

KOMPETENZ

2 / 2022

MAGAZIN DER GEWERKSCHAFT GPA



**GEWALT
IM JOB!
S. 4**

Warum wir jetzt eine Millionärssteuer brauchen S. 10

Alles zum Thema Sommerurlaub S. 28

INHALT



4

GEGEN GEWALT IM JOB

Gewalt beginnt nicht erst bei körperlichen Übergriffen, auch Beschimpfungen und Drohungen müssen sich Beschäftigte nicht gefallen lassen.



10

INTERVIEW

Der Ökonom Dominik Bernhofer erklärt im Interview, warum der Zeitpunkt für eine Millionärssteuer jetzt perfekt ist.



16

ELEMENTARPÄDAGOGIK

Warum der Betrieb in den Kindergärten bald nicht mehr aufrecht erhalten werden kann.

02 / 22

3 EDITORIAL

4 SICHER OHNE GEWALT IM JOB

Beschimpfungen, Bedrohungen und Übergriffe im Job haben in der Pandemie zugenommen. Wir sagen dir, wie du dich wehren kannst.

7 ERFOLGREICHE KV-RUNDEN

Gute Kollektivvertragsabschlüsse unter schwierigen Bedingungen

8 SOZIALWIRTSCHAFT

Die Lage in der Pflege und in den Kindergärten wird immer prekärer.

10 INTERVIEW

AK-Ökonom Dominik Bernhofer erklärt, warum die Reichen immer reicher werden und was man dagegen tun kann.

12 FOTOGRAMM

Vermögensverteilung in Österreich

13 BEDROHTE PRESSEFREIHEIT

Wie man die größten Probleme im Journalismus lösen kann.

15 PROTEST

Die Beschäftigten im Gesundheitsbereich kämpfen für bessere Arbeitsbedingungen und höhere Einkommen.

16 KINDERGÄRTEN

Warum den Kindergärten das Personal abhanden kommt.

18 KURZMELDUNGEN

20 PORTRÄT

Sylvia Ippavitz, eine Betriebsrätin aus der Erwachsenenbildung im Porträt

22 BEST PRACTICE

Wie die Burgenland Energie die Beschäftigten zum CO2 Einsparen motiviert.

24 LEHRE MIT MATURA

Einfacherer Zugang zur Matura für Lehrlinge

26 ARBEITSRECHT

Alles zum Thema Krankenstand

28 URLAUB

Wir beantworten die wichtigsten Fragen rund um deinen Sommerurlaub

30 GPA-WOHNBAUVEREINIGUNG

Dachgleiche: Ein Fest der BauarbeiterInnen und ihrer Hände Arbeit

GEMEINSAM GEHT'S BESSER



ZUR PERSON:

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

Gewalt und Aggression am Arbeitsplatz sind kein neues Phänomen. Sie haben aber in den letzten beiden Jahren, bedingt durch die Pandemie, stark zugenommen, besonders im Gesundheits- und Pflegebereich und im Handel. Niemand muss es hinnehmen und niemand darf allein gelassen werden, wenn er/sie Opfer von Gewaltübergriffen ist. Eine große Verantwortung trägt dabei der Arbeitgeber, aber auch die Politik, indem etwa der Pflegebereich mit ausreichend Personal und Ressourcen ausgestattet wird. Eines zeigt dieses Phänomen auch: überall dort, wo es eine kollektive Vertretung für die Beschäftigten in Form von Betriebsräten gibt, können Probleme besser gelöst werden. Die Titelstory dieser KOMPETENZ befasst sich mit diesem brennenden Thema.

Was kollektiver Druck bewirken kann, hat etwa der Pflegebereich gezeigt: Nicht zuletzt aufgrund des Drucks der Gewerkschaften wird nun mehr Geld zur Finanzierung der Pflege bereitgestellt.

Auch die Proteste der KindergartenpädagogInnen haben schon etwas bewirkt. Die zuletzt präsentierte Kindergartenmilliarde ist aller-

dings eine Mogelpackung und wird nicht reichen, die schwierige Situation in den Kindergärten und Betreuungseinrichtungen zu lösen. Beide Bereiche, die im Brennpunkt der öffentlichen Diskussion stehen, finden Raum in dieser Ausgabe der KOMPETENZ.

Teuerung und Energiekrise (wir berichteten schon in der letzten KOMPETENZ umfassend) werden die Auseinandersetzungen über die Finanzierung der Krise neu entfachen. Eine Debatte über eine Reichensteuer ist überfällig, sagt der Ökonom der Arbeiterkammer, Dominik Bernhofer im Interview.

Wir wünschen allen einen erholsamen Sommer und hoffen, dass sie im wahrsten Sinn des Wortes etwas zum Durchatmen kommen.

„Seids vuasichtig und losst's eich nix gfoin“, sagte der kürzlich verstorbene Willi Resetarits. Dem ist nichts hinzuzufügen außer: gemeinsam geht's besser als alleine.

MARTIN PANHOLZER

SICHER OHNE GEWALT IM JOB

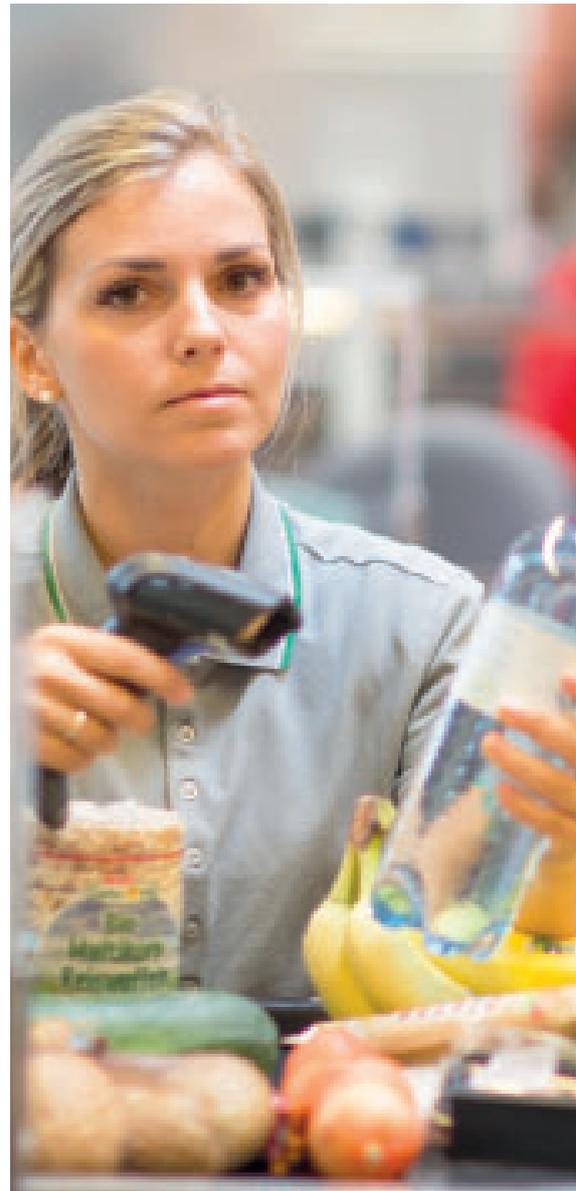
Von Beschimpfungen, Beleidigungen und Drohungen bis hin zu sexueller Belästigung und körperlichen Angriffen kennt Gewalt am Arbeitsplatz viele Facetten und hat während der Pandemie sprunghaft zugenommen. Das zeigt auch eine Umfrage im Auftrag der GPA. Wie können sich ArbeitnehmerInnen schützen?

Weil ihr das Warten zu lange dauert, verliert die Kundin die Geduld und schreit die Mitarbeiterin an der Kassa an. Zwei Männer wollen ihren 2G-Nachweis nicht am Eingang vorweisen, daher pöbeln sie den jungen Angestellten des Pflegeheims an. Solche Situationen haben wir alle in den letzten zwei Jahren beobachtet. Die Pandemie, so berichten BetriebsrätInnen und Beschäftigte, hat Dämme gebrochen. Die Gewalt am Arbeitsplatz nahm spürbar zu. Die Beschäftigten in Krankenhäusern fühlten sich bedroht, wenn vor der Tür die aufgebrachte Menge gegen die Impfungen demonstrierte. JournalistInnen wurden von Maßnahmen-GegnerInnen auf Demos angepöbelt und an ihrer Arbeit gehindert.

Egal in welcher Situation: Gewalt am Arbeitsplatz muss niemand tolerieren. „ArbeitnehmerInnen verdienen Respekt und müssen bei ihrer Tätigkeit vor allen Formen der Gewalt geschützt werden“, betont GPA-Vorsitzende Barbara Teiber, „Die Verantwortung dafür trägt der Arbeitgeber. Er oder sie hat die Verpflichtung, geeignete Schutzmaßnahmen zu treffen.“

UMFRAGE

Gewalt am Arbeitsplatz fängt nicht erst bei Schlägen oder Fußtritten an. Eine aktuelle Umfrage des IFES-Instituts, durchgeführt im Auftrag der GPA, ergab: Verbale Übergriffe wie Herumschreien, Beleidigungen oder Drohungen sind die häufigste Form von Gewalt. 56 Prozent der Befragten mussten dies in den letzten



zwei Jahren am Arbeitsplatz miterleben, 39 Prozent an der eigenen Person. Eine(r) von zehn war außerdem von verbaler sexueller Belästigung betroffen.

Die IFES-Daten zeigen, dass Bereiche mit KundInnenkontakt, wie Pflegeberufe und der Handel, in größerem

Ausmaß unter Gewalt und Aggression leiden, da der Stress und die Überlastung in den letzten Jahren deutlich stärker geworden sind. Zu lange Warteschlangen oder extremer Zeitdruck infolge von Personalmangel führen entsprechend häufiger zu aggressiven Zwischenfällen.



Angelika Hlawaty,
Betriebsratsvorsitzende
,Jugend am Werk
Sozialraum GmbH'

„GEWALT IST BEI UNS IMMER SCHON THEMA“

Hlawatys Betrieb ist mit über 1.100 MitarbeiterInnen der größte Träger im Behindertenbereich in Wien. Zu Gewalt kommt es am häufigsten im vollbetreuten Wohnbereich. In den Wohngemeinschaften des Vereins leben acht bis vierzehn Menschen, die aufgrund von kognitiven Behinderungen und/oder psychischen Erkrankungen unterschiedliche Bedürfnisse haben. „Es kann z.B. zu sog. Impulsdurchbrüchen kommen, und daraus resultierende Aggressionen kriegen dann leider oft die MitarbeiterInnen ab: von verbaler Gewalt bis zu Tritten, Kratzen, Festhalten kommt es immer wieder zu Vorfällen. In einem Fall wurde eine Kollegin sogar gewürgt“, berichtet Hlawaty. Corona hat die Lage extrem verschärft: „Von einem Tag auf den anderen musste den BewohnerInnen der WG's erklärt werden, dass sie das Haus nicht verlassen durften. Das hatte große Belastungen zur Folge und die Aggressionen stiegen deutlich an.“

Der Betriebsrat arbeitet gemeinsam mit dem Arbeitgeber an Lösungen: Das Jahr 2022 ist ein Schwerpunktjahr zur Gewaltprävention. „Das Thema begleitet uns schon seit vielen Jahren. Wir haben auch längst Richtlinien, die wir überarbeiten möchten, wir erarbeiten Handlungsabläufe, und wir evaluieren regelmäßig die psychischen Belastungen unserer KollegInnen. Es geht nicht nur um Einzelfälle, wir brauchen neue Lösungen für strukturelle und organisatorische Probleme.“ Jugend am Werk bietet für seine Beschäftigten Seminare zum Deeskalationstraining an und es wurde sogar eine eigene Stelle geschaffen, wo sich eine MitarbeiterIn ausschließlich um Gewaltprävention kümmert.

Dort, wo Übergriffe stattfinden, sind es mehrheitlich Männer, die sie begehen: In erster Linie Kunden und Klienten, aber auch Kollegen und Vorgesetzte. Umgekehrt sind Frauen, und hier wiederum jüngere Frauen, öfter die Opfer von Gewalt.

MASSNAHMEN

Wie können nun ArbeitgeberInnen, die aufgrund ihrer Sorgfaltspflicht für ihre Beschäftigten verantwortlich sind, diese besser gegen Gewalt schützen? Ein erster Schritt wären organisatorische Maßnahmen, wie z.B. Regeln zum Umgang miteinander oder Sicherheitsbesprechungen. Kommt es in Betrieben immer wieder zu Übergriffen, so sind Schulungsmaßnahmen und Konflikttrainings sinnvoll. „Bei uns gibt es schon länger Deeskalationstrainings für die KollegInnen“, berichtet Angelika Hlawaty, BR-Vorsitzende bei ‚Jugend am Werk‘. Wichtig ist hier, so Hlawaty weiter, ein gemeinsames Gewaltverständnis und Regeln zum Umgang mit Gewalt.

Auch Supervision, Coaching und Krisenintervention sind zielführend, werden aber von nur rund 25 Prozent der Betriebe angeboten, denn solche Maßnahmen sind kostenintensiv. Große Handelsketten können sich Prävention besser leisten als kleine PMUs, weiß Martin Müllauer, BR-Vorsitzender bei Morawa Buch und Medien: „Hier hätte die Regierung während der Pandemie den Handel besser unterstützen müssen und Geld zur Verfügung stellen.“

» Wir ermutigen betroffene ArbeitnehmerInnen, Gewalt am Arbeitsplatz nicht hinzunehmen.«

Barbara Teiber

Technische Maßnahmen, von Beleuchtung und Überwachungskameras bis hin zu baulichen Veränderungen, können ebenfalls Schutz bieten. Warteschlangenmanagement, egal ob in einer Ambulanz oder in einem Baumarkt, kann genauso helfen wie Bodenmarkierungen, die die KundInnenströme leiten. Auch Notfallpläne sind wichtig, denn so wissen alle Beteiligten, was im Ernstfall zu tun ist.

