter sitzen. In diesen postdemokratischen, nicht demokratisch legitimierten, Organen wie der Kommission, dem europäischen Gerichtshof, der EZB usw. müssten Beobachter, die auch von den Gewerkschaften gestellt werden könnten, teilnehmen, die dort auf die Interessen der betroffenen Menschen achten können.

KOMPETENZ: Gerät durch die aktuellen Entwicklungen das politische Projekt Europa nicht zunehmend in Gefahr?

Brigitte Unger: Wenn die Mehrheit der Bürger mit der derzeitigen EU-Politik nicht zufrieden ist, was

derzeit zweifellos der Fall ist, aber es ändert sich nichts, dann erhöht das natürlich nicht die Popularität der EU. Eines haben uns die Griechen schon gelehrt, dass demokratische Mehrheitsentscheidungen zumindest artikuliert werden können. Es ist den Griechen gelungen, einen Teil der Verantwortung für die Probleme an Europa zurückzuspielen und sie als gesamteuropäisches Problem wahrzunehmen.

KOMPETENZ: Von der Wirtschaft wird Deutschland als das große Vorbild hingestellt, etwa die Arbeitsmarktpolitik, Stichwort Hartz 4.

Brigitte Unger: Ich hab schon immer gesagt: Deutschland hat zwei Möglichkeiten. Die eine ist der englische Weg, das heißt viele Beschäftigte zu schlechten Löhnen und geringer Arbeitsproduktivität. Der andere Weg und das ist eigentlich der "ehemalige" deutsche Weg, das war der Weg, auf hochproduktive Jobs zu schauen mit aut bezahlten ArbeitnehmerInnen. Das würde jetzt eigentlich eine Arbeitszeitverkürzung erforderlich machen, aber in Deutschland ist derzeit leider davon keine Rede. Man müsste in Richtung 30-Stunden-Woche mit Lohnausgleich gehen, jetzt wär die ökonomische Kraft da, leider ist weder in den Gewerkschaften noch in den Parteien derzeit die Bereitschaft da, dieses Thema anzugehen.

KOMPETENZ: Das heißt, sie würden Österreich nicht raten, sich an diesem Modell der Billigjobs zu orientieren.

Brigitte Unger: Deutschland müsste dringend den Hartz-4-Weg wieder korrigieren. Ich finde das sozialpolitisch eine Katastrophe, aus Arbeitslosen Sozialhilfeempfänger zu machen. Natürlich kann ich Arbeitsmarktprobleme so lösen, natürlich kann ich zu Dumpinglöhnen viele beschäftigen, das haben sie im ehemaligen Ostblock auch

gemacht, aber das kann doch nicht die Perspektive für unsere Beschäftigten sein! Ich begrüße es sehr, dass die GPA-djp in Österreich eine Initiative in Richtung Arbeitszeitverkürzung gestartet hat, und es wär zu begrüßen, wenn sich auch die deutschen Gewerkschaften dieser Forderung anschließen.

KOMPETENZ: Gibt es Entwicklungen, die auch Hoffnung geben?

Brigitte Unger: Es gibt Entwicklungen, die sehr besorgniserregend sind, etwa die drohende Deindustrialisierung in Frankreich und die dort erstarkende Rechte, die einen antieuropäischen Kurs fährt. Man muss auch Gegentendenzen erkennen, gerade durch die griechische Regierung ist in der EU die soziale Frage aufs Tapet gebracht worden. Die extreme Ausprägung hin zum Finanzkapitalismus wirkt systemzerstörend, und der Kapitalismus muss aus eigenem Interesse selbst Korrekturmechanismen finden, etwa die enorme Ungleichheit korrigieren, mit der es einfach nicht mehr weitergeht. Sicher hätte ich mir die Veränderungen rascher gewünscht, aber offenbar braucht das noch Zeit.

Brigitte Unger

Dr. Brigitte Unger ist seit 2012 wissenschaftliche Leiterin des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts (WSI) der Hans-Böckler Stiftung des Deutschen Gewerkschaftsbundes. Zwischen 1998 und 2002 war sie ao. Universitätsprofessorin an der Wirtschaftsuniversität Wien, seit 2002 hat sie einen Lehrstuhl für Finanzwissenschaft an der Universität Utrecht (NL) inne, seit 2007 ist Unger Beraterin der niederländischen Regierung im Rat für Finanzausgleich.



Demonstration gegen die Sparpolitik und das EU-Reformpaket in Athen im vergangenen Juli.

Faktencheck: Griechenland

Die Krise in Griechenland war in diesem Sommer in aller Munde. Wie stellt sich die aktuelle Lage aus gewerkschaftlicher Sicht dar? Die KOMPETENZ beleuchtet die Fakten.

von Sandra Breiteneder

Behauptung: Die Griechen haben über ihre Verhältnisse gelebt.

Wahr ist: Die Gerüchte über frühe Pensionsantritte und die angeblich faulen GriechInnen häufen sich. Die Realität sieht allerdings anders aus. Das durchschnittliche Pensionsantrittsalter in Griechenland liegt mit 64,4 Jahren über dem EU-Schnitt von 63,1 Jahren. Bei der Arbeitszeit lagen die GriechInnen mit 2.080 Stunden im Jahr vor Österreich mit 2.018 Stunden/Jahr und dem europäischen Durchschnitt von 1.960 Stunden/Jahr.

Die Last der Sparpolitik der vergangenen Jahre hat die Bevölkerung hart getroffen. 77 Prozent der Gelder der sogenannten "Rettungspakete" flossen rein in den Finanzsektor und kamen nicht der Bevölkerung oder der Ankurbelung der Wirtschaft zugute.

Behauptung: Griechenland ist in der Krise, weil es so hohe Schulden hat.

Wahr ist: Griechenland hatte schon vor der weltweiten Finanzmarkt-krise 2008 sehr hohe Staatsschulden. Das erklärt aber allein die Krise nicht. Auch Länder wie Italien und Japan sind hochverschuldet, Japans Staatsschulden liegen sogar weit über denen Griechenlands. Der Unterschied ist, dass Griechenlands Kreditwürdigkeit und somit seine Anleihen von den Finanzmärkten schlechter bewertet wurden und dadurch die Zinsen für neue

Schulden derart hoch gestiegen sind, dass Griechenland kein neues Geld mehr leihen konnte. Dadurch geriet es in die Abhängigkeit der Troika und musste zahlreiche Maßnahmen ergreifen, welche die Krise immer weiter verschärften.

Behauptung: Die Sparpolitik der Troika ist notwendig und zielführend.

Wahr ist: Die Troika besteht aus Beamten und wird nur indirekt demokratisch über die EU-Kommission und die Beschlüsse der Eurogruppe legitimiert. Die Troika-Forderungen zur "Lösung" der Krise bauen auf zwei simplen neoliberalen Rezepten auf: der Senkung der Staatsausgaben durch strikte

Austeritätspolitik (Sparpolitik) und der Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit der griechischen Ökonomie durch eine "Abwertung nach innen", d. h. Kürzung der Löhne und Sozialkosten. Beide sind falsche Rezepte gegen die Krise. Die griechische Wirtschaft ist unter den Sparprogrammen in den vergangenen Jahren stärker geschrumpft als die deutsche Wirtschaft zwischen 1913 und 1920. Die Austeritätspolitik ist gescheitert.

Behauptung: In so einer Lage müssen eben alle sparen und den Gürtel enger schnallen.

Wahr ist: Die soziale Lage in Griechenland ist verheerend. Besonders

im Gesundheitsbereich hat die Politik der Troika harte Einschnitte getätigt. Die Kürzungen haben dazu geführt, dass drei Millionen Menschen - das sind 27,2 Prozent der Bevölkerung nicht mehr versichert waren.

Von den Steuererhöhungen waren vor allem Menschen in der unteren Einkommenshälfte betroffen. Deren Steuerlast stieg seit Beginn der Krise um 337 Prozent, während die reichsten Griechlnnen nur mit neun Prozent mehr belastet wurden. 2012 musste jeder dritte griechische Haushalt mit einem Jahreseinkommen von weniger als 7.000 Euro auskommen. Die ärmsten Haushalte haben fast 86 Prozent Einkommen verloren, die reichsten nur 17 bis 20 Prozent. Die europäische Krisenpolitik wurde also auf Kosten der Ärmsten des Landes ausgetragen, während der Reichtum nicht angetastet wurde.

