

KOMPETENZ

MAGAZIN DER GEWERKSCHAFTEN FÜR LEHRER, PÄDAGOGEN, JOURNALISTEN, DRUCK, JOURNALISMUS, PAPIER



Gerechte

Verteilung



KOMPETENZ Ausgabe 1/2020

- 3 EDITORIAL** von Martin Panholzer
- 4 Gerechte Verteilung**
Die Verteilung der Vermögen wird immer ungerechter. Eine Reichensteuer schafft mehr Fairness und ermöglicht wichtige gesellschaftliche Investitionen.
- 8 35 Stunden sind genug**
Kollektivvertragsverhandlungen für den Sozialbereich.
- 10 Behind the Scenes**
GPA-djp goes Instagram.
- 11 KOMMENTAR** von Barbara Teiber
- 12 Rechtspopulisten spalten ArbeitnehmerInnen**
Rechtsextremismusforscherin Natascha Strobl im Interview.
- 14 Verschärfte Kontrollen bei Krankenständen**
Wirtschaftskammer will Verschärfungen für Kranke
- 15 FOTOGRAMM**
Wer erbt wieviel?
- 16 Weniger ist mehr**
Arbeitszeitverkürzung ist vielerorts ein Trend. Höchste Zeit, sie auch festzuschreiben.
- 17 Wo ein Wille da ein Weg**
Wie man umweltschonend in die Arbeit kommt.
- 18 KURZMELDUNGEN**
- 20 „Betriebsräte, steht auf und spricht mit euren Leuten!“**
Primark-Betriebsrätin Rita Forstner im Porträt.
- 22 Prekäre Arbeit**
Die GPA-djp macht sich für alle Beschäftigten stark.
- 24 FAKTENCHECK**
Arbeitsweg
- 26 RECHT**
Widerruf
- 30 Datenschutz**
Wie ich meine Daten vor Google schützen kann.
- 31 Buchtipps, Impressum**



Jahreswechsel

von Martin Panholzer

Das Jahr 2019 war ein extrem ereignisreiches Jahr in der österreichischen Innenpolitik.

Nicht zufällig wurde Ibiza zum Wort des Jahres gewählt. In diesem Szenario mit politischer Instabilität und korrupten Machenschaften stellten Gewerkschaften einen Hort der Verlässlichkeit und Berechenbarkeit, aber auch Entschlossenheit dar. Wie jedes Jahr konnten sich die Angestellten auf gute Gehaltsabschlüsse verlassen, wir waren dann zur Stelle, wenn ArbeitnehmerInnenrechte in Betrieben mit Füßen getreten wurden, oder in der neuen politisch umgefärbten Gesundheitskasse von der Wirtschaft Pläne für eine verschärfte Krankenordnung gewälzt werden.

Das Thema Verteilungsgerechtigkeit ist in den vergangenen Jahren von anderen Themen überlagert worden. Zu Unrecht finden wir. Gerade auch im Zusammenhang mit der Klimakrise wird diese Frage wieder brisanter denn je.

In den nächsten Wochen wird sich die GPA-djp dem Thema Vermögensverteilung widmen und gegen den Mythos auftreten, dass eine stärkere Besteuerung von großen Vermögen ArbeitnehmerInnen in irgendeiner Weise negativ treffen würde. Im Gegenteil: Auch mit einer nur moderaten Besteuerung von Vermögenswerten (Österreich ist diesbezüglich Schlusslicht in Europa) könnten Gelder für wichtige Projekte – sei es bei der Pflege oder dem Klimaschutz – frei gemacht werden.

Klimaschutz ist ein Thema, das auch massive Auswirkungen auf die Arbeitswelt hat. Die Frage, wie wir an unseren Arbeitsplatz gelangen können, beschäftigt immer mehr ArbeitnehmerInnen und auch Betriebsräte. Immer mehr Menschen suchen Alternativen zum PKW, dafür müssen aber auch entsprechende Rahmenbedingungen von den Unternehmen und der Politik geschaffen werden. In einem Faktencheck finden sie Wissenswertes zum Thema Arbeitsweg.

Neue Wege in der Kollektivvertragspolitik geht der Sozialbereich. In dieser KOMPETENZ erfahren Sie, warum die Forderung nach einer 35-Stunden-Woche gerade in diesem Bereich sinnvoll ist. ●

Martin Panholzer

ist Leiter der Abteilung Öffentlichkeitsarbeit in der GPA-djp und Chefredakteur der KOMPETENZ.

Gerechte Verteilung



Die Verteilung der Vermögen wird immer ungerechter. So besitzt ein Prozent der Reichsten 40,5 Prozent des Vermögens. Während die unteren 50 Prozent bloß 2,5 Prozent besitzen. Den GegnerInnen einer Besteuerung von großen Vermögen gelingt es, zu suggerieren diese würde große Teile der Bevölkerung treffen. In Wirklichkeit könnte man mit einem geringen Steuersatz auf große Vermögen wichtige Investitionen tätigen, die die Menschen dringend benötigen.

Faktum ist: Allein durch eigene Arbeit ist es praktisch unmöglich, zu großen Vermögen zu gelangen! Diese entstehen in erster Linie durch den Besitz von Unternehmen und durch Erbschaften. Hat man einmal einen Grundstock an Vermögen, so ist die Möglichkeit – etwa durch Spekulation – noch weiteres arbeitsloses Einkommen zu lukrieren viel höher.

VIELE SCHAFFEN DEN REICHTUM EINZELNER

„Wenn Superreiche, die von einer Vermögenssteuer betroffen wären, sagen, sie hätten ein Leben lang für ihr Vermögen gearbeitet, so ist das mehr Märchen als Wahrheit“, kritisiert der Leiter der GPA-djp-Grundlagenabteilung David Mum. Ohne die Leistungen unternehmerischer Tätigkeit gering zu schätzen, ist es die Arbeitsleistung von sehr vielen Menschen in einem Unternehmen, die zum privaten Reichtum der Eigentümer führt. In der unteren Hälfte der Bevölkerung besitzen gera-

de sieben Prozent ein Eigenheim und 62 Prozent ein Auto während von den reichsten fünf Prozent 87 Prozent ein Unternehmen besitzen. Nicht die Reichen schaffen den Wohlstand für die Vielen, sondern die Vielen schaffen durch ihre Arbeit den Reich-

„WENN NUN SUPERREICHE, DIE VON EINER VERMÖGENS- STEUER BETROFFEN WÄREN, SAGEN, SIE HÄTTEN EIN LEBEN LANG FÜR IHR VERMÖGEN GEARBEITET, SO IST DAS MEHR MÄRCHEN ALS WAHRHEIT.“

DAVID MUM

tum Weniger.

Ungleiche Gesellschaften sind von Konflikten geprägt und führen nicht zu ökonomischem Erfolg. Steigende Verschuldung bei Privaten und Einkommenskonzentration bei Wenigen erhöht die Gefahr neuer spekulativer Finanz- und Wirtschaftskrisen.

VERMÖGENSKONZENTRATION GEFÄHRDET DEMOKRATIE

Vermögensungleichheit ist nicht nur ungerecht und auch

ökonomisch kontraproduktiv, sondern gefährdet zunehmend auch die Demokratie.

Der Vermögensforscher Martin Schürz hat in seinem kürzlich erschienenen Buch „Überreichtum“ auf die demokratiegefährdende Wirkung von ungleicher Verteilung hingewiesen.

„Die Überreichen haben zu viel Macht und beeinflussen über Medieneigentum politische Prozesse. Die Politik orientiert sich an dieser einflussreichen Minderheit und nicht an den vielen Menschen, die sie eigentlich repräsentieren sollte. Die Überreichen haben stärkere Lobbys und „unabhängige“ Think-Tanks

zur Untermauerung ihrer Positionen“, so Schürz.

Vermögende sind von den realen Problemen der Bevölkerungsmehrheit wenig berührt. Sie konsultieren Privatärzte, schicken ihre Kinder auf teure Privatschulen und leben in einer Art „Paralleluniversum“. Sie spüren nicht, wie wichtig eine funktionierende öffentliche Infrastruktur und sozialstaatliche Leistungen für die große Mehrheit der Bevölkerung sind. ►

Vermögen in Österreich: Wer hat welchen Anteil am Nettovermögen



Ärmste 50 % besitzen 2,5 %

Reichste 1 % besitzen 40,5 %

► VERMÖGENDE: DIE VERSTECKTE MACHT IM HINTERGRUND

Überreichtum von wenigen wird derzeit von der Mehrheit der Bevölkerung als kein großes Problem im alltäglichen Leben wahrgenommen. Es stehen die Menschen meist nicht mehr in einer persönlichen Abhängigkeit, in der Reiche ihre Machtposition ausnutzen. Auch dafür haben die Reichen heute Angestellte. Daher nimmt niemand seinen reichen Ausbeuter oder Arbeitgeber oder Vermieter als solchen wahr.

NEIDGEFÜHLE GEGEN DIE FALSCHEN

Es gibt Eigentümer an Kapitalgesellschaften, die Rendite sehen wollen, und es gibt Immobilienkonzerne, die die Mieten in die Höhe treiben. Die emotional aufgeladene Konfrontation mit den Reichen entsteht so gar nicht, denn die sind als unbekannte und oft unsichtbare Investoren im Hintergrund. „Das macht es schwieriger, das Thema emotional zu besetzen. Die meisten Neidgefühle oder Auseinandersetzungen um Ressourcen richten sich dann gegen andere Bevölkerungsgruppen,

die man im Alltag wahrnimmt, wie etwa Menschen mit Migrationshintergrund, oder gegen den öffentlichen Sektor, der angeblich Steuergeld verschwendet. Aber wer wenn nicht wir können gegen diese Haltungen ankämpfen“, erklärt Mum.

Eine ganze Beratungsindust-

„DIE ÜBERREICHEN HABEN ZU VIEL MACHT UND BEEINFLUSSEN ÜBER MEDIENEIGENTUM POLITISCHE PROZESSE.“

MARTIN SCHÜRZ

rie lebt davon, die Reichen darin zu unterstützen, Steuern zu vermeiden, Gewinne zu verstecken und zu verschieben, während öffentliche Haushalte zunehmend Probleme haben, die notwendige Infrastruktur etwa in der Gesundheitsversorgung, bei den Verkehrswegen oder Bildungseinrichtungen für die „Vielen“ sicherzustellen.

Aber die Superreichen haben Name und Gesicht. Die fünf teu-

ersten Unternehmen sind Internet- und Softwarefirmen und korrespondierend sind die reichsten Männer (!) auch die Eigentümer dieser Firmen, nämlich Jeff Bezos (Amazon), Bill Gates (Microsoft), Marc Zuckerberg (Facebook) und Larry Page (Google).

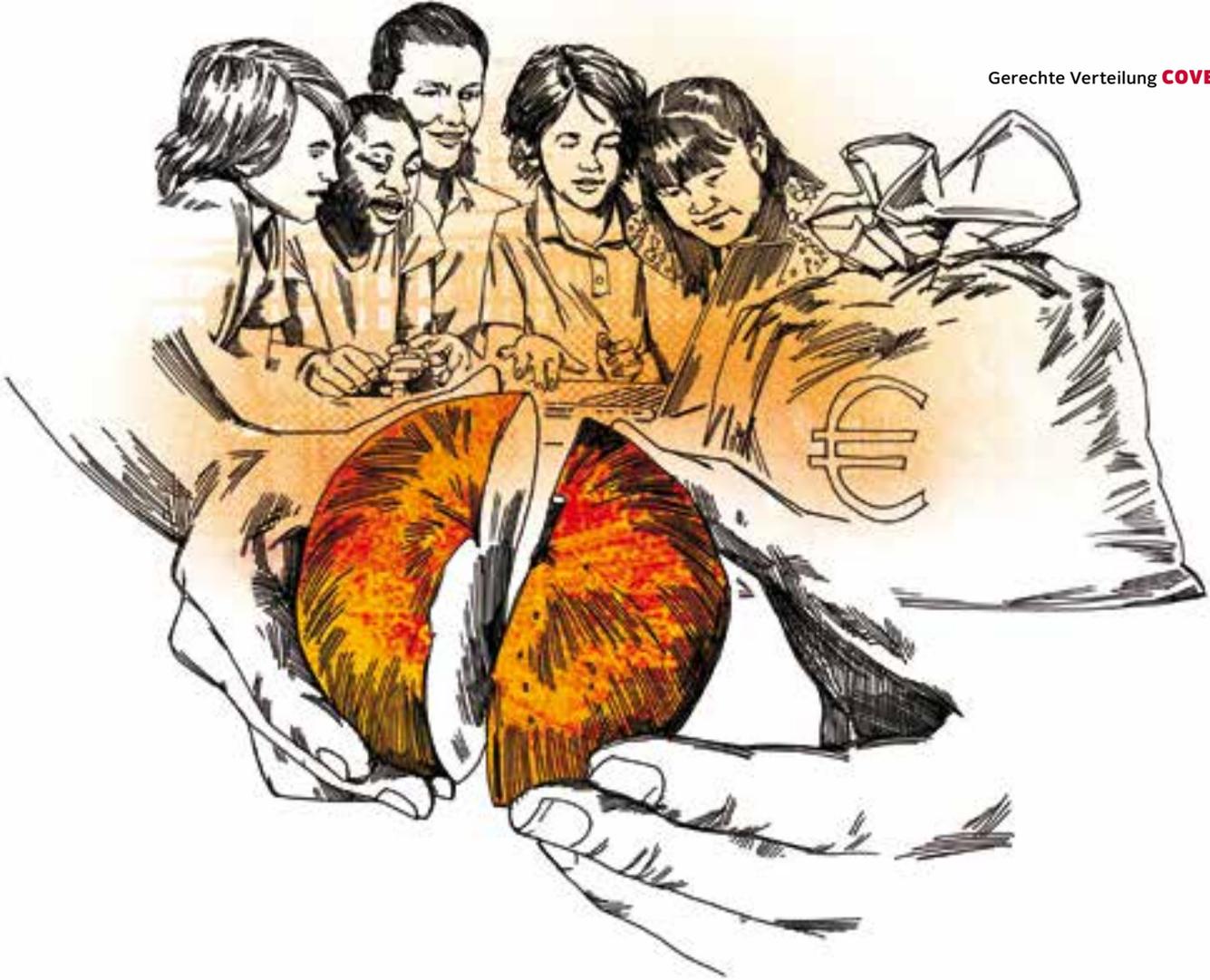
DIE REICHSTEN ÖSTERREICHER

Aber auch in Österreich braucht man sich nur die Spenderlisten von PR-Agenturen oder von Parteien ansehen, die gegen Vermögensbesteuerung sind, und man erkennt klar die Interessen dahinter. Sie alle gehören zu den Superreichen im Land. Ein paar Beispiele: Andritz-Eigentümer

Wolfgang Leitner ist unter den 10 reichsten Österreichern. Ein ähnliches Bild bietet sich bei den Esterhazy Betrieben, der Kapsch AG oder der Pierer Konzerngesellschaft.

