

# KOMPETENZ

3 / 2022

MAGAZIN DER GEWERKSCHAFT GPA



## KOLLEKTIVVERTRAGS-HERBST. 4

Im Zweifel lieber gut versichert S. 16

Alles zum Thema Pflegefreistellung S. 26

# INHALT



4

## KOLLEKTIVVERTRAG

Die Kollektivvertragsverhandlungen finden diesen Herbst im Krisenmodus statt. Die Gewerkschaft GPA kämpft gerade deshalb für ein ordentliches Gehaltsplus.



12

## INTERVIEW

Die Mitbegründerin der Momentum Instituts, Barbara Blaha, kritisiert, dass die Maßnahmen der Regierung gegen die Teuerung zu spät kommen und auch nicht ausreichen.



20

## PORTRÄT

Chiara-Alena Lintner erzählt über ihre Arbeit als Jugendvertrauensrätin bei der AUA und ihre Erfahrungen als junge Frau und Technikerin in einer Männerbranche.

# 03 / 22

## 3 EDITORIAL

### 4 KOLLEKTIVVERTRAGS-HERBST:

Die Gewerkschaft GPA verhandelt im Herbst die Gehaltserhöhungen für eine Million Menschen in Österreich. Wir erklären dir, warum es dabei um viel geht.

### 7 TEUERUNGS-AUSGLEICH HAT PRIORITÄT

Der Chefverhandler für die Metallindustrie Karl Dürtscher im Interview

### 8 GUT ZU WISSEN

Wirtschaftsbegriffe einfach erklärt

### 9 AUFSTEHEN FÜR VERÄNDERUNG

Die Vorsitzende der Gewerkschaft GPA, Barbara Teiber, im Interview

### 10 PREISE RUNTER

Protest gegen die Teuerung

## 11 ÜBERGEWINNE BESTEUERN

Die Ökonomin Helene Schubert plädiert für eine Übergewinnsteuer.

## 12 „UND DER LANGE WINTER, DER KOMMT JA ERST“

Die Politikwissenschaftlerin Barbara Blaha im Interview über die Folgen der Teuerung und die Versäumnisse der Regierung

## 14 STROMPREISBREMSE

Wie sie funktioniert und warum sie noch nicht ausreicht.

## 15 FOTOGRAMM

Entwicklung der Inflation seit September 2021

## 16 IM ZWEIFEL LIEBER GUT VERSICHERT

Warum die Abschaffung der Gesundheitskasse keine gute Idee ist.

## 18 KURZMELDUNGEN

### 20 PORTRÄT

Chiara-Alena Lintner, Jugendvertrauensrätin bei der AUA

### 22 KILOMETERGELD

Warum wir jetzt eine Erhöhung brauchen.

### 24 FAKTENCHECK

Bewerbungsgespräch

### 26 ARBEITSRECHT

Alles zum Thema Pflegefreistellung

### 28 4-TAGE-WOCHE

Internationale Erfahrungen als Vorbild für Österreich

### 30 GPA-WOHNBAUVEREINIGUNG

Alleinerziehend und auf Wohnungssuche?

# DRUCK WIRKT



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

Es gab schon jahrzehntelang keinen Herbst mehr, dem wir alle so sorgenvoll entgegen blickten. Neben der extrem hohen Teuerung ist es die Energieknappheit, die jeden Haushalt, aber auch viele Unternehmen betrifft. Wir sind der Ansicht, dass die Politik in Österreich, aber auch in der gesamten EU viel zu spät und zu zaghaft auf die bedrohlichen Entwicklungen reagiert hat.

Die Gewerkschaften gehörten zu jenen Kräften, die schon sehr früh und mit Nachdruck wirksame Maßnahmen eingefordert haben. Sie forderten bereits im März eine Deckelung der Energiepreise und ein Abschöpfen der Gewinne von Energiekonzernen. Nachzulesen etwa auch in der Ausgabe 1/2022 der KOMPETENZ. Wir haben aber nicht nur gefordert, wir haben auch konkrete Modelle entwickelt und Druck gemacht - über eine Mobilisierung der BetriebsrätInnen und mit den Demonstrationen am 17. September. Der Druck, den u.a. die Ge-

werkschaften in Österreich erzeugt haben, hat schon etwas bewirkt und wir werden weiterhin nicht nachlassen.

Unter diesen sehr schwierigen Rahmenbedingungen finden heuer auch die KV-Herbstlohn-runden statt. Die GPA verhandelt für nahezu eine Million Beschäftigte die jährliche Gehaltssteigerung. Es geht dabei um die Beteiligung am wirtschaftlichen Erfolg des letzten Jahres.

Niemand hätte Verständnis dafür, wenn die EigentümerInnen und AktionärInnen satte Ausschüttungen erhalten und die ArbeitnehmerInnen leer ausgehen. Die Beschäftigten und ihre Familien benötigen die Sicherung ihrer Kaufkraft mehr denn je. Gerade jetzt müssen wir zusammenhalten und, wenn nötig, solidarisch kämpfen.

**MARTIN PANHOLZER**

# KOLLEKTIVVERTRAGS-HERBST: MIT SICHERHEIT MEHR GEHALT!

Die Gewerkschaft GPA verhandelt im Herbst für fast eine Million Beschäftigte den Kollektivvertrag, in dem die jährlichen Lohn- und Gehaltserhöhungen festgelegt werden. Die Verhandlungen stehen unter dem Eindruck der aktuell extrem hohen Teuerungsrate. Gerade jetzt ist für die Beschäftigten die Sicherung der Kaufkraft enorm wichtig.



**V**iele Menschen können sich aktuell Mieten, Strom und Heizung nicht mehr leisten. Die Politik muss daher alles, was in ihrer Macht steht, tun, um den Lebensstandard der Menschen und deren Beschäftigung zu sichern. Auch die Kollektivvertragsverhandlungen sind unter diesen schwierigen Rahmenbedingungen ein zentrales, wenn auch nicht das einzige, Instrument, um die Kaufkraft zu erhalten. „Gerade in Zeiten großer Unsicherheit brauchen die Menschen Berechenbarkeit: Sie müssen sich darauf verlassen können, dass ihre Löhne und Gehälter nach oben angepasst werden. Die hohe kollektivvertragliche Abdeckung in Österreich schafft dafür eine gute Grundlage“, betont der Bundesgeschäftsführer und Chefverhandler der GPA, Karl Dürtscher.



## WIE KOMMEN LÖHNE UND GEHÄLTER IN ÖSTERREICH ZUSTANDE

Grundlage der Verhandlungen ist traditionell die durchschnittliche Inflationsrate der letzten zwölf Monate (rollierende Inflation). Dieser Wert wird in der Regel von den Verhandlungspartnern am Beginn der Verhandlungen außer Streit gestellt. Dazu kommen dann noch Parameter wie die Produktivitäts- und Gewinnentwicklung. Wichtiges Element ist auch die so genannte Benya-Formel, die den gesamtwirtschaftlichen Produktivitätszuwachs berücksichtigt. Das österreichische Kollektivvertragssystem basiert stark auf gesamtwirtschaftlichen Parametern. Eine österreichische Besonderheit ist auch die hohe kollektivvertragliche Abdeckung von über 98 Prozent der Beschäftigten.

### EINMALZAHLUNGEN REICHEN NICHT!

Einmalzahlungen, die von Unternehmen an Beschäftigte bezahlt werden und von der Regierung bis zu einer Höhe von 3.000 Euro steuerfrei gestellt sind, sind sicher eine Möglichkeit, aktuell über die schwierige Situation hinweg zu kommen. Sie können aber eine nachhaltige Lohn- und Gehaltsentwicklung nicht ersetzen. Deshalb fordern die Gewerkschaften für alle Branchen, die in diesem Herbst in Verhandlungen eintreten, eine nachhaltige Erhöhung über der Inflationsrate, die sich aus dem Durchschnitt der letzten 12 Monate errechnet.

### TRADITIONELLER AUFTAKT DER METALLER

Der Auftakt der Herbstlohnrunde fand am 19. September für die 190.000 Beschäftigten der Metallindustrie mit der Forderungsübergabe statt. Die Gewerkschaften fordern 10,6 Prozent Lohn- und Gehaltserhöhung. Diese Kollektivvertragsrunde hat eine Art Leitfunktion und wird von der Gewerkschaft GPA gemeinsam mit der Produktionsgewerkschaft PRO-GE geführt.

**»Gerade in Zeiten großer Unsicherheit brauchen die Menschen Berechenbarkeit: Sie müssen sich darauf verlassen können, dass ihre Löhne und Gehälter nach oben angepasst werden.«**

Karl Dürtscher

Die Verhandlungsbasis ist die durchschnittliche Inflationsrate der letzten 12 Monate „Da die Ertragslage der Metallindustrie im vergangenen Jahr eine sehr gute war, ist die Forderung nach einem Anteil an den wirtschaftlichen Erfolgen der Branche gerechtfertigt. Wir lassen uns sicher nicht mit einer bloßen Inflationsabgeltung abspeisen. Auch eine immer wieder kolportierte Einmalzahlung statt einer nachhaltigen Gehaltserhöhung ist keine Option. Wie es aussieht, bleibt die Teuerung länger auf einem sehr hohen Niveau. Die Beschäftigten brauchen Sicherheit und Berechenbarkeit für das kommende Jahr“, stellt der Verhandlungsführer der GPA, Karl Dürtscher klar.

### SOZIALWIRTSCHAFT: KAUFKRAFTSICHERUNG UND VERBESSERUNG DER RAHMENBEDINGUNGEN

Ebenfalls am 19. September 2022 starteten die Verhandlungen für die 130.000 Beschäftigten des privaten Gesundheits- und Sozialbereiches (Sozialwirtschaft), die gemeinsam mit der Gewerkschaft vida geführt werden. Die Pandemie hat die Arbeitsbedingungen und die gesellschaftliche Relevanz der Branche stark in den Fokus der Öffentlichkeit gerückt. Der Bereich umfasst nicht nur die Pflege und Betreuung, sondern auch Tagesmütter und -väter, die schulische Tagesbetreuung, mobile Erziehungshilfen, die Suchtberatung und viele mehr.

Auch für die Sozialwirtschaft steht eine Kaufkraftsicherung durch eine ordentliche Gehaltserhöhung, aber auch eine weitere Attraktivierung der Rahmenbedingungen der Branche im Mittelpunkt der Verhandlungen. Diesbezüglich konnten die Gewerkschaften in den vergangenen Jahren schon einiges erreichen. So

konnte mit 1.1.2022 die Verkürzung der wöchentlichen Normalarbeitszeit auf 37 Stunden durchgesetzt werden. Anrechnung von Karenzzeiten, Pflegekarenz, Papamomat mit Kündigungsschutz, Anspruch auf Altersteilzeit, sind nur ein paar Beispiele kollektivvertraglicher Erfolge der letzten Jahre.

### HANDEL: GRÖSSTER KOLLEKTIVVERTRAG

Einen Monat nach dem Verhandlungsbeginn in der Sozialwirtschaft starten die Verhandlungen für die Angestellten des österreichischen Handels. Mit fast 500.000 Menschen ist das der größte Kollektivvertrag des Landes. Rund ein Drittel der Unternehmen sind dem Handel zuzuordnen, jeder siebte Arbeitsplatz wird im österreichischen Handel geschaffen. Rund zwei Drittel der Beschäftigten im Handel sind weiblich, die Teilzeitquote

liegt bei 36 Prozent. Faktum ist, dass jeder zusätzliche Euro des Gehalts wieder direkt in den Konsum fließt. Der Handel selbst profitiert also von steigenden Einkommen seiner Beschäftigten.

Auch für den Handel gilt: Trotz der schwierigen Lage aufgrund der aktuellen Energiekosten haben große Teile der Branche im vergangenen Jahr gut verdient. „Viele Beschäftigte in der Branche, die nicht zu den GroßverdienerInnen zählen, sind angesichts der steigenden Preise für Energie, Wohnen und Lebensmittel echt verzweifelt. Gerade jetzt brauchen sie die Sicherheit einer kontinuierlichen Gehaltsentwicklung“, sagt die Verhandlerin der Gewerkschaft GPA, Helga Fichtinger. •

**MARTIN PANHOLZER**



### KOLLEKTIVVERTRAG METALLINDUSTRIE

Diese Verhandlungen werden für ArbeiterInnen und Angestellte der Metallindustrie gemeinsam geführt. Neben dem größten Fachverband der Metalltechnischen Industrie (FMTI) wird mit den Verbänden Fahrzeugindustrie, Nichteisen-Metallindustrie, Bergbau/Stahl, Gießereiindustrie und Gas- und Wärmeversorgungsunternehmen verhandelt. Im Vorjahr einigten sich die Kollektivvertragspartner auf einen Lohn- und Gehaltsabschluss von + 3,55 Prozent.