Auch die Arbeitslosigkeit ist während der Krisenjahre explodiert, sie liegt nun bei 27 Prozent, bei Jugendlichen sogar bei 60 Prozent. Durch die Troika fanden auch massive Eingriffe in die Lohnpolitik statt. Während vor der Krise nationale Kollektivverträge

abgeschlossen und so z. B. Mindestlöhne festgesetzt wurden, wurden diese Vereinbarungen außer Kraft gesetzt und die Mindestlöhne um 20 Prozent auf 580 Euro gekürzt. Die Internationale Arbeitsorganisation (ILO) kritisierte dies als Verstoß gegen das verbriefte Recht und die Freiheit der Gewerkschaften zu Kollektivvertragsverhandlungen scharf.

Behauptung: Die linke Syriza-Regierung hat nichts umgesetzt.

Wahr ist: Die Syriza-Regierung hat als erstes Gesetz Maßnahmen zur Linderung der schärfsten Folgen der sozialen Krise beschlossen. Die ärmsten Haushalte wurden mit Strom und Nahrungsmitteln ver-

Die Austeritätspolitik ist gescheitert.

sorgt, Delogierungen wurden verhindert. Ebenso wurde inzwischen der Zugang zum Gesundheitssystem für alle sichergestellt, hier fehlen allerdings die finanziellen Mittel. Diese Maßnahmen wurden von der EU-Kommission kritisiert, weil sie nicht mit der Troika abgesprochen wurden. Nicht durchsetzen konnte sich die Regierung beim Versuch der Wiedereinführung der Kollektivvertragsverhandlungen und der Erhöhung des Mindestlohns. Diese sind am starken Widerstand der Troika gescheitert.

Behauptung: Die Einiqung mit der EU im vergangenen Juli wird Griechenland aus der Krise führen.

Wahr ist: Diese Vereinbarung kann weder realistisch umgesetzt werden noch ist sie mit wesentlichen demokratischen Prinzipien vereinbar. Die Maßnahmen werden das Land nur tiefer in die Krise führen. Das Papier sieht eine "Modernisierung" der Kollektivverträge, Einschnitte beim

Arbeitskampf und Massenentlassungen nach europäischen Standards vor. Die früheren Forderungen der Troika und der Streit über die Wiederermöglichung von Kollektivvertragsverhandlungen in den vergangenen Monaten lässt schlimmes erahnen. Hier ist zu befürchten, dass auch die ohnehin kaum mehr existenten Kollektivvertragsrechte gänzlich abgebaut werden, Streiks gesetzlich beschränkt und Massenentlassungen ermöglicht werden.

Ebenso soll über einen Privatisierungsfonds öffentliches Eigentum für 50 Milliarden Euro verkauft werden. Zur Privatisierung stehen Häfen, Flughäfen, Eisenbahnen und Energiebetreiber und andere öffent-

> liche Infrastruktur bereit. Im Steuerbereich müssen die Mehrwertsteuern angehoben werden. Der Tourismusbranche wird diese Maßnahme in einer ohnehin angespannten

Zeit wenig helfen. Eine Umschichtung des Steuersystems wäre dringend notwendig, da vor allem Reeder keine Steuern zahlen. Die breite Masse mit einer Steuererhöhung auf Lebensmitteln zu treffen, verschärft die soziale Lage im Land zusätzlich.

Spenden

Die "Klinik der Soli-



darität" behandelt unentgeltlich Menschen ohne Versicherung in Griechenland. Kontoinhaber: weltumspannend arbeiten

IBAN: AT091400046610093809

Alle gesammelten Spenden werden zu 100 % direkt an die "Klinik der Solidarität" übergeben. Mehr dazu: klinikdersolidaritaet@oeab.at



Mehr Väter in Karenz

Wenn Väter Kinderauszeit nehmen, erleichtert das den Müttern den Wiedereinstieg.

von Barbara Lavaud

eht auch der Vater in Karenz, schaffen Mütter leichter die Rückkehr in den Beruf. Ein Wiedereinstiegsmonitoring der AK ergab: 77 Prozent der Frauen, deren Partner in Karenz waren, sind mit Ende der Karenz zum zweiten Geburtstag ihres Kindes wieder erwerbstätig. Dagegen sind es bei Frauen ohne partnerschaftliche Teilung nur 56 Prozent.

Immer mehr Väter gehen in Karenz, die Unterbrechungen werden aber kürzer. Statt des Langzeitmodells des Kinderbetreuungsgeldes (30 plus 6 Monate) wählen immer mehr Frauen kürzere Modelle. "Wir können beobachten, dass die Rückkehr in den Beruf solchen Frauen besser gelingt", erklärt GPA-djp-Frauensekretärin Barbara Marx. "Denn auf der anderen Seite gilt für Frauen, die das Langzeitmodell gewählt haben: Obwohl sie 1.200

Euro im Monat dazuverdienen dürfen, sind nur ein Drittel mit Ende der Karenz wieder zurück im Beruf."

Unterschiede bei den Wiedereinstiegschancen von Frauen gibt es nach Branchen. Frauen, die in der öffentlichen Verwaltung tätig sind, haben die besten Chancen (74 Prozent zum zweiten Geburtstag des Kindes). Bei den Vätern mit Kinderauszeit zeigen sich generell sehr stabile Einstiege über alle Branund Wiedereinstiegsfristen: Bereits im dritten Monat nach Beginn des Kinderbetreuungsgeldbezugs erreichen Männer Beschäftigungsraten zwischen 57 und 83 Prozent. "Der große Wermutstropfen für uns ist aber, dass Männer in bestimmten Branchen nur ganz selten Karenz in Anspruch nehmen, weil hier offenbar die Akzeptanz noch fehlt", kritisiert Marx. Ein Vergleich zeigt nämlich: Ein Viertel aller

unselbstständig erwerbstätigen Männer arbeitet zwar im Produktionsbereich (Herstellung von Waren), aber nur 16 Prozent bezogen 2012 Kinderbetreuungsgeld.

"Aus unserer Sicht braucht es Maßnahmen für mehr partnerschaftliche Arbeitsteilung", fordert Barbara Marx. "Ganz wichtig wäre das Recht auf einen bezahlten Papamonat für alle und ein Ende der finanziellen Benachteiligung von Eltern, die sich für ein kurzes Kinderbetreuungsgeld-Modell entscheiden." Auch eine längere Mindestbezugsdauer beim Kinderbetreuungsgeld könnte längere Väterkarenzen ermöglichen. Und der Ausbau und die langfristige Finanzierung von Kinderbetreuung und -bildung, vor allem für Kinder unter drei Jahren, bleiben weiterhin zentrale Forderungen an die Politik.



Handels-KV: Neues Gehaltsschema auf gutem Weg

GPA-dip und WKÖ einigen sich auf weiteren Fahrplan.

Die Sozialpartner des Kollektivvertrags für Handelsangestellte – die Bundessparte Handel der WKÖ und die GPA-dip – verständigten sich auf die weiteren Arbeitsschritte für die Entwicklung des neuen Gehalts-Beschäftigungsgruppenschemas für rund 470.000 Angestellte im österreichischen Handel. Bis Ende 2015 soll die Zielstruktur fertig sein, danach sollen bis spätestens Mitte des Jahres 2016 die Detailausarbeitung und die Gestaltung der Einführungsphase abgeschlossen sein.

Damit erscheint ein Inkrafttreten des neuen Schemas mit Jänner 2017 realistisch. "Es geht bei diesem

Prozess nicht um kosmetische Änderungen, sondern wir arbeiten an einem neuen, zeitgemäßen Modell der Entgeltfindung im Handel, das sich an den Anforderungen der Zukunft orientiert und sowohl von den Angestellten als auch den Arbeitgebern als wertvoll und fair anerkannt wird", so der Vorsitzende GPA-djp-Wirtschaftsbereiches Handel, Franz Georg Brantner.

Das neue Gehaltsschema soll alle Handelsangestellten einbeziehen, neben dem Zeitfaktor ist vor allem die Qualität der erzielten Ergebnisse für den Erfolg des neuen Schemas von sehr großer Bedeutung.