EINE REICHE GESELLSCHAFT DURCH SOLIDARITÄT

Sieht man sich die aktuellen Forderungen der Gewerkschaft zur Vermögensbesteuerung an, so sind diese weit davon entfernt,



die Betroffenen in Existenznöte zu stürzen und würden die große Mehrheit der Menschen nicht treffen. Im Gegenteil, die Mehrheit würde durch mehr Solidarität profitieren.

Der größte Teil der öffentlichen Ausgaben wird von Steuern auf Arbeit und Umsatzsteuern bestritten, also von den ArbeitnehmerInnen. Es ist nicht fair, dass Reiche die Infrastruktur in Österreich schätzen und benutzen und davon profitieren, aber jeden Trick nutzen, um keine Steuern zu zahlen.

FINANZIERUNG WICHTIGER GESELLSCHAFTLICHER AUFGABEN

Die Gesellschaft steht vor großen Herausforderungen, Pflege und Klimakrise sind nur zwei davon. Sie sind nur dann bewältigbar, wenn die öffentliche Hand genügend Ressourcen hat und wirklich alle einen Beitrag leisten.

Mit dem Erlös aus Vermögenssteuern könnte man Projekte

mitfinanzieren, die für die große Mehrheit von großer Bedeutung sind. Jeder weiß, dass die Gesellschaft mehr Pflegekräfte braucht, die als LeistungsträgerInnen auch gut entlohnt werden müssen. Vom medizinischen Fortschritt sollen alle profitieren und nicht nur die, die es sich selber leisten können. Dann können alle länger leben und auch mehr Jahre in guter Gesundheit genießen.

Wenn jeder einen Beitrag leistet, können wir die Klimakatastrophe verhindern. Reiche sind übrigens jene, die das klimaschädlichste Verhalten an den Tag legen. Sie fahren die größeren Autos, benutzen viel häufiger Flugzeuge und Privatjets. „Eine Millionärssteuer ist auch die beste Ökosteuer, weil die Ultrareichen den größten ökologischen Fußabdruck haben“, formulierte kürzlich GPA-djp-Vorsitzende Barbara Teiber. ●

Martin Panholzer

AK-Broschüre zum Thema Verteilungsgerechtigkeit

Die Broschüre zeigt das besorgniserregende Ausmaß der Ungleichheit auf: Das reichste Prozent verfügt in Österreich über rund 40 Prozent des gesamten Vermögens, während die ärmeren 50 Prozent gemeinsam gerade einmal 2,5 Prozent besitzen. Dabei wird ein großer Teil der Vermögen nicht durch eigene Leistung erworben, sondern geerbt.

http://bit.ly/ak_verteilungsgerechtigkeit





Das Verhandlungsteam für den Sozialwirtschaftskollektivvertrag macht sich für die erste Verhandlungsrunde bereit.

35 Stunden sind genug!

Immer mehr Pflegekräfte werden gebraucht. Doch schon heute geben einige frustriert auf und der Nachwuchs bleibt aus. Deshalb wollen die ArbeitnehmerInnen bei den Kollektivvertragsverhandlungen der Sozialwirtschaft eine Arbeitszeitverkürzung bei vollem Lohnausgleich durchsetzen.

Die Forderung ist bemerkenswert knapp, aber deutlich: die Einführung einer 35-Stunden-Woche bei vollem Personalausgleich sowie gleichbleibendem Lohn und Gehalt. Am 29. November starteten die Kollektivvertragsverhandlungen in der österreichischen Sozialwirtschaft (SWÖ). Anders als bei vergleichbaren Anlässen, reduzierten sich die Wünsche der ArbeitnehmerInnen diesmal auf diesen einzigen Punkt. GPA-djp-Chefverhandlerin Eva Scherz brachte es auf den Punkt: „Die Beschäftigten im Sozialbereich leisten emotionale und körperliche Schwerarbeit. Wir fordern die 35-Stunden-Woche, um die Arbeitsbedingungen in Bereichen wie Pflege und Betreuung zu verbessern.“

HARTE VERHANDLUNGEN

Österreichs Bevölkerung wird immer älter, damit werden auch mehr Menschen pflegebedürftig. Bis 2030 besteht landesweit ein Bedarf an 76.000 weiteren Pflegekräften – das hat eine Studie im Auftrag des Sozialministeriums errechnet.

Rund 125.000 ArbeitnehmerInnen fallen unter den SWÖ-Kollektivvertrag, der seit 2003 jährlich abgeschlossen wird. Die Beschäftigten in der Kinder- oder Behindertenbetreuung, im stationären oder mobilen Bereich werden von vida und GPA-djp gemeinsam vertreten. Neben GPA-djp-Wirtschaftsbereichssekretärin Eva Scherz wirkt Michaela Guglberger von der vida als Hauptverhandlerin. Beide sind es gewohnt, beharrlich aufzutreten.

Vergangenes Jahr wurde erst nach sechs Verhandlungsrunden eine Einigung erzielt. Außer für die Hauptarbeitgeber – große Sozialvereine wie Volkshilfe, Hilfswerk, Lebenshilfe und Pro Mente – hat der Abschluss auch Auswirkungen auf kleinere Kollektivverträge der Branche, etwa von Caritas, Diakonie, Rotem Kreuz und SOS Kinderdorf.

HARTES ARBEITSUMFELD

Für PflegerInnen im privaten Bereich gilt derzeit eine 38-Stunden-Woche, doch nur wenige arbeiten Vollzeit. 70 Prozent von ihnen sind Teilzeitschäftigte und der Frauenanteil beträgt ebenfalls 70 Prozent. Die Probleme sind bekannt: Die Arbeit ist psychisch und physisch hochgradig belastend.

Schichtdienste und Randarbeitszeiten machen die Vereinbarkeit von Beruf und Familie oft schwierig, die Arbeitsintensität ist gestiegen, die Bezahlung ist ausbaufähig. Zum Leben reicht es kaum, dem intensiven Arbeitsleben folgt eine magere Pension. Und zu oft droht die Altersarmut, besonders bei Frauen, die lange in Teilzeit arbeiten. Beispiele aus der Praxis: Eine Heimhilfe, die ältere Menschen im eigenen Haushalt unterstützt, erhält für 25 Wochenstunden netto 1.047 Euro monatlich, eine Behinderten-Fachsozialbetreuerin kann für 30 Stunden mit knapp 1.350 Euro rechnen.

War es früher beinahe unmöglich, einen Teilzeitjob in einem Pflegeheim zu ergattern, ist es heute eher selten, dass Vollzeitstellen ausgeschrieben werden.

MEHR GELD FÜR TEILZEITBESCHÄFTIGTE

„Teilzeitkräfte sind im Dienstplan leichter einzuteilen“, erklärt Beatrix Eiletz den Gedankengang der Arbeitgeber. Die Betriebsratsvorsitzende der Volkshilfe Steiermark vertritt gut 3.000 Beschäftigte, 96 Prozent sind Frauen. Etwa zwei Drittel der Belegschaft arbeiten zwischen sechs und 25 Stunden pro Woche, ihr Anteil steigt. Zumeist können sie schneller einspringen und sind oft günstiger als Vollzeitkräfte. Doch auch sie gelangen an ihre Grenzen, denn oftmals werden Dienstpläne umgestoßen: „Für viele ist es total belastend, wenn Pläne nie so umgesetzt werden wie vereinbart“, weiß Eiletz. Dass eine Kollegin am Vormittag gefragt wird, ob sie nicht länger bleiben will, weil der Nachmittagsdienst ausgefallen ist, ist Alltag. Die Betriebsratsvorsitzende: „Für uns arbeiten überwiegend Mütter, doch gar nicht so wenige haben auch zu pflegende Angehörige – sie müssen dann im Privatleben improvisieren, damit sie für die Firma da sind.“

Frühdienst von sieben bis 13 Uhr, Pause, eine weitere Schicht von 17 bis 19.30 Uhr. Die Pause ist Freizeit, aber nur schwer zu nutzen, davon ist Roman Gutsch überzeugt. Der Betriebsratsvorsitzende der CS Caritas Socialis kennt die fordernden Dienste der

„IM UNTERSCHIED ZU ANDEREN BEREICHEN, HABEN WIR KEINE KONJUNKTURSCHWÄCHE, WIR HABEN WACHSENDE BESCHÄFTIGUNGSZAHLEN UND KONJUNKTUR DAS GANZE JAHR ÜBER.“

EVA SCHERZ

mobilen Hausbetreuung – insbesondere für VollzeitmitarbeiterInnen. Die meisten fahren deshalb zweimal zur Arbeit, im Winter ein anstrengendes hin und her in Dunkelheit. Dabei ist ein Großteil der PflegerInnen und BetreuerInnen mit Leidenschaft dabei, weil die Arbeit mit Menschen sinnstiftend ist. „Man kriegt ein Danke von den KlientInnen und KundInnen“, sagt er. Freilich ächzt die Branche trotzdem unter massivem Personalmangel.

„Die Vollzeit-KollegInnen sind öfters müde und überlastet. Sie haben keine Zeit für nichts und für niemanden“, gibt die Betriebsratsvorsitzende Eiletz zu bedenken. „Das steht nicht für das gute Leben, das wir mit dem Kollektivvertrag aber ermöglichen wollen.“

SYSTEMWECHSEL GEFORDERT

Im November klärte eine Gewerkschaftskampagne über die 35-Stunden-Woche auf: mit geradezu überwältigender Zustimmung als Antwort. „Das sind keine Nine-to-five-Jobs“, weiß KV-Chefverhandlerin Eva Scherz. „Das ist harte und anstrengende Arbeit sieben Tage die Woche von null bis 24 Uhr.“ Scherz und Eiletz fordern einen „echten Systemwechsel“.

Schließlich sind viele Vollzeitbeschäftigte längst vom Burn-out betroffen oder ihm nahe, die TeilzeitmitarbeiterInnen haben Probleme, von ihrem Geld auch richtig leben zu können.

Genau deshalb ist der Ruf nach der 35-Stunden-Woche unüberhörbar: für TeilzeitmitarbeiterInnen bringt sie ein Plus von 8,6 Prozent, Vollzeitbeschäftigten ganze 18 Tage mehr Freizeit. „Die 35-Stunden-Woche ist der Wunsch der Menschen in dieser Branche“, sagt es Scherz nochmals deutlich. „Im Unterschied zu anderen Bereichen haben wir keine Konjunkturschwäche, wir haben wachsende Beschäftigungszahlen und Konjunktur das ganze Jahr über.“

Noch gibt es keinen Pflegenotstand, doch für ein großes Plus an engagierten Pflegekräften muss die Arbeit unbedingt attraktiver werden. Den erhöhten Bedarf wird man mit noch mehr Imagekampagnen, Kopfgeldern oder Infoveranstaltungen nicht abdecken können. „Es wäre sinnvoll, Menschen durch gute Arbeitszeitmodelle und eine bessere Entlohnung zur Pflege zu bringen“, meint Scherz, „von ihrer Leistung profitieren wir schließlich alle – später oder schon sehr bald.“ ●

Christian Resei



Was bringt mir die 35-Stunden-Woche?

Ganz persönlichen Vorteil einfach auf www.35Stunden.at berechnen!





