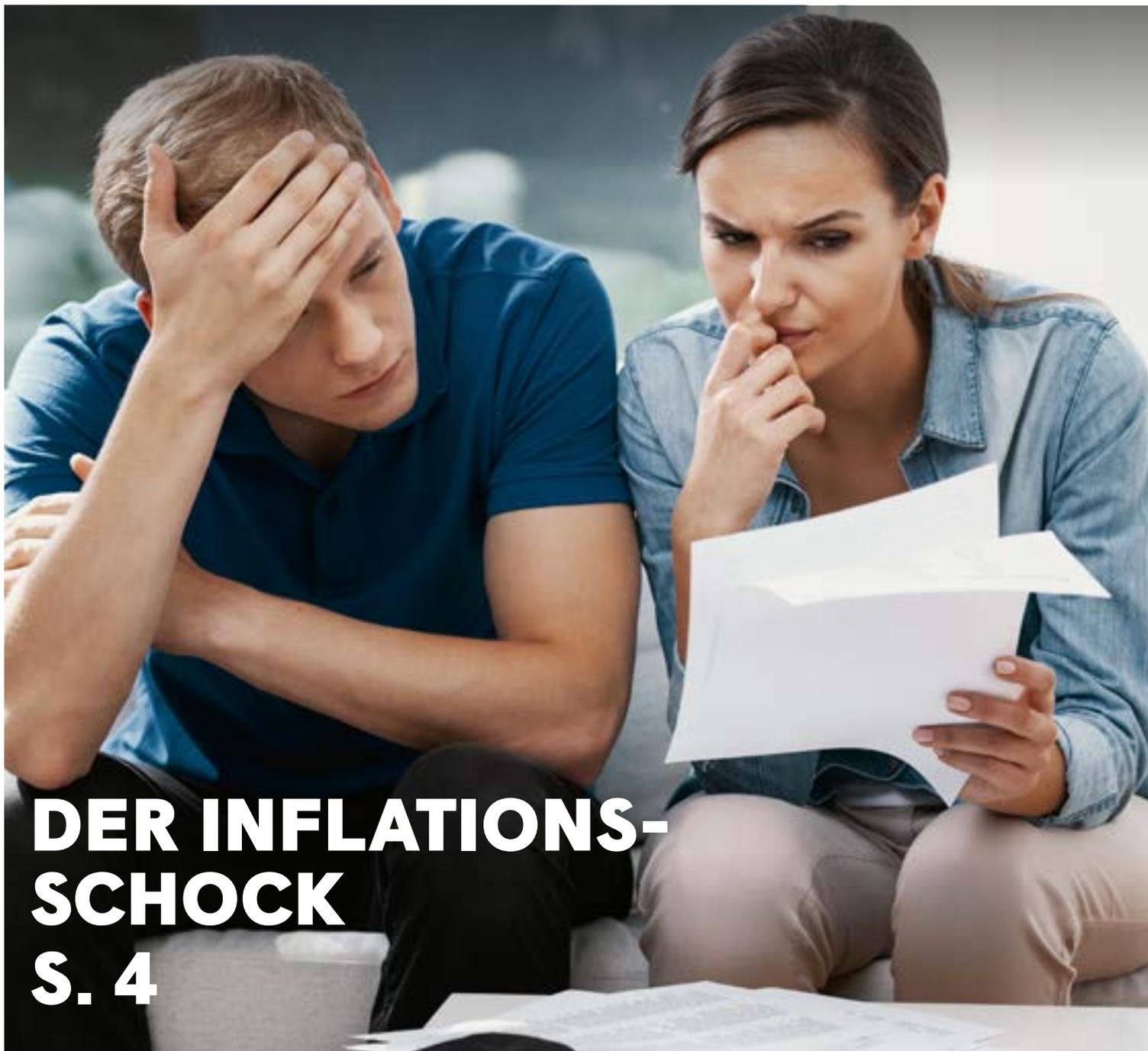


KOMPETENZ

1 / 2022

MAGAZIN DER GEWERKSCHAFT GPA



DER INFLATIONS- SCHOCK S. 4

Die Kabarettistin Caroline Athanasiadis im Interview S. 10

Alles was du über den Arbeitsvertrag wissen musst S. 13

INHALT



4

COVERSTORY

Ganz Österreich leidet unter der Teuerungswelle. Die Regierung hat Maßnahmen dagegen angekündigt. Wir sagen dir, warum das nicht reicht und was sonst noch passieren muss.

10

INTERVIEW

Die Kabarettistin Caroline Athanasiadis erklärt, warum sie den Protest der Beschäftigten in den Kindergärten unterstützt.

13

ARBEITSVERTRAG

Warum du deinen Arbeitsvertrag immer checken lassen solltest und worauf du achten solltest, bevor du ein neues Arbeitsverhältnis beginnst.

01 / 22

3 EDITORIAL

4 DER INFLATIONSSCHOCK

Was man jetzt gegen die hohen Preise tun muss.

7 „IN FLÄCHENBEZIRKEN WIENS AUFS AUTO ANGEWIESEN“

Warum die Beschäftigten in der mobilen Pflege jetzt ein höheres KM-Geld brauchen.

8 BÜRGERINITIATIVE

Für bessere Arbeitsbedingungen im Gesundheitsbereich.

9 UMZIEHZEIT WIRD ARBEITSZEIT

Gemeinsam mit dem Betriebsrat haben wir einen wichtigen Erfolg für die AUVA-Beschäftigten erkämpft.

10 MEHR STREIKEN!

Die Kabarettistin und Gewinnerin von Dancing Stars Caroline Athanasiadis im KOMPETENZ-Interview.

12 PROTEST

Die Beschäftigten der Kindergärten, Horte und der Freizeitpädagogik kämpfen für bessere Arbeitsbedingungen.

13 ARBEITSVERTRAG

Alles zum Thema Arbeitsvertrag.

16 INDUSTRIE IM ÖKOLOGISCHEN WANDEL

Wie sich die europäische Wirtschafts- und Industriepolitik jetzt ausrichten muss.

18 KURZMELDUNGEN

20 ANKÄMPFEN GEGEN DIE ARBEITSVERDICHTUNG

Der Betriebsratsvorsitzende von Thermo Fisher Scientific Günther Gallistl im Porträt.

22 ARBEITSLOSENGELD

Warum ein degressives Arbeitslosengeld die Arbeitslosigkeit nicht senkt.

24 BILDUNGSKARENZ

Was du auf dem Weg zur Bildungskarenz beachten musst.

26 ARBEITSRECHT

Resturlaub muss immer ausbezahlt werden.

28 KOLLEKTIVVERTRAG

Was ein Kollektivvertrag regelt und wie er entsteht.

30 GPA-WOHNBAUVEREINIGUNG

Himmelsstürmer

KRISENMODUS



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

Der Großteil der heute in Österreich lebenden Menschen hat eine derartige Zusammenballung von Krisen und bedrohlichen Entwicklungen noch nicht erlebt. Während uns die Pandemie und ihre Auswirkungen noch immer fest im Griff hat, bricht der russische Präsident Putin einen Angriffskrieg vom Zaun, der die gesamte Welt in ihrer Stabilität erschüttert.

Österreich, mit einer sehr starken wirtschaftlichen Verflechtung mit Russland, ist vom Krieg und den Sanktionen stark betroffen. Eine drastische Auswirkung des Krieges ist neben dem menschlichen Leid und der Flüchtlingsbewegung eine enorme Teuerungswelle. Sie betrifft die Energie genauso wie viele Grundnahrungsmittel und viele andere Güter, die wir alle benötigen. In der Coverstory stellen wir daher noch einmal die wichtigsten Maßnahmen vor, die nötig sind, um den Lebensstandard der Bevölkerung zu schützen. Angesichts der Massivität der Probleme erwartet niemand Wunder, die Regierung muss aber ihre politische Verantwortung jetzt wahrnehmen.

Auch wenn uns der Krieg und seine Folgen fest im Griff haben, bleiben die sozialen Brennpunkte unserer Gesellschaft bestehen. Einer davon ist die Pflege, ein weiterer die Situation in den Kindergärten, Horten und in der schulischen Freizeitpädagogik. Besonders freut uns, dass wir die Kabarettistin und Dancing Stars-Siegerin Caroline Athanasiadis für ein Interview gewinnen konnten. Sie fordert ein kämpferisches und selbstbewusstes Auftreten der Beschäftigten in den Kindergärten.

In einer Situation, in der viele Arbeitgeber händeringend Arbeitskräfte suchen, ist es an der Zeit, dass ArbeitnehmerInnen genauer auf die Gestaltung ihrer Arbeitsverträge achten. Details und Klauseln in Verträgen haben oft langfristige Auswirkungen. Die GPA hat deshalb die Initiative „Check deinen Arbeitsvertrag!“ gestartet und bietet ein umfassendes Beratungsangebot.

MARTIN PANHOLZER

DER INFLATIONS- SCHOCK



Der vom russischen Präsidenten Putin initiierte Angriffskrieg auf die Ukraine erschüttert die ganze Welt und schafft in der Ukraine unermessliches Leid. Das volle Ausmaß der Folgen auf die Weltbevölkerung ist noch gar nicht abschätzbar. Eine negative Folge, die wir alle bereits jetzt sehr konkret spüren, ist eine immense Teuerungswelle, die schon vor dem Krieg ein großes Problem darstellte.

Auch wenn die tieferen Ursachen der hohen Inflation zum Teil außerhalb des Handlungsspielraums der Bundesregierung liegen, muss die Politik rasch ihre Verantwortung wahrnehmen, um einen massiven Wohlstandsverlust großer Teile der Bevölkerung zu verhindern. „Die heimische Politik muss sich um eine faire Verteilung des Kaufkraftschwundes kümmern, um die Bekämpfung absoluter Armut und um die Minimierung langfristiger Schäden“, fasst Gabriel Felbermayr, Chef des Wirtschaftsforschungsinstituts (WIFO) die Herausforderungen zusammen.

» Man muss auch über eine Deckelung der Energiepreise nachdenken, die bereits in einigen EU-Staaten umgesetzt wurde.«

Barbara Teiber

DIE ZEIT DRÄNGT

„Die Zeit drängt, für viele ist das Leben schon jetzt kaum leistbar. Die Zeit des Nichthandelns muss vorbei sein. Es braucht sofort wirksame Maßnahmen gegen die Teuerung“, so GPA-Vorsitzende Barbara Teiber unmittelbar nachdem erste massive negative Auswirkungen etwa beim Spritpreis spürbar wurden. Eine vom ÖGB gestartete Petition (www.preiserunter.oegb.at) fand innerhalb kürzester Zeit immensen Zuspruch.

ENERGIE UND NOCH MEHR

Obwohl bislang (Stand Ende März) die Energieversorgung aus Russland, von der Österreich im besonderen Ausmaß abhängig ist, gesichert ist, hat die allgemeine Verunsicherung an den Märkten bewirkt, dass die Preise für Energie massiv in die Höhe geschneit sind. Das spüren private Haushalte ebenso wie Industriebetriebe, für die sich die Produktionskosten immens verteuern. Das hat Auswirkungen auf faktisch alle Produkte. Hinzu kommen Lieferprobleme bei Rohstoffen und landwirtschaftlichen Produkten. Weitere Preissteigerungen sind bei praktisch allen Waren zu erwarten.

REGIERUNG BESCHLIESST MASSNAHMENPAKET

Sicherlich auch als Reaktion auf den öffentlichen Druck präsentierte die Regierung am 20. März nun Maßnahmen im Ausmaß von zwei Milliarden Euro, um private Haushalte und Firmen zu entlasten. Bereits im Februar wurde ein Teuerungsausgleich für Energiekosten auf den Weg gebracht.

Das aktuelle Paket sieht eine 50-prozentige Erhöhung des Pendlerpauschale und eine Vervielfachung des Pendlereuros bis 30. Juni 2023 vor. Für NegativsteuerbezieherInnen ist ein einmaliger Betrag von 100 Euro geplant. Das soll in Summe eine Entlastung über 400 Millionen Euro bringen. Weiters sollen die Öffis billiger werden.

Da vor allem die Gas- und Strompreise eine massive zusätzliche Belastung im täglichen Leben und bei Unternehmen darstellen, senkt die Regierung die spezifischen Energieabgaben (Erdgasabgabe und Elektrizitätsabgabe) bis 30. Juni 2023 um rund 90 Prozent.

WEITERE MASSNAHMEN MÜSSEN FOLGEN

Leider reicht dieses Paket nicht aus, um die akuten Probleme zu lösen. Das Wirtschaftsforschungsinstitut (WIFO) hatte eine Erhöhung des Pendlerpauschales im Vorfeld als „wenig zielführend“ bezeichnet. Höhere Einkommen würden stärker entlastet als niedrige. Ein Problem dieser Maßnahmen ist sicher auch, dass sie nicht sofort Wirkung erzielen, sondern erst im Zuge des nächsten Steuerausgleiches. Was auch fehlt, ist die gewerkschaftliche Forderung nach einer Anhebung des Kilometergeldes auf 50 Cent, was Menschen, die auf das Auto für berufliche Zwecke angewiesen sind, entlasten würde. (Siehe auch Seite 7).

„Wir brauchen aber jetzt sofort Maßnahmen, um zu verhindern, dass große Bevölkerungsteile in eine prekäre Situation geraten“, sagt Barbara Teiber. Dazu gehören Direktzuschüsse, eine Valorisierung der Sozialleistungen wie der Familienbeihilfe, des Kinderbetreuungsgelds, der Studienbeihilfe und vieles mehr. Das Arbeitslosengeld muss auf 70 Prozent des Nettoeinkommens angehoben werden.

