

KOMPETENZ

4 / 2022

MAGAZIN DER GEWERKSCHAFT GPA



**GROSSE
ARBEITSKRÄFTE-
NACHFRAGE S. 4**

Wohnen muss leistbar bleiben S. 14

Arbeitsrecht: Alles zum Thema Minusstunden S. 26

INHALT



4

ARBEITSKRÄFTENACHFRAGE

Wer gute Arbeitskräfte sucht, muss sie auch gut behandeln und gut bezahlen. Wir haben dazu ein paar konkrete Vorschläge.

11

KOLLEKTIVVERTRAG

Deine Gewerkschaft GPA verhandelt jedes Jahr die Löhne und Gehälter von mehr als zwei Millionen Beschäftigten. Wir informieren dich über den aktuellen Stand bei den Kollektivvertragsverhandlungen.

28

NEUER JOB

Du fängst in einem neuen Job an? Wir haben 10 Tipps für dich, wie du gut durch deinen ersten Arbeitstag kommst.

04 / 22

3 EDITORIAL

4 COVERSTORY: GROSSE ARBEITSKRÄFTENACHFRAGE

Warum der Arbeitskräftemangel zum Teil selbst verursacht ist und was man dagegen tun kann.

7 BEST PRACTICE

Wie ArbeitgeberInnen erfolgreich um Arbeitskräfte werben.

8 KINDERGÄRTEN

Kärnten verbessert Arbeitsbedingungen und Bezahlung.

10 PROTEST SOZIALWIRTSCHAFT

3.000 Beschäftigte demonstrieren für ihren Kollektivvertrag.

11 KOLLEKTIVVERTRAGS-VERHANDLUNGEN

Ein Zwischenbericht über Ergebnisse und aktuelle Konflikte.

13 BETRIEBSVERSAMMLUNGEN

Was passiert, wenn die Beschäftigten eines Betriebs sich versammeln.

14 MIETPREISE

Wohnen muss leistbar bleiben.

16 FOTOGRAMM

Mietpreise explodieren

17 SCHWERARBEITSPENSION ERKÄMPFT

Wie ein Gießerei-Beschäftigter früher in Pension gehen kann.

18 KURZMELDUNGEN

aus Arbeitswelt, Politik und Gesellschaft

20 PFLEGEONUS

Warum 342 Beschäftigte bei der Lebenshilfe Niederösterreich keinen Pflegebonus bekommen sollen.

22 INTERVIEW

Die Sozialrechtsprofessorin Susanne Auer-Mayer erklärt im Interview, wie sich Beschäftigte vor den Auswirkungen der Digitalisierung schützen können.

24 PORTRÄT

Die Betriebsratsvorsitzende der Online-Druckerei druck.at Denise Polley im Porträt.

26 ARBEITSRECHT

Wir verraten dir, ob Minusstunden eigentlich rechtlich zulässig sind.

28 NEUER JOB

Wir haben 10 Tipps für deinen ersten Arbeitstag.

30 GPA-WOHNBAUVEREINIGUNG

Kunst für alle im Vorbeigehen

KEINE BILLIGEN LÖSUNGEN



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

In diesen Wochen erhalte viele die Nachzahlungen für Strom und Gas und neue Mietvorschreibungen. Vor dem Hintergrund vieler globaler Krisen stellt das für viele eine enorme wirtschaftliche und psychische Belastungsprobe dar.

Mit Fug und Recht können wir behaupten, dass Gewerkschaften in dieser Phase ein Faktor der Stabilität und Verlässlichkeit sind und der Entschlossenheit, wenn es darum geht, Interessen der Beschäftigten durchzusetzen.

Bei Redaktionsschluss dieser Ausgabe der KOMPETENZ hat die Gewerkschaft GPA im Verein mit anderen Gewerkschaften KV-Abschlüsse erkämpft, die sich sehen lassen können. Die Beschäftigten wissen sehr genau, dass wir keine Wunder wirken können und die Teuerungskrise nicht allein durch die Lohn- und Gehaltspolitik bewältigt werden kann. Sie können sich aber darauf verlassen, dass bestimmte Parameter der Gehaltsfindung auch in Krisenzeiten funktionieren. Dazu gehört, dass Gehälter nachhaltig dauerhaft durch prozentuelle Erhöhungen gesichert sein müssen und Einmalzahlungen kein Ersatz dafür sind. Wir geben einen Überblick über den Stand der Verhandlungen in den wichtigsten Branchen.

Wir leben auch in einer Zeit einer großen Arbeitskräftenachfrage. Die Coverstory dieser Ausgabe befasst sich damit, was ArbeitgeberInnen tun können, um Arbeitskräfte zu finden und an sich zu binden. Das betrifft nicht nur das Einkommen, sondern auch in großem Ausmaß attraktive Rahmenbedingungen, insbesondere in der Arbeitszeitgestaltung. Viele Beschäftigte haben gute Gründe, selbstbewusst gegenüber ihren ArbeitgeberInnen aufzutreten. Der unternehmerische Erfolg basiert in großem Ausmaß auf der Kreativität und der Arbeitszufriedenheit der Beschäftigten. Auf jeden Fall lohnt es sich für ArbeitnehmerInnen, in dieser Situation eine starke Interessensvertretung hinter sich zu wissen. Billige Lösungen und ein Abspeisen mit Brosamen werden auf Dauer keinen wirtschaftlichen Erfolg bringen, nicht fürs Unternehmen und nicht für die Gesellschaft.

Dir und deiner Familie wünschen wir erholsame Feiertage und die Gelegenheit, auch etwas abzuschalten und Kraft zu tanken in diesen besonderen und fordernden Zeiten.

MARTIN PANHOLZER

ARBEITSKRÄFTENACHFRAGE: SCHAFFT BESSERE ARBEITSBEDINGUNGEN!

Immer mehr Betriebe und Branchen klagen, keine gut ausgebildeten MitarbeiterInnen zu finden. Doch wer gute Arbeitskräfte sucht, muss auch gute Rahmenbedingungen bieten! Wie kann man Arbeitszeiten und Arbeitsbedingungen so gestalten, dass alle davon profitieren? Wir zeigen, wie das geht.



Die Wirtschaft sucht händeringend nach Fachkräften, berichten die Medien. Wütende ArbeitgeberInnen drohen, ihren Betrieb zu schließen. „Die Leute liegen in der sozialen Hängematte und beziehen lieber Arbeitslosengeld“, behaupten einige ArbeitgeberInnen. Wir meinen: Die fehlenden Arbeitskräfte sind ein hausgemachtes Problem, für das es Lösungen gibt. Die Menschen wollen arbeiten – aber zu höheren Löhnen und besseren Bedingungen.

BESSERE BEZAHLUNG

Regelmäßig erscheinen in den Zeitungen Berichte über Betriebe, die keine MitarbeiterInnen finden können. Meist stellt sich heraus, dass die Bezahlung sehr niedrig ist und die Arbeitszeiten lang. Nach der Pandemie blieben auch viele Arbeitskräfte aus dem Ausland weg, die davor zum Mindestlohn gearbeitet hatten.

»Statt den Samstag mit meinen Kindern zu verbringen, sitze ich an der Supermarktkasse. Für so wenig Gehalt mach' ich das nicht mehr lange.«

Sonia R., Handelsangestellte

ArbeitgeberInnen, die in Zeiten von Inflation und Teuerung den Beschäftigten keinen fairen Anteil am Unternehmenserfolg zugestehen wollen, riskieren, keine BewerberInnen mehr zu finden. „Meine Arbeit ist monoton und anstrengend“, erzählt Sonia R., die in einer großen Supermarktkette südlich von Wien arbeitet. „Während Corona mussten wir die ganze Zeit Masken tragen, die KundInnen sind oft unhöflich, meine Dienstpläne sind nicht familienfreundlich. Statt den Samstag mit meinen Kindern zu verbringen, sitze ich an der Supermarktkasse. Für so wenig Gehalt mach' ich das nicht mehr lange.“

ARBEITSBEDINGUNGEN VERBESSERN

Was, wenn selbst gute Gehälter keine Arbeitskräfte anlocken können? Schlechte Arbeitsbedingungen schrecken in vielen Branchen die Beschäftigten ab: überlange Arbeitszeiten, unbezahlte Überstunden, großer Arbeitsdruck, zu niedriges Kilometergeld im Außendienst – die Liste ist lang! In manchen Bereichen wie in der Sozialwirtschaft ist der Arbeitsdruck so hoch, dass immer mehr Beschäftigte ihren Beruf verlassen. Unter dem Personalmangel leiden dann die verbliebenen Beschäftigten.

Alina G., Elementarpädagogin aus Linz: „Während Corona haben wir den Laden am Laufen gehalten, doch

die Arbeitsbedingungen wurden schlechter, nicht besser. Immer mehr KollegInnen geben auf. Ich selbst habe im Herbst Bildungskarenz genommen und ein Psychologiestudium begonnen. Später möchte ich als Kinderpsychologin arbeiten.“

»Immer mehr KollegInnen geben auf. Ich selbst habe im Herbst Bildungskarenz genommen und ein Psychologiestudium begonnen.«

Alina G., Elementarpädagogin



Die Vorsitzende der Gewerkschaft GPA, Barbara Teiber bei der Kundgebung der Handelsangestellten in Wien

BARBARA TEIBER: „BESSERE JOBS, NICHT BILLIGE LÖSUNGEN“

Viele ArbeitgeberInnen suchen nach billigen Lösungen, wie z.B. Arbeitskräfte aus dem Ausland zu holen. So tauchte im Herbst die Idee auf, Pflegekräfte in Vietnam auszubilden. „Solche Vorschläge lösen das Grundproblem nicht“, kritisiert GPA-Vorsitzende Barbara Teiber. Denn Verbesserungen, nicht nur in dieser Branche, sind längst überfällig: „Kürzere Arbeitszeiten, mehr Personal, ein höheres Kilometergeld, und die BewerberInnen würden sich wieder einfinden“, ist Teiber überzeugt.

Der Arbeitsmarkt hat sich nach der Pandemie wieder erholt, die Arbeitslosenzahlen sind rückläufig. Die Nachfrage nach gut ausgebildeten Arbeitskräften ist hoch wie schon lange nicht. „Die ArbeitnehmerInnen in Österreich müssen nicht bei schlechter Bezahlung rund um die Uhr schuften, sie haben das Recht, schlechte Jobs abzulehnen oder in andere Branchen auszuweichen. Wer keine Arbeitskräfte findet, soll daher bessere Jobs anbieten!“, appelliert Teiber an die ArbeitgeberInnen.

NEUE ARBEITSFORMEN, BESSERE AUSBILDUNG

Manche Betriebe haben mittlerweile verstanden, dass sie ihre Arbeitsbedingungen attraktiver gestalten müssen, wenn sie Arbeitskräfte finden wollen. Besonders junge Beschäftigte legen Wert auf eine gute Work-Life-Balance. Studien belegen: Die Vier-Tage-Woche lässt die Produktivität steigen, weil die Beschäftigten nach einem langen Wochenende besser erholt und motiviert zur Arbeit kommen. Auch flexible Arbeitszeiten sind stark nachgefragt, besonders bei jungen Eltern. Homeoffice kann, wenn es richtig eingesetzt wird, die MitarbeiterInnen entlasten.

Wer gute Arbeitskräfte sucht, muss sie ausbilden! Der Schlüssel zu einem erfolgreichen Berufsleben ist die

Lehrlingsausbildung. Rund 40 Prozent aller 15-Jährigen in Österreich entscheiden sich für eine duale Ausbildung in Betrieb und Berufsschule. Doch immer weniger Betriebe wollen in Ausbildung investieren, die Zahl der Lehrplätze sinkt.

Deine Gewerkschaft fordert daher: Mehr Lehrstellen, Aufwertung der Lehre, Lehre mit Matura! Große Betriebe müssten über Bedarf ausbilden, kleine und mittlere Unternehmen benötigen Unterstützungsgelder, um Lehrstellen zu schaffen. Um die Lehre attraktiver zu machen, müssen die Lehre mit Matura und das duale Studium breit gefördert werden. Junge Menschen wollen mehr Perspektiven für ihre berufliche Zukunft! ●

BARBARA LAVAUD

HERBSTLOHNRUNDE: KRÄFTIGES GEHALTSPLUS!



Öffentliche Betriebsversammlung für die Sozialwirtschaft in Graz

Deine Gewerkschaft GPA verhandelt jedes Jahr die Löhne und Gehälter von mehr als 2 Millionen Menschen! Die Herbstlohnrunde hat traditionell mit der Metallindustrie begonnen, die bereits abgeschlossen hat: Es brauchte diesmal vier Verhandlungsrunden, 400 Betriebsversammlungen und eine österreichweite BetriebsrätInnenkonferenz mit einer Vorbereitung auf einen Warnstreik. Das Ergebnis: Die Ist-Einkommen steigen um bis zu 8,9 Prozent.

Im privaten Gesundheits-, Pflege- und Sozialbereich, der sogenannten Sozialwirtschaft Österreich konnte in der vierten Verhandlungsrunde ein Abschluss erzielt werden. Dem Ergebnis vorangegangen waren Demonstrationen und Betriebsversammlungen, in denen tausende Beschäftigte der Gewerkschaft den Rücken stärkten. Vereinbart wurde ein Steigen der

Löhne und Gehälter um bis zu 10,2 Prozent sowie viele rahmenrechtliche Verbesserungen.

Ein weiterer Kollektivvertrag, der derzeit verhandelt wird, ist der Handel. Bisher waren die Angebote der ArbeitgeberInnen völlig unzureichend. Daher sind Warnstreiks in Vorbereitung.*

Mehr Infos zu den laufenden Verhandlungen findest du ab Seite 10 und auf unserer Website.



