

KOMPETENZ

3 / 2021

MAGAZIN DER GEWERKSCHAFT GPA



NEUE BETRIEBSRÄTE BRAUCHT DAS LAND!

Millionenerbin für Vermögenssteuer S. 10

Faktencheck Impfen S. 20

GPA.AT | KOMPETENZ-ONLINE.AT

gpa
MEINE
GEWERKSCHAFT

INHALT



4

COVERSTORY

Der ÖGB setzt eine Initiative zur Gründung neuer Betriebsräte. GPA-Geschäftsführer Karl Dürtscher erklärt, warum das jetzt besonders wichtig ist.

10

INTERVIEW

Die Millionenerbin Marlene Engelhorn kämpft für Millionärssteuern. Im Interview erzählt sie, warum sie sich bei #taxmenow engagiert.

22

ARBEITSRECHT

Wir erklären, was bei Ausgliederung, Fusion oder Neuübernahme eines Unternehmens zu beachten ist.

03 / 21

3 EDITORIAL

4 NEUE BETRIEBSRÄTE BRAUCHT DAS LAND

Initiative zur Gründung neuer Betriebsratskörperschaften

6 BETRIEBSRATSGRÜNDUNGEN

Drei neu gewählte BetriebsrätInnen erzählen, was sie motiviert.

9 BILDMELDUNG

Protest für eine Ausweitung des Corona-Bonus

10 MILLIONENERBIN FÜR VERMÖGENSSTEUERN

Millionärin Marlene Engelhorn erzählt im Interview, warum der Staat sie dringend besteuern sollte.

12 SOZIALES EUROPA

Wie Österreichs Regierung den sozialen Fortschritt blockiert.

14 BEFRAGUNG ZUM URLAUB

Warum die Pandemie das Urlaubsverhalten verändert hat.

16 MEILENWEIT VON 50:50 ENTFERNT

Wie die Pandemie Frauen benachteiligt

18 KURZMELDUNGEN

20 FAKTENCHECK

Impfen

22 ARBEITSRECHT

Was tun bei Ausgliederung oder Fusion?

24 LOHN- UND SOZIALDUMPING

Sozialbetrug wird billiger

25 LEHRLINGE: JUGENDLICHE ZWEITER KLASSE?

Lehrlinge wurden während der Pandemie von der Bundesregierung vernachlässigt.

26 ARBEITSZEITVERKÜRZUNG

Was wir von Island, Spanien und Irland lernen können.

28 DIE GLOBALE „IMPFSTOFF-APARTHEID“

Eskalation in ärmeren Weltgegenden

30 GPA-WOHNBAUVEREINIGUNG

Betreute Wohngemeinschaften für SeniorInnen

GERADE JETZT!



ZUR PERSON:
Martin Panholzer ist Leiter der Abteilung Öffentlichkeitsarbeit in der GPA und Chefredakteur der KOMPETENZ.

Wir stellen in dieser Ausgabe der KOMPETENZ drei Menschen vor, die sich in den letzten Monaten dazu entschlossen haben, in ihrem Betrieb eine Betriebsratskörperschaft zu gründen. In einer Krisensituation, in der sich Probleme häufen, kommen immer mehr zu dem Schluss, dass gerade jetzt durch solidarisches Miteinander mehr zu erreichen ist denn als EinzelkämpferIn. Es geht dabei nicht um Wunderdinge und Heldengeschichten, sondern um die einfache Tatsache: Wir leben in einem Land, in dem das Mitspracherecht der ArbeitnehmerInnen gesetzlich abgesichert ist und man sich in Form der Gewerkschaften einer starken Organisation als Unterstützerin sicher sein kann. Arbeitgeber geben viel Geld für Rechtsberatung und Lobbyismus aus. Unsere Kraft ist jene der gewerkschaftlichen Organisation.

UMDENKEN

Krisenzeiten sind immer auch Zeiten, in denen in einer Gesellschaft Umdenkprozesse in Gang gesetzt werden. Immer lauter werden jetzt die Stimmen, die einen Beitrag der Vermögenden zur Bewältigung der Krise einfordern. Bemerkenswert dabei: Auch MillionärInnen fordern eine stärkere Besteuerung. Eine von ihnen, die

Millionenerbin Marlene Engelhorn, erläutert in der KOMPETENZ ihre Beweggründe, die Initiative zu unterstützen.

Es geht aber auch um ganz praktische Fragen in dieser Ausgabe der KOMPETENZ. Unbestritten ist, dass Impfungen ein Schlüssel für die Bewältigung der Pandemie sind. Welche arbeitsrechtlichen Fragen zu beachten sind, beantwortet ein Faktencheck. Ein weiterer arbeitsrechtlicher Artikel befasst sich mit der Frage: was tun bei Ausgliederungen und Fusion?

Wir hoffen alle, dass die Rückkehr zu einem normalen Leben auch nach dem Sommer möglich sein wird und wir werden als GPA alle Kraft in die Waagschale legen, dass die Leistung jener, die in diesen schweren Zeiten das Land am Laufen hielten, auch entsprechend honoriert werden!

MARTIN PANHOLZER

NEUE BETRIEBSRÄTE BRAUCHT DAS LAND



Der ÖGB setzt eine Initiative zur Gründung neuer Betriebsratskörperschaften. Bundesgeschäftsführer Karl Dürtscher ruft aufgrund der anhaltenden Krise dazu auf, den Wunsch nach Mitbestimmung rasch in gesetzlich abgesicherte Strukturen zu bringen. Belegschaftsvertretungen können bei drohenden Umstrukturierungen und Kündigungen mitreden und die Situation für die Beschäftigten im Betrieb verbessern.



GPA-Bundesgeschäftsführer Karl Dürtscher wünscht sich bis zu 300 neu gegründete Betriebsratskörperschaften.

Seit April läuft die ÖGB-Kampagne zur Neugründung von Belegschaftsvertretungen unter dem Motto „Sei du die starke Stimme“. Über Social Media Kanäle und ein persönliches Buddy-System, bei dem erfahrene BetriebsrätInnen Neulinge motivieren und unterstützen, sollen KollegInnen ermutigt werden, einen Betriebsrat zu gründen. Die bisherige Erfolgsbilanz kann sich sehen lassen: Über die Kampagnen-Homepage „mir-reichs.at“ gab es 1.200 Kontakte zu Betrieben mit mehr als fünf ArbeitnehmerInnen, 5.900 Beschäftigte haben ihre Kontaktdaten hinterlassen, 13.000 Rückmeldungen zu Ungerechtigkeiten im Betrieb wurden dokumentiert. Insgesamt haben schon 23.000 Menschen auf der Homepage vorbeigeschaut, mit mehr als 20 InteressentInnen laufen konkrete Gespräche zur Gründung eines Betriebsrates.

Bundesgeschäftsführer Karl Dürtscher sieht in der Kampagne „das richtige Angebot zur richtigen Zeit: Eine starke Belegschaftsvertretung ist gerade in Krisenzeiten wichtiger denn je. Die BetriebsrätInnen müssen Strukturen und Fachwissen aufbauen, bevor es zu Kündigungen oder Umstrukturierungen kommt.“ Über die aktuelle Kampagne sollen zumindest 300 neu gegründete Betriebsratskörperschaften erreicht werden: „Unternehmen mit Betriebsrat sind erfolgreicher. Sie zahlen bessere Löhne und Gehälter. Demokratie darf nicht vor dem Betriebstor aufhören.“

NEUGRÜNDUNGEN GERADE JETZT WICHTIG

Die Rechte von ArbeitnehmerInnen wollen behauptet werden: „Von allein tut sich hier nichts. Wir sehen häufig,

dass in wirtschaftlich guten Zeiten alles bestens läuft. Kommt eine Krise, werden Kürzungen und Umstrukturierungen durchgezogen, ohne die Interessen der Beschäftigten entsprechend zu berücksichtigen.“

Daher mache es Sinn, frühzeitig ein Gremium zu installieren: „BetriebsrätIn wird man nicht über Nacht, es gibt viel zu lernen: über arbeitsrechtliche Spielräume, Auslegungsfragen und Rechtsinstrumente.“ Belegschaften, die rechtzeitig eine starke Vertretung installieren, profitieren in der Krise davon: Sie können bei Veränderungen mitbestimmen. Studien bestätigen: „Unternehmen mit Betriebsrat kommen besser durch die Krise. Wir brauchen Menschen, die sich für Fairness einsetzen und ihre KollegInnen in schwierigen Zeiten unterstützen.“

MUT ZUR VERÄNDERUNG

Dürtscher sieht Mitbestimmung auch als persönliche Bereicherung: „Als BetriebsrätIn kann man viele Erfolgserlebnisse haben, das ist auch für die persönliche Entwicklung wichtig.“ Die Sozialpartnerschaft sieht er nicht nur überbetrieblich, sie müsse auch in den Betrieben stattfinden und dort für einen gesunden Interessensausgleich sorgen: „Gerade jetzt gilt es, sich für einander einzusetzen und diejenigen zu unterstützen, die unfair behandelt werden. Die Ängste und Forderungen von heute sind die Basis für die Handlungen von morgen.“ •

ANDREA ROGY

DU ÜBERLEGST EINEN BETRIEBS- RAT ZU GRÜNDEN?

Wir unterstützen dich gerne dabei.

Alle Kontakte zur Gewerkschaft GPA
in deiner Region findest du unter:

<https://www.gpa.at/kontakt>

Alles zum Thema
Betriebsratsgründung findest du unter:

<https://mir-reichs.at/>

„AM STÄRKSTEN SIND WIR, WENN WIR ZUSAMMENHALTEN!“

Die Betriebsratsvorsitzende von Emirates Airline, Petra Matous, will die Belegschaft für die Krise wappnen und sich ein Mitspracherecht bei notwendigen Maßnahmen erarbeiten. Ihr Team steht eng zusammen und das macht sie stark. Rückhalt und Kraft schöpft Matous auch bei Freunden und in der Familie.



Petra Matous hat mitten in der Krise einen Betriebsrat bei Emirates Airlines gegründet und für ihre Liste 100 Prozent Zustimmung erhalten.

Petra Matous war eine der InitiatorInnen zur Gründung eines Betriebsrats bei Emirates Airline. Sie ist im Unternehmen, seit dieses 2004 den Flugbetrieb in Wien aufgenommen hat. Begonnen hat sie im Bereich Reservierungen. Aktuell betreut sie den Gruppenverkauf. 17 Jahre in der Firma haben Verständnis für die momentanen Turbulenzen der Branche erzeugt: „Ich habe miterlebt, wie die Pandemie die gesamte Flugbranche auf den Kopf gestellt hat.“

Über die Gründung eines Betriebsrates wurde intern bereits seit längerer Zeit gesprochen, doch „niemand hat sich die Mühe gemacht tatsächlich einen zu etablieren.“ Im Frühjahr erschien die betriebliche Mitsprache nach und nach unabdingbar: „Die Flugbranche ist von extremen Veränderungen betroffen. Niemand kann heute seriös abschätzen, wohin uns das führen wird.“

BETRIEBSRAT „JETZT ODER NIE“

Nach einem Informationstermin bei Regionalsekretärin Kristina Schwartling, bei dem Matous und jeweils eine MitarbeiterIn aus den drei Unternehmensbereichen „Stadtbüro, Fracht und Flughafen Passagier Service“ dabei waren, stand

das Projekt Betriebsrat im Raum. „Wir haben viele Antworten auf dringende Fragen erhalten – schnell war klar, dass die Gründung `jetzt oder nie` passieren würde.“

Die Initiative stieß auf großes Interesse in der 30-köpfigen Belegschaft. Die gemeinsame Liste „Wir“ erzielte 100 Prozent Zustimmung: „Ein guter Rückhalt für uns.“ Ende Juni konstituierte sich der überfraktionelle Betriebsrat, bestehend aus drei aktiven BetriebsrätInnen und drei Ersatzmitgliedern – jeweils einem aus jedem Unternehmenssegment.

GEMEINSAM MITBESTIMMEN

Den Vorsitz übernahm Matous, eine schlüssige Folge ihres Engagements: „Wir haben ein gutes Miteinander mit den KollegInnen. Am stärksten sind wir, wenn wir zusammenhalten.“ Auch die Persönlichkeitsentwicklung war eine gewaltige: „Der Prozess der Betriebsratsgründung hat mir viel an Selbstbewusstsein ge-

bracht.“ Unterstützung erfuhr Matous im Familien- und Bekanntenkreis.

Auch die Geschäftsführung war von der Initiative sehr angetan: „Sie halten die Mitsprache der Belegschaft für wichtig.“ Ein gutes und aktives Miteinander ist Matous sehr wichtig: „Wir sind nicht auf Krawall gebürstet, wir suchen eine vertrauensvolle Gesprächsbasis.“ Als wichtige Themen stehen die weitere Durchführung der Kurzarbeit sowie die zukünftige Arbeitsplatzgestaltung an. •

ANDREA ROGY

ZUR PERSON:

Petra Matous ist 40 Jahre alt und lebt in Wien. In ihrer Freizeit spielen Freunde und Familie eine wichtige Rolle und geben ihr Kraft. Den Ausgleich zum Alltag findet sie beim Yoga-Burn, Kraftsport, wandern mit Klettersteig und Musik hören. Ruhe und Energie holt sie sich beim Lesen, in der Natur und in der Meditation/Reiki.

