

KOMPETENZ

MAGAZIN DER GEWERKSCHAFT DER PRIVATANGESTELLTEN, DRUCK, JOURNALISMUS, PAPIER

80%

Arbeiten

für

90%

Gehalt?





Illustration: Titelseite, S. 4: Peter M. Hoffmann, Foto: S. 10: Ingo Pertramer, Seite 20: iStock, S. 28: iStock

KOMPETENZ Ausgabe 3/2020

- 3 EDITORIAL von Martin Panholzer**
- 4 Wege aus der Jobmisere**
Die Corona-Krise hat den Arbeitsmarkt auf den Kopf gestellt. Es ist Zeit gegenzusteuern und Arbeit neu zu verteilen.
- 8 Douglas**
Protest gegen ungerechtfertigte Entlassung
- 9 KOMMENTAR von Barbara Teiber**
- 10 „Österreich muss Geld in Beschäftigung investieren“**
Der Ökonom Oliver Picek im KOMPETENZ-Interview
- 12 Atemlos durch den Tag**
Warum die Beschäftigten im Handel jetzt eine Durchschnaufpause brauchen.
- 14 „Wir wollen Taten sehen!“**
Was jetzt getan werden muss, um die Jugendarbeitslosigkeit zu bekämpfen.
- 15 FOTOGRAMM**
Zeit für die 6. Urlaubswoche
- 16 Amazon und die Corona-Krise**
Wie kaum ein anderer Konzern hat Amazon von der Krise profitiert - auf Kosten seiner Beschäftigten.
- 18 KURZMELDUNGEN**
- 20 Berufstätige Eltern müssen planen können.**
Kindergärten und Schulen müssen bei einer zweiten Coronawelle Betreuung anbieten.
- 22 Konsensstüchtig, aber nicht konfliktstreu**
Der Betriebsratsvorsitzende der ÖGK, Michael Aichinger, im Porträt
- 24 Zu wenige PädagogInnen für zu viele Kinder**
KindergartenpädagogInnen fordern mehr Ressourcen und bessere Arbeitsbedingungen.
- 26 FAKTENCHECK**
Beendigung des Dienstverhältnisses
- 28 RECHT**
Rettungsanker Sozialplan

IMPRESSUM

GPA **djp** 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: Walstead Leykam Druck GmbH & Co KG, 7201 Neudörf, Bickfordstr. 21 • Verlagsort: Wien Herstellungsort: Neudörf • DVR-Nr. 0046655, ZVR-Nr. 576439352 • Offenlegung nach § 25 Mediengesetz: www.GPA-djp.at/offenlegung



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



Menschen wieder in Arbeit bringen

von Martin Panholzer

D Um die negativen Folgen der Pandemie zu bewältigen, braucht es sehr viele Stellschrauben, um den Menschen wieder Perspektiven und Hoffnung zu geben. Wir sind überzeugt davon, dass die Verkürzung der Arbeitszeit dafür ein wichtiger und wesentlicher Hebel ist. Die GPA-djp hat bereits im Juni das Modell „90 für 80“ der freiwilligen Arbeitszeitverkürzung vorgestellt, das inzwischen medial und auch in der Regierung diskutiert wird. Die Coverstory der KOMPETENZ befasst sich mit den möglichen Auswegen aus der Jobmisere.

Der Chefökonom des Momentum-Instituts Oliver Picek macht im Interview deutlich, dass jetzt vor allem ein aktiver und handlungsfähiger Staat gefragt ist. Er warnt vor einem zu verfrühten Sparkurs der öffentlichen Hand.

Ansonsten befasst sich diese KOMPETENZ mit den Auswirkungen der Krise auf verschiedene Beschäftigtengruppen. Wir beleuchten die Situation im Handel ebenso wie die der Beschäftigten in Kindergärten, auf die in der öffentlichen Diskussion oft vergessen wird, obwohl sie eine für die Gesellschaft enorm wichtige Aufgabe erfüllen.

Gerade in diesem Herbst ist die Frage, wie die Betreuung von Kindern abgesichert werden kann, für viele Eltern essentiell. Auch damit befasst sich ein Beitrag.

Bei Redaktionsschluss dieser Ausgabe, kam es zum einem kurzfristigen Abschluss in der Metallindustrie. Mit einer Lohn- und Gehaltserhöhung von 1,45 Prozent kann die Kaufkraft erhalten werden, weil gerade jetzt Vertrauen und Zukunftsgewissheit wichtig sind.

In diesen schwierigen Zeiten voll Unsicherheit über die Zukunft kann niemand Wunder wirken. Wir versuchen, unsere Mitglieder und Betriebsräte bestmöglich zu unterstützen und zu beraten und auf die Politik einzuwirken, Maßnahmen zu entwickeln, die Sicherheit und Gerechtigkeit in den Fokus stellen. ●

Martin Panholzer

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



Wege aus der Jobmisere...

Die Corona-Krise hat den Arbeitsmarkt auf den Kopf gestellt. Und der Höhepunkt steht zur Jahreswende noch bevor. Dennoch gibt es Möglichkeiten, gegenzusteuern. Voraussetzung dafür ist ein breiter Schulterschluss in der Gesellschaft - und das Nachdenken, wie Arbeit neu verteilt werden kann.

Es ist das Jahr der Negativ-Rekord am österreichischen Arbeitsmarkt: Im April 2020 waren 571.477 Menschen ohne Job. Ein historischer Höchststand. Erstmals war die Frauenarbeitslosigkeit höher als die der Männer. Jugendliche und junge Erwachsene sind ebenso dramatisch betroffen. Nach Einschätzung des Arbeitsmarktservice (AMS) Österreich wird der Anstieg der Arbeitslosigkeit in dieser Gruppe im Vergleich zum Vorjahr am stärksten ausfallen: Im Jahresschnitt werden rund 100.000 Personen im Alter von 15 bis 25 Jahre arbeitslos gemeldet oder in Schulungen sein. Umgelegt auf die Gesamtbevölkerung rechnet AMS-Vorstand Herbert Buchinger übers Jahr mit durchschnittlich 450.000 Betroffenen. Damit nicht genug: Während die Konjunkturprognosen für 2021 eine leichte Entspannung am Jobmarkt vorhersagen, erwartet der AMS-Chef kommenden Jänner noch einmal einen neuen – auch saisonal bedingten – Höchstwert.

„Wir sind in einer Situation, in der es keine einfachen Antworten mehr gibt“, bringt Christine Mayrhuber, WIFO-Expertin für Arbeitsmarkt, Einkommen und soziale Sicherheit die Ausgangslage für die bevorstehende Herbst- und Wintersaison auf den Punkt. Dementsprechend rauchen aller-

orten die Köpfe. Klar ist: So unterschiedlich die Probleme und Bedürfnisse der einzelnen Gruppen sind – so breit müssen die arbeitsmarktpolitischen Akzente gesetzt werden. Und die Zeit läuft.

„ARBEIT SOLIDARISCH VERTEILEN“

David Mum, Leiter der Grundlagenabteilung in der GPA-djp, sieht einen vielversprechenden Ansatz in einer Arbeitszeitverkürzung gepaart mit der Neueinstellung von MitarbeiterInnen. Die GPA-djp hat unter dem Titel „90 für 80“ ein Konzept ausgearbeitet, mit dem das bisherige Solidaritätsprämienmodell weiterentwickelt wird. Die Eckpunkte: Auf freiwilliger Basis können MitarbeiterInnen ihre Arbeitszeit auf 80 Prozent reduzieren, wobei sie weiterhin 90 Prozent ihres Gehalts bekommen. Die Differenz würde das AMS für einen Zeitraum von vier Jahren übernehmen. Voraussetzung für die Förderung ist, dass eine arbeitslos gemeldete Person im Ausmaß der Arbeitszeitreduktion angestellt wird. Im Idealfall könnten vier Vollzeitbeschäftigte, die aktuell 40 Stunden pro Woche arbeiten, auf jeweils 32 Stunden reduzieren und im Gegenzug einer/einem Arbeitslosen auf diese Weise einen 32-Stunden-Job ermöglichen. Mum: „Damit können wir ►►



Illustration: Peter M. Hoffmann

- » zusätzliche Beschäftigung bei gleichbleibendem Arbeitsvolumen schaffen.“ Geeignet wäre das Modell „vor allem für Großunternehmen und Branchen mit Schichtbetrieb“. Was es braucht ist der politische Rückenwind zur raschen Umsetzung – noch im laufenden Jahr.

Barbara Teiber, Vorsitzende der GPA-djp, schlägt in die gleiche Kerbe: „Wir sind aktuell mit einer unfreiwilligen Arbeitszeitverkürzung konfrontiert, für jene, die sich in Kurzarbeit befinden und jene, deren Arbeitszeit auf Null gesetzt wurde. Da nicht absehbar ist, dass die ökonomische Krise schnell überwunden wird, müssen wir uns dringend gemeinsam kreative Gedanken machen, wie wir Arbeit neu und solidarisch verteilen können.“ Und weiter: „Wir wissen, dass 400.000 Beschäftigte in Österreich ihre Arbeitszeit gerne reduzieren würden. Wenn nur jeder zehnte davon mitmacht, dann schaffen wir damit 10.000 Jobs. Wenn sich ein Viertel für das Modell entscheidet, wären es sogar 25.000 neue Arbeitsplätze.“

AMS-Chef Buchinger hält Instrumente wie diese für „sehr gescheit“. Die Art der Förderung

gewährleiste, dass „beim Arbeitnehmer nicht die volle Wucht des Gehaltverlustes und beim Arbeitgeber nicht die volle Wucht der Kostensteigerung schlagend wird.“

GROSSER WUNSCH NACH KÜRZERER ARBEITSZEIT

Das Modell „90 für 80“ trifft den Nerv der Debatte. Denn gerade auch in Zeiten der Krise hat

„WIR WISSEN, DASS 400.000 BESCHÄFTIGTE IN ÖSTERREICH IHRE ARBEITSZEIT GERNE REDUZIEREN WÜRDEN.“

BARBARA TEIBER

sich ein Wunsch manifestiert: „Viele wollen ihre Arbeitszeit verkürzen und nicht mehr zum vollen Umfang zurückkehren. Das belegen inzwischen zahlreiche Studien“, fasst Mum zusammen.

So hat sich die Universität Wien in einem Forschungsprojekt umfassend mit den Auswirkungen der Corona-Pandemie auf die Gesellschaft befasst. Über Mo-

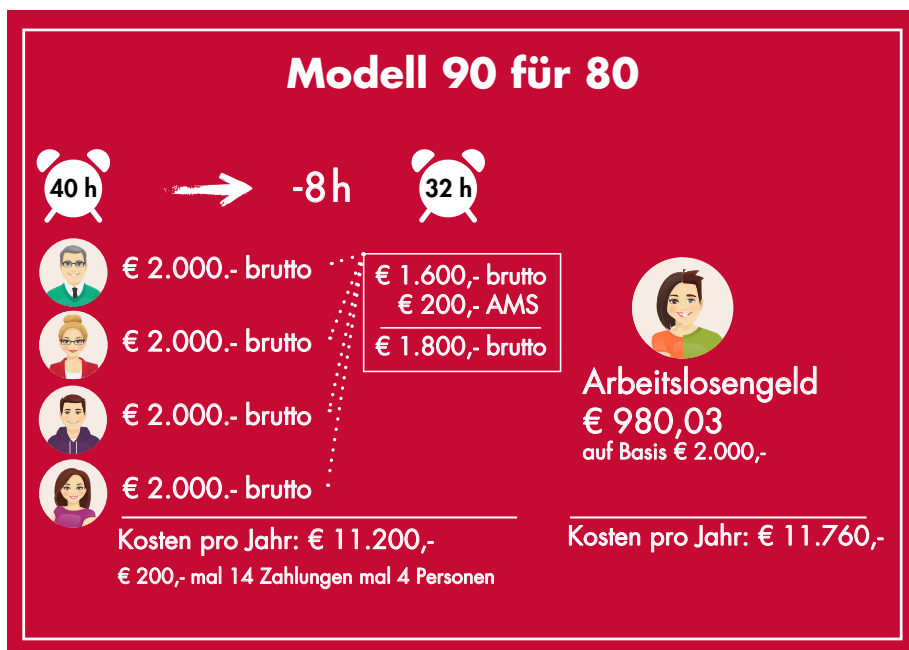
nate hinweg wurden wiederholt Umfragen durchgeführt – mit einer für Österreich repräsentativen Stichprobe. Die Ergebnisse waren regelmäßig in einem Corona-Blog nachzulesen. Was das Thema Arbeitszeit angeht, ist dort folgendes festgehalten: „Eine neue Debatte um eine mögliche Arbeitszeitverkürzung ist angesichts der noch länger andauernden Corona-Krise jedenfalls eingeläutet.“ Denn:

„Angesichts der angespannten Lage am Arbeitsmarkt werden Rufe nach einer Arbeitszeitverkürzung laut. Auch die Befragten stehen einer Reduktion der eigenen Arbeitszeit positiv gegenüber. Mehr als die Hälfte der Befragten

möchte generell kürzer arbeiten. 3 von 10 Befragten wollen ihre Arbeitszeit sogar um mehr als einen Arbeitstag pro Woche reduzieren. Lediglich 28 Prozent der ÖsterreicherInnen möchten dieselbe wöchentliche Normalarbeitszeit wie im Februar 2020 vor dem coronabedingten Lockdown in Österreich.“

KAMPF AN VIELEN FRONTEN

Arbeitszeitverkürzung allein wird freilich nicht reichen, um dem Einbruch am Jobmarkt beizukommen. Denn der Kreis an Betroffenen, die es besonders schwer haben, ist extrem heterogen. Eine hartnäckige Forderung der Gewerkschaft ist es, dass zumindest 50 Prozent des AMS-Förderbudgets für Frauen reserviert ist. Mayrhuber und ihre Kollegin Ulrike Huemer, ebenfalls Arbeitsmarktspezialistin beim WIFO, betonen wiederum die Herausforderungen für ältere Menschen, gering Qualifizierte sowie Personen mit gesundheitlichen Einschränkungen. Huemer: „Wir wissen, dass es mitunter sehr schwer



ist, diese Leute wieder zu integrieren.“ Und sie gibt den politischen EntscheidungsträgerInnen eine Warnung mit: „Es ist enorm wichtig, jetzt gegenzusteuern. Damit sich die Arbeitslosigkeit, die im Zuge der Krise dazugekommen ist, nicht verfestigt.“ Gemeint ist damit die Gefahr, dass die Zahl der sogenannten Langzeitbeschäftigungslosen dauerhaft hoch bleibt. Also all jener Personen, die mindestens ein Jahr lang ohne Job sind – Schulungen oder kurzzeitige Beschäftigungen nicht berücksichtigt. Mitte des Jahres machte deren Anteil bereits knapp 30 Prozent in der Arbeitslosenstatistik aus.