BEHIND THE SCENES

Instagram

Seit November 2019 ist die GPA-djp auch auf Instagram zu finden. Wir liefern dort Einblicke hinter die Kulissen unserer Arbeit und zeigen unser Haus und unsere Organisation aus ungewohnten Blickwinkeln.

https://www.instagram.com/gpa_djp/



Gefeierte Heldin unseres Instagram-Kanals ist Robina Hood, die in kurzen Comicepisoden für das Gute kämpft. Robina Hood gibt es übrigens auch als Sticker auf.

<https://giphy.com/search/gpadjp-stickers>





Nicht für die wenigen Reichen

Ein Kommentar von Barbara Teiber, Vorsitzende der GPA-djp

Laut einer aktuellen von der Industriellenvereinigung in Auftrag gegebenen Studie, die kürzlich in einer großen Tageszeitung publiziert wurde, sind die Menschen mit den sozialen Unterschieden in der Republik unzufrieden. Einen hohen Stellenwert genießen Werte wie Chancengerechtigkeit und Fairness, Gleichberechtigung von Frauen, Offenheit und Toleranz sowie Solidarität.

Die ÖsterreicherInnen empfinden die Gesellschaft, in der sie leben, mehrheitlich als ungerecht. Das ist nicht unbegründet und beruht auf Tatsachen.

Faktum ist: Die Verteilung von Einkommen und Vermögen ist nicht naturgegeben, sondern Ergebnis von politischen und sozialen Kräfteverhältnissen und Aushandlungsprozessen. Nahezu alle Beschäftigten profitieren von den kollektivvertraglichen Lohn- und Gehaltserhöhungen, über das Steuersystem erfolgt eine Umverteilung und es wird dafür gesorgt, dass der Staat seine sozialen Aufgaben erfüllen und die notwendige Infrastruktur zur Verfügung stellen kann.

Oft richtet sich dieser Unmut über die Situation nicht, wie es naheliegend wäre, gegen jene, die sehr viel Vermögen besitzen, sondern zum Beispiel gegen Randgruppen oder ganz allgemein gegen den Staat, der

angeblich nur Steuergeld „verschwendet“.

Diese Bewusstseinshaltung ist auch Resultat einer Stimmungsmache, die von Medien und Meinungsagenturen mit beeinflusst wird.

Wir halten dagegen. Überbordender Reichtum ist

nicht nur ökonomisch unsinnig, sondern auch ungerecht und gefährdet obendrein die Demokratie. Eine auch nur geringe Besteuerung von großen Vermögen könnte einen wichtigen und essentiellen Beitrag leisten, um die großen Herausforderungen wie Pflegefinanzierung,

Klimakrise zu bewältigen. Wir werden in den nächsten Wochen versuchen, durch öffentliche Aktivitäten die Menschen zu überzeugen, dass dringender Handlungsbedarf besteht. Entgegen der oft verbreiteten Unwahrheit würde die große Mehrheit der Bevölkerung die Besteuerung von großen Vermögen und Erbschaften nicht spüren, sondern durch die Absicherung der staatlichen Leistungen stark profitieren.

Wir stehen für eine Gesellschaft, in der die Vielen mehr zum Leben haben und vom Reichtum profitieren und keine Gesellschaft für wenige Reiche.

Solidarität ist etwas Gutes. Machen wir Österreich gemeinsam reicher!

„DIE ÖSTERREICHERINNEN EMPFINDEN DIE GESELLSCHAFT, IN DER SIE LEBEN, MEHRHEITLICH ALS UNGERECHT.“

BARBARA TEIBER



Rechtspopulisten spalten

Die Rechtsextremismus-Expertin Natascha Strobl erklärt im KOMPETENZ-Interview, wie rechtspopulistische Politik den Arbeitsalltag beeinflusst und wie man dagegen arbeiten kann.

KOMPETENZ: Rechtspopulistische Politik reagiert auf reale Probleme oft mit Schuldzuweisungen. Wie wirkt sich das auch auf den Arbeitsalltag aus?

Natascha Strobl: In einem Betrieb arbeiten Menschen mit verschiedenen Hintergründen, nicht nur herkunftsmäßig, sondern da gibt es auch Männer und Frauen, Ältere und Jüngere. Durch eine rechtspopulistische Politik werden all diese Leute quasi markiert. Man ist nicht nur Arbeiter, Arbeiterin oder Angestellter, Angestellte, sondern man ist plötzlich „der Ausländer“ oder „die Alleinerzieherin“. Rechtspopulistische Politik ist grundsätzlich keine arbeitnehmerInnenfreundliche Politik. Sie führte dazu, dass ein 12-Stunden-Tag und eine 60-Stunden-Woche beschlossen und die ArbeitnehmerInnenvertreterInnen

aus der Sozialversicherung hinausgekickt wurden. Vor allem sucht rechtspopulistische Politik aber Sündenböcke. Am meisten sind das „die Ausländer“ oder „die Flüchtlinge“. Was Rechtsextreme tun, ist aus einem Kollektiv einzelne Personen zu machen, und die haben dann nur noch eine singuläre Identität. Das hat massive Auswirkungen, nicht nur auf die Personen individuell, sondern auch, wie sich ArbeitnehmerInnen wehren können. Wenn ich damit beschäftigt bin zu sagen, meine Kollegin ist die mit dem Kopftuch und sie nicht mehr als Kollegin sehe, sondern nur noch als die mit dem Kopftuch, dann werde ich nicht mehr solidarisch sein. Um sich

ZUR PERSON

Natascha Strobl, geb. 1985, ist Politikwissenschaftlerin und Skandinavistin. Ihr Schwerpunkt liegt in der Rechtsextremismusforschung. Sie ist Mitautorin der Bücher „Die Identitäten“ und „Rechte Kulturrevolution“. Auf Twitter analysiert sie regelmäßig politische Diskurse.

in einem Arbeitskampf zu wehren, braucht man aber alle KollegInnen.

Das, was Sie hier beschreiben, ist das Prinzip der Spaltung. Welches Narrativ könnte hier entgegengehalten werden?

Es muss immer gesagt werden, dass es um oben gegen unten geht. Eine Spaltung horizontal einzuführen, führt zu einer Schwächung von denen, die unten stehen. Oben, wo der Kuchen ist, kommt es nie zu einer Spaltung. Aber unten wird es aufgedröselte bis ins Letzte, damit die ja nicht gefährlich werden. Das sieht man an Konstruktionen wie die, die schon eingezahlt haben ins Sozialsystem und die anderen, die das nicht getan haben. Meine Tochter ist sechs Monate alt und hat auch noch nicht ins Sozialsystem einbezahlt. Ich bin sehr froh, dass sie all die guten Sachen herausbekommt, von medizinischer Versorgung bis zur Familienbeihilfe. Dass die, die arbeiten und Steuern zahlen, nichts herauskriegen, das stimmt ja nicht. Jeden Tag, wenn wir mit den Öffis fahren, jeden Tag, wenn wir mit dem Auto Straßen benutzen, kriegen wir etwas heraus, auch wenn es nicht bar auf die Hand ist.

Leistung muss sich lohnen, lautet ein gängiger Stehsatz. Doch was ist Leistung überhaupt?

Leistung bemisst sich auf keinen Fall an der Höhe des Gehalts. Wenn Eltern bis in den Abend hinein mit den Kindern Hausübungen machen, ist das auch Arbeit, die aber gar nicht entlohnt wird. Leistung kann man aber auch nicht an den Arbeitsstunden festmachen. Es ist ein sehr pragmatisches Argument für eine Arbeitszeitverkürzung, dass man das, was man in 40 Stunden schafft, auch gut in 30 schaffen könnte, weil man bei einem Acht-Stunden-Tag auch immer wieder eine Pause braucht. Und selbst das Resultat sagt nichts aus. Manche strengen sich an, es gibt aber nicht das erwünschte Resultat. Das heißt, auch Leistung ist ein Konstrukt und wir müssen wegkommen von diesem Leistungsbegriff, weil so, wie manche Politiker das meinen, heißt es, man muss noch mehr aus sich herausquetschen, aber nur damit andere davon einen Profit haben.

Wie unterscheidet sich der Solidaritätsbegriff der Gewerkschaft von dem der FPÖ?

Der Unterschied liegt im Selbstverständnis als Gruppe. Rechtspopulisten sagen, wir sind solidarisch mit den ÖsterreicherInnen – wer auch immer da dazugehört, weil es wird ja auch nicht am Pass festgemacht.

Als Gewerkschaft sagt man, wir sind solidarisch mit allen ArbeitnehmerInnen. Es ist ein unterschiedlicher Fokus und deshalb geht es dann bei Rechtspopulisten um den Kampf der ÖsterreicherInnen gegen diese ganze düster-konstruierte Masse an Leuten, die keine ÖsterreicherInnen sind und bei denen man Angst hat, dass sie

einem etwas wegnehmen. Die Gewerkschaft braucht so ein düsteres Feindkonstrukt nicht.

Willi Mernyi, Leitender Sekretär im ÖGB will mit Menschen ins Gespräch kommen und dabei herausarbeiten, dass das Kürzen von Geldern für Geflüchtete das eigene Einkommen nicht erhöht. Können Sie dieser Strategie etwas abgewinnen?

Ich sehe das als ureigenste Aufgabe auch von BetriebsrätInnen: zu reden, reden, reden, im Gespräch zu bleiben. Mit denen, die wirklich überzeugte RassistInnen, AntisemitInnen, FrauenhasserInnen sind – da gewinnst du nichts. Aber dann gibt es viele Menschen, die anradikalisiert sind. Um die muss man kämpfen, weil sonst bleiben nicht mehr viele übrig. Jede einzelne Person, die man zum Nachdenken bringt, lohnt sich.

Welche Rolle können Gewerkschaften heute im Kampf gegen Faschismus einnehmen?

Die, die sie schon immer hatte. Oft wissen die Gewerkschaften gar nicht, wie groß sie sind und wie viele Menschen sie organisiert haben. Die Leute sind dabei, weil sie sich Service erwarten, aber auch, weil sie sich erwarten, dass man ihre Interessen vertritt. Und die Interessen von ArbeitnehmerInnen zu vertreten ist per se schon antifaschistisch, weil Rechtspopulisten, Rechtsextreme, Faschisten sind immer gegen die ArbeitnehmerInnen. Deshalb kann es keine Gewerkschaft geben, die nicht antifaschistisch ist und daran sollte man sich wieder erinnern. ●

Das Interview führte Alexia Weiss

Krankenstände in Österreich

Durchschnittliche Zahl der Tage pro Versichertem



Verschärfte Kontrollen bei Krankenständen

Mitte Dezember gelangte ein Forderungspapier der Wirtschaftskammer an die Öffentlichkeit, in dem massive Verschärfungen beim Krankenstand gefordert werden. Es ist dies ein erster Vorgeschmack auf geänderte Machtverhältnisse in der neuen österreichischen Gesundheitskasse (ÖGK).

Laut dem Forderungspapier sollen Dienstgeber künftig bei einem Missbrauchsverdacht eine Überprüfung des Krankenstands anordnen können. Derzeit haben Dienstgeber die Möglichkeit, bei der Krankenkasse Kontrollen anzuregen. Außerdem hätte laut dem Papier die Bestätigung der Arbeitsunfähigkeit künftig auch den Beginn, die voraussichtliche Dauer und die Ursache des Krankenstandes und die ärztlich angeordneten Ausgehzeiten bzw. die angeordnete Bettruhe zu beinhalten.

Von Seiten der Gewerkschaften, aber auch von der Österreichischen Ärztekammer kam eine klare Ablehnung der Forderungen.

„Die Ursachen eines Krankenstandes, aber auch verordnete Bettruhe gehen den Dienstgeber nichts an! Dabei geht es um Weitergabe vertraulicher Informationen, was auch dem Daten-

schutz widerspricht“, so GPA-djp-Vorsitzende Barbara Teiber in einer ersten Stellungnahme. Der ganze Vorschlag sei von einer Haltung des Misstrauens gegenüber den Beschäftigten geprägt, die offenbar unter Generalverdacht gestellt werden sollen. Die bisherige Praxis der Kontrolluntersuchungen reiche vollkommen aus, so Teiber. So wie bisher solle die Krankenversicherung anhand von objektiven Kriterien entscheiden, wer vorgeladen wird.

KRANKENSTÄNDE SEIT DEN 80ERN RÜCKLÄUFIG

Faktum ist, dass die Krankenstände in Österreich in der Privatwirtschaft trotz längerer Arbeitszeiten und steigendem Arbeitsdruck seit den 80er-Jahren rückläufig sind (siehe Grafik).

Statt Kontrollen zu verschärfen und Misstrauen zu säen, sollte gemeinsam überlegt werden, wie Phänomenen

wie Burnout und Arbeitsüberlastung begegnet werden kann. Die Unternehmer sollten eigentlich stolz sein auf die hohe Produktivität der österreichischen Beschäftigten. „Misstrauen und Sanktionen sind der falsche Weg“, ergänzt Teiber.