„ICH SETZE MICH FÜR ANDERE EIN, ANSTATT ZU JAMMERN.“



Nachdem es während der Kurzarbeit immer wieder Probleme gab, gründete Stefan Devera gemeinsam mit KollegInnen einen Betriebsrat bei [druck.at](https://www.druck.at).

Als Betriebsrat kann Stefan Devera die Interessen seiner KollegInnen weit besser vertreten als zuvor ohne offizielle Funktion. Die Gründung einer Belegschaftsvertretung in Krisenzeiten bringt Vorteile für die Beschäftigten und für die Geschäftsführung.

Andere zu vertreten war schon immer eine Leidenschaft von Stefan Devera, bereits in der Schulzeit hat er sich als Klassensprecher um seine MitschülerInnen gekümmert. Seit sieben Jahren arbeitet der 38-Jährige bei der Online-Druckerei „druck.at“ im niederösterreichischen Leobersdorf. Ab dem dritten Jahr fungierte er als Vertrauensperson, seine Anliegen wurden – auch aufgrund seiner

guten Gesprächsbasis zur Geschäftsführung - immer angehört, die Umsetzung verlief teils schleppend.

Während der Kurzarbeit ist im Betrieb einiges unruhig gelaufen: die Belegschaft kämpfte mit organisatorischen Problemen, die Abrechnung des Kurzarbeitsentgelts verlief anfangs holprig. Die Forderungen nach einem Betriebsrat wurden lauter. Für Devera war klar: „Es war Zeit, einen Betriebsrat zu gründen.“

RUHE IN DEN ALLTAG BRINGEN

Nach „still und heimlich“ abgehaltenen Vorgesprächen mit KollegInnen suchte Devera das Gespräch mit der Geschäftsführung: „Die Gründung des Betriebsrates Anfang April 2021 ist reibungslos über die Bühne gegangen.“ Installiert wurde eine Vertretung für Angestellte und eine für ArbeiterInnen. Devera vertritt neben seiner täglichen Arbeit 119 ArbeiterInnen, insgesamt hat

die Druckerei 251 Beschäftigte. Er führt auch den Vorsitz im Betriebsausschuss: „Auch bei den Angestellten gab es starke Verunsicherung. Wir BetriebsrätInnen haben Ruhe in den Arbeitsalltag gebracht.“

KEINE HALBEN SACHEN

Vor dem Sommer kam es zu Kündigungen, Devera hat bei der Ausarbeitung eines Sozialplanes mitgearbeitet. Halbe Sachen macht der 38-Jährige keine: „Jammern und untätig bleiben ist nicht mein Ding.“ Die Anerkennung dafür hat der neue Betriebsrat bei der Wahl eingefahren: Von 131 Wahlberechtigten gaben 96 ihm und seinem Team die Stimme. Als Betriebsrat spürt Devera mehr Durchschlagskraft: „Jetzt werde ich wirklich angehört.“

Aktuell steht für Devera der Kampf um gerechtere Löhne an: „Unser Kollektivvertrag hängt seit circa vier Jahren in der Luft. Die Gehaltserhöhung betrug über diesen Zeitraum gerechnet magere zwei Prozent. Im Gegenzug werde der Belegschaft immer mehr abverlangt. Nun wird mit Unterstützung von Regionalsekretär Werner Rochlitz ein betriebsinterner Kollektivvertrag verhandelt. Auch die Geschäftsführung sei höchst kooperativ: „Sie sehen einen Nutzen, wenn die Belegschaft zufriedener ist.“ ●

ANDREA ROGY

ZUR PERSON:

Stefan Devera lebt mit seiner Frau und seinen beiden Kindern in Eggendorf im Bezirk Wiener Neustadt. Seine Freizeit verbringt er am liebsten sportlich mit seinen Kindern auf dem Fußballplatz oder geht mit seiner Familie in Tierparks wandern.

„JEDER SOLL EIN STÜCK VOM KUCHEN ERHALTEN.“

Trotz einer Unternehmensphilosophie, die das gesunde Wachstum von Mensch und Betrieb gleichermaßen in den Mittelpunkt stellt, ist eine solide ArbeitnehmerInnenvertretung für Wilhelm Kloiber die Trumpfkarte zu einem langfristig positiven Interessensausgleich.

Wilhelm Kloiber vertritt als Betriebsratsvorsitzender der TGW Systems Integration GmbH die Interessen von rund 700 Beschäftigten. Die TGW Systems Integration GmbH ist die zweitgrößte Unit der TGW Logistics Group, einem international führenden Anbieter von Intralogistiklösungen in Marchtrenk nahe Wels. Die Gründung eines Betriebsrates stand schon länger im Raum, in der größten Unternehmenseinheit der TGW Gruppe, der TGW Mechanics GmbH in Wels gibt es diesen seit vielen Jahren: „Der Anstoß ist auch von der Geschäftsführung gekommen, man hat sich vor allem administrative Erleichterungen erwartet.“

REIBUNGSLOSE BETRIEBSRATSGRÜNDUNG

Die Gründung war keine komplizierte Sache: „Alle waren uns gegenüber sehr positiv eingestellt, die BetriebsratskollegInnen der TGW Mechanics sind uns von Beginn an mit Rat und Tat zur Seite gestanden.“ Mehr als ein Jahr lang liefen die Vorbereitungen, doch niemand wagte sich in die vorderste Reihe, weshalb schließlich Kloiber die Verantwortung übernahm: „Es war schon immer mein Interesse, im Sozialbereich kritisch nachzufragen.“ Einen entscheidenden Beitrag spielte Gewerkschaftssekretär Gottfried Lichtenberger: „Er hat die Hintergründe



Wilhelm Kloiber vertritt als neugewählter Betriebsratsvorsitzender bei TGW Systems Integration 700 Beschäftigte.

und den Ablauf der betriebsrätlichen Arbeit sehr schlüssig umrissen.“

Die zur Gründung notwendige Betriebsversammlung und die Wahl wurden im April 2021 rasch in die Wege geleitet. Seine mehr als zehnjährige Erfahrung als Projektleiter kam Kloiber bei der neuen Aufgabe von Beginn an sehr zu Gute. Aktuell führt der 57-Jährige ein Team von neun aktiven BetriebsrätInnen an: „Ich gehe bei jedem Team bzw. Arbeitsbereich in die Tiefe, analysiere die Problemlagen und versuche für meine KollegInnen lösungsorientierte Arbeit zu leisten.“

BESCHÄFTIGTE AM ERFOLG TEILHABEN LASSEN

Seine Ziele als Betriebsrat knüpft er an die Stiftungsphilosophie von TGW Firmengründer Ludwig Szinicz „Mensch im Mittelpunkt – lernen und wachsen“: „Wachstum im Unternehmen muss so ablaufen, dass die MitarbeiterInnen in Form von

Positionen oder Gehaltszuwächsen profitieren. Jeder soll ein Stück vom Kuchen erhalten.“

Langfristig problematisch könnten aus Kloibers Sicht die niedrigen Mitgliedszahlen im Betrieb werden. Da es in der Vergangenheit keine Probleme mit ungerechtfertigten Kündigungen gab, argumentiert Kloiber umfassender: „Zu einem gesunden sozialen Umfeld gehört die Gewerkschaft dazu, sie ist ein essentieller Baustein für eine positive Entwicklung.“ ●

ANDREA ROGY

ZUR PERSON:

Der 57-Jährige Wilhelm Kloiber lebt mit seiner Frau in Thalheim bei Wels. Er hat zwei erwachsene Töchter und eine Enkeltochter. In seiner Freizeit ist er sportlich und musikalisch unterwegs: er spielt gerne Tennis und entspannt sich beim Schlagzeugspielen.



Die Vorsitzende der Gewerkschaft GPA, Barbara Teiber, bei der Demonstration für eine Ausweitung des 500-Euro-Bonus auf alle Beschäftigten des Gesundheits- und Sozialbereichs

PROTEST FÜR EINE AUSWEITUNG DES CORONA-BONUS

Betroffene warten immer noch auf die Auszahlung.

Durch unsere Demonstration und den öffentlichen Druck wurde der Corona-Bonus im Gesundheitssystem ausgeweitet. Durch Aktionen und öffentlichem Druck wurde durchgesetzt, dass mehr Beschäftigte im Gesundheitsbereich vom Corona-Bonus profitieren. Damit haben wir ein Stück mehr Gerechtigkeit erreicht. Die Nachschärfungen der Bundesregierung reichen aber nicht. Dass zum Beispiel die Behindertenarbeit oder die Sanitärerinnen und Sanitäter ausgenommen sind, bleibt völlig unverständlich. Alle Beschäftigten im Gesundheits- und Sozialbereich haben sich nach der schweren Arbeit in der Krise diesen Bonus verdient! Umso unverständlicher ist es, dass Anfang September die Prämie noch immer nicht ausbezahlt wurde. ●



Marlene Engelhorn wird bald eine der reichsten Frauen in Österreich sein, ohne je dafür gearbeitet zu haben. Sie setzt sich dafür ein, dass ErbInnen wie sie auch Steuern zahlen müssen.

MILLIONENERBIN FÜR VERMÖGENSSTEUERN

Marlene Engelhorn muss nicht arbeiten, um ihren Alltag zu finanzieren, und dennoch arbeitet sie derzeit viel: sie setzt sich gemeinsam mit anderen Vermögenden dafür ein, dass große Erbschaften und Vermögen besteuert werden. Im Interview mit der KOMPETENZ erklärt sie warum: es gehe um Verteilungsgerechtigkeit.

KOMPETENZ: Sie werden in einiger Zeit ein großes Vermögen erben und haben angekündigt, einen großen Teil davon zu spenden. Warum?

ENGELHORN: Wenn man sich die Zahlen anschaut und man sieht, ein Prozent der Bevölkerung in Österreich hat 40 Prozent des Vermögens und 50 Prozent haben nicht einmal drei Prozent des Vermögens, und wenn man sich dann auch überlegt in Bezug aufs Erben, vier von fünf vermögenden Menschen besitzen ihr Vermögen auf Grund einer Erbschaft und 90 Prozent der vererbten Immobilien gehen an Menschen, die bereits Immobilien besitzen, dann sieht man: Die Schiefehle ist unglaublich. Und dem entgegenzuwirken bedeutet, nicht mitzumachen.

Da es derzeit keine Erbschaftssteuern gibt, gehen Sie den Weg der Spende. Wissen Sie schon, an wen Sie spenden werden?

Genau das ist der Punkt. Ich sollte das nicht alleine entscheiden. Deshalb setze ich mich ja schon vor der Erbschaft für Steuergerechtigkeit ein. Erbschaften in der Höhe sind keine Privatsache. Probleme, die uns alle als Gesellschaft etwas angehen sollten, sollten auch gemeinsam angegangen werden.

Ich sollte mich nicht über andere erheben und entscheiden, was wichtig ist und was nicht. Einzelpersonen sollten das nicht entscheiden, dafür gibt es demokratische transparente Prozesse. Es geht also nicht darum, an wen ich vielleicht spende, sondern darum,

dass die Machtfrage im Raum steht und es hier Steuergerechtigkeit braucht. Solche Erbschaften gehören besteuert und die Verwendung der Mittel in demokratische Prozesse überführt, damit auch alle, die das angeht, mitentscheiden dürfen.

Sie setzen sich also für Vermögenssteuern ein. Warum ist es Ihnen lieber, dass der Staat hier für Umverteilung sorgt, als dass Sie individuell Organisationen oder Einzelpersonen mit einer Spende bedenken?

Wer ist der Staat? Die Polizei, die Kindergärtnerin, der Rechtsstaat, der Lehrer in der Schule, das ist alles der Staat. Es geht um Menschen und es geht um demokratische Mitbestimmung, wie wir unsere Gesellschaft organisieren und Probleme gemeinsam angehen. Und da kann es nicht sein, dass einige wenige auf Grund einer unglaublichen Verteilungsgerechtigkeit für alle entscheiden dürfen. Beim Staat können wir mitbestimmen. Das ist das Wesen demokratischer Wahlen, dass wir alle eine Stimme haben – aber eben nur eine.

Der Staat ist vielleicht nicht perfekt. Aber da stellen wir als Volk gemeinsam den Soverän, demokratisch, und wir haben Gewaltenteilung. Das fehlt in der Privatwirtschaft. Ich kann da ja nicht hingehen und sagen, ich möchte, dass dieser verantwortungslose Chef von dem Konzern da nicht mehr so einflussreich ist. Da ist die Macht intransparent in Einzelhand. Ich kann den ja nicht abwählen. Es gibt also eine Schiefelage, was Macht anbelangt, und da bin ich für demokratische Gestaltung, denn es geht um eine gerechtere Verteilung der Ressourcen.

Haben Sie konkrete Vorstellungen, wer ab welcher Höhe des Vermögens in welcher Höhe besteuert werden sollte?

Es gibt da verschiedenste Modelle für Steuergerechtigkeit, darunter auch das Modell von Thomas Piketty. Aber auch da gilt: man sollte sie gemeinsam diskutieren und es ist auch ein Anspruch von „taxmenow“, dass wir nicht vorgeben, wie es zu machen ist. Wir fragen, wie kann es sein, dass wir noch keine Verteilungsgerechtigkeit haben. Es ist notwendig zu überlegen, warum wir Arbeit so selbstverständlich besteuern, Vermögen aber nicht. Es gibt Erbschaften wie meine im zweistelligen Millionenbereich und es wird nicht ein Cent Steuer erhoben? Dafür habe ich nicht gearbeitet, das ist das Glück der Geburt. Das ist absurd, das macht keinen Sinn. Es gibt unterschiedliche, interessante Modelle, lasst sie uns gemeinsam diskutieren. Es ist nicht meine Aufgabe, hier etwas vorzugeben. Das wäre ja der Wahnsinn, Vermögende, die auch noch Vermögenssteuern selber basteln.