Eine ganz wesentliche Rolle bei der Gewaltprävention spielt der Betriebsrat: „Die IFES-Umfrage zeigt nämlich, dass in Betrieben mit Betriebsrat deutlich öfter Maßnahmen wie organisatorische Vorkehrungen, Schulungsmaßnahmen oder Supervision getroffen werden“, hebt Barbara Teiber hervor.

FORDERUNGEN

Im Handel appelliert die Gewerkschaft GPA an die ArbeitgeberInnen, die Arbeitsbedingungen nachhaltig zu verbessern. „Es braucht eine verbesserte Arbeitszeitqualität, aber vor allem auch eine bessere Personalausstattung und höhere Gehälter,“ fordert Barbara Teiber. Gleiches gilt im Gesundheits- und Pflegebereich: „Hier muss die öffentliche Hand einen Beitrag leisten und ausreichend finanzielle Mittel und Ressourcen für mehr Personal bereitstellen. Personalmangel ist in allen Branchen der hauptsächliche Grund für die enorme Zunahme an Gewalt.“

„Wir ermutigen außerdem betroffene ArbeitnehmerInnen, Gewalt am Arbeitsplatz nicht hinzunehmen“, so Teiber weiter. Unterschiedliche Gewalterfahrungen erfordern durchaus unterschiedliche Strategien. „Wichtig ist, Hilfe zu suchen und Vorgesetzte sowie den Betriebsrat zu informieren“, betont Teiber. „Und an die KundInnen appellieren wir, gegenüber den Beschäftigten mehr Respekt zu zeigen!“ •

BARBARA LAVAUD



Martin Müllauer,
Betriebsratsvorsitzender
bei Morawa Buch und
Medien GmbH

„VERBALE GEWALT HAT STARK ZUGENOMMEN“

„Die Regierung hat die Überprüfung der Maskenpflicht im Handel an die ArbeitnehmerInnen delegiert, indem sie verlangt hat, dass der Handel die Kontrollen übernimmt. Normalerweise darf ein Angestellter nicht mal einen Ladendieb aufhalten, sondern muss die Polizei rufen. Und plötzlich mussten wir die ‚Gesundheitspolizei‘ spielen!“

Natürlich gab es, berichtet Müllauer, auch früher immer wieder KundInnen, die ihren Unmut geäußert haben, weil eine Bestellung nicht da oder die Schlange an der Kassa zu lang war. Covid hat dem jedoch eine neue Dimension gegeben. Lockdown, Home-Office, die Kinder zu Hause, die Lokale geschlossen, keine Möglichkeiten, sich zu unterhalten oder Sport zu treiben. „Der aufgestaute Frust hat sich leider sehr oft an meinen KollegInnen entladen. Wenn wir auf die Maskenpflicht hinwiesen oder um den 2G-Nachweis baten, führte das manchmal zu regelrechten Ausbrüchen. Die verbale Gewalt hat stark zugenommen! Verbale Entgleisungen und Beschimpfungen waren an der Tagesordnung.“

In einigen Fällen kam es auch zu Handgreiflichkeiten und tätlichen Übergriffen. Während die Plexiglas-scheibe an der Kassa eine gewisse Barriere darstellte, waren MitarbeiterInnen, die mitten im Geschäft arbeiteten oder an der Tür die 2G-Nachweise kontrollierten, den Aggressionen ungefiltert ausgesetzt. „In einer Branche, wo 70 Prozent Frauen arbeiten, war das für die Kolleginnen extrem belastend!“

Wer hilft mir?

Auf der Internetseite gpa.at/sicher-ohne-gewalt haben wir für dich individuelle und rechtliche Ratschläge für die unterschiedlichen Gewalterfahrungen zusammengefasst.



Ich fühle mich bedroht – was tun?

- Geh räumlich auf Distanz zum Täter
- Bleib ruhig, bleib respektvoll
- Versuche, deeskalierend zu wirken, vermeide Provokationen
- Appelliere an umstehende Personen und fordere sie auf, dir zu helfen
- Schlag Alarm: Wende dich an den Sicherheitsdienst (falls vorhanden), an KollegInnen oder ruf die Polizei

ERFOLGREICHE FRÜHJAHRSRUNDE

Die Kollektivvertragsrunden in der Industrie brachten durchwegs Ergebnisse über der durchschnittlichen Inflationsrate.

Die sogenannte Frühjahrsrunde betrifft rund 130.000 Beschäftigte und umfasst die Elektro- und Elektronikindustrie, die Textilindustrie, die Chemische Industrie, die Papierindustrie sowie die Glasindustrie. Die Gewerkschaft GPA führt die Verhandlungen gemeinsam mit der Produktionsgewerkschaft PRO-GE. Der Chefverhandler der GPA, Karl Dürtscher, stellte schon zu Beginn der Verhandlungen klar, dass ein Lohn- und Gehaltsverzicht keine Option sei. „Wir konnten den Arbeitgebern klar machen, dass die enorm gute Wirtschaftsentwicklung des vergangenen Jahres auch bei den Beschäftigten ankommen muss. Bei den Gewinnausschüttungen wurden auch keine Abstriche gemacht“, so Dürtscher.

BERECHENBARKEIT WICHTIG

Es ist letztendlich gelungen, Abschlüsse zu erzielen, die durchwegs deutlich über der durchschnittlichen Inflationsrate des vergangenen Jahres liegen. „Es ist sehr wichtig, dass im Sinne von Berechenbarkeit und Sicherheit Regeln der Lohn- und Gehaltsfindung auch unter schwierigen Rahmenbedingungen nicht aufs Spiel gesetzt werden. Ich glaube, die betroffenen Beschäftigten wissen das zu schätzen und erwarten in schwierigen Zeiten auch keine Wunderdinge“, sagt der GPA-Chefverhandler. Freilich waren die Abschlüsse nur mit Hilfe von Mobilisierung in Form von Betriebsrätekonferenzen und Betriebsversammlungen möglich. „Die großartige Beteiligung und die Solidarität waren eine enorme Unterstützung.“



Betriebsversammlung bei Heinzl Paper im April 2022. Proteste und Betriebsversammlungen in ganz Österreich waren in diesem Frühjahr nötig, um den Abschluss zu erzwingen.

AUSBLICK AUF DEN HERBST

Selbstverständlich müsse die Inflation auch im Herbst abgegolten werden. Dem Appell auf Lohnzurückhaltung wegen einer drohenden Lohn-Preispirale kann Dürtscher nichts abgewinnen: „Ich kann ja an der Tankstelle, auch nicht sagen, ich bezahle für den Sprit nicht den vollen Preis, weil ich dadurch eine Spirale nach oben befürchte.“ Eine Herausforderung stellen die Verhandlungen in der Sozialwirtschaft dar. Im Jahr 2020 gab es in dieser Branche eine Streikbewegung, die durch die Pandemie gestoppt wurde. Die Beschäftigten der Sozialwirtschaft haben zu Recht hohe Erwartungen an die kommende Gehaltsrunde, haben sie doch Unglaubliches in der Pandemie geleistet. Die Arbeitsbedingungen in diesem Bereich müssen attraktiver werden, um den steigenden Arbeitskräftebedarf decken zu können. Ebenso werden die VerhandlerInnen im Handel vor der Herausforderung stehen – die unterschiedlichen wirtschaftlichen Entwicklungen berücksichtigend – einen fairen Abschluss zu erreichen.●

MARTIN PANHOLZER

DIE ABSCHLÜSSE IM ÜBERBLICK:

- Chemische Industrie: Mindestlöhne und -gehälter +4,95 Prozent. Ist-Löhne und -gehälter +4,75 Prozent, mindestens 120 Euro.
- Textilindustrie: Mindestlöhne und -gehälter +4,5 Prozent, Ist-Löhne und -gehälter +4,2 Prozent.
- Papierindustrie: Die Mindestlöhne und -gehälter +4,9 Prozent, Ist-Löhne und -gehälter +4,75 Prozent, mindestens 120 Euro
- Elektro- und Elektronikindustrie: Mindestlöhne und Gehälter +5 Prozent. Ist-Löhne und -gehälter +4,8 Prozent, mindestens 130 Euro
- Glasindustrie: Mindestlöhne und -gehälter +4,9 Prozent, IST-Löhne und -gehälter +4,8 Prozent, mindestens 100 Euro

DIE EISDECKE WIRD IMMER DÜNNER



Mehr Personal und mehr finanzielle Mittel forderte Karin Samer (3. von links) gemeinsam mit anderen Beschäftigten aus der Sozialwirtschaft im Mai 2022.

Wer in der Elementarbildung oder Pflege arbeitet, erfüllt wichtige Aufgaben in unserer Gesellschaft. Doch ist die Arbeit so hart, dass immer mehr diese Berufe aus nachvollziehbaren Gründen verlassen. Das verschlimmert aber die Lage der verbliebenen ArbeitnehmerInnen.

„Die Corona-Pandemie hat gezeigt, wie wichtig funktionierende Kinderbildungs- und Betreuungseinrichtungen sind“, erklärt Karin Samer, Betriebsratsvorsitzende der Wiener Kinderfreunde. In der Krise wurde deutlich: Elementarpädagogische Einrichtungen – etwa Kindergärten, Krippen oder Tageseltern – erfüllen nicht bloß einen Bildungsauftrag, sie sichern die Berufsausübung der Eltern ab.

Schon lange vor Corona prekär, haben sich die Zustände in der Elementarbildung noch weiter verschlechtert. Karin Samer: „Jetzt ist die Fluktuation im Beruf fast doppelt so hoch wie zuvor, die Personaldecke wird immer dünner.“ Ähnliches gilt auch bei Betreuungseinrichtungen, wie Anton Lamprecht-Bacher, Betriebsratsvorsitzender im Grazer Odilien-Institut für Menschen mit Sehbeeinträchtigungen oder Blindheit zu berichten weiß: „Dass zu wenig Personal vorhanden ist, das gilt bei uns in allen Bereichen.“ Im Odilien-Institut arbeiten FrühförderInnen, SozialarbeiterInnen, PädagogInnen und PflegerInnen. Lamprecht-Bacher selber ist ausgebildeter Sozialbetreuer.

DAS PERSONAL IST KNAPP

Damit die Menschen in der Sozialwirtschaft bleiben, braucht es bessere Bedingungen. Das gilt besonders nach der Covid-Krise: Denn die Zahl der Kran-

kenstände ist immer größer geworden, erzählt Anton Lamprecht-Bacher: „Normal waren sieben BetreuerInnen für 26 KlientInnen im Seniorenwohn- und Pflegeheim zuständig, plötzlich waren es nur noch drei bis vier.“

Viele MitarbeiterInnen kündigen von sich aus. Zwar kommen immer wieder neue Arbeitskräfte nach, doch der von Stress geprägte Arbeitsalltag schlägt auch die Neuen schnell in die Flucht. „Für die Teamarbeit ist das natürlich extrem schwer.“ Mittlerweile ist die Arbeitsverdichtung dermaßen hoch, dass nur wenige Menschen eine Vollzeitstelle schaffen können. Das hat auch soziale Folgen.

AUSWIRKUNGEN AUCH AUF DIE PENSION

„Eine ehemalige Kollegin ist jetzt in Pension“, erzählt Lamprecht-Bacher. „Weil sie immer nur Teilzeit arbeiten konnte, hat sie jetzt so wenig Geld übrig, dass sie nun

als Putzfrau dazu verdient.“ Dass ArbeitnehmerInnen aus der Branche flüchten und woanders ihr Glück suchen, wundert Anton Lamprecht-Bacher kein bisschen.

ERFAHRUNG GEHT VERLOREN

Ähnliches gilt bei den ElementarpädagogInnen. Waren es früher vor allem BerufsanfängerInnen, die die Branche gewechselt haben, sind es nun viele erfahrene KollegInnen. „Vor allem ältere MitarbeiterInnen wollen sich den Stress nicht mehr antun“, so Karin Samer. Denn es gibt immer mehr Aufgaben zu erledigen: Etwa Kinder gezielt auf die Schule vorzubereiten und ihre Sprache zu fördern, aber auch die schriftliche Dokumentation ihrer Entwicklungsschritte. Karin Samer: „Wir brauchen auch Zeit, um uns mit den Eltern über die Themen des Kindes und der Familie auseinanderzusetzen, wir wollen BegleiterInnen sein.“ Doch die Rahmenbedingungen dafür stimmen nicht, trotz des neuen Regierungspakets.

Samer und Lamprecht-Bacher berichten beide, dass sich KollegInnen schon so verantwortlich fühlen, dass sie das Team nicht im Stich lassen wollen und deshalb auf Urlaub verzichten. Den angesammelten Urlaub abzubauen, das ist inzwischen beinahe unmöglich. Beide erzählen von Überforderung und Hilflosigkeit, ausgelöst von extremer Personalknappheit.

WIRRWARR AN REGELUNGEN

In der Elementarbildung müssen sich PolitikerInnen Versäumnisse eingestehen. Denn noch immer hat jedes Bundesland sein eigenes Kindergarten-Gesetz und es gelten viele unterschiedliche Dienstrechte. Gehalt, Ausbildung, Vorbereitungszeit sind je nach Bundesland unterschiedlich geregelt, zudem weichen die Bestimmungen der einzelnen Träger voneinander ab. In Wien gilt die 40-Stunden-Woche, bei manchen Trägern in den Bundesländern gibt es jedoch bereits eine 37-Stunden-Arbeitswoche. Für das unterstützende Personal gilt keine ein-

heitliche Ausbildung und es gibt für sie keinen Berufsschutz.