*Stand zu Redaktionsschluss am 23.11.2022

BEST PRACTICE: #30SINDGENUG BEI EMAGNETIX

Auswirkungen nach 4 Jahren 30h-Woche bei Vollzeit-Gehalt

+90% sind zufriedener & haben
eine bessere Work-Live-Balance

+40% schlafen besser und haben mehr
Zeit für Weiterbildung

+90% verbringen mehr Zeit mit der
Familie und mit Hobbies

+34% mehr Produktivität ohne zu
hohe Belastung

30 Stunden arbeiten und das bei vollem Gehalt? Genau das bietet die Firma eMagnetix ihren MitarbeiterInnen. Sie hat 2018 als Reaktion auf einen Mangel an BewerberInnen die 30-Stunden-Woche eingeführt – mit vollem Erfolg! „Wir konnten seit-her von 12 MitarbeiterInnen auf 40 expandieren“, sagt Geschäftsführer Klaus Hochreiter. „Früher hatten wir für eine Junior-Stelle zehn Bewerbungen, jetzt bis zu 100. Für eine Senior-Stelle hatten wir keine Bewerbung, jetzt bis zu 80. Das ist ein klarer Wettbewerbsvorteil.“ Mit solchen attraktiven Arbeitsbedingungen kann der Betrieb die MitarbeiterInnen auch halten: „Sie sagen klar: Ich will nie wieder 40 Stunden pro Woche arbeiten. Wir haben daher auch eine sehr niedrige Fluktuation, ein weiterer Vorteil für das Unternehmen.“ Der Gender Pay Gap liegt bei eMagnetix übrigens bei null. Da schlummert in Zeiten von Arbeitskräfte-nachfrage sehr viel Potenzial!

BEST PRACTICE: 4-TAGE- WOCHE



Bernd Röck ist überzeugt von der 4-Tage-Woche

Vier Tage arbeiten, drei Tage frei. Funktioniert das in einem Handwerksbetrieb? Die deutsche Firma Ruchti hat's vorgemacht. Für Firmenchef Bernd Röck stand die Work-Life-Balance seiner MitarbeiterInnen im Vordergrund. Und es mangelte in dem gut 80 Personen zählenden Betrieb oft an Personal. Die Firma beschäftigt u.a. SchreinerInnen, SchlosserInnen, MalerInnen und LackiererInnen. Das neue Arbeitszeitmodell wurde zum Start offensiv beworben. Die 40 Bewerbungen, die zuvor jährlich eingingen, kamen dann pro Woche. Die MitarbeiterInnen sind seither dank 3-Tage-Wochenende deutlich zufriedener. „Ich würd's wieder machen!“, sagt Röck. Firmenchefs aus der Region nehmen sich das Modell mittlerweile zum Vorbild.



<https://bit.ly/arbeitskraeffenachfrage>

BEST PRACTICE: LEHRE MIT MATURA



Anja Gassner absolviert eine Lehre mit Matura bei Umdasch.

Ein großer Verhandlungserfolg der Gewerkschaft GPA: In der Holzverarbeitenden Industrie und Sägeindustrie erfolgt nun der Unterricht im Rahmen der Lehre mit Matura in der Arbeitszeit. Dies trägt dazu bei, die Lehre attraktiver zu machen.

Bei Umdasch in Amstetten, wo 75 Lehrlinge ausgebildet werden, ist das bereits seit zehn Jahren Realität. Wer sich für die Lehre mit Matura entscheidet, hat an einem Tag in der Woche Unterricht. Das macht das Unternehmen als Ausbildungsbetrieb attraktiver, es bewerben sich mehr Lehrlinge. Anja Gassner macht bei Umdasch/Doka eine Lehre zur Bürokauffrau und absolviert nebenbei die Matura: „Ich fand das Angebot sehr toll, dass man den Unterricht in der Arbeitszeit hat und auch dafür nicht woanders hinfahren muss. Für mich war sofort klar, dass ich das machen werde.“

KINDERGÄRTEN: KÄRNTEN MACHT ES VOR

Seit Jahren weisen Beschäftigte in Kindergärten auf die problematischen Rahmenbedingungen ihrer Arbeit hin. Im südlichsten Bundesland gibt es nun nicht mehr nur Worte, sondern auch Taten: Ein neues Kinderbildungs- und -betreuungsgesetz bringt eine stufenweise Verkleinerung der Gruppen in Kindergärten und Kindertagesstätten (also Krippen) sowie eine Erhöhung der Gehälter von AssistentInnen und ElementarpädagogInnen.



„Ja, das ist definitiv ein großer Durchbruch“, freut sich Silvia Igumnov im Gespräch mit der KOMPETENZ. Sie ist Frauenvorsitzende der GPA Kärnten und stellvertretende Betriebsratsvorsitzende der Arbeitsvereinigung der Sozialhilfe (AVS) in Kärnten. Das Land Kärnten habe hier in den vergangenen Monaten intensiv mit der Gewerkschaft und dem Städte- und Gemeindebund verhandelt, über Feedbackschleifen waren auch Trägerorganisationen miteingebunden. Im Oktober präsentierte dann Landeshauptmann Peter Kaiser den Entwurf für

das neue Kinderbildungs- und -betreuungsgesetz, das nun in Begutachtung geht und voraussichtlich kommenden Februar im Landtag beschlossen werden wird.

Schlagend werden soll es dann mit Beginn des Kindergartenjahres 2023/24. GPA-Vorsitzende Barbara Teiber sieht „ein Signal für ganz Österreich“. Der Gesetzesentwurf zeige, „dass eine wirklich fortschrittliche Umsetzung besserer Rahmenbedingungen im Bereich Kindergartenpädagogik möglich ist“.

KLEINERE GRUPPEN

Was wird sich nun in Kärnten konkret ändern? Viel. Schrittweise wird bis 2027/28 die Zahl der Kinder pro Gruppe von derzeit 25 auf dann 20 abgesenkt. Das hebt die Qualität der Kinderbildung für die Buben und Mädchen, das entlastet die beschäftigten AssistentInnen und PädagogInnen. Ihre Arbeitszeit wird zudem verkürzt: Die 37-Stunden-Woche hält Einzug. Außerdem werden die Vor- und Nachbereitungszeiten erhöht, von derzeit 2,5 auf dann fünf Stunden pro Woche

für gruppenführende PädagogInnen. Alternativ kann es vier Stunden pro Woche und eine jährliche Vorbereitungswoche geben. Sowohl für ElementarpädagogInnen als auch für AssistentInnen (in Kärnten heißen sie offiziell KleinkinderzieherInnen) gibt es drei Tage für Fortbildung und Supervision pro Jahr.

»Durch die schrittweise Reduzierung der Gruppengröße, die Anpassung der Arbeitszeit und die Erhöhung der Gehälter können wir da nun gegensteuern, um vor allem die PädagogInnen zu bekommen, die wir brauchen.«

Barbara Teiber

Erhöht werden aber auch die Gehälter. Damit einher geht eine Zusammenführung von bisher sechs Gehaltsschemata für Angestellte privater Träger. Damit gibt es künftig statt bisher sieben nur mehr zwei Gehaltstabellen: Die der Gemeindebediensteten und jene für MitarbeiterInnen in privaten Einrichtungen, die sich an den Kollektivvertrag der Sozialwirtschaft Österreich (SWÖ) anlehnt. Endgültig Geschichte ist damit der Mindestlohn in Kärntens Kindergärten. Nach diesem werden österreichweit nach wie vor viele ElementarpädagogInnen und AssistentInnen bezahlt.

MEHR GEHALT

Je nach Dienstjahr bringt das neue Gehaltsschema nun unterschiedlich hohe Gehaltserhöhungen für die in Kindergärten Beschäftigten. Über die massivste Erhöhung können sich jene AssistentInnen im siebenten Beschäftigungsjahr freuen, die derzeit unter den Mindestlohn fallen: Sie erhalten um 42 Prozent mehr Gehalt, wie Ralph Sternjak, in der GPA Kärnten für den Bereich Kindergärten zuständig, vorrechnet. Bisher betrug ihr Bruttolohn 1.808 Euro, künftig wird er bei 2.562 Euro liegen. Bei den ElementarpädagogInnen steigen wiederum vor allem

die Einstiegsgehälter. Eine gruppenführende Pädagogin erhält nun im ersten Jahr statt bisher 2.443 Euro brutto 2.682 Euro und damit um zehn Prozent mehr als bisher. Bei dieser Veränderung noch nicht miteinberechnet sei allerdings der Umstieg von der 40-Stunden-Woche im Mindestlohn auf die nun vorgesehene 37-Stunden-Woche, so Sternjak.

3.600 Beschäftigte arbeiten heute in Kärntens Kindergärten und Kindertagesstätten, davon 1.700 in privaten Einrichtungen. Derzeit können noch alle Gruppen weitergeführt werden, man sei also noch nicht so sehr in der Bredouille wie andere Bundesländer, wo Gruppen wegen Personalmangels geschlossen werden müssten, sagt Igumnov. „Es zeichnet sich aber ab, dass auch wir Personalprobleme bekommen. Wir stehen einerseits vor einer Pensionierungswelle in den nächsten Jahren. Und wir sehen andererseits, dass oft sehr wenige AbsolventInnen eines Jahrgangs der BAfEP (Bildungsanstalt für Elementarpädagogik) in den Kindergarten gehen, der Großteil entscheidet sich für ein Studium.“ Immer wieder sei zu hören, dass diese KollegInnen zwar grundsätzlich gerne im Beruf arbeiten würden, aber die Rahmenbedingungen derzeit einfach nicht stimmten. „Durch die schrittweise Reduzierung der Gruppengröße, die Anpassung der Arbeitszeit und die Erhöhung der Gehälter können wir da nun gegensteuern, um vor allem die PädagogInnen zu bekommen, die wir brauchen“, so die Kärntner GPA-Frauenvorsitzende.

WIEDEREINSTEIGER/INNEN

Damit werde künftig auch Frauen allgemein geholfen, betont sie. „Wir bekommen inzwischen vermehrt Anfragen von Frauen, die wieder in den Beruf einsteigen wollten, aber den Arbeitsplatz nicht annehmen konnten, weil sie keinen Kinderbetreuungsplatz bekommen haben. Es geht also nicht nur um die KollegInnen in den Kindergärten. Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie betrifft alle.“ Vom Barcelona-Ziel der EU, das Betreuungsplätze für zumindest 33 Prozent der Unter-Drei-

Jährigen vorsieht, sei man derzeit in Kärnten noch weit entfernt. „Wir liegen jetzt bei 25 Prozent bei den Unter-Drei-Jährigen. Da müssen wir wirklich aufholen.“

Gelingen soll auch das nun durch die Umsetzung des neuen Kärntner Kinderbildungs- und -betreuungsgesetzes. Denn dieses verpflichtet die Gemeinden, Plätze in Kindertagesstätten und Kindergärten für alle Ein- bis Sechsjährigen im Ausmaß von mindestens 20 Wochenstunden zur Verfügung zu stellen.

Der Kindergarten und die Kindertagesstätte sind seit diesem Kindergartenjahr übrigens für alle Kinder in Kärnten ab einem Jahr kostenfrei: Hier greift das Kinderstipendium. „Kindergarten ist Kinderbildung“, betont dazu Igumnov, „für die Schule zahle ich auch kein Geld, warum also soll Kinderbildung im Kleinstkindalter die Eltern etwas kosten“. Damit sei auch gewährleistet, dass Eltern ihre Kinder nicht auf Grund der aktuellen Teuerungen vom Kindergarten oder der Kindertagesstätte abmelden.●

ALEXIA WEISS

Das neue Kinderbildungs- und -betreuungsgesetz in Kärnten

Ab dem Kindergartenjahr 2023 erhalten die Beschäftigten in Kindergärten bis zu 42 Prozent mehr Gehalt: AssistentInnen, die bisher unter den Mindestlohn fallen, erhalten statt bisher 1.808 Euro brutto künftig 2.562 Euro. Bei den ElementarpädagogInnen steigen wiederum vor allem die Einstiegsgehälter von bisher 2.443 Euro brutto 2.682 Euro im ersten Jahr.

Die 37-Stunden-Woche wird eingeführt und bis 2027/28 wird die Zahl der Kinder pro Gruppe von derzeit 25 auf dann 20 abgesenkt.



PROTESTE IN DER SOZIALWIRTSCHAFT

Mehr als 3.000 Beschäftigte aus dem privaten Sozial-, Gesundheits- und Pflegebereich waren am 8. November bei der Demo in Wien. Die Kampfbereitschaft hat sich ausgezahlt. Die Löhne und Gehälter steigen um bis zu 10,2 Prozent!

In der Nacht auf den 17. November konnte in der vierten Verhandlungsrunde ein Abschluss erzielt werden. Vereinbart wurde ein Steigen der Löhne und Gehälter um bis zu 10,2 Prozent, wobei die unteren Einkommen stärker ansteigen. Außerdem wurde eine Reihe rahmenrechtlicher Verbesserungen erzielt. •

SO STEHT'S BEI DEN KOLLEKTIV- VERTRAGSVERHANDLUNGEN

Metallindustrie und Sozialwirtschaft haben bereits abgeschlossen, die Beschäftigten im Handel, in den Brauereien und in der IT kämpfen noch für höhere Löhne und Gehälter.*

Die Gewerkschaft GPA verhandelt jedes Jahr für über zwei Millionen Beschäftigte den Kollektivvertrag. Die Verhandlungssaison beginnt traditionell im Herbst mit der Metallindustrie, es folgen Handel und Sozialwirtschaft - also der private Gesundheits-, Pflege- und Sozialbereich. Zu Redaktionsschluss hatten Metallindustrie und Sozialwirtschaft bereits abgeschlossen. Die ArbeitgeberInnen im Handel verweigern auch nach der vierten Verhandlungsrunde ein faires Angebot und auch in der IT-Branche und in den Brauereien gibt es noch keine Annäherung.