Sie haben „taxmenow“ angesprochen, Sie sind Teil davon. Wie groß ist diese Initiative und was ist ihr Ziel?

Die Petition hat über 35.000 Unterschriften, aktiv in der Gruppe mitarbeitend – das fluktuiert etwas – sind zwischen zehn und 20 Personen. Es gibt 40 Erstunterzeichnende, die sich offen dazu bekennen, dass sie zumindest über ein Nettovermögen von einer Million verfügen. Ziel ist es, zum politischen Diskurs für Vermögenssteuern beizutragen.

Es gibt auch das Netzwerk „Millionaires for Humanity“, das für Besteuerung von eben Überreichen plädiert. Sind Sie auch Teil dieses Netzwerks?

Ja, da arbeite ich zwar nicht konkret mit, beteilige mich aber daran, weil ich finde, dass das der absolute Minimalkonsens ist. Mir geht das nicht einmal ansatzweise weit genug, aber immerhin.

Was fordert dieses Netzwerk?

Ab einem Nettovermögen von zwei Millionen Euro wird eine Vermögenssteuer von einem Prozent gefordert. Das ist wirklich ein Minimalkonsens, aber je mehr Stimmen sich stark machen, je lauter und je vielfältiger wir sind und auch zeigen, es gibt vielleicht nicht die eine Lösung, aber verschiedene Ansätze, auch bei uns Vermögenden, umso besser. ●

ALEXIA WEISS

ZUR PERSON:

Marlene Engelhorn, geb. 1992 und aufgewachsen in Wien, derzeit Germanistikstudium an der Universität Wien. Immer wieder kurze Berufstätigkeit, darunter Nachhilfe und Korrektorat, derzeit Volontariat bei der Guerrilla Foundation. Engelhorn wurde in eine vermögende Familie hineingeboren und muss derzeit nicht arbeiten, um ihren Alltag zu finanzieren. Sie wird eines Tages einen zweistelligen Millionenbetrag von ihrer Großmutter erben.

#taxmenow

Gemeinsam mit 40 anderen MillionärInnen hat Marlene Engelhorn eine Petition für Millionärssteuern gestartet.

Link zur Petition:

<https://bit.ly/taxmenowKompetenz>



ÖSTERREICHISCHE REGIERUNG BREMST BEI SOZIALEM FORTSCHRITT

88 Prozent der EU-BürgerInnen wünschen sich eine sozialere EU. Selbst der EU-Kommission ist das Tempo bei Themen wie beim Mindestlohn zu langsam. Arbeitgeber und Regierungen bremsen trotzdem.

An Versuchen, soziale Rechte in der EU zu verankern, fehlt es nicht – an deren Umsetzung hingegen schon. Seit Jahren machen GewerkschafterInnen und Gewerkschafter Druck, soziale Standards europaweit durchzusetzen. Dabei geht es ja auch um die Frage, wie man auf zunehmende soziale Ungleichheit reagieren sollte. Eurostat-Daten bestätigen, dass die soziale Kluft größer wird und die Armutsgefährdung steigt.

TAUZIEHEN UM EUROPAAWEITEN MINDESTLOHN

Während milliardenschwere Konjunkturpakete von Regierungen zur Überwindung der COVID-Krise die Wirtschaft ankurbeln sollen, spielt die soziale Dimension der EU, wie etwa die Einführung des Mindestlohnes, kaum eine Rolle. Auch der Sozialgipfel im Mai dieses Jahres in Porto hat beim Mindestlohn keine Einigung gebracht. „Es gibt darüber starke Betroffenheit, weil wir nicht abgekapselt sind vom Rest Europas, sondern offene Grenzen haben: Arbeit ist mobil, genauso wie Kapital. Österreichs Nähe zu osteuropäischen Staaten wirft große Probleme mit Lohn- und Sozialdumping auf“, erklärt Sophia Reisecker, die Leiterin der Abteilung Europa, Konzerne & internationale Beziehungen der GPA. Eine Re-



gelung über „angemessene Mindestlöhne“, die Sozialkommissar Nicolas Schmit vergangenen Herbst vorgelegt hatte, würde für 24 Millionen ArbeitnehmerInnen und Arbeitnehmer in der gesamten EU, vornehmlich aber in Osteuropa, höhere Löhne bringen und Lohndumping bremsen.

Laut Eurostat gibt es in 21 der 27 EU-Staaten zwar einen gesetzlich festgelegten Mindestlohn, die Spannweite dabei ist aber groß. Am unteren Ende liegen Bulgarien und Lettland mit 312 bzw. 430 Euro pro Monat. Am oberen Ende befindet sich Luxemburg mit einem monatlichen Mindestlohn von 2300 Euro. In Österreich ist der Großteil der Arbeits-

verträge kollektivvertraglich geregelt. „In der EU sind die Kollektivverträge das bevorzugte Instrument. Wenn diese aber keine ausreichende Abdeckung erzielen, dann muss mit gesetzlichen Mindestlöhnen gearbeitet werden, um grundlegende Bedürfnisse abzudecken. Sozialpartner reden dabei natürlich mit“, betont Reisecker.

ARBEITSMINISTER BLOCKIERT

Doch für die von der türkisen ÖVP angeführte Regierung ist ein fairer Mindestlohn kein Wunsch. Beim EU-Sozialgipfel zeigte sich Arbeitsminister Martin Kocher sehr skeptisch gegenüber einer Mindestlohn-Richtlinie. Insgesamt warnten

elf Länder vor zu weitgehenden EU-Eingriffen in die Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik sowie vor verbindlichen Regelungen, nicht alle mit derselben Intention. Verfasst wurde die Kritik von Österreich, Bulgarien, Dänemark, Estland, Finnland, Irland, Lettland, Litauen, Malta, den Niederlanden und Schweden. Dänemark, Finnland, Schweden und die Niederlande fürchten hingegen, ihre weitgehenden Rechte punkto Sozialpolitik könnten eingeschränkt werden.

MINDESTLOHN FÜR GLEICHSTELLUNG

Der Skepsis Kochers, verbindliche Regeln festzuschreiben, widerspricht die GPA-Expertin: „Die Regierung muss vernetzter denken, wenn es um europäische Fragen geht. Es funktioniert nicht, populistische Innenpolitik auf dem Rücken von EU-Politik zu machen.“ Sophia Reisecker unterstreicht, „wie wichtig es ist, die Schraube bei Mindestlöhnen und Kollektivvertragssystemen anzuziehen. Das beugt Armut und der ungleichen Bezahlung von Frauen und Männern vor.“

» Die Regierung muss vernetzter denken, wenn es um europäische Fragen geht. Es funktioniert nicht, populistische Innenpolitik auf dem Rücken von EU-Politik zu machen.«

Sophia Reisecker

Die EU-Kommission will mit ihrer Richtlinie erreichen, dass GeringverdienerInnen überall in Europa mindestens 50 Prozent des Durchschnittslohns oder 60 Prozent des Medianlohns im eigenen Land bekommen. Einen einheitlich festgelegten Mindestlohn soll es nicht geben. Derzeit fehlt allerdings der gemeinsame politische Kraftakt, die Mindestlohn-Richtlinie durchzusetzen und soziale Rechte überall in der der EU zu stärken.

Die Bremser beim Mindestlohn und bei anderen Initiativen für ein Soziales Europa sind die Arbeitgeberverbände.

„Bei ihnen stellen wir oftmals eine ideologisch motivierte Widerstandshaltung fest. Selbst in der EU-Kommission stößt diese Haltung bereits auf zunehmendes Unverständnis“, weiß der Präsident der ArbeitnehmerInnengruppe des Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschusses (EWSA), Oliver Röpke.

» Gerade die Herausforderungen des Green Deal und der Digitalisierung rufen nach stärkerer Einbindung von Gewerkschaften und Betriebsräten, und zwar in der ganzen EU.«

Oliver Röpke

Doch noch kämpfen die beiden Bericht-erstatteInnen im EU-Parlament, die niederländische Sozialdemokratin Agnes Jongerius und CDU-Abgeordneter Dennis Radtke, für eine rasche Einigung auf die Mindestlohn-Richtlinie. Mit schwierigen Verhandlungen bis in die französische Ratspräsidentschaft im ersten Halbjahr 2022 ist zu rechnen.

Die Anliegen der GewerkschafterInnen sind keinesfalls abgehoben, sie werden von der großen Mehrheit der EU-BürgerInnen unterstützt: 88 Prozent haben in einer im Juni präsentierten Eurobarometer-Umfrage gesagt, dass ihnen ein soziales Europa wichtig ist.

Was liegt also näher, als diese Grundhaltung der Bevölkerung auch in den Fokus der derzeit laufenden Debatte über die Zukunft Europas zu stellen. So könnte man verlangen, die Mittel des EU-Wiederaufbaufonds von 750 Milliarden Euro für Investitionen in Arbeitskräfte, in Ausbildung und in den Abbau von Ungleichheit auszugeben.

MINDESTSTANDARDS BEI DER MITBESTIMMUNG

Oliver Röpke erwartet sich konkrete Lösungen von der derzeit tagenden Konferenz zur Zukunft Europas. Die Gruppe der

ArbeitnehmerInnen und Arbeitnehmer des EWSA und der EGB sind in der Konferenz vertreten und fordern Vertragsänderungen. „Wir brauchen dringend ein soziales Fortschrittsprotokoll, das den Vorrang wirtschaftlicher Freiheiten vor sozialen Grundrechten im EU-Binnenmarkt endlich beendet. Dafür müsste die EU aber ihr Konzept eines Sozialen Europas dringend überdenken. Die EU braucht mehr Kompetenzen für Arbeit, Soziales und Gesundheit, wie es die Pandemie gerade deutlich zeigt“, skizziert Röpke die nächsten Schritte.

Es geht aber auch um europäische Mindeststandards bei der Mitbestimmung. „Gerade die Herausforderungen des Green Deal und der Digitalisierung rufen nach stärkerer Einbindung von Gewerkschaften und Betriebsräten, und zwar in der ganzen EU“, verlangt der EWSA-Chef und setzt darauf, dass „die Kompetenzen der EU in der Sozialpolitik erweitert werden. Die EU muss aktiv daran arbeiten, mit verbindlichen und ambitionierten sozialen Mindeststandards die Lebens- und Arbeitsbedingungen der Menschen in Europa anzunähern.“ •

MARGARETHA KOPEINIG

EUROBAROMETER-UMFRAGE

EU-BürgerInnen unterstützen die Forderung der Gewerkschaften nach einem sozialeren Europa.



URLAUB IN CORONAZEITEN



GPA-Vorsitzende Barbara Teiber und IFES-Geschäftsführerin Eva Zeglovits präsentieren die Befragungsergebnisse zur Urlaubsnutzung.

Nach schier endlosen anstrengenden Pandemiemonaten war der Sommerurlaub heuer für viele ÖsterreicherInnen besonders wichtig. Wir haben 800 unselbständig Beschäftigte in ganz Österreich dazu befragt, wie die Pandemie ihr Urlaubsverhalten verändert hat.

Die Ergebnisse der Befragung durch das IFES-Institut zeigen, dass die Corona-Pandemie sich stark auf das Urlaubsverhalten der unselbständig Beschäftigten ausgewirkt hat. Bei der Frage nach der Nutzung des Urlaubs in der Corona-Krise gaben 40 Prozent an, diesen nicht für Reisen und Erholung genutzt zu haben. Fast die Hälfte aller Personen mit Kindern unter 15 Jahren im Haushalt nutzte seit Beginn der Corona-Krise ihren Urlaub (auch) für Kinderbetreuung. Fast

die Hälfte der Befragten spart sich auch in Hinkunft Urlaub für Kinderbetreuung oder Pflege auf.

Personen mit niedrigem Einkommen sowie ArbeitnehmerInnen, deren Einkommenssituation sich seit Beginn der Corona-Krise verschlechtert hat, geben am häufigsten an, dass sie seit der Corona-Krise ihren Urlaub nicht selbstbestimmt planen konnten. Mehr als die Hälfte der Befragten gab an, mindestens zwei Wochen Urlaub am Stück zu benötigen, um erholt zu sein. Nur 12 Prozent können jedoch einen Urlaub von drei Wochen oder länger nehmen. Die Forderung nach einer sechsten Urlaubswoche wird von 86 Prozent der Befragten unterstützt.

ERREICHBARKEIT IM URLAUB

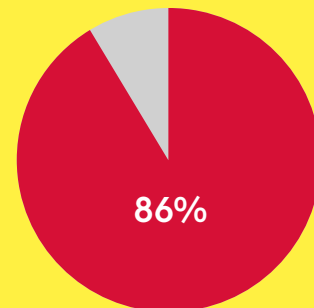
Besonders überraschend war, dass zwei Drittel der Beschäftigten im Urlaub für ihren Arbeitgeber erreichbar sind, ein Drittel gab sogar an, jederzeit für den Chef oder die Chefin verfügbar zu sein.