Verbesserungen beim Diakonie-KV

Bei der Anrechnung von Elternkarenzzeiten und Vordienstzeiten konnten die Gewerkschaften GPA-djp und vida Verbesserungen für die knapp 6.000 Angestellten und ArbeiterInnen der Diakonie Österreich erzielen, die höhere Löhne und Gehälter für die zum Großteil weiblichen Beschäftigten bewirken.

Konkret wurde die Anrechnung jeder Elternkarenz im vollen Ausmaß von 22 Monaten auf alle dienstzeitabhängigen Ansprüche, wie Lohnund Gehaltsvorrückungen oder das Erreichen der 6. Urlaubswoche, vereinbart. Ausgenommen sind hier Vordienstzeiten. Die Anrechnung von 50 Prozent der nicht facheinschlägigen Vordienstzeiten wurde auf maximal acht Jahre erhöht.

Kollektivvertrag für Rettungs- und Sanitätsberufe

Der Mitte Juli unterzeichnete Kollektivvertrag für die Berufsvereinigung von Arbeitgeberlnnen in Rettungs- und zugehörigen Sanitätsberufen (BARS) tritt rückwirkend mit 1. Juli in Kraft. Er gilt für die rund 600 in Rettungs- und zugehörigen Sanitätsberufen Beschäftigten des Samariterbundes. Einmal im Jahr soll künftig über Anpassungen verhandelt werden. Darauf einigten sich die Berufsvereinigung der ArbeitgeberInnen und die Gewerkschaften GPA-dip und vida.

"Mit diesem Abschluss konnten wir eine weitere KV-Lücke schließen und für die Beschäftigten dieses Bereichs erreichen, was für 98 Prozent der Beschäftigten in Österreich ganz selbstverständlich ist: die Regelung und Absicherung ihres Einkommens und ihrer Arbeitsbedingungen durch einen Kollektivvertrag, der durch jährliche Verhandlungen der Sozialpartner evaluiert und weiterentwickelt wird", begrüßte Wolfgang Katzian, Vorsitzender der GPA-djp, das Verhandlungsergebnis. Durch die im Kollektivvertrag festgelegten Bestimmungen wurde außerdem das Erreichen der 6. Urlaubswoche erleichtert.

Der Kollektivvertrag steht zum Download zur Verfügung: www.gpa-dip.at



Im Home-Office lässt sich die Arbeitszeit freier gestalten und der Arbeitstag besser organisieren.

Flexibel, aber trotzdem eingebunden

Viele möchten ihrem Job hin und wieder von zu Hause aus nachkommen. Doch Home-Office ist nur unter fairen Bedingungen zu empfehlen.

von Andrea Rogy

ie Telearbeit boomt. In Zeiten digitaler All-Erreichbarkeit wollen immer mehr Menschen einen Teil ihrer Arbeitsaufgaben von zu Hause oder von unterwegs aus erledigen. Viele Firmen fördern diesen Trend, denn durch die gemeinsame Benutzung von Schreibtischen und anderer Büroinfrastruktur werden Personal- und Betriebskosten gespart. Was für den/die ArbeitnehmerIn auf den ersten Blick bestechend aussieht, birgt beim näheren Hinsehen einige Risiken und Nachteile.

Spezielle Regelungen für Telearbeit gibt es nämlich nicht auf gesetzlicher Ebene, wohl aber in vielen Kollektivverträgen. Maßgeschneiderte Vereinbarungen mit dem Dienstgeber können maximale Rechtssicherheit für Betroffene schaffen.

Klar ist, dass die sogenannte "Einrichtung einer außerbetrieblichen Arbeitsstätte" in der Wohnung von ArbeitnehmerInnen in vielen Fällen sinnvoll sein kann. "Die Beschäftigten sind freier in der Gestaltung ihrer Arbeitszeit und können daher

ihren Arbeitsalltag oft leichter organisieren. Fahrtzeiten und verkehrsbedingte Zeitverluste werden geringer. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf kann dadurch einfacher werden", erklärt Eva Angerler aus der Abteilung Arbeit & Technik in der GPA-djp, warum viele KollegInnen von gelegentlicher Telearbeit profitieren.

Doch auch für die Unternehmen ist Telearbeit interessant, weil dadurch nachweislich eine Steigerung der Produktivität stattfindet. Das ungestörte Arbeiten zu Hause sowie die Möglichkeit, die Arbeitszeiten an die individuellen Leistungsstärken anzupassen, bringen bessere Arbeitsergebnisse.

Austausch ist wichtig

Die reine mobile Telearbeit, in der Arbeit auf den Austausch von Daten reduziert wird, geht Angerler aber zu weit: "Modelle, in denen die MitarbeiterInnen kaum mehr zusammenkommen und in der Früh nicht wissen, auf welchem Schreibtisch sie arbeiten werden, halten wir nicht für sinnvoll." Doch genau das passiert in vielen Firmen, in denen die Angestellten nur noch für Besprechungen oder wichtige Kundentermine ins Büro kommen oder die Telearbeit in Kombination mit Desk-sharing-Konzepten ausschließlich der Kostenreduktion dient

Passt das Telearbeitsmodell nicht zur Arbeitsorganisation und Führungskultur im Betrieb, ist schnell Sand im Getriebe. Das kann sich darin zeigen, dass viele

Beschäftigte nur noch ungern in den Betrieb kommen, weil sie dort niemanden mehr kennen oder erreichen. Angerler hält dies für eine Fehlentwicklung: "Kreative Lösungen brauchen den menschlichen Austausch und die Kommunikation miteinander. Ohne fachliche Kontakte löst sich ein Betrieb als soziale Organisation immer mehr auf."

Besonders das sogenannte Crowdworking, bei dem Selbstständige ihre Arbeitsleistung über eine Internetplattform anbieten, sieht die Gewerkschaft sehr kritisch. Hier werden Arbeitsaufgaben vergeben, die von sehr einfachen Tätigkeiten, wie dem Erkennen von Gegenständen auf Fotos bis hin zu komplexen und hochqualifizierten Aufträgen,

wie Produktdesign, reichen. "Für einen zeitweisen Zuverdienst mögen diese virtuellen Plattformen zur Arbeitsvergabe geeignet sein. Problematisch wird es, wenn Kolleglnnen zu TaglöhnerInnen degradiert werden, die sich selbst um ihre soziale Absicherung kümmern müssen und dabei auch noch unter permanenter Überwachung mittels der eingesetzten Software stehen", sieht Datenschutzexpertin Clara Fritsch diese Entwicklung kritisch.

Vorsicht vor Entgrenzung

Dass Arbeit im Alltag vieler Menschen nicht mehr ortsgebunden an einer Betriebsstätte, sondern unter Verwendung von Informationstechnologie oft im Home-Office, unterwegs oder beim Kunden stattfindet, ist längst zur Selbstverständlichkeit geworden. Das Bewusstsein, selbst für Arbeitspakete und Projektschritte verantwortlich zu

Telearbeit bringt gute Ergebnisse, birgt aber auch Risiken.

sein, bringt zwar Erfolgserlebnisse, fördert aber auch die Bereitschaft, über das vereinbarte und abgerechnete Ausmaß hinaus zu arbeiten.

Mit den mobilen Kommunikationsmöglichkeiten sind Arbeitsaufgaben rund um die Uhr präsent. Besonders die Erreichbarkeiten und Arbeitszeiten sind in dem Zusammenhang eine Herausforderung. "Abende sowie Wochenenden werden implizit zur Arbeitszeit erklärt. Das kann für mehr individuellen Gestaltungsspielraum sorgen, birgt allerdings auch das Risiko verdeckter Mehrarbeit, um die vorgegebenen Ziele zu erreichen. Letztendlich fallen in der Freizeit erbrachte Arbeits- und Bereitschaftsleistungen oft unbezahlt unter den Tisch", erklärt Claudia Kral-Bast, Leiterin

der Abteilung Arbeit & Technik in der GPA-dip.