Die Diskussion um die verschärften Kontrollen bei Krankenständen zeigt auf, dass es nicht egal ist, wer in der Gesundheitskasse das Sagen hat:

Schneller als erwartet versuchen offenbar die Dienstgeber in der ÖGK, ihre Interessen gegen die Interessen der Beschäftigten durchzusetzen.

Der uns vorliegende Vorschlag ist auch der Beweis dafür, dass es in Fragen der Gesundheit keine gleichgerichteten Interessen gibt. ●

Martin Panholzer

Wer erbt wie viel?

90 % erben durchschnittlich

124.000 Euro



1 % erbt

3,4 Millionen Euro



Erbschaften sind höchst ungleich verteilt. Nur einer von drei Haushalten der unteren 90 Prozent erbt überhaupt etwas. Im Durchschnitt beträgt diese Erbschaft 124.000 Euro. Im Gegensatz dazu erben von den reichsten zehn Prozent drei von vier Haushalten. Ihre Erbschaft ist mit durchschnittlich 830.000 Euro fast siebenmal höher als die durchschnittliche Erbschaft der restlichen 90 Prozent. Im reichsten Prozent beträgt die durchschnittliche Erbschaft sogar rund 3,4 Millionen Euro. Erbschaften sind in Österreich ein zentraler Grund für die ungleiche Verteilung von Vermögen.

Mehr Info: http://bit.ly/faktencheck_erbstaftssteuer



WORK LIFE BALANCE

Weniger ist mehr

Arbeitszeitverkürzung ist vielerorts ein Trend. WissenschaftlerInnen, TherapeutInnen und GewerkschafterInnen fordern, sie in Gesetz und Kollektivvertrag festzuschreiben.

Ein Geschäftsbrief war früher mindestens zwei Tage per Post unterwegs. Heute wird die Korrespondenz per Mail erledigt – in Sekundenschnelle. Dieses Detail zeigt, wie schnell die Arbeitswelt in vielen Bereichen geworden ist: und effizient. Gleichzeitig können so an einem Arbeitstag viel mehr Aufgaben erledigt werden. Der Arbeitsdruck ist freilich gestiegen. Deshalb fordern GewerkschafterInnen, TherapeutInnen und WissenschaftlerInnen eine Arbeitszeitreduktion. Etliche Unternehmen haben sie bereits freiwillig eingeführt – auch in Österreich, wo die gescheiterte ÖVP/FPÖ-Regierung wieder den 12-Stunden-Arbeitstag ermöglicht hat.

36-STUNDEN-WOCHE

In dem Grazer Jungunternehmen Bike Citizens arbeiten die mehr als 20 Beschäftigten seit fünf Jahren nur noch 36 Stunden an vier Tagen pro Woche.

Es gibt eine Kernarbeitszeit von neun bis 15 Uhr von Montag bis Donnerstag. Die restlichen Stunden können die MitarbeiterInnen beliebig verteilen, auch auf den Freitag. „Aber wir halten schon dazu an, diese von Montag bis Donnerstag zu machen, damit der Freitag zur Gänze zum freien Wochenende gehört“, unterstreicht Firmenchef Daniel Kofler. „Das soll eine gewisse Distanz, ein ganz anderes Mindset schaffen, mit dem man dann am Montag wieder zur Arbeit zurückkehrt.“ Die Reduktion von 38,5 auf 36 Stunden war mit einer aliquoten Lohnkürzung verbunden. Darauf habe es viele positive Reaktionen gegeben, „weil das den Leuten der zusätzliche Tag wert ist“. Mittelfristig strebt das Unternehmen eine 30-Stunden-Arbeitswoche an.

30-STUNDEN-WOCHE

Ebenfalls ein Online-Unternehmen ist eMagnetix im oberösterreichischen

Bad Leonfelden. Hier wurde vor einem Jahr auf eine 30-Stunden-Woche bei gleichem Gehalt umgestellt. Was paradiesisch klingt, begründet Geschäftsführer Klaus Hochreiter mit Vorteilen für drei Seiten: Die 22 Angestellten seien durch mehr Freizeit ausgeglichener, zufriedener und damit auch produktiver. Der Output sei besser, was dem Arbeitgeber und, drittens, vor allem den KundInnen zugutkomme. Eine Win-win-win-Situation.

Ausschlaggebend war laut Geschäftsführer Klaus Hochreiter die Schwierigkeit, geeignete MitarbeiterInnen zu finden. Internationale Vorreiter etwa in Schweden stachelten ihn an – nur kam für ihn eine Kürzung der Gehälter nicht in Frage. Das würde ja kurz- und langfristig Nachteile bringen, ist er überzeugt: Neben dem Geld für die Lebenshaltung würden auch die Ansprüche auf Pension und Arbeitslosengeld sinken. Dann wäre die



Microsoft in Japan, als er im August 2019 die Vier-Tage-Woche testete. Die Produktivität der MitarbeiterInnen stieg um 40 Prozent, der Stromverbrauch sank um 23 Prozent, und es wurden um 60 Prozent weniger Seiten ausgedruckt. Besprechungen durften nur noch 30 Minuten dauern.

5-STUNDEN-TAG

Auf 15 Minuten beschränkt wurden die Meetings in der IT-Agentur von Lasse Rheingans im deutschen Bielefeld. „Wir haben uns außerdem darauf geeinigt, E-Mails nur zweimal am Tag zu checken.“ Pünktlich um acht Uhr geht die

Arbeit „richtig“ los – das heißt jetzt, konzentriert und leise, während vor der Arbeitszeitumstellung meistens noch Musik im Hintergrund lief. Was vor zwei Jahren als Experiment begann, hat Rheingans mit seinen 15 MitarbeiterInnen wegen Erfolges behalten: den Fünf-Stunden-Tag bei vollem Lohnausgleich – nach Eigendarstellung als erstes Unternehmen Deutschlands. Die Angestellten arbeiten nur noch 25 Wochenstunden, dafür werden Eigenverantwortung und Selbstdisziplin großgeschrieben. Für die Teamkultur und den Bürotatsch gibt es Events an Freitagabenden.

Rheingans Vorbild war eine Padelboot-Firma in Kalifornien. Andere Beispiele einer Arbeitszeitreduktion gibt es aus Neuseeland oder Schweden. In Frankreich gilt seit dem Jahr 2000 formal eine 35-Stunden-Woche; scheinbar wurde die Maßnahme allerdings wieder beschnitten – zugunsten der Unternehmen und Überstundenmöglichkeiten.

6-STUNDEN-TAGE

Aus Kostengründen abgebrochen wurde ein Pilotprojekt in einem Pfl-

geheim im schwedischen Göteborg. Der Sechs-Stunden-Tag bei vollem Lohnausgleich reduzierte zwar die Krankenstände und erhöhte die Arbeitszufriedenheit der Beschäftigten gleichermaßen wie die PatientInnen zufriedener waren. Der Regierung von Göteborg waren aber die Zusatzkosten von etwa 80.000 Euro pro Jahr zu hoch. Dem widerspricht eine Stressstudie der Universität Stockholm, wonach eine Sechs-Stunden-Reform bei gleichem Lohn zunächst höhere Kosten

verursache, langfristig jedoch ein Gewinn sei.

„EUROS HELFEN NUR SEHR BEGRENZT GESUNDHEITLICH.“

JOHANNES GÄRTNER

GESUNDE ARBEIT

„Euros helfen nur

sehr begrenzt gesundheitlich“, findet der Arbeitswissenschaftler Johannes Gärtner. „Ich weiß nicht, ob ich den Lohnausgleich unterschreiben würde. Ich glaube sehr wohl, dass viele bei 32 bis 35 Stunden um einiges produktiver sind“, sagte er zuletzt im Interview mit der Autorin für die KOMPETENZ. „Die Gesundheits-, die Sozial- und die Unfallthemen bleiben ja.“

Ähnlich die Soziologin Claudia Sorger. Speziell für die Beschäftigten im Gesundheits- und Sozialbereich haben sich die Arbeitsbedingungen im vergangenen Jahrzehnt verschlechtert, unterstreicht sie. „Sodass es zu einer Arbeitsverdichtung gekommen ist, die auch zu sehr großen gesundheitlichen Belastungen führt.“ Sie führt Studien an, wonach nur 26 Prozent der Beschäftigten im Sozialbereich angeben, ihren Beruf bis zum Pensionsantrittsalter durchhalten zu können. Unter allen anderen Beschäftigten glauben das im Schnitt immerhin 51 Prozent ●

Heike Hausensteiner

Wahrscheinlichkeit groß, dass sich die MitarbeiterInnen einen zusätzlichen Job suchen würden und so mehr arbeiten müssten, was für die Grundidee, die Zufriedenheit der Angestellten zu fördern, kontraproduktiv wäre.

BESSERE WORK-LIFE-BALANCE

Der Unternehmer beruft sich auf Studien, wonach es der Generation wichtig sei nicht „zu leben, um zu arbeiten“, sondern „zu arbeiten, um zu leben“. Damit die Stundenreduktion Hand und Fuß hat, wurde gemeinsam mit den Beschäftigten nach Optimierungspotenzial in den Unternehmensabläufen gesucht. Neben der Gleitzeitregelung regelt der Dienstvertrag, dass es maximal fünf Überstunden pro Monat geben darf. Und BewerberInnen finden sich bei eMag-netix jetzt auch ausreichend.

VIER-TAGE-WOCHE

Die Balance zwischen Leben und Arbeit stand auch hinter der Überlegung des Technologie-Giganten



Ein Shuttlebus bringt die Beschäftigten von Boehringer Ingelheim von der U-Bahn oder Schnellbahn direkt an den Arbeitsplatz.

Wo ein Wille, da ein WEG

Umweltschonend den Arbeitsplatz zu erreichen, das geht. Je nach Branche und Größe bieten Österreichs Unternehmen unterschiedliche Modelle an.

Die Firma E+E Elektronik in Engerwitzdorf unweit von Linz ist ISO-zertifiziert aufgrund seiner Umweltschutzmaßnahmen. Um den Umweltschutzgedanken weiterzutragen, sollten auch die Beschäftigten möglichst arm an Emissionen in das Unternehmen kommen können, schildert Betriebsratsvorsitzender Matthias Maier. Konkret sichert eine Betriebsvereinbarung seit dem Jahr 2003 den Beschäftigten zu, dass das Unternehmen „emissionsreduzierendes Fahrverhalten“ mit 50 Cent pro Liter an eingespartem Treibstoff fördert. Obwohl die Lage des Betriebes nicht gerade mit öffentlichen Verkehrsmitteln gesegnet ist, wird die Maßnahme sehr gut angenommen: „Von den circa 280 MitarbeiterInnen fahren regelmäßig 52 in einer Fahrgemeinschaft und 25 mit dem Rad zur Arbeit.“

E-BIKES

In Tirol setzt Swarovski Optik in Absam ebenfalls auf Rad fahrende MitarbeiterInnen. Heuer wurden be-

reits zum zweiten Mal 50 E-Bikes unter der Belegschaft verlost. Die MitarbeiterInnen können sich zudem für 10,66 Euro pro Monat ein E-Bike ausleihen. Mittlerweile hat jede/r siebente der rund 760 MitarbeiterInnen ein Firmen-E-Bike. Die Rad-Aktion ist Teil eines umfassenden Angebots an Sozialleistungen des Unternehmens. „Natürlich unterstützt der Betriebsrat diese Maßnahmen“, unterstreicht Vorsitzender Heinz Sonnweber auf Anfrage. Zusätzlich zu den kostenlosen Werksbussen übernimmt der Betrieb die Gebühren für die Jahreskarte der öffentlichen Verkehrsmittel.

FAHRRADPARKPLÄTZE

Mit Hunderten überdachten Radstellplätzen auftrumpfen kann das Austrian Institute of Technology (AIT) in der Giefinggasse in Wien-Floridsdorf. „Bei uns kommen wirklich viele mit dem Rad in die Arbeit, auch jetzt im Winter. Im Sommer findest du da keinen freien Abstellplatz“, schildert Betriebsrat Andrew Lindley.

Gut, dass die rot-grüne Stadtregierung das Radwegenetz in den vergangenen Jahren massiv ausbaute. Jetzt verläuft der Radweg direkt vor dem vor einem Jahr bezogenen AIT-Neubau entlang der Siemensstraße. Ebenfalls eine Betriebsvereinbarung regelt, dass bei vorab registrierten Fahrgemeinschaften und bei RadfahrerInnen drei Cent pro eingespartem Auto-Kilometer als Prämie rückerstattet werden. Angedacht ist weiters, die Fahrzeugflotte an E-Autos auszubauen.