Die Abschlüsse in der Metallindustrie und im Sozialbereich mussten hart erkämpft werden: Österreichweite Proteste in der Sozialwirtschaft und hunderte Betriebsversammlungen in der Metallindustrie waren dafür notwendig

METALLINDUSTRIE

Die Kollektivvertragsverhandlungen für die 200.000 Beschäftigten der Metallindustrie, der Bergwerke und eisenerzeugenden Industrie sowie der Gas/Wärme wurden am 14. November, acht Wochen nach der Forderungsübergabe, erfolgreich abgeschlossen. Insgesamt wurde heuer 71 Stunden lang verhandelt. 20 Wirtschaftsgespräche und Verhandlungsrunden waren notwendig.



Die Beschäftigten im Handel demonstrierten am 16. November 2022 in Wien und Salzburg.

»Wochenlange Verhandlungen waren für dieses tolle Gesamtpaket notwendig, die Geschlossenheit der BetriebsrätInnen und Beschäftigten hat sich ausgezahlt.«

Karl Dürtscher

Am 14. November folgte der Abschluss mit dem letzten ausständigen Fachverband der Gas- und Wärmeversorgungsunternehmen. Alle Beschäftigten in der Metallindustrie, der Bergwerke- und eisenerzeugenden Industrie sowie der Gas- und Wärmeversorgungsunternehmen erhalten rückwirkend mit 1. November kräftige und vor allem dauerhafte Erhöhungen, niedrige und mittlere Einkommensgruppen werden besonders

berücksichtigt. Im Detail werden die tatsächlichen Löhne und Gehälter um bis zu 8,9 Prozent angehoben. Die kollektivvertraglichen Mindestlöhne und -gehälter steigen um 7 Prozent, die Aufwandsentschädigungen und Zulagen werden ebenfalls um 7 Prozent erhöht. Die Lehrlingseinkommen werden in drei Etappen bis November 2024 auf 1.050 Euro (1. Lehrjahr), 1.270 Euro (2. Lehrjahr), 1.625 Euro (3. Lehrjahr) und 2.110 Euro (4. Lehrjahr) erhöht.

„Wochenlange Verhandlungen waren für dieses tolle Gesamtpaket notwendig, die Geschlossenheit der BetriebsrätInnen und Beschäftigten hat sich ausgezahlt“, kommentiert der Chefverhandler der Gewerkschaft GPA, Karl Dürtscher, den Abschluss.

SOZIALWIRTSCHAFT

Mehr als 3.000 Beschäftigte demonstrieren am 8. November in Wien, um Bewegung in die stockenden Kollektivvertragsverhandlungen zu bringen, gleichzeitig fanden in ganz Österreich zahlreiche Betriebsversammlungen und öffentliche Aktionen statt.

»Das Verhandlungsergebnis liegt deutlich über der zugrundeliegenden Inflation. Es freut uns, dass wir die unteren Einkommen stärker erhöhen konnten. Das ist gerade in der derzeitigen Situation wichtig.«

Eva Scherz

Schließlich konnte im privaten Gesundheits-, Pflege- und Sozialbereich in der vierten Verhandlungsrunde, in der Nacht auf den 17. November, ein Abschluss erzielt werden. Vereinbart wurde ein Steigen der Löhne und Gehälter um bis zu 10,2 Prozent sowie viele rahmenrechtliche Verbesserungen. Die Löhne und Gehälter steigen um bis zu 10,2 Prozent, wobei untere Einkommen stärker erhöht werden. Im Rahmenrecht konnte eine bessere Anrechnung von Vordienstzeiten (etwa auch aus Zivildienst und freiwilligem sozialem Jahr), Verbesserungen bei den Umstufungen in höhere Gehaltsklassen nach Ausbildungen und fünf Tage Freistellung zur Vorbereitung auf die Lehrabschlussprüfung für Lehrlinge erreicht werden. Darüber hinaus wird der Zuschlag für kurzfristiges Einspringen um 20 Prozent erhöht.

Verhandlerin Eva Scherz sagt dazu: „Das Verhandlungsergebnis liegt deutlich über der zugrundeliegenden Inflation. Es freut uns, dass wir die unteren Einkommen stärker erhöhen konnten. Das ist gerade in der derzeitigen Situation wichtig. Zudem konnten wir nachhaltige Gehaltserhöhungen erreichen anstatt Einmalzahlungen, die sofort verpuffen. Dieser Abschluss war nur möglich, weil uns tau-



Die Chefverhandlerin der Gewerkschaft GPA für den Handelskollektivvertrag Helga Fichtinger bei der Kundgebung am 16. November 2022

sende Beschäftigte in den Betriebsversammlungen, auf Demos und bei Aktionen den Rücken gestärkt haben.“

HANDEL

Die bisherigen Verhandlungsrunden für die 430.000 Angestellten im Handel brachten bislang kein Ergebnis. Das Angebot der ArbeitgeberInnen von 4 Prozent plus Einmalzahlung ist völlig unzureichend und alles andere als wertschätzend. Vom 7. bis 9. November fanden daher im Handel in ganz Österreich über 300 Betriebsversammlungen statt und am 16. November gingen in Wien und Salzburg über tausend Menschen auf die Straße. Sollte es bis 29. November kein akzeptables Angebot der Arbeitgeber geben, finden am 2. und 3. Dezember Warnstreiks statt.*

»Es ist ein Märchen, dass der Handel nicht streiken kann.«

Helga Fichtinger

Die Chefverhandlerin der GPA Helga Fichtinger stellte bei der Abschlusskund-

gebung vor dem Geschäft des Arbeitgeber-Chefverhandlers Rainer Trefelik einmal mehr klar, dass eine Einmalzahlung für die GPA keine Option sei, weil diese verpufft und auf Perspektive ein riesiges Verlustgeschäft für die Angestellten sei. Und wenn die ArbeitgeberInnen weiterhin kein angemessenes Angebot auf den Tisch legen? „Es ist ein Märchen, dass der Handel nicht streiken kann“, ist Fichtinger überzeugt.

BRAUEREIEN UND IT

Auch die Kollektivvertragsverhandlungen für die Beschäftigten in den Brauereibetrieben und der IT-Branche laufen derzeit alles andere als reibungslos. Auch dort verweigern die ArbeitgeberInnen eine Gehaltserhöhung über der Inflation. In der Brauereibranche fanden bereits Betriebsversammlungen in ganz Österreich statt und die Streikfreigabe wurde erteilt. Die Beschäftigten der IT-Branche machten ihrem Unmut in einer öffentlichen Kundgebung Luft. ●

LUCIA BAUER

*Stand zu Redaktionsschluss am 23.11.2022

WAS PASSIERT BEI EINER BETRIEBSVERSAMMLUNG?

„Die Gewerkschaft ruft nun zu Betriebsversammlungen auf“, heißt es während Gehaltsverhandlungen zwischen ArbeitgeberInnen und Gewerkschaften oft. Doch was hat es mit der Betriebsversammlung auf sich? Wer versammelt sich bei einer Betriebsversammlung und was wird besprochen?

Eine Betriebsversammlung wird prinzipiell vom Betriebsrat einberufen. Er tut das, um seine Kolleginnen und Kollegen über aktuelle Themen, Ziele und seine Tätigkeit zu informieren. Oftmals werden auch Probleme im Unternehmen thematisiert, Vorgehensweisen besprochen und Beschlüsse getroffen. Während Kollektivvertragsverhandlungen rufen die Betriebsräte einer Branche ihre KollegInnen zu Versammlungen, um über den aktuellen Stand der Verhandlungen zu informieren. Damit wird auch Druck im Unternehmen aufgebaut.

RECHTLICHER RAHMEN

Die Betriebsversammlung muss im Betriebsrat beschlossen werden und muss mindestens halbjährlich einberufen werden. Sie kann sowohl im Betrieb als auch außerhalb abgehalten werden. Im zweiten Fall spricht man von einer Betriebsversammlung im öffentlichen Raum. Zum Beispiel in der Sozialwirtschaft wird diese manchmal in Verbindung mit einer Demonstration durchgeführt.

Statt einer großen Betriebsversammlung für alle Beschäftigten können auch mehrere Teilversammlungen abgehalten werden. Das wird beispielsweise so gemacht,



Betriebsversammlung bei der Voestalpine Turnout Technology in Zeltweg



Betriebsversammlung beim Fetter Baumarkt in Eisenstadt

wenn die Beschäftigten auf mehrere weit entfernte Standorte verteilt sind. Eine Betriebsversammlung wird oft während der Arbeitszeit durchgeführt. Dann besteht für die Beschäftigten ein sogenannter Freistellungsanspruch. Das bedeutet, sie dürfen daran teilnehmen. Prinzipiell bekommen sie für diese Zeit aber kein Geld – in vielen Kollektivverträgen hat die Gewerkschaft GPA aber geregelt, dass auch während Betriebsversammlungen Geld bezahlt wird. Auch im Betrieb selbst kann es eine solche Regelung geben.

Die Gewerkschaft kann in Absprache mit dem Betriebsrat an der Betriebsversammlung teilnehmen, das kann auch der/die Arbeitgeber/in nicht verhindern. Der/die Arbeitgeber/in darf nur teilnehmen, wenn er/sie eingeladen ist.

KOLLEKTIVVERTRAGS-VERHANDLUNGEN

Die Gewerkschaft verhandelt mit den jeweiligen Vertreterinnen und Vertretern der ArbeitgeberInnen den Kollektivvertrag. Darin werden neben dem (Mindest-) Gehalt auch Arbeitszeit, Urlaubs- und Weihnachtsgeld, Zulagen und Zuschläge, Arbeitsbedingungen und vieles mehr geregelt. Damit die Gewerkschaft weiß, was die Beschäftigten wollen, nehmen an den Verhandlungen Betriebsrätinnen und Betriebsräte teil, die sich wiederum in Betriebsversammlungen mit den Beschäftigten austauschen. So wird sichergestellt, dass die Gewerkschaft immer im Sinne der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer verhandelt. ●

DANIEL GÜRTLER

WOHNEN MUSS LEISTBAR SEIN

Mieten am freien Markt steigen rasant an und Eigentum ist für viele ohne Erbschaft nicht mehr erschwinglich. Was daher dringend nötig ist, sind gesetzliche Maßnahmen zur Eindämmung der Mieten – und der Ausbau des sozialen Wohnbaus.



Für immer mehr Menschen wird Wohnen zum unleistbaren Luxus: Zu diesem Ergebnis kommt eine diesen November veröffentlichte Studie von IFES, die von der AK Oberösterreich in Auftrag gegeben wurde. 541 OberösterreicherInnen wurden dafür von IFES befragt, 60 Prozent von ihnen gaben an, die monatlichen Gesamtkosten (Miete plus Betriebskosten) als „sehr“ oder „eher belastend“ zu empfinden. Besonders betroffen seien einkommensschwächere Haushalte.

Generell zeige sich aber, dass Wohnen auch für höhere Einkommensgruppen

zunehmend belastend sei, so die StudienautorInnen.

Diese Entwicklungen beobachten auch die beiden WohnexpertInnen der AK Wien, Lukas Tockner und Mara Verlic. Besonders dramatisch seien aktuell die Steigerungen der Mieten privater AnbieterInnen, so Tockner. Rund 150.000 Haushalte mit so genannten Kategorie-Mieten waren dieses Jahr bereits mit zwei Mieterhöhungen konfrontiert, jedes Mal ging es dabei im Schnitt um 150 Euro mehr. Und im November 2022 wurden die Mieten ein drittes Mal erhöht! Möglich

macht das eine gesetzliche Regelung, die bei einer allgemeinen Teuerung von über fünf Prozent eine Preisanpassung vorsieht. Bei weiteren mehr als 430.000 Haushalten, die in privaten Mietwohnungen leben, findet sich ein ähnlicher Passus im Mietvertrag.

EIGENTUM IST KEINE ALTERNATIVE

Wohnraum zu kaufen ist allerdings gerade für jene, die nun mit den Mietkosten kämpfen, vor allem in städtischen Ballungsräumen keine Alternative. Auf

Grund der hohen Grundstückspreise müsste zum Beispiel eine Familie mit zwei Kindern für eine neue 100 Quadratmeter-Wohnung in Wien derzeit rund 770.000 Euro bezahlen. Das Bedienen des Kredits ließe eine Mittelschichtsfamilie unter die Armutsgefährdungsschwelle rutschen, rechnet Tockner vor.