DECKELUNG DER ENERGIEPREISE

„Man muss auch über eine Deckelung der Energiepreise nachdenken, die bereits in einigen EU-Staaten umgesetzt wurde“, so Teiber. „Die derzeitige Krisensituation zeigt, dass der Markt nicht alles regelt, vor allem nicht im Interesse der Bevölkerungsmehrheit. Es ist unerträglich, dass sich Spekulanten und Großkonzerne durch die Krise eine goldene Nase verdienen, während immer mehr von Armut bedroht sind. Hier muss dringend von der Politik im Interesse der Menschen regulierend eingegriffen werden, etwa auch durch ein steuerliches Abschöpfen der Gewinne der Energiekonzerne und Maßnahmen zur Eindämmung der Spekulation“, so Teiber.



GPA-Vorsitzende Barbara Teiber fordert die Bundesregierung zu raschem Handeln auf: Die Energiekosten müssen gesenkt und die Sozialleistungen und das amtliche Kilometergeld angepasst werden.

AUSWIRKUNGEN AUF DIE KV-POLITIK

Inflationsraten um die sechs Prozent und noch mehr sind für die Kollektivvertragspolitik eine riesige Herausforderung. „Klar ist, dass wir über die Lohn- und Gehaltspolitik nicht die durch den Krieg ausgelösten, akuten sozialen Probleme lösen können. Wir werden dafür sorgen, dass auch künftig die durchschnittliche Jahresinflation des vergangenen Jahres als Basis herangezogen wird. Die Beschäftigten müssen sich gerade in so unsicheren Zeiten auf eine kontinuierliche KV-Politik verlassen können, die ein Faktor der Sicherheit und Berechenbarkeit bleiben muss“, erklärt der für die Kollektivvertragspolitik zuständige Geschäftsführer der GPA, Karl Dürtscher.

„Die COVID-Krise hat gezeigt, wie wichtig ein funktionierender Sozialstaat für die Gesellschaft ist. Sie war auch die Nagelprobe für den Sozialstaat. Diese Bewährungsprobe muss das System auch in der aktuellen Krise bestehen. Das kostet viel Geld. Allerdings könnte man das alles mit einem Bruchteil des Vermögens der 40 MilliardärInnen in Österreich bewältigen. In einem Land mit so vielen Superreichen darf es keine Armut geben“, so Barbara Teiber. •

MARTIN PANHOLZER

JETZT UNTERSCHREIBEN: PETITION DES ÖGB PREISE RUNTER

Die Kosten für Energie und Mobilität explodieren und drängen viele Menschen an den Rand des finanziellen Ruins. Der ÖGB fordert von der Bundesregierung Maßnahmen, die Menschen entlasten.

**Preise für Energie und Treibstoff senken!
Kilometergeld auf 50 Cent erhöhen!
Mehrwertsteuer auf Öffi-Zeitkarten streichen!**

Preise runter. Unterschreibe jetzt.
<https://preiserunter.oegb.at/>



„IN FLÄCHENBEZIRKEN WIENS AUFS AUTO ANGEWIESEN“

MitarbeiterInnen in der mobilen Pflege könnten ihre Zeitpläne in einigen Gegenden Wiens nicht einhalten, würden sie nicht ihren privaten Pkw benutzen, sagt Roman Gutsch, Betriebsratsvorsitzender des mobilen Bereichs der CS Caritas Socialis. Daher sei die Kampagne, die sich für eine Erhöhung des Kilometergeldes einsetzt, so wichtig.



Roman Gutsch ist Betriebsratsvorsitzender bei der Caritas Socialis und unterstützt die Forderung nach einem höheren Kilometergeld.

Grundsätzlich müsse vor allem der öffentliche Verkehr forciert werden, betont Gutsch. Deshalb fahre der Betriebsrat der CS Caritas Socialis auch mit dem Zug zu jeder Klausur. Aber man müsse den Realitäten ins Auge sehen. „Wir haben einen anhaltenden Personalmangel, dazu kommen die Ausfälle durch Corona. Die KollegInnen sind überplant und es gibt Bezirke, in denen sie die Strecken zwischen ihren Hausbesuchen zeitlich nicht mit dem öffentlichen Nahverkehr schaffen. Sie sind auf ihr Auto angewiesen.“ In innerstädtischen Lagen seien die Wege oft zu Fuß oder mit den Wiener Linien rasch zu machen. Aber in Flächenbezirken wie der Donaustadt, Liesing, Teilen Hietzings und Penzings sei es schwierig.

Besonders virulent sei das Problem mit der flächendeckenden Einführung des Parkpickerls in Wien geworden, erklärt Gutsch. Mit dem amtlichen Kilometergeld würden bei der Nutzung eines privaten Pkw für dienstliche Zwecke nicht nur der Wertverlust des Autos, Reparaturen oder Mautgebühren, sondern auch Parkgebühren abgegolten. Hier seien mobile Pflegekräfte daher nun mit Mehrkosten konfrontiert, die sie angesichts

des niedrigen Lohnniveaus und häufiger Teilzeitbeschäftigung stark spüren. Seitens des Arbeitgebers die Parkgebühren zu bezahlen, löse das Problem auch nicht gänzlich: „Wenn beispielsweise Tagespauschalkarten übernommen werden, dann ist das eine Überzahlung über das amtliche Kilometergeld und das muss dann über das Lohnkonto abgerechnet werden – es werden also Lohnsteuer und Sozialversicherung fällig.“

» Manche KollegInnen müssen überlegen, ob sie nun das Service für das Auto oder ihre Miete zahlen.«

Roman Gutsch

Geholfen werden könnte den mobilen Pflegekräften nun daher vor allem mit einem: mit der Anhebung des Kilometergeldes, das derzeit 42 Cent beträgt und ohnehin seit 14 Jahren nicht mehr angehoben worden sei. Die GPA fordert hier einen Betrag von 50 Cent pro Kilometer. Was für manchen wie Peanuts klinge, sei für seine KollegInnen teils existenzbedrohend, gibt Gutsch zu bedenken. „Manche KollegInnen müssen überlegen, ob

sie nun das Service für das Auto oder ihre Miete zahlen.“

Arbeitgeber würden ohnehin nur das abgelden, was im Kollektivvertrag festgeschrieben sei. Das Kilometergeld sei aber eben im Kollektivvertrag verankert – daher wäre dies ein guter Hebel, um einerseits die HauskrankenpflegerInnen finanziell etwas zu entlasten, andererseits aber auch zu gewährleisten, dass die mobile Pflege auch in Bezirken wie dem 22. oder 23. weiter funktioniert. Denn, gibt Gutsch zu bedenken: wegen des großen Zeitdrucks würden die hier Beschäftigten keine wirklichen Pausen machen, sondern auf den Wegen zwischen den PatientInnen rasch etwas trinken oder essen. Das sei aber Covid-bedingt wegen der Maskenpflicht derzeit schwierig, wenn man öffentliche Verkehrsmittel benutzt. Das Auto werde für viele daher auch zum Rückzugsbereich zum kurz Verschnaufen. ●

ALEXIA WEISS

ES IST 5 NACH 12 IM GESUNDHEITSBEREICH



Gemeinsam mit der „Offensive Gesundheit“ und den Beschäftigten der Spitäler haben wir am 24. Februar vor den Krankenhäusern protestiert und eine BürgerInnen-Initiative gestartet.

Die „Offensive Gesundheit“ ist ein Zusammenschluss der Gewerkschaften im Gesundheits- und Langzeitpflegebereich mit der Arbeiterkammer und der Ärztekammer. Gemeinsam fordert die Offensive umgehend mehr finanzielle Mittel für das Gesundheitswesen, den Ausbau der Langzeitpflege, die Besetzung vakanter Stellen und eine zusätzliche Aufstockung des Personals, mehr Ausbildungsplätze und die Einbeziehung der Pflege in die SchwerarbeiterInnen-Regelung.

Der Protest war der Auftakt für eine parlamentarische BürgerInnen-Initiative, die bessere Arbeitsbedingungen und Bezahlung fordert. „Es ist 5 nach 12. Überlange Wartezeiten auf Leistungen mobiler Pflege und Betreuung zeigen die Versorgungskrise aufgrund der akuten Personalnot auf“, heißt es im Text der BürgerInnen-Initiative.

Bereits im vergangenen November hatten die Beschäftigten mit einer Protestaktion auf die Krise im Gesundheitsbereich aufmerksam gemacht. Im Dezember wurde eine sogenannte Gefährdungsanzeige an den Gesundheitsminister übergeben. Die Beschäftigten warnen, dass „eine ausreichende Versorgung der Bevölkerung unter den gegenwärtigen Umständen nicht mehr gewährleistet werden kann.“ •

LUCIA BAUER



Mehr Personal und mehr finanzielle Mittel forderten die Beschäftigten bei der Protestaktion im Februar.

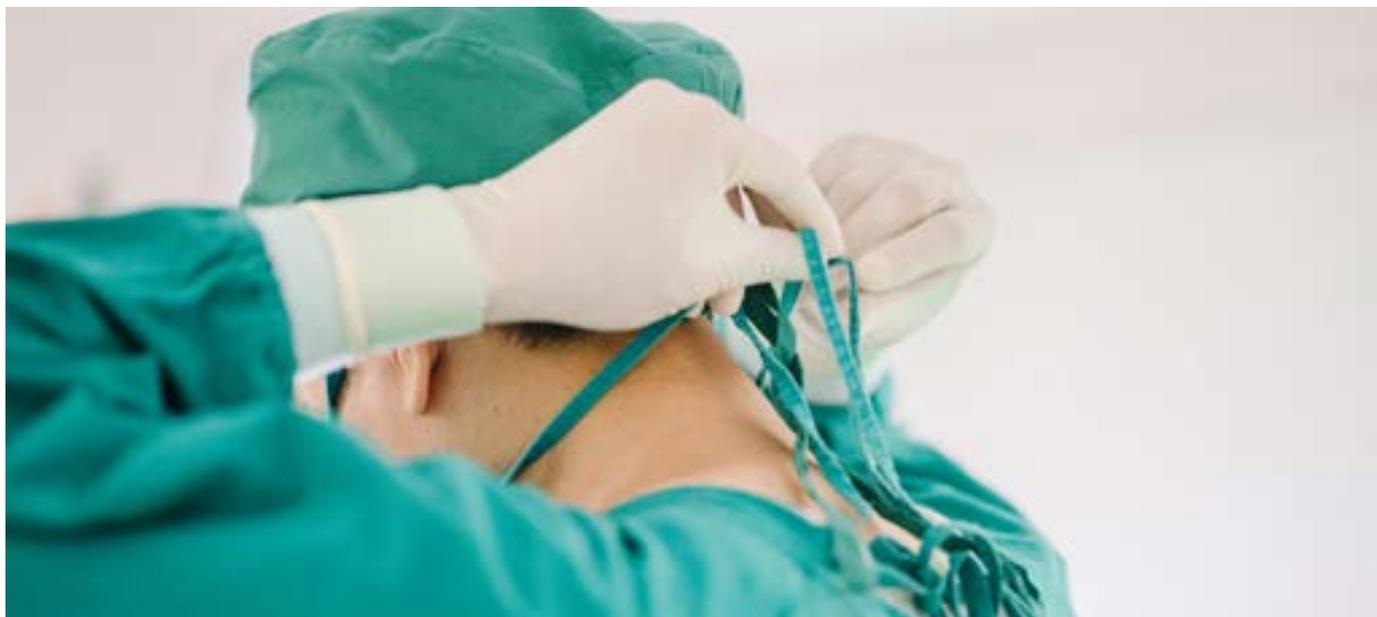


PARLAMENTARISCHE BÜRGERINNEN-INITIATIVE

Hier kannst du die BürgerInnen-Initiative unterstützen: www.offensivegesundheit.at



UMZIEHZEIT WIRD ZUR ARBEITSZEIT



15 Minuten täglich gewinnen die Beschäftigten in den Gesundheitseinrichtungen der AUVA, weil ihnen Umkleidezeiten zukünftig als Arbeitszeiten angerechnet werden müssen.

Erik Lenz, Zentralbetriebsrats-Vorsitzender in der AUVA hat damit gemeinsam mit Rechtsberaterin Karin Koller von der GPA-Wien einen arbeitsrechtlichen Meilenstein errungen: Diese Anerkennung bringt Betroffenen ein Mehr an Freizeit für bereits geleistete Arbeit und Einheitlichkeit in den bisher herrschenden Regelungen-Wirr-Warr.

Es war ein langer und steiniger Weg bis zum endgültigen Erfolg. Viele Jahre kämpfte Erik Lenz, Zentralbetriebsrats-Vorsitzender in der AUVA, dafür, dass Umkleidezeiten für alle Beschäftigten der AUVA als Dienstzeiten gewertet und bezahlt werden. Juristisch war die Sachlage seit einem wegweisenden Urteil des Obersten Gerichtshofes (OGH) von Mai 2018 klar: Damals wurde entschieden,

dass die Umkleidezeiten und die damit verbundenen innerbetrieblichen Wegzeiten des Personals in einer Tiroler Krankenanstalt als zu entlohnende Arbeitszeit zu werten sind.