Die Aufhebung der räumlichen Trennung zwischen Arbeitszeit und freier Zeit erzeugt leider auch Anreize dazu, gewisse Risiken des Arbeitslebens in die Sphäre der ArbeitnehmerInnen zu verlagern: Urlaubsanspruch, Krankheit und andere Dienstverhinderungen können leicht zu einem strittigen Punkt werden. "Die Rahmenbedingungen für die Telearbeit sollten daher immer in einer schriftlichen Vereinbarung geregelt und nicht nur zwischen Tür und Angel unverbindlich besprochen werden", rät Kral-Bast. An der arbeitsrechtlichen Stellung ändert der Wechsel auf einen Telearbeitsplatz nämlich nichts.

Geregelte Telearbeit

Die Mehrzahl der von der GPA-djp abgeschlossenen Kollektivverträge

enthalten eigene Regelungen zur Telearbeit. Diese legen wichtige Eckpunkte fest und helfen dabei, eine maßgeschneiderte Regelung für den jeweiligen Betrieb zu erarbeiten. Die

GPA-djp bietet dazu passende Musterbetriebsvereinbarungen an. Dort finden sich etwa Bestimmungen darüber, wer welche Arbeitsmittel zur Verfügung stellt bzw. die Kosten dafür trägt, wie der Telearbeitsplatz ausgestattet ist, wie betriebliche Daten einerseits, und die Privatsphäre der (Tele-)ArbeitnehmerInnen andererseits geschützt werden, und wer für Schäden an den Arbeitsmitteln haftet

Info Telearbeit

Mehr zum Thema Telearbeit und work@home finden Sie auf www.gpa-djp.at



Mobile Hauskrankenpflege lässt Beziehungen entstehen und kann nicht in ein Normkostenmodell gezwängt werden.

Sparen, wo's richtig weh tut

Die Betreuung von Menschen, ob alt, krank oder mit besonderen Bedürfnissen, braucht Einfühlungsvermögen und ist keine Fließbandarbeit. Einer "Industrialisierung" des Pflegebereichs muss rasch Einhalt geboten werden.

von Christian Resei

it vollem Einsatz: "Ich habe das Gatter zum Bauernhof einer Klientin geöffnet und da stürmte eine kleine Horde Esel raus", erzählt Petra Pöllhuber, stv. Betriebsratsvorsitzende beim Oberösterreichischen Hilfswerk. Dass die Tiere ausgerechnet die Bahngleise in unmittelbarer Nähe als Weidefläche bevölkerten, führte zu heller Aufregung – die Langohren wieder einzufangen, kostete große Mühe. Mobile Hauskrankenpflege hat viele Seiten, nur wenig ist vorhersehbar – besonders

am Land, wo auch weitere Strecken zurückgelegt werden. "Eine Kollegin muss in der Früh erst 40 Kilometer fahren, um ihre erste Klientin zu besuchen", erzählt Pöllhuber. Ist morgens um 6 Uhr Dienstbeginn, heißt das um halb fünf Uhr aufstehen.

Normkostenmodell

Pöllhuber ist für 1.200 MitarbeiterInnen zuständig, der Einsatzbereich reicht von Kinderbetreuung, Lernbegleitung, mobiler Altenpflege, mobiler Hauskrankenpflege, mobiler Kinderkrankenpflege und Arbeitsbegleitung über Heim- und Haushilfe sowie Physio- und Ergotherapie. Das Land Oberösterreich rechnet Pflegeleistungen nach Zeiteinheiten ab. Dieses sogenannte Normkostenmodell ist problematisch. Die Pflege der KlientInnen darf eine bestimmte Normzeit nicht überschreiten – allein, Menschen sind Individuen und keine Maschinen. Das gilt für HelferInnen wie KlientInnen. Pöllhuber: "Wir haben viel mit alten und kranken Menschen zu

tun, der Tagesablauf ist jeden Tag ein anderer." Werden Menschen über eine lange Dauer gepflegt, entstehen oft auch innige Beziehungen, die sich nicht so leicht normieren lassen. "Die Leute brauchen Zuwendung. Man fährt jahrelang zu denselben Menschen, ist fast ein Familienmitglied, kennt sich in deren Wohnung beinahe so gut aus, wie in der eigenen." Liegt dem/der KlientIn etwas am Herzen, wird nicht einfach nur der Körper gepflegt und gewaschen, der Blutdruck gemessen oder ein Verband gewechselt. Nicht bloß An- und Ausziehhilfe oder Hilfestellung bei der Mobilisation geleistet, sondern auch zugehört. "Wie es das Normkostenmodell vorsieht, wäre es am besten, man geht rein bei der Tür, macht schnell seine Aufgaben und geht wieder raus", kritisiert Pöllhuber.

Sparvorgaben

Dass gespart wird, spüren die ArbeitnehmerInnen schon jetzt: Der Druck im Job wird immer hefti-

ger, die Arbeitsverdichtung steigt deutlich. "Bei der jährlichen Branchenanalyse zeigt sich, die Anzahl der KlientInnenstunden steigt im Vergleich zu den Personaleinheiten stärker an", sagt Reinhard Gratzer,

Regionalsekretär der GPA-djp OÖ. Für die einzelnen Arbeitsschritte bleibt immer weniger Zeit, doch freilich muss präzise gearbeitet werden. "Die Echtzeiterfassung in den mobilen Diensten erhöht den Druck auf die ArbeitnehmerInnen, "unproduktive" Zeiten (z. B. Besuch der Toilette) in die Freizeit zu verlagern, was natürlich völlig absurd ist."

Claudia Goldgruber ist stellvertretende Betriebsratsvorsitzende der Caritas für Menschen mit Behinderung (CMB) in Oberösterreich. Goldgruber ist in der Einrichtung St. Isidor in Leonding tätig – Behindertenarbeit vom Kindergarten über Hort bis hin zur Altenbetreuung. Der Betreuungsschlüssel wird vom Land Oberösterreich festgelegt, Korrekturen sind kaum möglich. "Dabei entwickeln sich gerade Kinder weiter und kommen in Phasen, in denen die Betreuung intensiver sein sollte", sagt Goldgruber.

Steigender Arbeitsdruck

Allgemein wird der Druck größer. "Es fehlen einfach Leute. Stellen werden nicht nachbesetzt und es gibt Langzeit-Krankenstände. Das geht zulasten des Personals – zusätzliche Dienste. Mehr- und Überstunden müssen gemacht werden", weiß die stv. Betriebsratsvorsitzende. Es gibt zu wenig SpringerInnen, die einen kurzfristigen Personalausfall ausgleichen können. Immer wieder kommt es vor, dass MitarbeiterInnen, die ihren Urlaub schon gebucht haben, wieder in der Arbeit erscheinen, um bei Engpässen auszuhelfen. Das führt schon zu einem gewissen Unmut. "Wir wünschen uns. dass die Einsparungen nicht auf Kosten

Die Einsparungen im Pflegebereich dürfen nicht auf Kosten der MitarbeiterInnen gehen.

der MitarbeiterInnen gehen." Der Betriebsrat schaut, wo der Belegschaft der Schuh drückt. "Wir sind in die MitarbeiterInnen-Befragung der Caritas Oberösterreich eingebunden. Wir erhoffen uns dabei viele Rückmeldungen und werden bei Problemen unterstützend eingreifen."

Teufelskreis Mehrbelastung

Auch in der mobilen Betreuung brennen die Leute aus. Mehr- oder Überstunden zur Gänze abzubauen ist fast unmöglich. "Durch die Mehrbelastung, die wir jetzt haben, ist es ein Teufelskreis", ergänzt Petra Pöllhuber.

Die jungen MitarbeiterInnen, die noch fit sind, übernehmen viele Überstunden bis auch sie ausgelaugt sind. Fallen kurzfristig Arbeitskräfte aus, wird bisweilen auch die 10-Stunden-Höchstarbeitszeit überschritten. Schließlich warten die KlientInnen auf ihre Pflege. Ersatz war früher auch leichter zu organisieren. Hatten die Hilfsorganisation einige unerwartete Ausfälle, konnte eine andere Organisation KlientInnen übernehmen. Heute geht das nicht mehr. Denn nun gibt es pro Sprengel nur noch eine Hilfsorganisation, die für die mobile Hauskrankenpflege zuständig ist.