Gerade in Wien liegt das Problem nicht darin, dass zu wenige Wohnungen gebaut werden, erklärt Verlic. Sie verweist auf eine jüngst veröffentlichte Studie der AK Wien, die aufzeigt, dass zwischen 2018 und 2021 58.000 neue Wohnungen errichtet wurden. In diesem Zeitraum seien 43.000 Menschen nach Wien gezogen, das entspreche 21.000 Haushalten. „Bedenkt man, dass es in diesem Zeitraum circa 7.700 Wohnungen nicht mehr gibt, zum Beispiel durch Abriss, so wurde also ein Überangebot von 28.000 Wohnungen gebaut. Was interessant an dieser Entwicklung ist: Dennoch zeigt sich keine preisdämpfende Entwicklung – weder bei den Miet- noch bei den Eigentumspreisen.“

» Seit der Finanzkrise 2008 wird Kapital verstärkt in Wohnungen geparkt«

Mara Verlic

Wodurch sich das erklärt? „Seit der Finanzkrise 2008 wird Kapital verstärkt in Wohnungen geparkt“, so Verlic. Und bei neuen Apartments handelt es sich vorrangig und Zwei- und schon etwas weniger Drei-Zimmerwohnungen. Diese bieten Familien allerdings zu wenig Platz. Die Folgen: auf der einen Seite stehen neu errichtete Wohnungen leer. „Und andererseits gibt es trotzdem viele Leute, die leistbaren Wohnraum brauchen.“

MAXIMAL EINE MIETERHÖHUNG PRO JAHR

Es braucht hier also rasch Lösungen. Tockner plädiert im Bereich der Mieten am privaten Wohnungsmarkt für eine gesetzliche Vorgabe, die maximal eine Mieterhöhung pro Jahr erlaubt und diese mit zwei Prozent deckelt. Langfristig

brauche es eine Mietrechtsreform, die auch das Thema Lagezuschläge klar regelt und befristete Mieten nur mehr in Ausnahmefällen vorsieht. Heute würden österreichweit bereits drei Viertel der Mietwohnungen mit befristetem Vertrag angeboten – auch das ein Preistreiber.

MEHR GEFÖRDERTER WOHNBAU

Sowohl Verlic als auch Tockner fordern aber vor allem, die Rahmenbedingungen für die Errichtung von gefördertem Wohnbau zu erleichtern. Die Preisdifferenz bei den Mieten spricht hier für sich. Bei den Mieten in frei finanzierten Neubauten liege man in Wien derzeit im Schnitt bei netto zwölf Euro pro Quadratmeter, bei geförderten Neubauten seien es 5,6 Euro. Daher empfiehlt Tockner derzeit Wohnungssuchenden auch, sich vorrangig nach einer Gemeinde- oder Genossenschaftswohnung umzusehen. „Selbst wenn man ein Kind erwartet und die jetzige Wohnung etwas zu klein erscheint, lohnt es sich, hier erst einmal zu warten.“ Er gibt zudem zu bedenken, dass momentan auch der Abschluss eines neuen Vertrags mit einem Energieanbieter die Wohnkosten stark in die Höhe treiben kann.

» Die Grundstückspreise sind am freien Markt für den sozialen Wohnbau aber nicht mehr leistbar.«

Michael Gehbauer

Mit Anfragen von Wohnungssuchenden ist Michael Gehbauer ständig konfrontiert. Er ist Geschäftsführer der WBV-GPA, der gemeinnützigen Wohnbauvereinigung für Privatangestellte. „Unsere Warteliste ist lang.“ Die WBV-GPA verfügt in Wien, Niederösterreich und dem Burgenland über 9.000 Wohnungen und 1.500 Heimeinheiten für Studierende, SeniorInnen und Menschen, die ihre Wohnung verloren haben. Aktuell in Bau seien rund 750 Wohneinheiten.

Auch Mieten im gemeinnützigen Bereich können in Höhe des Verbraucher-

preisindex angehoben werden. „Bisher war das immer moderat, aber durch die derzeit hohe Inflationsrate käme es zu beträchtlichen Mietsteigerungen. Wir federn das aber ab.“ Und wie? In Absprache mit den Banken, deren Kredite bedient werden müssen, würden die Mieten nur um etwa Hälfte der Inflationsrate erhöht. „Das ist unser Beitrag, dass es für die MieterInnen günstig bleibt.“ Sie seien ohnehin bereits mit höheren Betriebs- und Energiekosten konfrontiert. Mit jenen MieterInnen, die sich in einer wirtschaftlich schwierigen Situation befinden, versuche man individuelle Lösungen zu vereinbaren.

ZU TEURE GRUNDSTÜCKE

Um der aktuellen Nachfrage entsprechen zu können, wünscht sich Gehbauer, mehr Neubauten errichten zu können. „Die Grundstückspreise sind am freien Markt für den sozialen Wohnbau aber nicht mehr leistbar.“ Zu gewidmeten Bauplätzen kommt die gemeinnützige Bauvereinigung (GBV) daher aktuell nur mehr über Bauträgerwettbewerbe des Wohnfonds der Stadt Wien (hier hat die Stadt preisgünstige Grundstücke bevorzugen) oder in Kooperationen mit gewerblichen Bauträgern, mit denen man gemeinsam Projekte entwickle. Eine weitere Möglichkeit seien Nachverdichtungen, also Zubauten bei bestehenden Immobilien. Was Gehbauer von der Politik fordert: mehr Widmungen von Grundstücken im Besitz von GBVs für den geförderten Wohnbau. Wünschenswert wäre aber auch die Adaptierung der Wohnbauförderung – und für MieterInnen brauche es nicht nur Wohnbeihilfen, sondern auch Energiebeihilfen. „Aber das funktioniert einfach nicht mehr. Wir kommen in eine Situation, in der wir selbst die Grundbedürfnisse unserer KlientInnen nicht mehr erfüllen können.“ ●

ALEXIA WEISS

EXPLOSION DER MIETEINNAHMEN GEWINNORIENTIERTER VERMIETER/INNEN 2008-2021

+37%



Wirtschaftswachstum

+126%



**Einnahmen
gewinnorientierter VermieterInnen**

Während das Wirtschaftswachstum seit der Finanzkrise 2008 sich in Summe auf bescheidene 37 Prozent beläuft, sind die Einnahmen der gewinnorientierten Vermieter regelrecht explodiert. Mit einem Zuwachs von 126 Prozent haben sich diese mehr als verdoppelt und sind dreimal so stark gewachsen wie die Wirtschaft!

SCHWERARBEITSPENSION ERKÄMPFT

Die Gewerkschaft GPA hat für einen Beschäftigten der voestalpine Gießerei in Linz die Anerkennung seiner Zeiten als Schwerarbeiter und damit einen früheren Pensionsantritt erkämpft.



Nur mehr 19 Grad im Raum? Davon können Beschäftigte wie Peter R. nur träumen. Vor beinahe drei Jahren wandte sich das langjährige Gewerkschaftsmitglied an Michaela Kerbl, Rechtsberaterin und Juristin in der Gewerkschaft GPA Oberösterreich. Die Pensionsversicherungsanstalt (PVA) wollte nicht anerkennen, dass ihm eine Schwerarbeitspension zusteht, obwohl Peter R. in den letzten 20 Jahren deutlich mehr als zehn Jahre an einem so genannten Hitze-arbeitsplatz Dienst versah.

In der voestalpine Gießerei in Linz war er zunächst viele Jahre als Arbeiter beschäftigt und enormen körperlichen Anstrengungen ausgesetzt: Er stellte Werkstücke bei einer Hitze von bis zu 300 Grad her. Später wechselte Peter R. dann in ein Angestelltenverhältnis, was nach langer

Betriebszugehörigkeit nicht unüblich ist. Unverändert blieb allerdings die Erbschwernis an seinem Arbeitsplatz.

»Ich bin der Gewerkschaft unendlich dankbar, denn wenn ich mir diesen Prozess privat über einen Rechtsanwalt zahlen hätte müssen, wäre sich das finanziell niemals ausgegangen.«

Peter R.

MITGLIED SEIN LOHNT SICH

Die PVA wollte dennoch nicht akzeptieren, dass Herr R. mit 60 Jahren abschlagsfrei in Pension gehen kann, da die Zeit als Angestellter für sie nicht zählte.

In einem unglaublich aufwändigen und langwierigen Verfahren mit mehreren Gutachten gelang es der Gewerkschaft GPA nun nachzuweisen, dass Herrn R. die Schwerarbeitspension zusteht.

„Ich bin der Gewerkschaft unendlich dankbar und wahnsinnig froh, dass ich Mitglied bin, denn wenn ich mir diesen Prozess privat über einen Rechtsanwalt zahlen hätte müssen, wäre sich das finanziell niemals ausgegangen“, freut sich Peter R. „Ohne den Rechtsbeistand der Gewerkschaft GPA hätte Herr R. erst fünf Jahre später in Pension gehen können oder er hätte mit 62 Jahren große Abschlüsse in der Korridor-pension hinnehmen müssen“, ist Michaela Kerbl überzeugt davon, dass es sich wirklich lohnt, GPA-Mitglied zu sein. ●

EVA WANKA

Betriebsrat als Stabilitätsanker in der Krise

BERATUNGSSERVICE. „Dort wo die Betriebsratsarbeit vor der Corona-Krise gut lief, ist man auch in der Krise gut durchgekommen. Wo man davor schon schwach war, ist die Arbeit für die Belegschaft zum Teil durch Corona richtiggehend zusammengebrochen“, sagt der Soziologe Hubert Eichmann von FORBA. Eichmann hat im Auftrag der Arbeiterkammer die Auswirkungen der Corona-Pandemie auf die Betriebsratsarbeit untersucht.



Hubert Eichmann ist Soziologe und forscht seit fast 20 Jahren bei der Forschungs- und Beratungsstelle Arbeitswelt (FORBA).

Meist sei ein großer Betriebsrat, wie in Unternehmen mit zahlenmäßig starker Belegschaft, stabil gewesen. Man müsse sogar von einer Aufwertung des Betriebsrats sprechen, weil er geradezu als „Stabilitätsanker“ in unruhigen Zeiten wahrgenommen wurde. Oft sei Betriebsratsarbeit weit über das gewohnte Maß hinaus gegangen. BetriebsrätInnen hätten sehr schnell Modelle für Kurzarbeit und Homeoffice-Regelungen mitausgearbeitet, die davor noch unerprobt waren. Bei großen Unternehmen in Deutschland seien auch „Ad-hoc Krisenstäbe“ eingerichtet worden, in denen die unterschiedlichen Stakeholder im Unternehmen zusammen kamen, darunter auch BetriebsrätInnen.

Corona war nicht zuletzt ein „Boost“ für die Digitalisierung auch in der Betriebsratsarbeit, etwa in der Online-Beratung ihrer KollegInnen. Der persönliche Kontakt, das Gespräch zwischen Tür und Angel wird nichtsdestoweniger wichtig bleiben.

Die ArbeitnehmerInnenvertretung hatte aber oft auch eine wichtige soziale Funktion inne. So etwa beim Thema Corona selbst, das, wie es Eichmann beschreibt „ja nicht ganz unkonfliktiv in seiner Einschätzung ist.“ Hier fungierten häufig der Betriebsrat oder die Betriebsrätin als „Integrationsfigur“. Sie waren es, die Konflikte vom Betrieb fern hielten und Kompromisse aushandelten, wenn es etwa um das Maskentragen bei der Arbeit ging.

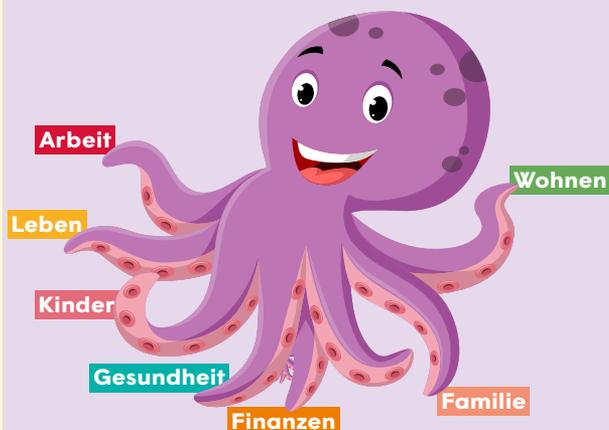
Übergewinnsteuer

ENERGIE. Im Oktober hat der EU-Rat eine Verordnung erlassen. Diese verpflichtet die EU-Mitgliedsländer, eine Solidaritätsabgabe mit einem Steuersatz von mindestens 33 Prozent einzuhoben für Übergewinne fossiler Energieerzeuger. Die Bundesregierung hat am 18. November ihr Modell vorgestellt, mit dem sie diese Verordnung umsetzen möchte.

Dabei hat sie den Gestaltungsspielraum, den sie gehabt hätte, nicht ausgenutzt. Das AK-ÖGB-Modell hätte bis zu 10 Milliarden Euro gebracht. Das Regierungsmodell hingegen bringt nicht einmal die Hälfte dieser Summe.



Beratungsservice für Frauen in Oberösterreich: D'Hermine von der GPA



Du bist eine Frau und wohnst in Oberösterreich und hast eine Frage zu deinem Alltag, weißt aber nicht, wen du fragen oder wohin du dich wenden kannst?

D'Hermine von der GPA kennt die ExpertInnen für dein Anliegen – egal ob im Job oder privat – und nennt dir die richtigen Ansprechpersonen.

D'Hermine von der GPA erreichst du unter:

050301- 26000

hermine@gpa.at

www.gpa.at/hermine-frauenservice



FRAUENSERVICE. Mit einem neuen Beratungsservice wendet sich die GPA in Oberösterreich ab Herbst 2022 speziell an Frauen in Oberösterreich. D'Hermine, der schlaue Tintenfisch kennt Ansprechpersonen für alle Lebenslagen.

Der Weg zur 6. Urlaubswoche



URLAUBSANSPRUCH. Du fragst dich, wie du mehr Urlaub bekommst? Zum Beispiel die sechste Urlaubswoche? Entweder du arbeitest 25 Jahre beim gleichen Arbeitgeber. ODER du lässt dir Vordienstzeiten bei anderen Arbeitgebern, Schulzeiten und Studienzeiten im Ausmaß von maximal 12 Jahren anrechnen.