### KOLLEKTIVVERTRAG HANDEL

Mit nahezu 500.000 Beschäftigten ist der Handel die größte Branche der heimischen Wirtschaft. Die Verhandlungen für die Handelsangestellten werden von der Gewerkschaft GPA geführt. Der österreichische Handel ist durch einen hohen Frauenanteil und eine hohe Teilzeitquote geprägt. Im Vorjahr einigten sich die KV-Partner auf einen Abschluss von 2,55 Prozent - für ein Drittel der Angestellten brachte der Abschluss durch eine Anhebung der Mindestgehälter ein Plus von 3,45 Prozent. Seit 1.1.2022 gilt für alle Handelsbetriebe ein neues Gehaltssystem. Es sieht höhere Einstiegsgehälter, eine flachere Gehaltskurve und eine übersichtliche Gehaltseinstufung vor.

# TEUERUNGS- AUSGLEICH HAT PRIORITÄT

Der Chefverhandler der Gewerkschaft GPA für die Metallindustrie, Karl Dürtscher, stellt klar, dass die Menschen auch in der Krise eine nachhaltige Löhnerhöhung brauchen. Einmalzahlungen reichen nicht.



## KOLLEKTIVVERTRAG SOZIALWIRTSCHAFT

Die Verhandlungen werden gemeinsam mit der Gewerkschaft vda mit der Sozialwirtschaft Österreich (SWÖ) geführt. Neben Pflege und Betreuung gilt der Kollektivvertrag z.B. auch für schulische Tagesbetreuung, Behindertenbetreuung, Suchtberatung und viele Bereiche mehr. Insgesamt arbeiten 130.000 Menschen in dieser Branche. Im Jahr 2020 wurde im Rahmen eines pandemiebedingten 3-Jahresabschlusses unter anderem eine Arbeitszeitverkürzung auf 37 Stunden ab 1.1. 2022 vereinbart.



### KOMPETENZ: Soll der Staat einen Teil der Lohnerhöhungen übernehmen?

**DÜRTSCHER:** Der Staat soll anstatt Einmalhilfen inflationsdämpfende Maßnahmen setzen, die nachhaltig sind. Die Unternehmen geben ja die Inflation über die Preise weiter. In den Lohn- und Gehaltsverhandlungen verlangen wir die Abgeltung der Inflation und eine Verteilung der Produktivität. Wir werden hier das bewährte System nicht verändern. Ich halte es gerade jetzt für enorm wichtig, dass sich die Beschäftigten auf bewährte Regeln der Lohn- und Gehaltsfindung verlassen können. Die Verunsicherung ist ohnehin schon enorm.

### Warum lehnt die GPA Einmalzahlungen ab?

Einmalzahlungen können nur der Schnitellauch auf dem Brot sein. Die Einmalzahlung verpufft, aber die Inflation bleibt. Gerade Nachhaltigkeit ist jetzt besonders wichtig.

### Unternehmer stellen aufgrund der Energiekrise bereits eine Pleitewelle in den Raum.

Hier ist der Staat gefordert, Maßnahmen zu ergreifen. Auch die Europäische Union muss endlich ins Tun kommen. Insbesondere ein Einbruch in der industriellen Produktion hätte verheerende Auswirkungen auf unsere Volkswirtschaft und unseren Wohlstand. Aber ein Lohnverzicht würde kein Unternehmen retten, sondern die geringere Kaufkraft würde zu einem Einbruch der Nachfrage führen und die Probleme nur noch weiter verschärfen.

### Der ÖGB fordert einen Mindestlohn von 2.000 Euro. Ist diese Marke realistisch?

Man darf diese Forderung nicht allein auf diese Herbstlohnrunde beziehen. Es ist ein mittelfristiges Ziel, das wir natürlich mit aller Kraft in den Branchen, die dieses Ziel noch nicht erreicht haben, verfolgen werden. ●



# Wichtige Wirtschaftsbegriffe einfach erklärt



Die Nachrichten und Sozialen Medien sind voll von Begriffen, wie Inflation, BIP oder Lohnnebenkosten. Nur was heißt das alles genau? Wir erklären dir wichtige wirtschaftliche Begriffe so, dass du sie auch ohne Wirtschaftsstudium verstehst.



## Inflation

Inflation ist die nachhaltige Steigerung des allgemeinen Preisniveaus. Die Inflationsrate, die von der Statistik Austria monatlich veröffentlicht wird, ist die Preissteigerung des Verbraucherpreisindex (VPI). Der VPI misst die Preissteigerung eines repräsentativen Warenkorb, also einer Kombination von Produkten und Dienstleistungen, die ein durchschnittlicher österreichischer Haushalt konsumiert. Um die Preissteigerung zu messen, werden die Preise im repräsentativen Warenkorb im Vergleich zum selben Monat des Vorjahres erhoben. Es gibt abseits des VPI noch andere Warenkörbe, die beispielsweise die Preise des wöchentlichen Einkaufs oder etwa die Baupreise für Unternehmen verfolgen. Damit wird deutlich, dass die Preissteigerung davon abhängt, welche Produkte oder Preise beobachtet werden. Das führt auch dazu, dass die persönliche Preissteigerung höher oder niedriger als im VPI angegeben sein kann, wenn die eigenen Konsumgewohnheiten davon abweichen. Ob es also ein allgemein gültiges Preisniveau gibt, ist fraglich.



## Produktivität

Die Produktivität ist allgemein gesehen eine Kennzahl, welche Leistung dem dafür notwendigen Mittlereinsatz gegenüberstellt, also den Output im Verhältnis zum Input. Die für Lohnverhandlungen relevante Produktivität ist die gesamtwirtschaftliche Arbeitsproduktivität, wo das BIP im Verhältnis zu dem dafür notwendigen Arbeitseinsatz, also den geleisteten Arbeitsstunden, gegenübergestellt wird. Die Produktivität erhöht sich also, wenn durch den gleichen Arbeitseinsatz ein höherer Output erzeugt werden kann. Eine solche Produktivitätssteigerung ist maßgeblich für die gewerkschaftlichen Lohnforderungen in den Kollektivvertragsverhandlungen, denn die durch Arbeitseinsatz erwirtschaftete Produktivitätssteigerung muss fairerweise auch zu den Beschäftigten zurückfließen. Der zweite Aspekt, der die Lohnforderungen bestimmt, ist die durchschnittliche Inflationsrate der vergangenen 12 Monate, denn nur wenn diese abgegolten wird, bleibt die Kaufkraft erhalten.



## Lohn-Preis-Spirale

Die Lohn-Preis-Spirale soll dadurch entstehen, dass hohe Lohnerhöhungen aufgrund von hoher Inflation wiederum verstärkend auf die Inflation einwirken, wodurch eine sich selbst verstärkende Spirale in Gang kommen soll.

Auch wenn diese Argumentation auf den ersten Blick plausibel wirken kann, ist bei näherer Betrachtung wenig dahinter. Denn beim Einfluss der Löhne auf die Preissteigerung darf man nicht nur auf die Erhöhung der Löhne achten. Auch die Wertschöpfung, die mit einer Arbeitsstunde erbracht wird, ist hier ausschlaggebend.

Wenn die Unternehmen außerdem Preise erhöhen, ohne dass die Produktionskosten steigen und so hohe Gewinne abschöpfen, kann man vielmehr von einer Gewinn-Preis-Spirale sprechen.

# AUFSTEHEN FÜR VERÄNDERUNG

Für die Gewerkschaftsbewegung steht ein schwieriger Herbst bevor, die Erwartungshaltungen sind hoch. Die KOMPETENZ hat GPA-Vorsitzende Barbara Teiber zum Interview über bevorstehende Herausforderungen getroffen.

**KOMPETENZ: Corona-Krise, Ukraine-Krise, Energiekrise – es scheint wir leben in einer Zeit permanenter Krisen. Was macht das mit der Gesellschaft?**

**Barbara Teiber:** Es stimmt: Die Zeiten sind mehr als herausfordernd. Alle aufgezählten Krisen sind nicht abstrakt oder in fernen Ländern, sondern sehr konkret für die Bevölkerung spürbar, fast jeder ist betroffen. Ich nehme wahr, dass sich viele ins Private zurückziehen, dass so etwas wie ein neues Biedermeier entsteht. Die Lockdowns und bis zu einem gewissen Grad auch Homeoffice haben dazu beigetragen. Dabei brauchen wir genau das Gegenteil: Engagement, Aufstehen, Wille zur Veränderung.

**Was heißt das konkret?**

Engagement kann sich auf vielfältige Weise zeigen: Wer Mitglied der Gewerkschaft ist, unterstützt bereits eine Kraft, die sich für Veränderungen zum Positiven einsetzt. Darüber hinaus kann man auf die Straße gehen, wie es tausende Menschen am 17. September gemeinsam mit den Gewerkschaften getan haben. Auch die Beteiligung an Betriebsversammlungen oder im Fall des Falls auch an Streiks ist Zeichen demokratischen Engagements.

**Du sprichst mögliche Maßnahmen für die Kollektivvertragsrunden an?**



Die Vorsitzende der Gewerkschaft GPA Barbara Teiber bei der Demonstration gegen die Preisexplosion am 17. September 2022 in St. Pölten

Genau. Völlig zurecht erwarten sich die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, dass wir die massive Teuerung ausgleichen. Das schaffen wir nur dann, wenn viele Mitglieder uns den Rücken stärken. Für uns ist aber klar: Wir wollen reale und nachhaltige Gehaltserhöhungen. Die Leute müssen sich Wohnen, Essen, Sprit und Heizen leisten können.

**Gutes Stichwort. Die Energiepreise steigen in ungeahnte Höhen. Was tun?**

Die von der Regierung beschlossene Strompreisbremse, die sich ja gewissermaßen am Modell der Gewerkschaften orientiert, ist ein guter erster Schritt. Es braucht aber die Entkopplung von Strom- und Gaspreis auf europäischer Ebene. Und in Österreich brauchen wir schnellstmöglich einen Preisdeckel für Wärmeenergie, ob jetzt durch Fernwärme, Gas oder Pellets. Uns schreiben Mit-

glieder, dass sich ihre Gasrechnung von 70 auf 650 Euro erhöht – das ist absurd. Für viele wird das Leben zunehmend unleistbar.

**Was tut die Gewerkschaft, damit es endlich zu preissenkenden Maßnahmen kommt?**

Unsere Demonstrationen waren bereits ein deutliches Zeichen an die Bundesregierung. Wir werden weiter den Druck aufrechterhalten. Eines ist klar: Es kann nicht sein, dass die Bevölkerung darunter leidet, dass die Regierung lange zuwartet und wenig umsetzt. Und es müssen endlich jene zur Kasse gebeten werden, die jetzt noch in Krisenzeiten immer reicher werden. Stichwort: Übergewinnsteuer, Millionärssteuer. •

**DANIEL GÜRTLER**



# ÖSTERREICHWEITE PROTESTE GEGEN DIE PREISEXPLOSION

**32.600 Menschen demonstrieren am 17. September 2022 in ganz Österreich gegen die explodierenden Preise und die Untätigkeit der Politik.**

Der ÖGB und die Gewerkschaften haben damit ein mächtiges Zeichen im Kampf gegen die Preisexplosionen bei Energie, Sprit und Lebensmitteln gesetzt. Denn die Teuerung ist längst in der Mitte der Gesellschaft angekommen. Damit sich die Menschen ihr Leben wieder leisten können, fordert die Gewerkschaft GPA gemeinsam mit dem ÖGB eine Übergewinnsteuer, einen Energiepreisdeckel für Strom und Gas sowie die vorübergehende Streichung der Mehrwertsteuer auf Lebensmittel. Außerdem muss eine Anti-Teuerungs-Kommission tätig werden, um zu gewährleisten, dass Steuersenkungen weitergegeben werden und um Preistreiberei zu verhindern. •

# ÜBERGEWINNE BESTEUERN!

Während die Energieunternehmen gigantische Gewinne machen, haben sich die Energiekosten der KonsumentInnen zum Teil vervielfacht.



Die hohe Inflation, die für viele Menschen zur Existenzfrage geworden ist, hängt nicht nur mit dem kriegsbedingten Energiepreisanstieg zusammen. Die Preise steigen auch deshalb, weil viele Unternehmen im Windschatten des Inflationsanstiegs die Preise über die gestiegenen Kosten hinaus erhöhen; man spricht von einer Gewinn-Preis-Spirale. Besonders eklatant ist dies bei jenen Energieunternehmen, deren Herstellungskosten sich nicht wesentlich verändert haben, die aber dennoch den KundInnen sehr hohe Tarife verrechnen. Während diese Unternehmen gigantische Gewinne machen, sind viele KundInnen mit einer Vervielfachung der Energierechnungen konfrontiert. Diese Energieunternehmen sind letztlich auch für die hohe Inflationsrate mitverantwortlich. All dies rechtfertigt eine Besteuerung dieser Übergewinne, die für Österreich für dieses Jahr auf 4,2 Milliarden Euro geschätzt werden. Die EU-Kommission, die die Höhe der Übergewinne in der Europäischen Union auf ca. 200 Milliarden Euro schätzt, hat bereits im März 2022 grünes Licht für die Besteuerung der Übergewinne gegeben und die Rahmenbedingungen dafür definiert.