Für Huemer führt daher kein Weg daran vorbei, dass „das AMS mehr personelle Ressourcen erhält. Eine intensivere Betreuung bringt mehr Erfolg.“ Weiters fordert sie eine Qualifizierungsoffensive. Davon würden die TeilnehmerInnen ebenso profitieren, wie Kurs- und Ausbildungsanbieter, die damit wieder ihrem Geschäft nachgehen können. Auch die öffentliche Hand könnte sich als Arbeitgeber einbringen – etwa durch Rekrutierung von passenden Arbeitslosen für Jobs in der Verwaltung.

Was die alarmierende Situation bei den Jugendlichen angeht, so rechnet Huemer damit, dass sich die Lehrstellenlücke wieder vergrößern wird. Der Ausbau überbetrieblicher Lehrwerkstätten wäre die logische Konsequenz. In jedem Fall müsse man den Jungen und jungen Erwachsenen besonderes Augenmerk schenken: „Ungünstige Erfahrungen zu Beginn des Arbeitslebens können sich wie Narben durch das gesamte Erwerbsleben ziehen.“

Evelyn Holley-Spieß

5 Fragen an AMS-Vorstand Herbert Buchinger

KOMPETENZ: Worauf bereitet sich das AMS für den Herbst/Winter vor?

Herbert Buchinger: Auf steigende Arbeitslosigkeit.

Haben wir den Höhenpunkt noch vor uns?

Ich rechne mit dem Höhepunkt im Jänner 2021.

Welche inhaltlichen Schwerpunkte plant das AMS?

Es wird eine Qualifizierungsoffensive geben. Die Schwerpunkte liegen bei Pflege, Sozial- und Betreuungsberufen, bei Metalltechnikberufen und im Bereich Elektronik/Digitale Technologie.

Ist das Ziel der Offensive eher Weiterqualifizierung oder die Ausbildung von Grund auf?

Es gibt alle Schienen. Wenn wir das Beispiel Pflege nehmen, ist die Ausbildung zum/zur PflegehelferIn genauso dabei wie jene zur diplomierten Pflegekraft. Es gibt also auch längere Ausbildungen bis ins Jahr 2022.

In der Gruppe der 15- bis 25-Jährigen gibt es im Vergleich zum Vorjahr den stärksten Anstieg bei der Arbeitslosigkeit. Was kann man tun?

Momentan ist die Situation dramatisch. Mittelfristig ist die Perspektive für diese Gruppe aber intakt. Sie werden von einem Konjunkturaufschwung rasch profitieren, wir können ihnen gut helfen und auch die demografische Entwicklung kommt ihnen entgegen.



Kündigungswelle quer durch Österreich

- + Mitte des Jahres gab der Kristallkonzern Swarovski bekannt, dass an seinem Standort in Wattens 200 Arbeitsplätze abgebaut werden. Betroffen sind die Bereiche Marketing und Vertrieb. Die MitarbeiterInnen erhielten ihre Kündigung per E-Mail. Es wurde eine Arbeitsstiftung eingerichtet.
- + Mit Hinweis auf die Corona-Krise verkündete ATB in Spielberg im Juli das Aus für die Produktion: 360 von 400 MitarbeiterInnen des steirischen Antriebsherstellers verlieren trotz massiver Proteste den Job.
- + Ende August meldete der Strumpf- und Wäschehersteller Wolford mit Sitz in Bregenz 54 MitarbeiterInnen zur Kündigung an. Betroffen sind die Bereiche Zuschnitt und Vorsortierung – die Tätigkeiten werden nach Slowenien ausgelagert.
- + Mitte September kündigte MAN an, das Werk in Steyr schließen zu wollen. Innerhalb von 3 Jahren werden 2.300 Arbeitsplätze abgebaut.
- + Aufatmen konnten dagegen Beschäftigte der Textilfirma Huber. Nicht zuletzt die Nutzung von Kurzarbeit hat Arbeitsplätze und Filialnetz erhalten.
- + Von teils massiven Einschnitten ist coronabedingt die gesamte Reisebranche betroffen – von Veranstaltern bis zur Luftfahrt.



DOUGLAS

Betriebsratskandidatin entlassen

Gemeinsam mit KollegInnen hat Sabrina E. im Sommer 2019 versucht, eine Betriebsratswahl bei Douglas zu initiieren. Dass sie sich deshalb gemeinsam mit anderen KollegInnen zusammenschloss, um sich gewerkschaftlich zu organisieren, wurde vom Unternehmen ganz und gar nicht geschätzt. „Am 24. August wurden wir von der Gebietsleitung ins Büro gerufen“, erinnert sich Sabrina E. „Uns wurde gesagt, wir würden Unruhe verbreiten. Wir wurden gekündigt und noch am selben Tag dienstfrei gestellt.“ Das vermeintliche Unruhe stiften diente der Geschäftsführung auch als holprige Begründung für die Kündigung.

Fast ein Jahr dauerte die Verhandlung vor dem Arbeits- und Sozialgericht, aber im Juni 2020 stand das Urteil fest: Sabrina E. bekam Recht und ihre Kündigung durch das Parfümerieunternehmen Douglas wurde als gegenstandslos erklärt, weil diese im Zusammenhang mit einer geplanten Betriebsratswahl stand. Sabrina kündigte nach dem Gerichtsurteil an, sich weiterhin für die Gründung eines Betriebsrates im Unternehmen einzusetzen. Daraufhin erfolgte die fristlose Entlassung durch die Geschäftsführung von Douglas, was mit geschäftsschädigendem Verhalten begründet wurde.

Bei einer Protestaktion vor der Douglas-Filiale in der Wiener Kärntnerstraße erklärten sich mehr als 250 Menschen solidarisch mit der mutigen Betriebsratskandidatin. Die GPA-djp hat auch gegen die Entlassung Klage eingereicht und wird Sabrina weiter unterstützen. ●

Richtig zusammenhalten

Ein Kommentar von Barbara Teiber, Vorsitzende der GPA-djp



Es wird derzeit keinen Menschen geben, der nicht in irgendeiner Form von der Pandemie und ihren vielfältigen Folgen negativ betroffen ist. Es sind die konkreten Sorgen um die eigene Gesundheit und die der Angehörigen, es sind die konkreten Sorgen um den Arbeitsplatz und das Einkommen.

Es sind aber in ganz großem Ausmaß diffuse Sorgen, ob die Welt jemals wieder so wird wie zuvor, ob künftige Generationen überhaupt noch jene Lebensqualität haben werden, wie sie viele Menschen in unseren Breiten über Jahrzehnte gehabt haben. Corona stellt die Psyche vor eine riesige Belastungsprobe.

Allen, die jetzt vorgeben, sie hätten das Patentrezept für die Krisenbewältigung, sollte man nicht trauen. Einige Eckpunkte darf man allerdings außer Streit stellen. Wir brauchen jetzt vor allem ein Gemeinwesen, das sich wirksam darum kümmert, dass niemand zurückgelassen wird und auf der Strecke bleibt. Und wir brauchen eine öffentliche Hand, die rasch für konjunkturelle Impulse sorgt. Es ist der neoliberalen Ideologie in den letzten Jahrzehnten gut gelungen, alles schlecht zu reden, was mit staatlichen Aktivitäten in Zusammenhang steht. Genau in dieser Zeit wurden die Budgets öffentlicher Haushalte gekürzt, während die Vermögen einer Minderheit von Privatpersonen explodiert sind. Aber sehen wir es so: Wir, die diesen Staat in erster Linie finanzieren, nämlich wir unselbständig

„WER ARBEITENDE MENSCHEN NUR ALS KOSTENFAKTOR UND VERSCHUBMASSE IM GLOBALEN WETTBEWERB SIEHT, DER HAT NICHTS VERSTANDEN UND RISKIERT UNSER ALLER ZUKUNFT.“

BARBARA TEIBER

Beschäftigten, sollten selbstbewusster die Leistungen „unseres“ Staates einfordern und vor allem einen Beitrag jener einfordern, die enorme Vermögen angehäuft haben und in der Pandemie noch reicher geworden sind.

Wie Krisenbewältigung sicher nicht funktioniert, zeigen derzeit einige Unternehmen vor, die unter dem Deckmantel von Corona beinhardt Konzepte zur Gewinnmaximierung durchziehen und ohne mit der Wimper zu zucken, trotz profitabler Standorte,

teilweise massiv Personal abbauen. Wer arbeitende Menschen nur als Kostenfaktor und Verschubmasse im globalen Wettbewerb sieht, der hat nichts verstanden und riskiert unser aller Zukunft. Konkret zu spüren bekommen das schon jetzt tausende Beschäftigte, etwa bei MAN-Steyr.

Der Begriff Zusammenhalt und Zusammenstehen wird ja in letzter Zeit häufig bemüht. Ja, Solidarität und gegenseitige Unterstützung sind wichtig. Misstrauisch werden sollte man bei politischen Kräften, die diesen Begriff primär in der Abgrenzung zu „anderen“ verwenden. Zusammenstehen sollten jetzt vor allem die ArbeitnehmerInnen. Niemand kann derzeit Wunder bewirken. Eine Wahrheit gilt aber mehr denn je: Gemeinsam und mit dem Rückhalt starker Organisationen lässt sich mehr bewegen als vereinzelt und allein. ●

„Österreich muss Geld in Beschäftigung investieren“

Der Ökonom Oliver Picek plädiert im Interview für neue Konjunkturpakete, Programme zur Senkung der Langzeitarbeitslosigkeit und warnt vor einem verfrühten Sparkurs.

KOMPETENZ: Wenn Sie auf den Beginn des Lock-downs vor über einem halben Jahr zurückblicken: Haben sich Ihre schlimmsten Befürchtungen betreffend den Arbeitsmarkt bewahrheitet, oder sind wir glimpflich davongekommen?

Oliver Picek: Mit Ende August waren 450.000 Beschäftigte in Kurzarbeit und 420.000 arbeitslos. Das sind fast 100.000 Arbeitslose mehr als vor Corona. Zwischenzeitlich, auf dem Höhepunkt der Krise, gab es bis zu 1,3 Millionen KurzarbeiterInnen. So gesehen ist die Lage natürlich jetzt besser als im Frühjahr. Trotzdem gibt es noch viel Unsicherheit, die Erholung verläuft schleppend. Zu Beginn der Krise stellte sich die Frage, ob der wirtschaftliche Einbruch schnell wieder vorbei sein wird oder ob er lange dauern wird. Inzwischen ist klar, dass wir es mit langfristigeren Problemen zu tun haben. Es werden noch verzögerte Insolvenzen von Betrieben auf uns zukommen und wir werden dauerhaft Arbeitsplätze verlieren. Eine echte wirtschaftliche Erholung wird noch länger auf sich warten lassen.

Wäre eine kürzere Arbeitszeit zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit sinnvoll?

Eine Arbeitszeitverkürzung wäre durchaus eine wirtschaftspolitische Antwort auf die Krise, weil so die vorhandene Arbeit besser verteilt würde und mehr Arbeitsplätze entstehen könnten. Sozial wichtig wäre, dass NiedrigverdienerInnen trotz kürzerer Arbeitszeit gleich viel Lohn erhalten. Ausreichende Lohnerhöhungen oder

staatliche Förderungen können dabei helfen. Frankreich hat eine Arbeitszeitverkürzung ja vor einigen Jahren zeitweilig probiert, und auch wenn der französische Weg von manchen angezweifelt wurde, so denke ich doch, dass er ein erfolgreiches Vorbild sein kann.

Dazu kommt, dass eine Arbeitszeitverkürzung auch zahlreiche andere positive Effekte bringt, wie mehr Freizeit für den Einzelnen und eine höhere Produktivität im Betrieb, was wiederum für Österreich ein positiver Faktor im internationalen Wettbewerb wäre.

Reicht das derzeitige Konjunkturpaket zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit?

Da die Arbeitslosigkeit immer unmittelbar von der Konjunktur abhängt, müsste der Staat alles dafür tun, damit die Wirtschaft wieder anspringt. Hier braucht es einen wirklich großen Wurf: Umfassende Konjunkturpakete und massive Investitionen.

Das derzeitige Konjunkturpaket der Regierung ist leider relativ schwach. Insbesondere bei der öffentlichen Beschäftigung wäre noch viel mehr möglich. Ich denke da an die Pflege, aber auch ans Justizwesen, das chronisch unterbesetzt ist, oder natürlich an Schulen und Bildungseinrichtungen. Hier könnten zahlreiche Stellen geschaffen werden, die der Allgemeinheit zu Gute kommen. Auch grüne Investitionspakete gegen die Klimakrise wären jetzt sinnvoll. Da wird zu wenig investiert für wirklich ambitionierte Ziele, und fürs derzeitige Nicht-Handeln wer-



den langfristig hohe Kosten anfallen. Noch dazu gäbe es zur Zeit genug billige Kredite.

Nach der Krise wird es voraussichtlich noch mehr Langzeitarbeitslose als bisher geben. Wie kann man diese Menschen wieder in Beschäftigung bringen?

Für Langzeitarbeitslose braucht es direkt geförderte, öffentlich finanzierte Arbeitsplätze, wie die Aktion 20.000 sie geschaffen hat. Bei der Aktion 20.000 war die Zufriedenheit der Teilnehmenden sehr hoch, weil gesellschaftlich sehr sinnvolle Stellen geschaffen wurden. Leider wurde diese Aktion vorzeitig von der schwarzblauen Regierung abgebrochen.