Für Geburten ab 1. August 2019 werden auch Zeiten der Elternkarenz für Ansprüche, die sich nach der Dienstzeit beim selben Arbeitgeber richten (z. B. Anspruch auf die 6. Urlaubswoche), voll berücksichtigt.

Lehrausbildung



LEHRLINGSMONITOR. Die Qualität der Lehrausbildung hängt stark von der Branche ab. Das ergab eine Spezialauswertung des 4. Österreichischen Lehrlingsmonitors unter rund 6.000 Lehrlingen. Besonders unzufrieden sind die Lehrlinge im Handel: Nur ein Drittel ist dort mit den Ausbildungsbedingungen sehr zufrieden.

Nur 37 Prozent der Handelslehrlinge sehen sich nach der Ausbildung als gut ausgebildete Fachkraft. In der Folge möchten im Handel 36 Prozent nach der Lehre den Beruf oder die Branche wechseln.

LEBENSILFHE NÖ: 342 BESCHÄFTIGTE BEKOMMEN KEINEN PFLEGE Bonus

Mit der verkorksten Entgelt-
erhöhung für Beschäftigte in
Pflege- und Betreuungsberufen
zeige die Regierung einmal
mehr, wie wenig Ahnung sie
von der Branche hat, kritisieren
Beschäftigte der Lebenshilfe
Niederösterreich.



Der Betriebsratsvorsitzende der Lebenshilfe Niederösterreich Christian Hörhan mit Julia Fenninger. Sie bekommt keinen Pflegebonus, obwohl sie in der Behindertenbetreuung arbeitet und pflegerische Tätigkeiten verrichtet.

Mehr Geld für alle sollte es werden. Eine Extrazahlung für alle in Pflege- und Betreuungsberufen beschäftigten Personen. Nur unter alle fallen offenbar nicht alle. In der Lebenshilfe Niederösterreich arbeiten 796 Menschen im Pflegebereich, 454 von ihnen können sich mit dem Dezembergehalt über eine Bonuszahlung freuen. Ihre 342 KollegInnen gehen leer aus. Dabei verrichten sie dieselben Tätigkeiten, arbeiten im selben Team. MitarbeiterInnen der Lebenshilfe Niederösterreich, mit denen KOMPETENZ gesprochen hat, sprechen von „Keiltreiberei“.

NICHTS ALS ANKÜNDIGUNGEN

Das Problem verbirgt sich hinter vielerlei Abkürzungen. Entscheidend ist Art. 15a B-VG des EEZG und der Unterschied von FSB, UBV und DGKP. In der 15a-Vereinbarung des EEZG, des sogenannten Entgeltserhöhungszweckzuschussgesetzes, sind jene Berufsgruppen zusammengefasst, die die Entgeltserhöhung erhalten sollen. Die Zahlung ist Teil des im Mai groß angekündigten und im September konkretisierten Pflegepakets der Regierung. Darin ist auch eine Sonderzahlung

vorgesehen, einst hieß es in Höhe von etwa einem Monatsgehalt, Details sind bis dato offen. Medial war dann von 2.000 Euro die Rede, die aber nun doch - entgegen früherer Ankündigungen - nicht steuerbefreit werden sollen. Der tatsächlich ausgezahlte Betrag wird daher noch deutlich darunter liegen.*

Der Hintergedanke: Eine Art Entschädigung für die Beschäftigten für zwei Corona-Jahre, zwei Jahre Arbeiten am Limit und darüber hinaus. Insgesamt sollte damit auch der Pflegeberuf attraktiver werden, denn Österreich braucht bis zum Jahr 2030 rund 70.000 zusätzliche Pflegekräfte. Das Gegenteil sei derzeit der Fall, beobachtet Christian Hörhan, Betriebsratsvorsitzender der Lebenshilfe Niederösterreich. Hätten sich vor fünf bis zehn Jahren noch die Bewerbungen ge-

stapelt, seien aktuell Stellen oft monatelang ausgeschrieben – „ohne dass sich auch nur eine Person bewirbt“.

GLEICHE VERANTWORTUNG

Eine, die sich vor zehn Jahre beworben hatte, ist Julia Fenninger. Die Anfang 30-Jährige sitzt im Betriebsratsbüro im Erdgeschoss der Lebenshilfe Sollenau (Bezirk Wiener Neustadt-Land).

»Ich assistiere KlientInnen bei der Medikamenteneinnahme, übernehme dieselben pflegerischen Tätigkeiten und trage die gleiche Verantwortung wie meine KollegInnen.«

Julia Fenninger

*Stand zu Redaktionsschluss am 23.11.2022: Genaue Details zur Ausgestaltung und zur endgültigen Höhe des Pflegebonus ist die Bundesregierung bisher schuldig geblieben.

Sie ist gelernte Köchin und wagte sich als Quereinsteigerin zur Lebenshilfe. Seit 2012 arbeitet sie in der Behindertenbetreuung. Zwar absolvierte sie keine fach einschlägige Ausbildung, also etwa zur Fachsozialbetreuerin (FSB) oder Diplomierten Gesundheits- und Krankenpflegerin (DGKP), jedoch ein verpflichtendes UBV-Modul (Unterstützung bei der Basisversorgung). Eine solche Schulung berechtigt sie dazu, grundpflegerische Tätigkeiten unter Anleitung einer Diplomierten Gesundheits- und Krankenpflegerin auszuüben. Folglich verrichtet sie seit Jahren dieselben Tätigkeiten wie ihre KollegInnen – eine Entgelterhöhung bekommt sie trotzdem nicht. Denn MitarbeiterInnen in multiprofessionellen Teams wie Fenninger sind in der 15a-Vereinbarung nicht vorgesehen. „Ich assistiere KlientInnen bei der Medikamenteneinnahme, übernehme dieselben pflegerischen Tätigkeiten und trage die gleiche Verantwortung wie meine KollegInnen“, ärgert sich Fenninger.

DEM VIRUS AUSGESETZT

Während der Pandemie sei sie dem Virus genauso ausgesetzt gewesen wie alle anderen im Team, arbeitete teils in voller Schutzausrüstung, während ein ganzes Haus voller KlientInnen mit Corona infiziert war. „Ich arbeite direkt an der Front – und bekomme keinen Bonus“.

Mittlerweile sei die Personalsituation angespannter als je zuvor, beklagt Fenninger. Fehlt es in der Industrie an Personal – wird weniger produziert. Diese Alternative besteht in der Pflege und in Betreuungsberufen nicht. „Die Menschen, die wir betreuen, haben dieselben Bedürfnisse wie immer, da ist es egal ob wir fünf oder zwei BetreuerInnen haben“, beklagt Fenninger. Die gelernte Köchin betont immer wieder, wie wohl sie sich grundsätzlich in ihrem neuen Job fühle – „aber das funktioniert einfach nicht mehr. Wir kommen in eine Situation, in der wir selbst die Grundbedürfnisse unserer KlientInnen nicht mehr erfüllen können“.

Rund 150 Kilometer weiter westlich ist die

Situation eine ähnliche. Bei der Lebenshilfe in Aschbach-Markt (Bezirk Amstetten) arbeiten Paul Meierhofer und Anja Reitbauer Seite an Seite. Er ist Fachsozialbetreuer Behindertenarbeit, sie Sozial- und Kindergartenpädagogin mit UBV-Schulung – er bekommt eine Entgelterhöhung, sie nicht. Warum? Beiden fehlt das Verständnis dafür. Auch wenn Meierhofer sich grundsätzlich über die Zahlung freut, betrachtet er die Ungleichbehandlung als „Keiltreiberei“. Dadurch zeige die Politik einmal mehr, dass sie von den Vorgängen im Sozial- und Pflegebereich wenig Ahnung habe – dass bei Einrichtungen wie der Lebenshilfe eben auch Menschen Pflegetätigkeiten ausüben, deren Titel oder Ausbildung nicht das Wort „Pflege“ oder „Behindertenarbeit“ beinhalte.

» Ich glaube, es geht da gar nicht um Böswilligkeit, sondern um Unwissenheit. Den EntscheidungsträgerInnen fehlt einfach der Einblick in unsere Arbeit«

Anja Reitbauer

Menschen wie Anja Reitbauer, die zwar fünf Jahre Kindergartenpädagogik, zwei Jahre Sozialpädagogik auf dem Buckel hat, zusätzlich eine UBV-Schulung absolvierte – und deren Tätigkeiten sich von Meierhofers nicht unterscheiden – gehen dadurch leer aus. „Ich glaube, es geht da gar nicht um Böswilligkeit, sondern um Unwissenheit. Den EntscheidungsträgerInnen fehlt einfach der Einblick in unsere Arbeit“, kritisiert Reitbauer.

In seinem Büro in Sollenau versucht sich Betriebsratsvorsitzender Christian Hörhan gegen den Be- bzw. Fehlschluss der Regierung zu stemmen. Was ihn freut: Die Solidarität unter den Beschäftigten ist groß. 507 Unterschriften (von knapp 800 in der Betreuung tätigen MitarbeiterInnen) konnte er sammeln, das heißt, auch von jenen, die den Bonus erhalten werden. Zusammen mit einem Brief und einer Bitte um Stellungnahme gingen diese Ende Oktober an Gesundheitsmi-

nister Johannes Rauch (Grüne), Finanzminister Magnus Brunner (ÖVP), Landeshauptfrau Johanna Mikl-Leitner (ÖVP) und Soziallandesrätin Christiane Teschl-Hofmeister (ÖVP). Eine Antwort stand bis Redaktionsschluss noch aus.

ZUKUNFT KRISE?

Zu wenig Bezahlung, zu wenig Wertschätzung, zu wenig Personal – es sind die immer selben Forderungen, die seit Jahren von den Beschäftigten an die Regierungen herangetragen werden. Mit dem immer gleichen Unvermögen der Verantwortlichen gegen die Gesundheits- und Pflegekrise etwas zu unternehmen. Dass viele der Beschäftigten der Branche irgendwann den Rücken kehren – Hörhan, Fenninger, Meierhofer und Reitbauer haben volles Verständnis.●

JOHANNES GRESS

Wer bekommt den Pflegebonus?

Laut Information des Sozialministeriums werden rund 150.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Pflegesektor österreichweit den Bonus in Höhe von vorerst 2.000 Euro* erhalten. Ausgezahlt werden soll er mit dem Dezembergehalt. Entgegen früherer Ankündigungen wird der Bonus jedoch nicht steuerbefreit. Den genauen Modus der Auszahlung hat die Regierung den Bundesländern überlassen.

In Niederösterreich sollen laut Landesregierung 23.000 Pflege- und Betreuungskräfte den Bonus erhalten. Niederösterreichs Landeshauptfrau Johanna Mikl-Leitner (ÖVP) kündigte am 7. November eine Aufstockung des Sockelbetrags um 500 Euro (steuerfrei) an. Eine Lösung für Beschäftigte wie Julia Fenninger und Anja Reitbauer, die den Bonus nicht bekommen werden, hat die Landesregierung bisher verabsäumt.

TECHNIK IST NIE NEUTRAL

Auf dem Papier sind Lohnabhängige von den Auswirkungen der Digitalisierung der Arbeitswelt gut geschützt, erklärt Sozialrechtswissenschaftlerin Susanne Auer-Mayer im KOMPETENZ-Interview. Faktisch aber sehe es etwas anders aus.

KOMPETENZ: Würden Sie davon abraten, mit dem Diensthandy private Chatnachrichten zu schreiben?

SUSANNE AUER-MAYER: (lacht) Da würde ich tendenziell davon abraten, ja! Für das Diensthandy gibt es unterschiedliche Vorgaben, was man damit machen darf. Wenn ich am Diensthandy private Nachrichten schreibe und die am Ende herauskommen, besteht oft die Gefahr, dass das arbeitsrechtliche Konsequenzen nach sich zieht. Wenn ich mein Arbeitsverhältnis kündige, mein Handy zurückgebe und der Arbeitgeber findet darauf Daten, die nicht dorthin gehören, kann das im Ernstfall gegen mich verwendet werden.

Darf die oder der ArbeitgeberIn Einblick in mein Diensthandy oder meinen Dienstlaptop nehmen?

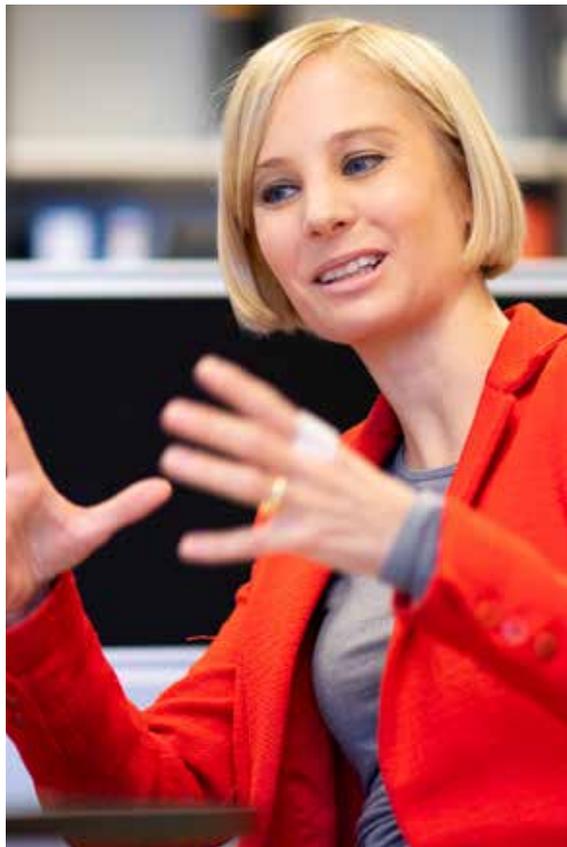
Nein, insbesondere in die private Kommunikation darf der Arbeitgeber keinen Einblick nehmen. Auch sonst gibt's strenge Vorgaben, was Kontrollen durch den Arbeitgeber betrifft. Wenn Kontrollmaßnahmen die Menschenwürde berühren, beispielsweise die Privatsphäre, dann braucht's dafür eine Betriebsvereinbarung. Rechtlich ist der Arbeitgeber durchaus beschränkt – das Problem ist eher das Faktische.