Nachdem in Österreich immer wieder die rechtliche Zulässigkeit bzw. Machbarkeit einer solchen Steuer in Frage gestellt wurde, haben AK und ÖGB im

August ein konkretes Besteuerungsmodell vorgelegt. Ein befristeter steuerlicher Beitrag des Sektors zur Finanzierung der staatlichen Hilfsprogramme erscheint verfassungsrechtlich gut begründbar. Ausgangspunkt der Übergewinnsteuer ist die Rekordteuerung, die direkt und indirekt von steigenden Energiepreisen getrieben ist. Diese wiederum basieren zu wesentlichen Teilen auf gestiegenen Gewinnmargen der Energieunternehmen – teilweise bedingt durch die kriegsbedingten Verzerrungen am Strommarkt, teilweise bedingt durch das Ausnutzen von Marktmacht, z.B. in der Mineralölwirtschaft.

## BIS ZU ZWEI MILLIARDEN EINNAHMEN

Nach dem AK-ÖGB-Modell ließe die Steuer ca 1,5 bis 2 Milliarden Euro an jährlichen Steuereinnahmen erwarten. Diese Mittel werden dringend benötigt, um Anti-Teuerungsmaßnahmen zu finanzieren, insbesondere einen Energiepreisdeckel für Haushalte. In Anlehnung an internationale Beispiele sind Übergewinne jene Gewinne, die über den Durchschnitt der Gewinne der Jahre 2019 bis 2021 hinausgehen. Der Steuertarif ist nach dem AK-ÖGB-Modell progressiv ausgestaltet. 10 Prozent des Übergewinns sind noch steuerfrei; zwischen 10 und 30 Prozent des Übergewinns werden

mit einem Steuersatz von 60 Prozent besteuert. Alles, was darüber hinausgeht, ist mit 90 Prozent zu besteuern. Zahlreiche EU-Länder heben bereits solche Steuern ein, u.a. Italien, Griechenland, Spanien, Rumänien, Ungarn und Großbritannien. Das Argument, die Übergewinnsteuer würde den österreichischen Standort gefährden, ist somit nicht nachvollziehbar, da ja Österreich keinen Alleingang machen würde.

Das Modell sieht vor, dass Investitionen in erneuerbare Energien zu 100 Prozent im Jahr der Investition abgeschrieben werden können. Das Argument, die Steuer würde den Unternehmen Mittel für den dringend notwendigen Ausbau in Erneuerbare entziehen, ist aufgrund dieses Super-Abzugs nicht stichhaltig.

Die Bundesregierung hat eine Strompreisbremse angekündigt, die ab Dezember 2022 wirksam werden sollte. Die KundInnen erhalten einen auf 30 Cent pro kWh begrenzten Zuschuss auf die Stromrechnung. Es wurde keine Gegenfinanzierung angekündigt. Bleiben die Übergewinne unangetastet, würde dies schließlich bedeuten, dass sich die SteuerzahlerInnen indirekt die Strompreisbremse selbst zahlen.●

**HELENE SCHUBERTH**

## AK-ÖGB-MODELL FÜR EINE ÜBERGEWINNSTEUER

[https://bit.ly/Übergewinnsteuer\\_ÖGB](https://bit.ly/Übergewinnsteuer_ÖGB)



# „UND DER LANGE WINTER, DER KOMMT JA ERST“

Die Strompreisbremse der Regierung ist ein Start, aber auch bei anderen Preisen müssen wir dringend auf die Bremse steigen, kritisiert Politikwissenschaftlerin Barbara Blaha im KOMPETENZ-Interview. Derzeit können über ein Drittel der Haushalte die Kosten des täglichen Lebens nicht mehr aufbringen – die Situation ist „brandgefährlich“.

**KOMPETENZ:** Ein Bekannter war letzstens bei mir zu einer „Krisensitzung“, nachdem er seine Strom- und Gasrechnung bekommen hat. „So schlimm wird's schon nicht werden“, habe ich ihm geantwortet.

**War das zu optimistisch?**

**BARBARA BLAHA:** Ich bekomme in letzter Zeit öfter Anrufe von Leuten, die mich fragen, wie sie mit ihrer Gasrechnung umgehen sollten. Ich verweise dann auf die Sozialberatungsstellen der Sozialhilfeorganisationen oder die SchuldnerInnenberatung. Aber das ist das Thema: Die Frage, wie wir mit den steigenden Energiepreisen umgehen, beantworten wir momentan damit, dass jedeR individuell die Krot schlucken soll. Aber in Österreich gibt es viele Haushalte, die keine Ersparnisse haben, die diese Krot nicht schlucken können. Für einkommensschwächere Haushalte bräuchten wir nachhaltige Lösungen, Einmalzahlungen reichen nicht.

**Wenn Sie sagen „einkommensschwächere Haushalte“: Wer ist von den hohen Energiepreisen betroffen?**

Es geht nicht nur um die allerärmsten Haushalte. Genau das ist das Brandgefährliche an dieser Teuerungswelle: Es betrifft eben nicht nur eine kleine Gruppe, der man sehr einfach helfen könnte. Das Problem reicht bis weit in die Mittelschicht hinein. Laut Fiskalrat können über ein Drittel der Haushalte die Kosten des täglichen Lebens nicht mehr aufbringen. Das sind alarmierende Zahlen. Derzeit gibt es einen Run auf Sozialmärkte, einen Run auf Sozialberatungen. Und der lange Winter, der kommt ja erst.

**Was sind die Gründe für die Teuerung?**

Insgesamt haben wir mit drei Faktoren zu kämpfen. Erstens die Lieferkettenprobleme. Bis heute sind wir mitten in der Corona-Pandemie und China schließt



immer wieder ganze Städte und Häfen. Wir leben in einer verzahnten und globalisierten Welt; wenn irgendwo ein Halbleiter fehlt, dann kann nicht weiter gebaut werden. Kommt es hier zu einer Verknappung, steigen die Preise.

Der zweite Grund ist, dass durch den Ukraine-Krieg die Energiekosten steigen. Das hat damit zu tun, dass Gas ein Spekulationsobjekt ist. Die Preise schießen nach oben, wenn der Markt annimmt, es könnte vielleicht knapp werden. Der Anstieg des Gaspreises hat also mit dem Marktmechanismus zu tun, schon vor einer tatsächlichen Knappheit. Drosselt Russland nun das Gas, kann es schnell noch teurer werden.

Und drittens haben wir das Problem, dass der Strompreis an den Gaspreis gekoppelt ist. Wir produzieren in Österreich den meisten Strom aus erneuerbaren Energiequellen, aber wir müssen noch ein klein wenig Gas zukaufen, um den Strombedarf gänzlich zu decken. Das Problem ist, dass jede Kilowattstunde Strom um den teuersten Preis verkauft wird – das ist das Gas. Die

Energieerzeuger in Österreich sind nun in einer komfortablen Situation, weil sie Strom zu sehr günstigen Preisen aus Sonne, Wasser oder Wind herstellen und sehr teuer weiterverkaufen können. Die Differenz stecken sie sich ein.

**Die Regierung nimmt 6 Milliarden Euro für Sofortmaßnahmen in die Hand. Reicht das?**

Diese sogenannten Sofortmaßnahmen wirken so sofort eigentlich gar nicht. Sie werden zum Großteil im Oktober erst wirksam. Das zentrale Problem ist, dass keine dieser Transfermaßnahmen inflationsdämpfende Wirkung hat. Mit der Strompreisbremse hat die Regierung jetzt endlich eine Maßnahme gesetzt, um die Preise direkt zu senken. Das ist ein guter Start, auch wenn man noch an einigen Schrauben drehen muss. Die soziale Staffelung fehlt, der Anreiz zum Energiesparen ist zu klein. Aber nicht nur Strom, auch Heizen, Wohnen und Lebensmittel werden schmerzhaft teuer. Auch hier sollten wir auf die Bremse steigen.

**An was denken Sie hier?**

Damit niemand im Winter friert, brauchen wir auch eine Gaspreisbremse. Aber auch ein Stopp von Mieterhöhungen und Preisdeckel für ausgewählte Grundnahrungsmittel sind längst überfällig. Finanzieren ließe sich ein Teil der Kosten mit einer Sondersteuer: Wir schöpfen die Gewinne von Energiekonzernen ab und verteilen sie zurück an die Haushalte, die diese Gewinne ja zahlen. Dagegen wehrt sich die Regierung mit Händen und Füßen.

**Gerade jene Unternehmen, die für eine solche Gewinnsteuer in Frage kommen würden, sind zu großen Teilen in staatlicher Hand. Müsste es hier nicht eine Handhabe geben?**

Die Bundesregierung könnte entscheiden, eine zeitlich befristete Sondersteuer einzuführen, auch wenn diese Unternehmen ausschließlich in privater Hand wären. Andere Länder tun das. In Italien beträgt die Sondersteuer 25 Prozent, in Griechenland 90 Prozent.

**Mit Blick auf die Kollektivvertragsverhandlungen fordern Gewerkschaften, die Lohnerhöhungen müssten mindestens die Inflation ausgleichen. Die Gegenseite warnt vor einer Lohn-Preis-Spirale ...**

... das ist eine Preis-Lohn-Spirale! Zuerst steigen die Preise, dann die Löhne – nicht umgekehrt! Der zweite Punkt ist, dass sich Lohnverhandlungen daran orientieren, wie sich die Inflation in den vergangenen 12 Monaten entwickelt hat – und nicht daran, wie sie sich in den nächsten 12 Monaten entwickeln könnte. Löhne verhandeln wir immer mit Blick in den Rückspiegel. Das heißt, dass die Löhne die Preise nicht anheizen

können, weil die ja zurückschauend gebildet werden. Das Gespenst der „Lohn-Preis-Spirale“ wird benutzt, um den ArbeitnehmerInnen den Scheid abzukufen. Man will ihnen die Löhne nicht einmal so weit erhöhen, wie die Inflation diese entwertet hat. Wenn das den ArbeitnehmerInnen nicht gelingt, dann heißt das ganz konkret, dass die Leute weniger im Börserl haben werden.

**Abschließend: Was sage ich jetzt meinem Bekannten, wenn ich ihn das nächste Mal treffe?**

Ich würde ihm erstens die Nummer der Sozialberatung geben. Zweitens soll er unbedingt mit seinem Energieunternehmen eine Ratenzahlung ausmachen. Und ansonsten, sagen Sie ihm bitte, dass es politisch möglich wäre, gegen diese hohen Preise bei Energie, aber auch in anderen lebensnotwendigen Bereichen vorzugehen, dass es dafür eine ganze Reihe an Vorschlägen gibt – und er bei der nächsten Wahl gut überlegen soll, wer in dieser Krise auf seiner Seite gestanden ist. ●

**JOHANNES GRESS**



**ZUR PERSON:**

Barbara Blaha, geb. 1983, ist Politikwissenschaftlerin und Mitbegründerin des Momentum Instituts und des Momentum Kongresses.

# STROMPREISBREMSE

**Was die Strompreisbremse der Regierung dir bringt und was es zusätzlich braucht, damit sich alle die Heizkosten weiterhin leisten können.**

80 Prozent des Durchschnittsverbrauchs eines Drei-Personen-Haushalts (entspricht 2.900 Kilowattstunden (kWh) Strom) sollen finanziell unterstützt werden. Bis 2.900 kWh darf der Strom nur 10 Cent/kWh kosten. Alles, was darüber verbraucht wird, wird zum Marktpreis verkauft, der derzeit sehr hoch ist. Dies soll zum Energiesparen anregen. Die Unterstützung ist allerdings mit 40 Cent pro Kilowattstunde begrenzt. Steigt der Preis aufgrund der verrückt spielenden Strommärkte weiter, kann es auch sein, dass er beim Verbraucher über 10 Cent steigt.

## SOZIALE STAFFELUNG WÄRE SINNVOLL

Besser wäre eine soziale Staffelung gewesen, also dass die Bevölkerung je nach sozialer Lage und Haushaltsgröße unterstützt wird. Eine Verknüpfung von Daten aus dem Melderegister und von den Stromzählern war aber nicht möglich, daher bekommen alle die gleiche Unterstützung.

Die durchschnittliche Ersparnis für einen Haushalt soll etwa 500 Euro pro Jahr betragen. Das führt zu Kosten von etwa zwei Milliarden Euro für die Republik, weil alle ca. vier Millionen Haupt- und Nebenwohnsitze profitieren. GIS-befreiten Haushalten werden zusätzlich 75 Prozent der Netzkosten (bis zu 200 Euro) erlassen. Haushalte mit mehr als 3 Personen sollen ein höheres Kontingent an subventioniertem Strom über Antrag erhalten können.



Der Preisdeckel wird über den Energieversorger direkt abgerechnet, es muss kein Antrag gestellt werden. Gelten soll die Bremse ab Dezember. Das ist aber zu spät, weil bereits im Herbst hohe Energiekosten anfallen.

Die Höhe der Subventionierung und die Art des Modells, das dem Modell der Gewerkschaften ähnlich ist, ist grundsätzlich gelungen. Auch die zusätzliche Unterstützung für einkommensschwache Haushalte ist wichtig. Die Begrenzung auf 40 Cent Unterstützung pro Kilowattstunde kann aber zu wenig sein, wenn der Preis am Strommarkt extrem ansteigt.