So ein Programm könnte auch durchaus größer dimensioniert sein. Man könnte an die 100.000 Arbeitsplätze für Langzeitarbeitslose schaffen. Das würde knapp 1 Milliarde kosten – das entspricht nicht einmal drei Tausendstel der jährlichen Wirtschaftsleistung. Drei Tausendstel, das sollte es uns doch wert sein, wenn wir damit die Langzeitarbeitslosigkeit beseitigen könnten und jenen Menschen helfen, die finanziell und psychisch unter einem permanenten Druck stehen!

Wann wird die Wirtschaft wieder in Fahrt kommen und was wären Ihre Empfehlungen für die unmittelbare Zukunft?

Der tiefe Einbruch ist inzwischen vorbei – und immer vorausgesetzt, die Cluster-Isolation im Herbst gelingt und es gibt keine neuen Lockdown, – so wird der wirtschaftliche Aufschwung zwar kommen, aber ich fürchte, er wird zu schwach sein. Alle WirtschaftsforscherInnen sind sich einig, dass wir erst im Jahr 2022, schlimmstenfalls 2023, das wirtschaftliche Niveau von vor der Krise erreichen werden. Das wirft uns enorm zurück! Für Österreich bedeutet das, dass wir ein zweites Konjunkturpaket brauchen, das vor allem Geld in Beschäftigung investiert. Ebenso müssten die anderen Länder Europas und die USA investieren um die Wirtschaft zu beschleunigen, damit die Arbeitslosigkeit unter das Niveau von vor Corona gesenkt wird. Eine große Gefahr ist, dass man jetzt zwar ein bisschen investiert, um das Schlimmste zu verhindern, aber dann zu früh wieder spart. Solange sich die Wirtschaft nicht auf einem ausreichenden Wachstumskurs befindet, ist das gefährlich, weil es bleibende reale Einkommensverluste bedeuten würde. Denn selbst dann, wenn die Wirtschaft wieder zu wachsen beginnt, so

bleibt immer noch die Differenz zum Niveau vor der Krise, die möglicherweise nie eingeholt wird.

Die gleiche Situation hatten wir nach der Finanzkrise von 2008/2009: Den Verlust an Einkommen während der Krise haben wir nachher nie wieder aufgeholt, weil die wirtschaftliche Entwicklung zu schwach war und die Staaten zu rasch wieder gespart haben. Auch Ös-

terreich hat gespart, um die EU-Budgetvorgaben einzuhalten. Man hätte aber noch viel stärker wachsen müssen, um eben das Vorkrisenniveau wieder aufzuholen. Es lässt sich über die letzten 40 Jahre hinweg beobachten: Nach jedem Wirtschaftsabschwung hat die Arbeitslosenquote neue und immer neue Rekordhöhen erklommen. Ge-

nau das droht jetzt auch wieder, wenn man schon nächstes Jahr wieder zu sparen und zu kürzen beginnt. Die EU Budgetvorgaben sind derzeit noch ausgesetzt, aber für 2022 gelten sie wieder. Dabei wäre die Finanzierung von Konjunkturpaketen im Moment kein Problem, die Zinsen sind auf Null, Geld kostet den Staat momentan nichts. Jede sinnvolle Ausgabe zahlt sich somit aus. Wir könnten uns gegen die Klimakrise wappnen, Menschen in der Pflege beschäftigen, im öffentlichen Sektor einstellen – all das hätte auch großen Nutzen! Wir hätten die einmalige Chance, Zukunftsprojekte umzusetzen!

„WIR KÖNNTEN UNS GEGEN DIE KLIMAKRISE WAPPNEN, MENSCHEN IN DER PFLEGE BESCHÄFTIGEN, IM ÖFFENTLICHEN SEKTOR EINSTELLEN – ALL DAS HÄTTE AUCH GROSSEN NUTZEN!“

OLIVER PICEK

Reicht das derzeitige Konjunkturpaket aus, um das Wachstum zu beschleunigen?

Im Konjunkturpaket finden sich viele Maßnahmen für Unternehmen, die nicht zielgerichtet sind. Der Fokus sollte auf Unternehmen und Bereiche gelegt werden, wo Unterstützung tatsächlich gebraucht wird. Auch der Konsum sollte angekurbelt werden.

Tatsächlich ist das Füllhorn derzeit für alle Unternehmen offen, auch für jene Unternehmen, die von der Krise gar nicht so sehr betroffen sind. Gleichzeitig ist man an der falschen Stelle geizig, indem z.B. die Arbeitslosen eine kleine Einmalzahlung erhalten statt einer ordentlichen Erhöhung des Arbeitslosengeldes. Die Regierung müsste in der Steuerreform stärker die NiedrigverdienerInnen entlasten und auch die KMUs unterstützen, anstatt Steuergeschenke für Großunternehmen zu planen.

All das hat derzeit dramatische wirtschaftliche Konsequenzen. Viel Geld droht verschleudert zu werden, anstatt dorthin zu gelangen, wo es den größten wirtschaftlichen Nutzen hätte und Arbeitsplätze schafft. ●

Das Interview führte Barbara Lavaud



Atemlos durch den Tag

Während der Krise sicherten die ArbeitnehmerInnen im Lebensmittelhandel unsere Grundversorgung. Als Corona-HeldenInnen wurden sie deshalb gelobt. Doch die Unterstützung der Regierung endet, wenn es um konkrete Taten geht, etwa bei der Einführung einer bezahlten Maskenpause.

Extrême Leistungsbereitschaft und ein hohes Maß an Flexibilität, das haben die Beschäftigten im österreichischen Handel seit Beginn der Corona-Pandemie täglich bewiesen. Zeitgleich konnte der Lebensmittelhandel in den vergangenen Monaten hohe Umsätze erzielen. Trotz allem wird nun um ein wenig Entlastung hitzig debattiert. Für Anita Palkovich, Wirtschaftsbereichssekretärin und KV-Verhandlerin in der GPA-djp, gibt es daran auch gar nichts zu rütteln: „Eine bezahlte Maskenpause, die Zeit zur Regeneration gibt und die hohe Arbeitsbelastung etwas abmildert, haben sich

die Beschäftigten wohl mehr als verdient.“

HINTER ZELLSTOFF UND PLASTIK

Wer schon einmal mit MN-Schutz gearbeitet hat, kennt die Problematik. „Beim Schlichten und Einräumen

„BEIM SCHLICHTEN UND EINRÄUMEN KOMMEN DIE KOLLEGINNEN SCHNELL INS SCHWITZEN.“

SABINE EIBLMAIR

der Waren kommen die KollegInnen schnell ins Schwitzen,“ weiß Sabine Eiblmaier aus Erfahrung. Die Gesamtbetriebsratsvorsitzende bei Interspar

berichtet von der körperlichen Belastung bei Sommerhitze und gleichzeitiger Maskenpflicht, die ihre MitarbeiterInnen in gehörige Atemnot gebracht hat. Aber nicht bloß körperlich ist die Arbeit in den Supermärkten noch anstrengender geworden, auch sonst ist es schwieriger geworden.

Die herausfordernden Zeiten sorgen schon mal für schwierige KundInnen, die etwa eine MNS-Maske verweigern – trotz des eigenen Stresses dabei besonnen zu agieren, ist nicht immer einfach. „Und was noch dazukommt: Weil auch die KundInnen Masken tragen müssen, sind sie schwerer zu verstehen und die MitarbeiterInnen müssen lauter

sprechen“, erklärt Eiblmaier. „Mit der Zeit führt das alles zu einer ziemlich hohen Belastung.“

UNTERBESETZT UND ALLEIN GELASSEN

Zu Beginn des Sommers hat die GPA-djp mehr als 2.000 Handelsangestellte aus allen Bundesländern zu ihren Arbeitsbedingungen befragt. Dabei gaben 75,6 Prozent der Beschäftigten an, sich durch die gesetzten Maßnahmen am Arbeitsplatz sicher und geschützt zu fühlen. „Die MNS-Maske für KundInnen und die verschärften Hygienebestimmungen haben den Handelsangestellten Sicherheit gegeben“, erklärt Anita Palkovich. „Jetzt heißt es, nicht nachzulassen, damit das Einkaufen weiterhin für alle ungefährlich bleibt.“

ARBEIT MIT MASKE BELASTET

Was die MitarbeiterInnen bei der Umfrage jedoch beklagten, sind die Belastungen, die ihre Arbeit mit der MNS-Maske verursacht, die Unterbesetzung der Geschäftsfilialen und, dass sie bei der Bewältigung des plötzlich angefallenen Stresses allein gelassen wurden. Die GPA-djp fordert deshalb: wird der MNS-Schutz über zwei Stunden getragen, muss es auch eine verpflichtende und bezahlte Pause von 15 Minuten für die ArbeitnehmerInnen geben. Das ist schon allein deshalb notwendig, weil der Lebensmittelhandel die mit Abstand höchste Quote an Teilzeitbeschäftigten hat. Sie arbeiten oftmals weniger als sechs Stunden und haben darum nicht einmal Anspruch auf die gesetzliche unbezahlte Pause.

„Deshalb ist die bezahlte Maskenpause schon sehr wichtig“, sagt Michael Wörthner, Betriebsratsvorsitzender von Lidl Österreich. „Das Tragen der Maske ist auf Dauer anstrengend, es ist daher wichtig, dass die Belegschaft durchschnaufen kann

und für ihren Einsatz belohnt wird.“ Um Pausen überhaupt einhalten zu können und den Arbeitsdruck auf ein normales Niveau zu senken, ist eine Mindestbesetzung in den Filialen dringend notwendig. „Doch viele Filialen sind unterbesetzt“, weiß Anita Palkovich. „Das sorgt für zusätzliche Belastung und mehr Stress. Gerade jetzt braucht es mehr Personal.“ Die GPA-djp fordert zudem schnelle und unbürokratische Hilfe bei der Verarbeitung besonderer Belastungen und außergewöhnlicher Situationen.

„VIELE FILIALEN SIND UNTERBESETZT. DAS SORGT FÜR ZUSÄTZLICHE BELASTUNG UND MEHR STRESS. GERADE JETZT BRAUCHT ES MEHR PERSONAL.“

ANITA PALKOVICH

PAUSENLOS MIT DER ÖVP

Doch nicht jeder gönnt den ArbeitnehmerInnen leichtere Bedingungen. Wirtschaftskammer und regierende ÖVP-MinisterInnen lehnen das ab. Wirtschaftsministerin Margarete Schramböck argumentiert: „Wir dürfen die Unternehmen in der jetzigen Zeit nicht noch mehr belasten“. Die ArbeitnehmerInnen aber offenbar schon. Dabei hat der Lebensmittelhandel heuer Umsatzgewinne verzeichnet – zwischen März und Juni 2020 gab es zweistellige Zuwachsraten. Trotzdem erachten die Arbeitgeber es nicht als notwendig, eine gesetzliche Maskenpause einzuführen. Palkovich ist verärgert: „Es ist längst an der Zeit, diese minimale Erleichterung für die Beschäftigten umzusetzen, denn die Arbeitsbelastung im Lebensmittelhandel ist ungebrochen hoch.“

KEIN CORONA-TAUSENDER IN SICHT

Die Pandemie veränderte den Arbeitsalltag, für die Bewältigung des enorm gewachsenen Arbeitsaufwandes wurden die HandelsmitarbeiterInnen

gelobt, beklatscht und besungen. Doch wenn es um konkrete Gegenleistungen geht, schaut es eher düster aus. „Für alle Beschäftigten, die zwischen dem 13. und 21. März gearbeitet haben, gab es eine Prämie“, ergänzt Eiblmaier, sie vertritt 6.500 ArbeitnehmerInnen bei Interspar. Dafür waren die MitarbeiterInnen zwar dankbar, aber 75 Euro für eine Teilzeitkraft und 150 Euro für eine Ganztagskraft sind vom vielfach bemühten Corona-Tausender arg weit entfernt. „Beim Thema Corona-Tausender wird von der Geschäftsführung immer wieder auf die Regierung verwiesen, wir müssen also warten, was da kommt“, so Eiblmaier.

Vor dem Hintergrund steigender Infektionszahlen steigt auch die Anspannung unter den BetriebsrätInnen wieder: „Jeden Tag kommen neue Themen, wir schauen uns die Regierungspressekonferenzen an, um zu hören, was jetzt wieder verkündet wird“. So sind Weihnachtsfeiern derzeit abgesagt, auch die Problematik, wie Risikogruppen unter den Beschäftigten in der Arbeit eingesetzt werden sollen, bleibt. „Und viele Menschen schütten bei uns Betriebsräten ihr Herz aus“, berichtet Eiblmaier. „Das nimmt einen schon mit, das beschäftigt einen, das können wir nach dem Ende des Gesprächs nicht einfach wegschalten.“

Christian Resei

„Wir wollen Taten sehen!“

Österreichweit fehlen 10.000 Lehrstellen. Der Lehrlingsbonus der Regierung reicht nicht, GPA-djp-Jugendvorsitzende Susanne Hofer fordert dringend einen Notausbildungsfonds.

Die Jugendarbeitslosigkeit in Österreich war seit 1945 noch nie so hoch wie jetzt. Aufgrund der Corona-Wirtschaftskrise brechen die Ausbildungsplätze für Jugendliche weg. „Wir haben eine extrem hohe Lehrstellenlücke und rechnen mit 10.000 fehlenden Ausbildungsplätzen. Dazu kommen die Jugendlichen in überbetrieblichen Ausbildungsstätten, die in Betriebe wechseln möchten“, rechnet die Bundesjugendvorsitzende der GPA-djp, Susanne Hofer, vor. „Die aktuelle Situation am Arbeitsmarkt ist nicht nur katastrophal für die Jugendlichen, sie ist als wirtschaftliches Problem noch dazu enorm teuer für unser Land.“

Das Paradox: Zahlreiche Firmen klagen über Fachkräftemangel, wollen aber nicht ausbilden. „Das Problem ist nicht neu, aber Corona verstärkt es“, analysiert Hofer. Im Grunde genommen eine einfache Rechnung: „Wenn ich nicht ausbilde, habe ich keine Fachkräfte. Das ist das gleiche, wie wenn ich nicht einkaufe - dann bleibt mein Kühlschrank leer.“

Der Druck auf dem Arbeitsmarkt sei extrem groß, so Hofer weiter. Jugendliche mit schlechteren Schul- oder Ausbildungsnoten würden abgedrängt und hätten kaum Chancen am Arbeitsmarkt. Es braucht daher Maßnahmen von der Regierung, um allen jungen Menschen eine gute Zukunftsperspektive zu vermitteln.