» 650 Menschen profitieren von der Anerkennung der Umkleidezeiten und haben dadurch Tage oder sogar Wochen an Zeitguthaben dazugewonnen.«

Erik Lenz

„Der OGH hat in seiner Urteilsbegründung gewürdigt, dass der Zeitaufwand für das Anlegen von hygienischer Dienstkleidung, die ausschließlich im Krankenhaus angezogen oder gewechselt werden darf, keine private Angelegenheit, sondern eine Vorgabe des Arbeitgebers ist und daher abzugelten ist“, erklärt Karin Koller.

Die umfassende Anerkennung der Umziehzeiten als Arbeitszeiten verlief dennoch schleppend, bereits vor dem OGH-

Urteil gab es einen Fleckerlteppich an Regelungen, die Lenz vereinheitlichen wollte. Gemeinsam mit der Gewerkschaft reichte er eine Klage ein und erreichte damit eine umfassende Lösung und die Gleichbehandlung aller in der AUVA ausgeübten Dienstarbeiten: „Für das An- und Ausziehen und die dafür notwendigen Wege zur Wäscheausgabe und zur Garderobe sind pro Dienst jeweils 15 Minuten im System als Arbeitszeit hinterlegt“, erklären Lenz und Koller. Zusätzlich wurden im Dezember des Vorjahres alle Umziehzeiten seit der Klageeinbringung aufgerollt, zahlreiche Beschäftigte haben nachträglich bis zu 70 Stunden an Freizeit abgegolten bekommen. „Die AUVA hat sich lange Zeit gelassen, einen an sich schon klaren Rechtssatz umzusetzen. Ohne den Druck des Betriebsrates wäre hier nichts passiert“, sind sich Lenz und Koller einig. „650 Menschen profitieren von der Anerkennung der Umkleidezeiten und haben dadurch Tage oder sogar Wochen an Zeitguthaben dazugewonnen.“ •

ANDREA ROGY

MEHR STREIKEN!



Die Situation in den Kindergärten hierzulande sei ein „Armutszugnis“, kritisiert Kabarettistin Caroline Athanasiadis. Sie fordert: Mehr streiken – und dass auch Männer mal den Mund aufmachen!

KOMPETENZ: Sie haben sich in den vergangenen Jahren mehr Richtung politisches Kabarett orientiert. Gibt es einen bestimmten Grund dafür?

CAROLINE ATHANASIADIS: Auslöser war die Pandemie. Ich habe mich am Anfang einfach nur ans Fenster gesetzt, wo sich um 18 Uhr meist mehrere Künstler auf diversen Plattformen getroffen haben und musiziert haben. Das habe ich auch gemacht und ich habe Lieder umgetextet. Dann habe ich für jeden Tag ein Thema gebraucht und habe natürlich das tagespolitische Geschehen hergenommen. Das ist passiert, ich habe mich nicht hingesezt und geplant, dass ich jetzt politisches Kabarett mache. Abgesehen davon war ich immer schon ein sehr politischer Mensch und ich wollte zu gewissen Dingen einfach nicht mehr schweigen. Ich finde, man kann ruhig – man sollte sogar – Stellung beziehen! Ich finde es immer ein biss-

chen einfach und bequem, immer nur allen gefallen zu wollen. Das funktioniert sowieso nicht.

In einem Lied richteten Sie Ex-Kanzler Kurz aus: „Ich wünsche dir und deinem Schatz einen freien Kindergartenplatz.“ Glauben Sie, hat er den mittlerweile gefunden?

Ich glaube nicht, dass er sich darum kümmert. Das ist meine große Überzeugung. Ich glaube, die Mutter wird sich darum kümmern. Ich hoffe, sie hat sich schon darum gekümmert, denn sonst wird's schwierig. Das Kind ist schon auf der Welt und als ich damals mit meinem zwei Wochen alten Sohn in den Kindergarten spaziert bin und ich gefragt habe, ob ich in zwei Jahren einen Platz haben kann, da haben sie mich ausgelacht. Sie haben gemeint, ich bin zu spät dran. Ich habe gedacht, das kann ja nicht wahr sein. Wann

soll ich einen Kindergartenplatz reservieren? Beim Eisprung? Das kann nicht wahr sein – aber es ist Realität! Ich habe meinen Sohn in sechs Kindergärten angemeldet und habe in keinem einen Platz bekommen. Ich konnte nur durch Zufall einen ergattern, weil ein anderer Kindergarten neu eröffnete. Das war mein Glück! Ich gehe davon aus, dass Kurz einen bekommt, weil er die richtigen Leute kennt. Aber das ist nicht die Regel. Es ist eigentlich ein Armutszeugnis für ein so reiches Land wie Österreich, dass wir bei der Kinderbetreuung sparen.

Elementarpädagogik ist ein Thema, mit dem Sie sich schon lange auseinandersetzen. Wieso?

Ich habe gesehen, dass eine große Fluktuation herrscht. Ich habe beobachtet, wie viele gute Kindergartenpädagoginnen weggehen, weil sie es nicht mehr aushalten. Nicht, weil die Kinder so furchtbar sind, sondern weil die Bedingungen so schlecht sind. Es gibt einfach viel zu wenig Personal und es wird nicht richtig entlohnt. Jeder, der einmal auf ein Kind aufgepasst hat, weiß wie anstrengend das ist – und die passen einfach auf 20 Kinder auf. Ich finde, das gehört besser entlohnt.

Jeder möchte nur das Beste für sein Kind und da verstehe ich nicht, wieso genau da gespart wird. Es ist unlogisch, unverständlich, seit Jahren! Außer in Österreich ist Elementarpädagogik in jedem anderen europäischen Land eine akademische Ausbildung. Die werden auch dementsprechend entlohnt – und ich finde, das gehört hier genauso! Das Schockierendste für mich war, als ich in der Pandemie mitbekommen habe, dass die Elementarpädagoginnen nicht der Bildungsdirektion unterstehen. Das heißt, bei uns in Österreich beginnt die Bildung erst in der Volksschule, was ja ein vollkommener Blödsinn ist! Das gehört echt geändert! Und die Kindergartenmitarbeiterinnen sind alle viel zu nett – die streiken einfach nicht. Weil sie sich denken, die armen Kinder sitzen dann vor der Tür. Ich finde, sie sollten eine ganze Woche streiken, weil, wenn die Eltern sich aufregen, dann würde mehr weitergehen.

Welche Möglichkeiten stehen Ihnen als Kabarettistin da zur Verfügung?

Ich kann laut sein! Ich kann laut sein und immer wieder das Gleiche sagen. Bis es irgendwann ankommt. Ich weiß, dass es ankommt! Ich habe definitiv etwas ausgelöst, jetzt heißt es dranbleiben! Ich bin niemand, der das nur einmal sagt und dann wieder vergisst. Ich habe das ganze Jahr unter das Motto Bildung gestellt. Denn es ist jetzt echt an der Zeit, dass die Politik ihren Arsch bewegt. Wir sind im Mittelalter, was die Bildung betrifft. Dann wundern sie sich, dass die Leute auf die

Straße gehen und Diktatur schreien und nicht mal wissen, was Diktatur bedeutet. Ich denke, mit Bildung könnte man sehr viel auffangen!

Welches Potential sehen Sie hier?

Die Elementarpädagoginnen müssen konsequenter sein! Gerade heute war in den Schlagzeilen, dass sie teils Leute aus der Pension zurückholen müssen. Das kann's doch nicht sein! Aber wenn man den Beruf attraktiver macht, gerecht entlohnt und vielleicht bei Managergehältern einspart, dann kann mir keiner sagen, dass man das nicht finanzieren kann. Wer das sagt, der lügt.

Gibt es mehrere in Ihrer Branche, die sich diesem Thema derzeit annehmen?

Es ist etwas lächerlich, dass dieses Thema nur Frauen ansprechen. Wieso nicht Männer auch? Ich bin's leid, als Frau aufzustehen und zu sagen, ich bin für die Kindererziehung zuständig! Es könnten meiner Meinung nach auch Männer ihren Mund aufmachen bei diesem Thema!

Angesichts der Skandale und Chats der vergangenen Monate: Wie schwierig ist es, mit Kabarett noch einen draufzusetzen, wenn die politische Realität schon derart absurd ist?

Wenn's so weiter geht, bin ich bald arbeitslos! Ich find's schlimm, dass es normal geworden ist, dass Politik „kabarettistisch“ ist. Man glaubt ja oft gar nicht, dass das wahr ist, was da passiert. Hätte ich das frei erfunden und in ein Kabarettprogramm verpackt, hätten das alle für total übertrieben gefunden. Aber das ist die Realität – eigentlich könnte man die exakten Sätze und die exakten Zitate nehmen und auf die Bühne bringen. Jeder würde glauben, das ist Satire. Aber ja, oft sitzt man sprachlos da und fragt sich, was soll ich auf der Bühne eigentlich noch machen? •

JOHANNES GRESS

ZUR PERSON:

Caroline Athanasiadis, geb. 1980, ist Schauspielerin, Sängerin und Kabarettistin. Vergangenes Jahr gewann sie die ORF-Tanzshow „Dancing Stars“.



„ES REICHT“ – DER PROTEST GEHT WEITER

Über 8.000 Beschäftigte aus Kindergärten, Horten und der schulischen Freizeitpädagogik gingen am 29. März in Wien für bessere Arbeitsbedingungen auf die Straße.

Unter dem Motto „Es reicht!“ versammelten sich die Beschäftigten zu einer öffentlichen Betriebsversammlung im Wiener Votivpark und zogen danach zum Heldenplatz. „Die Politik hat wiederholt mehr Mittel für die Kindergärten in Aussicht gestellt, die Arbeitsbedingungen sind aber nicht besser geworden“, kritisiert GPA-Vorsitzende Barbara Teiber bei der Abschlusskundgebung. „Die Bereiche sind seit Jahren systematisch unterfinanziert und die politisch Verantwortlichen schieben sich die Zuständigkeit gegenseitig zu. Wenn sich da nicht rasch etwas ändert, werden die heutigen Proteste sicher nicht die letzten sein!“ •

WARUM DU DEINEN ARBEITSVERTRAG CHECKEN LASSEN SOLLTEST

Vor größeren Investitionen informiert man sich in der Regel genau. Man vergleicht Modelle, verhandelt über den Preis und nimmt auch Beratung in Anspruch. Leider prüfen viele Menschen zu wenig, wenn es um ihren Job geht. Viele akzeptieren einfach, was ihnen vertraglich vom Arbeitgeber vorgelegt wird.

Dabei ist es für die berufliche Karriere essenziell, wie der Arbeitsvertrag gestaltet ist. Bestimmte Formulierungen können später zu Problemen führen. Häufig wird etwa der Dienort nicht definiert, wie in diesem Beispiel:

Der/die DienstnehmerIn kann jederzeit ohne Angabe von Gründen an einen anderen Standort versetzt werden.

Sehr ungünstig ist es auch, wenn die Arbeitsaufgaben sehr lose definiert sind, wie in diesem Beispiel:

Der Dienstnehmer nimmt ausdrücklich zur Kenntnis, dass sein Aufgabenbereich im Rahmen dieses Vertrages nicht abschließend erfasst ist, sondern dieser vielmehr eine bloß beispielsweise Aufzählung der wahrzunehmenden Aufgaben enthält. Der Dienstgeber ist berechtigt, den Aufgabenbereich des Dienstnehmers einseitig unter Bedachtnahme auf dessen Qualifikation abzuändern, sohin im Rahmen des Zumutbaren zu erweitern oder einzuengen.

Solche Formulierungen sind leider erlaubt, aber sehr nachteilig für die Beschäftigten. Den Arbeitsvertrag vorher genau zu prüfen, ist daher wichtig.

Manche Formulierungen sind aber auch schlicht rechtswidrig, wie die folgende, die eindeutig die Persönlichkeitsrechte verletzt:

Die Geschäftsleitung kann gegebenenfalls auf Ihre Kleidung, Frisur etc. Einfluss nehmen. Die Kleidung soll den laufenden modischen Trends entsprechen.

Rechtswidrig ist auch folgende Formulierung. Sie widerspricht dem Arbeitszeitgesetz:

„Mit den vereinbarten Bezügen sind alle Mehrarbeits- und Überstunden im Gesamtausmaß von jährlich bis zu 250 Überstunden und Wagnisse des Dienstnehmers für den Dienstgeber abgegolten. Überstunden über 250 Stunden (Stand am letzten Tag des Wirtschaftsjahres) werden im Monat daraufhin abgegolten. Es gilt als wohlverstanden, dass der Dienstnehmer bei Bedarf derartige Mehrleistungen unaufgefordert erbringen wird. Dem Dienstnehmer stehen keine weiteren Bezüge oder Ansprüche zu. Allfällige Sondervergütungen, die dem Dienstnehmer vom Dienstgeber gewährt werden, sind rein freiwilliger Natur, auch bei wiederholter Gewährung entsteht kein Rechtsanspruch auf derartige Vergütungen.“

Dein Arbeitsvertrag enthält Klauseln, die dir eigenartig vorkommen? Vereinbare noch heute deinen Beratungstermin unter 050301. Die Expertinnen und Experten der GPA prüfen im Einzelfall, ob die Klauseln rechtlich zulässig sind.

www.gpa.at/arbeitsvertrag



IN 10 SCHRITTEN ZUM ARBEITSVERTRAG



Wir sagen dir, was du beachten musst, bevor du einen neuen Arbeitsvertrag unterschreibst.

1.

VORBEREITUNG: KOLLEKTIVVERTRAG & GEHALT?