Was völlig fehlt ist ein Deckel auf Gas. Fast eine Million Haushalte heizen mit Gas, die Rechnung dafür ist meist noch viel teurer als die Stromrechnung. Hier braucht es rasche Entlastung, damit der Winter nicht zur Belastungsprobe für

das Haushaltsbudget wird. Die Gewerkschaften haben gemeinsam mit dem Gewerkschaftsbund ÖGB einen Deckel von 8 Cent/kWh für einen Grundbedarf von 9.800 kWh Gas vorgeschlagen.

## GEGENFINANZIERUNG FEHLT

Zur Gegenfinanzierung ist nichts bekannt. Wenn nicht die Energiekonzerne, die jetzt große Gewinne machen, über eine Übergewinnsteuer (siehe dazu auch Seite 11) zur Kasse gebeten werden, dann zahlen sich die SteuerzahlerInnen ihre Entlastung schließlich selbst.

Letztendlich braucht es auch EU-weite Maßnahmen: Wir fordern die Regierung auf, auf europäischer Ebene dafür einzutreten, den Strompreis vom Gaspreis zu entkoppeln, damit Strom nicht am Markt so teuer gehandelt wird. •

**Verkehr****Wohnen und  
Energie****Lebensmittel****Kultur und  
Freizeit****Restaurant**

Inflationsrate August 2022 (9,1%)

Mai 2022

Jänner 2022

September 2021

## TEUERUNG IN ÖSTERREICH ENTWICKLUNG SEIT SEPTEMBER 2021

Die Preise steigen ohne Ende, Konzerne streichen Rekordgewinne bei Energie, Sprit und Lebensmitteln ein und die Maßnahmen der Regierung reichen nicht aus. Die Rechnung dafür zahlen wir alle und wenn jetzt nichts geschieht, dann ist das erst der Anfang der Teuerungswelle. Deshalb waren am 17. September 32.600 Menschen österreichweit auf der Straße um gemeinsam "Preise runter" zu sagen. Die Regierung muss endlich wirksame Maßnahmen gegen die Teuerung setzen!

# IM ZWEIFEL LIEBER GUT VERSICHERT

**Wir verraten dir,  
warum die Abschaffung  
der Gesundheitskasse  
keine so gute Idee ist.**

Für Ferdinand C. aus St. Pölten wurde ein vermeintlicher Traumurlaub im Jahr 2021 zur Belastungsprobe. Wollte Herr C. eigentlich die hohen Temperaturen an einem Kärntner See genießen, überkamen ihn plötzlich Bauchschmerzen, die immer heftiger wurden. Ferdinand C. war beunruhigt und suchte einen Arzt an seinem Urlaubsort auf. Dieser diagnostizierte nach einer genaueren Untersuchung eine Entzündung der Bauchspeicheldrüse und schickte C. sofort ins Spital, wo er Infusionen bekam. C. wurde später operiert, überstand die Operation gut und konnte sich mittlerweile erholen.

Für Ferdinand C. und seine Familie bleibt dieser Tag mit Schrecken in Erinnerung. Viele Sorgen plagten Ferdinand C. und seine Angehörigen auch rund um die Operation. Über einen Punkt musste sich Familie C. allerdings keine Sorgen machen: Nämlich, was der medizinische Notfall finanziell bedeutet.

## HISTORIE

Zeitsprung. In den Jahren 1888 und 1889 wird die Unfall- und Krankenversicherung in Österreich eingeführt. Bereits zuvor hatten ArbeiterInnen Geld zusammengelegt, um im Falle eines Unfalls die medizinischen Kosten und die Zeit der Arbeitsunfähigkeit bezahlen zu können. Daraus gingen schließlich die ersten Krankenkassen hervor. Weil die ArbeitnehmerInnen eben immer ihr Geld selbst einzahlten, war es für sie selbstverständlich, es auch selbst zu verwalten. So wur-



de mit der Einführung der gesetzlichen Sozialversicherung auch die Selbstverwaltung bewahrt, also die Verwaltung der Beiträge durch ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen. Wobei bis zur türkis-blauen Regierung 2018 die ArbeitnehmerInnen stets die Mehrheit hatten, da sie die Mehrheit der Versicherten und den Großteil der Finanzierung stellen.

Heute ist die Österreichische Gesundheitskasse (ÖGK) für 7,3 Millionen Menschen, den Großteil der ArbeitnehmerInnen sowie PensionistInnen, in Österreich die gesetzliche Krankenversicherung. Zuletzt wurden politische Vorschläge eingebracht, die ÖGK abzuschaffen und die Gesundheitsversorgung Sache der Länder sein zu lassen. Und das bringt uns wieder zu Ferdinand C. aus St. Pölten, der in Kärnten eine eintzündete Bauchspeicheldrüse hatte.

Die Österreichische Gesundheitskasse verhandelt mit allen Länderärztekammern Verträge aus und der Dachverband

der Sozialversicherungen verhandelt mit Pharmaunternehmen die Preise von Medikamenten. Die Länder sind zuständig für den Erhalt der Spitäler. Dass Herr C. also mit seiner E-Card problemlos zum Kärntner Arzt gehen konnte, ist Verdienst der ÖGK, die entsprechende Verträge abgeschlossen hat. Dass die Medikamente, die Herr C. nach der Operation bekam, in ausreichendem Maße vorhanden waren und für die BeitragszahlerInnen einen verträglichen Preis hatten, ist ebenfalls Leistung der Sozialversicherung. Die Länder wiederum kaufen für ihre Spitäler alle selbst ein – es gibt keine gemeinsame Einkaufsorganisation aller Bundesländer, die aufgrund größerer Mengen kleinere Preise erreichen könnte.

## SELBSTVERWALTUNG

Leistungen aus der Krankenversicherung werden aus den Beiträgen bezahlt, die ArbeitnehmerInnen von ihrem Gehalt einzahlen. Wofür diese Einnahmen verwendet werden, entscheidet die Selbst-

verwaltung aus ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen.

Die Länder finanzieren die Spitäler aus Steuermitteln. Diese Steuermittel nehmen sie nicht selbst ein, sondern bekommen sie im Zuge des sogenannten Finanzausgleichs vom Bund, an den die Steuern bezahlt werden. Die Spitalsversorgung ist also gleich von zwei Stellen abhängig: Einer Landesregierung, die ausreichend Geld investiert und einer Bundesregierung, die dafür ausreichend Geld zur Verfügung stellt. Bundes- oder Landesregierungen, die einem Sozialstaat kritisch gegenüberstehen oder mehr auf Privatversicherungen und damit gute medizinische Leistungen nur für Gutverdienende setzen, könnten dem Gesundheitssystem erheblichen Schaden zufügen. In Österreich wird alle paar Jahre gewählt, fast in jedem Jahr findet eine Nationalrats- oder Landtagswahl statt. Politische Beschlüsse folgen besonders in Zeiten von Wahlkämpfen nicht immer dem reinen Prinzip der Logik. Die Sozialpartnerschaft in der Sozialversicherung sorgt für Stabilität, weil die VertreterInnen von ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen nicht dem politischen Tagesgeschäft unterworfen sind.

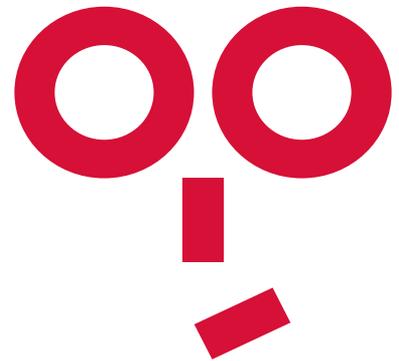
**EINHEITLICHE VERSORGUNG**

Ferdinand C. bekam beim Arzt in Kärnten die gleichen medizinischen Leistungen, die er auch zuhause in Niederösterreich erhalten hätte. Wären die Länder für die Versorgung bei ÄrztInnen zuständig, dann wäre das keinesfalls selbstverständlich. In Österreich gibt es nach wie vor 9 verschiedene Jugendschutzgesetze, obwohl sich die Länder nur untereinander einig werden müssten. Wären die Bundesländer auch für die Versorgung durch niedergelassene ÄrztInnen zuständig, dann müssten sich nicht nur die 9 Länder einig werden, sondern sie müssten sich auch mit 9 Ärztekammern einigen.

Selbstverständlich ist auch in der Gesundheitskasse bei weitem nicht alles eitel Wonne. Dass die ArbeitgeberInnen aufgrund der türkis-blauen Gesetzesreform das Sagen in der Kasse der Ar-

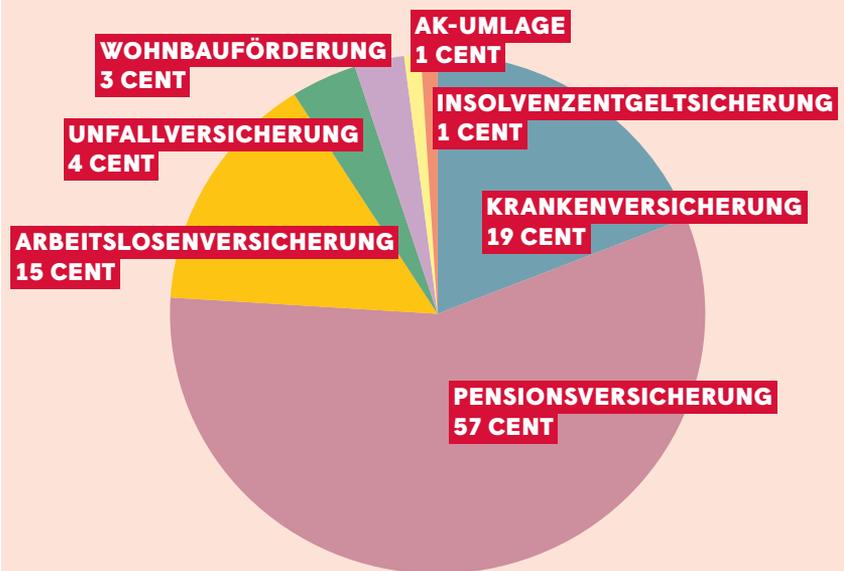
beitnehmerInnen haben, ist ein Skandal. Auch die starke Zentralisierung in allen Belangen, die die Sozialversicherung weiter von regionalen Problemfeldern entfernt und Entscheidungsprozesse verlangsamt, sollte rückgängig gemacht und auf ein intelligentes Maß reduziert werden. Eine Privatisierung der eigenen Gesundheitseinrichtungen der ÖGK ist klar abzulehnen, denn Gesundheitsvorsorge muss in öffentlicher Hand bleiben. Und freilich muss das Vertragsrecht überarbeitet werden: Bei Verträgen mit der Ärztekammer oder anderen VertragspartnerInnen braucht es einen Modernisierungsschub, damit flächendeckend eine gute Gesundheitsversorgung für alle, unabhängig vom Geldbörsel, gewährleistet ist. All das kann die Situation verbessern. Der undurchdachte Ruf nach einer Abschaffung der ÖGK kann das nicht. •

**DANIEL GÜRTLER**



**WAS PASSIERT MIT UNSEREN SOZIALVERSICHERUNGSBEITRÄGEN?**

1 Euro Sozialversicherung teilt sich auf in...



Quelle: ÖGK

## Mach mit bei den Interessengemeinschaften

**MITBESTIMMUNG.** Die Interessengemeinschaften in der GPA bringen Menschen mit ähnlichen Berufsmerkmalen zusammen. Zum Austausch von Erfahrungen, zum Netzwerken und zum Durchsetzen gemeinsamer beruflicher Interessen. Zwischen 24. Oktober und 20. November 2022 wählen die Mitglieder der Interessengemeinschaften ihre neue Vertretung.



Ob bei Themen wie All-In Verträgen, Dienstreisen oder prekärer Beschäftigung – die Interessengemeinschaften (IGs) nehmen sich aktuellen Problemfeldern an und bieten eine gute Unterstützung für die tägliche Arbeit. Sie sind Plattformen für engagierte Menschen aus verschiedenen Branchen.

Seit ihrer Gründung vor mehr als zwanzig Jahren vertreten die fünf Interessengemeinschaften in der Gewerkschaft GPA die jeweils spezifischen Anliegen ihrer Mitglieder: Die ‚IG Flex‘ organisiert Menschen mit atypischen Beschäftigungen, prekär Beschäftigte und (unfreiwillig) Selbständige ohne eigene MitarbeiterInnen. Menschen in Gesundheits- und Sozialberufen sowie SozialarbeiterInnen, Angestellte in sozialen Berufen und in der Alten-, Kranken- oder Behindertenbetreuung haben sich in der ‚IG Social‘ zusammengeschlossen. Wer viel oder überwiegend außerhalb des Betriebes arbeitet, also Personen mit viel Außendienst, in mobilen Diensten, Montage, Entsendung, Dienstreisen in allen Branchen und Berufen, sowohl regional als auch international, findet in der ‚IG External‘ sein Netzwerk. Die ‚IG IT‘ versteht sich als Kompetenz-Netzwerk für IT-SpezialistInnen. Und schließlich ist die ‚IG Professional‘ die Interessengemeinschaft für Führungskräfte und FachexpertInnen (für LeiterInnen von Abteilungen, Teams oder Filialen, für WerkmeisterInnen, DirektorInnen, GeschäftsführerInnen u.a.m.).