„Es ist dringend notwendig, dass die Ministerien mit den Ländern und mit den Sozialpartnern zusammenarbeiten würden, um bundesweite Mindeststandards festzulegen“, ist sich Karin Samer sicher. „Die Politik muss wissen, wie wichtig die Kindergärten auch aus gesellschaftlicher Sicht sind.“ Denn die ersten Lernjahre eines Kindes sind entscheidend für seinen weiteren Bildungsverlauf. Wichtig ist dabei auch der Betreuungsschlüssel: Derzeit sind es (mindestens) 25 Kinder pro Gruppe – sie werden von einer Vollzeitpädagogin und einer Assistentin betreut. Keine ideale Situation für Kinder und Beschäftigte. Einer EU-Empfehlung nach, sollten es nicht mehr als 16 Kinder pro Gruppe sein.

Das unterstützende Personal ist vielfach nur Teilzeit beschäftigt. Dabei sind diese Frauen, denn Männer sind in diesem Bereich eher rar, auch für Jause, Mittagessen, Hygiene – von Abwasch bis Staubwischen - verantwortlich. Da bleibt an Unterstützungszeit in der Gruppe nicht mehr viel übrig“, weiß Karin Samer. Immerhin: ab Herbst ist in Wien eine Voll-

zeitassistentin in den Gruppen der 3 bis 6 jährigen Kinder verpflichtend.

ARBEIT MUSS ATTRAKTIVER WERDEN

„Auch unsere Arbeit muss attraktiver werden,“ ergänzt Lamprecht-Bacher. BetreuerInnen wie PflegerInnen müssen besser bezahlt werden und dafür weniger Stunden arbeiten. Trotz des überbordenden Stresslevels versuchen die Beschäftigten alles, damit die KlientInnen sich wohl fühlen und nicht spüren, wie es dem Personal geht. Doch nach Corona wurden die meisten Stunden für die Supervision eingespart. Kein Wunder, dass sich immer weniger ArbeitnehmerInnen wertgeschätzt fühlen. ●

CHRISTIAN RESEI



»Die Pandemie hat gezeigt, wie wichtig funktionierende Kinderbildungs- und Betreuungseinrichtungen sind.«

Karin Samer, Betriebsratsvorsitzende der Wiener Kinderfreunde



»Normal waren sieben BetreuerInnen für 26 KlientInnen im Seniorenwohn- und Pflegeheim zuständig, plötzlich waren es nur noch drei bis vier.«

Anton Lamprecht-Bacher, Betriebsratsvorsitzender im Grazer Odilien-Institut für Menschen mit Sehbeeinträchtigungen oder Blindheit

ZEIT FÜR EINE DISKUSSION ÜBER MILLIONÄRSSTEUERN!



Im Corona-Jahr 2020 wurden die reichsten ÖsterreicherInnen nochmal deutlich reicher. In einem solchen Umfeld ist eine Debatte über eine Millionärssteuer längst überfällig, fordert AK-Ökonom Dominik Bernhofer.

KOMPETENZ: Österreich ist eines der EU-Länder mit der größten Vermögensungleichheit, gleichzeitig befürwortet in Umfragen ein überwiegender Teil der in Österreich lebenden Menschen höhere Steuern für Reiche. Warum müssen wir überhaupt hier sitzen und dieses Thema diskutieren?

DOMINIK BERNHOFER: Das hat viel mit Macht zu tun. Die Vermögenden haben gute Kontakte zu Teilen der politischen und medialen Eliten. Es gibt zum Beispiel Untersuchungen des Momentum Instituts, dass österreichische Zeitungen eine klare Schlagseite gegen die Vermögenssteuer haben. Rund 70 Prozent aller Kommentare und Artikel in den letzten zehn Jahren positionieren sich teilweise oder klar negativ gegenüber einer Vermögenssteuer. Das kann man sich erklären, wenn man sich die Eigentümerstruktur ansieht: Da stehen viele Stiftungen und Familien dahinter, die von einer Vermögenssteuer potentiell betroffen wären.

Bis zu einem gewissen Grad hat es auch damit zu tun, dass sich die Leute selbst falsch einschätzen. Es gibt einige, die schätzen sich reicher als sie sind und meinen, sie seien von einer Vermögenssteuer betroffen. Der Großteil der Bevölkerung ist aber für Vermögenssteuern.

Die GPA fordert eine Millionärssteuer von 0,5 Prozent ab einer Million Euro Nettovermögen. Wie viele Menschen würde das tatsächlich treffen?

Von den Vermögensdaten der Oesterreichischen Nationalbank wissen wir, dass das Nettovermögen nur in fünf Prozent der Haushalte über einer Million liegt. In ein für die Besteuerung nennenswertes Ausmaß fallen zwei bis drei Prozent der Haushalte, ca. 120.000 Haushalte in Österreich. Als Beispiel: Besitze ich 1,5 Mio. Euro Nettovermögen, wird davon der Freibetrag von einer Million abgezogen, der Rest wird mit 0,5 Prozent versteuert. Das macht 2.500 Euro Steuern pro Jahr. Das ist nichts Existenzbedrohendes und schränkt auch Wachstum und Beschäftigung nicht ein.

Angenommen, ich nehme einen Kredit auf, kaufe mir damit am Land ein Grundstück, baue ein nettes Einfamilienhaus und zahle über 30, 40 Jahre den Kredit wieder zurück. Bin ich dann von der Vermögenssteuer betroffen?

Das müsste ein sehr großes Haus sein. Und selbst dann wären Sie erst in ferner Zukunft betroffen. Wir reden ja vom Nettovermögen, das heißt, der Kredit wird abgezogen. Ein durchschnittliches Eigenheim in Österreich ist 250.000 bis 300.000 Euro wert. Der Durchschnitts-

haushalt ist kilometerweit weg von der Betroffenheit durch eine Vermögenssteuer. Früher war das anders, bei der Vermögenssteuer, die in den 1990ern abgeschafft wurde, war der Freibetrag deutlich niedriger und damit waren auch mehr Menschen davon betroffen. Das ist bei den heutigen Modellen der Vermögenssteuer nicht mehr der Fall.

Was würde eine solche Steuer dem Staat und der Gesellschaft bringen?

Das hat mehrere Dimensionen. Die Vermögenssteuer ist zum einen eine Frage der Gerechtigkeit, weil die besondere steuerliche Leistungsfähigkeit großer Vermögen auch adäquat erfasst werden muss, zum anderen würde es budgetär erhebliche Mehreinnahmen bringen, das GPA-Modell beispielsweise ca. 5 Milliarden Euro. Mit einem Teil der Einnahmen könnte man die Steuerstruktur verbessern, das heißt, beispielsweise die Lohnsteuer senken und Arbeit im Verhältnis zu Vermögen entlasten. Den Rest des Geldes könnte man in den Sozialstaat investieren. Demographiebedingt werden die Kosten im Pflege-, Gesundheits- und Pensionsbereich ansteigen, zumindest über die kommenden Jahrzehnte. Wollen wir das Leistungsniveau halten, müssen wir hier zusätzliches Geld reinstecken. Eine Vermögenssteuer wäre ein gerechter Finanzierungsbeitrag für solche Herausforderungen. Insgesamt wäre das für die Gesellschaft ein Gewinn - aber klar: für einige wenige wär's ein Verlust. Und insofern versuchen die das natürlich auch zu verhindern.

Wie sieht's mit der Umsetzbarkeit aus?

Es kommt oft das Argument, dass die Bewertung und Erhebung viel mehr kosten würde, als sie letztlich bringt. Diese Kritik ist nicht ernst zu nehmen. Es gibt bewährte steuerliche Verfahren, wie man eine solche Bewertung vornehmen kann, und dadurch, dass die Anzahl der Bewertungen durch den hohen Grundfreibetrag erheblich reduziert wird, sind die finalen Kosten im Vergleich zur Steuerleistung wahrscheinlich ähnlich hoch wie bei der Einkommenssteuer. Jede Steuer verursacht Kosten in der Einhebung, die man von den Einnahmen abziehen muss. Aber die Vermögenssteuer ist keine ineffiziente Steuer, im Gegenteil. Letztlich ist die Einführung eine Frage des politischen Willens, nicht des Könnens.

Werden wir uns in naher Zukunft wieder treffen müssen, um über Vermögenssteuern in Österreich zu sprechen?

Ich könnt's mir vorstellen. Der Sozialminister hat das Thema im aktuellen Krisenkontext ja zurecht angesprochen. Wir haben in den vergangenen Jahren enorme Wirtschaftshilfen ausgeschüttet, allein über

die COVID-19 Finanzierungsagentur des Bundes GmbH (COFAG) sind fast 30 Milliarden an die Unternehmen gegangen. Da ist die Kurzarbeit noch gar nicht eingerechnet. Die Staatsschuldenquote ist auf weit über 80 Prozent angestiegen. Wir haben enorme finanzpolitische und budgetäre Herausforderungen. Das ist ein guter Boden für die Vermögenssteuer. Wenn man sich die Frage stellt, wer soll für die Krise zahlen, dann muss man auf die schauen, die durch die Unterstützung der Gesellschaft relativ gut durch die Krise gekommen sind.



Laut Trend-Reichenliste ist das Vermögen der zehn reichsten Familien in Österreich von 2020 auf 2021 um 28,5 Prozent angestiegen. Dasselbe gilt für die Unternehmensgewinne, während viele ArbeitnehmerInnen Einbußen, z.B. wegen Kurzarbeit, zu verzeichnen hatten. Aus dieser Perspektive betrachtet ist es legitim zu sagen, es braucht einen Beitrag derjenigen, die hier unterstützt worden sind. Das sind die Betriebe und die großen Vermögensmassen des Landes. Die Zeit wäre reif dafür. ●

JOHANNES GRESS

ZUR PERSON:

Dominik Bernhofer, 37, ist Ökonom und Leiter der Abteilung Steuerrecht in der AK Wien

WIE DAS VERMÖGEN IN ÖSTERREICH VERTEILT IST

Wenn die Fläche Österreichs
aufgeteilt wäre wie das Vermögen, würden ...

50%
das hier
besitzen

49%
das hier
besitzen

1%
das hier
besitzen

Österreich ist ein Land der Ungleichheit. Vermögen ist extrem ungleich verteilt.

Die reichsten 5 Prozent besitzen 55 Prozent des gesamten Vermögens. Die reichsten 10 Prozent besitzen knapp 66 Prozent des gesamten Vermögens. Die 90-prozentige Bevölkerungsmehrheit mit keinem, geringem oder mäßigem Vermögen kommt gemeinsam nur auf etwa ein Drittel des Gesamtvermögens.

Das reichste Prozent - die rund 39.000 vermögendsten Haushalte - besitzt in Österreich knapp 39 Prozent des Nettovermögens, während auf die ärmsten 50 Prozent lediglich 2,8 Prozent der Vermögen fallen.

Etwa 40 Milliarden Haushalte besitzen insgesamt mehr als 140 Milliarden Euro. In Österreich gibt es rund 155.000 Euro-MillionärInnen. Nur diese kleine Minderheit wäre von einer Millionärssteuer betroffen. •

DIE PRESSEFREIHEIT, DAS BEDROHTE GUT UNSERER DEMOKRATIE

Zuerst Corona-Pandemie, dann der Angriffskrieg Putins auf die Ukraine: eine Katastrophe jagt die nächste. Und mittendrin die Medien, die mit einer Vielzahl an Problemen kämpfen.



Der alarmierende Befund wurde vor wenigen Wochen öffentlich. Österreich stürzte im Ranking der Pressefreiheit dramatisch ab. Platz 31, nach Rang 17 im Jahr davor. Das muss endlich ein Weckruf sein. Das betrifft die Politik an erster Stelle, hatten wir es doch noch nie, dass sogar ein Bundeskanzler von der Staatsanwaltschaft als Beschuldigter geführt wurde, und es zu Hausdurchsuchungen im Kanzleramt gekommen wäre.

NICHT AUF DIE LANGE BANK SCHIEBEN

Der Versuch, dieses Ranking von „Reporter ohne Grenzen“ abzuwerten, etwa dadurch, dass Medienministerin Susan-

ne Raab (VP) sich erst einmal das Bewertungssystem „genau ansehen“ will, ist ein Armutszeugnis.

Raabs Aktivität, zu Medienkonferenzen einzuladen, klingt grundsätzlich gut, zeigt bei genauem Hinsehen jedoch wieder nur, dass sie das Problem auf die lange Bank schieben will. Da wird zwar mit wichtigen VertreterInnen der Medienbranche über die ausufernde Inseratenvergabe durch öffentliche Stellen sowie eine neue Medienförderung debattiert. Der Haken daran: Man erfährt nur, mit wem man an der Konferenz teilnimmt, zu der man eingeladen ist. Info über die TeilnehmerInnen der anderen Termine: Fehlanzeige. Zudem gibt es keine Proto-

kolle. Transparenz sieht wahrlich anders aus.

WEITERHIN KEINE AUSREICHENDE TRANSPARENZ BEI INSERATEN

Das trifft auch auf die Inseratenvergabe zu. Wie werden diese vergeben, gibt es Kriterien und wenn ja, welche? Klar ist, öffentliche Stellen haben einen Informationsauftrag und müssen diesem nachkommen. Es bedarf allerdings Klarheit, weshalb ein Inserat geschaltet wird, warum dies in bestimmten Medien passiert, welche Zielgruppe angesprochen werden soll, etc. Dafür muss umgehend eine permanente Datenbank aufgebaut werden, in der alle geschalteten Inserate

bzw. bezahlten Kooperationen mit Medien eingesehen werden können. Damit würden Grundsätze einer zeitgerechten Transparenz erfüllt.