Große Probleme am Arbeitsmarkt sieht Hofer vor allem in Ballungszentren. Viele Betriebe bilden weniger oder gar nicht aus. Sie können sich Lehrlinge zur Zeit nicht leisten oder haben Angst, dass sich die wirtschaftliche Lage verschlechtert, sodass sie

„DER LEHRLINGSBONUS IST EIN NETTES GOODIE, ABER ER KANN DAS PROBLEM NICHT LÖSEN.“

SUSANNE HOFER

den Ausbildungsplatz nicht für die nächsten drei oder vier Jahre sicherstellen können.

Die Bundesregierung

hat zur Unterstützung den sogenannten Lehrlingsbonus geschaffen: Mit bis zu 3.000 Euro pro neu eingestelltem Lehrling soll dieser Bonus die Aufnahme von Lehrlingen fördern. Der Bonus gilt im Zeitraum von 16. März bis 31. Oktober dieses Jahres, sowie bei Übernahme eines Lehrlings aus der Überbetrieblichen Ausbildung bis 31.03.2021. Voraussetzung dafür ist die Ausbildung über die gesetzliche Probezeit von drei Monaten hinaus.

NETTES GOODIE

Wird diese Maßnahme ausreichen? „Der Lehrlingsbonus ist in unseren Augen ein nettes Goodie“, kritisiert Hofer, „doch er kann das Problem nicht lösen.“ Denn das zur Verfügung gestellte Geld geht im Gießkannenprinzip an alle Unternehmen, d.h. auch an jene, die es eigentlich gar nicht bräuchten. „Für die ist es natürlich ein netter Bonus. Aber was wir jetzt wirklich dringend brauchen, ist ein Corona-Notausbildungsfonds!“ fordert Hofer.



Das Geld aus dem Fonds sollte entsprechend nur an jene Betriebe gehen, die es tatsächlich benötigen, die ausbilden möchten, es sich aber derzeit nicht leisten können. Ihnen soll dieser Fonds ermöglichen, Lehrlinge aufzunehmen und ihre AusbilderInnen zu bezahlen.

Auch im öffentlichen und staatsnahen Bereich könnten mehr Lehrlinge aufgenommen werden. „Einige Bundesländer, wie z.B. Wien, sind da vorbildlich, doch bei anderen wäre noch mehr drin“, sagt Hofer. „Wir erwarten uns mehr als nur nette Goodies, die Bundesregierung muss die Jugendarbeitslosigkeit ernst nehmen und als Priorität behandeln, sonst droht eine Lost Generation am Arbeitsmarkt. Die Gewerkschaftsjugend will endlich Taten sehen!“

Barbara Lavaud

ZUR PERSON:

Susanne Hofer ist seit 2017 Bundesjugendvorsitzende der GPA-djp. Beim Online-Bundesjugendforum im vergangenen September wurde sie in ihrer Funktion bestätigt.

Zeit für die 6. Urlaubswoche

Urlaubsanspruch seit 1986 unverändert.

Wussten Sie eigentlich wie viele Wochen Urlaub Ihnen im Jahr zustehen? Normalerweise fünf. Sechs Wochen Urlaub bekommen Sie erst, wenn Sie 25 Jahre beim gleichen Arbeitgeber gearbeitet haben. ODER es können Vordienstzeiten bei anderen Arbeitgebern, Schulzeiten und Studienzeiten im Ausmaß von maximal 12 Jahren angerechnet werden und Sie kommen so auf die 25 Jahre. Das klingt, als würden Sie niemals im Leben die 6. Woche erreichen? Genau, deswegen sind wir der Meinung: Das muss sich ändern! Wir fordern die sechste Urlaubswoche für alle Beschäftigten. ●



FOTOGRAMM



Amazon und die Corona-Krise

Wie kaum ein anderer Konzern konnte Amazon von der Corona-Krise profitieren und die Marktmacht auf Kosten seiner Beschäftigten weiter ausbauen.

Der Lockdown im Zuge der COVID-19-Pandemie hat die Nachfrage an Produkten des Online-Vertriebs (E-Commerce) sowie im Bereich der IT-Infrastruktur (Webservices) weltweit rasant ansteigen lassen. Vor allem der Internet-Gigant Amazon mit seiner breit gefächerten Produktpalette hat dadurch neben Rekordumsätzen auch seinen Einfluss auf Wirtschaft und Gesellschaft enorm erweitern können. Unternehmenschef Jeff Bezos, der schon vor der Krise der reichste Mann der Welt war, konnte sein Vermögen von 113 Milliarden US-Dollar Anfang März auf 182,6 Milliarden US-Dollar Anfang Juli steigern. Die Amazon-MitarbeiterInnen hingegen, die diesen Reichtum erwirtschaftet haben, müssen ihren Job insbesondere während

der Corona-Krise vielfach unter untragbaren Arbeitsbedingungen verrichten. An zahlreichen Standorten erkämpften die Beschäftigten gemeinsam mit ihren Gewerkschaften durch Streiks oder die Einschaltung von Arbeitsaufsichtsbehörden notwendige innerbetriebliche Schutzmaßnahmen gegen die weitere Verbreitung des Coronavirus. Dabei haben einige MitarbeiterInnen auch ihren Arbeitsplatz verloren.

PROFITEUR DES CORONA-LOCK-DOWNS

Amazon expandierte bereits vor der COVID-19-Krise rasant und konnte seine Vormachtstellung im E-Commerce sowie im Webservice-Bereich immer weiter ausbauen. Von 2013 bis 2019 stieg der Umsatz des Unterneh-

mens im Durchschnitt um 46 Prozent pro Jahr – verglichen mit 10,3 Prozent bei Microsoft oder 8,7 Prozent bei Apple.

Aufgrund des flächendeckenden Lockdowns in zahlreichen Ländern während der Corona-Pandemie haben sich große Teile des stationären Einzelhandels in den Online-Bereich verlagert. Amazon konnte daher seit Beginn der Gesundheitskrise noch höhere Umsatzzuwächse einfahren. Im E-Commerce-Bereich konnte das Unternehmen insgesamt eine Steigerung von 20 Prozent verzeichnen. Alleine im März stiegen die täglichen Zugriffe auf die Amazon-Homepage um über 9 Prozent an. Die Nachfrage nach Dienstleistungen wie Lebensmittellieferungen nahm indessen um 90 Prozent zu. Der Absatz von Lebensmit-

teln war in der Woche vom 16. März doppelt so hoch wie in der Woche vom 6. Jänner. Die Steigerungen beim Verkauf von Schönheits- und Pflegeprodukten lagen im gleichen Zeitraum bei 47 Prozent. Durch vermehrte Videokonferenzen, Homeschooling sowie Videostreaming konnte die Unternehmenssparte Amazon-Web-Services (AWS) im ersten Quartal 2020 ihren Umsatz um 33 Prozent steigern.

Das Unternehmen profitierte von einer steigenden Nachfrage in nahezu allen Geschäftsbereichen und hat im 2. Quartal 2020 einen geschätzten Betriebsgewinn von ca. 4 Milliarden US-Dollar eingefahren.

UNTRAGBARE ARBEITSBEDINGUNGEN

Trotz der gesteigerten Gewinnmargen hat sich die Situation für die MitarbeiterInnen an vielen Standorten verschlechtert. Aufgrund steigender COVID-19-Fallzahlen in den US-amerikanischen Amazon-Lagern verließen zahlreiche Beschäftigten aus Protest ihre Arbeitsplätze an den Standor-



ten in New York, Chicago und Detroit. Im Mittelpunkt der Kritik standen dabei die mangelhaften Gesundheits-, Hygiene- und Sicherheitsvorkehrungen. MitarbeiterInnen beklagten fehlende Schutzausrüstungen und Desinfektionsmittel. Notwendige Hygienemaßnahmen, wie das Hän-

dewaschen oder das Reinigen von Arbeitsmitteln, sind aufgrund der vom Management vorgegebenen Erfüllungsquoten pro Schicht kaum mehr möglich gewesen. Darüber hinaus berichteten Beschäftigte über verwirrende Regelungen bei Krankheitsfällen und der Weigerung des Unternehmens, Krankenstände, hervorgerufen durch das Coronavirus, zu vergüten. MitarbeiterInnen in den Lebensmittelgeschäften der Amazon-Tochter „Whole Foods Market“ unternahmen ebenfalls Arbeitsniederlegungen.

Amazon hat dabei mindestens sechs Beschäftigte, die sich gegen die Firmenpolitik in den USA während der Corona-Pandemie ausgesprochen haben, entlassen. Zahlreiche weitere Beschäftigte berichteten von „disziplinarischen Maßnahmen“ durch Amazon gegen Teile der Belegschaft.

Im Mai reichte sogar Amazon-Vizepräsident Tim Bray aus Protest gegen den Umgang mit den Beschäftigten während der Corona-Pandemie seine Kündigung ein und verurteilte das Verhalten von Amazon in einem öffentlichen Brief scharf. Am 14. April gab es in knapp 75 der 110 Verteilerzentren von Amazon in den USA mindestens eine positiv auf das Coronavirus getestete Person. Im Mai weigerte sich Amazon die Gesamtzahl der am Virus erkrankten Beschäftigten offenzulegen. Inoffizielle Zählungen gehen von über 900 Infizierten aus.

GEWERKSCHAFTEN BEKOMMEN RECHT

Mehrere französische Gewerkschaften befanden sich aufgrund der mangelhaften Gesundheits-, Hygiene- und Sicherheitsvorkehrungen in den Verteilerzentren im Streit mit Amazon. Das Unternehmen ignorierte unter anderem gesetzliche Mindeststandards und wurde daraufhin von den Gewerkschaften verklagt.

Ein Gericht stellte schließlich fest, dass Amazon seinen Verpflichtungen zum Schutz von Gesundheit und Sicherheit seiner Beschäftigten während der Corona-Krise in den Vertei-

lerzentren nicht ausreichend nachgekommen sei. Das Unternehmen musste dem Urteil zufolge seine Lieferungen auf wichtige Waren wie Lebensmittel oder medizinische Güter beschränken und die Sicherheitsmaßnahmen für die Beschäftigten verstärken. Wäre der Betrieb unter den damaligen Rahmenbedingungen fortgesetzt worden, hätte dem Konzern eine tägliche Geldstrafe in Höhe von einer Million Euro gedroht. Amazon legte erfolglos Berufung gegen dieses Urteil ein und schloss unterdessen alle Verteilerzentren in Frankreich vorerst gänzlich. Nach wochenlangen Verhandlungen einigte sich das Unternehmen mit den Gewerkschaften auf entsprechende Gesundheits-, Hygiene- und Sicherheitsvorkehrungen für die Beschäftigten.

Auch in Deutschland, Italien, Spanien und dem Vereinigten Königreich kam es im Zuge der Corona-Krise von Seiten des Unternehmens zu groben Verstößen was Gesundheit und Sicherheit der MitarbeiterInnen am Arbeitsplatz betrifft. Beschäftigte und Gewerkschaften reagierten darauf weitgehend erfolgreich mit Arbeitsniederlegungen sowie dem Einschalten nationaler Arbeitsaufsichtsbehörden.

Manuel Stolz

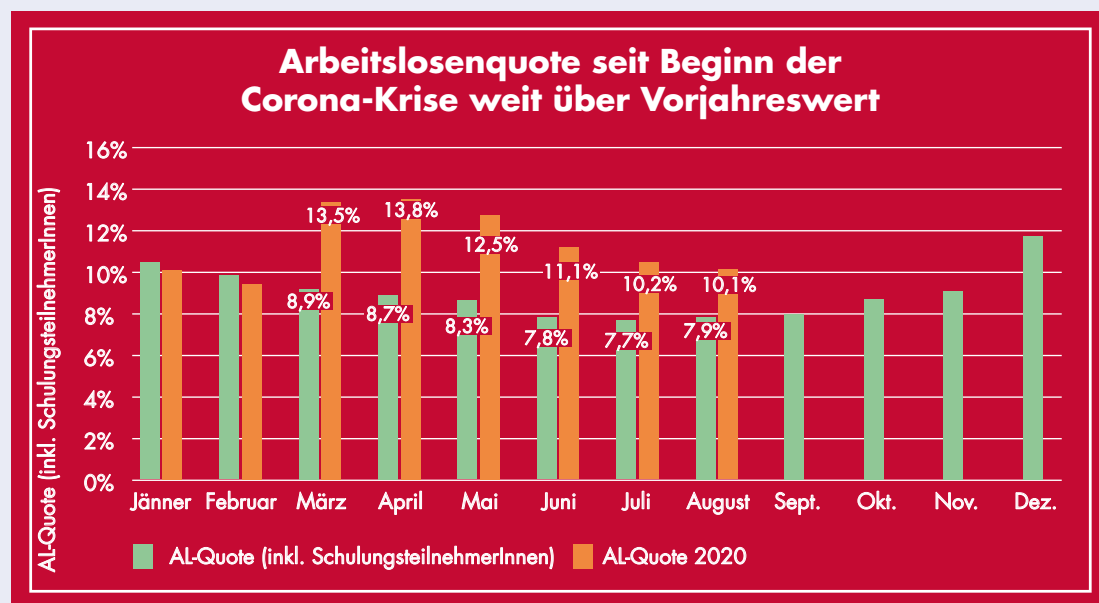
Amazon-frei shoppen

Viele regionale HändlerInnen und UnternehmerInnen haben einen eigenen Online-Versand - auch jene, die vor Ausbruch der Corona-Krankheit vielleicht noch keinen hatten.