„Die Ergebnisse der Befragung zeigen, dass die Corona-Pandemie sich stark auf das Urlaubsverhalten der unselbständig Beschäftigten ausgewirkt hat. Die Menschen brauchen dringend Normalität auch beim Urlaub und bei der Erholung. Insbesondere Eltern wissen, wie anstrengend und fordernd die Betreuung schulpflichtiger Kinder im Homeschooling war. Hinzu kommt, dass die Ausnahme-situation viele von uns unter enormen psychischen Stress gesetzt hat“ sagt die Vorsitzende der Gewerkschaft GPA Barbara Teiber. „Arbeitgeber und die Politik müssen alles tun und Rahmenbedingungen schaffen, dass die Bevölkerung den Urlaub wieder für Erholung und Reisen nutzen kann. Dazu gehört auch, dass das Recht auf Nicht-Erreichbarkeit während des Urlaubs auch tatsächlich gelebt wird“, forderte Teiber im Rahmen einer Pressekonferenz. „Aus zahlreichen Beratungsgesprächen und Rückmeldungen unserer Betriebsräte und Betriebsrätinnen wissen wir, dass der Arbeitsdruck im vergangenen Jahr stark gestiegen ist. Die Beschäftigten brauchen die sechste Urlaubswoche daher dringender denn je.“ •

LUCIA BAUER

6. URLAUBS-WOCHE

86% befürworten 6. Urlaubswoche für alle.



Fast die Hälfte

. . . der Eltern nutzte
seit Beginn der
Pandemie den Urlaub
auch für Betreuung.



MEILEN- WEIT VON 50:50 ENTFERNT

Die Pandemie hat gezeigt, dass wir bei der Gleichstellung der Geschlechter einer Illusion aufgesessen sind: Frauen sind zwar zunehmend erwerbstätig, erledigen aber trotzdem mehr Hausarbeit und Kinderbetreuung.

Während des ersten besonders strengen Lockdowns der Corona-Krise im Frühjahr 2020 fiel plötzlich in den Haushalten extrem viel Arbeit an, die normalerweise ausgelagert werden konnte: Kindergärten und Schulen waren geschlossen, die Großeltern konnten nicht einspringen.

Diese Situation bot die Möglichkeit, den Effekt von Homeoffice auf die Verteilung unbezahlter Arbeit in Haushalten zu untersuchen. Die Ökonomin Katharina Mader von der WU Wien hat - zusammen mit ihrem Team und in Kooperation mit der AK Wien - diese einmalige Gelegenheit ergriffen um nachzuforschen, wie sich solche besonderen Umstände auf die Arbeitsteilung in Haushalten auswirken und was genau sich verändert. Homeoffice wird gerne als eine Möglichkeit gesehen, die Frauen die Vereinbarkeit von Kinderbetreuung und Beruf erleichtern kann. Ob und in welchem Ausmaß das der Fall ist, konnte davor in Österreich noch nicht systematisch untersucht werden.

Es gab, so Katharina Mader, zu Beginn des Projekts zwei grundlegende Hypothesen: Zum einen würden Männer im



Homeoffice nun sehen, wie viel Zeit ihre Frauen für Haushalt und Kinder aufwenden und wären dann – so die optimistische Annahme - eher bereit, mehr von dieser unbezahlten Arbeit zu übernehmen. Zum anderen aber wissen wir aus der Vergangenheit, dass Krisen traditionelle Rollenbilder verstärken, wo der Mann der Familienernährer ist und die Frau sich um Haushalt und Kinder kümmert. Die Krise würde daher, so die pessimistische Annahme, einen Rückschritt, ein sog. Roll-back, mit sich bringen.

ARBEITSTEILUNG IM LOCKDOWN

Wie wirkten sich nun Homeoffice auf die Arbeitsteilung von Paaren – mit oder ohne Kindern – unter den stark verschärften Bedingungen des ersten Lockdowns aus? Für Paare ohne Kinder änderte sich vergleichsweise wenig. Mütter mit Kindern unter 15 arbeiteten hingegen deutlich mehr als ihre männlichen

Partner. Und während Alleinerzieherinnen mit knapp 15 Stunden Arbeit - davon 9 Stunden unbezahlte Hausarbeit und Kinderbetreuung - pro Tag am meisten arbeiteten, leisteten auch Mütter in Paarhaushalten nur knapp weniger, nämlich 14 ¼ Stunden, davon 9 ½ unbezahlt. Väter in Paarhaushalten hingegen arbeiteten 13 ¾ Stunden, davon 7 unbezahlt.

Insgesamt zeigen die Zahlen, dass Homeoffice und „zu Hause sein“ die Rollenbilder bzw. das Rollenverhalten verstärkt. Frauen übernahmen mehr Kinderbetreuung und Homeschooling.

Je jünger die Kinder sind, desto mehr unbezahlte Tätigkeiten werden von den Müttern übernommen. Im Lockdown waren aber gerade die Schulkinder, und ganz besonders die Volksschulkinder, durch das Homeschooling eine große Arbeitsbelastung für ihre Mütter: Insgesamt arbeiteten diese Mütter 14 ½ Stun-

den täglich und übernahmen 2 ½ Stunden mehr Kinderbetreuung als die Väter, während die Väter im Schnitt 2 Stunden pro Tag länger erwerbstätig waren.

Doch auch in Haushalten, in denen die Kinder über 14 waren und daher weniger Betreuung benötigten, leisteten Frauen immer noch 1,5 Stunden mehr an unbezahlter Arbeit als Männer und waren auch eine halbe Stunde kürzer erwerbstätig. Dass die Erwerbsarbeit der Väter oft höher gewichtet wurde, zeigt sich auch darin, dass sie seltener mit den Kindern im selben Raum arbeiteten.

MÄNNERARBEIT IST MEHR WERT

Daraus leitet Mader ab: „Sowohl die Arbeit der Väter, als auch die Freizeit der Väter, wurde im Lockdown über jene der Mütter gestellt.“ Die Mütter mussten zugunsten von Kindern und Haushalt entweder in ihrer Erwerbsarbeit zurückstecken, oder eben auf Kosten ihrer Freizeit mehr Stunden insgesamt arbeiten.

» Wenn eine Gesellschaft nach mehr Geschlechtergerechtigkeit strebt, dann muss es auch ganz wesentlich um die unbezahlte Arbeit im Privaten gehen.«

Katharina Mader

Knackpunkt für den Verlauf dieser ungleichen Arbeitsteilung ist übrigens fast immer das erste Kind: selbst wenn Paare sich auf eine gerechte Arbeitsteilung im Haushalt geeinigt hatten, so übernimmt mit dem ersten Kind die Frau einen Großteil der damit verbundenen unbezahlten Arbeit. Dieses Ungleichgewicht verringert sich zwar, je größer das Kind wird, verschwindet aber nie zur Gänze.

KEIN FREIZEITGEWINN IM HOMEOFFICE

Studien zu Homeoffice aus Deutschland aus der Zeit vor Corona konnten bereits zeigen: Homeoffice bringt Eltern

keinen Freizeitgewinn. Mütter, die im Homeoffice arbeiten, kümmern sich bis zu drei Stunden täglich länger um ihre Kinder als Mütter, die auswärts arbeiten; zugleich verrichten diese Frauen auch rund eine Stunde mehr Erwerbsarbeit täglich. Und schließlich kümmerten sich Väter im Homeoffice - im Vergleich zu Vätern am externen Arbeitsplatz - nicht mehr Zeit um ihre Kinder, sie leisteten aber meist Überstunden. Homeoffice veränderte also schon vor Corona nicht die Arbeitsteilung oder die Geschlechterrollen.

ARBEITSTEILUNG NEU VERHANDELN

Mader und ihr Forschungsteam kommen zu dem Schluss, dass Homeoffice, auch bei normalen Rahmenbedingungen wie geöffneten Schulen und Kindergärten, nur bedingt ein Instrument sein kann, um die Vereinbarkeit zwischen Beruf und Familie zu fördern. „Die Diskussion um einen Ausbau von Homeoffice sollte vielmehr in erster Linie von der Argumentation, dass sie Vereinbarkeitsfragen lösen würde, entkoppelt werden“, so Mader. Folglich ist der Ausbau von flächendeckender und leistbarer Kinderbetreuung nach wie vor enorm wichtig und darf nicht mittels Homeoffice unterlaufen werden. Mader sieht in der aktuellen Krise kein Potential zur besseren Arbeitsteilung in Haushalten.

Insgesamt erledigen zwar heute Männer bzw. Väter mehr Stunden an unbezahlter Haus- und Sorgearbeit. Trotzdem sind wir von einer 50:50 Situation, wie sie in etwa in den 90er-Jahren gefordert wurde, noch meilenweit entfernt. Denn obwohl die Frauen im Laufe der letzten Jahrzehnte immer mehr Stunden an Erwerbsarbeit leisteten, hat die unbezahlte Arbeit zu Hause nicht im entsprechenden Ausmaß abgenommen. Sprich: in Summe leisten Frauen deutlich mehr Arbeitsstunden, bezahlt und unbezahlt, als ihre Partner. Das hat die Lockdown-Situation offengelegt.

Die Arbeitsteilung zwischen Paaren muss neu verhandelt werden, fordert Mader:

„Wenn eine Gesellschaft nach mehr Geschlechtergerechtigkeit strebt, dann muss es auch ganz wesentlich um die unbezahlte Arbeit im Privaten gehen.“ Warten wir daher nicht bis zur nächsten Krise, um wieder über Geschlechtergerechtigkeit zu sprechen. ●

BARBARA LAVAUD

DER WERT DER UNBEZAHLTEN ARBEIT

Arbeitszeiterhebungen von vor der Krise haben gezeigt, dass die Frauen zwei Drittel der unbezahlten Arbeit übernehmen, zwei Drittel der bezahlten Arbeit die Männer. Das sind, für die gesamte Volkswirtschaft gerechnet, rund 9 Milliarden Stunden bezahlte Arbeit und ebenso viele (!) Stunden unbezahlte Arbeit.

Wenn man nun diese Stunden mit Löhnen aus den jeweiligen Dienstleistungsgewerben bewertet – also KinderbetreuerIn, Koch/Köchin, Haushaltshilfe oder Reinigungshilfe – und zur Berechnung die jeweils durchschnittlichen Stundenlöhne von 11 bis 12 Euro heranzieht, so ergibt das 100 bis 105 Milliarden Euro erwirtschaftete Arbeit: das sind 27 bis 35 Prozent des BIP!

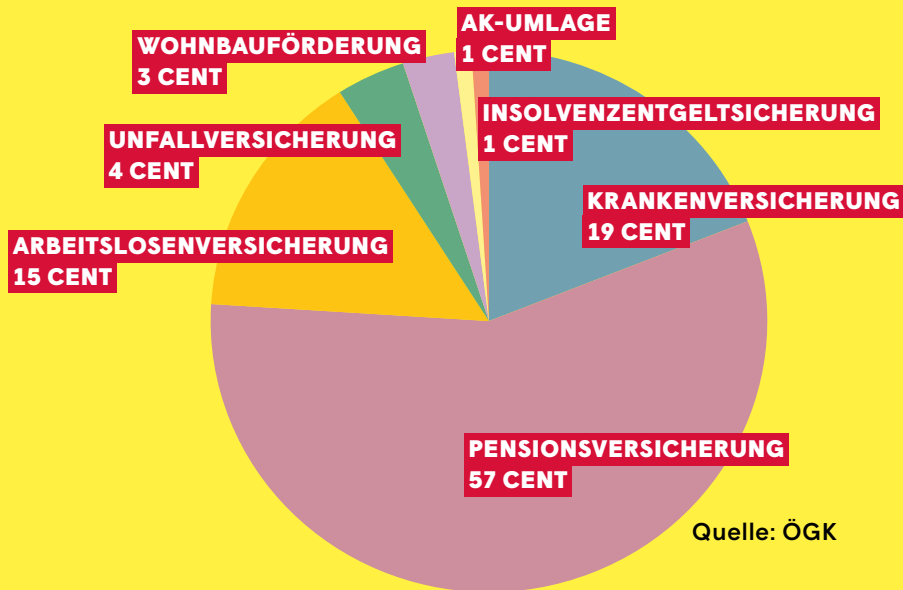
WERT DER UNBEZAHLTEN ARBEIT = 100 MILLIARDEN EURO



Quelle: Berechnung der WU Wien

Was passiert eigentlich mit unseren Sozialversicherungsbeiträgen?

1 Euro Sozialversicherung teilt sich auf in...



ABGABEN. Wir haben für dich zusammengestellt, wie sich ein Euro Sozialversicherung eigentlich aufteilt. Mit deinen monatlichen Sozialversicherungsbeiträgen stellst du sicher, dass du abgesichert bist, wenn du: krank oder arbeitslos wirst, einen Unfall hast oder dein Arbeitgeber pleite macht oder du einfach in Pension gehst.

Außerdem wird davon deine Mitgliedschaft in der Arbeiterkammer finanziert. Ein geringer Anteil geht auch in den sozialen Wohnbau.

Lost in Homeoffice?

DOWNLOAD. Von der Home-Office-Vereinbarung über den richtig gestalteten Arbeitsplatz bis hin zum Steuervorteil. Das Wichtigste zum Thema Homeoffice findest du in dieser Broschüre deiner Gewerkschaft GPA.

Zum Download:
https://bit.ly/broschüre_homeoffice



Kollektivvertrag für Zeitungsdrucker



Michael Ritzinger
Vorsitzender des GPA Wirtschaftsbereichs Druck

KOLLEKTIVVERTRAG. Für die 1.600 Beschäftigten in Zeitungsdruckereien gilt ab sofort ein neuer Kollektivvertrag. Damit ist der vertraglose Zustand für diesen Bereich, der seit dem Jahr 2017 besteht, beendet.