Was meinen Sie damit?

Das Arbeitsrecht ist grundsätzlich sehr stark zugunsten der ArbeitnehmerInnen reguliert, aber es wird oft nicht eingehalten. Wenn wir mit Blick auf die Digitalisierung an die Erreichbarkeit denken: Da gibt es ganz klare Vorgaben, zum Beispiel zu verpflichtenden Ruhezeiten: Ich muss elf Stunden pro Tag und am Wochenende durchgängig 36 Stunden ruhen können. Während dieser Ruhezeiten darf ich dienstlich grundsätzlich nicht beansprucht werden – und trotzdem passiert es faktisch, dass am Wochenende oder am Abend E-Mails und Anrufe kommen.

Im März 2020 wurden viele von heute auf morgen ins Home-Office geschickt. Ist Home-Office inzwischen klarer geregelt?

Jein. Es wurden im April 2021 gewisse Regelungen



zum Home-Office getroffen. Es wurde geregelt, was Home-Office ist, dass der Arbeitgeber die digitalen Arbeitsmittel dazu zur Verfügung stellen muss und versucht, den Unfallversicherungsschutz klarer zu regeln. Aber da steht noch einiges aus. Es ist zum Beispiel nach wie vor nicht klar, was passiert, wenn ich mich im Home-Office beim Zubereiten des Mittagessens verletze. Der Gesetzgeber hat auch vorgesehen, dass nur das Home-Office an sich reguliert ist, also nur das regelmäßige Arbeiten in der Wohnung. Das mobile Arbeiten, beispielsweise im Zug, ist nicht geregelt. Das führt zu großen Abgrenzungsschwierigkeiten. Auch die Frage nach den Arbeitszeiten ist nach wie vor nicht klar geregelt: Wann darf ich kontaktiert werden? Wie ist das rechtlich zu werten, wenn ich kurz das Telefon abhebe oder schnell eine Mail beantworte? Da wurden auch mit dem Home-Office-Maßnahmenpaket keine Regelungen getroffen. Das heißt, wir haben allgemeine Regelungen, aber vieles ist unklar. Es wäre gut, wenn hier spezifiziert würde.

Was sind aus Sicht der Lohnabhängigen mögliche Gefahren der Digitalisierung der Arbeitswelt?

Erstens ist die Vermengung von Arbeit und Freizeit,

die Entgrenzung der Arbeitszeit ein Problem. Wenn ich mein Büro daheim habe, bin ich eher dazu verleitet, auch am Wochenende oder am Abend zu arbeiten. Mittlerweile hat fast jedeR ein E-Mail-Programm am Handy, was dazu verleitet, immer und überall Mails zu lesen. Die Abgrenzung – auch um geistig Abstand zu gewinnen – wird dadurch immer schwieriger. Zweitens bietet die Digitalisierung extreme Kontrollmöglichkeiten. Gerade bei ArbeiterInnen, die hauptsächlich digital arbeiten. Es wäre auch technisch möglich, jeden Tastenschlag zu überwachen, den jemand macht.

Wie verhält es sich abseits klassischer Büro-tätigkeiten?

Zum Beispiel ging es in einem Fall beim Obersten Gerichtshof (OGH) um das GPS im Firmenwagen von MitarbeiterInnen im Außendienst. Mittels GPS wurde überwacht, welche Strecke sie fahren, wie lange sie stoppen und so weiter. Die ArbeitgeberInnen konnten in diesem Fall über's Internet beständig Einsicht nehmen. Der Dienstwagen konnte auch privat genutzt werden – selbst, wenn der Mitarbeiter im Urlaub war, wusste der Arbeitgeber, wo er sich befindet.

Welche Möglichkeiten habe ich mich zu wehren?

Das hängt zunächst davon ab, ob es einen Betriebsrat gibt. In genannten Fall bräuchte es eine Betriebsvereinbarung und wenn der Betriebsrat nicht zugestimmt hat, dann ist es unzulässig. Das heißt – und das ist der große Vorteil –, dass der Betriebsrat klagen kann. Wenn es keinen Betriebsrat gibt, bin ich, abgesehen von der möglichen Unterstützung durch die Arbeiterkammer, auf mich allein gestellt.

Technik ist also nie neutral?

Genau! Das betrifft auch Künstliche Intelligenz (KI) und Algorithmen. Auch ein Algorithmus ist nicht neutral. Je nachdem, mit welchen Daten ich den Algorithmus füttere und welche Zielvariablen ich setze, agiert der Algorithmus anders. Auch hier kann es zu Diskriminierungen kommen. Beispielsweise hatte Amazon einst einen Algorithmus für die Personalauswahl programmiert. Das Problem war, als 'geeignete Beschäftigte' wurden die bestehenden Beschäftigten eingegeben – und das waren hauptsächlich weiße Männer. Dadurch wurden Frauen oder nicht-weiße Männer diskriminiert. Technik und Digitalisierung sind weder eindeutig negativ noch eindeutig positiv. Aber diese Entwicklung ist nicht aufzuhalten, von daher hat es keinen Sinn, alles zu verteufeln – aber es ist wichtig, sich bewusst zu machen, dass damit Gefahren einhergehen.

In einem Interview meinten Sie, „als Juristin kann ich zur gesellschaftlichen Entwicklung beitragen“...

... ja! Die Rechtslage ist selten sehr eindeutig, es ist immer eine Form der Auslegungssache – hier kann man etwas beitragen, indem man gewisse Ansichten vertritt oder aufzeigt, wo es Änderungsbedarf gibt. Zum Beispiel, wenn ich um Expertise gefragt werde, oder durch eigene Publikationen und Vorträge. Dadurch habe ich Möglichkeiten, zu gestalten. ●

JOHANNES GRESS



ZUR PERSON:

Susanne Auer-Mayer ist Professorin für Arbeits- und Sozialrecht mit Schwerpunkt Digitalisierung der Arbeitswelt an der Wirtschaftsuniversität Wien und seit 2022 Vorständin des Instituts für Österreichisches und Europäisches Arbeitsrecht und Sozialrecht. Für ihre wissenschaftliche Arbeit wurde sie mehrfach ausgezeichnet, unter anderem mit dem „Herbert Tumpel Preis“ des Theodor-Körner-Fonds.

Mitbestimmung der Zukunft

Am 15. November veranstaltete die Gewerkschaft GPA eine Konferenz bei der 250 BetriebsrätInnen über Mitbestimmung vor dem Hintergrund der fortschreitenden Digitalisierung diskutierten.

Eine Zusammenfassung findest du hier:

https://bit.ly/mitbestimmung_zukunft



EINE EHRLICHE ANTWORT MUSS NICHT ALLEN SCHMECKEN

Als Betriebsratsvorsitzende einer Online-Druckerei wünscht sich Denise Polley, dass verstärkt in Menschen anstatt in Maschinen investiert wird und will gläserne MitarbeiterInnen verhindern. Ehrliche Kommunikation ist ihr wichtig, Wissen ist für sie Macht.



Betriebsratsvorsitzende Denise Polley spricht Missstände offen an.

Denise Polley vertritt als Vorsitzende des Angestellten-Betriebsrats und des Betriebsausschusses der Online-Druckerei druck.at die Interessen von insgesamt 265 Beschäftigten, 150 davon sind Angestellte. 2015 begann die Absolventin der grafischen Lehranstalt in Wien als Druckvorstufen-Technikerin im Betrieb. Nach eineinhalb Jahren nahm sie erste Probleme wahr: „Ich habe herumgefragt, wer Interesse an der Gründung eines Betriebsrates hätte – die Zustimmung war aber eher gering.“ Dann wurde Polley schwanger, nach ihrer Rückkehr im November 2019 gab es eine größere Bereitschaft zur innerbetrieblichen Organisation: „Mit dem ersten Corona-Lockdown ist die Stimmung dann endgültig zugunsten des Betriebsrates gekippt. Begonnen hat es in der Arbeiterschaft, die wurde viel zu schlecht behandelt. Auf diesen Zug bin ich sofort aufgesprungen.“

GEGEN UNTERDRÜCKUNG

Als Betriebsrätin der ersten Stunde ist und bleibt es Polleys Antrieb, anderen zu hel-

fen: „Ich hasse Ungerechtigkeiten, wenn es Veränderungen gibt, dann müssen diese fair ablaufen. Unterdrückung, die aus einer Machtposition heraus erfolgt, vertrage ich gar nicht.“

In der Onlinedruckerei war „die Arbeiterschaft mit den Arbeitsbedingungen unzufrieden, das Gefälle zu den Angestellten war hoch: Sie hatten keine Vertretung. Das wollte ich ändern.“ Der Betriebsrat wurde im März 2021 gegründet.

» Wenn ich Ungerechtigkeiten erkenne, lege ich mich mit jedem an. Da behandle ich alle gleich.«

Denise Polley

Die Rolle als Belegschaftsvertreterin liegt Polley. Die sympathische und dynamische junge Frau ist nicht auf den Mund gefallen: „Wenn ich Ungerechtigkeiten erkenne, lege ich mich mit jedem an – egal ob es ein Mitglied der Geschäftsführung ist oder eine Reinigungskraft. Ich behandle alle gleich.“

NICHT EINSCHÜCHTERN LASSEN

Auch einschüchtern lässt sich die resolute und selbstbewusste Frau nicht: „Das ist meine Strategie und meine Stärke. Viele KollegInnen trauen sich nicht Missstände offen anzusprechen, weil sie Angst um ihren Job haben. Also wird jemand gebraucht, der ganz vorne steht und hinter dem sie sich verstecken können.“

Nun will Polley mit ihrem Team aus je fünf BetriebsrätInnen für ArbeiterInnen und Angestellte „zeigen, was eine starke ArbeitnehmerInnenvertretung der Belegschaft bringen kann.“ Die Zustimmung im Betrieb will die 35-Jährige durch „stetige Arbeit“ erreichen: „Wir brauchen das Vertrauen der KollegInnen.“ Leicht sei das nicht, denn die Geschäftsführung hatte die Jahre davor kräftigen Gegenwind gegen einen Betriebsrat gemacht: „Sie legen uns jede Menge Steine in den Weg und wollen den Status Quo absichern. Wir wollen Verbesserungen erreichen.“

GLÄSERNE MITARBEITER/INNEN

Aktuell kämpft der Betriebsrat gegen die detaillierte Auswertung eines internen Ticket-Systems, bei dem Arbeitszeiten auf die Minute genau gewissen Tätigkeitsbereichen zugeordnet werden: „Wir wollen keine gläsernen MitarbeiterInnen, sondern eine starke Betriebsvereinbarung zum Datenschutz.“ Im Moment sei die unbezahlte Pause im Schichtbetrieb auf 18 Minuten verkürzt: „Wir wollen eine Verbesserung durch bezahlte Kurzpausen erreichen, die ein Vorteil für die DienstnehmerInnen sowie auch für den Dienstgeber sind, da die Maschinen dann nicht zu lange stillstehen.“

Erreicht hat der Betriebsrat die Einführung der „verfrühten“ 6. Urlaubswoche mit Beginn dieses Jahres: „Mit der Dauer der Betriebszugehörigkeit gibt es zusätzliche Urlaubstage, auch aliquot für die Teilzeitkräfte.“

»Ich scheue keine Konfrontation. Manchmal müssen Probleme eskalieren, damit sie danach gelöst werden können.«

Denise Polley

Seit 1. November ist Polley für ihre Betriebsratsarbeit freigestellt und will ihre interne Präsenz in die Höhe schrauben: „Wissen ist Macht. Wenn die Leute nicht informiert sind, können sie sich keine

Meinung bilden oder sich für etwas entscheiden.“ Ihr scheint, die Geschäftsführung sehe den Wert der MitarbeiterInnen nicht und investiere lieber in den Standort: „Es werden Maschinen angeschafft und Räume umgebaut, anstatt die Arbeitsbedingungen für die Belegschaft zu verbessern.“

SEIT 2017 OHNE KOLLEKTIVVERTRAG

Seit der Pandemie registriert die Betriebsrätin eine gravierende Veränderung bei den Beschäftigten: „Sie arbeiten um zu leben und leben nicht um zu arbeiten.“ Die Bedingungen der Arbeit würden immer wichtiger: „Die Branche arbeitet seit 2017 ohne gültigen Kollektivvertrag, uns laufen viele qualifizierte KollegInnen davon. Wir versuchen mit Betriebsvereinbarungen etwas zu bewegen, um zumindest automatisierte Gehaltserhöhungen zu erreichen.“

In schwierigen Verhandlungen bleibt Polley stets lösungsorientiert, scheut aber keine Konfrontation: „Als Fürsprecherin der Belegschaft fürchte ich mich nicht davor, keinen Konsens zu finden. Manchmal müssen Probleme eskalieren, damit dann wieder alles gut wird.“

KRITIKER ÜBERZEUGEN

Polley ist ein Organisationstalent, sie interessiert sich für rechtliche Inhalte und bleibt immer authentisch: „Ich achte sehr auf meine Formulierungen und weiß respektvolle und offene Kommunikation sehr zu schätzen.“ Als Vorsitzende möchte sie die KollegInnen „bestärken, den Mut zu finden sich aufzumachen: Sei es auch nur zu uns BetriebsrätInnen, damit wir sie vertreten können.“ Stolz macht es sie, dass sie „nach eineinhalb Jahren Arbeit so manchen internen Kritiker überzeugt hat sich zu informieren oder um Hilfe zu bitten.“ ●



ZUR PERSON:

Denise Polley lebt in Wien, ist 35 Jahre alt und hat eine kleine Tochter. In ihrer Freizeit entspannt sie am liebsten beim interaktiven Rollenspiel „Dungeons and Dragons“.