Nachhaltige Finanzierung gefordert

Reinhard Gratzer fasst zusammen: "Das Land Oberösterreich hat mehrfach in den vergangenen Jahren die Kollektivvertragserhöhungen nicht zur Gänze finanziert. Weiters steigen auch Kosten durch Dienstplanabweichungen, z. B. durch Einspringen bei Krankenständen." Darüber

hinaus kommen Betriebe mit überdurchschnittlich vielen langjährigen MitarbeiterInnen unter Druck, da deren Gehaltskosten über den Vorgaben des Normkostenmodells liegen. "Es ist einerseits ver-

ständlich, dass die öffentliche Hand die Kosten mittels Normvorgaben mess- und steuerbar machen will", meint Gratzer, "andererseits ist die Ignoranz gegenüber jeglicher Abweichung von diesem Modell eine Realitätsverweigerung."

Pflege und Gesundheit benötigen eine solide und nachhaltige Finanzierung. Das nutzt nicht nur den ArbeitnehmerInnen in den sozialen Berufen. Denn auch den KlientInnen und ihren Angehörigen geht es besser, wenn sie als Menschen wahrgenommen werden und nicht nur als Zeiteinheiten.



DIE KLUGE ENTSCHEIDUNG, WENNS UMS AUTO GEHT!

Forstinger KFZ-Werkstätten

Kompetent:

ALLE Verschleißteile für ALLE Automarken in Erstausrüsterqualität zu günstigen Preisen.

Preiswert:

Bis zu 30% Kostenersparnis gegenüber Marken- und freien Werkstätten.

Österreichweit:

109x in Österreich von Montag bis Freitag 08:30 bis 18:00 und auch SAMSTAGS geöffnet!

Castrol Service+:

Die neue "Castrol Service Plus" - Werkstätten bei Forstinger bieten einen noch höheren Service-Level an!



WAS WIR FÜR SIE TUN KÖNNEN:

Reifenservice ab 6,25

√ §57a Überprüfungen PKW 46,89

Klimaanlagenservice

Reifen Depot ab 33,99

§57a Überprüfungen Moped 30,44

Bremsenservice

Urlaubscheck ab 19,99

Fehlerspeicherabfrage ab 31,99

Auspuffservice

Ölwechsel ab 45,-

Steinschlagreparatur ab 64,99

Fahrwerksservice

Jahresservice ab 119,-

✓ Windschutzscheibentausch

Fahrrad-Service

GRATIS bei Forstinger

Batteriecheck

Lichtercheck

Bremsflüssigkeitscheck

Scheibenwischertausch

MITMACHEN UND GEWINNEN! Mounta • 20,5" A • 21 Gang • Tektro S • ZOOM F

Mountainbike X3015 26"

- 20,5" Alu Rahmen
- 21 Gang Shimano Schaltung
- Tektro Scheibenbremsen
- ZOOM Federgabel

339_F

Senden Sie eine Postkarte an:
Redaktion KOMPETENZ, 1034 Wien,
Alfred-Dallinger-Platz 1 oder online unter
www.gpa-djp.at/gewinnspiele.
Einsendeschluss ist 13.9.2015.
Keine Barablösung.
Der Rechtsweg ist ausgeschlossen.

Unter Vorlage der GPA-djp CARD erhalten Sie in Ihrer nächsten Forstinger Filiale

in Ihrer nächsten Forstinger Filiale 4% Sofortrabatt auf ALLES

(ausgenommen Vignetten, Gutscheine, Gutscheinkarten, §57a Überprüfungen und bereits rabattierte Ware.) Alle Preisangaben in Euro inkl. MwSt. Nicht alle Service in allen Filialen erhältlich. Satzfehler, Irrtümer und Preisänderungen vorbehalten. Preise - Stand 11.8.2015

Rechtsschutz & Unterstützung
Vorteilsangebote Ermäßigungen

GPA-dip CARD

001234567
Max Mustermann
gwing bis: 00/00

OGB card

Service

Pensionsbroschüre Neuauflage 2015

contrastwerkstatt - Fotolia

Voraussetzungen, Berechnungen, Leistungen

Mit dem Jahr 2013 wurde der Umstieg ins neue Pensionsrecht vollzogen. Seither ist die Ermittlung der Pensionshöhe für alle Versicherten besser nachvollziehbar, das persönliche Pensionskonto gibt Auskunft über die zu erwartende Pension. Seit 2014 wirken auch maßgebliche Änderungen im Bereich der krankheitsbedingten Pensionen, die auf dem Grundsatz Rehabilitation vor Pension basieren. Damit gibt es keine befristeten Berufsunfähigkeits- bzw. Invaliditätspensionen für unter 50-jährige Versicherte mehr. Es wird versucht, diese Menschen durch Rehabilitation wieder ins Erwerbsleben zu integrieren.

Die Broschüre erklärt umfassend alle Grundlagen wie Pensionskonto, Regelpensionsalter, Mindestversicherungszeit, Ausgleichszulage, kauf von Schul- und Studienzeiten u. a. m. sowie auch die rechnung (Bemessungsgrundlage, Aufwertungsfaktoren, Abschläge etc.)

und die verschiedenen Pensionsarten: neben der Regelpension also die Langzeitversichertenregelung ("Hacklerregelung"), die Korridorpension, die Schwerarbeitspension und die Langzeitversichertenregelung mit Schwerarbeit sowie die Berufsunfähigkeits- bzw. Invaliditätspension.

Die Broschüre bestellen: Tel. 05 03 01-301



Check deinen Ferienjob: Wir rechnen nach!

Bei Ferienjobs und Praktika gibt es oft Ungereimtheiten bei der Abrechnung. Viele ArbeitgeberInnen nutzen es aus, dass junge Menschen manchmal schlechter informiert sind, um weniger Geld auszubezahlen als sie müssten. Als GPA-dip-Mitglied bist du auf der sicheren Seite. Wir rechnen für dich nach und fordern ausständige Zahlungen für dich beim Arbeitgeber ein. Nach einem Ferienjob lohnt sich übrigens auch eine ArbeitnehmerInnenveranlagung ("Steuerausgleich") am Jahresende! Noch Fragen? 05 03 01-21510 oder jugend@gpa-djp.at

Herbstauftakt: "Arbeitszeit 4.0"

In den vergangenen Jahren entwickelte sich der jährliche Herbstauftakt der Interessengemeinschaften zu einer äußerst erfolgreichen Veranstaltung innerhalb der GPAdip. Dieses Treffen findet heuer am Donnerstag, den 10. September 2015 im Museum Arbeitswelt in Steyr/ OÖ zum Thema Arbeitszeit statt

Vor knapp 100 Jahren wurde der 8-Stunden-Tag gesetzlich verankert und seit 40 lahren besteht die 40-Stunden-Woche. Freilich haben sich seither Gesellschaft, Wirtschaft und die Arbeit an sich stark verändert, es gab jedoch keine adäquate Anpassung der dafür benötigten Arbeitszeit. Stattdessen werden die gesundheitlichen, gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Probleme immer sichtbarer, während seitens der Wirtschaft der Ruf nach Flexibilität lauter wird. Diese Flexibilität VON Beschäftigten – und für das Unternehmen - ist ein "Dauerbrenner". Hingegen wird der Flexibilität FÜR Beschäftigte aus Sicht der GPA-dip zu wenig Rechnung getragen. Die notwendigen Rahmenbedingungen sind in jedem Fall ausbaufähig.

