

KOMPETENZ

4 / 2021

MAGAZIN DER GEWERKSCHAFT GPA

KINDERGARTEN- PROTEST S. 4



Ein Widerstandskämpfer im Porträt S. 20

7 Tipps für eine erfolgreiche Gehaltsverhandlung S. 24

INHALT



4

COVERSTORY

Die Arbeitsbedingungen in Kindergärten und Horten sind für die Beschäftigten nicht mehr zumutbar. Wir haben Betroffene gefragt, woran es hapert.

8

KOLLEKTIVVERTRAGSHERBST

Trotz schwieriger Rahmenbedingungen konnten wir im Handel und in der Metallindustrie herzeigbare Ergebnisse bei den Kollektivvertragsverhandlungen erkämpfen.

20

PORTRÄT

Freiheitskämpfer, Antifaschist, Kommunist, Journalist, Gewerkschafter. Ernst Fettner wurde heuer 100 Jahre alt. Ein wahrer Held im Porträt.

04 / 21

3 EDITORIAL

4 SCHLUSS MIT LUSTIG

Warum die Beschäftigten in den Kindergärten jetzt auf die Straße gehen.

8 KOLLEKTIVVERTRAGSHERBST

Die Gehälter im Handel und der Metallindustrie steigen spürbar an.

10 BILDMELDUNG

Protest im Gesundheitsbereich

11 ARBEITSLOSENGELD RAUF

Der Politologe Emmerich Talos über seine Gründe, das Volksbegehren für ein höheres Arbeitslosengeld zu unterstützen.

13 STRESS MACHT KRANK

Eine aktuelle Umfrage zeigt, dass Stress und Arbeitsdruck stark zugenommen haben.

14 STRESS ERFOLGREICH ABBAUEN

9 Tipps für weniger Stress in der Arbeit

15 FOTOGRAMM

16 STEUERREFORM

Die Steuerreform im ArbeitnehmerInnencheck

18 KURZMELDUNGEN

20 EIN KÄMPFER WIRD 100

Der Widerstandskämpfer, Journalist und Gewerkschafter Ernst Fettner im Porträt

22 WORTE REICHEN NICHT!

Was es im Sozial-, Gesundheits-, Pflege- und (Elementar-) Bildungsbereich jetzt braucht.

24 ERFOLGREICH GEHALT VERHANDELN.

7 Tipps, wie du dich gut auf eine Gehaltsverhandlung vorbereiten kannst.

26 ARBEITSRECHT

Wir erklären dir, wer haftet, wenn im Job ein Schaden passiert.

28 DATENSCHUTZ

Eine Studie zeigt, wie Beschäftigte digital überwacht werden.

30 GPA-WOHNBAUVEREINIGUNG

ALL EYES ON YOU!
"DAS WILDE LEBEN" am Goldberg

MIT UNS IST ZU RECHNEN!



ZUR PERSON:

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

Zum Leidwesen von uns allen bestimmt immer noch das Coronavirus unseren Alltag. Die notwendigen Maßnahmen haben neuerlich schwerwiegende Auswirkungen auf die Wirtschaft und unsere Arbeitswelt. Eine Beschäftigtengruppe, die schon vor der Pandemie enorm unter Druck stand, ist der Sozial-, Gesundheits- und Pflegebereich. Die Zustände dort sind alarmierend, immer mehr Beschäftigte denken daran, ihren Job an den Nagel zu hängen. Was die Betroffenen von der Politik erwarten, darüber berichten wir in dieser Ausgabe der KOMPETENZ ab Seite 22.

„Es reicht!“, das artikulierten auch die Beschäftigten der privaten Wiener Kindergärten und Horte bei einer öffentlichen Betriebsversammlung im Oktober für bessere Arbeitsbedingungen und mehr Ressourcen. „Die Zeit der braven Tanten ist vorbei, mit uns wird man auch in Zukunft rechnen müssen!“, hieß es auf der Versammlung im Wiener Votivpark, die vorerst nur unterbrochen wurde. Was die Beschäftigten jetzt von der Politik erwarten, verraten wir dir in unserer Coverstory ab Seite 4.

Dass das Wiederanspringen der Wirtschaft in diesem Jahr für die Beschäftigten zu einem enormen Anstieg von Stress und Arbeitsdruck geführt hat, darauf haben wir in einer Aktionswoche hingewiesen und das auch mit einer aktuellen IFES-Studie untermauert. Was wir in dieser Situation von ArbeitgeberInnen und Politik erwarten und was du selbst tun kannst, um deinen Stress abzubauen, erfährst du in dieser Ausgabe ab Seite 13.

In diesem alles andere als einfachen Herbst verhandeln wir für hunderttausende Beschäftigte neue Kollektivverträge. Wir konnten trotz schwieriger Rahmenbedingungen herzeigbare Ergebnisse erkämpfen. Mehr dazu findest du auf Seite 8.

Wir wünschen allen unseren Mitgliedern schöne, erholsame Festtage und einen guten Jahreswechsel. Gerade jetzt sollten alle erkennen, dass Solidarität nicht nur ein Schlagwort ist, sondern konkrete Handlungen erfordert.

MARTIN PANHOLZER

SCHLUSS MIT LUSTIG



Mehr als 5.000 Beschäftigte aus Kindergärten und Horten hielten am 12. Oktober in Wien im Votivpark eine öffentliche Betriebsversammlung ab.

Die Arbeitsbedingungen in Kindergärten sind für die Beschäftigten nicht mehr zumutbar. Diesen Herbst gingen nun tausende Betroffene auf die Straße.

Es ist ein unerträgliches Maß erreicht“, sagt Stephanie Veigl. Sie ist in der GPA für die Beschäftigten in Kindergärten zuständig. PädagogInnen, AssistentInnen und BetreuerInnen würden seit Jahren auf ihre unzumutbaren Arbeitsbedingungen hinweisen. Doch es passiere nichts. Die Coronakrise habe den Druck auf die österreichweit rund 63.000 Beschäftigten – 73 Prozent von ihnen arbeiten für private Träger, 27 Prozent in Einrichtungen der öffentlichen Hand – noch weiter erhöht. Wenn man mit PädagogInnen und AssistentInnen spricht, weiß man auch warum: einerseits muss mehr auf Hygiene geachtet werden, es sind Türklinken, Tischflächen, Toiletten noch öfter als sonst zu desinfizieren. Andererseits werden die Kinder nun bereits an der Türe entgegengenommen. Nun ziehen nicht mehr die Eltern ihre Kinder beim Bringen und Abholen an und aus, auch das muss nun vom Personal der Kindergärten und -gruppen übernommen werden. Mehr Beschäftigte gibt es aber nicht, im Gegenteil.

»Wir wollen endlich die 1,2 Milliarden Euro sehen, die vor 4 Jahren schon paktiert waren«

Barbara Teiber

Der Druck ergibt sich nämlich nicht nur durch zusätzliche Arbeit. MitarbeiterInnen fehlen an allen Ecken und Enden und jene, die in der Gruppe stehen, möchten eigentlich pädagogische Arbeit leisten. De facto schaffen sie es aber gerade einmal, die Kinder zu betreuen und dafür zu sorgen, dass sich niemand verletzt. GPA-Vorsitzende Barbara Teiber ist es daher auch wichtig, darauf hinzuweisen: „Ein Kindergarten ist eine Bildungseinrichtung und keine Betreuungseinrichtung.“ Viel zu oft müssten Beschäftigte in Kindergärten hören, „ihr spielt ja nur den ganzen Tag“. Dem sei aber nicht so.

Damit in den Kindergärten aber auch pädagogisch gearbeitet werden kann, braucht es mehr Personal und insgesamt bessere Rahmenbedingungen, wie Veigl betont. Zentral sind da die Gruppengröße und der Erwachsenen-Kind-Schlüssel. Die GPA tritt dafür ein, dass künftig in eine Kindergartengruppe nur mehr 18 bis 20 Mädchen und Buben gehen. Bei unter Dreijährigen sollten es überhaupt nur acht bis zehn Kinder sein.

Kinder würden hier die bestmögliche Förderung verdienen – und die Eltern müssten sich auf eine gute Betreuung verlassen können, sagt Veigl. Gleichzeitig müssen aber eben auch die Arbeitsbedingungen für die Beschäftigten passen. Lange haben sie gezögert, ihre Arbeit niederzulegen und darauf lautstark hinzuweisen. Diesen Herbst aber schlossen PädagogInnen, Assistenten

und BetreuerInnen sowohl der privaten als auch öffentlicher Kinderbildungseinrichtungen die Gruppen und gingen auf die Straße. Einmal laut zu sein, war das Ziel, und dieses wurde erreicht. „Es war wichtig, dass einmal im öffentlichen Raum sichtbar gemacht wurde, welche Missstände es da gibt“, so Veigl.

„Ich kann gar nicht so schlecht arbeiten, wie ich bezahlt werde“, hatte eine Protestteilnehmerin in Plakatform mitgebracht. Hier gilt es auf alle Fälle anzusetzen, betont auch Veigl. Die Bezahlung müsse nicht nur besser, sondern österreichweit einheitlich werden. Derzeit gibt es diesbezüglich einen Fleckerlteppich zwischen Bundesländern und Trägern. Das ist auch in Bezug auf die Rahmenbedingungen so, etwa die Gruppengrößen, der Erwachsenen-Kind-Schlüssel oder die Abgeltung von Vorbereitungszeit. Ein Bundesrahmengesetz und ein einheitlicher Kollektivvertrag wären hier Lösungsan-



GPA-Vorsitzende Barbara Teiber bei der Demo im Oktober

sätze. Zur Anwendung kommen könnte etwa der bereits existierende Kollektivvertrag der Sozialwirtschaft, der aber noch nicht von allen Trägern angewandt werde.

Insgesamt braucht es mehr Mittel der öffentlichen Hand für die Elementarpädagogik. „Wir wollen endlich die 1,2 Milliarden sehen, die vor 4 Jahren schon paktiert waren“, fordert die GPA-Vorsitzende Barbara Teiber. Die damalige SPÖ-ÖVP-Regierung hatte 2016 unter Kanzler Christian Kern und Vizekanzler Reinhold Mitterlehner einen Rechtsanspruch auf Kinderbetreuung ab dem ersten Geburtstag für jedes Kind und mehr finanzielle Mittel für den Ausbau des Bereichs Elementarpädagogik geplant. Kein Wunder, dass nicht nur die Beschäftigten, sondern auch viele Eltern empört reagierten als im Zuge der Chat-Affäre bekannt wurde, dass Sebastian Kurz das hintertrieben hatte. Und warum? Er gönnte dem SPÖ-Kanzler diesen inhaltlichen Erfolg nicht. Politik also auf dem Rücken von Millionen Kindern, Eltern und Beschäftigten. ●

ALEXIA WEISS

JASMIN BERGER, 37

Kinderbetreuerin in einer Kinderkrippe in der Steiermark

„Ich arbeite in einer Gruppe mit derzeit elf Kindern von einem bis drei Jahren. Es gibt eine Pädagogin und zwei Betreuerinnen. Manche Kinder können noch nicht gehen, fast alle müssen noch gewickelt werden. Wenn wir in den Garten gehen, stehe ich teilweise mit zwei Kinderwägen an der Rutsche oder Schaukel, um zu sichern. In diesem Alter braucht jedes Kind Hilfe. Mindestens eine Betreuerin ist dann immer mit einem Kind drinnen, um es zu wickeln oder umzuziehen. Das ist auch im Gruppenraum so – eigentlich wollen wir pädagogische Arbeit leisten, aber das ist meistens nicht möglich. An manchen Tagen ist man einfach nur froh, wenn man die Kinder wieder heil an ihre Eltern übergibt. Und gleichzeitig schieben einige Eltern immer mehr an Verantwortung an uns ab. Ein Beispiel: Eine Mutter gibt das Kind mit Schnuller in der Gruppe ab und sagt, nehmt ihm den Schnuller weg. Das sind aber Dinge, die zu Hause passieren müssen.“



SABRINA BRANDAUER, 25

Elementarpädagogin und Leiterin einer Kindertagesstätte in Kärnten

„In der Kita arbeiten wir mit ein- bis dreijährigen Kindern. Theorie und Praxis zeigen, wie wichtig es ist, mit jungen Kindern bedürfnisorientiert zu arbeiten. Einst war die Kita eine Aufbewahrungsanstalt, nun ist beziehungsweise soll sie ein Ort der Bildung, Entwicklung und des Wachstums sein. Der aktuelle Betreuungsschlüssel und die Gruppengrößen ermöglichen es uns aber nicht, den Kindern gerecht zu werden. Eine Herausforderung bedeutet auch die gesellschaftliche Veränderung. Kulturen treffen aufeinander, wodurch viele Kinder die deutsche Sprache nicht kennen und uns kaum verstehen können. Andere benötigen aufgrund von Beeinträchtigungen oder Entwicklungsverzögerungen erhöhte Aufmerksamkeit. Ohne ärztliche Diagnose bekommt man kein zusätzliches Personal und unter drei Jahren wird selten eine solche Diagnose gestellt. Wir müssen immer mehr bewältigen, ohne dass die Rahmenbedingungen – der Betreuungsschlüssel, die Gruppengröße oder die Bezahlung – verändert werden. Gleichzeitig müssen wir aber zu 100 Prozent belastbar sein. Unter dreijährige Kinder benötigen sehr viel Nähe und verstehen noch nicht, was es bedeutet kurz zu warten. ‚Wenn ich dich brauche, dann sofort!‘ und dabei kommen mindestens fünf Kinder auf eine Person zugleich.“



Mehr Geld, mehr Anerkennung und kleinere Gruppen waren die zentralen Forderungen der protestierenden PädagogInnen und AssistentInnen.