Sinnvoll auf Bundesebene wäre zudem, müssten Inserate einzelner Ministerien durch die Regierung beschlossen werden. Wohl ein frommer Wunsch. Denn, lehnt etwa die VP eine Einschaltung eines Ressorts des grünen Koalitionspartners ab, ist die Retourkutsche programmiert.

TRENNUNG ZWISCHEN REDAKTIONELLEM UND INSERATEN

Aber auch die Medienhäuser sind gefordert. Sie müssen öffentlich transparent machen, dass es eine klare Trennung zwischen redaktionellen Inhalten und Inseraten gibt. Für ein Inserat gibt es eben nur eine Gegenleistung: den Platz für das Inserat selbst.

Der Begriff „auf die lange Bank schieben“ steht sinnbildlich für zwei Bereiche:

1. DAS AMTSGEHEIMNIS

Die Heimlichtuerei hat in Österreich System. Die Koalition hat zwar vereinbart, das Amtsgeheimnis endlich abzuschaffen – wir sind peinliches Schlusslicht in der EU. Das Informationsfreiheitsgesetz soll daher ein Grundrecht auf Information für alle BürgerInnen bringen und Behörden und staatliche Stellen zur Auskunft verpflichten. Doch außer einem Entwurf – der noch dazu mit vielen schwammigen Formulierungen versehen ist – gibt es bisher nichts. Denn, so die inakzeptable Argumentation: Länder und Gemeinden argumentieren mit dem Datenschutz und überbordendem Verwaltungsaufwand. Daher sei man dagegen. Und was sagt der Bund: Na, da könne man dann eben nichts machen. Und so bleibt es bei der so gerne geübten und bequemen Praxis der Intransparenz. Ein Trauerspiel.

2. DIE NEUE MEDIENFÖRDERUNG

296 Seiten umfasst die Studie des leider

bereits verstorbenen Kommunikationswissenschaftlers Hannes Haas, die dieser 2012 für das Kanzleramt erstellt hat. Darin rät er, endlich Qualitätskriterien für die Vergabe der Mittel einzuführen, Aus- und Weiterbildung sowie die inhaltliche Vielfalt besser zu fördern. Darüber hinaus zeigte Haas ein Missverhältnis zwischen Parteien- und Medienförderung auf, und schlug daher eine kräftige Erhöhung Zweiterer vor.

Haas' Vorstellungen decken sich in mehreren Punkten mit jenen der JournalistInnengewerkschaft in der GPA. Wir fordern sowohl die Einführung klarer Qualitätskriterien als auch eine massive Erhöhung der Förderungen. Diese „Abgeltung für die Erfüllung gesellschafts- und demokratiepolitischer Aufgaben durch den Journalismus“ muss auf 150 Millionen Euro angehoben werden und ist jährlich im Ausmaß der zwischen Gewerkschaft und VÖZ vereinbarten Tarife im RedakteurInnen-Kollektivvertrag anzupassen.

Da Qualität im Gegensatz zur Ansicht einiger PolitikerInnen sehr wohl messbar ist, hat die JournalistInnengewerkschaft bei der Medienkonferenz mit Ministerin Raab verpflichtende Kriterien für die Vergabe an Unternehmen – unabhängig von einer etwaigen Vertriebsförderung – gefordert:

- Anwendung von Journalistengesetz und journalistischen Kollektivverträgen
- Um die Qualität auch sicherstellen zu können – bei oftmals extrem personell ausgedünnten Redaktionen wird das immer schwieriger – muss die Anzahl der angestellten RedakteurInnen im Verhältnis zum journalistischen Produkt stehen (redaktioneller Umfang, Anzahl eigenrecherchierter Artikel, etc.)
- Redaktionsstatut, Betriebsrat
- Redaktionelle Inhalte des jeweiligen Produktes (egal auf welcher Plattform) müssen überwiegen

- Hausinterne und -externe, qualitätsgesicherte Aus- und Weiterbildung, deren Kriterien in Kollektivverträgen klar geregelt sind
- Faire, verpflichtende Mindesthonorarsätze für freie JournalistInnen
- Mitgliedschaft beim Presserat und damit Anerkennung des Ehrenkodex sowie Selbstverpflichtung, Entscheidungen des Presserates zum eigenen Medium zu veröffentlichen
- Wirkungsvolle Gleichstellungspläne für Frauen

Wichtig ist uns darüber hinaus die finanzielle Absicherung der Arbeit des Presserates – also der journalistischen Selbstkontrolle –, die Förderung von Einrichtungen, die journalistische Aus- und Weiterbildung anbieten sowie Journalismusforschung und Innovationen, die einer dem jeweiligen Entwicklungsstand entsprechenden Verbesserung von Qualitätsjournalismus dienen.

EIKE-CLEMENS KULLMANN

JournalistInnenpreise

Die von der JournalistInnengewerkschaft in der GPA vergebenen Preise (Vorhofer- und Hochner-Preis) gehen heuer an Eva Linsinger (Profil), Martin Thür (ORF) sowie ein Sonderpreis an das ORF-Moskaubüro.

„Eva Linsinger beweist in ihrer Arbeit eine kritische Distanz zu Machthabern aller Art und Couleur“, lautet unter anderem die Begründung der Jury.

„Kritisches Denken, Courage und hohe Fachkompetenz“ gehören zum Anforderungsprofil für den jährlich vergebenen Robert-Hochner-Preis. Martin Thür hat diese Qualität im vergangenen Jahr auf herausragende Weise erfüllt“, argumentierte die Jury.



FÜR DIE PFLEGE IST ES 5 NACH 12!

Mehr als 14.000 Beschäftigte in ganz Österreich gingen am 12. Mai 2022 auf die Straße und setzten ein deutliches Zeichen.

In ganz Österreich fanden am Tag der Pflege Proteste des Gesundheits- und Pflegepersonals statt. Getragen wurden die Kundgebungen von der „Offensive Gesundheit“, einem Zusammenschluss der Gewerkschaften younion, GÖD, GPA, vida, der Wiener Ärztekammer, der Arbeiterkammer und des ÖGB. Allein in Wien demonstrierten etwa 10.000 Menschen für mehr Geld und bessere Arbeitsbedingungen. „Mit dem jetzt vorliegenden Paket der Bundesregierung ist der erste Schritt der Pflegereform getan. Sie ist das Ergebnis jahrelangen gewerkschaftlichen Drucks. Jetzt gilt es, Verbesserungen für den ganzen Gesundheitsund Sozialbereich zu erreichen“, sagte GPA-Vorsitzende Barbara Teiber bei ihrer Rede im Wiener Votivpark. •

SO GEHT ES IN DEN KINDERGÄRTEN NICHT WEITER

Wenn weiterhin so viele PädagogInnen die Kindergärten verlassen wie in den vergangenen Jahren, wird der Betrieb nicht mehr aufrecht zu erhalten sein, warnen die Betriebsrätinnen der St. Nikolausstiftung.



Das Betriebsratsteam der St. Nikolausstiftung: Von links nach rechts: Regina Huprich, Marion Kaiser, Barbara Brandstetter, Petra Kutschera

„So viele Kündigungen wie in den letzten eineinhalb Jahren habe ich in meiner ganzen Laufbahn noch nicht erlebt“, sagt Regina Huprich, Betriebsratsvorsitzende der St. Nikolausstiftung. Diese betreibt in Wien rund 90 Pfarrkindergärten. Seit Einführung des beitragsfreien Kindergartens 2009 sind dabei viele Gruppen dazugekommen.

DAS TEAM WÄCHST

Entsprechend ist seitdem auch die Zahl der MitarbeiterInnen gestiegen: Von damals 656 auf inzwischen 1.150. Etwa 50 von ihnen arbeiten in der Verwaltung, rund 1.100 arbeiten im mobilen Team

beziehungsweise als PädagogInnen, AssistentInnen und technische Hilfskräfte.

» So viele Kündigungen wie in den letzten eineinhalb Jahren habe ich in meiner ganzen Laufbahn noch nicht erlebt.«

Regina Huprich

Eine von ihnen ist Marion Kaiser. Seit 35 Jahren ist sie als Assistentin tätig. Herausfordernd sei „der ständige Wechsel von Pädagoginnen“. Sie stehe derzeit – wieder einmal – alleine in der Gruppe. „Vor knapp drei Wochen hat eine Pädagogin

begonnen und heute habe ich gehört, dass sie mich wieder verlässt.“ Das sei nicht nur für sie persönlich sehr stressig, das sei auch für die Kinder nicht gut, diese bräuchten Stabilität. Nun versuche sie vor allem für jene Mädchen und Buben, die im Herbst in die Schule kommen, das Jahr schön ausklingen zu lassen. Aber ja, „am Abend bin ich immer sehr müde“.

» Vor knapp drei Wochen hat eine neue Pädagogin begonnen und heute habe ich gehört, dass sie mich wieder verlässt.«

Marion Kaiser

Barbara Brandstetter ist Pädagogin, sie hat sich auf die Arbeit mit Kindern mit besonderen Bedürfnissen spezialisiert und leitet eine inklusive Kindergruppe – die erste und bisher einzige im Rahmen der Kindergärten der St. Nikolausstiftung. Im ersten Jahr habe sie mit KollegInnen insgesamt zehn Kinder betreut, darunter etwa solche mit Entwicklungsverzögerungen oder Kinder im Autismus-Spektrum. Zwei der Kinder mit mehr Betreuungsbedarf seien übrigens im heurigen Kindergartenjahr keine Integrationskinder mehr. Warum? „Weil ich Zeit hatte, sie so zu begleiten, dass sie es jetzt nicht mehr sind.“

» Man könnte viel mehr tun, wenn es mehr Ressourcen gäbe.«

Barbara Brandstetter

Heuer seien 20 Kinder in der Gruppe, davon offiziell vier Kinder mit Integrationsbedarf, inoffiziell mehr – doch da laufen entweder noch Diagnoseverfahren oder der Antrag auf erhöhte Familienbeihilfe sei noch nicht entschieden. Betreut und gefördert werden sie von zwei Pädagoginnen und einer Assistentin, doch oft werde Personal aus der Gruppe abgezogen, um den Betrieb am gesamten Standort aufrechtzuerhalten. Eigentlich sei die Betreuung der Kinder daher so nicht adäquat.

Eines der Kinder bräuchte eigentlich eine Eins-zu-Eins-Betreuung. Die Elternarbeit sei viel intensiver, man müsse sich auch mit TherapeutInnen austauschen. Doch es fehle ständig an Zeit. „Man könnte viel mehr tun, wenn es mehr Ressourcen gäbe.“ Das sei sehr unbefriedigend.

DIE KINDER WERDEN IMMER JÜNGER

Petra Kutschera leitet einen Kindergarten in Wien-Rudolfsheim. Die Kinder in den Gruppen würden immer jünger, erzählt sie, „vor 20 Jahren war ein einjähriges Kind die Ausnahme, jetzt sind einjährige Kinder die Regel“. Die Bedürfnisse eines Einjährigen seien aber ganz an-

dere als die eines Sechsjährigen. Wenn eine Gruppe von zwei Personen – einer PädagogIn und einer AssistentIn – betreut werde, könne man da zum Beispiel eigentlich gar keine Ausflüge machen.

» Wir wissen, was die Kinder brauchen. Aber wir wissen auch, dass wir es mit diesem Personalschlüssel nicht gut machen können.«

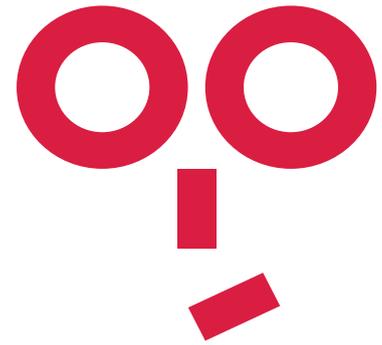
Petra Kutschera

In einer Gruppe mit 0- bis 6-Jährigen seien derzeit 20 bis 22 Kinder. „Für die einzelne Pädagogin ist das schwierig und bringt sie auch zur Verzweiflung. Wir wissen, was die Kinder brauchen. Aber wir wissen auch, dass wir es mit diesem Personalschlüssel nicht gut machen können.“

IMMER MEHR VERLASSEN DEN BERUF

Genau dieser Umstand bewegt immer mehr PädagogInnen, den Beruf zu verlassen. Zusätzlich wirke noch die Belastung der Covid-Krise nach. „Das Personal ist massiv überlastet. Die KollegInnen gehen ständig über ihre Grenzen.“ Eltern wiederum brauchen Unterstützung, viele Familien hätten auch für den Sommer Betreuungszeit angemeldet. „Wir würden gerne Personal einstellen, aber wir finden niemanden. Keine PädagogInnen, nicht einmal AssistentInnen.“ Früher hätten im Juli und August oft Studierende ausgeholfen, aber nicht einmal das gelinge heuer.

Alle Betriebsrätinnen sind sich einig: Wenn der akuten Personalnot, von der alle Trägerorganisationen berichten (der Betriebsrat der St. Nikolausstiftung ist Mitglied der Wiener Themenplattform der Elementar-, Hort- und Freizeitpädagogik in der GPA), nichts entgegengesetzt wird, wird das System Kindergarten nicht mehr lange funktionieren – zumindest nicht als erste Bildungseinrichtung. Den Schlüssel sieht Huprich in mehr Personal in den Gruppen und einer besseren



Bezahlung. „Solange da nicht ordentlich Geld in die Hand genommen wird, werden wir keine KollegInnen kriegen.“ Sie spricht dabei auch das Thema Pension an: Immer wieder müsse sie mitansehen, wie KollegInnen verzweifelt seien, weil die Pension so niedrig sei. Da mache es dann eben einen Unterschied, ob man zuvor 2.000 Euro oder 3.000 Euro verdient habe.