Infos und Anmeldung: www.gpa-djp.at/interesse



Prozessieren bis aufs Blut

Ein Arbeitgeber berechnet Mehr- und Überstunden jahrelang falsch und wird in einem von der GPA-djp geführten Prozess zu einer Nachzahlung verurteilt. Doch die Betroffenen müssen weiterhin auf ihr Geld warten.

von Barbara Zechmeister, Rechtsschutzsekretärin und stv. Geschäftsführerin der GPA-dip Wien

twa 150 betroffene ArbeitnehmerInnen eines reichweit tätigen Vereins aus dem Gesundheits- und Sozialbereich haben jahrelang nach einem bestimmten Arbeitszeiten-Durchrechnungsmodell gearbeitet. Dieses Modell wurde in einem bis zum Obersten Gerichtshof (OGH) durch die GPA-djp geführten Musterprozess als rechtswidrig befunden. Aus dem Urteil ergeben sich für alle Betroffenen finanzielle Ansprüche auf Abgeltung von Mehr- und Überstunden. Doch die Beschäftigten warten immer noch auf ihr Geld. "Obwohl

nun seit rund einem Jahr rechtskräftig geklärt ist, dass die Verrechnung von Mehr- und Überstunden in den vergangenen Jahren rechtswidrig erfolgt ist und die Betroffenen Nachzahlungen bekommen müssen, wurden die Ansprüche der Beschäftigten (bis auf wenige Ausnahmen) immer noch nicht beglichen", kritisiert Helga Hons, stv. Leiterin der Bundesrechtsabteilung in der GPA-dip das Verhalten des Arbeitsgebers, "und das, obwohl während des laufenden Musterprozesses die (Ex-)Beschäftigten und der Betriebsrat immer wieder vertröstet wurden und auch der

GPA-djp gegenüber immer wieder versichert wurde, alles zu bezahlen, sobald die korrekte Berechnungsmethode klar ist." Auch diese Berechnungsmethode der Mehr- und Überstunden für die vergangenen Jahre steht mittlerweile längst fest.

"Ein verantwortungsvoller Arbeitgeber, der seine Fürsorgepflicht wahrnimmt, würde so schnell wie möglich die Ansprüche seiner Beschäftigten und bereits ausgeschiedenen Beschäftigten nachverrechnen und die Beträge an die Betroffenen ausbezahlen", führt Hons aus. Da

Recht aktuell

die entsprechenden Arbeitszeitaufzeichnungen der Betroffenen vorliegen, ist eine Abrechnung durch den Arbeitgeber jederzeit möglich.

Arbeitgeber ignoriert Pflichten

Nach langem Hinhalten aller Beteiligten schlägt der Arbeitgeber nun eine komplett andere Richtung ein: "Er hält sich nicht an die getroffenen Vereinbarungen, ist zwar von der ursprünglichen, rechtskräftig für falsch erklärten, Berechnungsmethode abgegangen, lässt aber die Betroffenen hinsichtlich der Nachzahlungen für die Vergangenheit weiterhin warten." Dem Arbeitgeber liegen sämtliche benötigten Arbeitszeitaufzeichnungen und Gehaltsabrechnungen vor. Hons: "Eine Errechnung und Ausbezahlung der Ansprüche wäre ihm damit jederzeit möglich. Trotzdem ignoriert er beharrlich seine Pflichten und ist der rechtsmissbräuchlichen Meinung, dass sich die Betroffenen auf eigene Kosten selbst um die richtige Berechnung ihrer Ansprüche für einen Zeitraum von mehreren Jahren im Sinne der korrekten Berechnungsmethode kümmern sollen."

Hons kritisiert dieses Verhalten scharf: "Dieser Arbeitgeber übernimmt weder Verantwortung, noch schafft er Vertrauen. Auch am

August-September 2015

einander schätzen lässt er es fehlen. Auf so einen Arbeitgeber kann man auch nicht zählen." Es gibt darüber hinaus auch eine Verpflichtung gegenüber den Vereinsmitgliedern, mit den Beiträgen und Spenden im Sinne eines korrekten Kaufmannes umzugehen. Dem widerspricht eine solche Vorgangsweise.

Damit nicht genug, bricht der Arbeitgeber weitere Prozesse vom Zaun. Diejenigen, denen er eine korrekte Abrechnung schuldet, müssen auf eigene Kosten ihre Ansprüche berechnen lassen und diese bei Gericht mit kostenpflichtigen Klagen einfordern. Derzeit sind am Arbeits- und Sozialgericht Wien zum selben Thema (korrekte Berechnung von Mehr- und Überstunden aufgrund des Arbeitszeitdurchrechnungsmodells) nebeneinander Dutzende Verfahren durch die Betroffenen und den Betriebsrat anhängig.

GPA-dip voll im Einsatz

"Die GPA-djp ist tatkräftig mit der Durchsetzung der Rechte unserer Mitglieder in vollem Einsatz. Wir wirken in fast jedem Verfahren mit", betont Helga Hons. Die laufenden bzw. noch anstehenden Verfahren werden lange Zeit in Anspruch nehmen und voraussichtlich viel zusätzliches Geld kosten - von der

Rechtsexpertin Andrea Komar

In dieser Ausgabe berichten wir über einen Arbeitgeber,

der trotz rechtskräftigen Urteils seinen Beschäftigten ausstehende Gelder nicht nachzahlt. Die GPA-dip unterstützt die Beschäftigten.

nervlichen Belastung der klagenden ArbeitnehmerInnen ganz zu schweigen. "Niemand klagt freiwillig und ohne massiven Grund während eines aufrechten Dienstverhältnisses den eigenen Arbeitgeber. Er setzt sich damit ja Repressalien durch den Dienstgeber aus", gibt Hons zu bedenken.

Auch die Pensionen der Beschäftigten sind betroffen: Da aufgrund des zu niedrigen Auszahlungsbetrags auch nicht die sozialversicherungsrechtlichen Beiträge in der korrekten Höhe abgeführt wurden, würde sich das wiederum auf die künftige Pensionshöhe negativ auswirken.

Generell ist das Arbeitsklima im betroffenen Betrieb angespannt, da die MitarbeiterInnen, die schlicht ihre Rechte beanspruchen, durchaus belastenden Maßnahmen ausgesetzt sind. "Nicht nur, dass sie scheel angesehen werden, es gibt auch nachweisbar Einzelgespräche mit Vorgesetzten. Darüber hinaus fiel sogar die Bemerkung, ob sie sich nicht schämen würden, den eigenen Arbeitgeber zu klagen", berichtet Hons. Dass die Betroffenen nicht mehr gegrüßt werden, und dies nicht unterbunden wird, ist ein Zeichen dafür, wie schlecht der Arbeitgeber mit dieser Situation - dem verlorenen Verfahren - umgehen kann.

Umfassende Fürsorgepflicht des Arbeitgebers

Diese ist gesetzlich verankert in § 18 AngG (auch in § 1157 ABGB) und deswegen notwendig, weil die Arbeitnehmerlnnen persönlich abhängig in die fremde Organisation des Arbeitgebers eingegliedert und in ihrer Dispositionsfreiheit eingeschränkt sind.

Umfasst von der Fürsorgepflicht sind der Schutz von Leben, Gesundheit und Persönlichkeit der ArbeitnehmerInnen sowie deren Sacheigentum und vermögensrechtliche Interessen. Dazu zählt auch die Verpflichtung des Arbeitgebers, sämtliche fälligen bzw. offenen Gehaltsforderungen – damit auch Mehr- und Überstunden – zum Fälligkeitszeitpunkt korrekt abzurechnen und auszubezahlen.





Die Meinungen der MieterInnen nehmen wir ernst

Die WBV hat das Sozialforschungsinstitut SORA beauftragt, eine Umfrage zur Wohnzufriedenheit in allen Wohnanlagen der WBV-GPA durchzuführen.

von Andrea Reven-Holzmann

ie WBV-GPA baut, saniert und verwaltet Wohnanlagen und hat täglich Kontakt mit den Menschen, die dort leben.

Dennoch ist uns als kundenorientiertes Unternehmen daran gelegen, in regelmäßigen Abständen einen Gesamtüberblick über die Wohnzufriedenheit unserer BewohnerInnen zu erhalten. Also haben wir im Spätherbst 2014 das Sozialforschungsinstitut SORA (www.sora.at) beauftragt, eine entsprechende Erhebung in sämtlichen Wohnanlagen der WBV-GPA durchzuführen.

Knapp 7.000 Fragebögen wurden von SORA an die Haushalte der WBV-GPA versendet. 2.350 ausgefüllte Fragebögen kamen an das Forscherteam



Anteil der MieterInnen, die sehr zufrieden bzw. zufrieden sind.

von SORA zurück, was einer für derartige Umfragen recht hohen Rücklaufquote von rd. 34 Prozent entspricht. Die Bewertung der verschiedenen Aspekte der Wohnzufriedenheit erfolgte nach Schulnoten, also 1 = sehr gut, 2 = gut usw. Dazu gab es eine Rubrik für freie Antworten bzw. Meinungsäußerungen oder Vorschläge. In dieser Rubrik, die von knapp der Hälfte der Antwortenden genutzt wurde, fanden sich 3.004 Eintragungen.