BIANCA SCHATZ, 45

Mehr als zehn Jahre Assistentin in einem Kindergarten in Oberösterreich, heute Betriebsrätin

„Wir haben ein Strukturproblem. Es fehlt an Personal und gleichzeitig sind zu viele Kinder in den Gruppen. Wenn KollegInnen krank werden, muss man immer kompensieren, es gibt kaum SpringerInnen. Dann steht man nicht selten alleine in der Gruppe. Ich habe mir dann immer den Platz im Gruppenraum gesucht, von dem aus ich alles überblicken kann. Gleichzeitig ist man nervös und hofft, dass jetzt kein Kind Hilfe beim Toilettengang braucht. Man kann ja dann die anderen Kinder nicht alleine lassen. Das ist eine absolute Stresssituation. Man möchte eigentlich Zeit haben für die Kinder, möchte zum Beispiel ein Buch vorlesen. Aber man ist nur hin- und hergerissen. Viele KollegInnen können daher nach einigen Jahren nicht mehr. Sie sind überfordert und völlig ausgebrannt.“



CHRISTINA BRUCKBAUER, 31

Elementarpädagogin und Krabbelstubenleiterin in Oberösterreich

„Unser Haus ist klein, wir haben nur eine Krabbelstube mit zwölf Kindern. Wir sind insgesamt drei Personen, für meine Leitungstätigkeit stehen mir offiziell zwei Stunden in der Woche zur Verfügung. Das reicht natürlich nicht, ich nehme mir oft Arbeit mit nach Hause. Ich arbeite Vollzeit, die zwei Helferinnen je 25 Stunden, wobei derzeit eine Helferin mit fünf Stunden mehr zur Pädagogin aufgestuft wurde. Die Gruppe ist aber von 6.30 Uhr bis 16.30 Uhr geöffnet, Freitag von 6.30 Uhr bis 15.00 Uhr. Um diese Zeiten abzudecken, ist vor allem zu den Randzeiten oft nur eine Person in der Gruppe. Wir brauchen grundsätzlich mehr Personal. Und gleichzeitig sehe ich auch als Leiterin den eklatanten Personalmangel. Viele steigen nach der Ausbildung in der BAFEP nicht mehr in den Beruf ein. Sie sehen, dass der Betreuungsschlüssel nicht passt, dass man immer mehr Kinder bekommt, das Gehalt nicht stimmt. Für uns bedeutet das, dass wir uns oft drei Mal überlegen, ob wir zum Beispiel mit den Kindern in den Garten gehen und sie in der Sandkiste gatschen und matschen lassen. Die Kinder lieben das und sie brauchen es, aber wenn man nur zu zweit ist, fehlen helfende Hände.“



DIE GPA FORDERT:

- Mehr Gehalt
- Mehr Personal
- Kleinere Gruppen
- Besseren Erwachsenen-Kind-Schlüssel
- Bezahlte Vor- und Nachbereitungszeit
- Einheitliche Arbeitsbedingungen in ganz Österreich
- Ein Entlohnungssystem für Beschäftigte in allen Bundesländern
- Ausreichend Finanzierung
- Österreichweit einheitliche Ausbildung für AssistentInnen

Es reicht!

ZWISCHEN KRISE UND ZUKUNFT

Die Kollektivvertragsabschlüsse in diesem Herbst wurden erst nach zähen Verhandlungen und Kampfmaßnahmen möglich. Speziell beim Handel saß auch die Pandemie mit am Verhandlungstisch.

Die Gewerkschaft GPA verhandelt jeden Herbst Kollektivverträge für etwa 700.000 Beschäftigte in ganz Österreich. Neben dem Metallerkollektivvertrag, der nach wie vor eine Art Leitfunktion hat, ist der Handelskollektivvertrag für fast eine halbe Million Beschäftigte überhaupt der größte Kollektivvertrag im Land.

In der Metallindustrie verhandelt die GPA gemeinsam mit der Produktionsgewerkschaft Pro-GE für etwa 190.000 Beschäftigte. Schon zum zehnten Mal in Folge ist es den Gewerkschaften gelungen, trotz der Auflösung der Verhandlungsgemeinschaft der ArbeitgeberInnen, einen einheitlichen Kollektivvertrag der Metallindustrie, der Bergwerke und eisenerzeugenden Industrie sowie der Gas- und Wärmeversorgungsunternehmen zu erreichen.

KRÄFTIGES LEBENSZEICHEN

Vorangegangen sind dem Ergebnis sehr langwierige und schwierige Verhandlungen, die in Warnstreiks Anfang November gipfelten. Die Lohn- und Gehaltserhöhung im Coronajahr 2020 endeten nach einer Runde mit der Abgeltung der Inflationsrate. Nachdem die Metallbranche im vergangenen Jahr wieder hervorragende Gewinne schrieb, war die Erwartungshaltung zu Recht groß. Tausende BetriebsrätInnen und Beschäf-



Bei den Metallern-Warnstreiks wurde die Triesterstraße, eine Hauptverkehrsstraße in Wien, blockiert.

tigte bekundeten im Vorfeld der Verhandlungen ihre Unterstützung für die gewerkschaftlichen Forderungen auf der Online-Plattform dubistgewerkschaft.at.

PLUS 3,55 PROZENT

Alle Beschäftigten in der Metallindustrie, der Bergwerke und eisenerzeugenden Industrie sowie der Gas- und Wärmeversorgungsunternehmen erhalten 3,55 Prozent mehr Lohn und Gehalt. Die Lehrlingseinkommen werden mit bis zu 6,74 Prozent noch weitaus stärker erhöht. Der Abschluss bedeutet angesichts der für die Kollektivvertragsverhandlung relevanten durchschnittlichen Inflation der letzten 12 Monate von 1,9 Prozent einen kräftigen Reallohnzuwachs. „Der Abschluss war auch ein großartiger Beweis

der Kampfbereitschaft der Kolleginnen und Kollegen in den Betrieben und ein starkes Lebenszeichen gewerkschaftlicher Solidarität“, so der Verhandlungsführer der Gewerkschaft GPA, Karl Dürtscher.

GROSSE UNTERSCHIEDE IM HANDEL

Konnte man in der Metallbranche von einer Überwindung der Krise reden, so stellte sich die Situation im Handel ganz anders dar. Zum einen gibt es Bereiche, wie den Lebensmittelhandel, die auch in der Pandemie kräftig verdienten, zum anderen kämpfen etwa der Textil- und der Schuhhandel nach wie vor mit den negativen Folgen der Pandemie. Diesen Unterschieden galt es Rechnung zu tragen, wollte man einen einheitlichen Kollektivvertrag weiterentwickeln. Mit dem

Abschluss in der vierten Runde am 24. November ist dies gelungen.

HÖHERES EINSTIEGSGEHALT UND NACHTZUSCHLÄGE

Von der Anhebung der Einstiegsgehälter auf 1.800 Euro profitieren etwa ein Drittel der Handelsangestellten. Sie erhalten eine Gehaltserhöhung von 3,45 Prozent. Die restlichen Beschäftigten erhalten 2,55 Prozent, was immer noch deutlich über der zugrundeliegenden Inflationsrate von 2,1 Prozent liegt. Der Durchschnitt ergibt 2,8 Prozent. Gleichzeitig konnten auch Ungerechtigkeiten beseitigt werden. Ab 1. Jänner 2022 gibt es endlich auch im Handel einen Nachtzuschlag von 50 Prozent für diese belastende Arbeit - so wie in anderen Branchen auch. Profitieren werden davon vor

allem Frauen im Lebensmittelhandel. Das Recht der Beschäftigten ihre Teilzeit aufzustocken, dürfen künftig die betrieblichen Sozialpartner regeln.

2,8 PROZENT PLUS FÜR LEHRLINGE

Die Lehrlingseinkommen steigen um durchschnittlich 2,8 Prozent plus Digitalisierungsbonus von 100 Euro für technisches Equipment. Voraussetzung ist, dass die Hard- bzw. Software bei österreichischen Händlern gekauft wird.

„Mit dem Abschluss haben wir unsere Ziele weitgehend erreicht. Es ist eine Mischung aus Zukunfts- und Krisendeal geworden. Der neuerliche Lockdown Ende November hat es für uns nicht leichter gemacht. Umso erfreulicher ist es, dass trotz dieser schwierigen Rahmenbedin-

gungen in hunderten Handelsbetrieben Betriebsversammlungen stattgefunden haben“, so der Verhandlerin der GPA, Anita Palkovich.

„Mit den Abschlüssen haben wir gezeigt, dass sich die Beschäftigten auch in schwierigen Zeiten auf die Gewerkschaftsbewegung verlassen können. Es war eine Kombination aus Verantwortungsbewusstsein und Entschlossenheit, die unsere Stärke ausmacht. Jetzt hoffen wir, dass wir nach der Pandemie nicht mehr über Kurzarbeit und Krisenmaßnahmen, sondern wieder über die ökonomische Basis für ein besseres Leben in einer hoch entwickelten Wirtschaft reden können“, so der Bundesgeschäftsführer der Gewerkschaft GPA, Karl Dürtscher. •

MARTIN PANHOLZER

DIE ABSCHLÜSSE IM DETAIL:

KOLLEKTIVVERTRAGS-ABSCHLUSS
HANDEL



WIR GESTALTEN
**Zukunft
im Handel!**
DEN KOLLEKTIVVERTRAG

- Einstiegsgehälter steigen auf 1.800 Euro: Das bedeutet ein Plus von 3,45 Prozent für ein Drittel aller Beschäftigten.
- Alle anderen erhalten 2,55 Prozent mehr.
- Ab 1. Jänner 2022 gilt ein Nachtzuschlag von 50 Prozent, wie in anderen Branchen.
- Die Lehrlingseinkommen steigen um durchschnittlich 2,8 Prozent Digitalisierungsbonus von 100 Euro.
- Möglichkeit der Stundenaufstockung bei regelmäßiger Mehrarbeit per Betriebsvereinbarung
- Geltungstermin: ab 1. Jänner 2022

KOLLEKTIVVERTRAGS-ABSCHLUSS
METALL



- IST-Löhne und -Gehälter steigen um 3,55 Prozent.
- KV-Löhne und -Gehälter steigen um 3 Prozent.
- Mindestlohn/Mindestgrundgehalt neu: 2.089,87 Euro (für die Gas/Wärme: 2.141,23 Euro)
- Erhöhung der kollektivvertraglichen Zulagen um 3 Prozent, innerbetriebliche, im Kollektivvertrag genannte Zulagen, werden um 3,55 Prozent erhöht.
- Aufwandsentschädigungen steigen um 2,5 Prozent.
- Lehrlingseinkommen steigen um 6,74 Prozent im 1. Lehrjahr, um 4,27 Prozent im 2. Lehrjahr, um 5,61 Prozent im 3. Lehrjahr und um 5,63 Prozent im 4. Lehrjahr.
- Geltungstermin: ab 1. November 2021



Tausenden Auszubildenden und Beschäftigten aus dem Gesundheitsbereich reicht es. Sie demonstrierten am 9. November 2021 für bessere Arbeits- und Ausbildungsbedingungen in der Pflege und Betreuung.

PFLEGEAUSBILDUNG MUSS BEZAHLT WERDEN.

Alle reden vom Pflegekollaps, aber die Regierung tut nichts um den Pflegeberuf attraktiver zu machen.

Was für PolizistInnen oder LokführerInnen Normalität ist, bleibt in der Pflege bisher nur ein Wunschtraum: eine bezahlte Ausbildung. Ohne finanzielle Unterstützung durch Eltern sei es kaum möglich die Ausbildung zu machen, erzählen die jungen Menschen auf der Demonstration. QuereinsteigerInnen seien gezwungen wieder zu den Eltern zu ziehen oder am Wochenende zusätzlich zu jobben. Viele halten das nicht durch und brechen ihr Studium ab, weil Geld fehlt. Und das alles, während uns die Pflegekräfte ausgehen.

Den Auszubildenden und den Beschäftigten im Gesundheitsbereich reicht es jetzt. Mehr als 4.000 Menschen gingen am 9. November 2021 auf die Straße um für eine österreichweite Ausbildungsoffensive, eine sofortige Pflegereform und für die sofortige Auszahlung des Covid-Bonus zu demonstrieren. ●

„ARBEITSLOSENGELD RAUF“



Die Initiative „Arbeitslosengeld rauf!“ will für ihr Volksbegehren mindestens 100.000 Unterstützungserklärungen sammeln. Im Interview erklärt Mitinitiator Emmerich Tálos, wieso das Thema Arbeitslosigkeit uns alle etwas angeht.

KOMPETENZ: Warum will die Regierung gerade jetzt den Druck auf Arbeitslose erhöhen?

EMMERICH TÁLOS: Die Pandemie hat uns gezeigt, dass es auch in Österreich unter bestimmten Bedingungen eine Massenarbeitslosigkeit geben kann. Vor eineinhalb Jahren waren es mehr als 500.000 Erwerbslose. Es ist erfreulich, dass aktuell die Zahl der Arbeitslosen sinkt, aber ich finde es ungeheuerlich, bei einem Stand von ca. 340.000 Betroffenen davon zu reden, dass das Problem schon weitgehend gelöst ist. Es sinkt zwar die Arbeitslosigkeit insgesamt, aber die Zahl der Langzeitarbeitslosen kaum.

Die Regierung plant, dass Arbeitslosenbezüge mit der Dauer der Arbeitslosigkeit sinken sollen, ein sogenanntes degressives Arbeitslosengeld. Könnte das ein wirksames Mittel sein?