Ihrer Ansicht nach brauche es keine zusätzliche Bildungsoffensive. „Es gibt genug PädagogInnen, die gerne in dem Beruf arbeiten würden, weil es eigentlich ihr Traumberuf ist. Aber unter diesen Rahmenbedingungen geht das nicht. Sie sagen, sie können hier nicht ihr Leben opfern, sie gehen in einen anderen Beruf, studieren.“ Viele ElementarpädagogInnen würden sich dazu entschließen, VolksschullehrerInnen zu werden, erzählt Kutschera. „Da arbeiten sie auch mit Kindern, aber werden besser bezahlt, haben ausreichend Vorbereitungszeit und Ferien. Ich kann das gut verstehen.“

DAS GEBÄUDE FÄLLT IN SICH ZUSAMMEN

Es müsse sich nun jedenfalls rasch etwas bewegen, fordert Huprich. „Sonst sehe ich schwarz.“ Vor zehn Jahren habe man bereits unter dem Titel „Kindergarten - Achtung Einsturzgefahr“ demonstriert und auf die schwierigen Arbeitsbedingungen und die zu niedrige Entlohnung aufmerksam gemacht. Jetzt aber falle das Gebäude Kindergarten tatsächlich in sich zusammen. •

ALEXIA WEISS

Podcast "Begegnungen"



PODCAST. Im neuen Podcast „Begegnungen“ der Bildungsabteilung der GPA geht es um Themen, die uns in der Bildungsarbeit beschäftigen. Das sind Themen, die das tägliche Arbeiten im Betrieb, aber auch seine Auswirkungen auf das Leben außerhalb des Betriebs betreffen. Wir beschäftigen uns mit Entwicklungen, die unsere Gesellschaft prägen, schauen hin, erkunden und hören zu, wie es jenen geht, die in Büros, an Supermarktkassen, in Gesundheits- und Pflegeeinrichtungen und vielen anderen Bereichen, die Betriebe und somit unser tägliches Leben am Laufen halten.

Wir sprechen mit BetriebsrätInnen und fragen nach, wie sie mitbestimmen, welchen Herausforderungen sie gegenüberstehen und wie sie diese meistern. Wir sprechen über Rechte am Arbeitsplatz, Erfahrungen und Hürden im Arbeitsleben.

ExpertInnen aus der Gewerkschaft und Arbeiterkammer sowie Zivilgesellschaft und Wissenschaft eröffnen Perspektiven und geben Inputs.

Unser GPA-Bildungspodcast erscheint regelmäßig auf <https://www.gpa.at/podcast> sowie allen gängigen Plattformen.



Zeit fürs Urlaubsgeld

SONDERZAHLUNGEN. Zwei mal im Jahr gibt es mehr Geld auf das Konto: das Urlaubsgeld und das Weihnachtsgeld.

Für viele Beschäftigte ist das so selbstverständlich wie die jährliche Gehaltserhöhung. Manche glauben, es gebe einen gesetzlichen Anspruch. Das ist ein Irrtum. Das 13. und 14. Gehalt wurden von den Gewerkschaften erkämpft und in den Kollektivverträgen verankert.

Mehr zum Urlaubsgeld:
https://bit.ly/Urlaubsgeld_FAQ



Ende der Maskenpflicht im Handel



GPA-Vorsitzende Barbara Teiber begrüßte das Ende der Maskenpflicht im Handel

AUFATMEN. Barbara Teiber, die Vorsitzende der Gewerkschaft GPA, begrüßte, dass die Maske im gesamten Handel am 1. Juni gefallen ist: „Wir freuen uns, dass Minister Rauch letztlich auf den Druck von Gewerkschaft und Sozialpartnern reagiert hat und dem Masken-Tragen für die Beschäftigten ein Ende gesetzt hat.“

„Wir wissen, dass der Handel kein Treiber der Pandemie ist. Angesichts von Schulen ohne Maßnahmen und maskenlosen Konzerten und Sportveranstaltungen mit tausenden Besucherinnen und Besuchern war das Ende der Maske auch im Handel höchst an der Zeit. Nun können mehr als 100.000 Beschäftigte aufatmen. Das ist vor allem ein Erfolg der engagierten Betriebsrätinnen und Betriebsräte im Handel, die dem Unmut der Beschäftigten eine starke Stimme gegeben haben“, so Teiber.

„Natürlich handelt es sich bei der Maskenpflicht um eine Abwägungsfrage. Angesichts sinkender Zahlen lässt sich ein Masken-Ende jedenfalls begründen. Daher halten in Europa auch nur noch zwei Länder die Maskenpflicht im Handel aufrecht. Die Entscheidung, ab 1. Juni auch in Österreich diese dringend notwendige Erleichterung für die Handelsangestellten zu schaffen, war richtig und kam keinen Tag zu früh.“

Hitze am Arbeitsplatz

HITZESCHUTZ. Ungekühlte Büros mit mehreren Computern können leicht zur Hitzefalle werden. Insbesondere für Risikogruppen wie Ältere oder Schwangere besteht dann eine Gesundheitsgefährdung. Bei Raumtemperaturen von über 25°C muss der Arbeitgeber für kühlende Maßnahmen sorgen.

Mehr dazu:
http://bit.ly/Hitze_Arbeit



Pflegereform

PROTEST WIRKT. Von der Bundesregierung wurde am Tag der großen Demonstrationen zum Tag der Pflege der erste Teil einer Pflegereform vorgelegt. Für die nächsten zwei Jahre stehen 520 Millionen Euro zur Verfügung, die die Gehälter von Diplomierten Gesundheits- und KrankenpflegerInnen, PflegeassistentInnen und PflegefachassistentInnen anheben sollen. Außerdem wird es ein Pflegependium und mehr Freizeit geben. Die nach jahrelangem gewerkschaftlichen Druck endlich von der Bundesregierung angekündigte Reform ist ein erster Schritt in die richtige Richtung. Wir werden weiter für echte und langfristige Verbesserungen für die Beschäftigten und Betroffenen kämpfen.

Einschätzung des ÖGB zur Pflegereform:
https://bit.ly/Pflegereform_ÖGB



„UNSERE ARBEIT MACHT SINN“

Im Schulungszentrum Fohnsdorf können sich Menschen für neue Berufswege qualifizieren. Betriebsratsvorsitzende Sylvia Ippavitz erzählt, wie das Unternehmen auf die Veränderungen in der Branche reagiert und das SZF zukunftsfit machen wird.

Als gemeinnütziger Verein bietet das Schulungszentrum Fohnsdorf (SZF) berufliche Qualifizierung sowie professionelle Begleitung beim (Wieder-)Einstieg in den Arbeitsmarkt an. Am Hauptstandort in Fohnsdorf und an einem kleineren Standort in Fürstenfeld arbeiten insgesamt 150 Beschäftigte. Auftraggeber des SZF ist das AMS Steiermark. „Wir unterstützen Teilnehmende durch unsere Schulungen, eine neue Chance am Arbeitsmarkt zu ergreifen“, erklärt Betriebsratsvorsitzende Sylvia Ippavitz, „Mit einer professionellen individuellen Qualifizierung werden Menschen beruflich erfolgreicher.“

Ippavitz ist seit 2008 Betriebsrätin, seit 2016 ist sie freigestellt und hat im Team den Vorsitz inne. Ihre Motivation dafür entspringt ihrem ausgeprägten Gerechtigkeitsinn: „Arbeitsprozesse müssen fair sein. Zwischen jenen, die die Macht in der Hand haben und Entscheidungen treffen und jenen, die davon betroffen sind, braucht es einen Ausgleich.“

Als Betriebsrätin bemüht sich Ippavitz um Problemlösung gemeinsam mit der Ge-



Sylvia Ippavitz bei der öffentlichen Betriebsversammlung der Beschäftigten aus der Erwachsenenbildung in Graz im April 2022

schäftsführung, mit der es eine konstruktive Zusammenarbeit gibt, wie sie betont.

Neben einer sinnstiftenden Arbeit reicht das Angebot für die Beschäftigten im Betrieb von der Betriebsküche und Kantine mit günstigem Mittagessen bis hin zu betrieblicher Gesundheitsförderung. „Wir bieten wirklich ein gesundes Klima für unse-

re KollegInnen“, berichtet Ippavitz stolz. Zur Qualifizierung ins SZF kommen v.a. arbeitssuchende Menschen, die fehlende Kompetenzen haben oder deren Berufe kaum noch Perspektive bieten. Qualifizierungen sind, weiß Ippavitz, auch die beste Prävention gegen Langzeitarbeitslosigkeit. „Wir ermöglichen einen neuen Start! Und die Wirtschaft sucht derzeit

Fachkräfte in vielen Bereichen, von der Elektrotechnik über IT bis zur Gastronomie." Das SZF hat seinen Fokus auf das Erlernen von Kompetenzen gelegt. „Das ist unser didaktisches Konzept. Nicht das Wissen alleine, sondern vor allem die Praxis, das ‚Können‘, steht bei uns im Zentrum.“

ZUKUNFTSTHEMEN

Zwei große Themen beschäftigen den Betriebsrat derzeit: Der Generationenwechsel im Betrieb und die Verdichtung der Arbeit. „Die Mehrheit meiner KollegInnen ist über 50“, erzählt Ippavitz, „daher müssen wir uns Gedanken machen, wie wir für jüngere Menschen attraktiv sein können.“

Die Verdichtung der Arbeit bringt es mit sich, dass immer mehr zusätzliche Aufgaben anfallen, die „miterledigt“ werden müssen. „Die Digitalisierung kann hier zwar einiges auffangen, trotzdem wächst die Arbeit kontinuierlich an.“ So kam es z.B. während der Pandemie zu einer Umstellung auf hybrides Arbeiten: „Wir mussten uns neue digitale Kompetenzen aneignen, und zwar sehr rasch – dabei entstand viel extra Arbeit!“

Was sich ebenfalls geändert hat, ist die Intensität der erforderlichen Begleitung. „Die Betreuung wurde intensiver, die Hilfestellung, die wir leisten müssen, umfassender und komplexer. TrainerInnen sind Begleitpersonen, und unterstützen in ganz unterschiedlichen Situationen.“

»Arbeitsprozesse müssen fair sein. Zwischen jenen, die die Macht in der Hand haben und Entscheidungen treffen und jenen, die davon betroffen sind, braucht es einen Ausgleich.«

Sylvia Ippavitz

GENERATIONENWECHSEL

TrainerInnen zu finden, die z.B. IT oder Elektrotechnik unterrichten können, ist

nicht einfach, denn: „Das sind Fachkräfte aus Branchen, die sehr gute Gehälter bezahlen. Da können wir leider bei den Kollektivverträgen und den Überzahlungen nicht mithalten, denn aufgrund des Förderregimes des AMS sind uns die Hände gebunden.“ Das Dilemma: Der Anspruch an die TrainerInnen ist sehr hoch, die Gehälter bilden das leider nicht ab.

Die KV-Verhandlungen dieses Jahr fanden unter schwierigen Rahmenbedingungen statt. Die hohe Inflation, aber auch die Pandemie und ihre Belastungen im Arbeitsalltag sollten abgegolten werden. Sylvia Ippavitz war im großen Verhandlungsteam dabei und konnte so den Abschluss mitgestalten. „Die 3,7 bis 3,9 Prozent, die wir erreicht haben, sind ein sehr solides Ergebnis und liegen nicht nur deutlich über dem Abschluss vom Vorjahr, sondern auch klar über der ‚roten Linie‘ der Arbeitgeber, die äußerst selbstbewusst aufgetreten sind und sich kaum bewegen wollten“, berichtet die Betriebsratsvorsitzende.

Über den Abschluss herrscht allgemein große Zufriedenheit. „Wenn wir noch mehr erreichen wollen, dann wird es in Zukunft aber auch eine stärkere Bereitschaft von den Beschäftigten brauchen, sich aktiv einzubringen“, macht Ippavitz deutlich.

Wie also in Zukunft neue TrainerInnen finden? Was kann man MitarbeiterInnen bieten? „Nicht nur das Geld zählt, auch die Rahmenbedingungen und die Arbeit als solche“, findet Ippavitz, „Und da sind wir anderen Branchen klar voraus! Bei uns gibt es geregelte Arbeitszeiten, keine Arbeit am Wochenende, im Sommer drei Wochen Betriebsurlaub, eine ausgezeichnete Kantine und ein tolles Weiterbildungsprogramm“, zählt Ippavitz auf. „Aber das Beste ist eigentlich die Arbeit hier als solche. Denn als TrainerInnen unterstützen wir Menschen, die arbeitslos waren, und so entwickeln sie neue Perspektiven und Chancen.“

Das ist ein hoher Wert, sowohl für die Teilnehmenden, als auch für die Ge-

sellschaft als Ganzes. Eine solche Arbeit macht Sinn und wird als befriedigend erlebt. Das kompensiert durchaus ein nicht so üppiges Gehalt!“

BARBARA LAVAUD

HAST DU SCHON EINMAL ÜBERLEGT SELBST EINEN BETRIEBSRAT ZU GRÜNDEN?

Wenn es bei dir im Betrieb mindestens 5 Beschäftigte gibt, kann eine Betriebsratswahl stattfinden. Dein Chef/deine Chefin, darf die Wahl nicht behindern.

Als Betriebsrätin hast du einen besonderen Kündigungsschutz und du kannst einen Teil deiner Arbeitszeit für die Betriebsratsstätigkeit verwenden.

Wir unterstützen und begleiten dich und deine KollegInnen bei der Durchführung der Betriebsratswahl.