Bevor du in Vertragsverhandlungen (oder auch Gehaltsverhandlungen) eintrittst, erkundige dich, welcher Kollektivvertrag für dich gilt. Finde heraus, wie hoch das geltende kollektivvertragliche Mindestgehalt für diesen Job ist – also wie hoch dein Gehalt zumindest sein muss. Informiere dich, ob in deiner Branche für gewöhnlich mehr bezahlt wird – ob es also branchenübliche Überzahlung gibt. So kannst du besser um ein höheres Einstiegsgehalt oder um eine Gehaltserhöhung verhandeln.

Wichtig: Dein Arbeitsvertrag darf nicht schlechter sein als geltende Gesetze oder als dein Kollektivvertrag!

Einige Informationen solltest du bereits im Stelleninserat finden. Auch die ExpertInnen aus deiner Gewerkschaft GPA helfen dir bei der Vorbereitung.

2.

VERTRAGSARTEN: NORMALER DIENSTVERTRAG, FREIER DIENSTVERTRAG ODER WERKVERTRAG?

Der Arbeitsvertrag unterliegt grundsätzlich keinen Formvorschriften. Er muss also nicht schriftlich abgeschlossen werden. Wir empfehlen dir aber, dass du ihn schriftlich abschließt. So hast du einen „Beweis“ schwarz auf weiß.

Wichtig: Wird der Arbeitsvertrag mündlich abgeschlossen, musst du zumindest einen Dienstzettel bekommen. Der Dienstzettel ist eine schriftliche Aufzeichnung über die wesentlichen Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis.

3.

VERTRAGSPARTEIEN: NAME & ANSCHRIFT VON ARBEITGEBERIN & ARBEITNEHMERIN

Die genaue Bezeichnung des Arbeitgebers oder der Arbeitgeberin ist wichtig. Vor allem dann, wenn es auf Arbeitgeberseite mehrere eigenständige Firmen gibt (z. B. mehrere GmbHs). Es genügt nicht, dass du dich mit dem/der ChefIn auf ein Arbeitsverhältnis einigst. Wichtig: Es muss im Vertrag klar sein, für welche seiner oder ihrer Firmen du tätig bist.

4.

BEGINN UND DAUER DES ARBEITSVERHÄLTNISSES

Du musst im Vertrag mit deinem/deiner ChefIn festlegen, wann dein Arbeitsbeginn ist. Außerdem müsst ihr vereinbaren, ob ein Probemonat (auch Probezeit genannt) gelten soll und ob der Vertrag „zur Probe“ befristet ist, ob es also eine Befristung gibt. Wird gar nichts vereinbart, liegt ein unbefristetes Arbeitsverhältnis vor.

5.

GEHALT: GRUNDGEHALT, ÜBERSTUNDENPAUSCHALE & CO

Wie hoch dein Gehalt ist, ist ein wesentlicher Teil der Vertragsverhandlungen. Dein Grundgehalt darf nicht niedriger sein als das Mindestgrundgehalt deines Kollektivvertrags.

Selbstverständlich kannst und sollst du aber ein höheres Gehalt vereinbaren!

Denk vor allem daran, dass du dir bisher gesammelte Berufserfahrung „anrechnen“ lässt: Nimm zu Gehaltsverhandlungen immer die Dienstzeugnisse aus früheren Arbeitsverhältnissen mit. Gleiche oder gleichwertige frühere Tätigkeiten müssen angerechnet werden. Der Kollektivvertrag regelt, wie genau. Unter Umständen können auch Schulzeiten angerechnet werden.



Weise in den Vertragsverhandlungen auf deine Vordienstzeiten hin und belege sie mit den Zeugnissen. An sich muss der/die ArbeitgeberIn dich nach Vordienstzeiten fragen. Tut er/sie es nicht, sprich sie/ihn unbedingt selbst an.

Wichtig: Anrechenbare Vordienstzeiten verhelfen dir zu einem höheren Einstiegsgehalt!

Zum Grundgehalt können außerdem sonstige Entgeltbestandteile hinzukommen. Das können beispielsweise ein Überstundenpauschale, Zulagen oder Provisionen sein. Auch diese Entgeltbestandteile werden im anzuwendenden Kollektivvertrag geregelt.

6.

ARBEITSZEIT: VERPFLICHTUNG ZU ÜBERSTUNDEN & ALL-IN-VERTRAG

In All-In-Verträgen, aber auch in vielen anderen Arbeitsverträgen findet sich eine Verpflichtung zur Überstundenleistung. Du kannst diese Verpflichtung nicht aus dem Vertrag streichen lassen. Trotzdem heißt das nicht, dass du jede angeordnete Überstunde leisten musst.

Du kannst angeordnete Überstunden stets ablehnen, wenn wichtige persönliche Gründe dagegensprechen. Der/die ArbeitgeberIn muss deine Interessen berücksichtigen. Wenn du zum Beispiel dein Kind abholen musst, einen Abendkurs besuchst, abends ins Theater gehen möchtest etc., bist du nicht verpflichtet, Überstunden zu leisten. Außerdem gelten die zulässigen Tages- und Wochen-Höchstarbeitszeiten:

- Tägliche Höchstarbeitszeit: 12 h
- Wöchentliche Höchstarbeitszeit: 60 h
- im 17-wöchigen Zeitraum durchschnittlich 48 h
- wöchentlich maximal 20 Überstunden zulässig

7.

ANSPRUCH AUF URLAUB

Du hast einen gesetzlichen Urlaubsanspruch von 5 Wochen Urlaub pro Jahr. Ab dem 26. anrechenbaren Arbeitsjahr auf 6 Wochen. In einigen Kollektivverträgen hat deine Gewerkschaft GPA auch mehr Urlaubsanspruch für die Beschäftigten erreicht. Wichtig: Achte jedenfalls darauf, dass dir alle anrechenbaren Arbeitsjahre auch auf den Urlaubsanspruch angerechnet werden!

Unser Tipp: Versuche, bei den Verhandlungen um deinen Arbeitsvertrag, zusätzliche Urlaubstage für dich auszuverhandeln.

8.

ARBEITSORT & TÄTIGKEITSBESCHREIBUNG

Im Arbeitsvertrag sollten dein Arbeitsort, auch Dienstort genannt, und das Tätigkeitsfeld, das du übernimmst, sehr konkret festgelegt werden. Wenn es eventuelle Wechsel der Einsatz- oder Arbeitsorte gibt, sollte das im Arbeitsvertrag stehen. Sonst könntest du eine böse Überraschung erleben und unerwünscht versetzt werden – sowohl räumlich, als auch fachlich.

9.

KLAUSELN: KONKURRENZKLAUSEL, AUSBILDUNGSKOSTENRÜCKERSATZ & CO

Arbeitsverträge können viele Klauseln enthalten, die dem/der ArbeitgeberIn entweder einseitige Änderungsmöglichkeiten geben oder dich in deiner Mobilität beschränken. Du solltest diese Klauseln vermeiden.

Sollte das nicht möglich sein, musst du den Inhalt dieser Klauseln gegen dich gelten lassen. Es sei denn, sie sind nicht zulässig (z. B. gesetzeswidrig – dann handelt es sich um unwirksame, bzw. um ungültige Klauseln). Allerdings ist der/die ArbeitgeberIn bei Anwendung einiger dieser Klauseln an Grundsätze wie Angemessenheit und Zumutbarkeit gebunden.

10.

DIENSTWAGEN, DIENSTHANDY, DIENSTLAPTOP

Stellt dir der/die ArbeitgeberIn einen Dienstwagen, ein Diensthandy oder einen Dienstlaptop zur Verfügung, solltest du mit ihm/ihr vereinbaren, dass du den Firmenwagen und die technischen Geräte auch privat nutzen darfst. Lege die Konditionen für die Privatnutzung vertraglich fest, sofern es im Unternehmen keine Dienstwagenregelung oder ähnliches gibt.

VERTRAGSABSCHLUSS: WIR HELFEN!

Bevor du den ausgehandelten Arbeitsvertrag unterschreibst, solltest du ihn überprüfen lassen. Deine Gewerkschaft steht dir gerne zur Verfügung. Vereinbare gleich einen Termin unter: **050301**



INDUSTRIE IM ÖKOLOGISCHEN WANDEL

Politischer Rahmen – gewerkschaftliche Forderungen – betriebliche Möglichkeiten



v.l.n.r.: Reinhard Streinz: Vorsitzender des Angestelltenbetriebsrates voestalpine Stahl GmbH, Landesvorsitzender der GPA Oberösterreich, Franz Peter Mitterbauer: Vorstandsvorsitzender der Miba AG, Sophia Reisecker: Leiterin der Abteilung Europa, Konzerne und internationale Beziehungen der GPA Karl Dürtscher: GPA Bundesgeschäftsführer, Julia Eder: externe Lektorin am Institut für Soziologie, JKU Linz

Wir befinden uns inmitten zweier gesellschaftlicher Transformationen: Digitalisierung und Dekarbonisierung. Daher ist eine aktive und strategische Neuausrichtung der europäischen Wirtschafts- und Industriepolitik notwendig. Das stellt Branchen, Unternehmen und Betriebsräte vor neue Herausforderungen.

Im Rahmen des 21. GPA Konzernforums, das am 10. März in der AK Linz stattfand, haben wir uns deshalb mit aktuellen politischen und regulativen Entwicklungen auf europäischer Ebene, vor allem dem Green Deal und der aktualisierten EU-Industriestrategie auseinandergesetzt. Im Vordergrund stand dabei die konkrete Einordnung des Standorts Österreich. Beleuchtet wurden Aspekte der gerechten Verteilung, sozialer Fragen sowie die ArbeitnehmerInnen-Perspektive. Ein be-

sonderes Augenmerk lag beim Thema Mitbestimmung – am Standort, auf Branchenebene und in der EU.

RENAISSANCE DER STAATLICHEN WIRTSCHAFTSPOLITIK?

Im Jahr 2020 wurde erstmals von der EU eine europäische Industriestrategie präsentiert. Aufgrund der Corona-Pandemie und den daraus resultierenden neuen Herausforderungen, insbesondere was globale Lieferketten anbelangt, erfolgte 2021 bereits eine Überarbeitung dieses Papiers. Dabei wurde die Abkehr von einer bisher streng neoliberalen Industriepolitik in Aussicht gestellt, die bisher vor allem auf staatliche Zurückhaltung und Deregulierung setzte. Auch veränderte geopolitische Rahmenbedingungen und damit verbundene ökonomische Folgen

haben strategische Nachteile, Abhängigkeiten und Knappheiten der bisherigen Industriepolitik deutlich gemacht.

Die EU hat sich nun zum Ziel gesetzt, im Zuge des Strukturwandels eine strategische Autonomie in gewissen Schlüsseltechnologien und neu entstehenden Wertschöpfungsketten zu erreichen. Dadurch soll ein stärkerer und widerstandsfähigerer europäischer Binnenmarkt aufgebaut werden. Eine wesentliche Rolle hierbei spielt das europäische Beihilfenrecht, das staatliche Subventionen für Unternehmen regelt. Zur Stärkung strategischer europäischer Wertschöpfungsketten und Mehrinvestitionen in Schlüsseltechnologien hat die EU dazu nun ein neues Regulativ entwickelt. Durch gezielte Investitionen in industrielle Kapazitäten, Infrastrukturen und

digitale sowie grüne Technologie soll die technologische und wirtschaftliche Souveränität und die doppelte Transformation bewerkstelligt werden. Diese Entwicklung kommt gewissermaßen einer Renaissance der staatlichen Industrie- und Wirtschaftspolitik gleich.

EU REAGIERT UMFASSEND AUF STRUKTURWANDEL

Die europäische Ebene hat mit einer Reihe von Rahmenpolitiken und Strategiepapieren wie dem Green Deal oder der Industriestrategie auf den Strukturwandel reagiert. Die finanzielle Dimension dieser Aktivitäten wird mit Blick auf den Gesamtinvestitionsbedarf deutlich: In den grünen und digitalen Strukturwandel werden in den nächsten zehn Jahren schätzungsweise 5.850 Mrd. Euro fließen, das entspricht etwa 4 bis 5 Prozent des jährlichen Bruttoinlandsproduktes der EU.

Die ökologische und digitale Transformation sind klassische Beispiele für eine Mehrebenenpolitik, die regional, national und europäisch gestaltet werden muss. Österreich fehlt es bisher an einem nationalen Fahrplan (Transformationspfad, beschäftigungspolitische Ziele,...) für diesen Strukturwandel. Auf europäischer Ebene, aber auch in anderen EU-Ländern haben diese Prozesse längst gestartet.

STRUKTURWANDEL POLITISCH GESTALTEN

Der Strukturwandel wird nicht automatisch fair und sozial gerecht stattfinden, er muss aktiv mit einer entsprechenden Industrie-, Arbeitsmarkt- und Bildungspolitik gestaltet werden. Gelingt dies, würde die „grüne“ Wirtschaft zusätzliche Arbeitsplätze schaffen. Die Gesamtbeschäftigung könnte Berechnungen zu Folge bis 2030 um 0,6 bis 2 Prozent ansteigen.

Aber diese neuen Arbeitsplätze werden nicht automatisch an jene Menschen gehen, die vom Wandel betroffen sind. Ein fairer und gerechter Übergang muss daher konkret auf bestimmte Beschäftigungsgruppen und Regionen abge-

stimmt werden. Insgesamt benötigt es also eine arbeitsmarktpolitische Strategie für die Betroffenen. Es gilt Arbeitsplätze zu erhalten, weiterzuentwickeln bzw. neue Jobs zu schaffen und dabei sozial schwache Gruppen und mögliche VerliererInnen zu schützen.