Mit Sicherheit nicht! Mit einem degressiven Modell wird erstens der Druck auf die Betroffenen enorm erhöht und zweitens das Leistungsniveau für einen Teil der Arbeitslosen gekürzt. Das heißt, die Problematik, die wir heute haben, würde nur noch verschärft. Mit einer im internationalen Vergleich sehr niedrigen Nettoersatzrate von 55 Prozent steht für viele erwerbslose Menschen das Problem der Verarmung unmittelbar vor der Tür. Wenn Arbeitsminister Martin Kocher davon ausgeht, dass ein degressives Arbeitslosengeldmodell einen höheren Arbeitsanreiz biete, wird dabei eine Frage vergessen: warum sind diese Stellen offen? Wenn ich furchtbare Arbeitsbedingungen anbiete, dann läuft das nicht. Warum sollen sich Menschen solchen Bedingungen unterwerfen? Mit einem degressiven Modell werden nicht mehr Arbeitsplätze geschaffen, nicht offene Stellen besetzt,

sondern es wird der Druck auf die Arbeitslosen erhöht, weniger gute Arbeitsplätze zu akzeptieren. Und zugleich wird für einen Teil der Erwerbslosen die materielle Sicherung noch prekärer als sie schon jetzt ist.

Was bedeutet das konkret?

Ein Beispiel: Viele Frauen verdienen in Teilzeit kaum mehr als 800 Euro. Schon mit einer Nettoersatzrate von 55 Prozent reicht das nicht zum Überleben. Eine Untersuchung des Momentum Instituts hat gezeigt, dass 9 von 10 befragten Arbeitslosen von Verarmung bedroht sind. Wenn die Nettoersatzrate noch weiter abgesenkt wird, erhöht sich damit das Armutsrisiko.

Mit dem Volksbegehren „Arbeitslosengeld rauf!“ möchten Sie genau an dieser Situation etwas ändern. Was sind Ihre Forderungen?

Mit der Pandemie gingen eine Reihe von Problemen einher, nicht nur wirtschaftliche, auch soziale Probleme wie die enorm gestiegene Erwerbslosigkeit, das erhöhte Risiko der Verarmung. In unserem Volksbegehren steht die Verbesserung der materiellen Situation von Erwerbslosen im Fokus. Daher fordern wir erstens die Anhebung der Nettoersatzrate auf mindestens 70 Prozent. Zweitens wollen wir, dass die Zumutbarkeitsbestimmungen, die vor allem unter Schwarz-Blau restriktiver wurden, entschärft werden. Und drittens treten wir dafür ein, dass es weiterhin Zuverdienstmöglichkeiten für Betroffene gibt, weil für viele das Arbeitslosengeld ohnehin nicht reicht.

Die Erhöhung der Nettoersatzrate auf 70 Prozent würde etwas mehr als eine Milliarde Euro kosten. Ist das in der jetzigen Situation zu stemmen?

Was ist in dieser Situation alles gestemmt worden! Wenn ich nur daran denke, wie viele Unterstützungsleistungen Unternehmen im Vergleich dazu bekommen haben. Für 340.000 erwerbslose Menschen würde damit die materielle Sicherheit verbessert werden. Auf Wirtschaftsseite wird es als selbstverständlich erachtet, dass Unternehmen in wirtschaftlich schwierigen Situationen mit beträchtlichen Förderungen unterstützt werden. Aber wenn Arbeitslose, deren Geld ohnehin nicht reicht, eine Anhebung fordern, dann auf einmal wäre das nicht zu stemmen. Das ist zu stemmen! Es ist eine Frage des politischen Willens – nicht des ökonomischen Könnens!

Was ist das Ziel des Volksbegehrens?

Derzeit haben wir ca. 18.000 Unterstützungserklärungen. Inklusive Eintragungswoche wollen wir mindestens auf 100.000 kommen! Das würde bedeuten, dass

sich das Parlament damit befassen muss. Das schafft auch Öffentlichkeit. Damit könnten wir deutlich machen, dass das Anliegen für die materielle Verbesserung von Arbeitslosen von vielen geteilt wird. Je mehr Unterstützung wir haben, desto mehr Druck können wir auf politisch Verantwortliche ausüben. Ohne diesen Druck wird's nicht laufen!

Wieso solidarisieren Sie sich persönlich, als emeritierter Professor, eigentlich mit Arbeitslosen? Da ist doch eine beträchtliche sozioökonomische Distanz vorhanden ...

In sozialer und ökonomischer Hinsicht gibt es diese Distanz zweifellos. Aber ich habe mein Wissenschaftserleben zu einem großen Teil der sozialen Entwicklung und dem Sozialstaat gewidmet. Von daher ist es für mich eine Selbstverständlichkeit, mich auch mit Arbeitslosigkeit und Arbeitslosen zu befassen. In diesem Zusammenhang sind AktivistInnen an mich herangetreten, ob ich bei einem Volksbegehren mitmachen möchte. Und das mache ich sehr gerne, da ich damit meine wissenschaftliche Arbeit auch politisch umsetzen kann. Das ist das Gute am Status eines Menschen im formellen Ruhestand: ich kann mir immer aussuchen, was ich mache! •

JOHANNES GRESS

ZUR PERSON:

Emmerich Tálos, geb. 1944, ist emeritierter Professor für Politikwissenschaft und Mitinitiator des Volksbegehrens „Arbeitslosengeld rauf!“. Er veröffentlichte mehrere Bücher zum österreichischen Sozialstaat, zu welchem er über mehrere Jahrzehnte forschte.

VOLKSBEGEHREN UNTERSTÜTZEN

Du bist für ein höheres Arbeitslosengeld?
Dann unterstütze das Volksbegehren
"Arbeitslosengeld rauf" mit deiner Unterschrift: www.arbeitslosengeld-rauf.at

SPENDENAUFRAF

Die Arbeit des Volksbegehrens
„Arbeitslosengeld rauf!“ wird rein durch
Spenden finanziert. Du kannst das
Volksbegehren durch eine Spende
unterstützen:
IBAN: AT45 3477 7000 0627 7099
BIC: RZOOAT2L777

STRESS MACHT KRANK

Wie Arbeitsdruck aktiv bekämpft werden kann.

Die Wirtschaft hat in den letzten Monaten wieder deutlich an Fahrt aufgenommen. Damit verbunden steigen Arbeitsmenge und Leistungsdruck. Gleichzeitig sind so gut wie alle Branchen von Personalknappheit betroffen. Für die ArbeitnehmerInnen führt dies zu mehr Stress und einer Vielzahl von negativen Auswirkungen auf die körperliche wie auch psychische Gesundheit. Beschäftigte berichten immer öfter, dass Stress und Arbeitsdruck gerade in letzter Zeit enorm zugenommen haben. Ihre Einschätzungen wurden durch eine Umfrage von IFES bestätigt: 35 Prozent der Befragten gaben hier unter anderem an, dass sie dem bestehenden Arbeitsdruck nicht bis zur Pension standhalten werden können.

BESSERER GESUNDHEITSSCHUTZ

Dadurch zeigt sich der enorme Handlungsbedarf bei Gesundheitsschutz und vor allem Stressprävention. Zwar ist die Verantwortung der ArbeitgeberInnen für den Schutz der psychischen Gesundheit ihrer Beschäftigten sogar gesetzlich verankert, praktische Maßnahmen gibt es aber viel zu selten. Dabei würden sich solche auch für die Betriebe rechnen, beispielsweise durch weniger Krankenstände und die Vermeidung ungewollter Fluktuation. Gefordert ist aber auch die Politik insgesamt. Wenn es ein Ziel ist, dass die Menschen gesund ihr Pensionsalter erreichen können und der andernfalls eintretende volkswirtschaftliche Schaden verhindert werden soll, muss rasch gegensteuert werden.

BetriebsrätInnen können einiges zur Verbesserung der Stresssituation ihrer KollegInnen beitragen. Nicht zuletzt können sie in Richtung der ArbeitgeberInnen Druck aufbauen, damit diese für Entlastung und gesunde Arbeitsbedingungen sorgen. Im Rahmen der gesetzlich vorgeschriebenen Evaluierung psychischer

Belastung, auf deren Grundlage in allen Betrieben passende Maßnahmen zur Vermeidung krankmachender Arbeitsbedingungen festzulegen sind, müssen BetriebsrätInnen übrigens in allen Phasen beteiligt werden. Ratsam ist es für BetriebsrätInnen jedenfalls, sich einen Überblick über die Stressbelastung im Betrieb zu verschaffen. Die Betrachtung der Arbeitszeitsituation, der Pausenkultur oder der Krankenstände im Betrieb kann hier Orientierung geben.

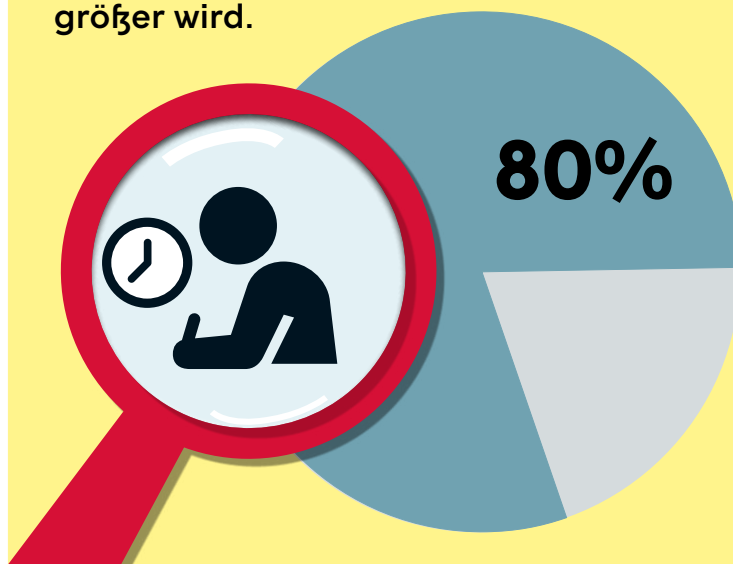
Aber auch einzelne ArbeitnehmerInnen müssen sich mit anhaltendem Stress nicht abfinden. Wichtig dabei: Stress und Überforderung sind meistens Anzeichen für zu hohe Anforderungen und fehlende Ressourcen. Die Suche nach Defiziten bei sich selbst führt nicht weiter. Es bringt

mehr, sich über Stressursachen klarzuwerden und diese möglichst an der Wurzel zu bekämpfen. Der/Die Vorgesetzte sollte hier auch Ansprechperson sein, schließlich hat er/sie auch die Verantwortung, gesunde Arbeitsbedingungen sicherzustellen. Warnsignale des Körpers sind jedenfalls ernstzunehmen. Vor allem bei länger andauernden Beeinträchtigungen, wie Schlafstörungen, oder Konzentrationsschwierigkeiten, sollte eine/n ÄrztIn konsultiert werden und dabei auch die berufliche Belastung zur Sprache kommen. Unterstützung im Betrieb erhalten ArbeitnehmerInnen auch vom/von der betrieblichen Arbeitsmedizinern, dem/der BetriebsrätIn, oder der Sicherheitsvertrauensperson. •

ISABEL KOBERWEIN

STEIGENDER ARBEITSDRUCK

80 Prozent der Befragten stimmen zu, dass der Druck auf die Beschäftigten immer größer wird.



9 TIPPS FÜR WENIGER STRESS

Wir sagen dir, was du deinem Stress am Arbeitsplatz entgegensetzen kannst.

1. SUCHE DEFIZITE NICHT BEI DIR SELBST.

Stress und Überforderung sind zumeist Anzeichen für zu hohe Anforderungen und fehlende Ressourcen. Du solltest daher nicht an deiner eigenen Leistungsfähigkeit zweifeln, sondern dir vor allem Klarheit über die Stressursachen verschaffen.

2. NIMM WARNSIGNALE DEINES KÖRPERS ERNST.

Anhaltender Stress schlägt sich auf die Gesundheit und führt zu körperlichen und seelischen Beschwerden. Anzeichen sind z.B. Schlafstörungen, Schwierigkeiten beim Konzentrieren, aber auch Verspannungen oder Magenprobleme. Du solltest solche Anzeichen nicht einfach übergehen. Wende dich jedenfalls an eine/n ÄrztIn. Unterstützung erhältst du auch von deinem/r ArbeitsmedizinerIn, deinem/r BetriebsrätIn oder von einer Sicherheitsvertrauensperson.

3. SUCHE DAS GESPRÄCH MIT DEINER/M VORGESETZTEN.

Führungskräfte tragen auch für die psychische Gesundheit ihrer MitarbeiterInnen Verantwortung. Einige nehmen diese zu wenig wahr. Wenn Belastungen, z.B. durch andauernde Anordnung von Überstunden, fehlende Nachbesetzungen oder ungleiche Aufgabenverteilung Überhand nehmen, solltest du zeitgerecht deine/n Vorgesetzte/n auf deine Situation hinweisen und auch Abhilfe verlangen.

4. FORDERE PAUSEN EIN UND MACH SIE AUCH.

Pausen sind wichtige Unterbrechungen, die für Entlastung und Erholung sorgen. Nach 6 Stunden hast du das Recht auf eine halbe Stunde Arbeitspause. Kürzere und dafür häufigere Pausen sollten jedoch generell im Arbeitsablauf möglich sein. Bleibt dir im Alltag so gut wie nie Zeit zum Abschalten und Pause machen, solltest du deine/n Vorgesetzte/n darauf hinweisen oder auch deine/n BetriebsrätIn, ArbeitsmedizinerIn, Sicherheitsvertrauensperson um Unterstützung ersuchen.

5. NIMM DEINEN URLAUB.

Wir brauchen Urlaub, um uns vom Arbeitsstress zu regenerieren und um richtig abschalten zu können. Daher ist es wichtig, den Jahresurlaub auch regelmäßig zu verbrauchen. Ideal sind mindestens 2-3 Wochen durchgehender Urlaub. Aber auch kürzere Auszeiten können zwischendurch zum Auftanken der Energiereserven wertvoll sein. Zu bedenken ist, dass der Urlaub Vereinbarungssache zwischen ArbeitnehmerIn und ArbeitgeberIn ist.