Die GPA hat sich darauf mit dem Verband Österreichischer Zeitungen (VÖZ) geeinigt. Der Kollektivvertrag gilt für DienstnehmerInnen in Zeitungs-

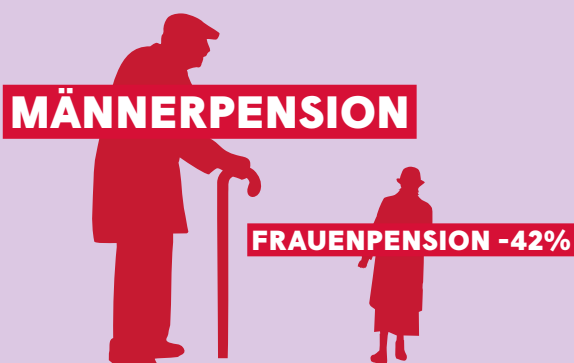
druckereien, welche Zeitungen im Rollendrucke produzieren. Er sieht neben einer Anpassung der Löhne und Gehälter auch innovative Elemente wie die leichtere Erreichbarkeit der 6. Urlaubswoche und ein betriebliches Bildungsmanagement vor.

„Für uns ist es ein wichtiger Schritt und ein Signal, dass auch in den Bereichen Rollen- und Bogen- druck rasch eine neuer Kollektivvertrag zustande kommt. Das neue Regelwerk schafft Rechtssicherheit für Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Die Einigung gibt den Kolleginnen und Kollegen Zukunftssicherheit und Perspektiven“, so der Vorsitzende des Wirtschaftsbereichs Druck in der Gewerkschaft GPA, Michael Ritzinger

Die Beschäftigten im grafischen Gewerbe haben seit Mai 2017 keinen neuen Kollektivvertrag, weil das Bundeseinigungsamt dem Antrag des Verbands Druck & Medientechnik, nicht länger Kollektivvertragspartner sein zu wollen, stattgegeben hatte.

Vielen Frauen droht Altersarmut

PENSION GAP. Frauen verdienen nicht nur weniger als Männer, sie erhalten auch weniger Pension: 42 Prozent beträgt der Pension Gap zwischen Frauen- und Männerpensionen. Hauptursache dafür sind die Lohnunterschiede während des Erwerbslebens und die ungleiche Aufteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit andererseits. Kein Wunder, dass Frauen viel häufiger von Altersarmut betroffen sind als Männer.



ARBEITSLOSENUNTERSTÜTZUNG DER GEWERKSCHAFT GPA

Wir haben die GPA-Arbeitslosenunterstützung verbessert.

Als GPA-Mitglied bekommst du bei Vorlage einer AMS-Bestätigung bis zu 200,- Euro monatlich zusätzlich zum gesetzlichen Arbeitslosengeld!

Wie hoch ist die GPA-Arbeitslosenunterstützung?

Du erhältst monatlich das 6-fache deines durchschnittlichen Mitgliedsbeitrages der letzten 12 Monate.

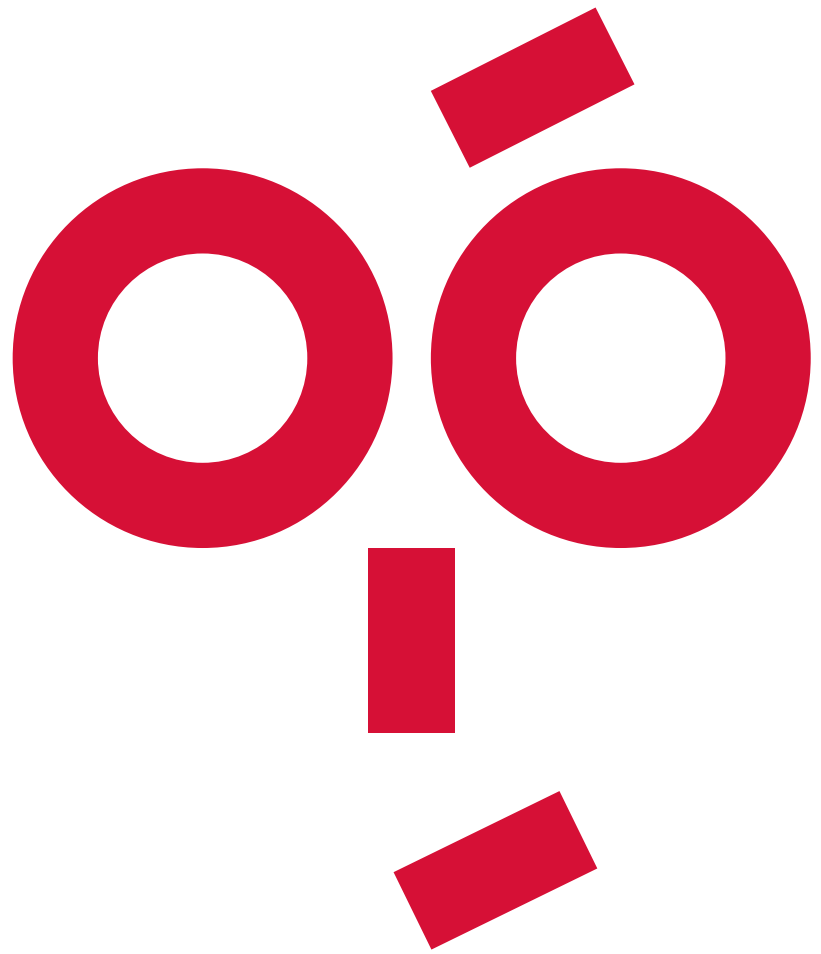
Wann und wie lange habe ich Anspruch?

Nach 2 Jahren Mitgliedschaft erhältst du die Arbeitslosenunterstützung 3 Monate lang.

Nach 3 Jahren Mitgliedschaft für 6 Monate.

FAKTENCHECK: IMPFFEN UND ARBEITSRECHT

ArbeitgeberInnen können und sollen Aufklärungsarbeit leisten, aber keinen Druck ausüben. Dieser Faktencheck soll helfen, die Komplexität des Themas besser zu verstehen.



? GIBT ES EINE IMPFPFLICHT FÜR BESTIMMTE BERUFSGRUPPEN?

✓ Derzeit nicht. Aus rechtlicher Sicht gibt es daher keine Berufsgruppe, die ihre Tätigkeit nur geimpft ausüben darf.

Der Gesetzgeber hätte allerdings unter bestimmten Voraussetzungen die Möglichkeit, für bestimmte Berufsgruppen eine Impfpflicht zu verfügen, nämlich dann, wenn dies zum Schutz der Gesundheit oder zum Schutz der Rechte und Freiheiten anderer notwendig wäre.

? KANN DER ARBEITGEBER EINE IMPFUNG ANORDNEN?

✓ Nein. Das bedeutet allerdings nicht, dass es für Ungeimpfte unter gewissen Umständen nicht zu arbeitsrechtlichen Konsequenzen kommen könnte.

? WAS BEDEUTET „FÜRSORGE-PFLICHT?“

✓ Die Fürsorgepflicht des/der ArbeitgeberIn dient dazu, die Beschäftigten vor gesundheitlichen Schäden zu schützen. Viele ArbeitgeberInnen verlangen von ihren MitarbeiterInnen Auskunft, ob sie geimpft sind und berufen sich dabei auf die Fürsorgepflicht. Die Fürsorgepflicht verlangt von ArbeitgeberInnen aber auch, die Grund- und Persönlichkeitsrechte der Beschäftigten zu wahren.

Im Arbeitsverhältnis wird die Fürsorgepflicht im Zusammenhang mit COVID-19 durch Gesetze und Verordnungen definiert. Der/die ArbeitgeberInnen muss Auflagen erfüllen und hat ein Weisungsrecht. Gesetze und Verordnungen begrenzen die Fürsorgepflicht allerdings auch. ArbeitgeberInnen dürfen nicht mehr verlangen, als vorgeschrieben

wurde. Besteht beispielsweise eine Verpflichtung für Beschäftigte, sich alle sieben Tage testen zu lassen, darf der Arbeitgeber nicht mehrere Tests pro Woche verlangen.

? MÜSSEN BESCHÄFTIGTE IHREM ARBEITGEBER SAGEN, OB SIE GEIMPFT SIND?

✓ Der Impfstatus ist ein Gesundheitsdatum, das besonders geschützt ist. (Datenschutz!). Grundsätzlich gilt, dass ArbeitnehmerInnen den ArbeitgeberInnen keine Auskunft über Gesundheitsdaten erteilen müssen.

Bei bestimmten Berufsgruppen muss man allerdings abwägen. Bestünde eine gesetzliche Verpflichtung, sich impfen zu lassen, bestünde selbstverständlich auch eine diesbezügliche Auskunftspflicht.

Unterliegen bereits geimpfte Beschäftigte einer Testpflicht, müssen sie, wenn sie nicht regelmäßig testen gehen wollen, den Impfstatus nachweisen (3-G). Der/die ArbeitgeberIn darf allerdings weder Kopien des Nachweises anfertigen noch die Information speichern und verarbeiten.

Auch wenn eine konkrete Gefahr für die körperliche Unversehrtheit anderer (vulnerabler) Personen besteht, wird eine Interessenabwägung hinsichtlich Auskunftspflicht wohl zu Lasten der Beschäftigten ausfallen. Gesundheits-/Pflegepersonal wird im Regelfall auskunftspflichtig sein.

Das gilt sinngemäß auch für BewerberInnen.

? DARF DER/DIE ARBEITGEBERIN NICHT GEIMPFTE PERSONEN VERSETZEN?

✓ Hier ist im Einzelfall zu prüfen, ob eine Versetzung an einen weniger gefahrgeneigten Arbeitsplatz im Rahmen des Arbeitsvertrages erfolgt oder nicht. Tätigkeiten, die nicht in den arbeitsvertraglich bestimmten Aufgabenbereich der ArbeitnehmerInnen fallen, darf der/die Arbeitgeberin nicht verlangen. Außerdem ist stets auf die Mitwirkungsrechte des Betriebsrates zu achten liegt z.B. eine dauernde und verschlechternde Versetzung vor, bedarf diese auch der Zustimmung des Betriebsrates.

? DARF DER/DIE ARBEITGEBERIN NICHT GEIMPFTE PERSONEN KÜNDIGEN?

✓ Diese Frage kann nicht allgemein beantwortet werden, die Umstände des Einzelfalles sind zu prüfen.

Grundsätzlich besteht keine gesetzliche Impfpflicht, weswegen Beschäftigte, die sich nicht impfen lassen wollen, auch

nicht rechtswidrig handeln. Sie dürfen ihre Tätigkeit auch ungeimpft verrichten.

Es wird aber zu prüfen sein, welche Tätigkeit der/die Betroffene verrichtet und mit welchen Personengruppen er/sie in Kontakt kommt. Auch hier gilt, dass der/die Arbeitgeberin sämtliche gelinderen Schutzmaßnahmen ausgeschöpft haben muss.

Grundsätzlich können Kündigungen ohne Begründung ausgesprochen werden. Im Regelfall besteht allerdings die Möglichkeit, eine Kündigung vor Gericht anzufechten. In diesem Fall muss der Arbeitgeber die Kündigungsgründe angeben. Aufgabe des Gerichtes ist es dann, eine Abwägung der Interessen vorzunehmen.

? DARF DER/DIE ARBEITGEBERIN NICHT GEIMPFTE PERSONEN ENTLASSEN?

✓ Im Regelfall nicht. Der/die ArbeitnehmerIn setzt keinen Entlassungsgrund, sondern macht von dem Grundrecht Gebrauch, sich nicht impfen zu lassen.

? MÜSSEN SICH IMPFWILLIGE BESCHÄFTIGTE IN DER BETRIEBLICHEN IMPFSTRASSE IMPFEN LASSEN?

✓ Natürlich nicht. Unternehmen, die betriebliche Impfungen ermöglichen, machen der Belegschaft ein Angebot, dessen Annahme freiwillig erfolgt. Wer will, kann sich auch anderweitig impfen lassen.

? IST DIE TEILNAHME AN EINER IMPFUNG EINE DIENSTVERHINDERUNG MIT ENTGELTFORTZAHLUNGSANSPRUCH?

✓ Es ist davon auszugehen, dass die Impfzeiten gar nicht oder nur sehr eingeschränkt selbst bestimmt werden können

(Impf-Slots). Wenn und soweit der zugeteilte Impftermin in die Arbeitszeit fällt, ist der/die ArbeitnehmerIn für die Wegzeit und die Zeit der Impfung dienstverhindert. Das Entgelt muss daher auch für diese Zeit bezahlt werden. Kann der Impftermin allerdings frei gewählt werden, liegen diese Voraussetzungen nicht vor. Es ist also stets im Einzelfall zu prüfen.


? KANN IM ARBEITSVERTRAG VEREINBART WERDEN, DASS BESCHÄFTIGTE SICH IMPFEN LASSEN BZW. AUF ANORDNUNG DER ARBEITGEBERINNEN AUFFRISCHUNGSIMPFUNGEN VORNEHMEN?