Die Ergebnisse im Überblick: Wohnung und Wohnanlage

Mit der Wohnung und der Wohnanlage zeigt sich ein hoher Anteil der Mieterschaft zufrieden oder sehr zufrieden (siehe Grafik auf S. 26).

Hausverwaltung

Sehr zufrieden oder zufrieden mit der Arbeit der WBV-GPA als Hausverwaltung sind 69 Prozent der MieterInnen. Die Zufriedenheit in Anlagen, in denen es noch HausbesorgerInnen gibt, ist dabei deutlich höher – ganz gleich um welche Aspekte der Betreuung es sind handelt, um Freundlichkeit, Service-Orientierung, persönliche Betreuung vor Ort oder Sauberkeit. Selbst die Arbeit der WBV-GPA insgesamt wird in Anlagen mit HausbesorgerInnen deutlich positiver bewertet.

67 Prozent der MieterInnen kontaktieren die WBV-GPA mindestens einmal jährlich, wobei 73 Prozent dieser Kontakte telefonisch erfolgen.



Nachbarschaft

69 Prozent der MieterInnen sind mit der direkten Nachbarschaft, 68 Prozent mit dem Zusammenleben insgesamt zufrieden oder sehr zufrieden.

Der Auftrag der MieterInnen

Alle BewohnerInnen haben im Juli 2015 die Ergebnisse der Befragung in einem Folder zugesandt erhalten. Die gesamte Studie ist auf www. wbv-gpa.at/presse/publikationen/21 einsehbar.

Währenddessen haben die zuständigen Abteilungen der WBV-GPA damit begonnen, die auf einzelne Wohnanlagen bezogenen Vorschläge und Verbesserungswünsche der MieterInnen zu prüfen und zu bearbeiten.

Weitere Maßnahmen, die sich aus der Wohnzufriedenheitsstudie ableiten, sind gerade in Ausarbeitung und werden der Bewohnerschaft noch in diesem Jahr präsentiert werden.

Um immer nahe an den Kundenwünschen bleiben zu können, wird die WBV-GPA die Mieterbefragung ab nun in regelmäßigen Abständen von 3–4 Jahren durchführen lassen.

FREIE WOHNUNGEN Bestehende Objekte:

- 8761 Pöls, Andreas-Rein-Gasse 10–18/Burgog. 12–16, 3-Zi.-Whg. frei, HWB 144 KWh/m²/a
- 3002 Purkersdorf, Herrengasse 6, 4-Zi.-Whg., 117 m², mit Loggia, HWB 39 KWh/m²/a
- 8605 Kapfenberg, Johann-Böhm-Str. 29, 3-Zi.-Whg., 65 m², Loggia, HWB 48,47 KWh/m²/a
- 8605 Kapfenberg, Wienerstr.
 56/1, 1+2-Zi.-Whg., 30 + 53 m², HWB 44,00 KWh/m²/a
- 2493 Lichtenwörth, Fabriksgasse 1, 2-Zi.-Whg., 51 m², HWB 68 KWh/m²/a
- 8053 Graz, Frühlingsstr. 31,
 2-Zi.-Whg., 44 m² HWB 48,
 48 KWh/m²/a
- 268o Semmering, Hochstr. 31,
 2-Zi.-Whg., 49 m², DG,
 HWB 44, 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



Herbstangebote

Wandern, entspannen, genießen oder mal zwischendurch ins Kino. Mit der GPA-djp-CARD profitieren Sie auch in der Freizeit von Rabatten und vergünstigten Preisen.



Hüttendorf Präbichl

Der Herbst, die schönste Zeit für Wanderer und Naturliebhaber!

Die Selbstversorgerhütten bieten auf rund 65 m² Platz für jeweils 5 bis max. 7 Personen. Die Ausstattung bietet hohen Komfort und Gemütlichkeit.

"Herbst Package für GPA-djp-Mitglieder" 3 oder 4 Tage Hüttenurlaub (Do–So oder So–Do) inkl. Fahrt mit Polster-Sessellift inkl. Wanderkarte & Willkommensdrink

Package-Preis nur EUR **239,**– für bis zu 6 Personen gültig bis 25.10.2015

Buchungen, Tel. 0664/512 46 46 E-Mail: office@huettendorfpraebichl.at www.huettendorf-praebichl.at



Quellenhotel Heiltherme Bad Waltersdorf

Die Revitalisierung der Heiltherme Bad Waltersdorf ist abgeschlossen. Staunen Sie selbst, wie viel Natur, Genuss und Gemütlichkeit Sie erwarten.

Für GPA-djp-Mitglieder bei Vorlage der CARD:

Tageseintritt um **21,–** statt 23,– Abendeintritt ab 16 Uhr um EUR **13,50** statt 14,50 Abendeintritt ab 18 Uhr um EUR **11,50** statt 12,50 Aufpreis für Sauna EUR 5,50 ab 16 Uhr EUR **4,50**

Verwöhntage im Quellenhotel Bad Waltersdorf 4 Tage/3 Nächte um EUR 354,– p. P. statt 381,– EUR

www.heiltherme.at



Ferienhotel Wörthersee

Die atemberaubende Naturkulisse des Wörthersees, die malerische Bergwelt der Karawanken und ein reichhaltiges kulinarisches Angebot mit hausgemachten "Schmankalan" sind der Rahmen für Ihren Urlaub.

Besuchen Sie die zahlreichen Ausflugsziele, wie den weltweit höchsten Holzaussichtsturm am Pyramidenkogel. Ein Skivergnügen hoch über den Dächern Kärntens finden Wintersportbegeisterte ca. zwanzig Minuten vom Hotel entfernt im Skigebiet Gerlitzen Alpe.

Rabatt für GPA-djp-Mitglieder: in der Vor-/Nachsaison **20** % in der Hauptsaison **10** % ausgenommen Packages Kontakt: 04272/25 09 www.ferienhotel-woerthersee.at



VILA VITA Genussfestival

Im zauberhaften Ambiente der 200 ha großen Naturkulisse am Rande des Nationalparks Neusiedler See – Seewinkel warten am 25. Oktober 2015 von 11–19 Uhr Haubenköche, Top-Winzer sowie erstklassige Genusspartner mit einem Gourmet-Event im VILA VITA Pannonia auf.

Eintrittskarten:

GPA-djp-Sonderpreis bei Vorverkauf im September EUR **54,**—statt 60,— Preis inkl. aller Kostproben und musikalischem Programm (inkl. Einkaufsgutschein im Wert von EUR **25,**—) Kartenbestellung bitte mit der Info "GPA-djp-Mitglieder". Ermäßigung für bis zu 4 Karten

VILA VITA Pannonia ****
Tel. 02175/21 80-0
info@vilavitapannonia.at
www.vilavitapannonia.at



NOVA TOP Partnercard

Mit der NOVA TOP Partnercard erhalten GPA-djp-Mitglieder und eine Begleitperson:

10 % auf alle Eintritte in die Therme NOVA (ausg. Sauna) 10 % auf NOVA Wohlfühlbehandlungen im OG der Therme 10 % auf Nächtigungspreise im Hotel NOVA (nicht mit anderen Angeboten

und Aktionen kombinierbar)

Bitte das Anmeldeformular für die Partnercard unter www.gpa-djp.at/card direkt beim CARD-Angebot downloaden und ausgefüllt bei der Thermenkassa oder Hotelrezeption abgeben. Sie erhalten bereits bei Abgabe des Formulars die Vergünstigungen.

Hotel & Therme NOVA Köflach www.novakoeflach.at



HOLLYWOOD MEGAPLEX

Ermäßigung bei Tickets und Kinobuffet für GPA-djp-Mitglieder in den Kinos in Wien, St. Pölten, Pasching und Innsbruck.

Durch Vorweisen eines Gutscheines mit QR-Code **20** % Rabatt beim Kinoticketkauf (Rabatt auf Ticketvollpreis) und **10** % Rabatt beim Kinobuffet!