6. SCHALTE IN DER FREIZEIT HANDY UND E-MAIL AUS.

Ständige Erreichbarkeit und das damit verbundene Verschmelzen von Arbeit und Freizeit sind mittlerweile weit verbreitete Stressfaktoren. Das Smartphone sollte nach der Arbeit abgeschaltet werden. Wenn du im Homeoffice arbeitest, kannst du durch die Festlegung von Erreichbarkeitszeiten Klarheit schaffen.

7. GEHE NICHT KRANK IN DIE ARBEIT.

Das Recht auf Krankenstand ist gesetzlich verankert. Trotzdem gibt es gar nicht so wenige Menschen, die trotz Erkrankung arbeiten gehen. Die Gründe dafür sind oftmals, KollegInnen nicht in Stich lassen zu wollen. Vermeide es trotz allem, krank in die Arbeit zu gehen. Du gefährdest deine Gesundheit und auch die deiner KollegInnen. Übrigens: Auch im Homeoffice gilt das Recht auf Krankenstand.

8. WENDE DICH AN DEINE/N BETRIEBSRÄT/IN.

BetriebsrätInnen haben weitreichende Mitbestimmungsmöglichkeiten in allen Fragen der Gesundheit und Sicherheit bei der Arbeit. Sie können dich persönlich beraten, aber auch gegenüber deiner Führungskraft Maßnahmen zur Stressreduktion einfordern. BetriebsrätInnen können darüber hinaus Vereinbarungen bewirken, die gesunde Arbeitsbedingungen für die gesamte Belegschaft zum Ziel haben.

9. BEI EUCH GIBT'S KEINEN BETRIEBSRAT? GRÜNDE EINEN!

Die Erfahrungen zeigen, dass es in Unternehmen mit Betriebsrat mehr Präventionsmaßnahmen und auch mehr Angebote zur betrieblichen Gesundheitsförderung gibt. Wenn du das Gefühl hast, dass es nicht nur dir schlecht mit der Stressbelastung geht, sondern auch andere KollegInnen unter ähnlichen Situationen leiden, ist die Gründung eines Betriebsrates eine gute Überlegung. Wir unterstützen dich und deine KollegInnen dabei in allen Phasen.

STRESS LASS NACH!

In Betrieben mit Betriebsrat gibt es fast doppelt so oft **Maßnahmen zur Bekämpfung psychischer Belastungen**.

28%



**Betriebe mit
Betriebsrat**

15%



**Betriebe ohne
Betriebsrat**

DIE STEUERREFORM IM ARBEIT-NEHMERINNEN-CHECK

Wir haben die Steuerreform der Bundesregierung einem Check unterzogen. Was ist drin für ArbeitnehmerInnen, was bekommen Konzerne?

SENKUNG DER STEUERSTUFEN

Im österreichischen Steuersystem zahlen Beschäftigte, die mehr verdienen, auch mehr Steuern. Zu diesem Zweck gibt es sogenannte Steuerstufen, in die unterschiedliche Bestandteile des Gehalts fallen. Die geringste dieser Steuerstufen, der Eingangssteuersatz, wurde bereits im Jahr 2020 von 25 Prozent auf 20 Prozent gesenkt. Nun werden auch die zweite und dritte Steuerstufe gesenkt, und zwar jeweils von 35 Prozent auf 30 Prozent und von 42 Prozent auf 40 Prozent.

Was im ersten Moment wie eine große Entlastung wirkt, sieht auf den zweiten Blick anders aus: Seit 2016 haben die ArbeitnehmerInnen durch die kalte Progression (Gehälter steigen, werden aber zum Teil durch das Rutschen in höhere Steuerstufen aufgefressen) knapp drei Milliarden Euro mehr an Steuern gezahlt. Die neue Steuerreform gibt den Beschäftigten aber nur 2,4 Milliarden Euro zurück, also weniger.

WER MEHR VERDIENT, PROFITIERT AUCH MEHR

Die höchste Entlastung von 1.230 Euro tritt erst bei einem Bruttogehalt von 6.000 Euro ein. Nicht viele Beschäftigte verdienen so viel. Bis rund 1.800 Euro Bruttogehalt gibt es überhaupt keine steuerliche Entlastung.

Als Maßnahme zur Entlastung der unteren Einkommen ist eine Entlastung bei der Krankenversicherung geplant. Was auf den ersten Blick wie eine sinnvolle Entlastung der untersten Einkommen aussieht, stellt sich jedoch bei näherer Betrachtung als Mogelpackung heraus.

Dies bestätigt auch eine von der AK in Auftrag gegebene Studie: Im von der Regierung anvisierten Einkommensbereich bis 35.000 Euro Jahreseinkommen werden gut zehn Prozent der geringverdienenden ArbeitnehmerInnen durch Änderungen bei der Krankenversicherung nicht entlastet.

Bei KleinstverdienerInnen unter 10.000 Euro sind es sogar 15 Prozent. In Summe profitieren 230.000 Personen in diesem Bereich überhaupt nicht von dieser Entlastung. Die Treffsicherheitsprobleme ergeben sich unter anderem aus der Tatsache, dass die Sozialversicherung pro Job und Monat abgerechnet wird – und nicht pro Person und Jahr, wie die Steuer. So rutschen auch GeringverdienerInnen in eine höhere Stufe und fallen rückwirkend um die Entlastung um.

ES IST NICHT MEHR JEDES KIND GLEICH VIEL WERT

Ab 1. Juli 2022 wird der Familienbonus von 1.500 Euro pro Kind und Jahr auf 2.000 Euro angehoben. Auch der Kindermehrbetrag wird angehoben, und zwar von 250 Euro auf 450 Euro pro Kind und Jahr. Wir finden eine Unterstützung für berufstätige Eltern sinnvoll. Leider gibt es aber rund 180.000 Kinder, die weder vom Familienbonus noch vom Kindermehrbetrag profitieren. Auch hängt die Höhe vom Familienbonus, den man dann auch wirklich bekommt, von der Höhe des Ge-



halts ab. Es ist also nicht mehr jedes Kind gleich viel wert, sondern die Unterstützung ist für BesserverdienerInnen größer – das ist unlogisch und ungerecht.

DIE STEUER UND DAS KLIMA

Mit 1. Juli 2022 wird ein CO₂-Preis von 30 Euro pro Tonne CO₂ eingeführt, der bis 2025 auf 55 Euro pro Tonne CO₂ ansteigt (2023: 35 Euro, 2024: 45 Euro, 2025: 55 Euro pro Tonne CO₂). Dies bedeutet, dass der Liter Diesel im ersten Schritt um rund 9 Cent (inkl. Umsatzsteuer) teurer werden wird, ein durchschnittlicher Haushalt mit Gasheizung hätte dabei Mehrkosten von rund 120 Euro pro Jahr. Wir sind für Maßnahmen, die den Klimawandel bekämpfen. Schlecht ist allerdings, wenn niedrige Einkommen besonders belastet werden.

Zum Ausgleich führt die Regierung den Klimabonus ein. Pro Erwachsenen soll es zwischen 100 Euro und 200 Euro im Jahr geben, je nach Wohnort. Je weiter weg von der Stadt und je schlechter ausgebaut die Öffis, desto höher ist der Klimabonus. Für Kinder gibt es den halben Klimabonus.

Wir hätten es wichtig gefunden, auch das Pendlerpauschale so umzugestalten, dass es unabhängig vom Gehalt dieselbe Entlastung pro gependeltem Kilometer gibt.

MieterInnen können sich in der Regel nicht aussuchen, wie bei ihnen geheizt wird, müssen aber bei Heizung mit Gas oder Öl künftig mehr zahlen. Gerechter wäre es, wenn VermieterInnen sich an den Kosten des CO₂-Preises beteiligen müssten, damit diese auch einen Anreiz zum Tausch des Heizungssystems haben. Die Mehrbelastung soll durch den Klimabonus kompensiert werden.

GROSSZÜGIGE STEUERGESCHENKE FÜR KONZERNE

Die SteuerzahlerInnen haben Unternehmen in der Pandemie mit viel Steuergeld gerettet. Für viele machten die Hilfen mehr aus als die Schäden.

Dass nun die Körperschaftssteuer, also eine Steuer, die Unternehmen zahlen

müssen, gesenkt wird, finden wir unfair. Damit zahlen nämlich die SteuerzahlerInnen (also vor allem ArbeitnehmerInnen) die Geschenke für Konzerne.

Von 25 Prozent auf 23 Prozent soll die Körperschaftssteuer schrittweise gesenkt werden. Davon profitieren aber nur Unternehmen, denen es wirtschaftlich gut geht. Durch diese Steuersenkung fehlen dem Staat dann mindestens 750 Millionen Euro pro Jahr – Geld, das wir eigentlich für Projekte wie Pflege, Kinderbetreuung, Klimaschutz oder Infrastruktur brauchen würden.

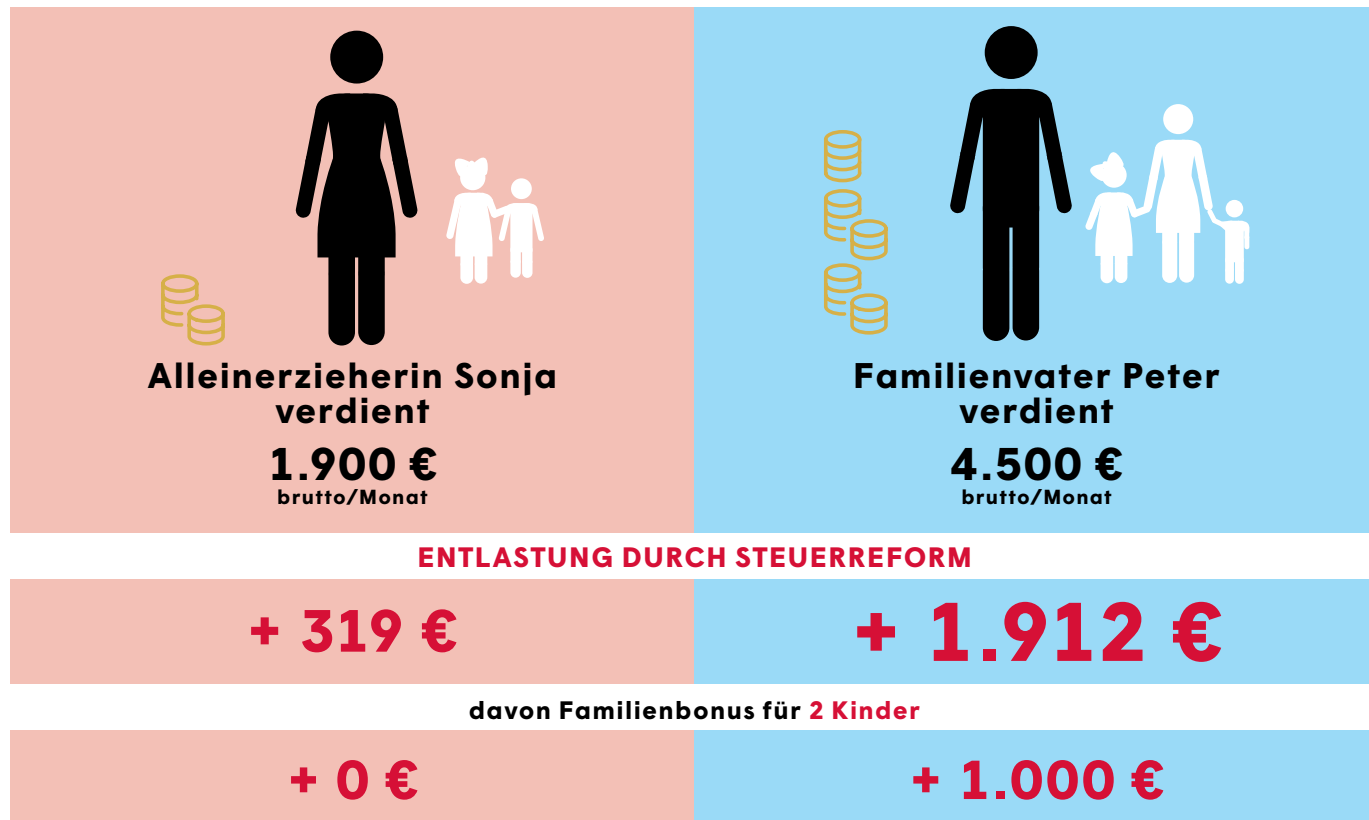
Darüber hinaus bekommen Unternehmen noch einen sogenannten Investitionsfreibetrag und der Gewinnfreibetrag wird erhöht. Konzerne profitieren also sehr stark von dieser Steuerreform.

WAS BEI DER STEUERREFORM FEHLT?

Was in der Steuerreform überhaupt nicht vorkommt, sind Zukunftsinvestitionen. In Gesundheit, Pflege und Bildung braucht es in den nächsten Jahren viel Geld. Die Regierung hat nicht gezeigt, wie sie die Steuersenkungen finanzieren und trotzdem Geld für diese wichtigen Zukunftsthemen übrig haben will. Wenn aber der Staat insgesamt nach der Reform zu wenig Geld hat, dann wird es in den kommenden Jahren entweder zu Steuererhöhungen kommen oder wichtige Projekte werden nicht finanziert. •

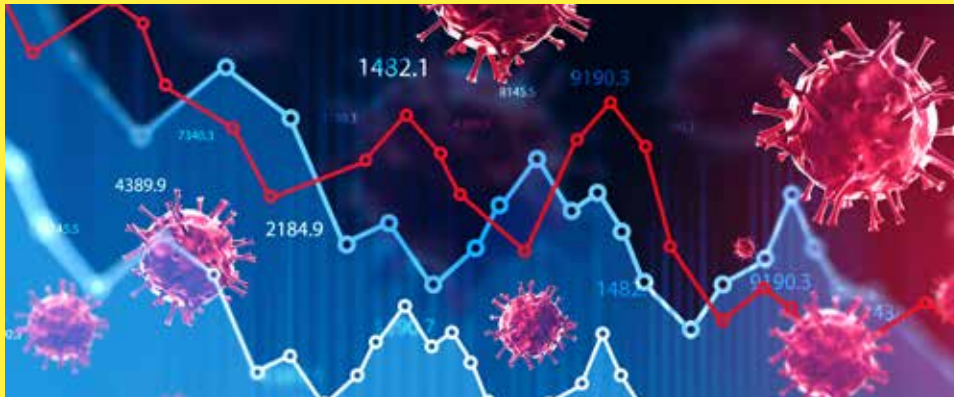
DANIEL GÜRTLER

UNGLEICHE ENTLASTUNG DER GESCHLECHTER BEI DER STEUERREFORM



Wer mehr verdient, profitiert auch mehr – das ist das Motto der aktuellsten Steuer-Reform.