✓ Geht man davon aus, dass Vertragsparteien – erwachsene und mündige Menschen – solche Regelungen treffen können, lautet die Antwort ja. Es stellt sich allerdings die Frage, ob im Arbeitsverhältnis, in dem bekanntlich ein wirtschaftliches Ungleichgewicht herrscht, ein/e BewerberIn bzw. ArbeitnehmerIn eine solche Einwilligung überhaupt freiwillig geben kann oder ob sie nicht vielmehr unter dem Druck, den Arbeitsplatz zu bekommen bzw zu behalten, abgegeben wird. Solche Vertragsklauseln müssen im Einzelfall jedenfalls genau geprüft werden. ●

ANDREA KOMAR

DIE GPA HILFT

GPA-Mitgliedern steht ein vielfältiges Beratungsangebot zu arbeitsrechtlichen Fragen zur Verfügung. Nicht-Mitglieder können unter 050301-301 eine kostenlose Erstberatung in Anspruch nehmen.



www.gpa.at

WAS TUN BEI AUSGLIEDERUNG ODER FUSION?

Ein Unternehmen wird verkauft, ein Firmenteil wird ausgegliedert, bekommt einen neuen Inhaber oder es kommt zu einer Fusion mit einem anderen Unternehmen. In diesen Fällen spricht man von einem Betriebsübergang. Für die Beschäftigten ändert sich nicht nur der Name des Arbeitgebers, sondern unter Umständen auch die Arbeitsbedingungen.



WIE ERFAHREN BESCHÄFTIGTE VOM BETRIEBSÜBERGANG?

Grundsätzlich muss die ArbeitnehmerInnenvertretung, also der Betriebsrat, rechtzeitig vom bevorstehenden Betriebsübergang verständigt werden. Gibt es im Unternehmen oder Betrieb keine ArbeitnehmerInnenvertretung, muss entweder der alte oder der neue Arbeitgeber die vom Betriebsübergang betroffenen ArbeitnehmerInnen im Vorhinein und umfassend informieren. Diese Information hat schriftlich zu erfolgen. Der Betriebsübergang erfolgt ohne Zutun der Beschäftigten allein aufgrund der Gesetze.

KÖNNEN BESCHÄFTIGTE DEM ÜBERGANG IHRES ARBEITSVERHÄLTNISSES WIDERSPRECHEN?

Nur in bestimmten Fällen, nämlich dann, wenn der/die neue InhaberIn einen be-

stehenden kollektivvertraglichen Bestandschutz (z.B. erhöhter Kündigungsschutz) oder eine auf Einzelvertrag beruhende betriebliche Pensionszusage nicht übernimmt. Außerdem in ähnlich schwerwiegenden Fällen. Widerspricht der/die ArbeitnehmerIn dem Übergang, bleibt er/sie bei dem alten Arbeitgeber beschäftigt. Hierbei muss stets überlegt werden, ob ein Widerspruch sinnvoll ist.

Ein Beispiel: Anton M. ist Servicemitarbeiter. Er besucht KundInnen, um die Geräte des Unternehmens zu warten oder zu reparieren. Die Serviceabteilung wird mit 1.9.2021 in eine eigene Gesellschaft mit beschränkter Haftung ausgelagert. Die betriebliche Pensionszusage wird von der/dem neuen InhaberIn nicht übernommen. Anton M. hat zwar ein Widerspruchsrecht, aber im Unternehmen gibt es keinen adäquaten Arbeitsplatz mehr für ihn. Er hat die Möglichkeit, auf

den Widerspruch zu verzichten und ab 1.9.2021 in der Service GmbH zu arbeiten. In diesem Fall hat er keine betriebliche Pensionszusage mehr, kann sich jedoch von seinem alten Arbeitgeber die bisher angefallenen Pensionsansprüche abfinden lassen. Es ist also stets ratsam, das Für und Wider abzuwägen.

WAS BEDEUTET DER BETRIEBSÜBERGANG FÜR DEN ARBEITSVERTRAG?

Grundsätzlich gehen die Arbeitsverhältnisse mit allen Rechten und Pflichten auf den/die neue/n InhaberIn über. Die Verträge bleiben bestehen.

WAS BEDEUTET DER BETRIEBSÜBERGANG FÜR DEN ANZUWENDENDEN KOLLEKTIVVERTRAG?

Durch einen Betriebsübergang kann es zu einem Kollektivvertragswechsel kom-

men. Wird z.B. eine IT-Abteilung ausgliedert, wird für die IT-Beschäftigten der IT-Kollektivvertrag gelten, auch wenn sie beim alten Arbeitgeber einen anderen, besseren Kollektivvertrag hatten. Geschützt ist lediglich das für die regelmäßige Arbeitsleistung in der Normalarbeitszeit gebührende kollektivvertragliche Entgelt bzw. die Höhe des vereinbarten Entgelts. In allen anderen Punkten gilt mit Übergang der neue Kollektivvertrag.

KÖNNEN SICH BESCHÄFTIGTE WEHREN, WENN DER BETRIEBSÜBERGANG EINE WESENTLICHE VERSCHLECHTERUNG DER ARBEITSBEDINGUNGEN MIT SICH BRINGT?

Ja. Beschäftigte können innerhalb eines Monats ab dem Zeitpunkt, ab dem sie die Verschlechterung erkennen (können), das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der Kündigungsfristen und -termine lösen. Dabei haben sie dieselben Rechte wie bei Kündigung durch den Arbeitgeber (also z.B. Anspruch auf Abfertigung Alt).

Achtung: Oft ist es schwierig festzustellen, ob die Verschlechterungen tatsächlich wesentlich sind. Um sicherzugehen,

können Beschäftigte auf Feststellung der wesentlichen Verschlechterung der Arbeitsbedingungen klagen und erst nach erkämpftem, rechtskräftigem Urteil kündigen.

DÜRFEN BESCHÄFTIGTE AUFGRUND EINES BETRIEBSÜBERGANGS GEKÜNDIGT WERDEN?

Gerade bei Fusionen liegt der Synergie-Effekt häufig auf der Hand (z.B. zwei Personalabteilungen werden zusammengelegt). Daher sind ArbeitnehmerInnen vor Kündigung wegen eines Betriebsübergangs geschützt. Soll durch die Kündigung nur diesem Synergie-Effekt Rechnung getragen werden, ist die Kündigung nichtig. Betroffene ArbeitnehmerInnen können auf Feststellung eines aufrechten Dienstverhältnisses klagen oder die Kündigung akzeptieren und all ihre Ansprüche einfordern (z.B. Abfertigung Alt oder Urlaubersatzleistung). Kündigungen aus persönlichen oder betrieblichen Gründen, die nichts mit dem Betriebsübergang zu tun haben, sind jedoch zulässig. •

ANDREA KOMAR



WAS TUN BEI EINEM BETRIEBSÜBERGANG?

Umstrukturierungen stehen in Unternehmen auf der Tagesordnung. Immer wieder kommt es vor, dass Betriebsteile aus einem Unternehmen ausgelagert werden oder Unternehmen fusionieren.

Aber was bedeutet das für die betroffenen ArbeitnehmerInnen?

Die nationale und europäische Rechtslage zum Betriebsübergang ist äußerst komplex und erfordert stets eine Prüfung und Bewertung des Einzelfalls. Ein paar grundlegende Fragen wollen wir jedoch beantworten.

WICHTIG: Wenn du von einem Betriebsübergang betroffen bist und Fragen hast, wende dich bitte an unsere Rechtsberatung in deinem Bundesland. Dort wirst du umfassend beraten und unterstützt.

Andrea Komar ist Leiterin der Rechtsabteilung der Gewerkschaft GPA und Autorin der Rubrik ARBEITSRECHT in der KOMPETENZ.

WELCHE ARTEN DES BETRIEBSÜBERGANGS GIBT ES?

- Ein Unternehmen wird verkauft. Die Beschäftigten bekommen einen neuen Arbeitgeber.
- Ein Unternehmen lagert z.B. die IT-Abteilung aus, sie wird eine eigene Gesellschaft. Diese Gesellschaft ist neue Arbeitgeberin der IT-Beschäftigten.
- Zwei Unternehmen schließen sich zu einem neuen Unternehmen mit neuen Strukturen zusammen. Die Beschäftigten beider Unternehmen bekommen einen neuen Arbeitgeber.
- Ein Unternehmen übernimmt ein anderes Unternehmen. Die Beschäftigten jenes Unternehmens, das übernommen wird, bekommen einen neuen Arbeitgeber, nämlich das aufnehmende Unternehmen.

DU HAST ARBEITSRECHTLICHE FRAGEN?



Dann wende dich an die Rechtsberatung deiner Gewerkschaft GPA unter 050301

GESETZ MACHT UNTERENTLOHNUNG NUN LEICHTER MÖGLICH

Unterentlohnung ist nun leichter möglich: Anfang Juli wurde mit der Parlamentsmehrheit der türkis-grünen Koalition das Kumulationsprinzip im Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetz (LSDBG) abgeschafft. Verwaltungsstrafen werden nicht mehr pro Verstoß bzw. anhand der Anzahl der geschädigten ArbeitnehmerInnen bemessen, sondern pauschal. Die abschreckende Wirkung der Strafen geht damit weitgehend verloren.

WAS BESAGT DAS KUMULATIONS-PRINZIP?

Bisher folgten die Strafen wegen Lohn- und Sozialdumping dem sogenannten Kumulationsprinzip. Die Strafhöhe war also davon abhängig, wie viele Verstöße vom/von der ArbeitgeberIn begangen wurden und wie viele ArbeitnehmerInnen betroffen waren. Die Strafen für jeden einzelnen Verstoß wurden nebeneinander verhängt. Bislang waren pro Verstoß gegen Meldepflichten und die Pflicht zur Bereithaltung von Lohnunterlagen Strafen in der Höhe von bis zu 10.000 Euro, im Wiederholungsfall bis zu 20.000 Euro vorgesehen. Bei Unterentlohnung konnten im Wiederholungsfall bis zu 50.000 Euro pro Verstoß fällig werden. Auch Mindeststrafen (in unterschiedlicher Höhe) waren im LSDBG festgelegt.

WAS SAGT DER EUGH DAZU?

Die Bundesregierung nahm nun eine Entscheidung des Europäischen Gerichtshofes (EuGH) im Fall Maksimovic (EuGH C-64/18 u.a.) zum Anlass, eine Änderung des LSDBG herbeizuführen. Hintergrund war die Beauftragung eines kroatischen Subunternehmens durch die österreichische Andritz AG. Bei einer Überprüfung durch die Finanzpolizei wurden Verstöße gegen das LSDBG im Hinblick auf die 217

nach Österreich entsandten ArbeitnehmerInnen festgestellt. Die Bezirkshauptmannschaft Murtal verhängte eine Geldstrafe in der Höhe von rund 3,25 Mio. Euro gegen den Geschäftsführer des kroatischen Auftragnehmers, auch die vier Vorstandsmitglieder von Andritz fassten Strafen zwischen je 2,4 und 2,6 Millionen Euro aus. Der EuGH sah die Höhe dieser Strafen als unverhältnismäßig an und kritisierte die Nicht-Unterschreitbarkeit des Mindeststrafsatzes. Darin liege eine Beschränkung des freien Dienstleistungsverkehrs. Klargestellt wurde allerdings, dass nicht das Kumulationsprinzip an sich unverhältnismäßig ist.

WAS BEDEUTEN DIE ÄNDERUNGEN IM LSDBG?

Nun stellen Verstöße, unabhängig von der Anzahl der von der Verwaltungsübertretung betroffenen ArbeitnehmerInnen, eine einzige Verwaltungsübertretung dar. Unterentlohnung wird mit einer – vergleichsweise niedrigen – Geldstrafe von grundsätzlich insgesamt höchstens 50.000 Euro geahndet. Sind im Unternehmen weniger als neun ArbeitnehmerInnen beschäftigt und die Summe des vorenthaltenen Entgelts geringer als 20.000 Euro, so darf die Strafe insgesamt nur höchstens 20.000 Euro betragen. Lediglich wenn die Summe des vorenthaltenen

Entgelts höher als 100.000 Euro ist und das Entgelt vorsätzlich um durchschnittlich mehr als 50 Prozent vorenthalten wurde, kann die Geldstrafe bis zu 400.000 Euro betragen.

Die Änderungen im LSDBG sind besonders kritisch zu bewerten, da sie die abschreckende Wirkung von Sanktionen gegen die Ausbeutung von ArbeitnehmerInnen schwächen. Das Kumulationsprinzip sollte sicherstellen, dass systematische Rechtsverletzungen wirksam verhindert werden: Unternehmen, die durch systematische Unterschreitung des Kollektivvertragslohnes hohe illegale Gewinne machten, riskierten bisher hohe Strafzahlungen. Durch die Abschaffung des Kumulationsprinzips im LSDBG und die Reduktion auf eine einzelne Strafe geht diese abschreckende Wirkung nun weitgehend verloren. ●

MICHAEL GOGOLA



LEHRLINGE: JUGENDLICHE ZWEITER KLASSE?

Die Lehrlinge wurden während der Pandemie von der Bundesregierung vernachlässigt. Die Gewerkschaftsjugend fordert die Schaffung von Lehrstellen, Unterstützung für BerufsschülerInnen und eine bessere Berufsorientierung.

„Wir befürchten, dass sich die Lage für Lehrlinge, die nach einer Lehrstelle suchen, im Herbst wieder zuspitzen wird,“ erklärt Christian Hofmann, Bundesjugendsekretär der GPA. Im Herbst werden mehr SchulabgängerInnen auf den Arbeitsmarkt drängen.