- Die Plattform nunukaller.com listet Unternehmen, die ihre Produkte auch online anbieten.
- Mit der Österreichischen Onlineshop-Fibel vom Wochenmagazin Falter findet sich eine Übersicht über alle Shopping-Möglichkeiten abseits von Amazon.
- Ein Klassiker, der sich auch zu Corona-Zeiten bewährt, ist selbstverständlich der Online-Marktplatz [Willhaben.at](https://www.willhaben.at)

ARBEITSMARKT

Deutlich mehr Arbeitslose als vor Corona



AMS. Seit dem historischen Arbeitslosenrekord Mitte April mit 571.477 Personen ohne Job sinken die Zahlen kontinuierlich. Die Arbeitslosenquote liegt jedoch seit März unverändert immer deutlich über dem Vorjahreswert.

Dazu kommt, dass mehr als 450.000 Menschen immer noch in Kurzarbeit sind und niemand derzeit genau sagen kann, wieviele davon vielleicht noch arbeitslos werden. Derzeit liegen die Verlängerungsanträge jedenfalls deutlich unter den Erwartungen. Rund 4,3 Milliarden Euro an Kurzarbeitsgeld sind bisher an Unternehmen ausgezahlt worden.

ZU WENIG PERSONAL

Die Vermittlung der vielen zusätzlichen Arbeitslosen und die Abwicklung der Kurzarbeit haben beim AMS zu vielen Überstunden geführt. Der AMS-Betriebsrat machte der Politik Druck für mehr Personal und rief zu einer Urabstimmung „über gewerkschaftliche Kampfmaßnahmen bis hin zum Streik“ auf. Gefordert wurden mindestens 652 Vollzeitstellen mehr. Nun soll die Forderung zumindest teilweise umgesetzt werden und das AMS bis 2023 350 neue MitarbeiterInnen bekommen. ●

ARBEITSZEIT

4-Tage-Woche

Schottland. Die vom schottischen Unternehmer Andrew Barlett geführte Beratungsfirma „Advice Direct Scotland“ hat bereits 2018 die 4-Tage-Woche eingeführt. Die Arbeitszeitverkürzung auf 32 Wochenstunden bei vollem Lohnausgleich hat neben einer höheren Produktivität auch zu einem positiveren Arbeitsumfeld und zu weniger Krankenständen bei den mehr als 90 Beschäftigten geführt. Gleichzeitig konnte auch die KundInnenzufriedenheit weiterhin sichergestellt werden. Die schottische Beratungsfirma ist damit eines von vielen Unternehmen weltweit, die im Zuge einer Arbeitszeitverkürzung bei vollem Lohnausgleich eine erfolgreiche Bilanz auf ganzer Linie ziehen können.

Bei der Einführung der 4-Tage-Woche war Barlett vor allem wichtig, dass seine MitarbeiterInnen keine finanziellen Einschnitte zu spüren bekommen. In der verkürzten 32-Stunden-Arbeitswoche sind auch nach wie vor die bezahlten Pausen inkludiert. Die Initiative für mehr Freizeit hat das allgemeine Wohlbefinden in der Belegschaft sichtlich gesteigert und zu einer Verbesserung des Arbeitsklimas beigetragen. ●

Mehr Infos auf
KOMPETENZ online
<http://bit.ly/4-Tage-Woche>



WHISTLEBLOWING

Wenn Beschäftigte Missstände aufdecken

Broschüre. Wenn Beschäftigte bei ihrer Arbeit auf grobe Missstände stoßen, braucht es viel Zivilcourage um damit an die Öffentlichkeit zu gehen und zum Whistleblower zu werden. Um sicherzustellen, dass HinweisgeberInnen sich angstfrei melden können, wird das Prozedere in einem Whistleblowing-System festgelegt. Dem Betriebsrat kommt hier eine wichtige Rolle zu. Die Broschüre „Whistleblowing“ stellt Vorbereitungsfragen, Checklisten, Praxis-Tipps und rechtliche Rahmenbedingungen zum Thema Whistleblowing und dem Einsatz von einem HinweisgeberInnen-System zur Verfügung. ●



Download unter:
http://bit.ly/whistleblowing_broschüre



VERMÖGENSSTEUER

Millionäre wollen Steuern zahlen

Verteilungsgerechtigkeit. „Menschlichkeit ist wichtiger als Geld“, sagen 83 MillionärInnen in einem offenen Brief. Sie fordern eine Reichensteuer, um öffentliche Dienstleistungen zu finanzieren.

„Wir haben Geld, und zwar einen Haufen davon“, kommen die UnterzeichnerInnen direkt zur Sache. „Dieses Geld wird jetzt verzweifelt benötigt und wird auch in den kommenden Jahren gebraucht werden, während sich unsere Welt von dieser Krise erholt.“ Gemeint ist die COVID-19-Pandemie. „Die durch COVID-19 verursachten und aufgezeigten Probleme können nicht durch Wohltätigkeit gelöst werden,

egal wie großzügig sie ist. Regierungen müssen Verantwortung übernehmen um die benötigten Gelder aufzutreiben und fair zu verteilen. Wir müssen die adäquate Finanzierung unserer Gesundheitssysteme, Schulen und Sicherheit durch eine permanente Steuererhöhung für die reichsten Menschen auf dem Planeten sicherstellen, also für Leute wie uns.“ ●

**Mehr Infos auf
 KOMPETENZ online**

https://bit.ly/Kompetenz_Millionäre-wollen-Steuern-zahlen



Foto: Daniel Shaked



Berufstätige Eltern müssen planen können

Kindergärten und Schulen müssen bei einer zweiten Coronawelle Betreuung anbieten, fordern Gewerkschaft und ElternvertreterInnen. Mütter und Väter dürften nicht nochmals – wie im Frühjahr – zu BittstellerInnen werden.

Die schwierige Betreuungssituation im Frühjahr hat viele Eltern, vor allem Alleinerziehende, an die Grenzen ihrer Belastbarkeit gebracht. Die einen mussten Home-Office und Distance Learning unter einen Hut bringen. Die anderen wussten während des Shutdowns, wo Schulen nicht geöffnet hatten, nicht, wie sie ohne Großeltern die Betreuung der Kinder bewerkstelligen sollten.

SONDERBETREUUNGSZEIT

Die Regierung zauberte zwar eine dreiwöchige Sonderbetreuungszeit

aus dem Hut, die bis Ende Mai in Anspruch genommen werden konnte, allerdings ohne Rechtsanspruch und auch für Arbeitgeber wenig attraktiv, da nur ein Drittel der Lohnkosten durch den Bund übernommen wurde. Die Inanspruchnahme war daher überschaubar, auch wenn das Modell als Sommer-Sonderbetreuungszeit mit weiteren drei Wochen bis Ende September ausgeweitet und verlängert wurde. Dies spiegelte aber nicht den tatsächlichen Bedarf an Betreuung wieder, kritisiert GPA-djp-Frauensekretärin Birgit Isepp.

BEREITS ERSTE CORONAFÄLLE IN SCHULEN

Das neue Schuljahr ist angelaufen, an den ersten Schulen gab es bereits Coronafälle und insgesamt steigen die Infektionszahlen wieder rasant. Was bedeutet das für die Eltern? Evelyn Kometter, Vorsitzende des Österreichischen Verbandes der Elternvereine an öffentlichen Pflichtschulen, pocht – wie auch Isepp – darauf, dass die Schulen zu jeder Zeit für jene Kinder offenstehen, deren Eltern berufstätig sind und nicht im Home-Office arbeiten können. Sie berichtet, dass sie

im Frühjahr Rückmeldungen aus allen Bundesländern erhalten habe, wonach vor allem Alleinerziehenden mit mehreren Kindern vom Arbeitgeber eine einvernehmliche Auflösung des Dienstverhältnisses nahegelegt worden sei. „Man sei ein zu hohes Sicherheitsrisiko, hieß es,“ erzählt sie, und betont, dass sich das nicht wiederholen dürfe. Eltern dürften nicht erneut Bittsteller sein, weder, wenn sie Kinder im Kindergartenalter haben, noch wenn ihre Kinder die Schule besuchen.

WAS TUN IM QUARANTÄNEFALL?

Das sieht auch Isepp so. Lösungen braucht es aber auch für jenen Fall, dass für das Kind, weil es zum Beispiel in der Schule mit einem/r mit dem Coronavirus infizierten MitschülerIn in Kontakt kam, eine Quarantäne verhängt wird oder das Kind selbst an COVID-19 erkrankt. In letzterem Fall können ArbeitnehmerInnen die Pflegefreistellung im Ausmaß von einer Woche, für Kinder unter zwölf Jahren von zwei Wochen, in Anspruch nehmen (sollten sie sie in diesem Jahr noch nicht konsumiert haben). Ist das Kind aber nicht selbst erkrankt, sondern muss als Kontaktperson in Quarantäne, greift die Pflegefreistellung nicht. Die Regierung hat hier nun eine neuerliche Verlängerung mit der möglichen Inanspruchnahme von weiteren drei Wochen Sonderbetreuungszeit in Aussicht gestellt, nun mit einer 50-prozentigen Übernahme der Lohnkosten durch den Bund.

Der Haken bleibt jedoch weiter der fehlende Rechtsanspruch, wie Isepp betont. So sei man vom Goodwill des Arbeitgebers abhängig. Die GPA-djp-Frauensekretärin fordert daher einen Rechtsanspruch auf diese Sonderbetreuungszeit.

Der Arbeitsrechtler Martin Gruber-Risak von der Universität Wien weist allerdings daraufhin, dass für Angestellte im Angestelltengesetz (Paragraf 8, Absatz 3) ohnehin eine Freistellung mit Entgeltfortzahlung ohne Vereinbarung vorgesehen sei, wenn er oder sie „durch andere wichtige, seine

Person betreffende Gründe ohne sein Verschulden während einer verhältnismäßig kurzen Zeit an der Leistung seiner Dienste verhindert wird“.

Einer dieser anderen wichtigen Gründe sei eben auch die notwendige Betreuung eines Kindes. Für diese bezahlte Freistellung im Ausmaß von rund einer Woche pro Anlassfall bestehe auch keine Vereinbarungspflicht mit dem Arbeitgeber. Dieser müsse nur umgehend informiert werden.

ELTERN MIT MEHREREN KINDERN BESONDERS BETROFFEN

Kometter gibt allerdings zu bedenken, dass es vor allem für Eltern mit mehreren Kindern dennoch erneut eng werden könnte. Wenn etwa drei Kinder nacheinander in Quarantäne geschickt würden oder erkranken, sei das auch für den Arbeitgeber eine schwierige Situation.

Sie schlägt daher vor, sich hier auch seitens der Schulen Angebote zu überlegen, wie etwa gesonderte Klassen für Kinder in Quarantäne, die aber nicht erkrankt seien, sodass diese Mädchen und Buben dennoch außer Haus betreut werden können. „Es gibt zahlreiche Eltern, die haben keine einzige Stunde Zeitausgleich mehr, keinen Tag Urlaub und auch die Pflegefreistellung ist ausgeschöpft.“

GESELLSCHAFTLICHER BACKLASH ZEICHNET SICH AB

Sorgen macht Isepp aber auch die langfristige Perspektive für Frauen. Bereits der Shutdown im Frühjahr habe gezeigt, dass Frauen oft neben Home-Office und Haushalt auch noch die Unterstützung der Kinder beim Distance Learning zu bewerkstelligen hatten. Das mache die Vereinbarkeit

von Beruf und Familie schwer, ein gesellschaftlicher Backlash zeichne sich ab. Hier müsse gegengesteuert werden, das dürfe sich nicht verfestigen. Isepp fordert daher, dass sich die Politik nun an ihr Versprechen hält, dass kein – gesundes und nicht in Quarantäne geschicktes – Kind von Kindergarten

oder Schule abgewiesen wird. Eltern bräuchten Planungssicherheit. Im Frühjahr sei der Umgang mit dieser Pandemie eine für alle völlig neue Situation gewesen. Nun habe man aber schon aus den bisherigen Erfahrungen lernen können. Eine davon sei, dass Eltern nicht ein zweites Mal zur Bewältigung der Krise derart in die Pflicht genommen werden könnten. ●

Alexia Weiss

„ES GIBT ZAHLREICHE ELTERN, DIE HABEN KEINE EINZIGE STUNDE ZEITAUSGLEICH MEHR, KEINEN TAG URLAUB UND AUCH DIE PFLEGEFREISTELLUNG IST AUSGESCHÖPFT.“

EVELYN KOMETTER

Sonderbetreuungszeit

Wenn die Schule oder der Kindergarten Ihres Kindes geschlossen oder eingeschränkt wird, können Sie eine „Sonderbetreuungszeit“ von bis zu drei Wochen (auch in Teilen – ganztägig/halbtägig) vereinbaren.

Das ist auch dann möglich, wenn Sie in der ersten Phase bis 24.7.2020 bereits Sonderbetreuungszeit in Anspruch genommen haben.

Ihr Arbeitgeber erhält einen Zuschuss zu Ihren Lohnkosten.

Es besteht kein Rechtsanspruch auf Sonderbetreuungszeit.

Sonderbetreuungszeit kann auch für die Pflege eines/einer Angehörigen vereinbart werden.

Konsenssüchtig, aber nicht konfliktscheu

Michael Aichinger, Zentralbetriebsratsvorsitzender der Österreichischen Gesundheitskasse ÖGK und Vorsitzender des Wirtschaftsbereichs Sozialversicherung in der GPA-djp versucht Probleme immer von verschiedenen Seiten zu betrachten und fordert diese Empathie auch von der Arbeitgeberseite. Aktuell kämpft er für eine spürbare Prämie für alle Beschäftigten der Sozialversicherungen, die das Gesundheitssystem während der COVID-19 Krise am Laufen halten und für einen fairen Gehaltsabschluss.



Michael Aichinger ist ein zielstrebiges Macher mit einem Blick für die Bedürfnisse der Menschen. Als Sohn einer klassischen Arbeiterfamilie wuchs in ihm das Interesse eine HTL zu besuchen. Doch die Eltern drängten ihn aus finanziellen Gründen dazu, möglichst rasch ins Berufsleben einzusteigen. „Also bin ich bei der Firma Elin gelandet, wo auch mein Vater als Mechaniker beschäftigt war, und habe Industriekaufmann gelernt“, erzählt Aichinger. Nach dem Abschluss der Lehre als Industriekaufmann half er auch in den Werkstätten mit, wo weit über 1.000 ArbeiterInnen und 200 Angestellte beschäftigt waren. In diesem Umfeld bildete sich sein Interesse heraus, andere zu unterstützen. Auch der Vater war Betriebsrat bei der Elin. Bereits 1979 wurde Aichinger Jugendvertrauensrat, seit 1980 engagiert er sich in verschiedenen Funktionen bei der GPA-djp.