Wann gilt COVID-19 als Berufskrankheit?



BERUFSSKRANKHEIT. Du hast dich bei der Arbeit mit COVID-19 angesteckt? Unter bestimmten Voraussetzungen kann das als Berufskrankheit anerkannt werden. Dann hast du Anspruch auf eine berufliche Rehabilitation.

Wann COVID-19 als Berufskrankheit anerkannt werden kann:

- Die Ansteckung muss mit hoher Wahrscheinlichkeit bei der Arbeit passiert sein.
- Sie muss in einem sogenannten „Listenunternehmen“ passiert sein. Das sind Unternehmen, für die der Gesetzgeber festgehalten hat, dass ein erhöhtes Infektionsrisiko besteht: u.a. Krankenhaus, Kuranstalt, Pflegeheim, Apotheke, Schule, Kindergarten, Justizanstalt. (Die Liste legt der Gesetzgeber fest.)
- Auch externe DienstleisterInnen, die sich dort anstecken, fallen unter diese Regel.
- Es muss ein (formloser) Antrag bei der Unfallversicherung gestellt werden.

Mehr zum Thema COVID als Berufskrankheit kannst du hier nachlesen:
https://bit.ly/COVID_AUVA



Wer bringt das Weihnachtsgeld?

SONDERZAHLUNGEN. Zweimal im Jahr gibt's mehr Geld am Gehaltszettel: das Weihnachtsgeld und das Urlaubsgeld. Für viele sind die Sonderzahlungen so selbstverständlich wie die jährliche Gehaltserhöhung. Manche glauben sogar, dass es darauf einen gesetzlichen Anspruch gibt. Das ist ein Irrtum. Die Steuerbegünstigung der Sonderzahlungen ist im Gesetz geregelt. Auf das Weihnachts- und Urlaubsgeld selbst gibt es aber keinen gesetzlichen Anspruch. Sie werden jedes Jahr in den Kollektivvertragsverhandlungen von der Gewerkschaft erkämpft.



Gegen den Fachkräftemangel in der IT-Branche



Julian Sommer-Schmelzenbarth, Betriebsrat im IT Bereich, fordert die Einrichtung eines Ausbildungsfonds.

AUSBILDUNGSFONDS. Der IT-Branche fehlen 24.000 Fachkräfte. Wir möchte dem mit einem Ausbildungsfonds für die österreichische IT-Wirtschaft entgegenwirken: Dieser soll Betriebe unterstützen, die Lehrlinge ausbilden, aber auch Studierenden in IT-relevanten Studiengängen unter die Arme greifen. Etabliert werden sollen zudem neue Studiengänge im Bereich IT.

Jene, die in der IT-Branche arbeiten, klagen angesichts von immer mehr KollegInnen, die sich in Altersteilzeit befinden, über Arbeitsverdichtung und die Gefahr, in ein Burnout zu rutschen, wie Julian Sommer-Schmelzenbarth, Betriebsrat in einer der österreichweit nur 47 großen IT-Firmen (also mit 250 oder mehr MitarbeiterInnen) betont. Dieser Generationenwandel – „die Boomer-Jahrgänge gehen langsam in Pension“ – sei ein Teil des Problems. Ein anderer Teil sei die Kleinteiligkeit der Branche.

Der von uns vorgeschlagene Ausbildungsfonds könnte Unternehmen unterstützen, die Lehrlinge ausbilden. Andere, die das nicht tun, müssten dafür in den Fonds einzahlen. Das käme am Ende aber allen zu Gute, denn die Branche braucht gut ausgebildete Beschäftigte. Gleichzeitig könnten mit Fondsmitteln auch berufstätige Studierende im Bereich IT unterstützt werden, um die Abbruchquoten in diesen Studiengängen zu senken.

Steuervermeidung

BANKEN. Die Europäische Steuerbeobachtungsstelle fand bei einer Untersuchung von 36 großen Finanzinstituten heraus, dass diese jedes Jahr im Schnitt 20 Milliarden Euro, das sind 14 Prozent ihrer Gewinne, in Steueroasen verschieben. Darunter sind Kreditinstitute wie z.B. die Deutsche Bank, HSBC, BNP Parisbas, Banco Santander, UniCredit und ERSTE.



Quelle: EU-Tax Observatory

Angestellterengesetz neu

Angestelltengesetz

100 JAHRE. Das Angestelltengesetz feiert seinen 100. Geburtstag! Es ist das wichtigste noch bestehende Sondergesetz und hat seit 100 Jahren Vorbildwirkung für das gesamte Arbeitsrecht.

Der Kommentar zum Angestelltengesetz aus dem ÖGB-Verlag ist seit 1965 ein Standardwerk für die Lehre, Rechtsanwendung und betriebsrätliche Praxis. Namhafte JuristInnen aus Wissenschaft und Praxis haben die Kommentarteile verfasst. Literatur und Judikatur sind auf den neuesten Stand gebracht.

verfasst. Literatur und Juu
neuesten Stand gebracht.
Mit dem Kauf des Kommentars erhältst du auch
das E-Book sowie Zugriff auf eine laufend aktua-
lisierte Datenbank.
Weitere Informationen:
<https://shop.oegbverlag.at>



EIN KÄMPFER IST 100

Ernst Fettner wurde heuer 100 Jahre alt. Mit dem Buch „Geh’ du voran – Ein Jahrhundert“ hat er nun sein Leben in Text und Bildern vorgelegt. Als Jude und Kommunist von den Nationalsozialisten verfolgt, musste er Österreich verlassen und konnte nach Großbritannien flüchten. Als Teil von „Young Austria“ setzte er sich dort für ein freies Österreich ein und kehrte schließlich nach dem Krieg als Soldat der britischen Armee zurück. Die KOMPETENZ sprach mit dem langjährigen „Volksstimme“-Redakteur über seinen Antrieb für sein politisches Engagement und seine Erinnerungen an die Jahre als Vorstandsmitglied der JournalistInnengewerkschaft.



Als Verfolgter des NS-Regimes und Kämpfer für ein unabhängiges Österreich ist Ernst Fettner heute ein wichtiger Zeitzeuge. Aber eben nicht nur. „Ich war 24, als der Krieg aus war. Man kann doch nicht über mein Leben schreiben und mich nur als Zeitzeugen sehen.“ Viel hat er bis 1938 erlebt, viel bis 1945 – aber eben auch viel in den Jahrzehnten danach.

JUGEND IN WIEN

1921 in Wien geboren, erlebte er rasch den ersten Verlust: die Mutter starb 1926 und er wuchs im jüdischen Waisenhaus in Baden auf. Im Alter von 14 kehrte er nach Wien zurück und begann eine Lehre zum „Mieder- und Wäschewarenerzeuger“. In der Schneiderei Baruch Friedländer hatte er alle Hände voll zu tun – nur das Fertigen von Textilien lernte er dort nicht. „Ich war Z’sammrambua und Packträger, ein bissl im Verkauf, gelernt hab ich nichts, auch nicht in der Berufsschule. Es war die reinste Ausbeutung. Als Lehrling

hab ich 2,50 Schilling in der Woche bekommen – als Aspirant in Richtung Verkauf hätte ich 20 Schilling bekommen müssen.“

Das Gefühl, so behandelt zu werden, sollte Jahre später in seine Sozialreportagen einfließen, die er zunächst für den „Volkswille“, später die „Volksstimme“ – beides Medien der KPÖ – schrieb. „Da hab ich auch schon einmal gerne hineingefetzt.“ Ungerechtigkeiten zeigte er aber auch als Betriebsratsobmann in der „Volksstimme“ und später als Mitglied des Präsidiums der Journalistengewerkschaft auf. Als Vertreter der „Gewerkschaftlichen Einheit“ wurde er unter Präsident Günther Nenning Mitglied dieses Führungsgremiums.

ÜBERZEUGTER GEWERKSCHAFTER

Und womit hatte er sich damals – Fettner war bis zu seiner Pensionierung Anfang der 1980er Jahre gewerkschaftlich engagiert – auseinanderzusetzen? „Der

Lohndruck ist immer ärger geworden. Und für die freien JournalistInnen war es schon damals arg. Ich habe immer gesagt: wovon sollen die leben? Ich habe mein Gehalt gekriegt, der Kollektivvertrag war gut, ich habe gut verdient. Ich weiß, viele sagen, ich will frei sein, dann kann ich schreiben, was ich möchte, aber das stimmt ja nicht. Ich muss meine Texte ja auch unterbringen. Und auf Zeile zu schreiben, das ist schwer verdientes Geld. Da ist man nicht stark.“

» Für die freien JournalistInnen war es schon damals arg. Ich habe immer gesagt: wovon sollen die leben?«

Ernst Fettner

Er selbst musste schon in jungen Jahren sehr stark sein. Als die Nazis an die Macht kamen, war er 17 Jahre alt und arbeitete für die Schneiderei Pein im neunten Bezirk als Fahrradbote. In der Pogromnacht im November 1938 blieb er mit seinen

Kollegen in den Räumen der Schneiderei. Die Männer wurden aber verraten und verhaftet. Im Verhör wurden sie gefragt, ob sie Kommunisten seien, einer nach dem anderen verneinte – und wurde niedergeprügelt. Fettner beschloss ja zu sagen – „dabei habe ich damals nicht einmal gewusst, was das ist, der Kommunismus. Aber mich haben sie dann nicht verprügelt.“ Gefühlt hat Fettner in diesem Moment jedenfalls etwas mitgenommen: dass der Kommunismus etwas Gutes ist. Alles, was Anti-Nazi ist, müsse etwas Gutes sein.

FLUCHT NACH ENGLAND

Mehrere Wochen blieb er in Haft, wurde auch im Gestapo-Quartier am Morzinplatz verhört. Man entließ ihn schließlich mit der Auflage, das Land zu verlassen. Sein eigentliches Ziel war Israel, zuvor sollte er allerdings in England eine landwirtschaftliche Ausbildung erhalten. Unter diesem Titel erhielt er auch die Aufenthaltsbewilligung für Großbritannien, wo er aber dennoch interniert wurde. Der Krieg war ausgebrochen und er galt nun als feindlicher Ausländer.

In England schloss er sich „Young Austria“ an, einer Bewegung, die für ein freies Österreich kämpfte. Fettner und einige andere wollten aber noch mehr tun: als Teil der britischen Armee selbst gegen die Nazis kämpfen. 1943 wurde er Mitglied der British Army. 1944 landete er mit seiner Einheit in der Normandie, zu Kriegsende war er in Deutschland in einer Kleinstadt nahe Hannover und das in der Rolle des Besatzers. In dieser sollte er schließlich 1946 nach Österreich zurückkehren: nach Klagenfurt. Dort war er einerseits als Soldat der britischen Armee stationiert, dort engagierte er sich aber auch bei der „Freien Österreichischen Jugend“ und begann für die KPÖ-Zeitung „Volkswille“ zu schreiben.

REDAKTEUR BEI DER ZEITUNG

Nach seinem Ausscheiden aus der englischen Armee 1947 wurde er Redakteur der Zeitung. Damals trat er auch der Ge-

werkschaft bei. 1949 heiratete er seine erste Frau Hilde, bald kamen die beiden Söhne des Paares zur Welt. Doch Hilde starb früh an Krebs und Fettner heiratete später erneut, und zwar seine „Volksstimme“-Kollegin Herta Gisela Felbermayer. Dass er nochmals für ein KPÖ-Medium schreiben sollte, war allerdings in den 1950er Jahren gar nicht klar. Den „Volkswille“ musste er verlassen. Offenbar hatte die KPÖ-Führung seine Tätigkeit für die britische Armee als problematisch eingestuft. Nach Jobs als Schweißger bei Steyr-Daimler-Puch in Favoriten und Magazin- und Versandleiter bei „Heimpel & Besler“ landete er aber doch wieder im Journalismus.

platz ein zweites Mal in diese Hölle ging, um darauf hinzuweisen, dass er nicht in der vorgegebenen Frist ausreisen könne, da die Beamtenschaft die nötigen Papiere nicht ausstelle, erzählt Fettner. Es war wahrscheinlich dieselbe Chuzpe, die ihn dazu brachte, 1939 zu sagen, er sei Kommunist, oder Jahrzehnte später für seine KollegInnen in der „Volksstimme“ eine kräftige Gehaltserhöhung zu fordern und auch zu erreichen. Man könnte auch sagen, Ernst Fettners Motto ist „wer nicht wagt, der nicht gewinnt.“ •

ALEXIA WEISS



Zunächst coverte er für die „Volksstimme“ Niederösterreich-Geschichten, später schrieb er große Reportagen, immer wieder Reisegeschichten, er berichtete 1968 aus Prag, kommentierte, schrieb über Soziales und Gewerkschaftliches, was ihn schließlich auch zur Betriebsratsarbeit und dem Mitwirken in der JournalistInnengewerkschaft brachte. Der SPÖ-Kanzler Bruno Kreisky habe ihn einmal als „Freund-Feind“ bezeichnet, erzählt Fettner.