ANDREA ROGY

ARBEITEN AUF ABRUF

Musst du manchmal Minusstunden machen, die du später wieder einarbeiten sollst? Wir verraten dir, ob das überhaupt rechtens ist.

Daniel W. möchte es genau wissen, als er zur Rechtsberatung in die GPA kommt. „Wir haben gerade einen Großkunden verloren“, berichtet er, „weswegen es momentan nicht viel zu tun gibt. Mein Chef hat mir vorgeschlagen, eine Woche daheim zu bleiben und dementsprechend Minuszeit aufzubauen. Kommen wieder mehr Aufträge, soll ich diese Minuszeit nach und nach einarbeiten. Muss ich seinem Vorschlag entsprechen? Ich finde mir schon eine Beschäftigung. Ich könnte endlich die Unterlagen zu alten Aufträgen ablegen. Dazu komme ich normalerweise nicht.“ Die Antwort des GPA-Rechtsberaters freut ihn. Ob es genügend Aufträge gibt oder nicht, ist das alleinige Risiko seines Arbeitgebers. Daniel W. ist nicht verpflichtet, Minuszeiten anzusammeln. Vielmehr kann er zur Arbeit kommen und Dinge erledigen, die liegengeblieben sind. „Und wenn mein Chef mich einfach nach Hause schickt?“, fragt er nach. Die schlechte Auftragslage, erfährt er, ist dem Arbeitgeber zuzurechnen. Natürlich kann er seine ArbeitnehmerInnen nach Hause schicken, aber sofern diese grundsätzlich arbeitsbereit sind, haben sie weiterhin Anspruch auf volles Entgelt und dürfen nicht mit Minusstunden belastet werden.

Gesetzliche Grundlage

Das Allgemeine Bürgerliche Gesetzbuch regelt: „Auch für Dienstleistungen, die nicht zustande gekommen sind, gebührt dem/der DienstnehmerIn das Entgelt, wenn er/sie zur Leistung bereit war und durch Umstände, die auf Seite des/der DienstgeberIn liegen, daran verhindert worden ist.“



MINUSSTUNDEN BEI GLEITZEIT

Ida F. erbringt ihre Arbeitsleistung im Rahmen einer Gleitzeitvereinbarung. „Das war immer sehr angenehm“, meint sie, „weil ich, was Beginn und Ende meiner Arbeitszeit betrifft, flexibler bin als mit festen Bürozeiten.“ Allerdings mischt ihr neuer Abteilungsleiter sich zunehmend in die Gestaltung ihrer Arbeitszeit ein. Gibt es viel zu tun, soll sie länger bleiben; gibt es wenig zu tun, soll sie Gutzeit verbrauchen oder in ihrer Zeitaufzeichnung gar ins Minus rutschen. „Ich fühle mich zunehmend fremdbestimmt“, gesteht sie, „zumal die Wünsche meines Vorgesetzten immer sehr kurzfristig geäußert werden.“

Eine Gleitzeitvereinbarung, erläutert die GPA-Rechtsberaterin, soll es in erster Linie den Beschäftigten ermöglichen,

ihre Arbeitszeit flexibel zu gestalten. Es geht um eine Umverteilung der Normalarbeitszeit. Daher können Gutstunden auch 1:1 durch Zeitausgleich abgegolten werden; es fallen keine Mehr- bzw. Überstundenzuschläge an.

Natürlich ist bei der Arbeitszeiteinteilung auf betriebliche Belange Rücksicht zu nehmen, aber es steht dem Chef nicht zu, Ida F. nach Hause zu schicken, wenn sie noch bleiben und weiterarbeiten möchte. Auch der kurzfristige Wunsch, sie möge länger bleiben, ist kritisch zu betrachten, wenn die Normalarbeitszeit dabei überschritten wird. Es handelt sich dann auch im Rahmen der Gleitzeitvereinbarung um Mehr- oder Überstunden, die mit Zuschlag abzugelten sind. Berücksichtigungswürdige Interessen von Ida F. können dazu führen, dass sie die Mehr- und Überstunden nicht leisten muss.

KURZFRISTIGE DIENSTPLAN-ÄNDERUNGEN

Julia S. arbeitet nach einem monatlichen Dienstplan, der immer wieder kurzfristig geändert wird. „Meine Chefin erwartet, dass ich verfügbar bin, wann immer sie mich braucht“, beklagt sie sich. „Es fällt mir zunehmend schwer, private Termine zu planen. Immer wieder kommt es vor, dass meine Chefin mich um halb drei am Nachmittag nach Hause schickt, weil wir kaum Kunden haben, und verlangt, dass ich das entstandene Zeitminus am nächsten Tag einarbeite.“ So wie Julia S. geht es auch ihren KollegInnen. Ihre Dienstpläne ändern sich nahezu täglich.

Der GPA-Rechtsberater klärt sie darüber auf, dass die Lage der Normalarbeitszeit und deren Änderung zwischen ArbeitgeberIn und ArbeitnehmerIn zu vereinbaren ist. Nur unter bestimmten Voraussetzungen hat der Arbeitgeber ein einseitiges Änderungsrecht. Die Änderung muss sachlich gerechtfertigt sein und dem/der ArbeitnehmerIn mindestens 2 Wochen im Voraus mitgeteilt werden. Außerdem dürfen keine berücksichtigungswürdigen Interessen der Beschäftigten entgegenstehen. Das gilt auch für Dienstpläne.

RISIKO DES UNTERNEHMERS

Schickt die Chefin MitarbeiterInnen früher nach Hause, weil die Kundenfrequenz zu gering ist, entstehen keine Minuszeiten. Daher muss zu Spitzenzeiten auch nichts eingearbeitet werden. Die ArbeitnehmerInnen sind ja im Rahmen ihres Dienstplans arbeitsbereit.

Nur in absoluten, unvorhersehbaren Ausnahmefällen dürfen Arbeitszeitänderungen auch kurzfristig vorgenommen bzw. Mehr- und Überstunden angeordnet werden. Kein solcher Ausnahmefall liegt vor, wenn ein/e KollegIn erkrankt, eine Fortbildung besucht oder wenn Urlaubszeit ist. Auch Überstunden infolge permanenter Personalknappheit sind kein solcher Fall. Vielmehr muss der Arbeitgeber personell Vorsorge treffen. Selbst

in einem unvorhersehbaren Notfall sind berücksichtigungswürdige Interessen der Beschäftigten in die Interessenabwägung einzubeziehen.

ÄNDERUNGSVORBEHALT IM DIENSTVERTRAG

Gustav A. hat in seinem Dienstvertrag einen einseitigen Änderungsvorbehalt seines Arbeitgebers hinsichtlich Lage der Normalarbeitszeit vereinbart. „Ich beginne um sieben Uhr zu arbeiten“, erläutert er. „Heute hat mein Chef mir gesagt, dass ich ab dem nächsten Monat erst um neun Uhr beginnen und nachmittags dementsprechend länger bleiben soll, weil unsere Kundschaft das mehrheitlich so wünscht. Er beruft sich auf den Änderungsvorbehalt.“ Er zuckt hilflos die Achsel. „Meine Frau bringt unseren Sohn morgens in den Kindergarten, ich hole ihn nachmittags ab. Diese Änderung meiner Arbeitszeit ist ein Riesenproblem. Meine Frau arbeitet nachmittags, oft auch abends. Ich muss mich um unseren Sohn kümmern.“

Auch ein Änderungsvorbehalt, wird Gustav A. beruhigt, bedeutet nicht, dass der Arbeitgeber willkürlich schalten und walten darf. Kundenwünsche mögen eine gewisse sachliche Rechtfertigung für die Ausübung des einseitigen Gestaltungsrechtes bieten, aber auch die Interessen von Gustav A. sind zu berücksichtigen. Wenn familiäre Sorgepflichten ihm die Änderung der Lage seiner Arbeitszeit unmöglich machen, weil niemand sonst seinen Sohn rechtzeitig vom Kindergarten abholen und ihn daheim betreuen kann, wird die Interessenabwägung wohl zu seinen Gunsten ausgehen. „Machen Sie Ihrem Chef Ihre Situation klar“, schlägt die GPA-Rechtsberaterin vor, „und finden Sie eine für beide Seiten akzeptable Lösung.“ Da Gustav A. das gerne möchte, wird ihm die Gewerkschaft GPA während seines Gesprächs mit seinem Chef zur Seite stehen. ●

ANDREA KOMAR



DIE SACHE MIT DEN MINUSSTUNDEN

Immer öfter hören wir von Unternehmen, die ihr wirtschaftliches Risiko auf ihre ArbeitnehmerInnen abzuwälzen versuchen. Ist die Auftragslage flau, werden die MitarbeiterInnen auf Zeitausgleich geschickt bzw. dazu angehalten, Minusstunden aufzubauen. Bessert sich die Auftragslage, müssen diese Minusstunden eingearbeitet werden.

„Gearbeitet wird, wenn Arbeit da ist“, lautet die Maxime.

Aber ist das überhaupt rechtens? Diese Frage beantworten wir dir im Artikel.

Andrea Komar ist Leiterin der Bundesrechtsabteilung der Gewerkschaft GPA

DU HAST EINE ARBEITS-RECHTLICHE FRAGE?



Dann kontaktiere deine Gewerkschaft GPA unter 050301

NEUER JOB? 10 TIPPS FÜR DEN ERSTEN ARBEITSTAG

Lampenfieber am ersten Arbeitstag ist normal und gehört dazu! Wir haben 10 Tipps mit den Dos und Don'ts für dich zusammengestellt, damit alles perfekt über die Bühne geht.

Am ersten Arbeitstag bei einem neuen Arbeitgeber ist man oft aufgeregt und möchte einen guten Eindruck machen. Du möchtest die neuen KollegInnen und deine zukünftigen Vorgesetzten von dir überzeugen und dich rasch ins Team einfügen. Nutze den ersten Tag, um dir ein Bild von deinem neuen Arbeitsumfeld zu machen. Wenn du dich unsicher fühlst: Ein Lächeln und ein freundlicher Blickkontakt wirken immer!

1. DER NEUE ARBEITSWEG

Gleich am ersten Tag zu spät zu kommen wäre kein guter Einstieg! Wir empfehlen daher, den neuen Weg zur Arbeit einmal auszuprobieren, möglichst an einem Wochentag, damit du das Verkehrsaufkommen einschätzen kannst. Wie viel Zeit brauchst du von Tür zu Tür, wo sind die Haltestellen von Bus, Bahn oder Tram, wo gibt es Parkplätze oder Fahrradständer? Dann kommst du ganz entspannt und pünktlich zu deinem ersten Arbeitstag!

2. PASSENDE KLEIDUNG

Damit du dich wohl fühlst und nicht aus dem Rahmen fällst, finde heraus, welche Kleidung in deiner neuen Firma angemessen ist. Vielleicht hast du ja davor schon einige KollegInnen beim Vorstellungsgespräch kurz kennengelernt oder eine Runde im Betrieb gedreht. Wie waren die anderen gekleidet, eher formell oder informell? Oder gibt es eine bestimmte Berufskleidung, T-Shirts mit Firmenlogo, etc.? Wenn du nicht sicher bist, frag besser vorher nach!



3. WER IST MEIN ANSPRECHPARTNER ODER MEINE ANSPRECHPARTNERIN?

In größeren Firmen wird man dich am Empfang fragen, wer dich erwartet. Möglicherweise hast du deine/n direkte/n Vorgesetzte/n schon beim Bewerbungsgespräch kennenlernen können.

Auf jeden Fall solltest du wissen, wer dein Ansprechpartner oder deine Ansprechpartnerin an deinem ersten Arbeitstag ist. Und auch wenn man dir am ersten Tag vieles erklären wird: Wir empfehlen trotzdem, dass du dich vorweg ein wenig über deine neue Firma informierst. Das hilft auch gegen dein Lampenfieber!

4. BEGRÜSSEN UND VORSTELLEN

Es kommt ganz aufs Unternehmen und auch aufs Alter deiner neuen KollegInnen an, wie formell oder informell der Umgang miteinander abläuft. Duzen oder siezen? Im Zweifelsfall solltest du v.a. Vorgesetzte besser siezen! Wenn alle per du sind, wird man es dich ohnehin rasch wissen lassen. Stell dich mit deinem vollständigen Namen vor und sag dazu, in welcher Abteilung du nun anfängst. Vielleicht führt dich dein Chef oder deine Chefin oder ein Kollege oder eine Kollegin ja auch herum und präsentiert dich den KollegInnen. In einem Betrieb mit einem Betriebsrat kann es sein, dass du gleich jemandem vom Betriebsrats-Team kennlernst. Dein Betriebsrat wird dir im Lauf der ersten Tage wahrscheinlich auch seine Aufgaben näher erklären und dir seine Hilfe bei Fragen oder Problemen anbieten. Es gibt im Unternehmen keinen Betriebsrat? Auch, wenn du neu bist, kannst du engagiert und interessiert sein.