„Auch wenn die Wirtschaft es abstreitet - in Wahrheit fehlen tausende Lehrstellen“, kritisiert Hofmann. Die offiziellen Zahlen spiegeln nicht die reale Situation wieder: Schon im Frühjahr zählten ÖGJ und Arbeiterkammer über 20.000 Lehrlinge ohne Lehrstelle in einem Betrieb. Entgegen den offiziellen Zahlen der Regierung bezieht die Gewerkschaftsjugend bei ihrer Zählung auch jene Jugendlichen mit ein, die in einer Schulung sind oder in überbetrieblicher Ausbildung.

BERUFSSCHÜLER VERNACHLÄSSIGT

Die Lehrlinge wurden während der Pandemie von der Regierung stiefmütterlich behandelt. Berufsschulen unterrichteten im Distance Learning, Betriebe waren in Kurzarbeit – all das ging zu Lasten der Qualität der Lehrausbildung.

„Lehrlinge sind keine SchülerInnen zweiter Klasse, sie haben sich einen Bildungsminister verdient, der sich ihrer genauso ernsthaft annimmt, wie allen anderen SchülerInnen auch“, fordert Hofmann, „Vor allem muss sichergestellt sein, dass jede und jeder die Lehrabschlussprüfung schafft.“

BERUFSORIENTIERUNG

In manchen Unternehmen bewerben sich mehrere hundert Jugendliche auf einige wenige Lehrstellen. „Viele Lehrstellen sind überlaufen, gleichzeitig können anderswo freie Stellen nicht besetzt werden,“ berichtet Hofmann. Berufe wie Einzelhandelskaufmann/-frau, Kfz-TechnikerIn oder Bürokauffrau/-mann sind deutlich stärker nachgefragt als andere. Hier braucht es eine verbesserte Berufsorientierung, die traditionelle Rollenbilder in der Berufswahl aufbricht und die Neigungen und Interessen der Jugendlichen ernst nimmt.

SCHRECKGESPENST JUGENDARBEITSLOSIGKEIT

Der Schlüssel zu einem erfolgreichen Berufsleben als FacharbeiterIn ist die Lehrlingsausbildung: „Junge Menschen mit stabilen Beschäftigungsverhältnissen verdienen 10 bis 20 Prozent mehr als Gleichaltrige ohne abgeschlossene Berufsausbildung, die immer wieder arbeitslos werden“, rechnet Hofmann vor. Dies hat Effekte auf ihr gesamtes weiteres Leben, bis hin zu einer geringeren Pension.

Im Sommer lag die Jugendarbeitslosigkeit in Österreich mit 11 Prozent deutlich über der allgemeinen Arbeitslosenquote von 6,4 Prozent. Solche Zahlen, befürchtet Hofmann, sind ein Warnsignal und eine klare Aufforderung, endlich konkrete Schritte zu setzen.



Christian Hofmann,
Bundesjugendsekretär der Gewerkschaft GPA

FORDERUNGEN

Der Bundesjugendsekretär appelliert an die Wirtschaft, mehr Ausbildungsplätze zu schaffen. „Große Betriebe müssen in der jetzigen Situation über Bedarf ausbilden, besonders in jenen Gegenden, in denen zu wenige Lehrstellen angeboten werden, die Regierung sollte hierfür Anreize schaffen.“ Kleine und mittlere Unternehmen benötigen zielgerichtete Unterstützungsgelder, um zusätzliche Lehrstellen schaffen zu können. Ebenso muss der öffentliche Dienst einspringen und verstärkt Lehrlinge aufnehmen.

Für alle, die keine Stelle im Betrieb finden können, sollte es ausreichend Plätze in der überbetrieblichen Ausbildung geben. Zur Unterstützung bei der Lehrabschlussprüfung will die Gewerkschaftsjugend eine Freistellung vom Betrieb für Lernstage.

Die Finanzierung für diese Maßnahmen könnte man mithilfe öffentlicher Gelder sicherstellen. „Die Vorschläge liegen seit dem letzten Jahr auf dem Tisch – allerhöchste Zeit, sie endlich umzusetzen“, richtet Hofmann seinen Appell an die Regierung. •

BARBARA LAVAUD

KÜRZER ARBEITEN. MEHR LEBEN.

Kürzere Arbeitszeiten machen glücklicher, gesünder und sind außerdem gut fürs Klima. Außerdem erhöhen sie die Produktivität und schaffen viele neue Arbeitsplätze. Es spricht also vieles dafür und kaum etwas dagegen. Pilotprojekte in Spanien, Island und Irland bestätigen das.

Spanien nutzt EU-Mittel, um Unternehmen zu fördern, die eine 4-Tage-Woche einführen. In Island lief zwischen 2015 und 2019 ein Experiment zur Arbeitszeitverkürzung im öffentlichen Dienst. Inzwischen profitieren 86 Prozent der IsländerInnen von kürzeren Arbeitszeiten. Irland startet 2022 ein Experiment, bei dem überprüft werden soll, ob die 4-Tage-Woche landesweit umgesetzt werden kann. Wir haben uns diese Projekte näher angesehen.

SPANIEN: LANDESWEITER TEST DER 4-TAGE-WOCHE

Insgesamt 50 Millionen Euro investiert die spanische Regierung in einen landesweiten Test der 4-Tage-Woche. 200 Unternehmen sollen sich an einem Projekt zur Arbeitszeitverkürzung beteiligen. Die zusätzlichen Kosten, die für die Unternehmen entstehen, werden von der Regierung übernommen: Zu 100 Prozent im ersten Jahr, zu 50 Prozent im zweiten und zu 33 Prozent im dritten. Die Arbeits-



zeit soll auf 32 Stunden bei vollem Lohnausgleich verkürzt werden. 3000 bis 6000 Beschäftigte sollen an dem Projekt teilnehmen.

Als erstes großes Unternehmen in Spanien führt der Telefonkonzern Telefónica teilweise eine 4-Tage-Woche ein. Das Projekt ist freiwillig, soll sechs Monate dauern und bis zu 10 Prozent der Belegschaft können sich beteiligen. La Franchela, ein Restaurant in Madrid hat die 4-Tage-Woche bereits eingeführt, die Beschäftigten sind höchst zufrieden. Ebenso im Softwareunternehmen Delsol in Andalusien. Dort gibt es die 4-Tage-Woche bereits seit eineinhalb Jahren. Seither sind Krankmeldungen und Fehlzeiten um fast 28

Prozent gesunken. Die MitarbeiterInnen fühlen sich zufriedener und ausgeruhter.

ISLAND: 4-TAGE-WOCHE GEKOMMEN UM ZU BLEIBEN

Was 2015 als wissenschaftlich begleitetes Experiment begann, ist zum Dauerzustand für viele Beschäftigte in Island geworden. 86 Prozent der isländischen ArbeitnehmerInnen arbeiten heute kürzer als vor Beginn des Experiments oder haben zumindest die Möglichkeit dazu.

Von 2015-2019 begannen die Stadtregierung von Reykjavik und die nationale isländische Regierung auf Druck von

Gewerkschaften und zivilgesellschaftlichen Organisationen einen Versuch zur Arbeitszeitverkürzung im öffentlichen Dienst. 2500 Beschäftigte aus mehr als 100 Einrichtungen wie Krankenhäusern, Schulen, Kinderbetreuungs- und Pflegeeinrichtungen oder der Stadtverwaltung von Reykjavik nahmen daran teil. Ihre durchschnittliche Arbeitszeit betrug 35-36 Wochenstunden, anstatt der üblichen 40. Bei vollem Lohnausgleich. Das Projekt wurde von Anfang an wissenschaftlich begleitet und in einem ausführlichen Bericht dokumentiert. Aus diesem geht hervor, dass die Beschäftigten durch die Arbeitszeitverkürzung insgesamt zufriedener sind, weil sie mehr Zeit für Erholung, Familie, Freunde oder ihre Hobbies hatten. Das Wohlbefinden der Beschäftigten steigerte sich erheblich, wie eine Reihe von Indikatoren belegte, von empfundenem Stress und Erschöpfungszustand bis hin zur Gesundheit und Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben. Außerdem stieg auch beim isländischen Pilotprojekt die Produktivität eindeutig an. Man versuchte Produktivitätseinbußen zu verhindern, indem die Arbeitsroutinen der VersuchsteilnehmerInnen überarbeitet wurden. So gab es zum Beispiel kürzere Meetings, oder es wurden Termine und Aufgaben, die sich ersatzlos streichen ließen, gestrichen.

Die 4-Tage-Woche ist in Island inzwischen längst mehr als ein Versuch. Mehrere Gewerkschaften haben seither Arbeitszeitverkürzungen ausverhandeln können. Mehr als drei Viertel der Beschäftigten profitieren davon.

IRLAND: 4-TAGE-WOCHE NÜTZT DEM KLIMA

Die Organisation „Four Day Week“ in Irland wird von Gewerkschaften, WissenschaftlerInnen und Frauen- und Umweltorganisationen unterstützt. Die Organisation hat sich zum Ziel gesetzt, lokale Behörden zu ermutigen, die 4-Tage-Woche auszuprobieren. Unterstützung für dieses Vorhaben gibt es nun auch von der irischen Regierung.

Mit Jänner 2022 startet Irland eine sechsmontatige Testphase der 4-Tage-Woche. Dafür wurde von der Regierung eine Forschungsförderung von 150.000 Euro zur Verfügung gestellt. Unternehmen, die sich an dem Pilotprojekt beteiligen, erhalten außerdem Schulungen, Unterstützung und Mentoring, um einen reibungslosen Übergang in die 4-Tage-Arbeitswoche zu ermöglichen. Insbesondere die Auswirkungen von COVID-19 aber auch die fortschreitende Digitalisierung auf dem Arbeitsmarkt haben die irische Regierung veranlasst, Arbeitszeitmodelle zu überdenken und neu zu bewerten. Die irische Umweltministerin erwartet sich von der 4-Tage-Woche eine Reduktion des Pendlerverkehrs und der CO2-Emissionen. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf könnte durch den zusätzlichen freien Tag ebenfalls verbessert werden.

ÖSTERREICH: ZEIT FÜR EINE ARBEITSZEITVERKÜRZUNG

Auch in Österreich wünschen sich viele Menschen kürzere Arbeitszeiten. Laut Statistik Austria haben 2019 405.800 der Vollzeitbeschäftigten angegeben, dass sie ihre wöchentliche Arbeitszeit gerne um mehr als fünf Stunden verkürzen würden. Wenn davon ein Viertel ihre Arbeitszeit um 8 Stunden pro Woche reduzieren würde, könnten 25.000 Arbeitslose einen Job bekommen. Es spricht vieles für eine Arbeitszeitverkürzung, die Menschen wollen es, dem Klima und der Gesellschaft würde es gut tun. Bleibt nur zu hoffen, dass die Wirtschaft bald ihre Blockadehaltung aufgibt. Die Gewerkschaft GPA wird jedenfalls nicht locker lassen und das fordert das Recht auf eine 4-Tage-Woche für alle Branchen •

LUCIA BAUER

GPA-MODELL FÜR ÖSTERREICH: „90 FÜR 80“ – FREIWILLIGE ARBEITSZEITVERKÜRZUNG

Um kurzfristig und kostenneutral neue Arbeitsplätze zu schaffen, hat die Gewerkschaft GPA das Modell „90 für 80“ entwickelt. Bei diesem Modell können Beschäftigte freiwillig die Arbeitszeit auf 80 Prozent reduzieren und erhalten dafür 90 Prozent ihres Gehalts. Die Differenz soll vom AMS bezahlt werden. Voraussetzung dafür ist, dass für die freiwerdende Zeit jemand neu im Betrieb aufgenommen wird. Für je vier Personen, die sich für das Modell entscheiden, könnte also eine neue Vollzeitstelle geschaffen werden.

Von diesem Modell würden auch die UnternehmerInnen durch die steigende Produktivität profitieren. Aus Statistiken wissen wir, dass 400.000 Beschäftigte in Österreich ihre Arbeitszeit gerne reduzieren würden. Wenn nur jede/R zehnte davon mitmachen würde, könnten wir dadurch 10.000 Jobs schaffen. Entscheidet sich ein Viertel für das Modell, wären es sogar 25.000 neue Arbeitsplätze.

DIE GLOBALE „IMPfstoff-APARTHEID“



Während sich reiche Staaten mit Impfstoff eindecken, droht die Situation in ärmeren Weltgegenden zu eskalieren. Das könnte sich für Österreich und Europa nicht nur moralisch rächen.

Alpha, Beta, Gamma, Delta. Kennen Sie noch mehr? Hoffentlich. „Denn wir werden noch viele griechische Buchstaben brauchen, wenn wir bei der Bekämpfung der Corona-Pandemie auf globaler Ebene nicht solidarischer handeln.“ Diese Warnung kommt von einem, der es wissen muss: Marcus Bachmann, humanitärer Berater für Ärzte ohne Grenzen Österreich und schon lange vor Corona weltweit bei diversen Impfkampagnen im Einsatz.

Bachmann war auch in Nigeria, als dort am 2. März die ersten Impfdosen eintrafen. Vier Millionen Dosen, für eine Bevölkerung von über 200 Millionen Menschen. Kurze Zeit später folgte der Exportstopp

Indiens und Nigeria saß erneut auf dem Trockenen. Und so wie Nigeria geht es derzeit vielen Ländern des sogenannten globalen Südens. Während sich die reichen Länder des globalen Nordens Impfstoff en masse sicherten, sind in Kenia, Mosambik oder Vietnam noch nicht einmal ein Prozent der Bevölkerung geimpft. Laut der Österreichischen Forschungsstiftung für Internationale Entwicklung (ÖFSE) wird es noch bis 2023 dauern, bis die afrikanische Bevölkerung durchgeimpft ist. Gleichzeitig verzeichnete der Kontinent im Sommer einen Höchststand an Neuinfektionen.