Chuzpe habe er gehabt, als er nach seinem Verhör bei der Gestapo am Morzin-

Ernst Fettner: „Geh’ du voran“ Ein Jahrhundert

Herausgegeben
von Jana Waldhör,
Graz 2021,
Verlag CLIO



184 Seiten, 25 Euro,
ISBN 978-3-902542-93-9

WIR BRAUCHEN MEHR GELD, PERSONAL UND FREIZEIT!

Im Sozial-, Gesundheits-, Pflege- und (Elementar-) Bildungsbereich sind die Zustände so alarmierend, dass immer mehr ArbeitnehmerInnen ihren Job aufgeben. Dabei braucht die Gesellschaft immer mehr MitarbeiterInnen in diesem Bereich. Die GPA kämpft für längst anstehende Verbesserungen.

„Bisher werden wir von der Politik nicht ernst genommen,“ sagt Beatrix Eiletz. Die 51-Jährige vertritt rund 3.000 MitarbeiterInnen bei der Volkshilfe Steiermark. „Die Situation war schon vor Corona angespannt“, berichtet die Betriebsratsvorsitzende und Verhandlerin für der Kollektivvertrag für die Sozialwirtschaft. „Es gab schon damals zu wenig Personal und wir waren ausgepowert, doch die Pandemie hat uns noch härtere Arbeitsbedingungen geschaffen.“ Diese Problematik zieht sich quer durch alle Bereiche: Kinderbetreuung, Sozialarbeit, Altenpflege und die Betreuung von Behinderten.

Wenn es einen akuten Corona-Fall gibt, egal ob es ein/e KollegIn, oder ein/e KundIn/KlientIn betrifft, muss kurzfristig improvisiert werden. Dienstpläne gelten dann nicht mehr und es wird in 10 bis 12-Stunden-Schichten gearbeitet. Wer nicht in Quarantäne ist, der muss einspringen. „Nur ganz wenige Leute sagen dann: Nein, ich kann nicht mehr. Es heißt dann Augen zu und durch“, erklärt Eiletz. Das kann eine Weile gut gehen, doch nicht eineinhalb Jahre.

IMMER MEHR GEBEN AUF

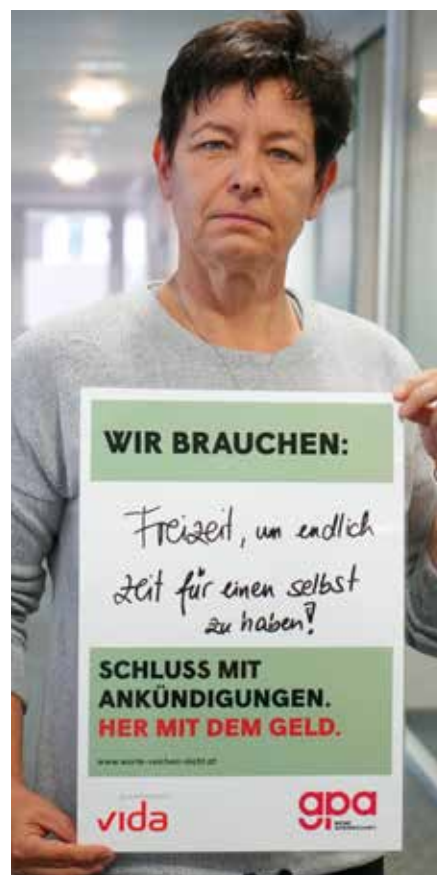
„Viele sagen, dass sie es einfach nicht mehr schaffen“, erzählt die Betriebsratsvorsitzende. Und erwähnt eine Kollegin aus dem mobilen Dienst: Ihre 20-Stunden-Woche hält kaum, der Dienstplan ist

katastrophal, sie wird für mehr Stunden eingeteilt als sie angestellt ist und soll permanent einspringen – die Pandemie hat auch ihre Arbeitsbedingungen nochmals verschlimmert. Jetzt hat ihre Familie einen Aufstand gemacht, weil sie nie daheim ist – die Pflegerin hat den Job hingeschmissen. Ebenso hat eine diplomierte Krankenpflegerin aus einer Palliativstation ihr langjähriges Dienstverhältnis jüngst aufgelöst. Begründung: Das sei nicht mehr die Arbeit, die ihrer Ausbildung entspricht, und die sie mit gutem Gefühl verantworten kann: nur noch Bürokratie und Druck und keine Zeit mehr für ihre PatientInnen.

»Wir hatten fünf Kündigungen in einem Monat, soviel gab es vorher das ganze Jahr nicht.«

Martina Kronsteiner

Ähnliches kann Martina Kronsteiner, sie ist seit 2007 Betriebsratsvorsitzende des Unfallkrankenhauses der AUVA in Linz, berichten. „Wir hatten fünf Kündigungen in einem Monat, soviel gab es vorher das ganze Jahr nicht“. Von Überforderung, zu wenig Freizeit, keine Dienstplan-Sicherheit, schlechte Bezahlung und Arbeitsbedingungen bis zur fehlenden sechsten Urlaubswoche reichen die Gründe. Und Corona hat auch hier die Arbeit verdichtet.



Martina Kronsteiner ist Betriebsratsvorsitzende des Unfallkrankenhauses der AUVA in Linz.

Obwohl ein Unfallkrankenhaus, gibt es auch hier Betten für Corona-Fälle. „Vor allem aber weil die Kapazitäten anderer Krankenhäuser durch Corona ausgeschöpft sind, werden auch geriatrische PatientInnen mit dem gesamten Spektrum an Demenzerkrankungen bei uns

behandelt.“ Die Arbeitsbelastung ist deshalb extrem gestiegen.

Die Stimmung ist dementsprechend schlecht. Bei einem Rundgang durchs Haus ist ihr kürzlich eine „Welle der Depression“ regelrecht entgegengekommen. „Ich habe das noch nie so krass erlebt wie jetzt – die Belegschaft ist so überfordert, dass sie nicht mehr weiß, was sie tun soll“, berichtet die diplomierte Gesundheits- und Krankenpflegerin, die rund 450 Angestellte betreut. Zudem ist Kronsteiner die stellvertretende AUVA-Zentralbetriebsrätin: In dieser Funktion vertritt sie 6.000 Beschäftigte, davon arbeiten allein 3.000 in den Gesundheitsberufen.

GESCHWUNDENE KRÄFTE, GESCHUNDENE PSYCHE

Laut einer Studie sind 85 Prozent der PflegerInnen psychisch belastet, leiden an Stress, Angstzuständen und Schlaflosigkeit. Zwei von drei PflegerInnen haben schon einmal oder öfters daran gedacht, in einen anderen Beruf zu wechseln. Immer mehr ArbeitnehmerInnen können diesem Leistungsdruck nicht mehr standhalten – sie schaffen es psychisch und physisch einfach nicht mehr.

»Viele sagen, dass sie es einfach nicht mehr schaffen.«

Beatrix Eiletz

Viele dieser Menschen haben gerne im Sozial-, Gesundheits-, Pflege- und (Elementar-) Bildungsbereich gearbeitet, doch unter den immer noch aktuellen Rahmenbedingungen können sie die Arbeit weder mit ihrem Gewissen noch ihren verbliebenen Kräften vereinbaren. Ihnen bleibt oft nichts anderes als ein Branchenwechsel übrig.

ARBEITEN KANN ARM MACHEN

Wer nicht kündigt, arbeitet meist Teilzeit, denn eine Vollzeitbeschäftigung schaffen nur die wenigsten. Doch so verdienen

sie wenig Geld. Viele ArbeitnehmerInnen im Gesundheits- und Sozialbereich leben unter der Armutsgefährdungsschwelle. Betriebsratsvorsitzende Eiletz: „Wir brauchen dringend mehr Gehalt, mehr Freizeit und mehr Personal“. Die Politik muss schnell handeln und dringend Maßnahmen umsetzen. Schon 2030 werden allein



Beatrix Eiletz ist Betriebsratsvorsitzende der Volkshilfe Steiermark.

im Pflegebereich mehr als 76.000 Fachkräfte zusätzlich gebraucht.

Damit diese Lücke geschlossen wird, müssen die Arbeitsverhältnisse attraktiver werden. Die GPA fordert daher eine Arbeitszeitverkürzung bei vollem Lohnausgleich. So können ArbeitnehmerInnen, die Teilzeit arbeiten, von ihrem Gehalt auch leben und können genug Ressourcen für diese anstrengende Tätigkeit aufbauen. Daneben muss der Staat auch in eine Ausbildungsoffensive investieren. Derzeit ist die Situation kritisch. „Denn wenn ich in der Pflege arbeiten will, muss ich Ersparnis haben, damit ich während der Ausbildung für meine

laufenden Kosten aufkommen kann. Zusätzlich muss ich die Schule selber bezahlen, gratis Praktika absolvieren und werde dabei als vollständige Arbeitskraft eingesetzt“, sagt Beatrix Eiletz. Durch eine finanzielle Absicherung während der Ausbildung und bezahlte Praktika, können Menschen aus anderen Branchen für die Gesundheitsberufe eher gewonnen werden.

Die Regierung muss endlich handeln, und Geld in die Hand nehmen. Denn der Sozial-, Gesundheits-, Pflege- und (Elementar-)Bildungsbereich ist ein zentraler Teil unseres Sozialstaats. Er ist auch ein Grund, dass Österreich ein international attraktiver Wirtschaftsstandort ist. ●

CHRISTIAN RESEI

KAMPAGNE: WORTE REICHEN NICHT

Wir fordern, gemeinsam mit der Gewerkschaft vida, dass die gesamten Rahmenbedingungen im Sozial-, Gesundheits-, Pflege- und (Elementar-)Bildungsbereich verbessert werden.

Du arbeitest im Sozial-, Gesundheits-, Pflege- oder (Elementar-) Bildungsbereich und möchtest unsere Forderungen unterstützen?

Dann lade ein Video- oder Foto-Statement auf die Plattform **worte-reichen-nicht.at** hoch und sag uns und der Bundesregierung was Sache ist und was sich in deinem Job ändern muss.





7 Tipps für eine erfolgreiche Gehaltsverhandlung

Ein erfolgreiches Gespräch beginnt mit guter Vorbereitung. Wir haben für dich zusammengefasst, wie du am besten mit deinem Chef oder deiner Chefin über ein höheres Gehalt verhandeln kannst.



Tipp 1: Gehe gut informiert in die Verhandlung.

Informiere dich, was in deinem Betrieb oder in deiner Branche für deine Tätigkeit üblicherweise bezahlt wird. Eine Faustregel besagt, je größer ein Unternehmen ist, desto höhere Gehälter werden gezahlt. Außerdem spielt der Standort des Unternehmens und die wirtschaftliche Situation eine Rolle. Wende dich am besten an deinen Betriebsrat/deine Betriebsrätin. Er oder sie hat einen guten Überblick über die Bezahlung bei dir im Betrieb. Außerdem haben wir erkämpft, dass innerhalb der Firma offengelegt werden muss, welche Tätigkeit wie bezahlt wird. Als Gewerkschaftsmitglied, kannst du dich auch an unsere Beratung wenden. Wir informieren dich nicht nur über ortsübliche Gehälter, sondern checken auch deinen Arbeitsvertrag, ob du richtig eingestuft bist.



Tipp 2: Finde den richtigen Zeitpunkt für das Gespräch.

Versuche einen Termin zu finden, an dem dein Chef/deine Chefin möglichst nicht zwischen zwei Terminen hin und her hetzt, sondern wirklich Zeit für ein Gespräch hat. Noch schlechter sind zufällige Treffen am Gang. Auch firmeninterne Veranstaltungen wie Weihnachtsfeier oder Betriebsausflug sind kein passender Zeitpunkt für Gehaltsverhandlungen. Ebenfalls weniger geeignet sind Zeiten, in denen die Branche im Gesamten oder das Unternehmen im Einzelnen wirtschaftlich schlecht aufgestellt ist. Am besten ist es, wenn du entweder ein bereits festgelegtes MitarbeiterInnengespräch nutzt oder deinen Chef/deine Chefin um einen Termin bittest. Er/sie wird dann natürlich nach dem Grund fragen. Darauf könntest du antworten, dass du gerne besprechen möchtest, wie du dich im Unternehmen weiter entwickeln kannst.



Tipp 3: Finde gute Argumente für eine Gehaltserhöhung.

Überlege dir schon vor dem Gespräch, was für eine Gehaltserhöhung spricht. Notiere dir diese Überlegungen auch. Im Gespräch bist du vielleicht nervös und vergisst ein wichtiges Argument. Rücke deinen Nutzen für das Unternehmen ins rechte Licht. Liste alle Aufgaben auf, die du neu übernommen hast, alle Tätigkeiten, die du besonders gut machst, alle Verbesserungen, die du angeregt hast oder an denen du beteiligt warst. Schreibe auf, welche Fortbildungen du gemacht hast. Vor allem für Frauen gilt dabei: Stell dein Licht nicht unter den Scheffel. Nur wer selbst von sich überzeugt ist, kann auch andere vom eigenen Wert überzeugen.

Gut ist es auch, wenn du Ideen hast, wie du dich in der nächsten Zeit noch besser einbringen kannst, was man noch verbessern könnte. Dafür kannst du dann ruhig einen fairen Gegenwert verlangen.

Auch wenn es für dich ein gutes Argument ist, meide im Gespräch mit deinem Chef/deiner Chefin persönliche Argumente. „Mein Gehalt reicht nicht zum Leben“ oder „Meine Wohnung ist teurer geworden“ ist kein gutes Argument. Das bringt dich in die Position eines Bittstellers. Schlecht aufgenommen werden auch Erpressungsversuche nach dem Motto: „Wenn ich nicht mehr bekomme, gehe ich“. Ein solches Argument solltest du nur verwenden, wenn du eine sichere Jobzusage bei einer anderen Firma hast. Dann kannst du das natürlich für dich nutzen.