Mehr Infos zur Arbeit der Interessengemeinschaften und alle Infos zur Wahl findest du hier: <https://www.interesse.at>

## Behaltepflcht für Lehrlinge erreicht

AUVA. In der Unfallversicherung AUVA gilt eine neue Betriebsvereinbarung, die Lehrlingen mehr Sicherheit bringt. Dem Betriebsrat ist es gelungen, darin eine sechsmonatige Behaltefrist nach der Lehrabschlussprüfung zu verankern.

Mehr zu diesem tollen Erfolg:  
[https://bit.ly/lehrlinge\\_AUVA](https://bit.ly/lehrlinge_AUVA)



## Uber-Files: Im Sumpf der Plattformarbeit



Die geleakten "Uber-Files" umfassen rund 124.000 vertrauliche Dokumente aus 40 Ländern.

**AUSBEUTUNG.** Vertrauliche Dokumente belegen, wie Uber mit unsauberen und rücksichtslosen Methoden die Märkte erobert hat. Gewerkschaften in Europa fordern seit langem bessere Arbeitsbedingungen für Plattform-ArbeiterInnen. Die ans Licht gekommenen Umtriebe des Fahrdienstleisters Uber geben ihnen recht. Um weltweit expandieren zu können, machte Uber jahrelang Druck auf etablierte Taximärkte und ihren Schutz für ArbeitnehmerIn-

nen. Dafür verfügte Uber über ein üppiges Budget für Lobbying und beste Kontakte zu PolitikerInnen. Die so genannten „Uber-Files“ umfassen rund 124.000 vertrauliche Dokumente und enthüllen, wie das Unternehmen gegen Gesetze verstößt hat.

Im Dezember 2021 hat die EU-Kommission einen Vorschlag zur Regulierung von Plattformarbeit vorgelegt, diesen Herbst soll darüber abgestimmt werden. Uber lobbyiert derzeit massiv dagegen.

Mehr zu den Enthüllungen rund um Uber:

[https://bit.ly/KOMPETENZ\\_uber](https://bit.ly/KOMPETENZ_uber)



## Check deinen Ferialjob



**SOMMERJOB.** Du bist SchülerIn oder Studierende/-r und hast diesen Sommer einen Ferialjob oder ein Praktikum absolviert?

Wir unterstützen dich und checken für dich, ob du dafür fair bezahlt worden bist.

Vereinbare am besten gleich einen Termin mit unserer Rechtsberatung.

Alle Kontakte findest du hier:

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



## Kürzer arbeiten

**UMFRAGE.** Mehr als die Hälfte (54 Prozent) der Vollzeitbeschäftigten sagen laut Arbeitsklimaindex der AK OÖ, dass sie lieber kürzer arbeiten würden. Gründe dafür sind Stress, Überstunden sowie mangelnde Unterstützung durch Führungskräfte.



Mehr dazu findest du hier:  
[https://bit.ly/KOMPETENZ\\_Arbeitsklima](https://bit.ly/KOMPETENZ_Arbeitsklima)



# TECHNIKERIN MIT SOFTSKILLS

Chiara-Alena Lintner, angehende Mechatronikerin bei der AUA, liebt ihren abwechslungsreichen Beruf. Als Vorsitzende des Jugendvertrauensrates setzt sie sich für die Lehrlinge ein und hat in einer fragilen Branche geholfen, sie gut durch die Pandemie zu bringen.



Jugendvertrauensrätin und angehende Flugzeugtechnikerin Chiara-Alena Lintner

Chiara-Alena Lintner (23) absolviert ihr drittes Lehrjahr in Mechatronik und Fertigungstechnik bei den Austrian Airlines am Flughafen in Schwechat. Vor Beginn ihrer Lehre hat sie bereits die Matura abgelegt, im nächsten Februar wird sie zur Lehrabschlussprüfung antreten.

Begonnen hatte Lintner eine Lehre als Flugzeugtechnikerin, dann kam Corona und alles stand still. Mittels staatlicher Unterstützung und Kurzarbeit rettete man die Arbeitsplätze, aber würden junge FlugzeugtechnikerInnen weiterhin Jobs finden? „Mit dieser Ausbildung hast du außerhalb der AUA in Österreich keinen Arbeitsmarkt. Daher schien es uns sinnvoll, die Lehrlingsausbildung neu aufzustellen“, erzählt Lintner.

Die AUA-Lehrlinge folgen nun der Berufsschulausbildung für Mechatronik und Fertigungstechnik. MechatronikerInnen haben in vielen Branchen beste Jobaussichten. „Im Jugendvertrauensrat war das natürlich ein wichtiges Thema“, erinnert sich Lintner. „Anfangs waren viele Lehrlinge verunsichert, weil sie befürchteten, womöglich nicht die Ausbildung zu bekommen, für die sie sich beworben hatten. Aber am Ende war der Beschluss einstimmig – es war die richtige Entscheidung.“

Als Jugendvertrauensrätin bei der AUA, beschreibt Lintner, ist man bestens auf-

gehoben: „Freistellungen für Kurse sind nie ein Problem und wir haben ein hervorragendes Verhältnis zu den Vorgesetzten.“ Das mag auch daran liegen, dass der AUA-Betriebsrat den Jugendvertrauensrat unterstützt. „Trotzdem ist es wichtig, dass es auch einen eigenen Jugendvertrauensrat gibt, der die spezifischen Probleme der Lehrlinge und jungen MitarbeiterInnen versteht und ihre Anliegen vertritt.“

„Die Lehre war während Corona natürlich nicht das gleiche. Als die Flugzeuge am Boden waren, gab es einfach zu wenig zu tun, sowohl bei der Wartung, als auch in den Werkstätten. Seither hat sich alles zum Glück wieder normalisiert“, erzählt Lintner.

Eine Besonderheit ist, dass alle Technik-Lehrlinge neben ihrer Lehre auch die Matura ablegen. Die Maturakurse finden während der Arbeitszeit statt, die LehrerInnen kommen sogar in den Betrieb, z.T. finden auch Maturaprüfungen im Betrieb statt. Das alles ist für die Lehrlinge kostenlos. Wer gute Noten hat, kann sich

überdies auch für Erasmus für Lehrlinge bewerben und für eine Zeitlang ins Ausland gehen.

## FRAUEN IN DER FLUGZEUGTECHNIK

In Lintners Lehrjahr sind drei Mädchen, insgesamt sind sie unter den Lehrlingen zu fünf. „Wir werden als Frauen vom Unternehmen sehr gut unterstützt. Mobbing oder sexuelle Übergriffe können z.B. gemeldet werden, die Fälle werden geprüft und gelöst“, lobt Lintner den Umgang mit etwaigen Problemen. „Dass es hier gute Vorkehrungen bzw. Maßnahmen gibt liegt wohl auch daran, dass wir generell im Betrieb eine gute Fehlerkultur haben. Wir gehen offen damit um. Es ist nicht schlimm, wenn Fehler passieren – schlimm wäre es nur, sie zu vertuschen.“

Mehr Mädchen in technische Lehrberufe zu bringen, wie funktioniert das? Das Unternehmen geht auf junge Frauen zu, indem es z.B. auf Berufsmessen aktiv um Mädchen wirbt. Dass weibliche Techniker mittlerweile normal sind, bemerkt man auch an Kleinigkeiten wie neuer Arbeits-

kleidung. „Unsere Polos sind unisex, aber die Hosen gibt es nun mit Damenschnitt. Nur die Jacken sind noch ein wenig zu groß“, beschreibt Lintner.

Das vorgestrige Argument, Frauen hätten zu wenig Kraft für technische Berufe, widerlegt die junge Frau mit links: „Ja, für manche Tätigkeiten braucht es Kraft. Aber für andere muss man klein und flexibel sein, z.B. wenn wir zum Arbeiten in enge Räume klettern müssen, das kommt bei der Flugzeugwartung öfter vor. Und da bin ich als eher zierliche Frau dann im Vorteil! Die Mischung macht’s aus – in einem guten Team brauchen wir Leute mit verschiedenen Fähigkeiten, und eben auch mit unterschiedlicher Größe und Kraft.“

**»Die Lehre war während Corona natürlich nicht das gleiche. Als die Flugzeuge am Boden waren, gab es einfach zu wenig zu tun, sowohl bei der Wartung, als auch in den Werkstätten. Seither hat sich alles zum Glück wieder normalisiert.«**

Chiara Alena Lintner

Die Kandidatur für den Jugendvertrauensrat war eine eher spontane Entscheidung. „Da ich sehr kommunikativ bin, war ich oft der Kummerkasten und habe bei Konflikten vermittelt“, erinnert sich Lintner. Als dann im zweiten Lehrjahr die JVR-Wahlen anstanden, machte sie aus ihrem Talent einen offiziellen Auftrag. Und seit der diesjährigen Neuwahl ist sie nun auch die frisch gebackene Vorsitzende des Jugendvertrauensrates.

Der Großteil der Probleme, die es zu lösen gilt, beschreibt Lintner eher als Mediationsarbeit, nicht als offene Konflikte mit Vorgesetzten oder dem Unternehmen. So stellte sich bei einem Lehrling nach plötzlicher Erkrankung die Frage, wie und ob dieser seine Lehre abschließen könne. Bei einem anderen Fall war es notwendig das Verhalten der Lehrlinge untereinander zu verbessern. „Solche Probleme zu

lösen ist knifflig, zeitintensiv und verlangt viel Fingerspitzengefühl“, umreißt Lintner ihre Arbeit. „In den JVR-Schulungen lernen wir viel Arbeitsrecht, aber ich brauche eigentlich mehr Softskills, da ich vor allem lernen muss, mit Menschen gut umzugehen. Das wichtigste ist, ein offenes Ohr für alle zu haben!“

**VERDIENST**

Eins steht fest: Wer als Technik-Lehrling bei der AUA arbeitet, der tut es nicht der hohen Bezahlung wegen. Denn die Lehrlingsentschädigung, kritisiert Lintner, ist leider doch ein Wermutstropfen in der ansonsten hervorragenden Ausbildung. „Wer diese Lehre absolviert und in dieser Branche arbeitet, der macht es aus Leidenschaft und Überzeugung.“ Derzeit muss man nach der Lehre nicht auf Plätze im Betrieb warten. Aufgrund einer Pensionierungswelle werden Stellen für junge ArbeitnehmerInnen frei. Man hat daher gute Chancen auf ein rasches Vorkommen auf der Karriereleiter.

Corona brachte ein Krisenpaket und einen Gehaltsverzicht mit sich. Bis 2024 wird noch gespart. „Aber danach werden wir bei den KV-Verhandlungen ordentlich Druck machen, denn so kann es nicht bleiben“, verspricht Lintner.

**GEWERKSCHAFT**

Die Gewerkschaft ist im Unternehmen fest verankert. Fast alle Lehrlinge sind Gewerkschaftsmitglieder – das gehört bei uns einfach dazu“, findet Lintner. „Wir haben einen sehr starken Betriebsrat, und zwischen Betriebsrat und Jugendvertrauensrat herrscht Einigkeit. Von der Gewerkschaft bekommen wir jederzeit Hilfe und Unterstützung. Lehrlinge, die neu zu uns kommen, verstehen bei Problemen immer sofort, warum das so wichtig ist!“

Was auf ihrer Agenda steht für ihre nächste Periode als Jugendvertrauensrätin: „Wenn wieder eine Krise kommt, so wie Corona, und der Betrieb aus welchem Grund auch immer stillsteht: Wir

brauchen einen besseren Notfallplan für die Lehrlinge! „Jugendliche müssen aufgefangen werden, die Ausbildung muss weiterlaufen. Es gab während der Pandemie zu große Defizite, das hatte auch psychische Folgen, gerade für junge Menschen.“ •

**BARBARA LAVAUD**

**Wozu JugendvertrauensrätInnen?**

Für Lehrlinge und jugendliche ArbeitnehmerInnen sind JugendvertrauensrätInnen die ersten AnsprechpartnerInnen für alle Fragen rund um die Themen Arbeiten und Ausbildung.

**Wichtig:** Jugendliche ArbeitnehmerInnen und Lehrlinge dürfen auch während ihrer Arbeitszeit mit Problemen und Anregungen zum/zur JugendvertrauensrätIn gehen.

Mehr dazu findest du hier:

<https://www.gpa.at/die-gpa/jugend/jugendvertrauensraetinnen>



**ZUR PERSON:**

Chiara-Alena Lintner wohnt im Burgenland und legt täglich einen ziemlich weiten Weg an ihren Arbeitsplatz zurück. Das lässt ihr im Alltag wenig Freizeit. An den Wochenenden genießt sie die Natur direkt vor der Haustür, die Weinwanderwege, und auch die Sportmöglichkeiten als Ausgleich zur Arbeit. Ihr liebstes Hobby sind ihre Tiere: Nach und nach haben sich eine Cockerspaniel-Hündin, zwei Katzen, zwei Meerschweinchen und kürzlich auch zwei Welpen eingefunden. Mit viel Begeisterung betreut sie zu Hause ihren kleinen Zoo.