JUST TRANSITION

Um diesen gerechten Übergang zu ermöglichen, sind aus gewerkschaftlicher Sicht insbesondere folgende Maßnahmen und Initiativen auf europäischer Ebene von Bedeutung:

1) Mehr arbeitsmarktpolitische Investitionen

Um die Beschäftigten auf den Wandel hin zu einer klimaneutralen Industrie vorzubereiten, sind angemessene arbeitsmarktpolitische Investitionen erforderlich. Es braucht mehr Geld für Umschulungs- und Weiterbildungsprogramme.



» Ein sozial gerechter Übergang ist die Voraussetzung für das Gelingen der ökologischen Industrietransformation.«

Karl Dürtscher

2) Mitbestimmung der Sozialpartner bei Umschulung und Weiterbildung

Ohne zu wissen, wo und wie die Beschäftigten konkret vom Strukturwandel betroffen sind, können Umschulungs-

und Weiterbildungsprogramme nicht zielgerichtet angeboten werden. Nationale öffentliche Behörden müssen daher die Sozialpartner bei der Gestaltung dieser Maßnahmen entsprechend einbinden.

3) Mitgestaltung des Wandels durch Ausbau des sozialen Dialogs

2013 schlug das Europäische Parlament bereits einen EU-Rahmen für Mitbestimmung bei der Bewältigung des Strukturwandels vor. Dieser muss nun geschaffen werden, um sicherzustellen, dass die Beschäftigten das Recht haben, den Übergang an ihren Arbeitsplätzen und in ihren Regionen in Form eines sozialen Dialogs mitzubestimmen.

Abschließend diskutierte GPA-Bundesgeschäftsführer Karl Dürtscher unter anderem mit Leonore Gewessler, Bundesministerin für Klimaschutz, Umwelt, Energie, Mobilität, Innovation und Technologie der Republik Österreich. Im Zentrum dieser Podiumsdiskussion stand der ökologische Wandel im Spannungsfeld von Klimazielen, Stärkung des Wirtschaftsstandortes und dem gerechten Übergang für die Beschäftigten.

Dürtscher stellte dabei klar, dass auf kollektivvertraglicher Ebene insbesondere Fragen zur Entlohnung und zur Arbeitszeitgestaltung im Zuge des ökologischen Wandels im Vordergrund stehen werden. Darüber hinaus verwies Dürtscher darauf, dass die Industrie weiblicher werden müsse und es insbesondere Akzente in der Aus- und Weiterbildung für die Beschäftigten benötige. Der Zugang für die KollegInnen zu diesen Programmen müsse auf breiter Ebene sichergestellt werden. Was den Ausbau der betrieblichen Mitbestimmung im Zuge des Strukturwandels betrifft, sprach sich Dürtscher für gesetzliche Unterstützung in Form einer Anpassung des Arbeitsverfassungsgesetzes (ArbVG) aus. ●

MANUEL STOLZ

Ferialjob und Praktikum



BERATUNG. In diesen Wochen bewerben sich wieder zehntausende SchülerInnen und StudentInnen in Österreich für einen Ferialjob oder ein Praktikum. Das Wissen über die wichtigsten Rechte und Pflichten im Rahmen eines Ferialjobs oder Praktikums ist wichtig, damit es nachher nicht zu einer bösen Überraschung kommt.

Ferialjobs sind meistens ganz normale Arbeitsverhältnisse mit allen sozialrechtlichen Vorteilen, aber auch einer Arbeitspflicht. Hier geht es vor allem ums Geld verdienen. Es handelt sich in der Regel um Arbeitsverhältnisse, für die die arbeitsrechtlichen gesetzlichen und kollektivvertraglichen Vorschriften gelten. Der Kollektivvertrag bestimmt ein Mindestentgelt. Dazu kommen noch aliquotes Urlaubs- und Weihnachtsgeld und die Urlaubsentschädigung für nicht konsumierten Urlaub.

Das **Praktikum** ist Teil einer schulischen oder universitären Ausbildung und muss absolviert werden, um die Ausbildung abschließen zu können. Bei einem Ausbildungspraktikum steht der Wissenserwerb im Vordergrund. Man ist dabei nicht in den betrieblichen Ablauf eingebunden, steht in keinem hierarchischen Verhältnis und ist nicht leistungs verpflichtet. Die Entlohnung eines Ausbildungsverhältnisses kann der/die PraktikumsgeberIn selbst entscheiden, auch ein kompletter Verzicht auf Entlohnung ist rechtlich erlaubt. Ein Praktikum als Arbeitsverhältnis bedeutet aber, dass man regulär mitarbeitet, in betriebliche Hierarchien eingebunden wird und verpflichtet ist eine gewisse Form der Leistung zu erbringen.

Nutz jetzt die Beratung bei der Gewerkschaft GPA, damit Ferialjob und Praktikum nicht zu bösen Überraschungen führen!

Mach dich stark für deine Gehaltsverhandlung

TRAINING. Frauen verdienen in Österreich im Schnitt um 21,7 Prozent weniger als Männer. Wir setzen uns dafür ein, dass strukturelle Gründe der Diskriminierung aufgehoben werden. Ein weiterer Weg, wie Frauen mehr verdienen können, ist die individuelle Gehaltsverhandlung. Du sollst auf deine Gehaltsverhandlung optimal vorbereitet sein. Deswegen haben wir hier ein virtuelles Trainingsprogramm für deine nächste Gehaltsverhandlung für dich eingerichtet.
<https://web.gpa.at/gpa-stark/>



Über 97 Millionen Euro für Mitglieder erkämpft!



GPA Rechtsschutz ist hoch wirksam: Andrea Komar und Franz Gosch

RECHTSSCHUTZBERICHT. „Die GPA bietet in allen Bundesländern Rechtsschutz für ihre Mitglieder an, damit gibt es einen kurzen Weg zum Recht für alle Betroffenen“, sagt Franz Gosch, Stellvertretender Bundesgeschäftsführer der GPA. Der GPA-Rechtsschutz ist umfassend und geht von der Mitgliederberatung und Intervention bei Arbeitgebern bis

zur Klage beim Arbeits- und Sozialgericht, so die Leiterin der Rechtsabteilung Andrea Komar.

Wie schon im ersten Jahr der Coronakrise war es besonders wichtig, Arbeitsplätze zu erhalten. Neben der üblichen Rechtsschutztätigkeit wurden daher im Jahr 2021 rund 20.000 Beratungen zur Kurzarbeit vorgenommen. Außerdem wurden 27 Sozialpläne zur Abfederung der Nachteile von Umstrukturierungsmaßnahmen in Unternehmen ausverhandelt, was 78,5 Millionen zur Unterstützung betroffener ArbeitnehmerInnen ausmachte.

Den JuristInnen der GPA gelang es, 14,5 Millionen durch Intervention und Verhandlungen mit dem jeweiligen Arbeitgeber zu erkämpfen. Weitere rund 3,5 Millionen wurden bei Gericht erstritten. Gerade in Krisenzeiten ist es eine Beruhigung, im Falle arbeitsrechtlicher Probleme einen verlässlichen Partner an seiner Seite zu wissen und ohne Kostenrisiko vor Gericht seine Ansprüche geltend machen zu können.

Mehr Frauen heißt weniger Überzahlungen

BEFRAGUNG. Laut einer aktuellen Befragung unter BetriebsrätInnen gibt es in Betrieben mit hohem Frauenanteil deutlich weniger Überzahlungen als in Betrieben mit niedriger Frauenquote. In Unternehmen mit einem Frauenanteil von über 70 Prozent kommen Überzahlungen de facto nicht vor.

Unternehmen mit mehr als 70 % Männern



Unternehmen mit mehr als 70 % Frauen



Mitgliedsbeiträge 2022

BEITRAG NEU. Der Mitgliedsbeitrag bei der Gewerkschaft GPA kostet normalerweise 1 Prozent deines Bruttoeinkommens oder deines Bruttolehrlingseinkommens (maximal 35,30 Euro).
Arbeitslose, Zweitmitglieder, Beschäftigte in unbezahlter Freistellung oder in vorzeitigem Mutterschutz, Präsenzdienster/Zivildienster ohne Vormitgliedschaft und KindergeldbezieherInnen ohne Vormitgliedschaft bezahlen 1,80 Euro pro Monat.
Geringfügig Beschäftigte bezahlen 2 Euro pro Monat. SchülerInnen und Studierende zahlen 12 Euro pro Jahr, PensionistInnen 36 Euro pro Jahr.
Alle weiteren Infos zur Mitgliedschaft und zum Mitgliedsbeitrag findest du hier:
<https://www.gpa.at/mitglied-werden>



ANKÄMPFEN GEGEN DIE ARBEITSVERDICHTUNG

Günther Gallistl hat nicht nur die Verwandlung der Chemie Linz von einem Staatsbetrieb in viele kleinere private Betriebe miterlebt. Der Vorsitzende des Angestelltenbetriebsrats von Thermo Fisher Scientific kann auch viel über die Veränderung der Arbeitswelt erzählen. Heute ist er auch Chefverhandler des Kollektivvertrags der Chemischen Industrie und kämpft dabei für mehr Freizeit für die Beschäftigten.



„In den 1990er Jahren, in denen ich als Betriebsrat aktiv geworden bin, haben wir kaum Fluktuation gehabt“, erzählt Gallistl. Im Unternehmen hätten fast ausschließlich österreichische MitarbeiterInnen gearbeitet, die meisten seien über Jahrzehnte für den Betrieb tätig gewesen. Heute ist das Werk in Linz, in dem pharmazeutische Wirkstoffe für die Medikamentenproduktion hergestellt werden, Teil eines internationalen Konzerns mit weltweit 100.000 Beschäftigten, in Österreich sind es rund 800, davon 440 Angestellte. Sie sind hauptsächlich als ChemikerInnen, TechnikerInnen oder LaborantInnen entweder im Bereich Forschung eingesetzt oder optimieren die Produktion von Wirkstoffen. Der AkademikerInnenanteil sei daher sehr hoch und die Belegschaft wesentlich interna-

tionaler als vor einigen Jahrzehnten, so Gallistl. Das führe auch zu einer höheren Fluktuation.

GEGEN SELBSTAUSBEUTUNG

Aus Betriebsratsicht bedeutet das aber auch: MitarbeiterInnen zu vertreten, die aus Ländern kommen, in denen die Kollektivvertragsdichte nicht so hoch ist wie in Österreich und in denen gewerkschaftliche Arbeit einen niedrigeren Stellenwert hat. In Verbindung mit den in der Branche für AkademikerInnen üblichen All-in-Verträgen bedeutet das für Gallistl das Bohren dicker Bretter. Er muss einerseits der Belegschaft immer wieder vermitteln, dass er zwar versteht, dass man sein Projekt im vorgegebenen Zeitplan zu Ende bringen möchte, das

aber nicht bedeutet, Selbstaussbeutung zu praktizieren. „Ich verstehe schon: Es ist eine interessante Tätigkeit, es gibt immer wieder neue unterschiedliche Produkte und Problemstellungen“, so der Betriebsratsvorsitzende. Durch die Matrixorganisation – die Arbeit wird also vorrangig über Projekte organisiert – würden MitarbeiterInnen allerdings immer wieder über die Arbeitszeit hinausschießen. „Aber das hältst du nur durch, wenn du jung bist. Die Älteren stöhnen unter dem Arbeitsdruck.“

Gallistl bemüht sich daher, sich dieser immer stärker werdenden Arbeitsverdichtung entgegenzustellen. Auch MitarbeiterInnen mit All-in-Verträgen müssten Arbeitszeitaufzeichnungen führen, das erfolge im Betrieb über Termi-

nals, bei denen man mit seinem Ausweis ein- und auschecke, im Home-Office bald über eine entsprechende Software. „Das wird vom Betriebsrat stichprobenartig kontrolliert. Außerdem gibt es am Jahresende auch bei All-in-Verträgen eine Deckungsprüfung, wer mehr als die Überzahlung im Kollektivvertrag gearbeitet hat, bekommt eine Nachzahlung.“

PROBLEMATISCHE KONZERNVORGABEN

Aufklärungsarbeit muss der Betriebsrat bei Thermo Fisher allerdings nicht nur bei manchem und mancher MitarbeiterIn leisten. Das Unternehmen ist nun in US-amerikanischer Hand, dort ist die Beziehung zwischen Arbeitgeber- und -nehmerInnenseite eine andere. „Da herrscht die Hire-and-Fire-Mentalität.“ Entsprechend laufe das Verhältnis zwischen Betriebsrat und Geschäftsführung „nicht immer konfliktfrei“. Hauptproblem seien immer wieder Konzernvorgaben. Aber auch den Sinn und Zweck von Betriebsvereinbarungen gelte es jedesmal wieder aufs Neue zu erklären und zu verteidigen. Österreich sei gesegnet mit einem guten Arbeitsrecht, das dann eben einzuhalten sei.