SHUTTLEBUS

Die Betriebsratsvorsitzende Irmgard Gettinger von Boehringer Ingelheim in Wien-Meidling kann ebenfalls von einer ziemlich erfolgreichen Mobilitätsinitiative berichten: Seit zwei Jahren bringt ein Express-Shuttle die Öffi fahrenden MitarbeiterInnen direkt von der Schnellbahn- oder der U-Bahn-Station zum Büro. Zusätzlich hat Boehringer Ingelheim gemeinsam mit den Österreichischen Bundesbahnen (ÖBB) einen eigenen öffentlichen Stiegenabgang vom Bahnhof Hetzendorf zur Ostseite der Altmannsdorfer Straße Richtung Firmengelände errichtet. Für die Rad fahrenden MitarbeiterInnen gibt es 200 Stellplätze, Spinde und Duschen. Die Zahlen geben dem Pharmaunternehmen recht, wie firmeninterne Umfragen aus 2016 und 2018 unter den rund 2.000 MitarbeiterInnen am Wiener Standort belegen. Gelangten früher 53 Prozent der Beschäftigten mit dem Auto zur Arbeitsstelle, waren es zuletzt nur noch 29 Prozent. ●

Heike Hausensteiner

Den gesamten Artikel finden Sie unter:

bit.ly/kompetenz_arbeitsweg



ABFERTIGUNGSKASSEN

Magere Erträge, hohe Verwaltungskosten

Abfertigung Neu. Für alle ArbeitnehmerInnen, die seit 2003 in ein Dienstverhältnis eingetreten sind, gilt die Abfertigung Neu. Gut ist, dass seither fast alle ArbeitnehmerInnen eine Abfertigung bekommen. Weniger erfreulich sind dagegen die hohen Kosten und die schwache Performance der Abfertigungskassen. 1,53 Prozent des Bruttogehalts müssen die Arbeitgeber als Beitrag in eine Abfertigungskasse einzahlen. Die Abfertigung Neu hat den Vorteil, dass sie grundsätzlich nicht verfällt. Mit der Reform der Abfertigung wurden gesetzlich bestimmte Ansprüche an gewinnorientierte Unternehmen ausgelagert, die die Beiträge an den Finanzmärkten veranlagen. Nach über 15 Jahren kann man feststellen, dass das angestrebte Leistungsziel nicht erreicht wurde. Geringe Veranlagungserträge, hohe Kosten auf Beiträge und verwaltetes Vermögen und der bescheidene Beitragssatz von 1,53 Prozent bewirken, dass die Leistungshöhe deutlich unter der alten Abfertigung bleibt. Das Ziel, das man sich am Anfang gesetzt hat, dass jeder Beschäftigte am Ende des Arbeitslebens ein Jahresgehalt ausgezahlt bekommt, ist nicht erreichbar, weil die angenommenen Zinssätze viel zu hoch waren. Die GPA-djp fordert daher, dass die Beiträge, die die Arbeitgeber in die Abfertigungskassen einzahlen, auf mindestens 2,5 Prozent des Bruttogehalts erhöht werden. Die Verwaltungskosten in den Abfertigungskas-

sen sind viel zu hoch. 100 Millionen Euro – nahezu das Doppelte der realen Betriebsaufwendungen von 51 Millionen Euro wird den ArbeitnehmerInnen als Verwaltungskosten verrechnet. 13 Millionen davon fließen als Rendite an die Eigentümer. Die GPA-djp fordert eine Senkung der maximalen Verwaltungskosten auf 0,5 Prozent des verwalteten Vermögens. ●



Mehr zum Thema Abfertigung finden sie unter: http://bit.ly/Kompetenz_Abfertigung_Reform



SERVICE

Mitgliedsbeitrag 2020

Mitgliedschaft. Der neue Höchstbeitrag für 2020 beträgt 33,80 Euro. Unverändert bleiben 2020 die Beiträge für Arbeitslose, Zweitmitgliedschaften, unbezahlte Freistellungen sowie vorzeitigem Mutterschutz. Sie betragen weiterhin 1,80 Euro pro Monat.

Geringfügig Beschäftigte zahlen 2 Euro pro Monat, Präsenzdienster, Zivildienster sowie KindergeldbezieherInnen ohne Vormitgliedschaft 1,80 Euro pro Monat.

Für SchülerInnen und Studierende beträgt der Mitgliedsbeitrag 12 Euro pro Jahr. Außerordentliche Mitglieder zahlen 21,60 pro Jahr. PensionistInnen 3 Euro pro Monat bzw. 36 Euro pro Jahr. Pensionierte-Journalis-

tInnen mit Presseausweis 8 Euro pro Monat. Atypisch Beschäftigte, WerkvertragsnehmerInnen, freie DienstnehmerInnen, CrowdworkerInnen sowie freie JournalistInnen mit Presseausweis zahlen 1 Prozent vom Bruttogehalt, mindestens 10 Euro pro Monat. ●

Alles weitere zum Thema Mitgliedschaft finden Sie unter: :

<https://mitgliedwerden.gpa-djp.at/>





„Betriebsräte, steht auf und sprecht mit euren Leuten!“

Primark-Betriebsrätin Rita Forstner will allen Beschäftigten des G3 Shopping Centers klar machen, warum es Sinn macht, Gewerkschaftsmitglied zu sein. Gespräche auf Augenhöhe schätzt sie ebenso wie den familiären Umgangston zwischen Führung und Angestellten im Konzern. Aufgrund unterschiedlicher Standpunkte können bei Verhandlungen schon auch mal die Fetzen fliegen.

Geplant hat Rita Forstner ihre Karriere als Betriebsrätin bei Primark nicht. Als sie 2012 arbeitslos war und sich bewarb, war ihr das britische Unternehmen gänzlich unbekannt. Doch bereits während der vierwöchigen Einarbeitungszeit in zwei verschiedenen Stores in Deutschland zeichnete sich ab, dass Forstner von ihren KollegInnen als Ansprechpartnerin gesucht wird. „Da hat es begonnen. Wir waren elf neue MitarbeiterInnen, wenn jemand etwas gebraucht hat, ist er zur Rita gegangen“, erzählt die engagierte 51-Jährige. Auch während der Store im G3 Shopping Center in Gerasdorf im Oktober 2012 befüllt wurde und nach der Eröffnung des Geschäftes ist es so weitergegangen: „Frag doch die Rita, sie weiß sicher Bescheid“, meinten viele KollegInnen. Nach ein paar Monaten wurde Forstner immer häufiger gefragt, ob sie dazu bereit wäre, als Betriebsrätin zu kandidieren.

EIN GUTER START

Zu Beginn war nicht klar, wie das Unternehmen auf die Gründung eines Betriebsrates reagieren würde. „Ich habe mit Werner Rochlitz von der GPA-djp gesprochen, ihn abseits des Geschäftes getroffen, um auszuloten wer bei der Betriebsratsgründung dabei sein würde und wie alles ablaufen sollte.“ Viele MitarbeiterInnen wollten mittun, allen war klar, dass es möglicherweise zu Kündigungen kommen könnte. Da hat Forstner Verantwortung übernommen: „Ich bin als Spitzenkandidatin ins Rennen gegangen, weil ich riskieren konnte, den Job zu verlieren. Ich habe ein gesundes soziales Umfeld zu Hause, und wir waren uns einig, dass es keine Alleinerzieherinnen treffen sollte.“

Die Listengründung stieß dann auf weniger Widerstand als befürchtet, es gab volle Unterstützung seitens des Unternehmens. „Niemand hat uns schief angeschaut, bei der Kundmachung waren das Management und die Sto-

reitung anwesend. Wir hatten einen guten Start“, erzählt Forstner.

Forstner hatte viel gewagt und wurde belohnt. „Alles hat toll funktioniert, ich habe viele Basiskurse besucht und schnell verstanden, wie Arbeitnehmervertretung funktioniert“, erzählt die freigestellte Betriebsrätin. Mittlerweile agiert Forstner mit ihrem Team sechs Jahre lang: „Es gibt bei uns nur eine Liste, da machen sechs bis sieben Frauen mit – das war nicht so geplant, es hat sich einfach ergeben.“

EIN GEMISCHTER HAUFEN

Die Tätigkeit als Betriebsrätin beschreibt Forstner als von Beginn an abwechslungsreich und vielfältig: „Wir waren ein sehr gemischter Haufen von teilweise bis zu 200 verschiedenen Nationalitäten.“ Zu Beginn galt es, bis zu 500 MitarbeiterInnen zu vertreten, nun hat sich die Zahl der Angestellten auf 250 stabilisiert – 80 davon arbeiten Vollzeit, der Rest ist teilzeitbeschäftigt.

ZUR PERSON:

Rita Forstner ist 51 Jahre alt, in Gmünd geboren und seit 32 Jahren verheiratet. Sie hat einen erwachsenen Sohn und eine Tochter sowie vier Enkelkinder, die sie heiß und innig liebt. Nach dem Lehrabschluss als Friseurin absolvierte sie weitere Ausbildungen als Floristin, Heilmasseurin und Heimbademeisterin sowie als Bürokauffrau.

Primark hat an allen fünf Standorten in Österreich einen eigenen Betriebsrat, manches wird auch österreichweit zwischen den Vorsitzenden besprochen, um dann in gemeinsame Verhandlungen zu gehen. „Wir treffen uns oder stimmen uns vorab am Telefon ab.“

Auch nach einer schweren Erkrankung und einem Dauerkrankenzustand ließ sie das Unternehmen nicht fallen: „Alle haben sich nach

meinem Befinden erkundigt. Das Willkommen bei meiner Rückkehr in den Betrieb war ehrlich herzlich bis hinauf zur Geschäftsführung – ich war gerührt.“ Auch andere KollegInnen würden beim Wiedereinstieg, etwa nach einer Babypause, vom Unternehmen sehr unterstützt: „Primark verhält sich enorm sozial und familienfreundlich, wir sind wie eine große Familie. Im Konzern sind alle per Du miteinander, Geschäftsführer und Flächenmitarbeiter sprechen sich mit dem Vornamen an.“

VERHANDELN AUF AUGENHÖHE

Auch in den notwendigen Verhandlungen habe sich die Geschäftsleitung immer fair, respektvoll und gesprächsbereit gezeigt: „Wir haben seit jeher viel zu besprechen gehabt, teilweise fliegen in den Verhandlungen die Fetzen, es waren aber immer Gespräche auf Augenhöhe“, respektiert Forstner, dass Abgrenzungen zwischen Beschäftigten und Management notwendig sind. „Das ist nie böse gemeint, die Standpunkte sind eben oft verschieden. Wir suchen nach Lösungen, mit denen wir alle leben können und haben auf diese Art schon viel er-

reicht. Die Geschäftsführung ist niemals einfach aufgestanden und hat die Verhandlungen beendet, obwohl wir als Betriebsräte bei einigen Themen naturgemäß stur geblieben sind.“ Wichtig sei, dass die Argumente der Belegschaftsvertreter gehört würden.

„ICH BIN ALS SPITZENKANDIDATIN INS RENNEN GEGANGEN, WEIL ICH RISKIEREN KONNTE, DEN JOB ZU VERLIEREN.“

RITA FORSTNER

Damit kommt Forstner zu ihrem Herzensanliegen, das eng in Zusammenhang mit den aktuellen Kollektivvertragsverhandlungen im Handel steht: der Organisationsgrad in der Branche. „Das große und aktuelle Thema hinter allem bleibt für mich die Stärke der Gewerkschaft. Mein Ziel ist es, am Standort G3 eine 100-prozentige Mitgliedschaft zu erreichen. Daran arbeite ich“, so die kämpferische Betriebsrätin. In unzähligen Einzelgesprächen hat sie vielen MitarbeiterInnen erklärt, dass eine Vertretungsorganisation nur so stark sein kann, wie ihre Mitglieder sie machen und den Organisationsgrad der Beschäftigten im Shopping Center von drei auf 25 Prozent erhöht. „Man muss den Leuten erzählen, wie schwierig die Kollektivvertragsverhandlungen sind, welche Probleme auftauchen und warum es Sinn macht, sich zu engagieren.“

GRÖSSTE GEWERKSCHAFT

Forstner ist klar, welche Bedeutung die Branche hätte, wenn ein Gutteil der fast 600.000 Handelsangestellten in Österreich gewerkschaftlich organisiert wäre: „Wir wären die größte Gewerkschaft in Österreich. Aber wenn

die Leute nicht zur Gewerkschaft gehen, befürchte ich, dass wir unseren Kollektivvertrag verlieren könnten. Ich möchte den Menschen bewusst machen, dass die Verbesserungen der Arbeitsbedingungen nicht von allein passieren, sondern auf Betreiben der Gewerkschaften.“ Die wenigsten wüssten, dass die Ansprüche für das 13. und 14. Gehalt in den Kollektivverträgen verankert seien.

„Betriebsräte, steht auf und sprecht mit euren Leuten“, betont Forstner die Wichtigkeit von Aufklärung. Je mehr Mitglieder wir haben, desto ernster werden wir von den Arbeitgebern genommen. „Ich habe mehrmals die Forderung gehört, dass die Betriebsräte selbst mit den Unternehmen Verhandlungen führen sollten, wenn Gehaltserhöhungen erwünscht sind. Das wäre eine dramatische Schwächung der Arbeit-



nehmerposition.“ Als einheitliche Vertretung könne man viel besser argumentieren: „Der Handel hat im vorigen Jahr 565 Millionen Euro Überschuss erwirtschaftet. Für die Unternehmer bedeutet dies eine 15-prozentige Gehaltserhöhung – und die kleinen Angestellten wollten sie mit 1,9 Prozent abspesen.“

„Macht Betriebsversammlungen, sammelt Unterschriften und unterstützt die Gewerkschaft. Wir brauchen jedes einzelne Mitglied, damit wir etwas erreichen können“, nimmt Forstner alle BetriebsrätInnen in die Pflicht. ●

Andrea Rogy



Wir wollen keine Beschäftigten zweiter Klasse

Die GPA-djp macht sich für alle Beschäftigten stark auch atypisch Beschäftigte, also jene die Teilzeit abeiten, einen freien Dienstvertrag haben oder oder Leiharbeitskräfte sind.