# ARBEITEN DARF NICHT ARM MACHEN

Beschäftigte, die ihr Privatauto im Job nutzen müssen, können sich angesichts der extrem hohen Benzinpreise das Arbeiten bald nicht mehr leisten. Die Gewerkschaft GPA fordert daher eine sofortige Anhebung des amtlichen Kilometergeldes von 42 auf 60 Cent pro Kilometer.

„Die Kosten für Treibstoffe, aber auch für Wohnen, Grundnahrungsmittel und Energie steigen seit Monaten“, kritisiert die Vorsitzende der Gewerkschaft GPA Barbara Teiber. Durch die rapiden Preisanstiege sei die Schmerzgrenze für die ArbeitnehmerInnen längst erreicht, das Leben werde für viele Beschäftigte unleistbar: „Die hohen Spritkosten sind durch das Kilometergeld längst nicht mehr abgedeckt. Das Kilometergeld muss dringend angehoben werden.“

**» Wenn es teurer wird seine Beschäftigten mit dem Privatauto herumschicken, dann macht es für immer mehr Arbeitgeber Sinn, stattdessen das Klimaticket zu bezahlen.«**  
Barbara Teiber

Seit 14 Jahren, also seit 2008, wurde das amtliche Kilometergeld nicht mehr an die Inflation angepasst. Für die Betroffenen bedeutet dies aufgrund der massiv



Gewerkschaft GPA-Vorsitzende Barbara Teiber fordert ein höheres Kilometergeld.

gestiegenen Preise tausende Euro an Mehrkosten, die nicht abgegolten wurden.

## EINE ERHÖHUNG IST LÄNGST ÜBERFÄLLIG

Barbara Teiber befürchtet, dass die Beschäftigten im wahrsten Sinne des Wortes draufzahlen: „Arbeiten darf nicht arm machen. Es ist unverständlich und ungerecht, dass die Spritpreise und die Erhaltungskosten für ein Auto explodieren, die Regierung das Kilometergeld aber unverändert lässt.“

Befürchtungen, eine Anhebung des Kilometergeldes könnte ein Anreiz zur stärkeren Nutzung des Autos sein, teilt Teiber

nicht: Wenn das Kilometergeld steigt, wird es für Dienstgeber attraktiver, andere Arten der Mobilität, beispielsweise die Tickets für öffentliche Verkehrsmittel, zu fördern. Die GPA-Chefin sieht hier auch einen ökologischen Anreiz für ein höheres Kilometergeld: „Wenn es teurer wird seine Beschäftigten mit dem Privatauto herumschicken, dann macht es für immer mehr Arbeitgeber Sinn, stattdessen das Klimaticket zu bezahlen.“ Ab einem jährlichen Weg von 1.825 Kilometern würde sich nach der Anhebung des Kilometergelds das Umsteigen auf Öffis mit dem Klimaticket rentieren.

Viele Menschen sind in ihrem Arbeitsalltag auf die Nutzung des eigenen Autos angewiesen. Sie könnten ihren Job ohne

Auto gar nicht ausüben. Das Kilometergeld soll ihre Aufwände für Fahrten im Auftrag des Arbeitgebers abgelden. Wenn das Kilometergeld nicht mit der Teuerung steigt, dann führt das dazu, dass Beschäftigte mit ihren PKW-Kos-

in den Flächenbezirken in Wien und in ländlichen Regionen sind ohne Auto nicht zurücklegbar. Dazu kommt, dass die Pflegekräfte auch einiges an Material transportieren müssen.

den 21., dann sind das schon gewaltige Strecken.“

Das Gehalt der alleinerziehenden Mutter eines Teenagers wird aufgrund der aktuellen Teuerungen knapp: „Die steigenden Benzinpreise wurden gar nicht berücksichtigt und sind für mich eine gehörige finanzielle Belastung.“

**»Wir verzichten auf einiges, kaufen weniger Kleidung und günstige Lebensmittel ein. Das ist nicht schön.«**

Andrea Fritz



Andrea Fritz arbeitet als mobile Heimhilfe in Wien und nutzt ihr privates Auto auch beruflich.

Trotz der Mehrbelastung kann Fritz auf das Auto nicht verzichten, die vielfältigen Wege wären mit öffentlichen Verkehrsmitteln nicht zu bewältigen, zum zeitigen Dienstbeginn fährt teilweise gar kein Bus in die entlegenen Regionen der Stadt: „Ich bin auf das Auto angewiesen. Ich habe einiges an Material dabei, Verbandszeug, Patschen und einen Rucksack. Viele Wohnorte in den Randbezirken sind öffentlich kaum oder gar nicht erreichbar. Da müsste ich all meine Sachen dann noch durch die ganze Stadt schleppen.“

Fritz muss also versuchen, mit weniger Geld über die Runden zu kommen, das monatliche Budget ist durch die hohen Spritkosten stark belastet: „Wir verzichten auf einiges, kaufen weniger Kleidung und günstige Lebensmittel ein. Das ist nicht schön.“

Auch auf Erspartes musste die Familie bereits zurückgreifen: „Sonst geht sich das Leben nicht mehr aus.“ Besuche in Restaurants sind für die 55-Jährige aktuell nicht möglich: „Das ist finanziell einfach nicht drinnen, wir kochen immer selbst.“ ●

ten den Arbeitgeber unterstützen. Dazu kommt, dass im Kilometergeld nicht nur die Spritpreise, sondern auch Kosten für Werkstatt oder Service mit eingepreist sind: „Die Teuerungswelle der letzten Monate hat für die betroffenen Berufsgruppen zu massiven Mehrkosten geführt. Eine Anhebung auf 60 Cent entspräche dem PKW-Index seit 2008, also jenem Teil der Inflation, der sich auf das Auto bezieht“, erklärt Teiber.

Für Andrea Fritz, die als mobile Heimhilfe in Wien arbeitet, sind die gestiegenen Benzinkosten eine spürbare und langfristig nicht verkraftbare Belastung: „Ich bin beruflich viel unterwegs, rund 500 bis 600 Kilometer muss ich pro Monat zurücklegen um zu meinen KlientInnen zu kommen. Ein- bis zweimal pro Monat muss ich tanken, das hat früher rund 45 Euro gekostet, jetzt sind es 64 Euro. Das ist spürbar!“

**MOBILE PFLEGE BESONDERS BETROFFEN**

Eine Branche, in der viele auf das Auto angewiesen sind, ist die mobile Pflege und Betreuung: Eine Öffi-Nutzung ist hier oft nicht möglich. Die weiten Wege

**IN GANZ WIEN IM EINSATZ**

Fritz kann sich ihre Wege nicht aussuchen, die zu betreuenden Menschen wohnen in ganz Wien verstreut: „Ich wohne im 14. Bezirk, wenn ich von dort in den 23. Bezirk fahren muss und danach in

**ANDREA ROGY**

# WAS DARF DER ARBEITGEBER BEIM BEWERBUNGSGESPRÄCH FRAGEN?



Du bist zum Vorstellungsgespräch eingeladen. Wie bereitest du dich am besten vor? Welche Fragen können auf dich zukommen, welche sind zulässig, wann ist Lügen erlaubt? Wir geben Tipps und erklären dir deine Rechte!

## **?** WIE BEREITE ICH MICH AUF DAS GESPRÄCH AM BESTEN VOR?

**✓** Im Bewerbungsgespräch willst du dein Gegenüber von dir überzeugen. Beantworte daher zur Vorbereitung für dich selbst folgende Fragen: Was will ich erreichen? Was spricht für mich, was sind meine Stärken? Was spricht eventuell gegen mich? Wie kann ich möglichen Einwänden begegnen?

Meist bekommt die/der KandidatIn zu Beginn die Gelegenheit, sich selbst kurz zu präsentieren. Du kannst deinen Lebenslauf kurz zusammenfassen, das sollte nicht länger als eineinhalb Minuten dauern. Gib einen kurzen Bericht über

deine bisherigen Tätigkeiten und warum du sie beendet hast bzw. warum du nach einem neuen Job suchst.

## **?** WIE KANN ICH MICH BEIM GESPRÄCH AM BESTEN PRÄSENTIEREN?

**✓** Formuliere deinen Standpunkt und liefere Argumente dazu, z.B. so: „Ich bin geeignet, die angebotene Position zu übernehmen, denn ...“ oder „Ich habe die geforderten Kenntnisse/ Fähigkeiten/ Erfahrungen ...“

Bring auch Beispiele dazu, wenn du bereits Erfahrung mit ähnlichen Aufgaben oder Arbeitsbereichen hast: „Bei dieser

Aufgabe konnte ich meine Fähigkeiten bereits in meiner alten Firma unter Beweis stellen“ oder „Das Zeugnis der Firma xy belegt meine Qualifikation für ...“ oder „Bei dieser Gelegenheit konnte ich große Verantwortung/ einen wichtigen Aufgabenbereich übernehmen.“

## **?** WAS SAGE ICH, WENN ES UMS GEHALT GEHT?

**✓** Bereite dich gut auf die Frage vor, welches Gehalt du erwartest! In der Stellenanzeige muss stehen, wie viel man im inserierten Job mindestens verdienen kann – egal, ob nach einer geringfügig beschäftigten Aushilfe gesucht wird oder

ob es sich um eine unbefristete Vollzeitstelle handelt. Das dient zur Orientierung, oft kommen noch Berufserfahrung und Vordienstzeiten dazu.

Überlege dir vor dem Gespräch, wie viel du mindestens verdienen möchtest: Wie viel hast du bisher verdient? Was verdienen KollegInnen in ähnlichen Positionen? Wie geht es der Branche, in der du arbeiten wirst? Auskünfte über branchenübliche Gehälter kannst du bei der Gewerkschaft GPA erfragen, sie hat alle Informationen über die aktuellen Kollektivverträge.

**? WAS DARF MICH MEIN ZUKÜNFTIGER ARBEITGEBER FRAGEN?**

Der Verlauf eines Bewerbungsgesprächs folgt meist bestimmten Standards: Der/die BewerberIn stellt sich selbst vor, darauf folgen dann Fragen zur Ausbildung und zum beruflichen Werdegang. Hier kann dein Gegenüber auch nachhaken und ins Detail gehen – das ist zulässig, denn sie/er will ja wissen, ob du für die Stelle, für die du dich bewirbst, geeignet bist.

Auch dein Arbeitgeber sollte sich selbst und sein/ihr Unternehmen im Laufe des Gesprächs vorstellen und dir genauere Informationen über die ausgeschriebene Stelle geben: Tätigkeit und Aufgabenbereich sollten erklärt werden. Vielleicht lernst du sogar schon künftige KollegInnen kennen oder besichtigst deinen Arbeitsplatz.

**? WAS DARF MICH MEIN ZUKÜNFTIGER ARBEITGEBER NICHT FRAGEN?**

Oft werden beim Vorstellungsgespräch Fragen gestellt, die unzulässig sind. Das sind Fragen betreffend deine Partnerschaft bzw. deinen Familienstand, deine sexuelle Orientierung, deine Religion, deine ethnische Zugehörigkeit oder deine politischen Ansichten.

Vor allem Frauen werden oft nach ihren Kindern oder ihrem Kinderwunsch gefragt, das ist nicht zulässig!

Außerdem sind Fragen nach deinem Gesundheitszustand bzw. nach ev. chronischen Krankheiten nicht erlaubt. Das gleiche gilt für riskante Hobbys oder Sportarten. Ebenso wenig sind Schulden oder Vorstrafen Thema beim Vorstellungsgespräch.

Denn: Das Gleichbehandlungsgesetz verbietet Diskriminierung. Solche Fragen sind daher nicht erlaubt, denn dadurch würden sich für die/den BewerberIn Nachteile ergeben. Im Zweifel müssen diese Fragen nicht beantwortet werden, sogar lügen ist unter Umständen erlaubt.

Es gibt jedoch einige Ausnahmen, nämlich wenn die Frage für die Tätigkeit bzw. den Job direkt relevant ist. Das ist z.B. die Religionszugehörigkeit für eine Stelle in einer Kirche. Die Frage nach einer Schwangerschaft kann zulässig sein, wenn der Job Tätigkeiten umfasst, die du als Schwangere nicht gefahrlos oder nicht effizient ausführen könntest, wie z.B. schwere Lasten heben. Auch Vorstrafen dürfen abgefragt werden, wenn sie relevant für die Tätigkeit sind.

**? WIE SOLL ICH REAGIEREN, WENN ICH UNZULÄSSIGE FRAGEN GESTELLT BEKOMME?**

Am besten du überlegst kurz, wie und ob du antworten möchtest. Bleib auf jeden Fall ruhig und sachlich! Über dein Privatleben musst du keine Auskunft geben. Ist man allerdings von einem Ausnahmefall betroffen, kommt man um eine Antwort nicht herum.