»Die Arbeitgeber werden sich auf die Ukraine-Krise herausreden, aber Fakt ist: die Chemische Industrie hat 2021 sehr, sehr gut verdient.«

Günther Gallistl

Das Thema Arbeitsverdichtung sei allerdings nicht nur bei Thermo Fisher ein Thema, sondern in der gesamten Chemischen Industrie mit rund 47.000 Beschäftigten. Ende März beginnen hier die diesjährigen Kollektivvertragsverhandlungen, Gallistl ist seitens der GPA Chefverhandler, für die ArbeiterInnen sitzt die PRO-GE am Tisch. Zentrale Forderung: eine Erhöhung deutlich über der Gesamtinflationrate des abgelaufenen Wirtschaftsjahres von voraussichtlich knapp unter vier Prozent. „Die Arbeitge-

ber werden sich auf die Ukraine-Krise herausreden, aber Fakt ist: die Chemische Industrie hat 2021 sehr, sehr gut verdient. Die MitarbeiterInnen haben sich enorm hineingetigert und auch sie spüren die Teuerungsrate.“

Entsprechen will das Verhandlungsteam aber auch dem Wunsch vieler Beschäf-



tigten nach mehr Freizeit. Genau das werde von Arbeitgeberseite nie gewährt, weil die Branche an Personalmangel leide. Gallistl will dennoch nicht locker lassen und auch heuer eine leichtere Erreichbarkeit der sechsten Urlaubswoche und mehr Freizeit in Form von zusätzlichen Urlaubstagen fordern. Das geeignete Modell dazu, das auch bei All-in-Verträgen greifen würde, sei das Umwandeln einer durch den Kollektivvertrag vorgegebenen prozentuellen Gehaltserhöhung in freie Tage, wie dies etwa der Kollektivvertrag der Elektroindustrie bereits vorsieht. ●

ALEXIA WEISS

ZUR PERSON:

geb. 1965 in Linz, Lehrausbildung zum Chemielaboranten in der Chemie Linz. Dort bereits zur Lehrzeit als Jugendvertrauensrat aktiv, anschließend Mitglied des Betriebsrats. Die frühere Chemie Linz wurde in den 1980er Jahren privatisiert und in verschiedene Unternehmen aufgesplittet, Gallistl ist heute für den Österreich-Standort des internationalen Konzerns Thermo Fisher tätig, an dem pharmazeutische Wirkstoffe produziert werden. Gallistl ist hier seit 2006 Vorsitzender des Angestelltenbetriebsrats. Er ist verheiratet, Vater einer erwachsenen Tochter und in seiner Freizeit zieht es ihn vor allem ins Freie: Dann stehen Radfahren, Wandern, Schwammerlsuchen oder Schifahren auf dem Programm.

ARBEITSLOSENGELD RAUF

Das niedrige Arbeitslosengeld in Österreich treibt viele Betroffene und ihre Familien in die Armut. Die GPA fordert eine Erhöhung der Nettoersatzrate auf 70 Prozent.

Die Corona-Pandemie hat nicht nur zu einer höheren Arbeitslosigkeit geführt, sondern auch deutlich gemacht, dass die derzeitige Nettoersatzrate beim Arbeitslosengeld zu niedrig ist. Die aktuelle Diskussion um eine Reform der Arbeitslosenversicherung dreht sich um die Frage, ob ein degressives Arbeitslosengeld sinnvoller wäre, also ein Arbeitslosengeld, das mit der Zeit weniger wird. Die Idee dahinter: Die zunehmenden finanziellen Probleme der Beschäftigungslosen würden einen Anreiz darstellen, rascher wieder Arbeit zu finden.

Derzeit liegt die Nettoersatzrate beim Arbeitslosengeld bei 55 Prozent vom letzten Verdienst. Wenn der Anspruch auf Arbeitslosengeld endet, folgt die Notstandshilfe, die noch niedriger ist als das Arbeitslosengeld. Sie kann grundsätzlich unbefristet bezogen werden. ArbeitnehmerInnen haben 20 Wochen lang Anspruch auf Arbeitslosengeld, für ältere ArbeitnehmerInnen verlängert sich dieser Anspruch „Es gibt daher bereits jetzt ein ‚degressives Arbeitslosengeld‘ in Österreich durch den Übergang von Arbeitslosengeld zur Notstandshilfe“, betont Barbara Teiber, die Vorsitzende der Gewerkschaft GPA.

Die Auswirkungen dieses derzeit zu niedrigen Arbeitslosengeldes wurden bereits in mehreren Studien untersucht. Einstimmiges Ergebnis: Das Armutsrisiko steigt deutlich an. Binnen kurzer Zeit wird nicht nur das Leben der arbeitslosen Person, sondern auch das der Familienangehörigen, vor allem der Kinder, massiv negativ beeinflusst. „Österreich hat in Europa eine der niedrigsten Nettoersatzraten bei Arbeitslosigkeit und liegt damit auch deutlich unter dem OECD-Durchschnitt von 63 Prozent“, erklärt Barbara Teiber.



Eine kürzlich präsentierte Studie im Auftrag der AK Oberösterreich belegt, dass eine Erhöhung des Arbeitslosengeldes auf 70 Prozent Nettoersatzrate gleich mehrere Vorteile mit sich bringen könnte: Sie würde vielen Menschen mehr Einkommen bringen, den Konsum beleben, neue Jobs schaffen und generell Ungleichheit und Armut verringern.

»Österreich hat in Europa eine der niedrigsten Nettoersatzraten bei Arbeitslosigkeit und liegt damit auch deutlich unter dem OECD-Durchschnitt von 63 Prozent.«

Barbara Teiber

Ein zentrales Problem ist die Langzeitbeschäftigungslosigkeit: Rund 132.000 Personen, also fast 40 Prozent aller Arbeitslosen, waren 2021 davon betroffen. Fast drei Viertel davon sind armutsgefährdet. Die Studie der AK Oberösterreich fand nun heraus, dass die Erhöhung der Nettoersatzrate insbesondere den Langzeitarbeitslosen zu Gute kommen würde: Haushalte mit Notstandshilfe-Bezug – also mit Personen, die länger arbeitslos sind – würden nämlich am meisten profitieren.

MEHR ARBEITSPLÄTZE DURCH HÖHERES ARBEITSLOSENGELD

Da Arbeitslose fast ihr gesamtes Einkommen für Dinge des täglichen Lebens ausgeben, würde von einer Anhebung des Arbeitslosengeldes der Konsum und da-

mit die gesamte Wirtschaft profitieren. In 4 Jahren könnten laut der AKOÖ-Studie dadurch 10.000, im Lauf von 10 Jahren sogar bis zu 14.000 neue Arbeitsplätze entstehen.

Ergänzend braucht es auch eine Erhöhung aller weiteren Leistungen bei Arbeitslosigkeit: So wurde der Familienzuschlag seit mehr als 20 Jahren nicht erhöht. Für jedes Kind, für das man sorgepflichtig ist, erhält man derzeit einen Familienzuschlag von 0,97 Euro täglich. Eine Anhebung dieses Betrags auf 2 Euro wäre dringend notwendig. Ebenso muss die Forderung der Gewerkschaften nach einer Inflationsanpassung des Arbeitslosengeldes und der Notstandshilfe dringend umgesetzt werden.

Ein weiterer Punkt bei der degressiven Gestaltung des Arbeitslosengeldes, wie sie derzeit von der Regierung geplant wird, ist die angedachte Senkung auf unter 55 Prozent gegen Ende der Degression. „Alle Gewerkschaften sind sich einig, dass es für diesen Plan keine Zustimmung geben wird“, bestätigt Barbara Teiber.

Die Debatte um ein degressives Arbeitslosengeld geht, so stellt Teiber fest, am Ziel vorbei: „Es braucht nicht mehr finanziellen Druck für Arbeitslose, sondern ausreichende und auch passende Beschäftigungsmöglichkeiten. Arbeitslosigkeit ist eine Folge von zu geringer Nachfrage nach Arbeit in den Unternehmen und schlechter Jobangebote.“

ARBEITSPLÄTZE STATT ANREIZE

2021 gab im Jahresdurchschnitt etwa 402.000 Arbeitsuchende. Von den Unternehmen wurden rund 110.000 offene Stellen angeboten. „Arbeitslosigkeit abzubauen ist nur dann möglich, wenn passende Arbeitsplätze auf dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen“, erklärt die GPA-Vorsitzende. „Anreizeffekte von degressivem Arbeitslosengeld können wissenschaftlich nicht nachgewiesen werden. Studien deuten vielmehr darauf hin, dass eine aktive Beschäftigungs- und Arbeitsmarktpolitik deutlich wirksamer ist. Die beste Maßnahme gegen Arbeitslosigkeit sind gute Arbeitsplätze!“, erklärt Teiber. „Aus der Diskussion ergibt sich,

dass die Nettoersatzrate beim Arbeitslosengeld auf 70 Prozent angehoben werden muss. Und es darf nicht mit zunehmender Dauer der Arbeitslosigkeit gekürzt werden“, resümiert Teiber die gewerkschaftlichen Forderungen. •

BARBARA LAVAUD

VOLKSBEGEHREN

Das Volksbegehren Arbeitslosengeld rauf setzt sich für eine deutliche Erhöhung des Arbeitslosengeldes ein.

Das Volksbegehren kann von 2. bis 9. Mai 2022 unterzeichnet werden:
<https://www.arbeitslosengeld-rauf.at/>



GPA trauert um Franz Breit

Der ehemalige Landessekretär der GPA Wien, Franz Breit, ist am 26. März 2022 im 92. Lebensjahr verstorben.

Das Leben von Kollegen Breit war im wahrsten Sinne des Wortes untrennbar mit der Gewerkschaftsbewegung und der GPA verbunden. Er trat im Juni 1945, also zwei Monate nach Gründung des ÖGB, der GPA bei und begann im August 1945 für die GPA zu arbeiten – zunächst als Botengänger im Expedit. Danach wurde er Referent in der Sektion Handel. Er wechselte als Sekretär ins Landessekretariat Niederösterreich und ab 1964 war er Fachgruppensekretär in der Sektion Industrie. Ab März 1975 gestaltete er als Landessekretär für Wien das politische Leben der GPA in Wien wesentlich mit. Diese Funktion hatte er bis zu seinem Antritt der Pension im Juli 1990 inne.

Franz Breit war ein durch und durch politischer Mensch und Gewerkschafter mit Leib und Seele. Mit seiner liebenswürdigen, offenen Art hat er stets mit Nachdruck die Interessen der arbeitenden Menschen in diesem Land vertreten. Viele von uns, die ihn kannten, schätzten ihn für sein Engagement und seine konsequente Haltung. Es ging ihm immer um „seine“ GPA, bis zum Ende war er an den Entwicklungen und politischen Inhalten interessiert.

Wir werden Franz stets ein ehrendes Andenken bewahren.

IN 10 SCHRITTEN ZUR BILDUNGSKARENZ

Du bist berufstätig und brauchst Zeit für eine Aus- oder Weiterbildung? Dann hast du die Möglichkeit, dafür eine bezahlte Auszeit zu nehmen – die so genannte Bildungskarenz! Wir erklären dir, wie das geht.

1. WELCHE VORAUSSETZUNGEN GIBT'S FÜR EINE BILDUNGSKARENZ?

Du musst seit mindestens sechs Monaten beim gleichen Arbeitgeber/bei der gleichen Arbeitgeberin gearbeitet haben, und sie/er muss damit einverstanden sein, dich für die Dauer der Bildungskarenz freizustellen.

Deinem/deiner ArbeitgeberIn entstehen durch deine Bildungskarenz keine Kosten, im Gegenteil, deine berufliche Weiterbildung wird aus den Mitteln der Arbeitslosenversicherung gefördert. Aber Dein Unternehmen profitiert nachher von deiner höheren Qualifikation!

Einen Rechtsanspruch auf Bildungskarenz gibt es derzeit allerdings nicht.

2. WIE VIEL FINANZIELLE UNTERSTÜTZUNG BEKOMME ICH?

Zeit für eine Weiterbildung zu haben ist schon mal gut, aber wovon zahle ich meine Miete? Die gute Nachricht: Du hast Anspruch auf eine finanzielle Förderung durch das AMS! Sie entspricht der Höhe des Arbeitslosengeldes, das sind 55 Prozent deines Nettoeinkommens. Mindestens aber erhältst du 14,53 Euro täglich.

Du bist außerdem während deiner Bildungskarenz kranken-, unfall- und pensionsversichert. Du erhältst jedoch keine Sonderzahlungen (Urlaubs- und Weihnachtsgeld). Dein Urlaubsanspruch bei deinem/deiner ArbeitgeberIn wird anteilig verkürzt.



3. WIE LANGE KANN ICH BILDUNGSKARENZ NEHMEN?

Deine Bildungskarenz muss mindestens zwei Monate, maximal 12 Monate lang dauern. Du kannst deine Bildungskarenz am Stück verbrauchen oder in mehreren Teilen. Ein Teil muss aber immer mindestens zwei Monate umfassen.

Außerdem kannst du auch Bildungskarenz (Weiterbildungsgeld) mit einer Bildungsteilzeit (Bildungsteilzeitgeld) in einem Zeitraum von 4 Jahren kombinieren. Bildungsteilzeit bedeutet, dass du deine Arbeitszeit reduzierst, um dich aus- oder weiterzubilden. Du erhältst für die entfallenden Stunden einen „Lohnersatz“.

Achte auf jeden Fall bei der Antragstellung darauf, dass Beginn und Ende deines Kurses oder Studiums auch mit dem Beginn und Ende deiner Bildungskarenz zusammenfallen.

4. WELCHE AUSBILDUNGEN KANN ICH ABSOLVIEREN?

Was auch immer dich beruflich weiterbringt: du kannst z. B. einen Schul- oder Studienabschluss nachholen, eine Fremdsprache lernen, eine fachliche Schulung absolvieren, oder dich in deinem Bereich weiterqualifizieren. Du kannst deine Weiterbildung übrigens auch im Ausland absolvieren. Eine Einschränkung gibt es: Hobbykurse sind nicht möglich.