Wenn Margit morgens in die Arbeit kommt, weiß sie noch nicht, wie sie ihren Arbeitstag verbringen wird. Wenn sie Pech hat, muss sie Aufsicht halten und zwölf Stunden lang stehen, wenn sie Glück hat, darf sie hinter dem Schalter sitzen. Der Ticketverkauf ist zwar stressig, weil viele große Gruppen auf einmal bei ihr Schlange stehen, allerdings schmerzen danach abends ihre Füße weniger. Margit ist 54 Jahre alt, dreifache Mutter und nach einer längeren Phase der Erwerbslosigkeit nun eine, an ein Museum überlassene Leihangestellte. Beim AMS galt sie als schwer vermittelbar, weil sie durch die Jahre, die sie bei ihren Kindern zu Hause verbracht hat, den Anschluss an den Arbeitsmarkt verloren hätte. Zudem sei sie jetzt in einem schwierigen Alter, weil die meisten Unternehmen jüngere Frauen den Bewerberinnen in ihrem Alter vorziehen. Sie musste also nehmen was kam, und das war

dieser Job mit den vier 12-Stunden-Tagen pro Woche. Ihre KollegInnen, von denen die meisten ebenfalls in ihrem Alter und überlassene Leihangestellte sind, sind mit dem langen Stehen ebenso unglücklich wie sie. Aber auch sie haben nicht wirklich eine Wahl und müssen nehmen, was ihnen zugewiesen wird.

TENDENZ BEI LEIHARBEITSKRÄFTEN STEIGEND

Rund 90.000 Leiharbeitskräfte gibt es in Österreich, Tendenz stark steigend. Und doch sind Leiharbeitskräfte noch eine der kleineren Gruppen unter den atypisch Beschäftigten. Denn insgesamt sind in Österreich rund 1,3 Millionen Menschen atypisch beschäftigt, das entspricht mehr als einem Drittel aller Erwerbstätigen. Die meisten von ihnen, rund 809.000 arbeiten Teilzeit, weitere knapp 190.000 haben geringfügige und ganze 236.000 haben befristete Arbeitsverträge. Die kleinste Gruppe der atypisch

Beschäftigten sind inzwischen die rund 33.000 freien DienstnehmerInnen. Frauen, denen es so ergeht wie Margit sind also alles andere als eine Ausnahme, bei Frauen ist atypische Beschäftigung sogar die Regel, denn über die Hälfte von ihnen gilt als atypisch beschäftigt. Der Name ist also alles andere als Programm, das Gegenteil ist der Fall, trotz all der Nachteile, die diese Vertragsformen für die Beschäftigten mit sich bringen.

AUSWIRKUNGEN AUCH AUF DIE PENSION

Leihangestellte wie Margit können sich nie darauf verlassen, dass sie in einem Betrieb bleiben dürfen. Selbst wenn sie über Jahre am gleichen Arbeitsplatz arbeiten, fühlen sie sich doch nie richtig zugehörig. Verstärkt wird das dadurch, dass sie beispielsweise keine Gratifikationen oder Weihnachtsgeschenke erhalten, so wie ihre KollegInnen. Wenn sie gerade gut verdienen, müssen sie



Mehr zum Thema
prekäre Arbeit:
www.aufdeinerseite.at

trotzdem damit rechnen, bei ihrem nächsten Arbeitgeber wieder auf ihr Mindestgehalt zurückzufallen. Teilzeitbeschäftigte erhalten wiederum eben nur einen Teil des Gehalts. Sie verdienen nicht nur aktuell weniger, sondern unterliegen auch einem hohen Risiko, später in der Altersarmut zu landen. Schließlich ist es kein Zufall, dass Frauen eine um 40 Prozent niedrigere Pension erhalten als Männer. Dabei arbeiten teilzeitbeschäftigte Frauen meist gar nicht weniger, sie arbeiten nur mehr unbezahlt, weil sie den Löwenanteil der Familienarbeit stemmen. Das ist immer noch ihr Hauptmotiv für Teilzeitjobs, damit ihre besserverdienende Partner Zeit für ihre Vollzeitjobs samt Überstunden haben.

FEHLENDE VOLLZEITJOBS

Junge Beschäftigte, die eigentlich genug Zeit für einen Vollzeitjob hätten, bekommen keinen. Weil auch Arbeitgeber gerne auf Teilzeitverträge zurückgreifen und in vielen Branchen zunehmend weniger bis gar keine Vollzeitstellen ausgeschrieben werden. Der Berufseinstieg hat sich inzwischen gravierend verlängert, mehrmalige befristete Arbeitsverträge, Praktika und Volontariate sind zur üblen Gewohnheit geworden. Arbeitgeber wollen die eierlegende Wollmilchsau, gut ausgebildet und mit Berufserfahrung, schon bevor sie überhaupt zu arbeiten begonnen haben. Folglich spielen Druck, Angst und Unsicherheit durch atypische Arbeitsverträge vom Beginn bis zum Ende des Arbeitslebens eine zunehmend größere Rolle. Stabilität und Sicherheit bleiben einer immer kleineren Gruppe vorbehalten. Rund ein Drittel der österreichischen Beschäftigten sind kein Jahr lang beim gleichen Arbeitgeber gemeldet, nur rund ein weiteres bleibt

länger als zwei Jahre im gleichen Job. Häufige Stellenwechsel und wiederholte Phasen der Arbeitslosigkeit wirken sich wie atypische Arbeitsverträge negativ auf die Lohnentwicklung aus.

UM EIN VIERTEL SCHLECHTER BEZAHLT

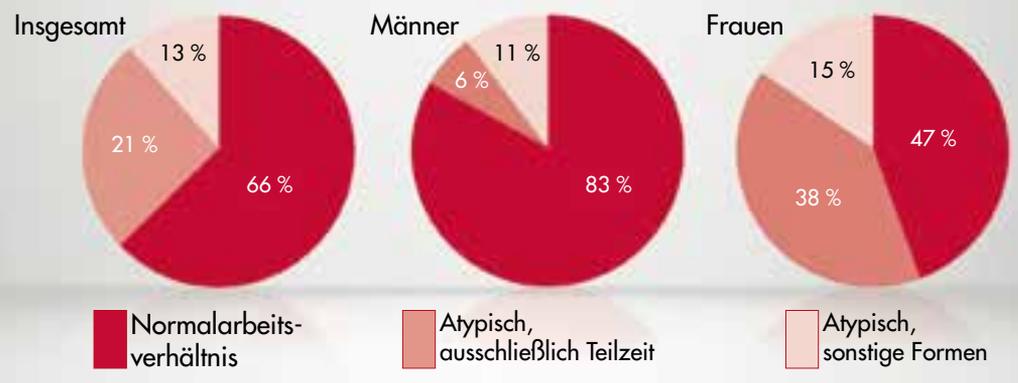
Der Gruppe der atypisch Beschäftigten und den Kurzzeit-Jobbern fehlt es dementsprechend nicht nur an Sicherheit, sondern auch an Geld. Im Schnitt werden sie um ein Viertel schlechter bezahlt als langjährig stabil Beschäftigte mit Normalarbeitsverträgen. Die Wahrscheinlichkeit, dass atypisch Beschäftigte auch prekär arbeiten, ist ungleich höher als bei Normalbeschäftigten. Doch nicht

am Arbeitsmarkt bis hin zu unserem Sozialstaat hängen an einem stabilen Arbeitsmarkt mit soliden Arbeitsplätzen. Um dem negativen Trend zu atypischen, unsicheren Arbeitsverträgen aufzuhalten, braucht es starke Gewerkschaften. Schließlich wissen wir nicht erst seit einer kürzlich erschienen OECD-Studie, dass in Ländern mit starken Gewerkschaften höhere Löhne bezahlt werden, die Arbeitslosigkeit niedriger ist und die Qualität der Arbeitsplätze eine höhere ist.

IG FLEX

Die GPA-djp ist so eine starke Gewerkschaft und hat aus allen oben genannten Gründen schon 2001 eine eigene Interes-

Unselbstständig Erwerbstätige nach Beschäftigungsform, Jahresdurchschnitt 2018



nur für diese atypisch und prekär Arbeitenden bringt die Abnahme der Normalarbeitsverhältnisse große Probleme mit sich, sondern auch für alle anderen Beschäftigten. Das WIFO hat bereits 2016 festgestellt, dass die Reallöhne im Zeitraum von 2000 bis 2015 insgesamt um zehn Prozent stärker gestiegen wären, wenn sich die Löhne für prekär Beschäftigte gleich entwickelt hätten wie für stabil Beschäftigte. Atypische und prekäre Beschäftigung betrifft uns also letztlich alle! Die gesamte Lohnentwicklung, das allgemeine Arbeitsklima, der Druck

sengemeinschaft für atypisch Beschäftigte gegründet, die IG Flex. Neben der politischen Vertretung will die IG Flex auch konkrete Hilfestellungen, schnelle Antworten und unkomplizierte Unterstützung anbieten und hat dafür im Jänner 2020 ein neues online-Angebot gestartet. Unter: aufdeinerseite.at finden sich alle Informationen, Unterstützungsleistungen, Kontakte und Beteiligungsmöglichkeiten für atypisch Beschäftigte. Es empfiehlt sich, einen Blick darauf zu werfen! ●

Veronika Bohrn-Mena

Das Pendlerpauschale, für wen ist das?

Der Arbeitsweg, was ist das eigentlich genau?

Wenn ein Unfall passiert; bin ich auf dem Arbeitsweg versichert?

Das Jobticket, kann ich das auch bekommen?



Faktencheck Arbeitsweg

Wir beantworten die wichtigsten Fragen rund um das Thema Arbeitsweg.

? Der Arbeitsweg, was ist das eigentlich genau?

✓ Der Arbeitsweg ist die direkte Route zwischen Wohnung und Arbeitsstätte. Das muss nicht der streckenmäßig kürzeste Weg sein, auch eine verkehrsgünstigere Anreise gilt als solche. Der Arbeitsweg kann auch unvermeidliche Wege (z. B. zum Kindergarten) beinhalten. Ein kurzer Abstecher für private Erledigungen (z. B. Einkauf) gilt arbeitsrechtlich gesehen nicht als Arbeitsweg.

? Das Jobticket, kann ich das auch bekommen??

✓ Das Jobticket wird vom Arbeitgeber/der Arbeitgeberin finanziert und ist eine Streckenkarte für den Weg von der Wohnung in die Arbeit. Es wird zusätzlich zum Gehalt gewährt, jedoch gibt es darauf keinen Rechtsanspruch. Ihr Arbeitgeber/Ihre Arbeitgeberin entscheidet, ob Ihnen ein Ticket zur Verfügung gestellt wird. Für ihn/sie bringt es auf jeden Fall eine Steuererleichterung, denn der Betrag

kann als Betriebsausgabe von der Steuer abgesetzt werden und es fallen dafür keine Lohnnebenkosten an. Auch für Sie ist das Jobticket abgabenfrei.

? Das Pendlerpauschale, für wen ist das?

✓ Je nachdem, wie weit der Weg zur Arbeit ist, kann ein Anspruch auf Pendlerpauschale und Pendlereuro bestehen. Man unterscheidet zwischen großem und kleinem Pauschale. Kann ein sogenanntes „Massenverkehrs-

mittel“, also in der Regel der öffentliche Verkehr, in zumutbarer Weise genutzt werden, steht Ihnen das „kleine Pendlerpauschale“ zwischen 31 Euro (für Strecken von zwei bis 20 km Länge) und 306 Euro (für Strecken über 60 km) monatlich zu. Das Pendlerpauschale stellt einen Freibetrag dar, es vermindert also die Steuerbemessungsgrundlage. Der Pendlereuro ist hingegen ein Absetzbetrag, d. h. die Steuerschuld verringert sich entsprechend.

? Wenn ein Unfall passiert: Bin ich auf dem Arbeitsweg versichert?

✓ Ein Unfall auf dem Arbeitsweg ist durch die Unfallversicherung geschützt und wird wie ein Arbeitsunfall behandelt. Voraussetzung ist, dass er tatsächlich auf der direkten Route zwischen Wohnung und Arbeitsstätte passiert ist. Den Beweis muss der/die ArbeitnehmerIn selbst erbringen. Ein versicherter Unfall liegt auch dann vor, wenn der Arbeitsweg aufgrund von Betreuungspflichten zum Kindergarten oder zur Schule führt. Ein privater Abstecher (z. B. zum Kaffeehaus) ist vom Unfallversicherungsschutz aber ausgenommen.

? Bin ich in der Mittagspause auf dem Weg zum Supermarkt ums Eck versichert?