5. DER ERSTE EINDRUCK

Der erste Eindruck beim Kennenlernen ist bekanntlich prägend! Sei höflich und zuvorkommend, halte Blickkontakt, lächle und achte auf eine offene Körperhaltung, so wirkst du sympathisch. Kurzum: Sei einfach freundlich – das ist viel wichtiger als das, was du sagst!

Der erste Tag im neuen Job dient dem Kennenlernen, sowohl der KollegInnen, als auch der Räumlichkeiten. Wenn in deiner neuen Firma sehr viele MitarbeiterInnen im Homeoffice arbeiten, kannst du ihnen ev. eine Begrüßungsmail schreiben, in der du dich kurz vorstellst. Grundsätzlich ist der persönliche Kontakt aber immer besser.

6. SICH EINARBEITEN

Wichtig ist natürlich auch, dass die Einarbeitung gut läuft. Gerade während deiner ersten Tage im neuen Betrieb solltest du gut zuhören und konzentriert sein. Lass dein privates Handy in der Tasche!

Nachrichten schreiben und Social Media sind fürs erste mal in der Arbeitszeit tabu!

Stell Fragen und mach dir Notizen, wenn dir jemand etwas erklärt. Anfangs bekommst du oft eine Fülle von neuen Informationen, und so musst du nicht jedes mal wieder nachfragen, wenn du dich nicht an alles erinnern kannst. Wenn du Fragen stellst, so zeigt das, dass du interessiert bist und lernen möchtest, damit hinterlässt du einen guten Eindruck.

7. DIE MITTAGSPAUSE

Verbring deine Pause(n) wenn möglich mit den neuen KollegInnen. So lernst du sie rascher kennen und bekommst auch viele Infos über den Betrieb. Halte dich in der ersten Zeit aber noch mit Geschichten aus deinem Privatleben zurück! Sei anfangs auch vorsichtig mit Tratsch und Klatsch im Betrieb selbst – bleib lieber abwartend und hör zu.

8. NEGATIVE BEMERKUNGEN

Beim Tratschen während der Mittagspause gelangt man manchmal schnell zu kritischen oder abwertenden Äußerungen über Chefs und KollegInnen. Da erfährst du zwar sicher einiges über das Betriebsklima, aber vielleicht ist dein Gegenüber in der Kantine die Lästertzunge vom Dienst? Bleib daher in solchen Momenten positiv oder versuche, das Thema zu wechseln. Stell auch nicht ständig Vergleiche mit deiner vorigen Firma an. Rede auch nicht abwertend über deine alte Firma, das macht keinen guten Eindruck. Denn so wirst du in einigen Monaten womöglich über deinen aktuellen Arbeitsplatz reden...

9. BESSERWISSEREI

Mit Betterwisserei macht man sich leider schnell unbeliebt. Niemand möchte vom neuen Kollegen oder der neuen Kollegin gleich am ersten Tag erklärt bekommen, wie er den eigenen Job besser machen könnte! Auch hier gilt: Hör lieber zu und beobachte. Wenn du meinst, viele neue Anregungen und Ideen einbringen zu

können, so mach das höflich und lass dir Zeit damit. Nutze deine ersten Tage, um einen guten Überblick über die Abläufe zu bekommen. Danach hast du noch genug Zeit für Verbesserungsvorschläge.

10. DIENSTSCHLUSS

Geschafft, der erste Tag geht seinem Ende zu! Jeder Neuanfang ist eine Herausforderung. Auch wenn es anstrengend war für dich: der erste Schritt ist getan und du hast viele neue Menschen kennengelernt. Mit ihnen wirst du zusammenarbeiten, ein gutes Team bilden, gemeinsam erfolgreich sein. Verabschiede dich von allen neuen KollegInnen und bedanke dich für die Einführung.

Alles Gute für deinen Neustart!

BARBARA LAVAUD



Du hast eine rechtliche Frage zum Berufseinstieg?

Du möchtest wissen, was im Dienstvertrag alles geregelt werden kann oder welche Rechte du in der in der Probezeit hast? Wir haben die wichtigsten arbeitsrechtlichen Infos zum Berufseinstieg für dich zusammen gefasst:

<https://www.gpa.at/meine-situation/ich-bin-berufseinsteigerin>



KUNST FÜR ALLE IM VORBEIGEHEN.

AM GRÜNEN PARK IN DER LEYSERSTRASSE 4A.

Ein 4,1 Hektar großer Park in Penzing war lange Zeit hinter endlosen Ziegelmauern verborgen. Nun ist er öffentlich zugänglich und versorgt mit seinen hohen Bäumen die neuen BewohnerInnen der geförderten Miet- und Eigentumswohnungen mit Grün und Frischluft. Es ist daher nicht verwunderlich, dass die bunte Keramikskulptur, die am Eingang des Parks steht, den Namen "Der größere Wald" trägt.

Die Wohnbauvereinigung für Privatan-gestellte (WBV-GPA) errichtete auf dem Areal in der Leyserstraße zwei Wohnbauten namens "Rosalie" und "Theodor". Die üppige Fassadengestaltung des Bauteils "Rosalie", die an Bauformen der griechischen Antike erinnert, versteht sich als künstlerischer Beitrag für die Gestaltung des öffentlichen Raums und verstärkt die Differenzierung zwischen dem Straßenraum und der Parklandschaft. Die architektonische Planung lag in den Händen des Architekturbüros "Gangoly & Kristiner". Hier ist auch die von der WBV-GPA in Kooperation mit KÖR (Kunst im öffentlichen Raum) initiierte Skulptur der Künstlerin Oktavia Schreiner positioniert.

Anfang November fand an einem sonnigen Nachmittag die Eröffnung des Kunstwerkes gemeinsam mit Bezirksvorsteherin Michaela Schüchner, KÖR Geschäftsführerin Martina Taig, Kunstkurator Vitus Weh sowie dem Hausherren, dem WBV-GPA Chef Michael Gehbauer statt.

„Ich freue mich sehr über die neue Skulptur bei den neuen Wohnbauten. Kunst und Kultur sollte für alle Menschen zugänglich sein und nicht nur im Museum oder im Konzertsaal zu genießen sein. Durch so ein Projekt kommt die Kunst zu den Menschen und nicht umgekehrt,“ hält Bezirksvorsteherin Michaela Schüchner anlässlich der Eröffnung fest.



Bild (Florian Albert) v.l.n.r.: Das Kunstwerk "Der größere Wald", WBV-GPA Chef Michael Gehbauer, Bezirkschefin Michaela Schüchner, Kunstkurator Vitus Weh und KÖR-Geschäftsführerin Martina Taig

Eine naturbezogene Vermittlung ist auch die Skulptur, die prominent am Rand zur Straße auf dem erhöhten Grünraumsockel platziert wurde. „Der größere Wald“ der Künstlerin Oktavia Schreiner (*1991 in Salzburg, lebt in Glasgow) greift die Besonderheit des Ortes vielfältig auf: Ihre gestapelten Keramiksegmente spiegeln formal und inhaltlich die mächtigen Stämme der umgebenden Bäume sowie ihre Rhythmisierung des Raums; das tragende Stahlgerüst dialogisiert mit den strukturierten Hausfassaden; die malerischen Binnenzeichnungen der Keramiken behandeln ebenfalls die räumliche Verschränkung von Architektur und Wald.

„Kunst am Bau hat bei der WBV-GPA seit ihrem Bestehen im Jahre 1953 Tradition. Die freizugängliche Kunst und der Wiener Wohnbau unter dem Motto "Kunst für Alle" sind untrennbar miteinander verbunden.



Die Künstlerin hat mit ihrer bunten Skulptur voll künstlerischer Lebensfreude einen weiteren Mosaikstein zu dieser Tradition beigetragen, wofür ich mich im Namen unserer MieterInnen sehr herzlich bedanken möchte. Die WBV-GPA wird auch zukünftig zeitgenössische Kunst und Kultur als integrierendes und Identität stiftendes Element im sozialen Wohnbau fördern, die nächsten Pläne hierfür werden bereits geschmiedet“, verkündet WBV-GPA Geschäftsführer Michael Gehbauer voller Stolz.

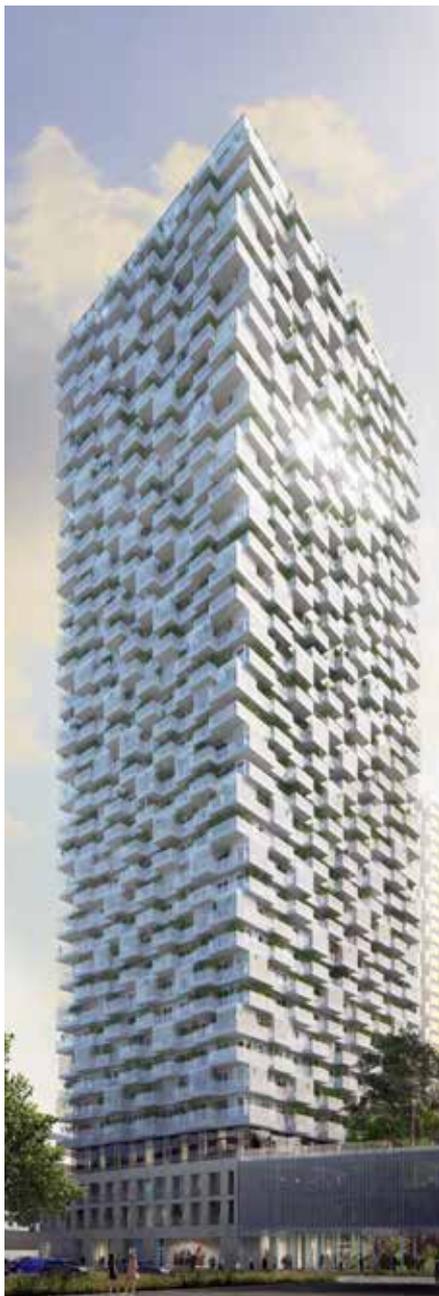
Das erste Kunstwerk in der WBV-GPA Pionieranlage in Wien Favoriten, die im Gründungsjahr des gemeinnützigen Wohnbauunternehmens entstanden ist, wurde übrigens von niemand geringem als Alfred Hrdlicka in Form zweier Bären gestaltet.

CHRISTIAN SWOBODA

AUFSTEIGER DES JAHRES.

"THE ONE" BEFINDET SICH KURZ VOR FERTIGSTELLUNG

Das wohl herausragendste von gemeinnützigen Bauträgern (Kooperationsprojekt Neues Leben und WBV-GPA) in Österreich jemals errichtete Wohngebäude namens "THE ONE" befindet sich nach zweijähriger Bauzeit im finalen Jahr.



Der Wohnungsmarkt in Wien ist derzeit - vor allem im noch leistbaren Segment - heiß umkämpft. Genau hier setzt das Wohnhochhaus "THE ONE" an. Es bietet InteressentInnen sowohl leistbare Mietwohnungen als auch freifinanzierte Eigentumswohnungen, die am unteren Ende des Wiener Marktpreises angesiedelt sind.

Das vertikale Wohnquartier "THE ONE" im Gebäudeverbund "THE MARKS" im 3. Wiener Gemeindebezirk ragt nicht nur wegen seiner Höhe, sondern auch architektonisch aus dem Areal hervor. Das Gebäude bietet inhaltlich Raffinessen, die es von der umliegenden Nachbarschaft klar unterscheiden lässt. So stehen den zukünftigen BewohnerInnen ein hauseigener Pool am Dach des Sockels des 2. Obergeschosses oder ein indoor Spar-Bereich exklusiv zur Verfügung.

Falls Sie zurzeit mit einem Umzug liebäugeln, empfehlen wir auf der Projektseite "www.the-one.at" vorbeizuschauen. InteressentInnen können hier nähere Informationen über das Projekt erhalten oder im verfügbaren Wohnungsportfolio (Miete- und Eigentum) ihre Traumwohnung finden. Gewerbeimmobilie im Sockel des Gebäudes sind ebenfalls noch verfügbar. Lange zuwarten sollte man jedoch nicht, die Fertigstellung ist bereits für Sommer 2023 geplant.

CHRISTIAN SWOBODA

FREIE WOHNUNGEN:

8605 Kapfenberg,
Pestalozzistraße 1,
3 Zimmerwohnung, 67 m²,
HWB 58,36

8761 Pöls,
Andreas Rein Gasse 10,
3 Zimmerwohnung, 67 m²,
HWB 60,6

8761 Pöls, Burgogasse 16,
4 Zimmerwohnung, 98 m²,
HWB 74

8761 Pöls, Burgogasse 14,
2 Zimmerwohnung, 54 m²,
HWB 74

2640 Gloggnitz,
Stuppacherstraße 6,
3 Zimmerwohnung, 85 m²,
HWB 61,66

2493 Lichtenwörth,
Michael Heinisch Straße 14,
3 Zimmerwohnung, 71 m², HWB 61,5

3130 Herzogenburg,
Oberwinden, 2 Zimmerwohnungen,
67 m², 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



DAS WEIHNACHTSGELD BRINGT WEDER DER WEIHNACHTSMANN NOCH DAS CHRISTKIND

**- das gibt's nur mit der
GEWERKSCHAFT GPA.**



Foto: iStock

IMPRESSUM

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

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

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

Offenlegung nach § 25 Mediengesetz:
www.gpa.at/offenlegung
Die Redaktion behält sich alle Rechte der Vervielfältigung
und des Vertriebs der zum Abdruck gelangten Beiträge
sowie ihre Verwendung für andere Ausgaben vor.
Namentlich gekennzeichnete Beiträge stellen die Meinung
der AutorInnen dar und müssen sich nicht mit der Meinung
der Redaktion decken. Die Redaktion haftet nicht für
unverlangt eingeschickte Artikel und Fotos.