Tipp 4: Versuche deinen Wert für das Unternehmen realistisch einzuschätzen.



Deine Ausbildung kann bei der Gehaltsverhandlung eine wichtige Rolle spielen. Abhängig von deiner Branche und deinem Kollektivvertrag muss dir die Ausbildung bei der Einstufung angerechnet werden. Eine zusätzliche Ausbildung ist in jedem Fall ein wichtiges Argument für eine Gehaltserhöhung. Ein wichtiger Grund für ein höheres Gehalt ist deine Erfahrung. Wenn du schon lange in deinem Fachgebiet arbeitest, hast du dir bestimmte Fähigkeiten angeeignet, die deinem Unternehmen nutzen. Wenn du mehr kannst, übernimmst du automatisch mehr Verantwortung und das wiederum sollte sich auch auf dein Gehalt auswirken. Wenn du bei deinen aktuellen Arbeitgebern bleibst, ist eine Gehaltserhöhung zwischen 3 und 10 Prozent realistisch. Wenn du den Arbeitgeber wechselst, sind auch bis zu 20 Prozent mehr drin. (Insbesondere dann, wenn du von neuen Arbeitgebern abgeworben wirst.)

Tipp 5: Gehe mit einer konkreten Forderung in die Gehaltsverhandlung.



Nachdem du herausgefunden hast, was in deinem Betrieb/deiner Branche üblicherweise bezahlt wird, solltest du dir vor dem Gespräch überlegen, was du fordern möchtest. Wenn du keine konkrete Zahl nennen kannst, schwächt das deine Position. Sei bei deiner Gehaltsforderung nicht zu bescheiden. Viele Beschäftigte (vor allem Frauen!) verkaufen sich aus Unsicherheit unter ihrem Wert. Deine Forderung kann ruhig selbstbewusst sein. Du musst auch einkalkulieren, dass dein Chef/deine Chefin auf deine Forderung mit einem Gegenvorschlag reagieren wird und ihr euch dann vielleicht in der Mitte trifft. Überlege dir auch im Vorfeld schon, mit welchen Gegenargumenten dein Vorgesetzter/deine Vorgesetzte auf deine Gehaltsforderung reagieren könnte. Notiere dir alles, was dir dazu einfällt und schreibe deine eigenen Argumente dazu auf. So hast du im Gespräch die passenden Antworten parat. Du kannst die Verhandlungssituation auch im Vorfeld üben. Bitte einfach jemanden in die Rolle deines Chefs/deiner Chefin zu schlüpfen und probiere deine Argumente aus.

Tipp 6: Lege dir einen Plan B zurecht.



Lege dir einen Plan B zurecht, für den Fall, dass dein Chef/deine Chefin auf deine Forderung nicht eingeht. Überlege dir schon vorab, ob es etwas anders gibt, mit dem du vielleicht leben kannst. Vielleicht könnt ihr euch beim Betrag einmal auf eine niedrigere Summe einigen, aber vereinbaren, in einem halben Jahr verbindlich wieder darüber zu reden. Vielleicht gibt es andere Benefits, die für dich akzeptabel sind, wie etwa eine bestimmte bezahlte Ausbildung oder mehr Freizeit. Wenn du mit deinem Chef/deiner Chefin vereinbarst, dass ihr zu einem anderen Zeitpunkt noch einmal verhandelt, dann halte das möglichst schriftlich fest. Lass dich nicht mit vagen Versprechungen vertrösten.

Tipp 7: Sei im Gespräch initiativ und offensiv.



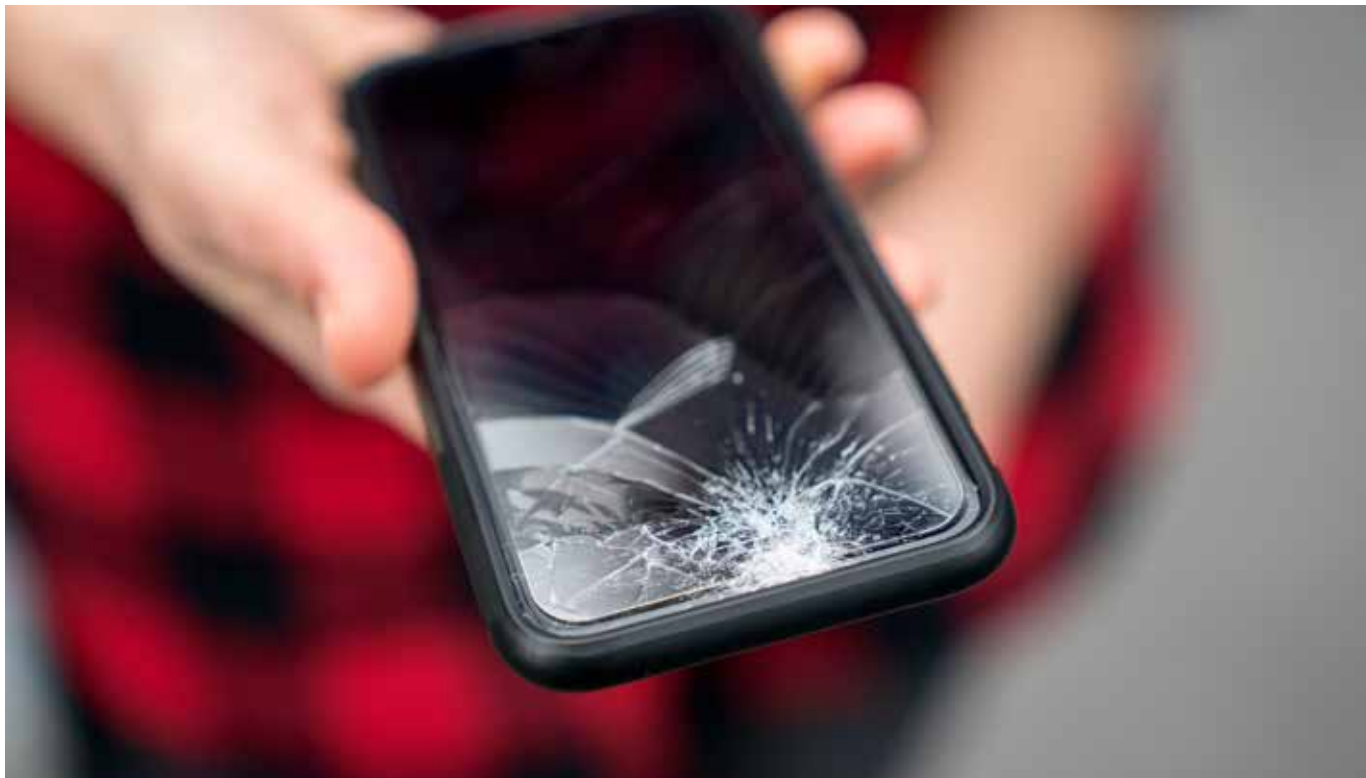
Kommt es schließlich zum Gespräch mit deinem Chef/deiner Chefin, dann ergreife die Initiative. Sprich deinen konkreten Gehaltswunsch an und lass ihn dann ruhig einmal wirken. Wenn deine Forderung nicht unrealistisch ist und du gute Argumente auf deiner Seite hast, wird sich dein Chef/deine Chefin auf Verhandlungen mit dir einlassen und sich deine Argumente auch anhören. Achte dabei darauf, dass du positiv über deinen Job sprichst. Du möchtest deinem/deiner Vorgesetzten ja vermitteln, dass du grundsätzlich mit deinem Job zufrieden bist und ihn gerne machst: Die Aufgaben sind interessant, die Arbeit macht Spaß und die Kollegen sind nett. Nur ein wenig mehr Gehalt dürfte es dann aber doch sein. Bringe nun selbstbewusst zum Ausdruck, was du für das Unternehmen leistest und schon geleistet hast und wie wichtig du in der momentanen Situation für das Unternehmen bist. Es kann gut sein, dass deinem Chef/deiner Chefin das überhaupt nicht bewusst war und er/sie positiv überrascht ist. Dieser Aspekt stärkt wiederum deine Verhandlungsposition.

**Viel Erfolg
beim Verhandeln!**



WER DEN SCHADEN HAT...

Was tun, wenn einem bei der Arbeit etwas passiert, das dem/der ArbeitgeberIn Kosten verursacht? Wer haftet dann eigentlich?
Wir haben uns das für dich angeschaut.



Der Grundsatz ist klar: Wer einem anderen einen Schaden zufügt, muss Schadenersatz leisten, sofern er den Schaden durch rechtswidriges und schuldhaftes Verhalten verursacht hat. Rechtswidrig handelt, wer gegen ein Gebot oder Verbot der Rechtsordnung oder gegen vertragliche Pflichten verstößt. Schuldhaftes Handeln liegt vor, wenn dem Schädiger sein Verhalten vorwerfbar ist, wobei zwischen Fahrlässigkeit und Vorsatz unterschieden werden muss. Kommt es zu einem Schaden, können auch strafrechtliche Konsequenzen folgen. Man denke an einen Verkehrsunfall mit fahrlässiger Körperverletzung, eine mutwillige Sachbeschädigung oder die Veruntreuung von Geld. Dass bei vorsätzlichem Handeln Schadenersatz zu leisten ist und auch eine strafrechtliche Verurteilung

drohen kann, wird niemanden wundern. Doch was gilt, wenn Beschäftigte ihrem ArbeitgeberIn durch ein Versehen oder eine Unachtsamkeit Schaden zufügen?

DIENSTHANDY KAPUTT

Miriam T. kommt mit dieser Frage zur Rechtsberatung in der GPA. „Mir ist etwas Dummes passiert“, berichtet sie niedergedrückt. „Ich war im Stress, der Chef stand in der Tür und wollte bestimmte Unterlagen von mir, ich habe ein paar Aktenstöße hin und her geschoben und mit einer ungeschickten Bewegung meine Kaffeetasse umgeworfen. Das Diensthandy hat den Kaffeeschwall leider nicht überstanden, es ist kaputt. Nun verlangt der Chef, dass ich auf eigene Kosten ein gleichwertiges Handy anschaffe. Das

würde mich rund 600 Euro kosten, viel Geld.“ Besorgt erkundigt sie sich: „Ich weiß, es war meine Schuld, aber muss ich wirklich ein so teures Handy kaufen?“

Sie erfährt, dass es für Fälle wie diesen das Dienstnehmerhaftpflichtgesetz gibt. Der Rechtsberater erklärt, was das für sie bedeutet. „Würde Ihr Chef Sie verklagen“, sagt er, „könnte das Gericht den Schadenersatz mäßigen oder, sofern der Schaden durch einen minderen Grad des Versehens zugefügt worden ist, auch gänzlich erlassen. In Ihrem Fall gehe ich nicht einmal von leichter Fahrlässigkeit aus, es liegt vielmehr eine entschuldbare Fehlleistung vor. Was Ihnen passiert ist, kann jedem passieren. Für eine entschuldbare Fehlleistung haften Sie nicht. Miriam T. ist erleichtert. Da sie je-

doch nicht weiß, wie sie ihrem Chef erklären soll, dass sie nicht für den Schaden aufkommen muss, vereinbart sie mit dem Rechtsberater, dass er in ihrem Namen ein Interventionsschreiben an ihre/n ArbeitgeberIn richtet und die Rechtslage darlegt.

FENSTER EINGESCHLAGEN

Mirko G. hat ein anderes Problem. Im Zuge von Reparaturarbeiten im Haus einer Kundin hat er, vollgepackt mit Werkzeugtasche und Leiter, in einer einzigen Drehbewegung ein Fenster eingeschlagen und eine Porzellanvase ruiniert. Die Kundin verlangt von seinem Arbeitgeber Ersatz, der/die ArbeitgeberIn will, dass er die Kosten dafür übernimmt. „Muss ich den Schaden bezahlen?“, fragt er bei der Beratung in der Gewerkschaft GPA. „Es war ein sehr schönes Ornamentglas, das wird teuer, und auch die Vase scheint wertvoll gewesen zu sein.“ Mirko G. weiß, dass er nicht aufgepasst hat. „Die Leiter“, räumt er ein, „hätte ich gesondert ins Haus tragen müssen. Ich wollte mir den Weg zum Auto ersparen und habe gleich alles auf einmal mitgenommen. Das war ein Fehler.“

Auch in seinem Fall gilt das Dienstnehmerhaftpflichtgesetz. Unsere Rechtsberaterin setzt ihm auseinander, dass sie im geschilderten Fall von leichter Fahrlässigkeit ausgeht. „Sie haben die geschuldete Sorgfalt außer Acht gelassen“,

erklärt sie, „aber Ihr Verhalten war nicht grob fahrlässig, nicht unentschuldig.“ Auch im Fall von Mirko G. könnte ein Gericht den Schadenersatz mäßigen oder unter Umständen ganz erlassen. „Nach welchen Kriterien“, fragt er, „würde das Gericht prüfen?“ Er erfährt, dass das Ausmaß des Verschuldens und eine Abwägung diverser Umstände zur Entscheidung des Gerichts führen. So werden z.B. die Bedingungen, unter denen die Dienstleistung zu erbringen war, die Höhe des Entgelts, die mit der ausgeübten Tätigkeit verbundene Verantwortung sowie der Grad der Ausbildung berücksichtigt. „Ich denke“, sagt die Rechtsberaterin, „dass ein Gericht den Schadenersatz erheblich mäßigen würde.“

Da Mirko G. es nicht auf ein Gerichtsverfahren ankommen lassen möchte, kommen die beiden überein, mit dem Arbeitgeber in Verhandlungen zu treten. •

ANDREA KOMAR



WAS BEDEUTET DIENSTNEHMERHAFTPFLICHT?