Der Gutschein ist in allen Hollywood Megaplex Kinos für ein oder zwei Personen bis 31.12.2015 gültig. Gilt nicht für Sonderveranstaltungen, Live-Events und Featurevorstellungen.

Bitte den Gutschein unter www.gpa-djp.at/card direkt beim CARD-Angebot downloaden und ausdrucken oder am Handy speichern. Der Gutschein ist im Gültigkeitszeitraum mehrmals verwendbar!

Nähere Infos

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

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



Gewinnspiele und Ermäßigungen



Alle markierten Produkte können Sie gewinnen! Senden Sie dazu eine Postkarte an die Redaktion KOMPETENZ, 1034 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1, Kennwort: Name der jeweiligen Veranstaltung bzw. online: www.qpa-djp.at/gewinnspiel, **Einsendeschluss 13.9.2015.** Keine Barablösung. Der Rechtsweg ist ausgeschlossen.



Sasha Waltz: Continu

Festspielhaus St. Pölten

"Continu", eines der eindrucksvollsten Werke von Sasha Waltz, erstmals in St. Pölten, begleitet vom Tonkünstler-Orchester unter der Leitung von Pietari Inkinen.

10 % CARD-Ermäßigung Info: www.festspielhaus.at Karten: 02742/90 80 80 600



14.-31. Oktober 2015

SALAM.ORIENT 2015

Verschiedene Veranstaltungsorte in Wien

Musik, Tanz & Poesie aus orientalischen Kulturen, heuer mit dem Schwerpunkt Grenzüberschreitung, in Bezug auf Landesgrenzen, Kulturen, Sprachen und Spielformen.

Info: www.salam-orient.at 10 % CARD-Ermäßigung



Bis 30. Oktober 2015

ADOLF LOOS/ Frauen & Freunde

KIP-Kultur im Prückel

Uraufführung des skurrilen Lustspieles von Helmut Korherr, Wortwitz und Situationskomik, aber auch kritische Aussagen bestimmen das Stück.

Karten: 01/512 54 00 Mit CARD: EUR 22,– statt 25,– Info: www.kip.co.at



Bis 1. November 2015

NÖ Landesausstellung 2015

Frankenfels-Laubenbachmühle, Wienerbruck und Neubruck

Die drei Standorte inmitten des ÖTSCHER:REICHES werden zum Ausgangspunkt für eine Entdeckungsreise in die alpine Welt des Mostviertels.

Mit der CARD: Ticket für alle 3 Standorte EUR 11,– statt 12,– www.noe-landesausstellung.at



Bis 8. November 2015

WIKINGER!

Schallaburg

Anhand neuester wissenschaftlicher Erkenntnisse zeigt die Ausstellung die wahre Geschichte der "Wikinger" und wird gleichzeitig auch zur Suche nach der eigenen Identität.

Bei Vorlage der CARD: EUR 9,– statt 10,– Info: www.schallaburg.at



Verlängert bis 24. März 2016

Ringstraße des Proletariats

Waschsalon Karl-Marx-Hof

Anlässlich des Ringstraßen-Jubiläums widmet sich die Ausstellung im Karl-Marx-Hof den Gemeindebauten am Gürtel, die hier in der Zwischenkriegszeit entstanden.

Bei Vorlage der CARD: 2 Eintrittskarten zum Preis von 1 www.dasrotewien-waschsalon.at

Gegen Vorurteile. Wie du dich mit guten Argumenten gegen dumme Behauptungen wehrst.

Nina Horaczek, Sebastian Wiese, Czernin Verlag, 2015. 17,90 €

Im Herbst steht Wien ein harter Wahlkampf bevor: Die SPÖ. die derzeit mit Michael Häupl den Bürgermeister stellt, will ihre Vormachtstellung verteidigen. Ihr Koalitionspartner, die Grünen, setzen auf eine Fortsetzung dieser Zusammenarbeit. Doch FPÖ-Chef Hans-Christian Strache scharrt schon in den Startlöchern, um auf Platz eins in der Wählergunst zu kommen. In der aktuellen Flüchtlingsdebatte fallen gerade freiheitliche Vertreter durch im Netz verbreitete Halbwahrheiten oder sogar gänzlich falsche Behauptungen auf. Grundsätzlich wird der Diskurs aktuell in den sozialen Netzwerken und Foren der Tageszeitungen erbittert und

teils auch verhetzend geführt.

Wie man sowohl im virtuellen Raum als auch am realen Stammtisch mit Fakten dagegenhalten kann, zeigen nun Nina Horaczek und Sebastian Wiese in ihrem Buch "Gegen Vorurteile" auf. Darin erfährt man beispielweise, dass sich

kein europäischer Staat unter den Top-Ten-Aufnahmeländern von Flüchtlingen findet. Österreich nahm 2013 übrigens pro 1.000 Einwohnern zwei Flüchtlinge auf. Das ist etwa ein Hundertstel dessen, was der Libanon hier im selben Zeitraum leistete, aber auch um einiges weniger als andere europäische Staaten: in Schweden kamen 5,7 Flüchtlinge auf 1.000 Einwohner, in Malta 5,2. Horaczek und Wiese entkräften zudem das gängige Vorurteil, wonach Ausländer öfter Kriminelle



seien als Inländer.
Denn: Der Anteil ausländischer Verurteilter an der Gesamtzahl der verurteilten Straftäter sei in Österreich zwar tatsächlich dreimal so hoch wie der Ausländeranteil an der Wohnbevölkerung. Warum dennoch Zuwanderer nicht krimineller sind

als Inländer? "Viele Straftaten werden von Ausländern verübt, die nicht bei uns wohnen."
Und: "Ausländer, die im Inland Wohnung und Arbeit haben, sind sogar rechtstreuer als Inländer. Wer Ausländerkriminalität bekämpfen will, sollte sich also besonders für die Integration von Ausländern einsetzen."

Alexia Weiss

Saisonarbeit.

Heike Geißler, Spector Books 2014. 14 €

Heike Geißler ist Mutter zweier Kinder und Autorin und Übersetzerin. Vom Schreiben kann sie jedoch nicht leben, daher nimmt sie in akuter Geldnot einen Job an, für den sie überqualifiziert ist: Sie jobbt als Aushilfskraft und Saisonarbeiterin vor Weihnachten bei Amazon. Aus den Erfahrungen, die sie dort macht, entsteht ein Buch, das nicht nur persönlich, sondern auch politisch ist. Geißler gewährt uns Einblick in das Warenlager, in dem sie arbeitet, und in ihren Alltag, sie verfügt über eine genaue Beobachtungsgabe.

Jeden Morgen fährt die Autorin mit der Straßenbahn durch Leipzig hinaus in eine Gegend, wo kaum mehr jemand wohnt. Sie fühlt sich durchgehend müde. In der Lagerhalle trägt sie eine orange Warnjacke, damit sie der Gabelstapler nicht anfährt. Sie benutzt an der Treppe den Handlauf, wie es vom Unternehmen verlangt wird. Sie muss sich duzen lassen, weil "der Amerikaner sagt nicht Sie". Sie nimmt Ware entgegen, räumt sie

in dafür vorgesehene Behältnisse, führt und kontrolliert Listen, scannt Barcodes usw.

Das Buch ist keine Enthüllungsstory à la Günter Wallraff, sondern eine sehr reflektierte und auch literarisch überzeugende Schilderung über die Auswirkungen stumpfsinniger und entfremdeter Tätigkeit ohne jegliche Sinnstiftung. Es geht um die Arbeit bei Amazon und darum, dass "mit



dieser Arbeit und vielen Sorten Arbeit grundsätzlich etwas faul ist". Seit Jahren schon versuchen die Arbeiterlnnen bei Amazon übrigens, ihre Arbeitsbedingungen durch gewerkschaftliche Verhandlungen und Streiks zu verbessern, bislang ohne durchschlagenden Erfolg.

Wenn Sie "Saisonarbeit" kaufen wollen, dann in der Buchhandlung des ÖGB oder bei einem anderen Buchhändler ihres Vertrauens – aber bestellen Sie es bitte nicht ausgerechnet dort, wo die Autorin die Erfahrungen gemacht hat, über die sie in Saisonarbeit berichtet!

Barbara Lavaud

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