„Ich hatte ständigen Kontakt mit KollegInnen von der GPA-djp, es war die Gemeinschaft, die mir dort gefallen hat, und auch das Arbeiten für die Menschen“,

erzählt der Gewerkschafter. Diese Begeisterung hat sich bis heute erhalten und Aichingers raschen Aufstieg zum ArbeitnehmerInnenvertreter begünstigt: „Ich kümmere mich wirklich gerne um die Anliegen der Menschen, es liegt mir am Herzen zu helfen und es bereitet mir tatsächliches Unbehagen, wenn ich nicht weiterhelfen kann“, erklärt er.

Seine Kompromissfähigkeit und Harmoniebedürftigkeit wurde Aichinger bereits öfters als Schwäche ausgelegt, was ihn aber nicht weiter stört: „Ich bin konsenssüchtig aber nicht konfliktscheu, das sollte man nicht verwechseln.“

EINSATZ FÜR BESSERE ARBEITSBEDINGUNGEN

Nach 14 Jahren als Betriebsratsvorsitzender der Wiener Gebietskrankenkasse vertritt Aichinger heute in seiner Funktion als Vorsitzender des Zentralbetriebsrates die Interessen der 13.000 Angestellten der Österreichischen Gesundheitskasse. Als Vorsitzender des Wirtschaftsbereichs Sozialversicherung tritt er als Chefverhandler der Arbeitneh-

merInnenseite in den Kollektivvertragsverhandlungen auf und kämpft so für bessere Bedingungen für alle 28.000 Beschäftigten der Sozialversicherung.

Den Umgang mit dieser Machtfülle und die Bedeutung guter Zusammenarbeit hat Aichinger auch als SPÖ-Bezirksrat im 10. Wiener Gemeindebezirk gelernt: „Ich bin in ständigem Austausch mit Gesundheitsstadtrat Peter Hacker und Bürgermeister Michael Ludwig um die Gesundheitsversorgung der Menschen in Favoriten weiter zu optimieren. Die beiden haben sich als verlässliche Verbündete erwiesen, wenn es darum geht, auf Veränderungen, Probleme und Notwendigkeiten im Bezirk zu reagieren.“

MEHR ALS EINE MEINUNG

Sich sozialpolitisch weiterzubilden war schon immer ein wichtiger Antrieb für den Wiener. 1983 war Aichinger der jüngste Teilnehmer der gewerkschaftlichen Sozialakademie, ein Wegbereiter für andere junge KollegInnen, die bereit waren, sich gewerkschaftlich zu engagieren. So reifte in ihm der Wunsch, „für eine

ZUR PERSON:
Michael Aichinger, ist 57 Jahre alt, verheiratet, hat eine erwachsene Tochter und lebt in Wien. In seinem Heimatbezirk Favoriten engagiert er sich kommunalpolitisch, seit 2018 ist er als Landtagsabgeordneter der Wiener SPÖ tätig. Er hat sein Jusstudium im zweiten Bildungsweg absolviert und ist seit 1985 in der Sozialversicherung beschäftigt. Entspannung findet der Katzenbesitzer am besten durch Bewegung an der frischen Luft.

Gemeinschaft zu arbeiten, nicht in einem auf Gewinn ausgerichteten Betrieb.“ 1985 erhielt Aichinger die Chance, bei der Wiener Gebietskrankenkasse anzufangen und brachte sich dort von Beginn an gewerkschaftlich ein, teils auch ohne eine konkrete Funktion inne zu haben. Parallel zu seiner Tätigkeit absolvierte er in seiner Freizeit ein Jusstudium - im zweiten Bildungsweg via Studienberechtigungsprüfung: „Im Studium habe ich gelernt, dass es zu verschiedenen Themenkomplexen nicht immer nur EINE korrekte Meinung gibt, sondern vielfältige Erklärungsansätze. Das habe ich für mein Leben mitgenommen - man muss eingefahrene Denkmuster ständig hinterfragen.“

An sozialpolitischen Herausforderungen mangelt es derzeit nicht. In der ÖGK muss Aichinger die – nach der Voest - größte Fusion im öffentlichen Bereich, begleiten und mitgestalten. „Wir versuchen, aus neun verschiedenen Kulturen eine zu formen. Das Problem ist der Zeitdruck, unter dem dies geschehen soll“, versucht der Gewerkschafter „die Vorgaben ohne klar definierte Strukturen und in einer unsicheren finanziellen Situation“ bestmöglich im Sinne der KollegInnen mitzugestalten.

GUTE ZUSAMMENARBEIT

Die Zusammenarbeit zwischen den Landesstellen funktioniert auch interfraktionell bestens. „Alle BetriebsrätInnen der Sozialversicherung sind gut miteinander vernetzt und haben ein gutes Einvernehmen. Wir ziehen alle an einem Strang und dafür bin ich allen dankbar.“

Dennoch sei Vorsicht geboten, um eine schleichenden Verschlechterungen des Dienstrechtes durch die Zusammenführung und Umstrukturierung der gesamten Sozialversicherung zu verhindern. „Unseren Kollektivvertrag scheinbarweise zu verschlechtern ist kontraproduktiv und zerstört die hohe Motivati-

„SEIT BEGINN DER COVID-19 KRISE HALTEN DAS GESUNDHEITSPERSONAL UND DIE VERWALTUNG ENG ZUSAMMEN UND LEISTEN EXTREM TOLLE ARBEIT.“

MICHAEL AICHINGER

on der Beschäftigten“, kritisiert Aichinger ein „falsch verstandenes Machtverständnis“ bei manchen Arbeitgebervertretern, die „ein gut funktionierendes System offenbar von innen zerstören wollen.“

Die Machtverhältnisse hätten sich in den letzten Jahrzehnten verändert. „Die ArbeitnehmervertreterInnen wurden per Gesetz entmachtet, den Krankenkassenversicherungen wurden ganz bewusst Finanzmittel entzogen. Man spürt den Druck in Richtung Privatisierung gewinnbringender Unternehmensteile“, erklärt Aichinger. Er will verhindern, dass die kostenaufwendige Basisversorgung in der allgemeinen Sozialversicherung bleibt, während profitable Geschäftsfelder an Private ausgelagert würden.

Viele Bedienstete hätten aktuell Angst um ihren Arbeitsplatz. „Diesem künstlich erzeugten Druck stellen wir uns ganz bewusst mit der Forderung entgegen, unsere MitarbeiterInnen für ihre erstklassige Arbeit auch angemessen zu entlohnen“, fürchtet Aichinger um den Zusam-

menhalt: „Wir sind eine Familie, wir sind extrem stark mit dem hervorragenden System der Gesundheitsversorgung verbunden. Wenn die Frustrationen und Überlastungen weiter andauern und die Perspektiven fehlen, steht das System vor dem Umbruch.“

Wichtig wäre laut Aichinger ein Mehr an Information über die Sozialversicherung in der Öffentlichkeit, grundlegende Infos müssten bereits an den Schulen vermittelt werden: „Statt dessen haben die Arbeitgebervertreter durchgesetzt, dass die SchülerInnen über die Funktionsweise der Börse unterrichtet werden.“

BESCHÄFTIGTE FRUSTRIERT

Die Frustration unter den Beschäftigten sei hoch. „Seit Beginn der COVID-19-Krise halten das Gesundheitspersonal und die Verwaltung eng zusammen und leisten extrem tolle Arbeit. Sie alle sind aus Überzeugung für unsere Versicherten da und halten das Gesundheitssystem aufrecht.“ Aichinger versteht nicht, warum die Chefverhandler der Arbeitgeberseite zu keiner finanziellen Anerkennung dieser Leistungen bereit sind. „Wir wollen eine Prämie für die HeldInnen des Gesundheitssystems, für alle Personengruppen, die während der Krise besondere Leistungen für die Allgemeinheit vollbracht haben.“

Eine Verknüpfung des Prämienwunsches mit der Gehaltsrunde lehnt Aichinger ab: „Die Menschen leisten Großartiges und das muss auch entlohnt werden.“ Auffällig sei die fehlende Professionalität der Arbeitgeber: „Ich erwarte mir eine gewisse Empathie für die Bedürfnisse und Notwendigkeiten der Gegenseite, sonst steuern wir auf einen Konflikt zu.“ ●

Andrea Rogy

Zu wenige PädagogInnen für zu viele Kinder



Seit Jahren machen Wiens ElementarpädagogInnen auf ihre schwierigen Arbeitsbedingungen aufmerksam: Es wurden in den vergangenen zehn Jahren zwar massiv Betreuungsplätze ausgebaut – dabei aber nur auf Quantität und nicht auf Qualität geachtet, so die Kritik. Es brauche daher rasch mehr Mittel für mehr Beschäftigte.

Link Krumpel liebt seinen Job. Er entschied sich erst im Erwachsenenalter für die Ausbildung zum Elementarpädagogen und ist sich bis heute sicher: das ist eine Aufgabe, die Sinn macht. Aber die Rahmenbedingungen sind schwierig. Gerne würde er auf die Bedürfnisse der ihm anvertrauten Mädchen und Buben optimal eingehen. Doch dazu fehlt die Zeit. Sie fehlt, weil er als Pädagoge, unterstützt durch eine Assistentin, die aber nur 20 Stunden in der Gruppe ist, 25 Kinder begleitet und betreut. Sie fehlt, weil er in seiner Arbeitszeit auch Dokumentationsarbeit erledigen muss. „Da geht wertvolle Zeit verloren, die man nicht beim Kind ist.“

Eine der Konsequenzen: viele, die eine Bundesbildungsanstalt (BAfEP) für Elementarpädagogik absolviert haben, gehen erst gar nicht in den Job oder verbleiben nur kurze Zeit im Beruf. Davon kann auch Karin Samer, Betriebsrätin bei den Wiener Kinder-

freunden, ein Lied singen. „Wenn ich mit AbsolventInnen spreche, höre ich: Das, was ich den Kindern mitgeben soll, stimmt nicht mit den Rahmenbedingungen überein. Und das Entgelt ist dafür, was ich leiste, zu niedrig.“ In der Branche herrscht daher ein Fachkräftemangel.

AN DEN GRENZEN DES MACHBAREN

Die, die im Job bleiben, sehen sich von Jahr zu Jahr in einer angespannteren Situation. „PädagogInnen kommen an die Grenzen des Machbaren: Sie sollen jedes Kind individuell fördern, sind aber oft alleine in der Gruppe, müssen manche Kinder noch wickeln und die Kinder können teils nicht einmal auf die Toilette gehen. Und dann gibt es auch immer wieder Kinder in Krisensituationen, wo sich etwa die Eltern trennen oder Pflegekinder, die schon Sachen erlebt haben, die Kinder nicht erleben sollten, und diese brauchen dann spezielle

Aufmerksamkeit“, erzählt Karin Wilflingseder, Vorsitzende der Wiener GPA-djp-Themenplattform Elementar-, Hort- und FreizeitpädagogInnen.

Seit Jahren fordern die ElementarpädagogInnen in Wien bessere Arbeitsbedingungen. Man habe in der Bundeshauptstadt auf den Ausbau der Kindergartenplätze, also auf Quantität, gesetzt. Auf der Strecke bleibe dabei aber die Qualität, so Wilflingseder. Die zentralen Forderungen: ein besseres Erwachsenen-Kind-Verhältnis und kleinere Gruppengrößen. Das bedeutet: die Förderungen der öffentlichen Hand für Kindergärten müssen massiv angehoben werden. Denn ohne mehr Mittel können die meist privaten BetreiberInnen – in Wien sind 71 Prozent der Kindergärten von privaten Trägern geführt – es sich schlicht nicht leisten, mehr PädagogInnen einzustellen. Studien würden sagen, es brauche Aufwendungen in Höhe von einem Prozent des Brutto-

inlandsproduktes für die Elementarpädagogik, betont Samer. Österreich liege hier bei einem Wert von 0,5 bis 0,6 Prozent. „Da haben wir noch Potenzial.“

PETITION GESTARTET

Gefragt ist deshalb nun die Politik: die Themenplattform startet daher jetzt eine Petition, die sich an die politisch Verantwortlichen richtet. Ideal wären 16 Kinder pro PädagogIn, sagt Wilflingseder, wobei sie weiß: hier werde man sich nur schrittweise annähern können. Aber es brauche zumindest eine Bewegung in diese Richtung. Denn sie warnt: „Bei uns ist jetzt der Ofen aus. Die Stimmung unter den KollegInnen ist sehr schlecht.“ Seit Jahren weise man auf die schlechten Rahmenbedingungen hin – doch es passiere nichts.

Die Corona-Pandemie verschärfe das noch. Denn hier fühlen sich die ElementarpädagogInnen mehrfach alleine gelassen. Ihre Gesundheit werde quasi auf dem Silbertablett serviert: Kleine Kinder könnten nicht Abstand halten und Masken tragen. Das scheine die Politik aber nicht groß zu interessieren, mehr noch: Eltern würden gegen die PädagogInnen ausgespielt, kritisiert Wilflingseder. KollegInnen, die in Quarantäne müssten, oder solche, die RisikopatientInnen seien und daher derzeit keinen Kinderdienst leisten können, fallen aus. Das mache die gespannte Personalsituation noch schlimmer.

Wer in einem Wiener Kindergarten eines privaten Trägers arbeitet, fällt derzeit übrigens unter keinen Kollektivvertrag. Es wird vielmehr die Mindestlohntabelle herangezogen plus das, was in allfälligen Betriebsvereinbarungen vereinbart wurde. Andererseits gilt hinsichtlich des Betreuungsverhältnisses, was auf Landesebene festgelegt wurde. In Wien bedeutet das: in einer Kindergartengruppe werden bis zu 25 Mädchen und Buben betreut. Vorgeschrieben ist auch, was

wie zu dokumentieren ist – aber nicht, wann sich die PädagogInnen auf ihre Arbeit mit den Kindern vorbereiten. Einige TrägerInnen haben bezahlte Vorbereitungszeit in der Betriebsvereinbarung verankert. Kleinere TrägerInnen können sich dies jedoch nicht leisten. Hier wären eben höhere Förderungen nötig. Mit mehr Mitteln könnte zudem ein besseres Betreuungsverhältnis gewährleistet werden.