Du musst bei der Wahl deiner Ausbildung darauf achten, dass du mindestens 20 Stunden pro Woche an Kursen inklusive Lernzeiten nachweisen kannst. Wenn du studierst, musst du 8 ECTS-Punkte pro Semester nachweisen. Als Nachweis gelten schriftliche Bestätigungen des Kursbesuchs oder Zeugnisse.

Vorsicht: Wenn du keinen Nachweis bringen kannst, hat das AMS das Recht, die Zahlungen einzustellen oder sogar zurückzufordern! Frag besser schon vorab bei deiner regionalen AMS-Geschäftsstelle nach, ob dein Kurs gefördert wird.

5. WANN UND WO MUSS ICH DEN ANTRAG STELLEN?

Frühestens drei Wochen vor Beginn, bis spätestens beim Beginn deiner geplanten Bildungskarenz kannst du beim AMS deinen Antrag auf Weiterbildungsgeld stellen.

Für deinen Antrag brauchst du 1. das Antragsformular, 2. die Vereinbarung über die Bildungskarenz, die du mit deinem/deiner ArbeitgeberIn geschlossen hast, und 3. eine Bestätigung über die Bildungsmaßnahme, die du besuchen möchtest. Diese Bestätigung muss auch die Kursdauer beinhalten.

6. DARF ICH NEBEN DER BILDUNGSKARENZ ARBEITEN?

Ja, das ist möglich! Du kannst entweder beim gleichen Arbeitgeber, der dich karenziert hat geringfügig arbeiten oder bei einem anderen Arbeitgeber.

7. UND WENN ICH KINDER HABE, DIE ICH BETREUEN MUSS?

Für Eltern gibt es eine Ausnahme: Wenn du Kinder unter 7 Jahren hast, so genügt es, wenn du 16 Stunden pro Woche an Bildungsmaßnahmen nachweisen kannst.

Du hast Kinderbetreuungsgeld bezogen und möchtest daran anschließend eine Bildungskarenz antreten? Auch das ist möglich! Aber die Bildungskarenz muss unmittelbar an die Elternkarenz anschließen.

8. KANN ICH AUCH ALS FREIE DIENSTNEHMERIN BILDUNGSKARENZ NEHMEN?

Ja, auch Freie DienstnehmerInnen bekommen Weiterbildungsgeld, wenn sie in Bildungskarenz gehen wollen. Für sie gelten die gleichen Voraussetzungen wie für unselbständig Beschäftigte.

9. HABE ICH WÄHREND DER BILDUNGSKARENZ EINEN KÜNDIGUNGSSCHUTZ?

Nein. Anders als bei der Elternkarenz bist du nicht vor einer Kündigung geschützt! Wenn dich dein/deine ArbeitgeberIn kündigt, hast du aber trotzdem Anspruch auf dein Weiterbildungsgeld bis zum Ende deiner Ausbildung.

Vorsicht: Wenn du selbst freiwillig kündigst, so verlierst du deinen Anspruch auf Weiterbildungsgeld!

10. WO KANN ICH MICH PERSÖNLICH BERATEN LASSEN?

Du kannst bei deiner AMS-Geschäftsstelle einen Termin für eine Beratung vereinbaren.

BROSCHÜRE

Bei deiner Gewerkschaft GPA findest du auch eine Broschüre mit allen Infos (Stand Februar 2021) zur Bildungskarenz und Bildungsteilzeit zum Download!



https://bit.ly/broschüre_bildungskarenz



EUGH: URLAUBSTAGE MÜSSEN IMMER AUSBEZAHLT WERDEN!

Der Europäische Gerichtshof hat entschieden, dass es für offene Urlaubstage auf jeden Fall Geld geben muss. Auch dann, wenn ArbeitnehmerInnen austreten, fristwidrig kündigen oder entlassen werden. Das sind gute Nachrichten für ArbeitnehmerInnen!



Wer unberechtigt vorzeitig aus einem Dienstverhältnis austritt, der erhielt bis vor kurzem die noch verbliebenen Urlaubstage nicht ausbezahlt. So war das bis vor wenigen Monaten in Österreich gesetzlich geregelt.

Der Europäische Gerichtshof (EUGH) hat nun aber im Vorjahr entschieden, dass diese gesetzliche Regelung unionsrechtswidrig ist. Wie kam es dazu?

Bereits 2018 reichte ein Arbeitnehmer – nennen wir ihn hier Markus P. – gegen seinen ehemaligen Arbeitgeber Klage ein: Herr P. war rund vier Monate bei seinem Dienstgeber beschäftigt gewesen und hatte dann vorzeitig ohne Angabe von Gründen gekündigt. Im Arbeitsrecht spricht man hier auch von einem „unberechtigten vorzeitigen Austritt“.

Während der vier Monate hatte Markus P. rund sieben Urlaubstage angesammelt und nur vier davon verbraucht. Zum Zeitpunkt des Austritts hatte er daher noch Anspruch auf drei Arbeitstage Ersatzurlaubsleistung. Er wollte, dass der Dienstgeber ihm dieses Geld ausbezahlt, der hat sich jedoch geweigert.

Es ging um die Summe von rund 300 Euro. Die gesetzliche Grundlage, auf die sich der Arbeitgeber berief, war der Paragraf 10 Abs 2 Urlaubsgesetz. Dieser Paragraf besagt, dass es im Falle eines unberechtigten vorzeitigen Austritts keinen Anspruch auf finanzielle Vergütung gibt, wenn der Jahresurlaub nicht verbraucht wurde. Vereinfacht formuliert: Wer kündigt, ohne die Frist einzuhalten, der fällt um die verbliebenen Urlaubstage um.

KLAGE LANDET BEIM OGH UND BEIM EUGH

Markus P. klagte dann auf Zahlung, das Gericht wies die Klage ab, und der Fall landete schließlich beim Obersten Gerichtshof (OGH). Obwohl es im österreichischen Recht einen Vertragsbruch darstellt, und das Gericht daher eine Rechtsmeinung hatte, wollte der OGH aber ganz sicher gehen und das Unionsrecht befragen: Ist der österreichische Paragraf 10 Abs 2 Urlaubsgesetz mit der EU-Arbeitszeitrichtlinie und der EU-Grundrechtecharta vereinbar?

Ende November 2021 machte schließlich der EUGH seine Entscheidung kund: Markus P. erhielt recht! Mit folgender Begründung: Der Anspruch auf bezahlten Urlaub ist ein besonders bedeutsamer

Anspruch der Union, von diesem Grundsatz darf nicht abgewichen werden.

BEDINGUNGSLOSER ANSPRUCH

Das bedeutet, dass dieser Anspruch bedingungslos ist. Die einzige Voraussetzung für den Geldersatz ist ein beendetes Arbeitsverhältnis und ein noch nicht verbrauchter Jahresurlaub. Ganz wichtig dabei ist auch, dass der Grund für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses hier absolut keine Rolle spielt. Ob ArbeitnehmerInnen austreten, fristwidrig kündigen oder entlassen werden – das ist alles nicht relevant.

Irrelevant ist außerdem die Frage, ob der/die ArbeitnehmerIn die Möglichkeit gehabt hätte, den Urlaub zu verbrauchen. Man darf dem/der ArbeitnehmerIn hier keine Absicht unterstellen und auch nicht verlangen, den Urlaub vor dem Austritt aufzubrauchen. Das bedeutet also, der Anspruch auf Urlaubersatz – also auf Auszahlung – besteht, und er darf nicht an Bedingungen geknüpft werden.

Das ist eine wesentliche Änderung für alle ArbeitnehmerInnen! Es gibt hier keine Auslegungslücken, das Urteil des EUGH ist klar und eindeutig.

In der Praxis kommt es regelmäßig zu unberechtigten Austritten. Die Urlaubersatzleistung für nicht verbrauchten Urlaub wurde bisher verwehrt, solche Ansprüche waren verloren. Diese Entscheidung hat nicht nur für den Anlassfall

Relevanz, sondern ist von den österreichischen Gerichten jedenfalls – und ungeachtet Paragraf 10 Abs 2 des Urlaubsgesetzes – zu beachten!

3 JAHRE RÜCKWIRKEND

Für Menschen, die schon vor der Entscheidung des EUGH unberechtigt ausgetreten sind, gilt folgendes: ArbeitnehmerInnen können ihren Anspruch rückwirkend geltend machen, sofern nicht mehr als drei Jahre seit dem Austritt zurückliegen. Wer meint, hier noch Ansprüche offen zu haben, kann in die Gewerkschaft GPA zur Beratung kommen.

Es kann außerdem sein, dass der Kollektivvertrag und andere Verträge andere Verfallsfristen beinhalten – umso wichtiger ist es hier, sich den jeweiligen Vertrag genau anzusehen. Wer sich nicht auskennt, sollte unbedingt zur Beratung kommen!

Die Arbeitgeber werden wahrscheinlich versuchen, diesen Entscheid und die Gesetzesänderung zu umgehen. Z. B. könnten in Verträge, die jetzt neu abgeschlossen werden, Klauseln für so genannte Konventionalstrafen inkludiert werden. Das bedeutet, dass ArbeitnehmerInnen bei einem vorzeitigen Austritt Strafe zahlen müssten. Darauf muss man achten, und auch hier appelliert die GPA an alle Mitglieder, bei Unsicherheiten zur Beratung zu kommen. •

BARBARA LAVAUD



KLARES URTEIL ZUM VORTEIL DER ARBEITNEHMERINNEN

„Die Entscheidung des EUGH betreffend Auszahlung offener Urlaubstage nach einem Austritt ist ein Meilenstein, weil es bisher nicht möglich war, solche Ansprüche einzuklagen. Auch wenn ArbeitnehmerInnen austreten, fristwidrig kündigen oder entlassen werden, gebührt ihnen nun Urlaubersatzleistung.“

Ein unberechtigter vorzeitiger Austritt bzw. eine fristwidrige Kündigung bringen aber andere Nachteile mit sich. Oft wissen ArbeitnehmerInnen gar nicht, welche Fristen einzuhalten sind. Mein Rat: Man sollte immer die GPA oder seinen Betriebsrat fragen, ehe man kündigt!“

Andrea Komar ist Leiterin der Bundesrechtsabteilung der Gewerkschaft GPA

ARBEITSRECHTS-ABC

- Abfertigung bis Betriebsvereinbarung
- Bildungsberatung bis Freistellung
- Gehaltsverhandlung bis Kurzarbeit
- Mehrarbeitszuschlag bis Wiedereingliederungsteilzeit

Vom Berufseinstieg bis zur Kündigung oder Pension - im Laufe deines Arbeitslebens bist du mit verschiedensten Herausforderungen und Schwierigkeiten konfrontiert. Hier findest du alle Infos, Erklärungen und Tipps zu den wichtigsten Themen im Überblick. Einfach erklärt und verständlich aufbereitet.
<https://www.gpa.at/themen/arbeitsrecht/arbeitsrechts-abc>



Du hast Fragen zur Ausbezahlung deiner Urlaubstage nach der Kündigung?



Dann kontaktiere deine Gewerkschaft GPA unter 050301

ALLES, WAS DU ZUM KOLLEKTIV- VERTRAG WISSEN MUSST

Wie viel du mindestens verdienen musst, steht nicht im Gesetz. Urlaubs- und Weihnachtsgeld sind ebenfalls nicht gesetzlich geregelt und auch jährliche Gehaltserhöhungen stehen dir nicht per Gesetz zu. All diese Dinge (und noch einiges mehr) sind in Kollektivverträgen geregelt.

So wie du einen Arbeitsvertrag mit deinem/deiner Chefin abschließt, so verhandeln die Gewerkschaften mit den ArbeitgeberInnen auch Kollektivverträge – also Verträge, die für ganze Branchen gelten. 98 Prozent der Beschäftigten in Österreich profitieren von einem Kollektivvertrag. Die Gewerkschaft GPA verhandelt jedes Jahr 175 Kollektivverträge für mehr als 1,9 Millionen Beschäftigte. In Österreich wirken Kollektivverträge übrigens wie Gesetze, sie sind Gesetzen de facto gleichgestellt.

In den meisten Branchen treffen sich einmal im Jahr die VertreterInnen der Arbeitgeber- und der Beschäftigtenseite und verhandeln den Kollektivvertrag neu.

Jährlich zu verhandeln ist deshalb wichtig, damit Gehaltserhöhungen immer zeitnah an der Teuerung sind. Es spielt hier aber auch die Gewohnheit eine Rolle: Viele ArbeitnehmerInnen rechnen mit jährlichen Gehaltserhöhungen. In Deutschland ist das z. B. anders, da gibt es in etlichen Branchen Zweijahresverträge.

In den Verhandlungsteams der Gewerkschaft GPA auf Beschäftigtenseite sind vor allem BetriebsrätInnen aus der jeweiligen Branche vertreten. Die ArbeitgeberInnenseite schickt meist UnternehmerInnen oder ManagerInnen aus den Betrieben zu den Verhandlungen. VerhandlerInnen unserer Gewerkschaft werden übrigens bei sogenannten Bundesausschüssen gewählt. Da kommen die Betriebsräte der jeweiligen Branche

zusammen. Die Verhandlungsteams bekommen durch hauptamtliche Beschäftigte der Gewerkschaft GPA Unterstützung.

WIE KOMMEN DIE FORDERUNGEN BEI DEN VERHANDLUNGEN ZUSTANDE?

Kollektivverträge müssen immer wieder geändert werden. Die wirtschaftliche Entwicklung in einer Branche verlangt das. Oft müssen auch Neuerungen im Arbeitsrecht in den Kollektivvertrag aufgenommen werden. Vor Beginn der Verhandlungen werden die BetriebsrätInnen befragt, welche Änderungswünsche die Beschäftigten für den Kollektivvertrag haben. Die Vorschläge und Anregungen werden dann zusammengefasst.