Fragen nach der Familienplanung, also einer möglichen Schwangerschaft oder nach Kindern, sind nicht zulässig. Vor allem auch Fragen nach der Kinderbetreuung, wie z.B. „Wie werden Sie die Kinderbetreuung organisieren?“ oder „Wer

kümmert sich um die Kinder, wenn sie krank sind?“ Auch hier gilt: Bleib sachlich, gib eine knappe Antwort bzw. Auskunft.

**? UND WAS SAGE ICH NUN KONKRET, WENN ICH NACH KINDERN GEFRAGT WERDE?**

Oft werden Frauen gefragt, ob sie planen, in absehbarer Zeit schwanger zu werden und wie lange sie dann zu Hause bleiben möchten. Oder wie sie die Kinderbetreuung organisiert haben (s.o.).

Du kannst eine solche Frage auf sachlicher Ebene abwehren, indem du z.B. sagst: „Das ist eine sehr private Frage. Ich glaube nicht, dass diese Frage unbedingt Thema dieses Gesprächs ist.“ Oder du entgegnest mit Humor: „Ach so, Kinder sind eine Anforderung für diese Stelle? Das muss ich im Stelleninserat überlesen haben.“

Du kannst natürlich auch ehrlich antworten: „Ja, vielleicht möchte ich in ein paar Jahren Kinder“ oder „Meine Kinder sind tagsüber gut betreut.“

Du darfst in so einem Fall aber auch die Unwahrheit sagen: „Für mich zählt nur die Arbeit, Kinder interessieren mich nicht.“ •

BARBARA LAVAUD

**DU HAST AUCH EINE FRAGE ZUM BEWERBUNGSGESPRÄCH?**

Dann wende dich unsere RechtsexpertInnen.

Unter der Telefonnummer **050301** kannst du gleich einen persönlichen Beratungstermin in deiner Region vereinbaren.

# MEIN KIND IST KRANK! - WAS SAGE ICH MEINEM CHEF?

**Die Grippezeit steht bevor. Wir verraten dir, was du tun musst, wenn dein Kind plötzlich krank ist.**

Inge S. meldet sich sehr aufgeregt in der telefonischen Rechtsberatung der GPA. „Ich muss in einer halben Stunde bei der Arbeit sein“, erklärt sie, „aber ich kann mein Kind nicht in den Kindergarten bringen, es ist krank. Schnupfen, Husten, ein bisschen Fieber. Was soll ich bloß tun?“ Der kleine Emil ist, wie sich herausstellt, drei Jahre alt. „Bitte, machen Sie sich keine Sorgen“, sagt der GPA-Rechtsberater, „wir werden eine Lösung finden.“ Er erkundigt sich zunächst, ob Inge S. im laufenden Arbeitsjahr schon einmal Pflegefreistellung in Anspruch genommen hat. „Ja“, bestätigt sie, „eine ganze Woche. Ich musste meinen Mann pflegen.“ „Da Emil erst drei Jahre alt ist“, erläutert der Rechtsberater, „steht Ihnen noch eine Woche Pflegefreistellung zu, allerdings nur dann, wenn Sie keinen Anspruch auf Entgeltfortzahlung aus sonstigen wichtigen Gründen haben.“ Er möchte wissen, ob es jemanden in der Familie gibt, der Emil versorgen könnte. „Mein Mann ist auf Dienstreise“, erwidert Inge S. zögernd, „aber seine Mutter lebt in der Stadt. Sie besucht uns gelegentlich. Ich denke, Sie würde kommen und sich um Emil kümmern, aber er ist klein, es geht ihm nicht gut. Er möchte seine Mama um sich haben. Zu meiner Schwiegermutter hat er nur unregelmäßigen Kontakt.“ „Dann ist die Schwiegermutter bei einem so kleinen Kind keine geeignete Pflegeperson“, befindet der GPA-Rechtsberater. „Es ist also erforderlich, dass Sie bei Ihrem Kind bleiben.“



## VORGESETZTE SOFORT INFORMIEREN

„Und was sage ich meinem Chef?“, fragt Inge S. „Alles, was Sie tun müssen, ist, ihn umgehend darüber zu informieren, dass Ihr Sohn erkrankt ist und dass Sie, weil Sie ihn pflegen müssen, nicht zur Arbeit kommen können“, erklärt der Rechtsberater. „In Ihrem Fall liegt zweifellos ein Dienstverhinderungsgrund vor.“ Inge S. erfährt, dass der Dienstverhinderungsgrund jedenfalls bis zu einer Woche besteht. Sollte Emil länger krank sein, kann sie unter Umständen auch noch ein paar Tage länger zuhause bleiben. Außerdem besteht die Möglichkeit, dass ihr Mann, wenn er zurückkehrt, die Pflege übernimmt und sie wieder arbeiten gehen kann. „Wichtig“, empfiehlt der Rechtsberater noch einmal, „ist jetzt nur, dass Sie Ihren Chef informieren.“

## PATCHWORKFAMILIEN

Ein ähnliches Problem hat auch Barbara R. „Die achtjährige Tochter meines Man-

nes aus erster Ehe ist krank“, berichtet sie am Telefon. „Ihre Mutter muss zu einem wichtigen Geschäftstermin, also hat sie meinen Mann gebeten, das Kind zu betreuen. Mein Mann wiederum meint, ich sollte das übernehmen, weil er sich in der Arbeit nur schwer freimachen kann. Habe ich Anspruch auf Pflegefreistellung?“ Die GPA-Rechtsberaterin erkundigt sich, ob die Tochter im gemeinsamen Haushalt mit Barbara R. und ihrem Mann lebt, was die Frau verneint. „Jana lebt bei ihrer Mutter, besucht uns aber jedes zweite Wochenende.“

„Dann haben Sie keinen Anspruch auf Pflegefreistellung, Ihr Mann jedoch sehr wohl“, erfährt sie. „Da Jana sein leibliches Kind ist, ist es nicht erforderlich, dass ein gemeinsamer Haushalt vorliegt. Er kann sie pflegen.“

## BEGLEITUNG IM SPITAL

Svetlana V. steht vor dem Problem, dass ihr sechsjähriger Sohn Milo stationär im Spital aufgenommen werden muss und

sie ihn gerne begleiten möchte. „Aber mein Chef sagt, dass ich keinen Anspruch auf Pflegefreistellung habe, weil Milo im Spital gut versorgt ist“, berichtet sie.

Was sie erfährt, beruhigt sie ganz ungemein. Auch für diesen Fall hat der Gesetzgeber vorgesorgt. Wird ein Kind, das noch keine zehn Jahre alt ist, stationär im Spital aufgenommen, steht Pflegefreistellung in Form von Begleitungsfreistellung zu. Sofern das jährliche Kontingent an Pflegefreistellung noch nicht verbraucht ist, kann auch im Fall von Svetlana V. Pflegefreistellung geltend gemacht

werden. Anderenfalls läge ein Dienstverhinderungsgrund vor.

„Ich habe in diesem Arbeitsjahr noch keine Pflegefreistellung in Anspruch genommen“, sagt Svetlana V. erleichtert. „Dann informieren Sie Ihren Chef bitte umgehend darüber, dass Sie Begleitungsfreistellung nehmen.“ Der kleine Milo muss nicht allein im Spital bleiben. Seine Mama kann ihn begleiten. ●

**ANDREA KOMAR**



### **PFLEGEFREISTELLUNG VERSUS DIENSTVERHINDERUNG**

Du weckst morgens dein Kind und stellst fest, dass es hoch fiebert. Du müsstest eigentlich zur Arbeit, hast aber so kurzfristig keine geeignete Person zur Hand, die kommen und das Kind pflegen könnte?

Dein Kind muss ins Krankenhaus und du möchtest es begleiten?

Wir verraten dir, was du in diesen Fällen tun kannst, unter welchen Voraussetzungen du zuhause bei deinem Kind bleiben kannst und was der Unterschied zwischen einer Krankenpflegefreistellung und einer Dienstverhinderung ist.

**Andrea Komar** ist Leiterin der Bundesrechtsabteilung der Gewerkschaft GPA

## **DIENSTVERHINDERUNG MIT ENTGELTFORTZAHLUNG:**

ArbeitnehmerInnen behalten ihren Anspruch auf Entgelt, wenn sie

- ✓ durch andere, wichtige, ihre Person betreffende Gründe,
- ✓ ohne ihr Verschulden und
- ✓ während einer verhältnismäßig kurzen Zeit

an der Arbeitsleistung verhindert sind.

Daraus folgt, dass es sich um eine Verpflichtung handelt, die der/die ArbeitnehmerIn persönlich wahrnehmen muss und dass sich diese Verpflichtung nicht außerhalb der Arbeitszeit erledigen lässt.

Der Anspruch besteht pro Anlassfall.

## **KRANKENPFLEGEFREISTELLUNG:**

Zur notwendigen Pflege eines/einer im gemeinsamen Haushalt lebenden erkrankten nahen Angehörigen. Handelt es sich bei dem/der nahen Angehörigen um das eigene Kind, ist ein gemeinsamer Haushalt nicht erforderlich.

Der Anspruch besteht im Ausmaß der wöchentlichen Arbeitszeit 1x pro Jahr. Er kann wöchentlich, tageweise oder stundenweise in Anspruch genommen werden.

**ACHTUNG:** Es gibt eine zweite Krankenpflegefreistellungswoche innerhalb eines Arbeitsjahres, wenn das Kind noch keine 12 Jahre alt ist und neuerlich pflegebedürftig erkrankt. Vorrangig sollte ein Dienstverhinderungsgrund geltend gemacht werden.

## **DU HAST EINE ARBEITS- RECHTLICHE FRAGE?**



Dann kontaktiere  
deine Gewerkschaft GPA  
unter 050301



## VIER-TAGE-WOCHE: DER WEG AUS DEM HAMSTERRAD

Die Vier-Tage-Woche wird in vielen Ländern Europas schon erprobt. Erste Ergebnisse zeigen: Die Beschäftigten sind begeistert, und auch die Betriebe profitieren von gesünderen und motivierten MitarbeiterInnen.

International nimmt die Diskussion über die Vier-Tage-Woche immer mehr an Fahrt auf. So läuft derzeit ein großer Feldversuch in Großbritannien, bei dem die Auswirkungen der kürzeren Arbeitszeit auf die Produktivität und auf das Wohlbefinden der Beschäftigten untersucht werden. Auch in Island hat kürzlich ein Modellversuch für einiges Aufsehen gesorgt. Dort wurde die Vier-Tage-Woche erfolgreich bei öffentlichen Bediensteten über einen längeren Zeitraum getestet.

Die Idee: Warum nicht die Arbeit produktiver gestalten und dafür eine kürzere Arbeitswoche einführen? Wir arbeiten selten den ganzen Arbeitstag lang durchgehend und konzentriert, auch wenn wir acht Stunden körperlich anwesend sind. Zugleich bräuchten wir alle mehr Erholung und Freizeit. Mehrere

internationale Studien und Feldversuche untersuchen daher die Auswirkungen der kürzeren Arbeitszeit: Verändert sich die Produktivität und das Wohlbefinden der Beschäftigten? Beeinflusst es die Umwelt oder die Gleichstellung zwischen Männern und Frauen?

Wichtig ist: Es geht hier um die Vorteile einer Vier-Tage-Woche in Kombination mit einer Arbeitszeitverkürzung, und das bei vollem Lohnausgleich! Denn nur die Wochenarbeitszeit umzuschichten und während der verbleibenden vier Tage länger zu arbeiten, ist nicht das gleiche. Das gibt es ja auch in Österreich und vielen anderen Ländern schon längst.

### GROSSBRITANNIEN

Der bislang größte Versuch einer 4-Tage-Woche ist im Juni dieses Jahres in Groß-

britannien angelaufen. Schon jetzt gibt es erste positive Ergebnisse: die Mehrheit will nach der Testphase nicht mehr zu den langen Arbeitszeiten zurück!

Der Nachrichtensender CNN hat im August einige der Beschäftigten befragt, wie sie ihr 3-Tage-Wochenende nutzen. Die Antworten fielen vielfältig aus: Einige gaben an, am Freitag Sport zu treiben und die anderen beiden Tage mit der Familie zu verbringen; oder am Freitag den Haushalt und die Einkäufe zu erledigen, um am Samstag und Sonntag zu entspannen und Freunde zu treffen. Wieder andere nutzen die gewonnene Freizeit für neue Hobbies oder ehrenamtliche Aufgaben. Von Klavierunterricht über Kochkurse bis hin zu kreativen Tätigkeiten war alles dabei. Alle Befragten fühlten sich gesünder und ausgeglichener und sind von ihrer neuen Arbeitswoche begeistert.

Einige nannten das dreitägige Wochenende „lebensverändernd“!

## IRLAND

An der gleichen Studie wie Großbritannien nimmt auch Irland teil. Die Kampagne von „Four Day Week Ireland“ wird von Gewerkschaften, WissenschaftlerInnen sowie Frauen- und Umweltorganisationen unterstützt. Lokale Behörden wurden ermuntert, die Vier-Tage-Woche auszuprobieren. Die irische Regierung unterstützt das Projekt mit einer Förderung.