Langfristig braucht es daher ein österreichweit einheitliches Bundesrahmengesetz, betonen Wilflingseder

„WENN ICH MIT ABSOLVENTINNEN SPRECHE, HÖRE ICH: DAS, WAS ICH DEN KINDERN MITGEBEN SOLL, STIMMT NICHT MIT DEN RAHMENBEDINGUNGEN ÜBEREIN.“

KARIN SAMER

und Samer. Derzeit sind die Regelungen, wieviele Kinder in einer Gruppe betreut werden, in allen Bundesländern unterschiedlich. Ebenso wird Vorbereitungszeit teils gar nicht, teils in kleinem Umfang abgegolten. In der Praxis wird viel Vorbereitungszeit in der Freizeit geleistet, sagt Samer.

UNIVERSITÄRE AUSBILDUNG

Ebenfalls Zukunftsmusik ist eine Ausbildung auf tertiärer Ebene. So könnte es auch gelingen, dass mehr AbsolventInnen dann auch tatsächlich in den Beruf einsteigen. Samer hielte eine Modulsystem für sinnvoll, das alle pädagogischen Berufsfelder umfasst. So könnte man zum Beispiel in seinem beruflichen Lebensweg nach dem Absolvieren der entsprechenden Module sowohl in einem Kindergarten als auch in einer Volksschule unterrichten.

BESSERE AUSBILDUNG, BESSERE BEZAHLUNG

Klar sei auch: werde die Elementarpädagogik auf die tertiäre Ebene gehoben, müssten AbsolventInnen zu-

dem besser bezahlt werden. Die schlechte Bezahlung ist aber auch gerade einer der Punkte, die viele BAfEP-AbsolventInnen in andere Berufe und ein weiterführendes Studium treibt.

MEHR RAUM FÜR DIE KINDER

Unisono betonen Krumpel, Wilflingseder und Samer allerdings: wenn man mit PädagogInnen spreche, sei der vorherrschende Tenor: etwas an den Arbeitsbedingungen zu ändern, sei momentan vorrangig. Jeder freue sich zwar über mehr Gehalt, wichtig sei es aber nun vor allem,

mehr Mittel für mehr PädagogInnen, kleinere Gruppen und bezahlte Vorbereitungszeit zur Verfügung zu stellen. Wünschenswert wären auch größere Räume – festgelegt etwa höhere Vorgaben, wieviel Platz jedem Kind zur Verfügung stehen muss, so Krumpel. Denn: „Kinder müssen sich bewegen können – sie brauchen aber auch Räume, in denen sie sich unbeobachtet fühlen.“ Beides sei derzeit oft nicht

gewährleistet. Freuen würden sich die PädagogInnen auch über eine 38,5-Stunden-Woche. Derzeit betrage die Wochenarbeitszeit bei einer Vollzeitbeschäftigung 40 Stunden – und da komme dann eben aber oft noch unbezahlte Vorbereitungs-tätigkeit dazu.

Alexia Weiss

Sie möchten die Forderungen der ElementarpädagogInnen unterstützen?

Dann unterzeichnen Sie die Petition für mehr Geld und mehr Ressourcen für Kindergärten:

<https://blog.gpa-djp.at/petition-elementarpaedagogik/>





Faktencheck: Beendigung des Dienstverhältnisses

Häufig bieten ArbeitgeberInnen Beschäftigten, von denen sie sich trennen wollen, eine einvernehmliche Auflösung des Dienstverhältnisses an. Dies wird gerne als Entgegenkommen bezeichnet, birgt aber nicht zu unterschätzende Gefahren in sich. Im Faktencheck erklären wir den Unterschied zwischen einer Kündigung durch den/die ArbeitgeberIn und einer einvernehmlichen Auflösung und worauf Sie dabei achten sollten.

- | | | |
|--|--|--|
| <p>? Wann kann ich gekündigt werden?</p> <p>✓ § 20 Angestelltengesetze regelt die Kündigung durch den/die ArbeitgeberIn. Kündigungstermin ist das Ende eines Kalendervierteljahres oder, sofern vereinbart, der Fünfzehnte oder Letzte eines Kalendermoments.</p> <p>? Wie lange ist die Kündigungsfrist?</p> <p>✓ Die Kündigungsfrist laut Angestelltengesetz beträgt 6 Wochen in den ersten beiden Dienstjahren. Wenn Sie das zweite Dienstjahr vollendet haben, steigt sie auf 2 Monate, nach dem 5. Dienstjahr auf 3 Monate, nach dem 15. Dienstjahr auf 4 Monate und nach dem 25. Dienstjahr auf 5 Monate. Für ArbeitnehmerInnen günstigere Regeln können getroffen werden.</p> | <p>? Kann man zu einer einvernehmlichen Auflösung des Dienstverhältnisses gezwungen werden?</p> <p>✓ Natürlich nicht, denn wie schon der Name sagt, bedarf eine einvernehmliche Auflösung des Dienstverhältnisses stets der Zustimmung beider Seiten.</p> <p>? Was also ist der Unterschied zwischen einer Kündigung durch den/die ArbeitgeberIn und einer einvernehmlichen Auflösung?</p> <p>✓ Die Kündigung kann unter Einhaltung geltender Fristen und Termine einseitig ausgesprochen werden, der einvernehmlichen Auflösung muss eine Vereinbarung zugrunde liegen. Der/die ArbeitgeberIn kann MitarbeiterInnen somit kündigen, aber keine einvernehmliche Auflösung diktieren.</p> | <p>? Ist eine einvernehmliche Auflösung ein Entgegenkommen des Unternehmens?</p> <p>✓ Meistens nicht. Wenn der Wunsch, das Dienstverhältnis zu beenden, vom Unternehmen ausgeht, ist die einvernehmliche Auflösung für den/die Betroffene/n zumeist ungünstiger.</p> <p>? Worauf muss man achten?</p> <p>✓ Zunächst auf Kündigungsfristen und -termine. Zwischen Ausspruch der Kündigung und Ende des Dienstverhältnisses haben Gekündigte Anspruch auf volles Entgelt, selbst wenn sie vom Dienst freigestellt werden. In dieser Zeit können sie sich auch nach einem neuen Arbeitsplatz umsehen. Da die Kündigungsfristen von der Dauer des Dienstverhältnisses abhängen, besteht das Arbeitsverhältnis oft noch Monate fort. Gerade in Zei-</p> |
|--|--|--|

ten von Corona wollen sich viele ArbeitgeberInnen möglichst rasch ihrer Entgeltzahlungsverpflichtung entledigen und drängen deshalb auf eine einvernehmliche Auflösung des Dienstverhältnisses.

? Worauf muss man bei einer einvernehmlichen Auflösung des Dienstverhältnisses noch achten muss?

✓ Ein weiterer Knackpunkt bei der einvernehmlichen Auflösung können Vertragsklauseln sein. Eine Konkurrenzklausel verpflichtet Beschäftigte über das Ende des Dienstverhältnisses hinaus für (höchstens) 1 Jahr, nicht im Geschäftszweig des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin tätig zu werden. Sehr häufig sind damit Konventionalstrafen verbunden. Kündigt der/die ArbeitgeberIn, kann er/sie sich im Regelfall nicht auf diese Klausel berufen, es sei denn, er bezahlt für die Dauer der Beschränkung das Entgelt weiter. Im Fall einer einvernehmlichen Auflösung gilt die Klausel jedoch.

Ähnlich sieht es bei einem vereinbarten Ausbildungskostenrückerersatz aus. Es ist also wichtig, im Falle einer einvernehmlichen Auflösung den Verzicht auf diese Klauseln zu vereinbaren.

Schließlich gibt es die sogenannte Generalklausel, die besagt, dass mit Erfüllung der Auflösungsvereinbarung alle wechselseitigen Rechte und Pflichten aus dem Dienstverhältnis bereinigt und verglichen sind. ArbeitnehmerInnen dürfen also auf keine offenen Ansprüche wie z.B. Überstunden vergessen.

? Kann eine Kündigung angefochten werden?

✓ Ja, unter bestimmten Voraussetzungen kann eine Kün-

digung beim Arbeits- und Sozialgericht bekämpft werden (Kündigungsanfechtung). Bitte wenden Sie sich im Falle Ihrer Kündigung unverzüglich an Ihre Regionalgeschäftsstelle der GPA-djp (knappe Fristen!).

? Wie soll ich mich verhalten, wenn mein/e ChefIn auf eine „Einvernehmliche“ drängt?

✓ Bei der einvernehmlichen Auflösung kommt es mitunter zur Druckausübung durch den/die ArbeitgeberIn. Die Vereinbarung ist bereits geschrieben, von den Beschäftigten wird die sofortige Unterschrift erwartet. In Betrieben mit Betriebsrat gibt es die Möglichkeit zu verlangen, sich mit dem Betriebsrat zu beraten. Innerhalb von 2 Arbeitstagen kann dann die einvernehmliche Auflösung nicht rechtswirksam vereinbart werden. Doch auch in Betrieben ohne Betriebsrat sollte eine einvernehmliche Auflösung niemals ungeprüft unterschrieben werden. In unseren Regionalgeschäftsstellen können Sie sich umfassend beraten lassen.

? Worauf muss man bei besonderem Kündigungsschutz, erhöhtem Kündigungsschutz oder Kurzarbeit achten?

✓ Für bestimmte Personengruppen kann eine Kündigung nur mit Zustimmung des Arbeits- und Sozialgerichts (oder des Behindertenausschusses) ausgesprochen werden. Denken Sie z.B. an werdende Mütter oder ArbeitnehmerInnen in Mütter-/Väterkarenz oder Elternteilzeit. Darüber hinaus gibt es in manchen Branchen einen zumindest erhöhten Kündigungsschutz. Auch bei Kurzarbeit bestehen Sonderregelungen. Lassen Sie sich bitte unbedingt beraten, ehe Sie einer einvernehmlichen Auf-

lösung zustimmen, auch wenn das Angebot auf den ersten Blick vielleicht verlockend klingen mag. Endabrechnung plus „freiwillige Abfertigung“! Ihr Dienstverhältnis unterliegt einem besonderen Schutz!

Andrea Komar

**Tipp 1:
Lassen Sie sich nicht erpressen!**

„Entweder Sie nehmen einen Urlaubsvorgriff auf 2021 oder Sie bekommen die Einvernehmliche!“ Dieser Satz wurde gegenüber einer alleinerziehenden Mutter ausgesprochen, die sich an unsere Rechtsberatung wandte. Derzeit üben viele Unternehmen Druck auf ihre Beschäftigten aus, um umsatzschwache Zeiten mit Urlaub oder Zeitausgleich weit über gezogene gesetzliche Grenzen hinweg abzudecken. Oder – kurz gesagt – sie versuchen, das unternehmerische Risiko auf die Belegschaft abzuwälzen. Eine „Einvernehmliche“ kann der/die ArbeitgeberIn aber einfach nicht anordnen.

**Tipp 2:
Achtung, eine „Einvernehmliche“ kann Sie viel Geld kosten!**

Stellen Sie sich vor, Ihr Arbeitgeber kündigt Sie unter Einhaltung von Fristen und Terminen zum Ende des Jahres. Als Zeitpunkt einer einvernehmlichen Auflösung schlägt er Ihnen den 31.10.2020 vor. Lassen Sie sich darauf ein, verlieren Sie das Entgelt für 2 Monate und haben weniger Zeit, eine neue Beschäftigung zu finden. Das Unternehmen hingegen spart Geld.

Aufpassen müssen Sie auch, wenn während der Kündigungsfrist, aber nach dem 31.10.2020 neue Ansprüche entstünden (z.B. neuer Urlaubsanspruch, Abfertigungssprung (alt), Biennalsprung). In diesem Fall würde die einvernehmliche Auflösung Sie noch mehr kosten.



Rettungsanker Sozialplan

Viele Beschäftigte haben es bereits am eigenen Leib erfahren müssen: Betriebsänderungen können zu einer teils massiven Verschlechterung ihrer Arbeitssituation oder gar zum Verlust des Arbeitsplatzes führen.

Nicht immer werden diese Betriebsänderungen einer schwierigen wirtschaftlichen Lage des Unternehmens geschuldet. Eine Schließung oder Verlegung von Standorten, ein Zusammenschluss mehrerer Betriebe, Umstrukturierungen oder umfassende Digitalisierungsprozesse können auch der Rationalisierung und Gewinnoptimierung dienen. Treten wesentliche Nachteile für die Belegschaft auf, wird es Zeit, einen sogenannten Sozialplan zu fordern.“

VORAUSSETZUNGEN

Ein Sozialplan kann nur in einem Betrieb mit Betriebsrat und dauerhaft für zumindest 20 ArbeitnehmerInnen abgeschlossen werden. Außerdem muss der Betrieb einer größeren Betriebsänderung unterliegen, die für alle ArbeitnehmerInnen oder doch für einen erheblichen Teil der Belegschaft wesentliche Nachteile zur Folge hat.

DER BETRIEBSRAT IST GEFRAGT!

Ein Sozialplan wird zwischen Betriebsinhaber und Betriebsrat ausgehandelt. Die Betriebsratskörperschaft muss zwar von geplanten wirtschaftlichen Maßnahmen der Betriebsführung rechtzeitig informiert werden und hat das Recht, eigene Vorschläge in die Beratungen einzubringen, kann Betriebsänderungen aber nicht verhindern. In diesem Zusammenhang spricht man von „unternehmerischer Entscheidungsfreiheit“. Weigert sich ein Betriebsinhaber, in Verhandlungen mit dem Betriebsrat zu treten, hat dieser die Möglichkeit, vor der Schlichtungsstelle beim zuständigen Arbeits- und Sozialgericht einen Sozialplan zu erzwingen. Selbstverständlich unterstützt die GPA-djp Betriebsratskörperschaften in Sozialplan-Verhandlungen tatkräftig und übernimmt auch ihre Vertretung vor der Schlichtungsstelle.