Du möchtest mit uns darüber reden? Dann wende dich an unsere Beratung in deinem Bundesland. Alle Kontakte findest du hier:

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



ZUR PERSON:

Auch in ihrer Freizeit gestaltet Sylvia Ippavitz aktiv die Politik mit: In ihrem Wohnort Trofaiach ist sie als Finanzstadträtin, Frauenreferentin und Vorsitzende der Stadtpartei der SPÖ tätig, außerdem ist sie Kammerrätin in der AK. „Ich bin einfach ein sehr politischer Mensch“, sagt Ippavitz. Wenn dann noch Zeit bleibt, zieht es sie in die Natur: Wandern, laufen, Schi fahren sind ihr Ausgleich, aber auch gutes Essen und Trinken mit Freunden genießen.

BURGENLAND ENERGIE SORGT FÜR BEWEGUNG

Das Energiedienstleistungsunternehmen Burgenland Energie ist seit April Teil des Projektes „ummadum“, das MitarbeiterInnen zu mehr Bewegung motiviert: Wird der Weg von oder zur Arbeit zu Fuß, mit dem Rad oder gemeinsam in einem Auto zurückgelegt, werden Punkte für Einkaufsgutscheine bei Lebensmittelhändlern oder Tankstellen gesammelt.

Das Projekt ist eine zeitgemäße Antwort auf zentrale Herausforderungen unserer Zeit: der CO₂ Ausstoß nimmt zu – das belastet die Umwelt. Viele Menschen haben zu wenig Zeit für Bewegung – das belastet ihre Gesundheit. Gleichzeitig zeigt eine Studie des Verkehrsclubs Österreich (VCÖ), dass im Burgenland 2020 bei 40 Prozent der Autofahrten Distanzen von unter fünf Kilometern zurückgelegt wurden, 20 Prozent der Alltagswege waren kürzer als ein Kilometer, zwei Drittel kürzer als zehn Kilometer. Der Benzinverbrauch ist gerade bei kurzen Autofahrten besonders hoch.

Vor diesem Hintergrund stieß das Projekt der Firma „ummadum“, das den Verzicht aufs Auto fördert und gleichzeitig der Gesundheit der MitarbeiterInnen gut tut, bei der Burgenland Energie auf fruchtbaren Boden. Betriebsratsvorsitzender Bernd Weiss wusste sofort, dass dieses „tolle und innovative Modell für uns als Energieversorger genau das richtige ist: Wir leisten bereits auf verschiedenen Ebenen einen Beitrag zur CO₂-Reduktion, beispielsweise beim Ausbau der Photovoltaik. Mit dem Projekt können wir dies auch für unsere Belegschaft spürbar und belohnbar machen.“

CO₂-SPAREN AM ARBEITSWEG LOHNT SICH

Seit 1. April sammeln MitarbeiterInnen der Burgenland Energie, die ihren Weg von oder zu einer der neun Dienststellen Kohlendioxid-sparend – also zu Fuß, mit dem Fahrrad, E-Scooter oder in einer Fahrgemeinschaft – zurücklegen, für umweltfreundlich zurückgelegte Kilo-



Bernd Weiss ist Betriebsratsvorsitzender bei Burgenland Energie.

meter Punkte, die nach dem Grad der Umweltfreundlichkeit gewichtet sind. So gibt es für das zu Fuß gehen mehr Punkte als für Strecken, die in einer Fahrgemeinschaft zurückgelegt werden. Die Punkte können bei Vertragspartnern des Projektes – unter anderem großen Einzelhändlern und einer Tankstellenkette – eingelöst werden.

Die Handhabung ist einfach: TeilnehmerInnen registrieren sich über eine App am Handy, wählen Dienststelle und Art der Fortbewegung aus und bekommen automatisch die für die konkrete Wegstrecke vorgesehenen Bonuspunkte gut-

geschrieben. „Man sieht in der App wie viel Kohlendioxid eingespart bzw. wie viele Punkte gesammelt wurden und um welchen Geldwert Gutscheine eingelöst werden können“, erklärt Weiss.

Insgesamt haben sich bereits rund 10 Prozent der 950 MitarbeiterInnen beteiligt. Weiss rechnet damit, dass es „in der warmen Jahreszeit noch einige mehr werden: Viele, die nie auf die Idee gekommen wären, den Arbeitsweg zu Fuß zurückzulegen, haben nun einen Anreiz, es doch zu tun und sich damit regelmäßig zu bewegen.“ Fahrtstrecken und Wertigkeiten der Bonuspunkte wurden

individualisiert auf die Burgenland Energie zugeschnitten programmiert, als Bonus-Höchstgrenzen kann sich der/die Einzelne maximal 25 Euro pro Monat erarbeiten.

BETRIEBSRAT GEHT MIT GUTEM BEISPIEL VORAN

Auch Weiss hat seinen „inneren Schweinehund“ überwunden und fährt nun öfters mit dem Fahrrad zur Arbeit. Der Gewerkschafter sieht eine Win-Win Situation für Unternehmen und Belegschaft: „Die sportliche Betätigung der MitarbeiterInnen ist gut für deren Gesundheit und betriebsintern ein wichtiges Signal. Wir leisten damit einen Beitrag zu einem positiven ökologischen Fußabdruck.“ Auch das Betriebsklima und das Zusammengehörigkeitsgefühl werde durch die Kommunikation über das Projekt und die Fahrgemeinschaften positiv beeinflusst: „Man muss sich als Betriebsrat auch über innovative Projekte drüber trauen.“

» Man sieht in der App wie viel Kohlendioxid eingespart bzw. wie viele Punkte gesammelt wurden.«

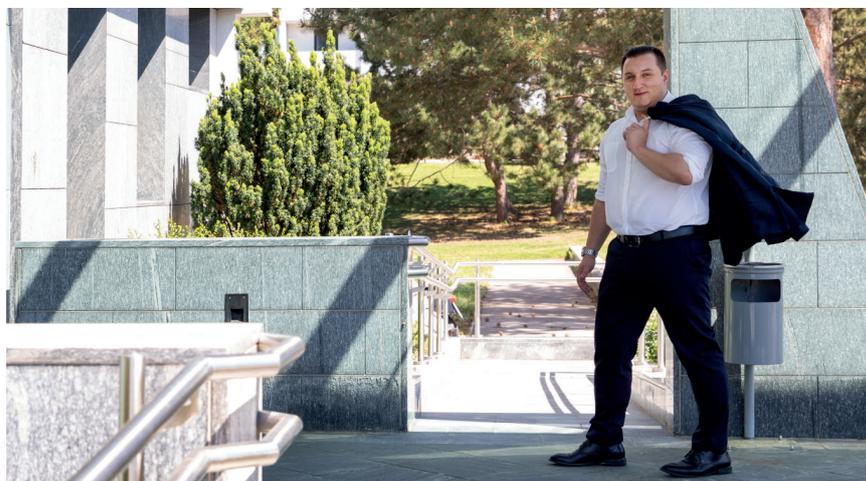
Bernd Weiss

Die Pilotphase wird aus dem laufenden Betriebsrats-Budget bezahlt, für den Betrieb fallen keine Kosten an. Im September wird evaluiert, sollte sich das Konzept intern etablieren, will Weiss mit der Unternehmensleitung über eine langfristige Verankerung und Finanzierung sprechen.

David Schumacher, Geschäftsführer der GPA Burgenland, befürwortet das Modell: „Klimaschutz und Innovationen sind für die Gewerkschaft wichtige Themen. Ganz besonders freut es mich, dass ein solches Projekt im PendlerInnenland Burgenland zur Umsetzung kommt.“ Schumacher sieht viele Vorteile für die teilnehmenden ArbeitnehmerInnen: „Zumeist braucht es den kleinen Schubs um zu sehen, dass es auch klimafreundlicher

geht. Gerade diesen kleinen Benefit, dass man etwas Neues ausprobieren, bietet das Modell.“ Der gezielte Anreiz bewirke „öfter mal nicht alleine im Auto zur Arbeit zu fahren oder sogar ganz darauf zu verzichten.“

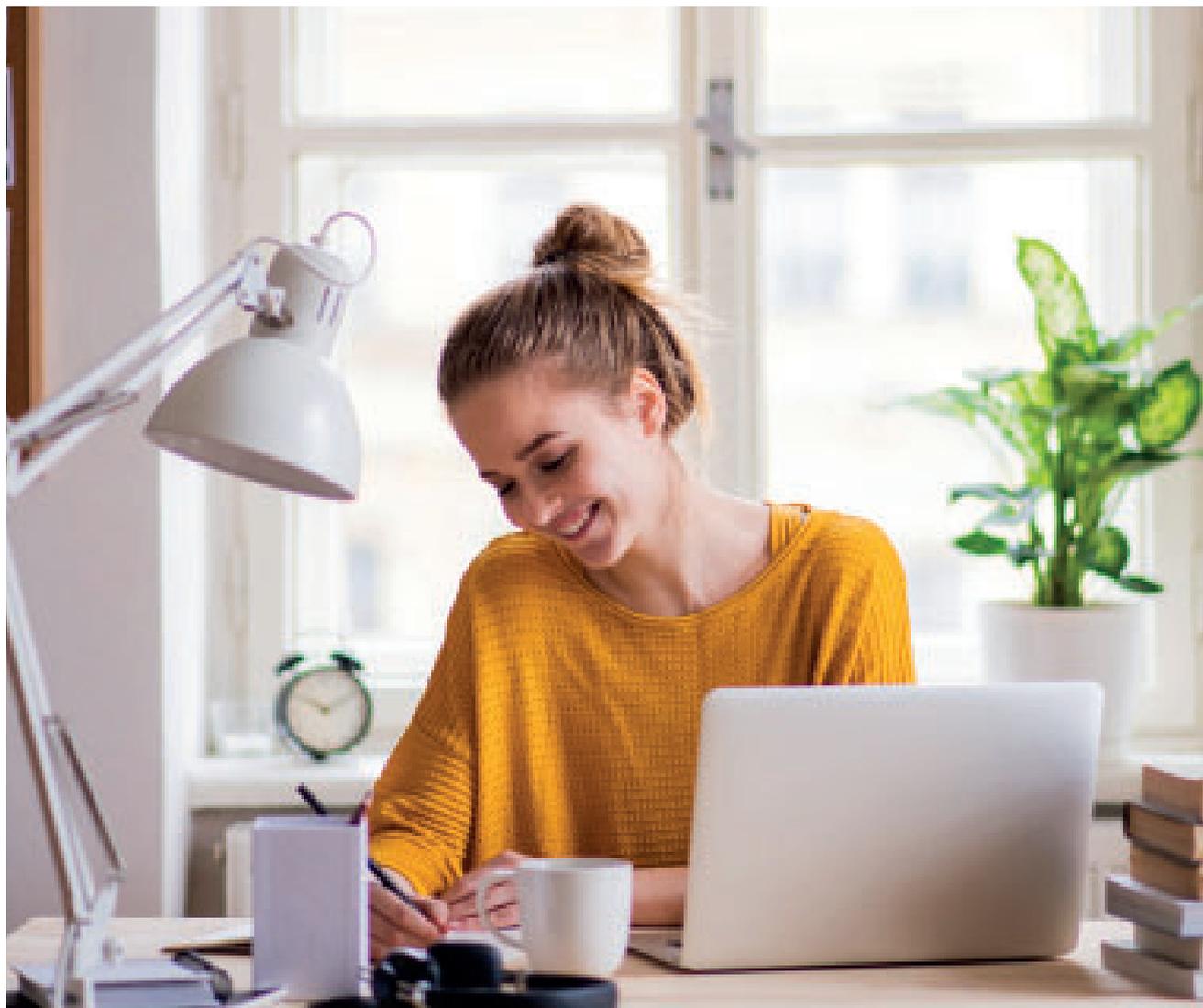
Schumacher sieht die Gewerkschaft als Bindeglied und Netzwerker, um kluge Projekte nach dem Motto: „Tue Gutes und rede drüber!“ raus in die Betriebe zu bringen: „Auch die GPA-Burgenland hat ihrem Betriebsrat bereits vorgeschlagen, sich das Projekt anzusehen - vielleicht wird es ja was und dann sogar österreichweit.“



BONUS ALS ANREIZ FÜR FAHRGEMEINSCHAFTEN

Die Firma „ummadum“ bietet seit 2019 Modelle an, die es Firmen ermöglichen, auf das Mobilitätsverhalten ihrer MitarbeiterInnen einzuwirken und den ökologischen Fußabdruck zu verbessern. Geschäftsführer René Schader sieht die Burgenland Energie als Pionier, es sei eine „spezielle Leistung des Betriebsrates, in dieser Form für die Gesundheit der MitarbeiterInnen und eine CO2 Reduktion einzustehen: Mit den steigenden Benzinpreisen aufgrund des Ukraine-Krieges wurden die PendlerInnen noch stärker belastet. Das Unternehmen kann über unser Bonusmodell zusätzliche Anreize für Fahrgemeinschaften setzen.“ ●

ANDREA ROGY



WIE LEHRLINGEN DER WEG ZUR MATURA ERLEICHTERT WIRD

In zwei Kollektivverträgen – in jenem der außeruniversitären Forschung und jenem der Holzverarbeitenden Industrie und Sägeindustrie – wurde nun festgeschrieben, dass Jugendliche, die sich für das Programm „Lehre mit Matura“ entschieden haben, den auf die Berufsreifeprüfung vorbereitenden Unterricht (teils) in der Arbeitszeit besuchen können. Für die GPA-Bundesjugendvorsitzende Theresa Öfner ist das „ein echter Meilenstein“.