Die kürzere Arbeitszeit soll einen Wettbewerbsvorteil bringen. Denn immer mehr Menschen, v.a. viele Fachkräfte, achten ganz besonders auf die Work-Life-Balance. Daher will man ihnen bessere Arbeitsbedingungen anbieten: eine kürzere Wochenarbeitszeit, mehr Freizeit, und das bei gleichem Lohn.

Vorreiter in Irland war übrigens die Firma Ice Group, die bereits letztes Jahr auf eine 4-Tage-Woche umstellte. Bei Ice Group liegen nun schon Ergebnisse vor: Die Produktivität ist um 27 Prozent gestiegen, die Vorteile für die Angestellten sind enorm – sagt die Geschäftsführung!

## ISLAND

Eine andere großangelegte Studie dieser Art fand bereits zwischen 2015 und 2019 in Island statt. Auf Druck der Gewerkschaften und der Zivilgesellschaft startete der Stadtrat von Reykjavik ein Experiment zur Arbeitszeitverkürzung und zur Vier-Tage-Woche, an dem mehr als 2.500 Beschäftigte im öffentlichen Dienst teilnahmen. Das Projekt war eine Erfolgsgeschichte: Die Work-Life-Balance und die Gesundheit der teilnehmenden MitarbeiterInnen hatten sich klar verbessert, ihr Burnout-Risiko war gesunken und es gab keine negativen Auswirkungen auf die Produktivität oder die Qualität der Dienstleistungen.

Das Resultat kann sich sehen lassen: 86 Prozent der isländischen Beschäftigten

arbeiten seither kürzer oder haben Verringerungen, die ihnen die Verringerung ihrer Arbeitszeit ermöglichen.

## SCHOTTLAND

Eine Umfrage in Schottland zeigte, dass eine überwältigende Mehrheit für eine Arbeitszeitverkürzung war. 80 Prozent der Befragten würden die Vier-Tage-Woche einer 40-Stunden-Woche vorziehen, wenn die Bezahlung gleich bliebe. Das würde ihr Wohlbefinden verbessern, meinten die Menschen. Zwei Drittel der Befragten waren der Meinung, dass eine kürzere Arbeitswoche auch die Produktivität in Schottland steigern könnte.

Die regierende linksliberale Scottish National Party (SNP) hatte die Vier-Tage-Woche in ihrem Wahlprogramm versprochen. Die Änderungen des Arbeitsalltags durch die Corona-Pandemie gab schließlich den Anstoß zu Pilotprojekten zur 4-Tage-Woche in ganz Schottland.

Eine schottische Kreativagentur, die nicht auf den Projektstart der Regierung warten wollte, stellte schon davor auf die Vier-Tage-Woche um. Das Ergebnis: Das Unternehmen hat Produktivität und Gewinn verbessert – zusammen mit dem Wohlbefinden der Beschäftigten. Die Unternehmensleitung findet: Nicht wie viele Stunden in die Arbeit investiert werden zählt, sondern wie groß der Output ist.

## SPANIEN

Arbeitszeitverkürzung, das konnte in Studien gezeigt werden, führt zu einem Anstieg der Produktivität, da die Beschäftigten durch die längere Freizeit erholter und weniger gestresst zur Arbeit kommen. Firmen, die die Vier-Tage-Woche umsetzen, streichen unproduktive Zeittresser: Lange Meetings, Unterbrechungen durch Emails und Anrufe, unklare Zuständigkeiten, um nur einige zu nennen. Damit die gleiche Arbeit in kürzerer Zeit erledigt werden kann, müssen die Abläufe im Unternehmen verbessert werden.

Mit der Vier-Tage-Woche die Produktivitätsrate verbessern und gleichzeitig neue Arbeitsplätze schaffen, das war auch das Ziel der spanischen Regierung, als sie im März 2021 einen großen Modellversuch startete. An diesem Projekt zur Verkürzung der Arbeitszeit beteiligen sich 200 Unternehmen, sie erhalten dazu Fördermittel von insgesamt 50 Millionen Euro aus dem EU-Recovery-Plan zum Wiederaufbau der Wirtschaft.

In allen Ländern, in Europa ebenso wie in den USA oder Australien, haben Umfragen ergeben: Eine Mehrheit der Beschäftigten wünscht sich eine Verringerung der Arbeitszeit. Eltern wollen mehr Zeit für ihre Kinder, wir alle brauchen mehr Erholung. Teilzeit ist nur die zweitbeste Lösung, da die Einkommensverluste zu groß sind. Die Work-Life-Balance ist eins der zentralen Anliegen der ArbeitnehmerInnen und der Gewerkschaften. Und auch viele fortschrittliche Arbeitgeber sehen es längst ein: Eine Vier-Tage-Woche ist der Weg aus dem Hamsterrad! •

## BARBARA LAVAUD



Im Juni 2022 startete in **Großbritannien** der bisher größte Versuch zur Vier-Tage-Woche.



Auch **Irland** testet derzeit erfolgreich die Vier-Tage-Woche und nimmt an derselben Studie teil



In **Island** arbeiten mittlerweile 86 Prozent der Beschäftigten weniger als Vollzeit.



In **Schottland** läuft seit kurzem ein Pilotversuch zur Vier-Tage-Woche.



**Spanien** fördert seit 2021 Unternehmen, die eine Vier-Tage-Woche einführen.

# ALLEINERZIEHEND UND AUF WOHNUNGSSUCHE?

## GEMEINSAM WOHNEN IM LEBENSCAMPUS WOLFGANGASSE IN WIEN MEIDLING

Alleinerziehende haben eines gemeinsam: Ein Elternteil fehlt, und Hilfe ist oft Mangelware. Ein neues Wohnbauprojekt der gemeinnützigen Bauträger WBV-GPA und Neues Leben will Abhilfe schaffen. Alleinerziehende, die aktuell auf Wohnungssuche sind, sollten sich das auf ihre Bedürfnisse maßgeschneiderte Projekt LEBENSCAMPUS WOLFGANGASSE genauer ansehen.

### SPEZIELLE WOHNFORMEN FÜR ALLEINERZIEHENDE WERDEN BENÖTIGT

Der Anteil der alleinerziehenden Elternteile mit Kindern bis zu 15 Jahren liegt in Österreich in den letzten Jahren recht konstant bei rund 14 Prozent (Erhebung des Instituts für Familienforschung). Spezielle Wohnlösungen für diese Gruppe gab es bisher allerdings kaum, jedenfalls nicht solche, die auch leistbar sind.

Viele Stunden Erwerbstätigkeit, kaum Unterstützung bei der Kinderbetreuung abseits von Schule und Kindergarten und wenig Zeit für sich selbst, das ist der Alltag vieler alleinerziehenden oder getrenntlebenden Eltern.

Die Wiener Vizebürgermeisterin und zugleich Amtsführende Stadträtin für Wohnen, Wohnbau, Stadterneuerung und Frauen, Kathrin Gaál, hat daher im Zuge zweier Bauträgerwettbewerbe für spezielle Wohnlösungen für Allein- und Getrennterziehende aufgerufen.

### LEBENSCAMPUS WOLFGANGASSE

Auf dem Areal der Remise der Wiener Lokalbahnen in Wien-Meidling (Wien 12., Hermann-Glück-Weg 5 / Hermi-Hirsch-Weg 1) realisiert die WBV-GPA in Koope-



ration mit dem Bauträger Neues Leben bis Frühjahr 2023 das Siegerprojekt eines vom Wiener Wohnfonds ausgelobten Bauträgerwettbewerbs zum Schwerpunktthema "Wohnformen für allein und getrenntlebende Erziehende". Spezielle Wohnlösungen mit flexibel abtrennbaren und doppelt nutzbaren Räumen kommen hier dem Leben mit Kindern entgegen.

Innovationen wie unterschiedlichste Wohnformen für Alleinerziehende, aber auch die generationenübergreifende Gestaltung der Einrichtungen und Angebote machen das Projekt zu einem Vorzeigebispiel bei der Internationalen Bauausstellung Wien für das soziale Wohnen der Zukunft.

### DAS ZUSAMMENLEBEN UND DIE GEMEINSCHAFT STEHEN IM VORDERGRUND

Gegenseitige Unterstützung im Alltag durch gelebte Nachbarschaft soll nicht zuletzt durch die vielen Gemeinschaftsräume des Wohnquartiers zur Realität werden. So verfügt die Wohnhausanlage über mehrere Waschküchen, die im

Erdgeschoß situierte verfügt zudem über ein großes Sichtfenster samt direkten Zugang zum Kleinkinderspielplatz. Mehrere Gemeinschaftsküchen laden die zukünftigen Bewohner\*innen zum gemeinsamen Kochen und Kinderbetreuen ein. Weiters stehen Gemeinschaftsterrassen, ein Heimkino-Raum, eine Bibliothek, eine Kletterhöhle, ein Spiegelsaal für Tanz und Yoga, ein Kleinkinderspielraum, ein Tischtennis- und Tischfußball-Raum, eine Kletterwand oder ein bodenebenes Trampolin beim Kinder- und Jugendspielplatz zur Verfügung.

Als besonderes Schmankerl wurde sogar an ein Gästezimmer zur kurzzeitigen und kurzfristigen Anmietung gedacht, wenn bspw. einmal die Großeltern zu Besuch kommen und über das Wochenende bleiben möchten. Dem aber noch nicht genug. So werden die meisten Gemeinschaftseinrichtungen im Sommer gekühlt, damit sie auch in den heißen Monaten benutzt und bespielt werden. In der Planung wurde definitiv an sehr viel Nützliches gedacht, das das Leben erleichtert!

In unmittelbarer Nachbarschaft befinden sich weiters eine Schule sowie ein Kindergarten, um die Wege für die Alleinerziehende Person möglichst kurz und effizient zu halten.

### SOZIALE UND LEISTBARE MIETEN

Der LEBENSCAMPUS WOLFGANGASSE soll auch finanzielle Erleichterung bieten. Die monatliche Miete der geförderten Mietwohnungen und der SMART-Wohnungen belaufen sich auf ca. EUR 7,50 / m<sup>2</sup> Nutzwert (inkl. Betriebskosten und Steuer), die einmaligen Eigenmittel liegen bei lediglich EUR 60,-/m<sup>2</sup> Nutzwert. Unbefristeter Mietvertrag inklusive!

### FERTIGSTELLUNG & WOHNUNGSVERGABE

Das Wohnquartier in der Wolfgangasse befindet sich bereits seit Sommer 2020 in

### Informationen und Vormerkung

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

Bau und wird ab Frühjahr 2023 bezugsfertig sein. Falls Sie sich für eine Wohnung im Umfeld anderer Alleinerziehender interessieren, nehmen Sie bitte mit unserer Wohnberaterin, Frau Kyncl ([l.kyncl@wbv-gpa.at](mailto:l.kyncl@wbv-gpa.at) oder 01/5333414-66) Kontakt auf. Vielleicht steht der eigene Umzug in ein neues Zuhause bereits kurz bevor.

**CHRISTIAN SWOBODA**



Ein echter „Gamechanger“ für Alleinerziehende – der LEBENSCAMPUS WOLFGANGASSE in Wien Meidling

### FREIE WOHNUNGEN:

8605 Kapfenberg,  
Pestalozzistraße 1,  
3 Zimmerwohnung, 67 m<sup>2</sup>,  
HWB 58,36

8761 Pöls,  
Andreas Rein Gasse 10,  
3 Zimmerwohnung, 67 m<sup>2</sup>,  
HWB 60,6

8761 Pöls, Burgogasse 16,  
4 Zimmerwohnung, 98 m<sup>2</sup>,  
HWB 74

8761 Pöls, Burgogasse 14,  
2 Zimmerwohnung, 54 m<sup>2</sup>,  
HWB 74

2640 Gloggnitz,  
Stuppacherstraße 6,  
3 Zimmerwohnung, 85 m<sup>2</sup>,  
HWB 61,66

2493 Lichtenwörth,  
Michael Heinisch Straße 14,  
3 Zimmerwohnung, 71 m<sup>2</sup>, HWB 61,5

3130 Herzogenburg,  
Oberwinden, 2 Zimmerwohnungen,  
67 m<sup>2</sup>, 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](http://www.wbv-gpa.at)  
[wohnungsservice@wbv-gpa.at](mailto:wohnungsservice@wbv-gpa.at)

# WIR KÄMPFEN FÜR UNSEREN KOLLEKTIVVERTRAG!



[www.gpa.at/mitgliedwerden](http://www.gpa.at/mitgliedwerden)

**gpa**  
MEINE  
GEWERKSCHAFT

## IMPRESSUM

Leserbriefe an [kompetenz@gpa.at](mailto:kompetenz@gpa.at)  
Herausgeber: ÖGB, GPA, 1030 Wien,  
Alfred-Dallinger-Platz 1,  
Tel. 050301, [service@gpa.at](mailto: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](mailto:martin.panholzer@gpa.at)  
Chefin vom Dienst: Lucia Bauer, [lucia.bauer@gpa.at](mailto:lucia.bauer@gpa.at),  
Assistenz: Alexander Kobinger, [alexander.kobinger@gpa.at](mailto: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](http://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.