Zwei Beispiele sollen die Möglichkeiten veranschaulichen, die ein Sozialplan bietet.

STANDORTVERLEGUNG

Ines G. ist Betriebsratsvorsitzende eines Unternehmens, das seinen größten Standort von Wien nach Niederösterreich verlegt. Hauptgrund dafür sind die unterschiedlichen Mietpreise. „Der neue Standort“, erläutert sie in einem Beratungsgespräch in der GPA-djp, „ist zwar mit dem Zug erreichbar, aber nur mit Umsteigen. Für den Großteil der vierundvierzig MitarbeiterInnen verlängert sich der Arbeitsweg um jeweils eine Stunde. Das macht zwei Stunden täglich an zusätzlicher Fahrzeit. Auch die Fahrtkosten erhöhen sich beträchtlich.“ Trotzdem wollen die KollegInnen ihren Arbeitsplatz nicht verlieren. Ines G. möchte wissen, welche Regelungen sie in den ihr in Aussicht gestellten Sozialplan hineinreklamieren könnte, um

Mehr Infos

zum Thema Arbeitsrecht finden Sie auch unter: https://bit.ly/Kompetenz_Recht



die beträchtlichen Nachteile für die MitarbeiterInnen auszugleichen.

WAS EIN SOZIALPLAN REGELN KANN

Tatsächlich gibt es unterschiedliche Ansatzpunkte. Was die zusätzlichen Fahrtkosten betrifft, kann der Betriebsinhaber sich dazu verpflichten, diese entweder zur Gänze oder zumindest teilweise zu übernehmen. Der drastisch verlängerte Arbeitsweg kann wiederum kompensiert werden. Denkbar wäre ein vom Betriebsinhaber angebotener Shuttle-Dienst (z.B. Bus), wenn die Wegstrecke mit dem Auto deutlich rascher zu bewältigen ist als mit dem Zug. Auch das Angebot eines kostenlosen Parkplatzes für ArbeitnehmerInnen, die mit dem eigenen Auto kommen, und die Bezahlung von Kilometergeld für die zusätzliche Wegstrecke könnte eine Lösung sein. Außerdem sollten Arbeitszeitmodelle gefunden werden, die es den MitarbeiterInnen ermöglichen, teilweise daheim zu arbeiten (Home-Office) oder ihre Arbeitszeit auf vier Tage pro Woche aufzuteilen. Die zusätzliche Fahrtzeit könnte überdies als Arbeitszeit gewertet werden. Der Phantasie, erfährt Ines G., sind kaum Grenzen gesetzt. Nun gilt es, in Verhandlungen zu treten.

STANDORTSCHLIESSUNG

Mario F. hat andere Sorgen: das Unternehmen, in dem er Betriebsratsvorsitzender ist, schließt einen der Standorte, 58 MitarbeiterInnen sind betroffen. „Die wenigsten“, erläutert er im Rahmen einer Krisensitzung in der GPA-djp, „können an anderen Standorten eingesetzt werden. Ihnen allen droht die Kündigung.“ Natürlich ist der Verlust des Arbeitsplatzes ein wesentlicher Nachteil, der geradezu nach dem Abschluss eines Sozialplans schreit. „Finan-

zielle Mittel“, weiß der Betriebsratsvorsitzende, „sind vorhanden.“

Es geht darum, für die betroffenen ArbeitnehmerInnen die Zeit der drohenden Arbeitslosigkeit zu überbrücken und ihnen bei der Suche nach einem neuen Arbeitsplatz behilflich zu sein. Die Möglichkeiten, die besprochen werden, zählen zu den typischen Inhalten eines Sozialplans: Die Bezahlung einer freiwilligen Abfertigung, deren Höhe sich nach der Anzahl der im Unternehmen verbrachten Dienstjahre richtet. Vorruhestandsmodelle bzw. Überbrückungsgelder für ältere ArbeitnehmerInnen bis zur Erreichung des Pensionsantrittsalters. Die Zusage, erst zu kündigen, wenn keine Versetzung an einen anderen Standort möglich ist. Die bevorzugte Wiedereinstellung gekündigter MitarbeiterInnen. Die Übernahme von Umschulungs- und Bewerbungskosten. Die Finanzierung einer Arbeitsstiftung. Mario F. wird alles daran setzen, einen großzügigen Sozialplan auszuhandeln. „Den Arbeitsplatz zu verlieren“, weiß er, „ist eine traurige, ernüchternde Erfahrung, die sehr oft mit großen Zukunftsängsten verbunden ist.“

Zumindest diese Ängste kann ein Sozialplan mildern, indem er jene Hilfe leistet, die erforderlich ist, Menschen während ihrer Arbeitslosigkeit finanziell abzusichern und ihnen den Weg zurück ins Arbeitsleben zu ebnen. ●

Andrea Komar



Veränderte Arbeitswelt

Wann immer die Berichterstattung in den Medien sich mit Betriebsschließungen oder Standortverlegungen großer Unternehmen befasst, taucht früher oder später der Begriff „Sozialplan“ auf.

Dieser Begriff hat sich eingebürgert, obwohl er im Arbeitsverfassungsgesetz nicht vorkommt.

Unter Sozialplan versteht man eine Betriebsvereinbarung, die Maßnahmen zur Verhinderung, Beseitigung oder Milderung der Folgen einer größeren Betriebsänderung trifft. Nachteile, die die Belegschaft erleidet, sollen also abgedeckt werden.

Dieser Beitrag gibt einen kurzen Überblick zum Thema.

Rechtsexpertin Andrea Komar

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

Die GPA-djp hilft

Haben Sie arbeitsrechtliche Fragen wie diese? Unsere Expertinnen und Experten wissen eine Antwort!

Rufen Sie uns einfach an unter 050501 301 oder schreiben Sie uns ein Mail an service@gpa-djp.at

Oder wenden Sie sich direkt an die GPA-djp in Ihrer Region.

Alle Kontakte finden Sie unter: www.gpa-djp.at/kontakt



2019 WURDEN IM RAHMEN UNSERES RECHTSSCHUTZES ÜBER 37 MILLIONEN EURO AUS SOZIALPLÄNEN FÜR UNSERE MITGLIEDER ERKÄMPFT!

GANZ OBEN DAHEIM

Der herausragende Wohnturm
the one fängt an in die Höhe
zu wachsen.

Das Stadtentwicklungsgebiet „Neu Marx“ in Wien Landstraße wächst weiter. Am 17. September 2020 fand gemeinsam mit Bezirksvorsteher Erich Hohenberger die feierliche Grundsteinlegung für das wahrlich herausragende Wohnhochhausprojekt THE MARKS statt. Das aus drei Wohntürmen bestehende Gebäudeensemble wird in Kooperation mehrerer Bauträger entwickelt.

In attraktiver Lage, nahe den historischen Wiener Gasometern im dritten Gemeindebezirk, entsteht derzeit THE MARKS. Das Gesamtprojekt umfasst ca. 1.200 Wohneinheiten, darunter ein Wohnheim, aber auch



Wohngemeinschaften und Serviced Apartments für Kurzzeitwohnen.

WOHNTURM ALS „G'SUNDE“ MISCHUNG

Die Besonderheit ist der durchdachte Nutzungs- und Wohnungsmix. So werden in allen drei Wohntürmen sowohl Mietwohnungen, die im Rahmen der Wiener Wohnbauinitiative 2020 zu leistbaren Konditionen entstehen, als auch hochwertige freifinanzierte Eigentumswohnungen angeboten werden. Damit wird für unterschiedlichste Budgets und Bedürfnisse das passende neue Zuhause zu finden sein. Die Bewohnerinnen und Bewohner werden zudem einen beeindruckenden Weitblick genießen können.

INNOVATIVES KONZEPT AM PULS DER ZEIT

Das englische Wort „Marks“ bedeutet einerseits Kennzeichen, Markierung, Standpunkt und ist andererseits eine Anspielung auf den Stadtteil St. Marx im dritten Wiener Gemeindebezirk. Die Gebäudehöhen der drei Wohntürme bewegen sich von 108 bis

126 Meter. Angesichts immer knapper werdender Grundflächen, steigender Grundstückspreise und zunehmender Einwohnerzahlen in den Ballungsräumen ist das Stapeln in die Höhe eine naheliegende Konsequenz. Eine Landmark wird das von den vier Bauträgern gemeinsam entwickelte Gebäude-Trio in jedem Fall.

Die gemeinsame Sockelzone verbindet die drei Wohntürme miteinander und bietet neben modernen und attraktiven Geschäftsflächen sowie hellen, begrünten Begegnungszonen auch rund 2.000 Fahrradabstellplätze. Darüber hinaus ist ein Mobilitätskonzept vorgesehen, in dessen Rahmen den künftigen Bewohnerinnen und Bewohnern u.a. ein Car-Sharing-Modell zur Verfügung stehen soll. Der durchwegbare Sockel mit seinen vier Platzräumen bildet ein kleines Stadtviertel rund um den großen Festplatz, der alle drei Türme miteinander verbindet.

Im Zuge der Projektentwicklung wird die vorhandene Infrastruktur des Areals „Neu Marx“ um zahlreiche Geschäfts- und Büroflächen und um einen Kindergarten sowie





v.l.n.r.: Prok. Bmstr. Ing. Siegfried Igler (Neues Leben), Bezirksvorsteher Erich Hohenberger, Vorstandsdirektor Mag. Markus Fichta (ÖSW), Geschäftsführer Andreas Holler (BUWOG), Generaldirektor Dipl.-Ing. Michael Pech (ÖSW), KommR Mag. Michael Gehbauer (WBV-GPA)

einen Supermarkt erweitert. Damit stellt THE MARKS eine hervorragende Nahversorgung im Sinne einer „Stadt der kurzen Wege“ sicher. Die nahegelegenen Gasometer mit ihren vielen Einkaufsmöglichkeiten ergänzen das Angebot und bieten mit der fußläufig erreichbaren U3-Station eine optimale öffentliche Anbindung. Auch die Anschlussstelle zur Wiener Stadtautobahn liegt unmittelbar vor der Haustüre.

THE ONE - HOME ABOVE

the one wird von den beiden gemeinnützigen Bauträgern Neues Leben und WBV-GPA errichtet und ist mit ca. 126 Metern und insgesamt 38 Stockwerken das höchste Wohnhaus im THE MARKS Gebäudeverbund. Das Wohngebäude besteht aus insgesamt 410 Wohnungen, wobei sich diese in 178 leistbare Mietwohnungen zu förderungsähnlichen Konditionen sowie in 232 hochwertige Eigentumswohnungen aufschlüsseln.

„Unser Anliegen ist es, Wohnen im Hochhaus‘ allen Bevölkerungsgruppen zu ermöglichen. Dies gelingt hier allerdings nur, weil auch hochwertige freifinanzierte Eigentumswohnungen angeboten werden. So findet Stadt auch im Hochhaus statt“, hält Michael Gehbauer, Geschäftsführer der WBV-GPA, anlässlich der Grundsteinlegung fest.

Die Planung des Architekturbüros studiovly.streeuwitz gibt der Oberfläche von the one durch übereinander liegende Loggien und Balkone Maßstab und Textur. Auf diese Weise soll eine lebendige Fassade entstehen, die darüber hinaus jeder Wohnung einen unverwechselbaren und spektakulären Außenraum mit einzigartiger Aussicht bietet. Weiters wird das für alle BewohnerInnen von the one exklusiv zur Verfügung stehende Schwimmbad am Sockel des Gebäudes verortet sein.

KOSTEN, FERTIGSTELLUNG UND VERTRIEBSKONTAKT

Die Kosten der leistbaren Mietwohnungen werden bei einem Finanzierungsbeitrag von € 500,- ca. € 12,- / m² Wohnnutzfläche (WNF) betragen. Die Preise für die hochwertigen freifinanzierten Eigentumswohnungen beginnen, je nach Stockwerk, bereits ab € 4.900,- / m² WNF.

Die Fertigstellung ist für 2023 geplant. Wohnungsvormerkungen für the one sind unter den Konzernhomepages der beiden gemeinnützigen Wohnbauträger Neues Leben (wohnen.at) und WBV-GPA (wbv-gpa.at) sowie unter der Projekthomepage the-one.at bereits jetzt möglich. ●

Christian Swoboda

FREIE WOHNUNGEN

Bestehende Objekte

2700 Wr. Neustadt, Gröhrmühlgasse 4-6,
3 Zimmerwohnung, 75 m²
HWB 37,33 KWh/m²/a

8761 Pöls, Andreas Reingasse 10,
3 Zimmerwohnung, 68 m²
HWB 60,6 KWh/m²/a

8605 Kapfenberg, Pestalozzistraße 7,
2 Zimmerwohnung, 54 m²;
HWB 58,36 KWh/m²/a

2640 Gloggnitz, Stuppacherstraße 6,
2 Zimmerwohnung, 75 m²,
HWB 61,66 KWh/m²/a

3130 Herzogenburg, Oberwinden 36B,
3 Zimmerwohnung, ca. 85 m²;
HWB 29,66 KWh/m²/a

3300 Amstetten,
Ferdinand Waldmüllerstraße 5,
kleine 3 Zimmerwohnung,
HWB 61,6 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



Herbstangebote für unsere Mitglieder

**Nutze Deine aktuellen
Vorteilsangebote der
GPA-djp CARD.**



Forstinger-
die Nr. 1 für Autozubehör,
Reifen und Ersatzteile!.

Dein Preisvorteil*:

- 4% bei Bezahlung mit Bar
oder Bankomatkarte
- 25% auf jedes
Fahrradservice

*Nähere Informationen unter:
card.gpa-djp.at



Gigasport –
Sport Online Shop
Wo der Sport die Nr. 1 ist!

• 10% Preisvorteil*

16 x in Österreich und im
Gigasport Onlineshop!

*Nähere Informationen unter:
card.gpa-djp.at

**Alle Informationen und
Preisvorteile* sowie viele
weitere Angebote findest Du
unter: card.gpa-djp.at**