Außerdem werden Branchenanalysen durchgeführt. Damit beurteilen wir die wirtschaftliche Lage der Branche und der gesamten Wirtschaft. Diese Analysen bilden eine wichtige Grundlage für die Forderung nach Gehaltserhöhungen.

Je mehr Beschäftigte einer Branche in der Gewerkschaft Mitglied sind, desto besser sind übrigens auch die Ergebnisse der Verhandlungen zum Kollektivvertrag. Denn je mehr Mitglieder es gibt, umso mehr Druck auf die ArbeitgeberInnen können die VerhandlerInnen aufbauen.

WAS STEHT IM KOLLEKTIVVERTRAG?

Der Kollektivvertrag regelt viel. Zum Beispiel, wieviel der/die ArbeitgeberIn im Monat mindestens zahlen muss und den



Anspruch auf die Sonderzahlungen. Es sind aber auch viele weitere Regelungen im Kollektivvertrag enthalten. Zum Beispiel, wie lange man in der Woche und am Tag arbeiten darf, wie Überstunden bezahlt werden müssen oder welche Zulagen und Aufwandsentschädigungen bezahlt werden müssen.

KANN MAN SICH DEN KOLLEKTIV- VERTRAG AUSSUCHEN?

Nein. Es gibt klare Spielregeln, welcher Kollektivvertrag anzuwenden ist. Die meisten Unternehmen gehören entweder zu einem Fachverband der Wirtschaftskammer oder einem freiwilligen Arbeitgeberverband. Diese Zuordnung entscheidet darüber, welcher Kollektivvertrag für die Beschäftigten dieses Unternehmens gilt. ●

LUCIA BAUER

Blick hinter die Kulissen

Eva Scherz, eine unserer erfahrensten KV-Verhandlerinnen erklärt, wie ein Kollektivvertrag zustande kommt.

KOMPETENZ: Wir haben doch ohnehin Gesetze. Wozu brauchen wir da noch zusätzlich den Kollektivvertrag?

EVA SCHERZ: Ein Kollektivvertrag kann auf spezifische Anforderungen einer Branche deutlich besser eingehen. Die einzelnen Branchen unterscheiden sich eben oft sehr stark, und daher braucht es Regelungen, die über die allgemeine gesetzliche Grundlage hinausgehen.

Wer sitzt sich beim Verhandeln eines Kollektivvertrags gegenüber?

Auf Seite der ArbeitnehmerInnen sind GewerkschaftsvertreterInnen und BetriebsrätInnen in den Teams. Die Größe der Teams hängt wiederum von der Größe der jeweiligen Branche ab. In großen Bereichen haben wir immer große Teams, umso mehr, wenn nicht nur eine, sondern zwei Gewerkschaften verhandeln wie in der Metallbranche. Auch die Sozialwirtschaft Österreich ist eine große Branche mit entsprechend großen Teams. Da verhandeln wir für 125.000 Beschäftigte.

Wie lange dauern KV-Verhandlungen normalerweise?

In kleineren Bereichen kann es sein, dass wir uns gleich nach der ersten Runde einigen können. Aber an sich gibt es da keine Regel. Es hängt von der Größe der Verhandlungsteams und ihrer Gesprächskultur ab. Diskussionen in einzelnen Gruppen können länger dauern, auf beiden Seiten.

Was ist aus deiner Sicht bei einer KV-Verhandlung wichtig?

Gute Vorbereitung, ein gutes Team und gute Rahmenbedingungen vor Ort. Warum die Vorbereitung wichtig ist, liegt auf der Hand. Was das Team angeht, so finde ich Teams aus möglichst unterschiedlichen Personen ideal. Noch etwas: Respekt für sein Gegenüber ist ganz wichtig! Der andere ist nicht mein Gegner, sondern vertritt ebenso die Interessen seiner Mitglieder wie ich.

Wann werden Kampfmaßnahmen eingesetzt?

Ob, wann und welche Kampfmaßnahmen, das hängt von der Branche und vom Organisationsgrad ab.



Eva Scherz verhandelt unter anderem in der Elektro- und Elektronikindustrie und in der Sozialwirtschaft.

Kampfmaßnahmen, das ist ein weiter Begriff und kann ganz viele Dinge beinhalten! In manchen Branchen kann schon eine Presseausendung Druck erzeugen, in anderen Branchen nur ein Streik. Zwischen diesen beiden Maßnahmen liegt sehr viel dazwischen: Infos an Beschäftigte oder öffentliche Betriebsratssitzungen können z. B. während Verhandlungen schon deutliche Zeichen setzen. Eine andere Möglichkeit sind BetriebsrätInnenkonferenzen. Dann können wir öffentliche Kundgebungen organisieren, Warnstreiks, und eben auch längere Streiks. •

BARBARA LAVAUD

Wo finde ich meinen Kollektivvertrag?

Du weißt nicht, welcher Kollektivvertrag für dich gilt? Das und wie du eingestuft bist, muss auf deinem Dienstzettel stehen. Das ist gesetzlich vorgeschrieben.

Alle aktuellen Kollektivverträge, die wir verhandeln und Infos zu KV-Verhandlungen und Abschlüssen findest du hier:

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

Als Mitglied kannst du deinen Kollektivvertrag auch in gedruckter Form bei uns bestellen.

Und auch in deiner Arbeit muss es ein Exemplar des aktuellen Kollektivvertrags zum Ansehen für alle Beschäftigten geben. Das schreibt das Arbeitsverfassungsgesetz deinem Chef oder deiner Chefin vor.



HIMMELSTÜRMER

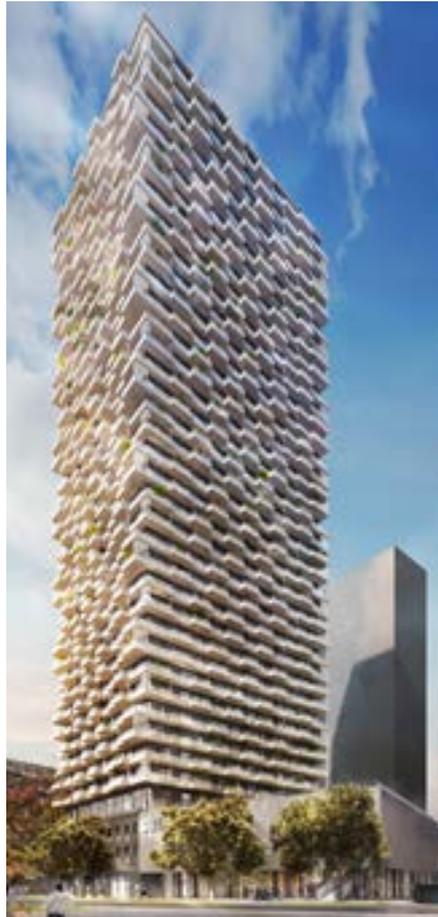
Das vertikale Wohnquartier „The One“ erreicht die feierliche Dachgleiche.

Es ist vollbracht! Am 25. Februar erreichte „The One“, das herausragendste Wohnhochhaus im Gebäudeverbund The Marks, in unmittelbarer Nähe der Wiener Gasometer seine Dachgleiche in luftigen Höhen. Nicht zuletzt der atemberaubenden Aussicht war es geschuldet, dass es sich die beiden Projektleiter, DI Ivan Blagojevic (Neues Leben) sowie Arch. DI Dieter Wiesmüller (WBV-GPA), nicht nehmen ließen, gemeinsam mit dem Projektleiter Bmstr. DI (FH) Günther Vogler und Bauleiter DI Mario Sontacchi (beide STRABAG) bei der letzten Betondecke selbst Hand anzulegen.

EIN VERTIKALES DORF ENTSTEHT

„The One“ befindet sich im neuen Quartier The Marks und wird von den Gemeinnützigen Bauträgern Neues Leben und WBV-GPA in Kooperation errichtet. Das neue Stadtquartier mit insgesamt drei Wohnhochhäusern und einem gemeinsamen Sockel liegt am Rande des dritten Gemeindebezirks, zwischen der Wiener Innenstadt und dem Flughafen Wien, und punktet mit seiner optimalen Verkehrslage sowie hervorragender öffentlicher Anbindung (4 Minuten bis zur U3-Haltestelle Gasometer). Der Wiener Prater mit seinen vielfältigen Sportanlagen und weitläufigen Grünflächen ist bequem zu Fuß oder mit dem Fahrrad zu erreichen.

„The One“ wird bei der geplanten Fertigstellung im Jahr 2023 eine Höhe von 128 Metern erreichen und über 224 freifinanzierte Eigentumswohnungen zum provisionsfreien Direktverkauf und 178 leistbare Mietwohnungen auf insgesamt 38 Etagen verfügen. Das Angebot reicht von kompakten 2-Zimmer-Wohnungen bis hin zu bequemen Familienwohnungen mit bis zu fünf Zimmern. Jede Wohnung verfügt über einen eigenen privaten Außenraum.



Die Aussicht am Dach von „The One“ entschädigt für die harte Arbeit (v.l.n.r.: Bmstr. DI (FH) Vogler, DI Sontacchi, Arch. DI Wiesmüller und DI Blagojevic)

Die umlaufenden Balkon- und Terrassenflächen sorgen gemeinsam mit den bodentiefen Fenstern für lichtdurchflutete Räume und ein angenehmes Wohngefühl.

EIN HAUS ZUM LEBEN

In Bezug auf Freizeitqualität überzeugt „The One“ nicht nur durch seine besondere Lage, sondern auch durch seine exklusiven Services. Als einziger Wohnturm im Quartier verfügt „The One“ auf dem Sonnendeck über einen eigenen Swimming Pool samt Kinderbecken und Ruheazonen sowie im Inneren über einen

großzügigen Spa-Bereich mit Sauna und Dampfbad. Eine quartierseigene 400 Meter lange Laufstrecke auf dem gemeinsamen Sockel, ein hauseigenes Fitnessstudio, verschiedene Kinderspiel- und Gemeinschaftsräume (u. a. im 9. und 21. OG) und vor allem die mit 2.000 Fahrradplätzen größte Bike-Garage Wiens setzen im Bereich der Freizeitgestaltung neue Maßstäbe.

Das Leben im Hochhausquartier ist eine Antwort auf die Wohnbedürfnisse vieler und ein mögliches Wohnkonzept der Zukunft. Seit Beginn der Planungen von

The Marks wurde das direkte Umfeld der Gebäude stark verbessert, um alle Lebensbereiche gut abdecken zu können. Dementsprechend wurden Gemeinschaftsräume, Tiefgaragen, Grünflächen und Spielplatzflächen bauplatzübergreifend organisiert. Grüne Innenhöfe und Verbindungswege über einen zentralen Festplatz sorgen für eine optimale Durchwegung.

Die drei Wohnhochhäuser von The Marks ruhen auf einem gemeinsamen Sockel, der sich aus drei Ebenen zusammensetzt. Zukünftige Bewohner_innen von „The One“ profitieren von den dort befindlichen modernen Geschäftsflächen, einem Supermarkt, geplanten Co-Working Spaces, einem Kindergarten, mehreren SeniorInnen-WG's sowie Kurzzeit-Wohnungen. Den Abschluss des Sockels bildet eine begrünte Terrasse mit Begegnungszonen. Als Quartier der kurzen Wege erfolgt die Versorgung bequem zu Fuß.

In unmittelbarer Nachbarschaft befindet sich das Einkaufszentrum Gasometer City mit Supermärkten, verschiedenen Dienstleistern sowie etlichen Einkaufsmöglichkeiten.

„The One“ Konditionen:

Leistbaren Mietwohnungen (WBI):

- Durchschnittliche Eigenmittel 500 Euro/m²,
- Durchschnittliche monatliche Kosten ca. 11,62 Euro/m²

Freifinanzierten Eigentumswohnungen:

- Kaufpreise ab 5.018 Euro/m²
- monatliche Kosten ca. 3,34 Euro/m²

FERTIGSTELLUNG & KONTAKT

Der Bezug der Wohnungen ist für das Frühjahr 2023 geplant, auf der Website (www.the-one.at) kann man sich bei Interesse nach wie vor für eine passende leistbare Mietwohnung vormerken oder sich noch für eine freifinanzierte Eigentumswohnung anmelden, deren Verwertung allerdings bereits begonnen hat.

CHRISTIAN SWOBODA

FREIE WOHNUNGEN:

8761 Pöls,
Andreas Reingasse 8+10
3 + 4 Zimmerwohnung, 68–80 m²;
HWB 60,6

8605 Kapfenberg,
Pestalozzistraße 7,
2 Zimmerwohnung, 55 m²;
HWB 58,36

2640 Gloggnitz,
Stuppacherstraße 6,
3 Zimmerwohnung,
HWB 61,66

3300 Amstetten,
Ferdinand Waldmüllerstraße 5 und
Johann Strauß Straße 2–6,
2 Zimmerwohnung, HWB 61,3

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



Home Sweet Home – hier lässt es sich Wohnen! (Fotografie einer Musterwohnung)

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



CHECK DEINEN ARBEITSVERTRAG!

Kennst du deinen Arbeitsvertrag genau?

Ist er korrekt?

Worauf solltest du achten?

Dein Betriebsrat und ExpertInnen der Gewerkschaft GPA prüfen deinen Arbeitsvertrag und besprechen ihn ausführlich mit dir.

www.gpa.at/arbeitsvertrag



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.