10.551 Lehrlinge nahmen im Schuljahr 2020/21 an dem Programm „Berufsmatura: Lehre mit Reifeprüfung“ teil. Das entsprach laut einer Schätzung des Instituts für Bildungsforschung der Wirtschaft (ibw) sechs Prozent aller Lehrlinge. Wer sowohl eine Lehrausbildung durchlaufen als sich auch auf die Matura vorbereiten möchte, nimmt derzeit meist eine massive Mehrfachbelastung auf sich. Eine von diesen Jugendlichen ist Pauline Althier.

Die Pharmatechnologin legte dieses Frühjahr die letzte der insgesamt vier Maturaprüfungen (Deutsch, Englisch, Mathematik, ein jeweils Lehrberuf-spezifisches Fach) ab. „Easy ist es nicht, das muss einem schon klar sein“, sagt sie. Einerseits müsse das private Umfeld unterstützend sein, andererseits brauche es auch Verständnis seitens des Lehrbetriebs. „Wenn du als Lehrling dauernd Überstunden machen musst, dann geht es nicht.“

BEST PRACTICE BEIM HOLZVERARBEITER UMDASCH

Anja Gassner absolviert derzeit eine Lehrausbildung zur Industriekauffrau in der Umdasch-Gruppe. Der Betrieb bietet seinen Lehrlingen bereits seit zehn Jahren die Möglichkeit, den Maturaunterricht in der Arbeitszeit und auch am Betriebsgelände zu absolvieren. Sie habe dieses Angebot sehr toll gefunden, erzählt sie, und habe sich auch deshalb bei dem Unternehmen beworben. „Für mich war sofort klar, dass ich das machen werde“. Es sei zwar viel zu lernen und man müsse schon Zeit und Kraft investieren, „aber es ist schaffbar. Wenn man es wirklich will, kann man es schaffen“.

»Für mich war sofort klar, dass ich das machen werde.«

Anja Gassner

Umdasch gehört zur Holzverarbeitenden Industrie und Sägeindustrie. „Wir hören regelmäßig, dass wir in Österreich einen Fachkräftemangel haben“, sagt

Georg Grundei, seitens der GPA hauptamtlicher Verhandlungsleiter bei den Kollektivvertragsverhandlungen für die Holzverarbeitenden Industrien. Das duale Ausbildungssystem sei zwar weltweit anerkannt, die Lehre habe aber in Österreich mit regionalen Unterschieden teils ein schlechtes Image. „Hier gilt es Barrieren abzubauen und mehr Durchlässigkeit zu erreichen: Mit einer Lehre mit Matura bin ich universeller ausgebildet und habe mehr Chancen, im Betrieb als Fach- oder Führungskraft voranzukommen. Oder ich kann mich auch entscheiden studieren zu gehen.“

In der Holzverarbeitenden Industrie hat man nun jedenfalls Nägel mit Köpfen gemacht, um die „Lehre mit Matura“ noch attraktiver zu machen. Im Kollektivvertrag wurde verankert, dass Lehrlinge, die dieses Ausbildungsmodell absolvieren, pro Woche acht Stunden des Unterrichts als Arbeitszeit angerechnet bekommen, wenn der Kurs innerhalb der wöchentlichen Normalarbeitszeit stattfindet. Ein paar Monate zuvor hatte die außeruniversitäre Forschung bereits vorgelegt: In Verhandlungen mit der Arbeitgeberseite konnte die GPA für diese Branche erreichen, dass für Lehrlinge, die auch das Maturaprogramm absolvieren, 520 Kursstunden – das entspricht 65 Tagen – als Arbeitszeit bewertet werden.

PRAKTISCHE AUSBILDUNG MIT MÖGLICHKEIT ZUM STUDIUM

All jenen, die die „Lehre mit Matura“ machen wollen, dies zu erleichtern, sei auch eine Aufwertung der Lehrausbildung insgesamt, betont Christian Hofmann von der GPA-Jugend. Jungen Menschen würde es so ermöglicht, eine praktische Ausbildung mit der Option, ein Studium beginnen zu können, zu kombinieren. Das trage auch dazu bei, dass Menschen ohne bildungsbürgerlichen Hintergrund eine gute Chance bekämen, an einer Universität oder Fachhochschule zu studieren. Wobei Hofmann betont: Nicht jeder Lehrling müsse studieren. Das sei ein Angebot und eine Möglichkeit. Was Hofmann nun jedenfalls fordert: „Den Mut,

den Arbeitgeber in Holzindustrie und außeruniversitärer Forschung erwiesen haben, Unterricht in der Arbeitszeit zu ermöglichen, diesen Schritt müssen auch andere Branchen gehen.“

»Ich schätze es jedenfalls sehr, dass ich diese Möglichkeit bekommen habe.«

Pauline Althier

Althier bereut ihre Entscheidung für eine „Lehre mit Matura“ in einem Tiroler Pharmabetrieb jedenfalls nicht, obwohl sie noch gar nicht in den Genuss der nun schon für einige Lehrlinge geschaffenen Erleichterung kam. Sie habe so schon Geld verdienen und gleichzeitig die Matura machen können. So stehe ihr nun auch ein Studium offen, dass sie später einmal berufsbegleitend absolvieren könne. „Ich schätze es jedenfalls sehr, dass ich diese Möglichkeit bekommen habe.“

Gassner steckt noch mitten in ihrer Lehrausbildung und weiß noch nicht, ob sie irgendwann auch studieren wolle. „Ich arbeite mich in kleinen Schritten nach vorne. Mein großes Ziel ist es nun einmal, die Matura abzuschließen.“ Tendenziell spreche aber alles für eine weitere Karriere bei Umdasch. Doch auch da stünden einem mit Matura noch mehr Türen offen. •

ALEXIA WEISS



KRANK IST KRANK

Immer wieder erzählen uns Beschäftigte, dass sie im Krankstand regelmäßig angerufen oder sogar unter Druck gesetzt werden. Wir haben für dich zusammen gefasst, was der Chef/die Chefin im Krankstand verlangen kann und was nicht.

KRANKSCHREIBUNG SCHON NACH EINEM TAG

Hannes W. ruft bei der GPA an. „Ich bin stark verkühlt“, sagt er mit heiserer Stimme, „und habe mich deswegen bei meinem Chef krankgemeldet. Nun verlangt er eine ärztliche Krankschreibung. Die muss ich aber nur bringen, wenn mein Krankenstand länger als drei Tage dauert, nicht wahr?“ „Zunächst ist es gut, dass Sie sich unverzüglich krankgemeldet haben ...“, beginnt die GPA-Rechtsberaterin. „Anderenfalls würde ich einen Entlassungsgrund setzen“, wirft Hannes W. ein. „Eine verspätete Krankmeldung ist noch kein Entlassungsgrund“, erfährt er, „sofern Sie tatsächlich krank sind, aber Sie würden für die Dauer der Säumnis Ihren Entgeltanspruch verlieren. Dasselbe gilt, wenn Sie der Aufforderung, eine Krankenstandbestätigung zu übermitteln, nicht nachkommen. Sie sollten noch heute zu Ihrem Hausarzt gehen und sich krankschreiben lassen. Ihr Chef darf nämlich auch bei einem bloß eintägigen Krankenstand eine ärztliche Bestätigung verlangen.“

HINAUSGEHEN IM KRANKENSTAND

Inga F. befindet sich schon seit vier Wochen im Krankenstand. „Ich habe ein Riesenproblem“, seufzt die sehr fahrig Frau, als sie in einem Besprechungsraum ihrer GPA-Rechtsberaterin gegenüber sitzt. „Ich bin neulich beim Joggen am Marchfeldkanal einem Kollegen begegnet. Heute früh hat mich mein Vorgesetzter angerufen und gefragt, wie es sein kann, dass ich im Krankenstand Sport betreibe. Er hat mich für morgen zu einem Gespräch ins Büro bestellt und auch mit



Entlassung gedroht. Nach dem Telefonat war ich schweißgebadet und hatte Herzerasen. Was soll ich bloß tun? Der Gedanke, das Büro betreten zu müssen, ist unerträglich.“

„Darf ich fragen“, erwidert die Rechtsberaterin, „woran Sie leiden?“ „Ich bin im Burn-out“, erwidert Inga F., „und dazu haben mein fordernder Chef sowie die permanente Personalknappheit, die seit einem Dreivierteljahr zu einer Unmenge an Überstunden führt, maßgeblich beigetragen. Ich befinde mich in Therapie und nehme Medikamente. Außerdem hat mir mein Arzt empfohlen, viel an die frische Luft zu gehen.“ „Dann haben Sie nichts zu befürchten“, versichert die Rechtsberaterin. „Sie setzen nur dann einen Entlassungsgrund, wenn Ihr Verhalten im Krankenstand das Ge-

sundwerden verzögern könnte.“ Als Beispiel nennt sie einen Arbeitnehmer mit grippalem Infekt. Er bleibt am besten im Bett und kuriert sich aus. Verlässt er das Haus – abgesehen von unaufschiebbaren Wegen wie einem Arztbesuch oder einem Einkauf in der Apotheke –, verzögert er seine Genesung und riskiert, entlassen zu werden. „Bei Ihnen“, setzt sie hinzu, „ist das Gegenteil der Fall. Sie sollen auf ärztlichen Rat an die frische Luft, es steht Ihnen auch frei, Sport zu betreiben. Zu joggen fördert Ihre Genesung, eine Besprechung in Ihrem Büro wäre für Sie hingegen kontraproduktiv. Sie sollen schließlich Abstand von Ihrem Arbeitsplatz gewinnen.“ „Dann kann ich die Besprechung absagen?“, fragt Inga F. hoffnungsvoll. „Auf jeden Fall“, erwidert die GPA-Rechtsberaterin. „Am besten schreiben Sie Ihrem Chef ein E-Mail

und weisen im Zuge der Absage darauf hin, dass Ihr Arzt Ihnen geraten hat, Sport zu betreiben und dass Sie diese ärztliche Empfehlung auch schriftlich nachweisen werden.“ Mehr muss Inga F. ihrem Vorgesetzten nicht verraten. Ihre Diagnose geht ihn nichts an.

TELEFONERROR IM KRANKENSTAND

Ivan D. leidet während seines Krankenstandes unter – wie er es nennt – „Telefonterror“. Er ist Sachbearbeiter in einer großen Versicherung. Mehrmals täglich klingelt sein Telefon und einer seiner Kollegen oder auch sein Chef tauschen sich mit ihm über seine Akten aus. „Meine Ärztin hat mir strikte Bettruhe verordnet“, erklärt er, „weil ich ziemlich hoch fiebere. Ich sollte auch viel schlafen. Ich fühle mich schrecklich matt. Einmal habe ich das Telefon für ein paar Stunden abgedreht, worüber mein Chef sehr empört war. Ich weiß mir nicht mehr zu helfen.“ Der GPA-Rechtsberater fragt nach der Art der Auskünfte, die Chef oder Kollegen von ihm einfordern. „Nichts, was sich bei Durchsicht meiner Akten nicht herausfinden ließe“, erwidert er. „Es geht einfach schneller, mich zu fragen als den Akt zu durchforsten.“ „Sie müssen während eines Krankenstandes für Chef und Kollegen nicht erreichbar sein“, erfährt er zu seiner großen Erleichterung. „Drehen Sie das Telefon ab und kurieren Sie sich aus.“

Lediglich Angestellte in gehobener Position könnten in einem Ausnahmefall verpflichtet sein, auch im Krankenstand ihre

E-Mails und Dienst-Handys zu checken, nämlich dann, wenn der Arbeitgeber dringend essenzielle Informationen benötigt, die nur der kranke Angestellte besitzt, und die Vorenthaltung dieser Informationen dem Unternehmen einen wirtschaftlichen Schaden zufügen würde.

KÜNDIGUNG IM KRANKENSTAND

Moritz J. ist während seines Krankenstandes gekündigt worden, worüber er sich am Telefon beschwert. „Seit zwanzig Jahren bin ich bei dieser Firma“, ärgert er sich, „und jetzt werde ich gekündigt, weil meine Genesung nach einer schweren Operation länger dauert als angenommen. Darf mein Chef mich im Krankenstand überhaupt kündigen? Bin ich nicht kündigungsgeschützt?“ „Nein“, erwidert die GPA-Rechtsberaterin, „ein Krankenstand schützt leider nicht vor Kündigung.“ Trotzdem rät sie Moritz J., es nicht dabei zu belassen. Er wird seine Kündigung fristgerecht vor dem Arbeits- und Sozialgericht anfechten. Ein längerer Krankenstand ist kein ausreichender Kündigungsgrund, schon gar nicht nach einer zwanzigjährigen Beschäftigung. •

ANDREA KOMAR

KENNE DEINE RECHTE IM KRANKENSTAND

Ein häufig wiederkehrendes Thema in unserer täglichen Rechtsberatung ist der Krankenstand.

Was muss ich tun, wenn ich erkrankte?

Wie muss ich mich während eines Krankenstandes verhalten?

Darf ich die Wohnung verlassen?

Darf mein Chef mich anrufen?

Kann ich während eines Krankenstandes gekündigt werden?

In dieser Ausgabe geben wir Antworten auf diese und weitere besonders häufig gestellte Fragen aus unserer Arbeitsrechtsberatung.

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 EINE ARBEITS-RECHTLICHE FRAGE?



Dann kontaktiere deine Gewerkschaft GPA unter 050301

AB IN DEN URLAUB!



Du planst deinen Sommerurlaub am Meer oder einen Städtetrip am verlängerten Wochenende? Deine Rechte als ArbeitnehmerIn für die schönste Zeit im Jahr: Wir erklären dir alles, was du wissen musst – von A wie Anspruch bis Z wie Zeitausgleich.

? KANN ICH AUF URLAUB GEHEN, WANN ICH WILL?