Das ist nicht nur moralisch bedenklich, sondern wird mit hoher Wahrscheinlich-

keit auch für die reichen Länder nach hinten losgehen, warnt Bachmann. „Eine Pandemie ist nur besiegt, wenn sie weltweit besiegt ist“. Bleiben ganze Weltregionen über Jahre ohne Impfstoff und medizinische Ausrüstung, erhöht das das Risiko für neue Mutanten – welche mit hoher Wahrscheinlichkeit ihren Weg in den globalen Norden finden.

„KATASTROPHALES MORALISCHES VERSAGEN“

Eigentlich begann alles ganz anders. Huldigungen der globalen Solidarität, die bei der Erforschung und Entwicklung eines COVID-19-Vakzins zu beobachten war. Mit dem Impfstoff entstehe „ein ein-

zigartiges globales öffentliches Gut des 21. Jahrhunderts“ und die EU „verpflichtet“ sich, dies für alle zugänglich und erschwinglich zu machen“, hieß es in einer Erklärung der EU-Kommission.

Das war im Mai 2020. Die Welt im Sommer 2021 ist eine andere. Laut einer Studie der britischen Fachzeitschrift The Lancet vom Februar, sicherten sich die reichen Länder mittels Exklusivverträgen Zugang zu 70 Prozent des verfügbaren Impfstoffs, obwohl sie nur 16 Prozent der Weltbevölkerung stellen. Laut Amnesty International reichen diese Mengen, um die Bevölkerung in den betreffenden Ländern bis Ende 2021 drei Mal zu impfen.

In einem Beitrag im britischen Guardian kritisierte die UNAIDS-Direktorin Winnie Byanyima zu Jahresbeginn angesichts der Ungleichverteilung des Vakzins eine globale „Impfstoff-Apartheid“. Tedros Adhanom Ghebreyesus, Generaldirektor der Weltgesundheitsorganisation (WHO), sprach zur selben Zeit von einem „katastrophalen moralischen Versagen, und der Preis dafür wird mit Leben in den ärmsten Nationen bezahlt“. Laut einer Studie US-amerikanischer und italienischer Forscher könnte eine gerechte Verteilung der Impfdosen die Todesfälle weltweit halbieren.

FORTSCHREIBEN IMPERIALER STRUKTUREN

Für den Soziologen Stephan Lessenich, Direktor des Instituts für Sozialforschung an der Goethe-Universität Frankfurt, kommt diese Entwicklung wenig überraschend. „Seit Hunderten von Jahren ist es so, dass der kolonialisierende, imperiale Westen sich privilegierte Lebenschancen aneignet“, kritisiert Lessenich. Westliche Industriegesellschaften sicherten seit Jahrhunderten relative Privilegien für ihre eigene Bevölkerung – „und das machen sie heute wieder“.

Angestoßen von Indien und Südafrika fordern mittlerweile mehr als 100 Staaten, die Außerkraftsetzung des sogenannten TRIPS-Abkommens der Welthandelsor-

ganisation (WTO), um den Patentschutz für die Vakzinherstellung vorübergehend auszusetzen. Der sogenannte TRIPS-Waiver würde es ärmeren Staaten erlauben, kostengünstigere Generika zu produzieren – und so täglich Menschenleben zu retten. Mittlerweile unterstützt auch die USA die Initiative, während die EU, inklusive Österreich, großteils blockiert. Allen voran die deutsche Bundeskanzlerin Angela Merkel stellt sich hinter die Pharmaindustrie und betonte unlängst, der „Schutz von geistigem Eigentum ist Quelle von Innovation und muss es auch in Zukunft bleiben“.

LEHREN AUS DER HIV/AIDS-EPIDEMIE?

Auch Ärzte ohne Grenzen unterstützte die TRIPS-Initiative von Anfang an. Laut Bachmann ist das Thema noch lange nicht vom Tisch und wird derzeit innerhalb der WTO weiterverhandelt. Täglich sterben rund 10.000 Menschen infolge einer COVID-Infektion, schätzt Bachmann. Mit der Aussetzung der Patente könnten innerhalb weniger Monate mehrere Milliarden Dosen produziert werden – „wir können uns nicht leisten, das nicht zu tun“. Die Folgen wären eine drastische Ver-

schärfung bestehender Ungleichheiten und sind bereits jetzt verheerend: laut Weltbank drohen im Laufe des Jahres bis zu 150 Millionen Menschen durch Erwerbsverlust in extreme Armut ab zu rutschen.

In einer Aussendung brüstet sich das Außenministerium damit, insgesamt 2,4 Millionen Euro für die Unterstützung des globalen Südens bereit gestellt zu haben. Laut Bachmann ist das nicht mehr als ein Tropfen auf dem heißen Stein und pro Kopf deutlich weniger als der Beitrag anderer Staaten.

Die Ungleichverteilung des Corona-Vakzins und der Patentstreit hat einen historischen Vorläufer. Rund zwölf Millionen AfrikanerInnen starben zwischen 1997 und 2007, weil sie sich HIV/AIDS-Präparate nicht leisten konnten. Auch damals zählten Profitinteressen multinationaler Unternehmen mehr als das Leben von Millionen von Menschen und westliche Regierungen fungierten als Reproduktionsgehilfen dieser Interessen. Erst nach massivem öffentlichem Druck lenkten die Pharmakonzerne ein. Seither sind HIV/AIDS-Medikamente deutlich kostengünstiger verfügbar. ●

JOHANNES GRESS



» Eine Pandemie ist nur besiegt, wenn sie weltweit besiegt ist«

Marcus Bachmann
Ärzte ohne Grenzen Österreich



» Seit Hunderten von Jahren ist es so, dass der kolonialisierende, imperiale Westen sich privilegierte Lebenschancen aneignet«

Stephan Lessenich
Instituts für Sozialforschung, Goethe-Universität Frankfurt

GLÜCKLICHER LEBEN IN GESELLSCHAFT



Ausblick ins Grüne: Auf der Terrasse der Wohngemeinschaften für SeniorInnen an der Linzerstraße, 1140 Wien

Betreute Wohngemeinschaften für SeniorInnen

Rund 182.722 Menschen im Alter von 65 Jahren oder älter leben in Wien (Quelle: Statistik Austria, Berechnung MA 23). Tendenz steigend. Ein Großteil von ihnen wohnt zu Hause – oftmals allein und mit wenig sozialen Kontakten. Einsamkeit und Monotonie bestimmen nicht selten ihren Alltag. Ganz anders gestaltet sich das Leben in den Wohngemeinschaften für SeniorInnen der Wiener Sozialdienste Alten- und Pflegedienste GmbH. Sie bieten Gesellschaft ohne die Autonomie des/der Einzelnen einzuschränken.

INDIVIDUALITÄT UND GEMEINSAMKEIT

Jede Bewohnerin/jeder Bewohner hat ein eigenes Zimmer, welches jederzeit als

Rückzugsort dient. Auf Wunsch ist es mit den eigenen Möbeln ausgestattet. Küche, Wohn- und Badezimmer werden gemeinsam genutzt. So bleibt trotz des Lebens in Gemeinschaft immer ausreichend Raum für die individuellen Bedürfnisse.

ARCHITEKTUR ZUM WOHLFÜHLEN

Am grünen Stadtrand Wiens, in den Ausläufern des 14. Bezirks – liegt die Wohngemeinschaft für SeniorInnen an der Linzer Straße. Besucher betreten das Gebäude über den langgestreckten straßenseitig gelegenen Trakt. Die zweigeschossige, U-förmige Anlage zieren Reliefbüsten von Cicero und Seneca. Ein großer parkähnlicher Garten lädt zum Verweilen und Spazieren ein.

Wesentlich urbaner gestaltet sich das Leben dagegen in der Kundratstraße im 10. Bezirk. Das moderne Wohnhochhaus am Fuße des Wienerbergs mit insgesamt 23 Stockwerken bietet im Erdgeschoß eine kleine Shopping-Mall mit Restaurant, Cafe, Friseur und Fitnesscenter. Die barrierefreien Wohngemeinschaften für SeniorInnen befinden sich im 1. Stockwerk und sind bequem mit dem Aufzug zu erreichen. Insgesamt 40 BewohnerInnen leben hier. Darüber hinaus muss noch das hausinterne Ärztezentrum sowie die unmittelbare Nähe zur Klinik Favoriten und die AUVA Meidling Erwähnung finden. Die Gemeinschaftsterrasse mit sensationellem Ausblick über Wien am Sockel des Gebäudes steht des weiteren allen MieterInnen zur Verfügung.

FÖRDERUNG DER EIGENSTÄNDIGKEIT

Grundsätzlich gilt für alle Wohnungen: Sie sind barrierefrei und ermöglichen den BewohnerInnen und Bewohnern sich selbstständig und ohne Hindernisse, wie Stufen, zu bewegen. Die Förderung der Eigenständigkeit zeichnet das Konzept der Wohngemeinschaften der Wiener Sozialdienste aus. Alle BewohnerInnen meistern ihren Alltag weitgehend selbstständig. Pflege und Betreuung erfolgen – individuell abgestimmt – durch die mobilen Dienste. Die monatlichen Wohnkosten berechnen sich nach Größe des Zimmers, der Größe sowie Lage der Wohnung und enthalten den aliquoten Anteil an Miete, Betriebskosten, Instandhaltung sowie das Wohngemeinschafts-Basispaket. Eine Förderung durch den Fonds Soziales Wien (FSW) ist möglich. www.wienersozialdienste.at.

MEISTERLICH GEMEINSCHAFTLICH

Bei der WBV-GPA wird das Wohnen in der Gemeinschaft bereits seit vielen Jahren in den unterschiedlichsten Formen umgesetzt, aber auch angeboten. Ob als Wohnen für SeniorInnen, Wohnen für Studierende, Wohnen für Interessensgemeinschaften (Baugruppe) oder als

Ein aktuelles Projekt auf das die WBV-GPA in begehrter Wohnlage in Wien derzeit verweisen kann, ist das Wohnquartier „WIENTALERRASSEN“ in der Käthe-Dorsch-Gasse, im 14. Bezirk zwischen den U4 Stationen „Ober Sankt Veit“ und „Hütteldorf“.

Konditionen für die SMART-Wohnungen:

Eigenmittel 60,- Euro/m²,
monatliche Kosten ca. 7,50 Euro/m²

Konditionen für die geförderten Mietwohnungen:

Eigenmittel 298,-Euro/m²,
monatliche Kosten ca. 7,97 Euro/m²

Wohnen für Alleinerziehende - gemeinsam lebt es sich oft leichter. Informationen über vergangene, aktuelle sowie zukünftige spannenden Wohnbauprojekte finden Sie auf der Unternehmenshomepage des Bauträgers. www.wbv-gpa.at •

**ANNE FRANKENBERG-FREIMANN /
CHRISTIAN SWOBODA**

FREIE WOHNUNGEN:

8761 Pöls,
Andreas Reingasse 10,
3 Zimmerwohnung, 68 m²;
HWB 60,6

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

3300 Amstetten,
Beethovenstraße 7 und
Johann Strauß Straße 2-6,
2 Zimmerwohnung, HWB 61,3

2493 Lichtenwörth,
Fabriksgasse 1,
2 und 3 Zimmerwohnungen,
HWB 75,3

WIENER SOZIAL- DIENSTE ALTEN- UND PFLEGEDIENSTE GMBH

1020 Wien
Ernst-Melchior-Gasse 22
Tel. +43 [1] 981 21 DW 2120
alten-pflegedienste@wiso.or.at

WOHNBAU- VEREINIGUNG FÜR PRIVATANGESTELLTE

WBV-GPA Wohnungsservice –
Gassenlokal

Mo.-Do.: 9.00 bis 15.00 Uhr
Fr.: 9.00 bis 12.00 Uhr
Tel.: 01/533 34 14

1010 Wien, Werdertorgasse 9
Tel.: (01) 533 34 14
www.wbv-gpa.at
wohnungsservice@wbv-gpa.at



Urbane Überflieger: Das Wohnhochhaus in der Kundratstraße erfüllt ziemlich jeden Wohnwunsch

FÜR DAS RECHT AUF EINE 4-TAGE- WOCHE



www.gpa.at

ICH MACH MICH STARK!

Mit meiner Gewerkschaft.

gpa
MEINE
GEWERKSCHAFT

IMPRESSUM

Leserbriefe an kompetenz@gpa.at
Herausgeber: ÖGB, GPA, 1030 Wien,
Alfred-Dallinger-Platz 1,
Tel. 050301, service@gpa.at

Verlag und Medieninhaber:
Verlag des Österreichischen Gewerkschaftsbundes GmbH,
1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1
Tel. 01/662 32 96

Chefredakteur: Martin Panholzer, martin.panholzer@gpa.at
Chefin vom Dienst: Lucia Bauer, lucia.bauer@gpa.at,
Assistenz: Alexander Kobinger, alexander.kobinger@gpa.at
Layout und Artdirektion: Johannes Loibenböck
Druck: Walstead Leykam Druck GmbH & Co KG,
7201 Neudörfel, Bickfordstr. 21
Verlagsort: Wien
Herstellungsort: Neudörfel DVR-Nr. 0046655,
ZVR-Nr. 576439352

Offenlegung nach § 25 Mediengesetz:
www.gpa.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.