✓ Wer sich in der Mittagspause schnell Essen besorgt, ist unfallversichert. Allerdings gibt es zwei Dinge zu beachten: Der Ort, an dem man die Pause verbringt, muss sich in unmittelbarer Nähe zum Arbeitsort befinden und der Grund, warum man sich hinbeigt, muss Notwendigkeiten wie Nahrungsaufnahme beinhalten. Beim Sonnenbad im 10 km entfernten Park wäre man beispielsweise nicht unfallversichert.

? Was, wenn Verzögerungen auf dem Arbeitsweg zu Unpünktlichkeit in der Arbeit führen?

✓ § 8 Absatz 3 im Angestelltengesetz sorgt dafür, dass bei unvorhergesehenen, unverschuldeten Vorfällen dennoch Arbeitszeit „verrechnet“ wird. Jedoch hat man dem Arbeitgeber/der Arbeitgeberin die Verzögerung so rasch wie möglich mitzuteilen und den Grund dafür anzugeben. Das Fernbleiben ist so kurz wie möglich zu halten, es gilt, alles zu versuchen, um pünktlich zu sein. Der Absatz besagt, dass man auch dann Entgelt bekommen muss, wenn man „durch wichtige, seine Person betreffende Gründe, ohne sein Verschulden während einer verhältnismäßig kurzen Zeit“ der

Arbeit fernbleibt. Die plötzliche Erkrankung eines Kindes, eine Lawine oder ein unangekündigter Streik gelten beispielsweise als berechtigte Gründe. Wenn allerdings vorhersehbar ist, dass man jeden Morgen im Stau steht, stellt das keinen Grund dar, bei Zuspätkommen dennoch Arbeitszeit zu schreiben.

● Clara Fritsch

**Mehr Infos zum Thema
Arbeitsweg finden Sie unter:**
<https://www.meinarbeitsweg.at/>



Widerruf

„Die Regelung gilt bis ich sie widerrufe!“

Sätze wie diesen hört man von Arbeitgebern immer wieder. Ansprüche der ArbeitnehmerInnen, die nicht durch Gesetz oder Kollektivvertrag abgesichert sind, werden nur „bei jederzeitigem Widerruf“ gewährt oder können durch den Arbeitgeber abgeändert werden. So behält er es sich jedenfalls ausdrücklich vor.

GPA-djp-Rechtsberatung:

Rechtsberatung und Rechtsbeistand bei Problemen am Arbeitsplatz erhalten Sie österreichweit in allen Regionalstellen der GPA-djp.

Telefonische Erstberatung:

05 03 01-301

Was viele ArbeitnehmerInnen nicht wissen: Trotz entsprechender Vorbehalte kann der Arbeitgeber sein einseitiges Gestaltungsrecht nicht willkürlich ausüben.

In unserer Rechtsberatung spielen Widerrufs- und Änderungsvorbehalte immer wieder eine Rolle.

WIDERRUF DER ÜBERSTUNDENPAUSCHALE

Michaela F. hat erst kürzlich wegen ihrer widerrufbaren Überstundenpauschale nachgefragt, die sie seit 12 Jahren bezieht. Die Pauschale deckt pro Monat 15

Überstunden mit 50-prozentigem Zuschlag ab. „In einigen Monaten mache ich 5 bis 10 Überstunden“, erklärt sie, „in einigen Monaten komme ich mit meiner Normalarbeitszeit aus. Das war schon immer so und nie ein Thema, aber gestern hat mein Arbeitgeber bemäkelt, dass ich die Pauschale wieder nicht erfülle und dass er sie daher mit 1.1.2020 widerrufen wird. Einzelne geleistete Überstunden sollen mir in Zukunft extra abgegolten werden.“

Für Michaela F. bedeutet der Widerruf der Pauschale eine finanzielle Einbuße. „Mir wurde immer gesagt, die Pauschale diene der Abgeltung allfälliger geleis-

teter Überstunden“, schüttelt sie stirnrunzelnd den Kopf. „Davon, dass ich alle durch die Pauschale gedeckten Überstunden auch leisten muss, war nie die Rede.“

KEINE WILLKÜRliche KÜRZUNG DES ENTGELTS

Die Antwort des GPA-djp-Rechtsberaters beruhigt sie. Auch einen Widerrufsvorbehalt darf der Arbeitgeber nicht willkürlich ausüben. Immerhin geht es um eine Kürzung des Entgelts. Zum einen müssen sachliche Gründe von einiger Bedeutung vorliegen (z. B. massiver Rückgang anfallender Überstunden), zum anderen muss der Wi-



Es ist wichtig, seine Rechte zu kennen!

Verträge und Vereinbarungen können im Regelfall nur im Einvernehmen zwischen den Vertragsparteien abgeändert werden.

Allerdings behalten sich viele Arbeitgeber das Recht vor, das, was ausgemacht wurde, einseitig zu widerrufen oder abzuändern. Wir alle kennen eine widerrufbare Überstundenpauschale oder eine abänderbare Provisions- oder Zielvereinbarung.

Aber darf der Arbeitgeber sein einseitiges Gestaltungsrecht tatsächlich nach Belieben ausüben oder sind ihm Grenzen gesetzt?

Die beiden Fälle, die im Artikel geschildert werden, sind typisch für unsere Rechtsberatung. Viele ArbeitnehmerInnen glauben, gegen die Ausübung einseitiger Gestaltungsrechte durch den Arbeitgeber nichts tun zu können.

Es ist daher wichtig, diesbezüglich aufzuklären.

Rechtsexpertin Andrea Komar

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

derrufverhältnismäßig sein. Alles andere wäre eine missbräuchliche Ausübung des einseitigen Gestaltungsrechtes. Im konkreten Sachverhalt ist der Anfall von Überstunden über die Jahre gleich geblieben. Dennoch wurde die Pauschale Jahr für Jahr anstandslos bezahlt. Auch die wirtschaftliche Lage des Arbeitgebers ist stabil. Der Rechtsberater ist zuversichtlich, durchsetzen zu können, dass Michaela F. auch 2020 ihre Pauschale beziehen kann.

GRUNDGEHALT UND PROVISIONSVEREINBARUNG

Ein anderes Problem hat Manuel C. Er arbeitet auf Basis eines geringen Grundgehalts samt lukrativer Provisionsvereinbarung. Die Vereinbarung ist seit Jahren dieselbe, aber nun beruft sich seine Chefin auf einen Änderungsvorbehalt im Vertrag. Sie möchte die Provisionsätze mit 1.1.2020 empfindlich senken. „Für mich“, seufzt Manuel C., „bedeutet das einen Verlust von zumindest 20 Prozent meines Einkommens.“

Dem Unternehmen, erfragt der Rechtsberater, geht es gut. Trotzdem sind der neuen Geschäftsführerin die hohen Prozentsätze ein Dorn im Auge. Sie möchte mehr Profit machen.

„Eine Entgelteinbuße von 20 Prozent ist Ihnen unter diesen Umständen nicht zuzumuten“, sagt der Rechtsberater. Änderungsvorbehalte sind zwar zulässig, Eingriffe ins Entgelt dürfen aber nicht schwerwiegender sein als zwingend nötig und dürfen die Interessen der ArbeitnehmerInnen nur geringfügig berühren.

KEINE GRÜNDE FÜR EINE KÜRZUNG

Im konkreten Fall liegen keine objektivierbaren Gründe für eine Reduktion der Prozentsätze vor. Solche Gründe könnten die geschäftspolitische und/oder

betriebliche Notwendigkeit, verbandsseitige Empfehlungen oder behördliche Anordnungen sein. Selbst bei Vorliegen solcher Voraussetzungen müsste der Eingriff ins Entgelt aber maßvoll erfolgen.

„Sie haben auch weiterhin Anspruch auf die geltenden Prozentsätze“, bestätigt der Rechtsberater Manuel C. „Wenn Sie möchten, werde ich für Sie intervenieren. Die Ausübung des Änderungsrechtes durch Ihre Chefin ist missbräuchlich.“

Manuel C., sehr erleichtert, bittet um ein Interventionsschreiben. Vielleicht kommt seine Chefin ja doch noch zur Vernunft und er erspart sich eine Klage vor dem Arbeits- und Sozialgericht.

IM ZWEIFELSFALL MUSS GENAU GEPRÜFT WERDEN

Abschließend ist zu sagen, dass einseitige Gestaltungsrechte der Arbeitgeber stets vor dem Hintergrund geprüft werden müssen, dass die Vertragsparteien im Arbeitsrecht nicht dieselbe Verhandlungsstärke besitzen. Deshalb werden ArbeitnehmerInnen durch Gesetz, Kollektivvertrag und oberstgerichtliche Judikatur vor willkürlicher Ausübung einseitiger Gestaltungsrechte durch den Arbeitgeber geschützt. Diese Rechte dürfen nur bei Vorliegen wichtiger sachlicher Gründe und selbst dann nur maßvoll und verhältnismäßig ausgeübt werden.

Darum sollten Sie, ehe Sie solche Rechte gegen sich gelten lassen, unbedingt den Rat Ihrer Gewerkschaft einholen.

●
Andrea Komar



Kennen Sie schon unser Arbeitsrechts-ABC?

Es bietet Basisinformationen zu den unterschiedlichsten arbeitsrechtlichen Themen an und enthält Tipps, an wen Sie sich im Bedarfsfall wenden können. Von A wie Abfertigung über D

wie Dienstverhinderung bis V wie Vertragsberatung finden sie hier rechtliche Informationen kurz zusammengefasst, informativ und leicht verständlich. Schauen Sie doch einfach einmal vorbei.

www.gpa-djp.at/arbeitsrecht



LEISTBARES WOHNEN AUF GEWERKSCHAFTLICHEM BODEN

In Wr. Neustadt entsteht aktuell eine attraktive Wohnanlage mit 38 Mietwohnungen.

Neben der Regionalgeschäftsstelle des ÖGB in der Gröhrmühlgasse 4–6 erfolgte im Oktober dieses Jahres, nach nur acht monatiger Bauzeit, die feierliche Dachgleiche für das Wohnhausprojekt der WBV-GPA mit insgesamt 38 Mietwohnungen. Als Ehrgäste der feierlichen Dachgleiche durften Stadtrat Franz Dienhobel und GPA-djp-Bundesgeschäftsführer und WBV-GPA-Aufsichtsratsvorsitzender Karl Dürtscher begrüßt werden. Auf dem Areal, das sich im Eigentum der Stadtgemeinde Wr. Neustadt befindet, stand bis vor kurzem noch eine nicht mehr in Betrieb stehende Veranstaltungshalle, die bereits abgerissen wurde. Das Bürogebäude des Österreichischen Gewerkschaftsbundes wird im Zuge der Baumaßnahmen umgebaut und modernisiert.

SOZIALES UND INNOVATIVES WOHNEN

WBV-GPA-Aufsichtsratsvorsitzender Karl Dürtscher hielt in seiner Ansprache anlässlich der Dachgleiche fest: „Es wurde vom ÖGB, von der

WBV-GPA und der Stadtgemeinde Wr. Neustadt gemeinsam die Entscheidung getroffen, diesen sozialen Wohnneubau hier auf gewerkschaftlichem Boden in überaus attraktiver Lage nahe der Innenstadt zu realisieren, und damit zukünftig qualitativ hochwertigen und dennoch leistbaren Wohnraum im Zentrum von Wr. Neustadt zu schaffen.“ Abschließend richtete Dürtscher noch seinen aufrichtigen Dank an alle BauarbeiterInnen, ohne deren Engagement und Fleiß es nicht möglich gewesen wäre, diesen Rohbau in nur achtmonatiger Bauzeit, aber vor allem in dieser hohen Qualität aus dem Boden zu stampfen.

Die aus der Feder des Architektenbüros „duda testor architektur“ stammenden Wohneinheiten teilen sich in 20 Zwei-Zimmer- und 18 Drei-Zimmer-Wohnungen auf. Das Größenangebot der großzügig angelegten und effizient geschnittenen Einheiten reicht von rund 52 m² bis 80 m², außerdem verfügen alle Wohnungen über einen attraktiven persönlichen Freiraum wie Eigengarten oder Bal-

kon. Eine hauseigene Tiefgarage mit insgesamt 38 Stellplätzen rundet das Angebot ab.

KOSTEN, LAGE, INFRASTRUKTUR UND FERTIGSTELLUNG

Der Baukostenanteil der Wohnungen beträgt rund 250 Euro pro m², die monatliche Miete beläuft sich auf ca. 10 Euro m² (inkl. Betriebskosten und Steuern).

Die Wohnhausanlage befindet sich direkt am Babenberger-Ring und damit in Nähe zur Innenstadt mit vielen Einkaufsmöglichkeiten des täglichen Bedarfs und zahlreichen Freizeitangeboten. Zudem ist das Wohnhaus sehr gut an den öffentlichen Nahverkehr angebunden, der Bahnhof ist fußläufig in wenigen Minuten erreichbar.