✓ Nein. Urlaub ist immer eine Vereinbarung zwischen dir und deinem Arbeitgeber. Dein/e ChefIn muss deinen Urlaub bewilligen. Umgekehrt kann er/sie dich aber auch nicht einfach zwangsweise auf Urlaub schicken.

Urlaub, der bereits bewilligt wurde, kann auch nicht wieder gestrichen werden. Außer es liegen ganz wichtige wirtschaftliche Gründe vor, doch dann muss der Arbeitgeber die getätigten Kosten wie z.B. Stornogebühren übernehmen. Du

als ArbeitnehmerIn musst allerdings bewilligten Urlaub ebenfalls konsumieren.

Es kann auch sein, dass es in deinem Betrieb eine im Voraus vereinbarte Betriebssperre gibt. Diese darf aber nur einen Teil deines Urlaubsanspruchs umfassen, ca. zwei Wochen.

? FÜNF WOCHEN JAHRESURLAUB, SIND DAS JETZT EIGENTLICH 30 TAGE ODER 25 TAGE?

✓ Dir stehen jährlich 5 Wochen bezahlter Urlaub zu: 5 Wochen sind 30 Werktage, wenn man die Arbeitswoche

von Montag bis Samstag rechnet. Wenn man von einer 5-Tage-Woche ausgeht, also von Montag bis Freitag und ohne den Samstag, dann sind es 25 Arbeitstage.

? WANN BEKOMME ICH DIE DIE 6. URLAUBSWOCHEN?

✓ Die 6. Urlaubswoche steht jenen Beschäftigten zu, die seit 25 Jahren beim gleichen Arbeitgeber tätig sind, also ab dem 26. anrechenbaren Arbeitsjahr. Da das ein äußerst langer Zeitraum ist und heutzutage die meisten Menschen während ihres Arbeitslebens mehrmals den Arbeitgeber wechseln (müssen), fordert

deine Gewerkschaft GPA schon seit längerer Zeit ganz nachdrücklich die 6. Urlaubswoche für alle Beschäftigten.

? WANN ERNEUERT SICH MEIN URLAUBSANSPRUCH?

✓ Das neue Arbeitsjahr und damit der neue Urlaubsanspruch beginnt jeweils an dem Tag, an dem du in die Firma eingetreten bist. In manchen Firmen beginnt das Urlaubsjahr für alle gleich mit dem Kalenderjahr.

? ICH BIN NOCH NICHT LANGE IN MEINER FIRMA, HABE ICH TROTZDEM SCHON URLAUBSANSPRUCH?

✓ In den ersten 6 Monaten bei einem neuen Arbeitgeber wächst dein Urlaubsanspruch. Nach einem Monat hast du schon 2 Tage (5-Tage-Woche) bzw. 2,5 Tage (Samstag Werktag) Urlaubsanspruch erreicht. Nach 6 Monaten hast du Anspruch auf deinen gesamten Jahresurlaub von 5 Wochen. Mit Beginn des zweiten Arbeitsjahres entsteht der neue Anspruch auf den Jahresurlaub.

? DAS URLAUBSGELD KRIEGEN ALLE AUTOMATISCH, DAS STEHT SO IM GESETZ, ODER?

✓ Das Urlaubsgeld – viele nennen es auch Urlaubszuschuss, Urlaubsbeihilfe oder 14. Monatsgehalt – ist in deinem Kollektivvertrag vereinbart. Es gibt keinen gesetzlichen Anspruch auf diese Sonderzahlung! Der Anspruch, die Höhe und die Fälligkeit des Urlaubsgeldes sind im jeweiligen Kollektivvertrag festgelegt, den deine Gewerkschaft für dich verhandelt hat. In manchen Fällen kann das Urlaubsgeld auch im Einzelarbeitsvertrag geregelt sein. Das bedeutet: Wenn kein Kollektivvertrag zur Anwendung kommt und auch sonst nichts vertraglich vereinbart wurde, erhält man diese Sonderzahlung leider nicht.

Nicht verwechseln: Das Urlaubsgeld und das Urlaubsentgelt. Das ist jenes Entgelt, das dir während deines Urlaubs zusteht, obwohl du während dieser Zeit keine Arbeit leistest. Es umfasst dein Grundgehalt und alle sonstigen Entgeltbestandteile, nicht aber Aufwandsentschädigungen wie z.B. Kilometergeld oder Diäten.

? WAS PASSIERT, WENN ICH IM URLAUB KRANK WERDE?

✓ Wenn du länger als drei Tage krank bist, verlierst du die Urlaubstage nicht. Du musst die Erkrankung aber deinem Arbeitgeber melden und eine Krankenstandbestätigung vorlegen. Leider verlängert sich dann der Urlaub nicht automatisch – sobald der vereinbarte Urlaub zu Ende ist, musst du wieder zur Arbeit gehen. Aber die Tage, während denen du krank warst, werden wieder zu deinem Urlaubsguthaben dazugerechnet.

? STIMMT ES, DASS NICHT VERBRAUCHTER URLAUB VERFÄLLT?

✓ Ja, aber erst nach zwei Jahren nach Ende des Urlaubsjahres, in dem er entstanden ist. Anders gesagt: Du hast drei Jahre Zeit deinen Urlaubsanspruch zu verbrauchen. Wenn du Urlaubstage konsumierst, werden sie immer vom ältesten noch offenen Urlaub abgezogen.

? WENN ICH MIR ZEIT AUSGLEICH NEHME, ÄNDERT DAS ETWAS AN MEINEM URLAUBSANSPRUCH?

✓ Nein. Zeitausgleich entsteht durch Überstunden. Diese werden grundsätzlich ausbezahlt. Aber wenn du eine entsprechende Vereinbarung mit deinem Arbeitgeber getroffen hast, dann gibt es auch die Möglichkeit, Zeitausgleich als Freizeit nehmen. Das ändert jedoch an deinem normalen Urlaubsanspruch nichts.

? KANN MIR MEIN ARBEITGEBER MEINEN URLAUB „ABKAUFEN“?

✓ Das Recht auf Urlaub und auf Erholung ist ein zentrales Recht für alle ArbeitnehmerInnen. Darum darf dein Arbeitgeber auch nicht deinen Urlaubsanspruch einfach mit Geld ablösen, das ist verboten.

Bei einem vorzeitigen Austritt aus dem Dienstverhältnis muss dir dein Arbeitgeber aber auf jeden Fall deine verbliebenen Urlaubstage ausbezahlen, auch dann, wenn du die Kündigungsfrist nicht eingehalten hast.

? ICH BIN ARBEITSLOS, KANN ICH DA AUF URLAUB FAHREN?

✓ Ja, auch wenn du arbeitslos bist, steht dir Urlaub zu. Du musst deinen Urlaub allerdings mit dem AMS absprechen.

? KANN ICH MEINEN URLAUB VERLÄNGERN?

✓ Du solltest pünktlich vom Urlaub zurückkommen. Länger bleiben ist nur möglich, wenn du es mit deinem Arbeitgeber vereinbarst! Ohne sein/ihr Einverständnis riskierst du deinen Job und deine Ansprüche wegen berechtigter Entlassung.

Wenn es allerdings einen triftigen Grund gibt, warum du nicht rechtzeitig zur Arbeit zurückkehren kannst, dann musst du deinen Chef/ deine Chefin darüber umgehend informieren! Falls du also im Urlaub erkrankst oder die Fluglotsen streiken oder ein schweres Unwetter die Weiterfahrt unmöglich macht, dann sag deiner Firma Bescheid! Am besten per Mail oder anderer schriftlicher Nachricht, damit du beweisen kannst, dass du nicht unentschuldig gefehlt hast. •

BARBARA LAVAUD

DACHGLEICHE: EIN FEST DER BAUARBEITER UND IHRER HÄNDE ARBEIT

Die Feier anlässlich der Dachgleiche ist eine Tradition am Bau, deren Ursprung bereits im 14. Jahrhundert zu finden ist. Obwohl sich im Laufe der Zeit einige Rituale verändert haben oder teilweise völlig verschwunden sind, wird dieser Brauch bis heute gepflogen.

Die Gleichenfeier dient als Dank an alle am Bau Beteiligten - allen voran den BauarbeiterInnen. Mit Gleichenbaum, dem Gleichenspruch, dem Gleichenschmaus, aber vor allem der Tradition, dass der Bauherr den Arbeitern beim Erreichen der Dachgleiche einen "Bonus" in Form eines Gleichengeldes auszahlt, wird diese Feier zu einem wichtigen Event auf jeder Baustelle.

EINE DACHGLEICHENFEIER WIE FRÜHER

Im Herbst 2021 konnte aufgrund der COVID-Kontaktbeschränkungen keine Spatenstichfeier durchgeführt werden. So war die Freude am 12.5.2022 bei allen groß, das Fest der Gleichenfeier wieder in gewohnter Form auf der Baustelle gemeinsam mit Bezirksvorsteher Wilfried Zankl als Ehrengast zelebrieren zu dürfen.

Als besonderes Highlight stand für mutige Gäste ein Personenkorb zur Verfügung, der eine Fahrt am Seil des Baukrans über die Baustelle ermöglichte. Bezirksvorsteher Zankl ließ sich hierfür nicht zweimal bitten und eröffnete mutig das Spektakel in luftigen Höhen. Zuvor bedankte er sich in seiner Ansprache bei allen BauarbeiterInnen sowie am Bau Beteiligten für ihre geleistete unfallfreie Arbeit und hielt nochmals fest, wie sehr er sich freue, dass dieses zukunftsweisende Projekt in "seinem Bezirk" im Entstehen ist.



Ein Baustellenflug im Krankorb war die Gästattraktion bei der Dachgleichenfeier "Lebenscampus Wolfganggasse"

LEBENS CAMPUS WOLFGANGGASSE - EIN WOHNBEBAUUNG FÜR VIELE UND VIELES

Das Kooperationsprojekt „Lebenscampus Wolfganggasse“ der beiden gemeinnützigen Bauträger Neues Leben und WBV-GPA soll Wohnen, Ausbildung und Betreuung an einem Ort ermöglichen. In 4 Wohnhäusern, geplant von den beiden Architekturbüros "GERNER GERNER PLUS." und "M&S Architekten", werden voraussichtlich ab Frühjahr 2023, 323 neue MieterInnen einziehen und ab dann das neue Stadtquartier Wolfganggasse ihr Zuhause nennen. Ein Zuhause für alleinerziehende Eltern, Familien, Singles, SeniorInnen, betreute Wohngemeinschaften und Lehrlinge wird durch die Planung unterschiedlicher Wohnformen realisiert.

In Zusammenarbeit mit dem Verein Österreichische Jungarbeiterbewegung

(ÖJAB) entstehen in der Erdgeschoßfläche soziale Bildungseinrichtungen und Werkstätten. Das Angebot wird zusätzlich mit einem Lehrlingswohnheim sowie betreuten Wohneinheiten in Kooperation mit dem Verein neunerhaus ergänzt. Das benachbarte ÖJAB-Haus Neumargareten bietet weiters stationäre und mobile Pflege für ältere Menschen an.

BREITES WOHNPORTFOLIO FÜR VIELE BEDÜRFNISSE

Gebaut werden 323 geförderte Mietwohnungen, davon sind 108 Wohnungen sogenannte SMART-Wohnungen mit Superförderungsoption. Zwischen 39 und 106m² sind die vielzähligen 1- bis 5-Zimmer-Wohnungen groß und verfügen auch alle über eine Loggia oder einen Balkon.

Besonders hervorzuheben sind der Wohnungsmix (Wohnformen für Allein-

erziehende, Heimplätze, Housing First und betreute Wohngemeinschaften, Gästeapartements) sowie die vielen Gemeinschaftsräume. Bemerkenswert: die unterschiedlichen Finanzierungsvarianten, die kostengünstige geförderte Wohnungen ermöglichen. So sind auch Mietwohnungen ohne Finanzierungsbeiträge zu finden. Eine HausbesorgerIn aus der Bewohnerschaft dient als Anlaufstelle und eine Fahrradwerkstatt der ÖJAB steht allen MieterInnen zur Verfügung.

ES GRÜNT SO GRÜN...

Grüne Außenbereiche mit den wohlklingenden Namen „Remisenpromenade“ und „Remisenboulevard“ überzeugen mit begrünten Gartenterrassen, Hochbeeten zum Garteln und großem Kleinkinderspielplatz. Die begrünte Fassade

Informationen und Vormerkung

Nähere Informationen zum Wohnquartier "Lebenscampus Wolfganggasse" sind unter der Webadresse www.wbv-gpa.at (Rubrik "Wohnungsangebot" unter "Neue Projekte") erhältlich, wo zugleich eine allfällige Wohnungsvormerkung getätigt werden kann.

am Eck zum Gürtel korrespondiert zur grünen Fassade am Haus der 48er als Statement für den Klimaschutz.

CHRISTIAN SWOBODA

FREIE WOHNUNGEN:

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

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

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

2560 Berndorf,
Schubertstraße 17,
2 und 3 Zimmerwohnungen,
HWB 66,7

3130 Herzogenburg,
Oberwinden,
3 Zimmerwohnungen,
HWB 37,8



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

v.l.n.r.: GF Michael Gehbauer (WBV-GPA), Bezirksvorsteher Wilfried Zankl, GF Siegfried Igler (Neues Leben) und GF Reinhard Egger (Gerstl-Bau) beim nachträglichen Spartenstich



gpa.at/sicher-ohne-gewalt



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 Artredaktion: Johannes Loibenböck
Druck: Walstead Leykam Druck GmbH & Co KG,
7201 Neudorf, Bickfordstr. 21
Verlagsort: Wien
Herstellungsort: Neudorf DVR-Nr. 0046655,
ZVR-Nr. 576439352

Offenlegung nach § 25 Mediengesetz:
www.gpa.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.