Wo gearbeitet wird, passieren Fehler! Niemand von uns ist davor gefeit, dem/der ArbeitgeberIn oder Dritten unbeabsichtigt einen Schaden zuzufügen.

Wer diesen Schaden tragen muss, ist nach den Umständen des Einzelfalls zu beurteilen.

Ist der/die ArbeitgeberIn nicht ohnedies versichert, kommt das Dienstnehmerhaftpflichtgesetz zum Tragen. Es schränkt die Möglichkeiten des/der ArbeitgeberIn, von dem/der ArbeitnehmerIn Schadenersatz zu verlangen, beträchtlich ein. Je nach Grad des Verschuldens kann der Schadenersatz gemäßigt oder zur Gänze erlassen werden.

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

GPA-MITGLIEDER HABEN ES GUT!

Durch deinen Mitgliedsbeitrag bist du auch berufsversichert! Der ÖGB-Berufsschutz umfasst eine Berufshaftpflicht- und eine Berufsrechtsschutzversicherung. Wenn du bei deiner Arbeit einen Schaden verursachst, den du ersetzen musst, wende dich bitte an die Gewerkschaft GPA in deinem Bundesland.

Dasselbe gilt, wenn du selbst bei der Arbeit einen Schaden erleidest.

DU HAST ARBEITSRECHTLICHE FRAGEN?



Dann wende dich an die Rechtsberatung deiner Gewerkschaft GPA unter 050301

WIE ARBEITSPLÄTZE DIGITAL ÜBERWACHT WERDEN



Eine Studie des Datenschützers Wolfie Christl zeigt, wie Beschäftigte am Arbeitsplatz überwacht werden können. Deutlich wird aber auch: BetriebsrätInnen haben Handlungsspielraum. Um diesen wahrnehmen zu können, brauchen sie noch mehr Unterstützung.

Aus der Arbeitswelt ist die Digitalisierung nicht mehr wegzudenken: Daten von KundInnen werden automatisiert gespeichert, der synchronisierte Kalender erinnert an Termine und verdächtige Banktransaktionen werden automatisiert gemeldet. „Dabei wird offen oder versteckt eine Vielfalt an personenbezogenen Daten über Beschäftigte verarbeitet“, erklärt Wolfie Christl. Diese könnten zur Überwachung von Arbeitsleistung und Verhalten eingesetzt werden. Christl ist Programmierer mit sozialwissenschaftlichem Hintergrund und erforscht die Ökonomie persönlicher Daten.

EINE WARNUNG

In seiner jüngsten Studie warnt er: „Die umfassende digitale Protokollierung von Arbeitstätigkeiten wird schnell zur permanenten Überwachung und Kontrolle, die tief in die Rechte und Freiheiten der Betroffenen eingreift. Die Chancen und Risiken sind dabei ungleich verteilt.“ Während betriebliche Abläufe optimiert würden, gerieten ArbeitnehmerInnen unter Druck – und unter Pauschalverdacht, so Christl. Seine Studie soll einen Überblick über die Verarbeitung personenbezogener Daten Beschäftigter und

die digitale Überwachung und Kontrolle am Arbeitsplatz geben. Untersucht hat Christl digitale Systeme für die IT-Sicherheit, den Betrugsschutz ebenso wie für die Personalverwaltung, Datenanalyse oder die Steuerung gesamter Firmen.

GRUSELKABINETT DER ARBEITNEHMER KONTROLLE

Die Studie zeigt, dass Digitalisierung ArbeitnehmerInnen unterstützen kann, die Grenze zum Missbrauch aber fließend ist. Durch die Analyse vielfältiger Datenquellen in Echtzeit „lernen“ Pro-

gramme laufend, wie sich Beschäftigte „normalerweise“ verhalten. So erkennen sie „anormales“ Verhalten um mögliche Sicherheitsrisiken zu bewerten. Der Einblick bringt ein wahres Gruselkabinett der Arbeitsplatzüberwachung zum Vorschein:

Das Unternehmen Forcepoint etwa bietet Software zur Analyse von NutzerInnenverhalten, wozu nicht nur Login-Vorgänge und das Internetsurfverhalten überwacht werden, sondern auch Online-Suchanfragen oder welche Dateien ein/e NutzerIn im System verändert hat. Darüber hinaus wird registriert, wo sich ein/e MitarbeiterIn im Betrieb physisch bewegt oder mit wem er/sie kommuniziert. Das Programm soll das Risikopotential jedes Mitarbeiters und jeder Mitarbeiterin für das Unternehmen erkennen; ob eine Kündigung bevorsteht, jemand in finanziellen Nöten ist, ob „obszöne“ Websites besucht werden und wie sich die Kommunikation unter KollegInnen gestaltet. Die Totalüberwachung des Arbeitsalltags ist in greifbarer Nähe.

SITUATION IN ÖSTERREICH

Zur Veranschaulichung liefert die Studie auch Fallbeispiele aus der österreichischen Praxis. In Interviews mit BetriebsrätInnen wurde der Einsatz digitaler Überwachungs-, Steuerungs- und Kontrollsysteme in acht heimischen Betrieben untersucht. Es zeigt sich: Sie werden oft ohne Betriebsvereinbarung zwischen Betriebsrat und Geschäftsführung eingesetzt, obwohl dies die Rechtslage vorschreiben würde. Sichtbar werden Probleme, aber auch Handlungsmöglichkeiten von BetriebsrätInnen: Im Sozial- und Gesundheitsbereich etwa wurden drei BetriebsrätInnen befragt. Auch hier: Oft liegt keine Betriebsvereinbarung vor und BetriebsrätInnen wissen nicht, welche Systeme im Einsatz sind. In zwei Unternehmen wurden die Daten unerlaubterweise zur Messung der Arbeitsleistung genutzt, um Beschäftigte unter Druck zu setzen. Zwar wird die exakte Erfassung der Arbeitsschritte in einem weiteren Unternehmen als Arbeitserleichterung ge-

wertet. Sie wird aber dann zum Nachteil, wenn Normzeiten für Tätigkeiten nicht zutreffen und menschliche Bedürfnisse – wie der Toilettenbesuch – nicht ins System passen. In allen untersuchten Betrieben gibt es „kaum Beschränkungen für den Zugriff auf sensible Daten von KlientInnen oder Beschäftigten,“ problematisiert die Studie.

»Die umfassende digitale Protokollierung von Arbeitstätigkeiten wird schnell zur permanenten Überwachung und Kontrolle, die tief in die Rechte und Freiheiten der Betroffenen eingreift.«

Wolfie Christl

Auch spannend ist der Einblick in die Banken- und Finanzbranche: Der Betriebsrat in einem österreichischen Tochterunternehmen eines internationalen Bankkonzerns konnte gleich zweimal die Einführung invasiver Personalverwaltungssysteme verhindern. Die personenbezogenen Daten wären auf US-Servern in die Cloud übertragen worden, was datenschutzrechtliche Probleme aufgewor-

fen hätte. Konzernintern ist die Software außerhalb Österreichs mittlerweile im Einsatz. Sie ermöglicht eine gegenseitige Bewertung von ArbeitnehmerInnen. Die vom Betriebsrat angestrebte Rahmenbetriebsvereinbarung zur Regelung in Österreich schon aktiver Clouddienste verweigert die Geschäftsführung bislang.

UNSERE RECHTE NÜTZEN

Viel Software werde eingesetzt, weil es in der Branche üblich sei. Betriebe befürchteten „zurückzubleiben,“ so der Studienautor Wolfie Christl. Produkte entsprächen oft nicht den Verkaufsversprechen, haben aber umfassende „Nebenwirkungen“ für ArbeitnehmerInnen. Die Studie zeigt aber: Ein gut organisierter Betriebsrat kann so manches Übel abwenden. „Die rechtliche Situation für betriebliche Mitbestimmung über die Datenverarbeitung ist in Österreich im globalen Vergleich nicht schlecht,“ sagt Wolfie Christl. „Wir müssen diese Rechte nutzen.“ •

CHRISTOF MACKINGER



MEHR INFOS ZUM THEMA DIGITALE ÜBERWACHUNG

Die Studie „Digitale Überwachung und Kontrolle am Arbeitsplatz“ ist Teil des Projekts „Gläserne Belegschaft“, in Kooperation mit GPA und PRO-GE und wurde vom Digitalisierungsfonds Arbeit 4.0 der AK Wien unterstützt.
<https://wien.arbeiterkammer.at/digifonds>



Die gesamte Studie ist hier zum Download frei verfügbar:
<https://crackedlabs.org/daten-arbeitsplatz>



ALL EYES ON YOU!

"DAS WILDE LEBEN" am Goldberg kann sich sehen lassen, beobachtet aber auch selbst gerne.



Die Eröffnung des Kunstwerks "Das wilde Leben" mit Vizebürgermeisterin Gaál und Bezirksvorsteher Franz am 18.11.2021

Wir schauen auf dich! Ungesehen kommt an dem Kunstwerk an einer Gebäudefassade der Wohnbauvereinigung für Privatangestellte am Goldberg in Wien Favoriten jedenfalls niemand vorbei, denn hier schauen ab sofort wilde Tiere wachen Auges auf ihre Nachbarschaft. Die male- rische Gestaltung des Hofzugangs in der Fontanastraße trägt den Titel "Das wilde Leben" und entsprang einer Kooperation der beiden Wiener Künstlerinnen Katrin Plavčák und Esther Stocker.

Ihre verschränkten Bildmotive umkreisen den „Geist des Ortes“: Das kleinteilige Schwarz-Weiß-Raster von Esther Stocker nimmt die aufgelockerte Struktur der unterschiedlichen Wohngebäude auf und macht die architektonischen Elemente markanter sichtbar. Die dargestellten Wildtiere, das Flugzeug und die Riesen- karotten von Katrin Plavčák wiederum

beziehen sich sowohl auf die umgeben- de Natur mit ihren Suppengrün-Äckern, als auch auf die ehemalige Zentrale der Austrian Airlines, die von 1978 – 2012 hier stand.

»Kunst im öffentlichen Raum genießt seit mehr als 100 Jahren einen hohen Stellenwert in der Wiener Wohnbaupolitik. Es ist die Aufgabe der Kunst zu In- spirieren und zum Denken anzuregen. In der Fontanastraße ist nun leistbares Wohnen und Natur mit Kunst vereint. Dies re- präsentiert die modernen Herausforderungen im

Wohnbau. Darüber hinaus freut es mich besonders, dass zwei Künstlerinnen hier Platz gegeben wurde, den öffentlichen Raum zu gestalten.« zeigte sich Vize- bürgermeisterin, Wohnbau- und Frauenstadträtin Kath- rin Gaál begeistert.«

Kathrin Gaál

Die von der Wohnbauvereinigung für Privatangestellte im Jahr 2020 unter In- anspruchnahme von Wohnbauförde- rungsmitteln der Stadt Wien fertige- stellte Wohnhausanlage mit der Adresse "Fontanastraße 3" am Goldberg in Wien Favoriten, bestehend aus 110 geförder- ten Mietwohnungen sowie 37 besonders

stark geförderten SMART-Wohnungen und einer Betreuungseinrichtung des Vereins "das Band", war am 18. November Ort des Geschehens einer feierlichen Kunstwerkeröffnung gemeinsam mit Vizebürgermeisterin, Wohn- und Frauenstadträtin Kathrin Gaál, Bezirksvorsteher Marcus Franz, den Künstlerinnen Katrin Plavčák und Esther Stocker sowie mit WBV-GPA Geschäftsführer und Hausherren Michael Gehbauer.

»Als Bezirksvorsteher freut mich besonders, dass die Künstlerinnen mit ihrem fröhlichen Werk, das sicherlich viele Menschen erfreuen wird, Bezug zum historischen Austrian Airlines-Gebäude genommen haben.«

Marcus Franz

Bei der WBV-GPA hat es mittlerweile jahrzehntelange Tradition "Kunst am Bau" zu fördern bzw. Kunst im öffentlichen Raum für jedermann/frau zugänglich und erlebbar zu machen. Diese Tradition wurzelt bereits in dem ersten realisierten Projekt der Wohnbauvereinigung in der Wohnsiedlung Favoritenstraße 235, nahe der FH Wien und unmittelbar neben dem Volkspark Laaerberg.

In der Wohnhausanlage aus dem Jahr 1954 hatte nämlich ein junger Kunststudent und Wotrubas-Schüler eine bildhauerische Skulptur in Form eines Bären hinterlassen. Sein Name war Alfred Hrdlicka. Kein geringer als einer der größten österreichischen Bildhauer hat also mit einem

Ein aktuelles Projekt
auf das die WBV-GPA in begehrter Wohnlage in Wien derzeit verweisen kann, ist das Wohnquartier „WIENTALTERRASSEN“ 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

sehr frühen Werk den Grundstein dieser "Kunst am Bau" - Tradition für die Wohnbauvereinigung gelegt, die bis heute weitergeführt werden soll.

»Kunst am Bau ist ein wichtiger Aspekt für die Identität eines Wohnhauses, aber auch für die Identität der darin lebenden Menschen. „Das wilde Leben“ vervollständigt das bunte Leben am Goldberg!«

Michael Gehbauer

CHRISTIAN SWOBODA



„DAS WILDE LEBEN“ von den Künstlerinnen Katrin Plavčák und Esther Stocker

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

2640 Gloggnitz,
Stuppacherstraße 6 und
Dr. Martin Luther Straße 9,
1 und 2 Zimmerwohnung,
HWB 61,66

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

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

STRESS LASS NACH!



MEHR ERHOLUNG – MIT MEINER GEWERKSCHAFT GPA

Alle Infos hat dein Betriebsrat.

www.gpa.at

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 eingesandte Artikel und Fotos.