Die Fertigstellung ist für Herbst 2020 geplant, die Wohnungsvergabe wurde bereits gestartet. Noch sind Mieteinheiten in verschiedenen Größen verfügbar. ●

Christian Swoboda

ALLES AUF EINEN BLICK

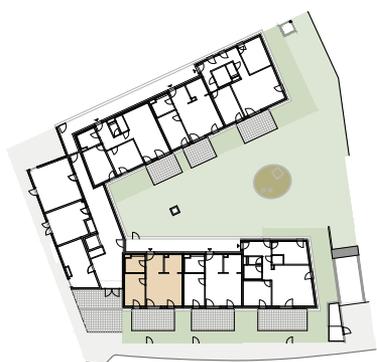
38 Mietwohnungen in der Gröhrmühlgasse 4–6 in Wr. Neustadt mit Wohnnutzflächen von ca. 52 m² bis 80 m²
 Baubeginn: März 2019
 Fertigstellung: Herbst 2020

BEISPIEL EINER ZWEI-ZIMMER-WOHNUMG

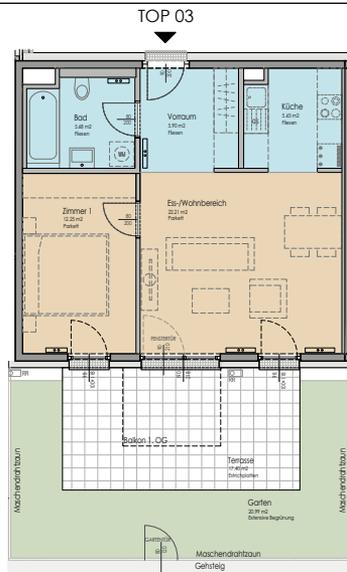
Gröhrmühlgasse 4–6, Erdgeschoß

Gesamtwohnfläche: 51,69 m²
 Raumhöhe: ca. 2,52 m²
 Terrasse: 17,540 m²
 Garten: 20,99 m²
 Einlagerung: 2,86 m²

Baukostenanteil (inkl. Ust): 13.054 Euro
 Miete inkl. BK und Ust: 521 Euro



0 1 2 3 4 5
 M 1:100 (auf Papierformat A4)



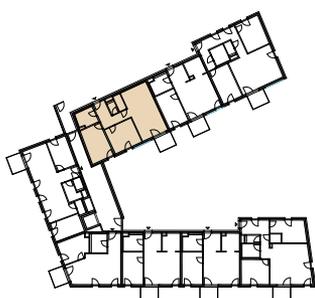
- Estrichplatten
- Fliesen
- Parkett

BEISPIEL EINER ZWEI-ZIMMER-WOHNUMG

Gröhrmühlgasse 4–6, 3. Obergeschoß

Gesamtwohnfläche: 75,04 m²
 Raumhöhe: ca. 2,52 m²
 Balkon: 4,55 m²
 Einlagerung: 2,86 m²

Baukostenanteil (inkl. Ust): 18.550 Euro
 Miete inkl. BK und Ust: 740,97 Euro



0 1 2 3 4 5
 M 1:100 (auf Papierformat A4)



- Estrichplatten
- Fliesen
- Parkett

FREIE WOHNUNGEN

Bestehende Objekte

8053 Graz, Frühlingstr. 35/Stg. 1,
 3-Zimmer-Wohnung,
 HWB 48,01 KWh/m²/a

8761 Pöls, Andreas-Rein-Gasse 14,
 2- + 3-Zimmer-Wohnungen, ab 52 m²;
 HWB 98,00 KWh/m²/a

2640 Gloggnitz, Stuppacherstr. 6,
 3-Zimmer-Wohnung, 69 m²;
 HWB 60,00 KWh/m²/a

2731 St. Egyden, Am Stadtgraben 1–3,
 2- + 3-Zimmer-Wohnung, 66–72 m²;
 HWB 67,21 KWh/m²/a

2680 Semmering, Hochstraße 31, Stg. 2,
 2-Zimmer-Wohnung, 84 m²,
 HWB 44,00 KWh/m²/a

3300 Amstetten, Johann Strauß-Str. 2,
 Stg. 2, 2 Zimmer-Wohnung, 84 m²,
 68,190 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
 E-Mail: wohnungsservice@wbv-gpa.at



Foto v. l. n. r.: GPA-djp Geschäftsführer Karl Dürtscher, Technikerin Ing.ⁱⁿ Julia Schwarz, Stadtrat DI Franz Dinohobel, WBV-GPA-Geschäftsführer Mag. Michael Gehbauer und Prok.ⁱⁿ Dlin Cilli Wiltschko



Wer kennt mich besser als mein eigener Mann?

Was Google alles weiß, und was ich dagegen tun kann.

Hat man früher verschiedene Nahestehende ins Vertrauen gezogen, tippt man die Frage heute ganz schnell in die Google-Suchzeile ein und erfährt, was man wissen will (und alles, was man nicht wissen will). Dass dabei Google viele Infos und Daten von einem selbst erhält, vergisst man dabei gern! Was weiß Google wirklich über seine UserInnen? Und was kann man tun, um die eigenen Daten zu schützen?

WAS WEISS GOOGLE ALLES ÜBER SEINE USERINNEN?

Schon länger ist bekannt, dass Google diverse Daten über seine UserInnen sammelt. Welche es nun tatsächlich sind, lässt sich über den Google-Login (im rechten oberen Eck der Google-Startseite) relativ leicht herausfinden.

Eingeloggt bietet das Interface verschiedene Möglichkeiten an: Interessant wird es in Kategorie Daten & Personalisierung. Über die Aktivitäteneinstellungen in dieser Kategorie lassen sich die Aktivitäten im Web und den Apps genauso verwalten und einsehen, wie beispielsweise auch der Standortverlauf und der YouTube-Suchverlauf. Dort lassen sich alle Sucheinträge seit der ersten Anmeldung nachvollziehen! Google sammelt dabei nicht nur die Daten, die wir aktiv und bewusst zur Verfügung stellen. Es werden auch Daten gesammelt, die unbewusst, anhand der Nutzung der Google-Dienste und „Google-Aktivitäten“ (darunter werden durchgeführte Suchen, aber auch Werbung, auf die man geklickt hat, verstanden) entstehen.

Am besten stellt die eigene Google-Maps-Timeline dar, was der Konzern alles abspeichert: Darin kann man in übersichtlicher Form nachvollziehen, wo man, wie oft und wann war.

Deaktiviert man am Smartphone den „Standortverlauf“ werden die Orte zwar nicht mehr der eigenen Timeline hinzugefügt, gesammelt werden diese aber trotzdem. Übrigens auch, wenn man in dieser Zeit keine der Google-Dienste aktiv nutzt.

NA UND, WAS IST SO SCHLIMM DARAN?

Wer sich an dieser Stelle fragt, was so schlimm daran ist, wenn Google alle Suchanfragen, Orte und App-Aufrufe seit der ersten Anmeldung sammelt? Nichts, wenn man sich darüber im Klaren ist, was mit den gesammelten Daten gemacht wird: Diese bilden nämlich die Geschäftsgrundlage von Google.

Dank eines aus der Datensammlung erstellten Werbeprofils können auf den/die UserIn zugeschnittene, „relevante“ Werbeanzeigen geschaltet werden. Werden all diese Daten miteinander verknüpft, und kommen dann auch Nutzungsdaten anderer Websites und Apps, die Google-Dienste nutzen, hinzu, kann ein ziemlich deutliches Bild des Users/der Userin entstehen.

Damit betreibt Google dann beispielsweise den Dienst AdWords. Für dieses mobile Marketingtool werden die eingegebenen Suchbegriffe mit dem Standortverlauf verknüpft. Mithilfe der Kreditkartendaten, die der Konzern einfach bei MasterCard einkauft, können sie so ihren Werbekunden helfen, deren Kunden „besser zu verstehen“. Also die Werbung zu schalten, die am ehesten gekauft wird. Denn Google weiß, was seine UserInnen suchen!

VERWALTEN, LÖSCHEN & DEAKTIVIEREN?

In der Kategorie „Web- & App-Aktivitäten“ können alle gespeicherten Daten eingesehen und die Einstellun-

gen für alle Google-Dienste verwaltet werden.

Um die Speicherung der Daten zu verhindern, müssen die Berechtigungen der Dienste hier deaktiviert und das Häkchen im Kasten neben „Auch den Chrome-Verlauf sowie Aktivitäten auf Websites, in Apps und auf Geräten berücksichtigen, die Google-Dienste nutzen“ entfernt werden. Die Dienste erscheinen dann als „PAUSIERT“.

Das Löschen von durch die Dienste angesammelten Daten oder auch das Löschen des Google-Konto als Ganzes geht ebenso „leicht“. Die Standorte, YouTube-Videos und Suchbeiträge können bedenkenlos gelöscht werden. Vorsicht gilt nur beim Google-Konto an sich: Android-Smartphones sind meist mit dem Google-Konto verknüpft. Wird dieses gelöscht, kann das auch Auswirkungen auf das Betriebssystem des Handys haben!

DIE EIGENEN DATEN SCHÜTZEN

Die Transparenz mit der Google hier vorgeht, ist bemerkenswert. Die Daten können von jedem/jeder UserIn eingesehen und verwaltet werden. Viele der Einstellungen können deaktiviert und die bisher gesammelten Daten – zumindest vordergründig – gelöscht werden. Nur muss jede/r UserIn aktiv selbst tätig werden! ●

Vera Erlachner

Tipp:

Jedem und jeder NutzerIn von Google-Produkten sollte der Google-eigene Privatsphärencheck nahegelegt werden! Auch um ein Gespür dafür zu bekommen, was da eigentlich alles gesammelt wird und welches genaue Bild dadurch entsteht!

Broschüren Tipp:

Hilfestellungen dazu gibt es in unserer Broschüre „Digitale Selbstbestimmung.“ Sie bietet grundlegendes Wissen und Tipps, um sich selbstbestimmter durch das Web bewegen zu können.



Weiterführende Infos zu neuen, sicheren und datenschutzfreundlicheren Alternativen gibt es außerdem bei: Epicenter.Works



Elisa Tomaselli Wen kümmert's? Die (un-)sichtbare Sorgearbeit in der Gesellschaft.

19,90 Euro
ISBN 978-3-99046-433-5

In dem Band kommen verschiedene AutorInnen zur ungleichen Verteilung der unbezahlten Versorgungsarbeit zu Wort. Die Zahlen sprechen Bände: Frauen verbringen damit in Österreich täglich durchschnittlich 266 Minuten, Männer investieren lediglich 108 Minuten für Kochen, Putzen, Wäschewaschen und Erziehungsarbeit, aber auch für die Pflege und Betreuung von Alten oder Kranken, die zu 80 Prozent von Angehörigen geleistet wird. Würde man diese jährlich neun Milliarden Arbeitsstunden bezahlen, würde das etwa 100 Milliarden Euro kosten. Auch außerhalb der Familie ist unbezahlte Arbeit wichtig: 46 Prozent der über 15-Jährigen gehen einer freiwilligen unbezahlten Tätigkeit nach: sie trainieren Fußballmannschaften, schöpfen Suppe für Obdachlose, kümmern sich um kranke Nachbarn oder pflegen die Jüngsten, Schwachen und Ältesten. Das Buch versucht, die Ursachen für die ungleiche Verteilung zu ergründen und geht dabei an die Wurzeln allseits bekannter Klischees. Aus gewerkschaftlicher Sicht sind diese Sozialthemen eine große Chance für die Aufwertung des Dienstes am Menschen, der derzeit von schlechter Bezahlung, personellen Engpässen und hoher Arbeitsbelastung geprägt ist. Das Buch hilft, bezahlte und unbezahlte – gesellschaftlich gesehen –, aber jedenfalls unbezahlbar wertvolle Arbeiten neu wahrzunehmen und will die Lust wecken, neue Wege zu einem gerechteren Miteinander einzuschlagen. ●

Heike Hausensteiner



Mehr über dieses Buch finden Sie unter:
http://bit.ly/Kompetenz_wenkümmerts

BUCHTIPP

IMPRESSUM

GPZ dij Leserbriefes an kompetenz@GPA-djp.at • Herausgeber: ÖGB, GPA-djp, 1030 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
Chefredakteur: Martin Panholzer, Chefin vom Dienst: Lucia Bauer, lucia.bauer@gpa-djp.at, Assistenz: Alexander Kobinger, alexander.kobinger@gpa-djp.at
Coverfoto: Peter M. Hoffmann • Layout und Artdirektion: Johannes Loibenböck, Layoutkonzept: Matthäus Zinner, typothese.at • 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.

#meinarbeitsweg

HIN & RETOUR



Foto: iStock

In die Arbeit kommt man nie zu spät.

Und wenn doch?

Muss ich Konsequenzen befürchten, wenn ich zu spät in die Arbeit komme?

Wann bin ich eigentlich auf dem Arbeitsweg durch die Unfallversicherung geschützt?

Antworten hat die GPA-djp:
www.meinarbeitsweg.at

 gpa-djp.at

 facebook.com/GPA-djp/

 twitter.com/GPA-djp

 instagram.com/gpa_djp/

 youtube.com/gpadjp

GPA **djp**
GEWERKSCHAFT DER PRIVATANGESTELLTEN
DRUCK - JOURNALISMUS - PAPIER