

KOMPETENZ

1 / 2023

MAGAZIN DER GEWERKSCHAFT GPA



**ÖSTERREICH
BRAUCHT EINE
MILLIONÄRSSTEUER S. 4**

**WEIL ´S FÜR UNS
ALLE GUT IST.**

Service: Tipps zur ArbeitnehmerInnenveranlagung S. 16

Überwachung: Was darf der Arbeitgeber? S. 24

INHALT



4

FÜR EINE MILLIONÄRSSTEUER

Die Mehrheit der ÖsterreicherInnen und selbst viele MillionärInnen sind für eine stärkere Besteuerung von Vermögen. Wir haben zusammen gefasst, was sonst noch dafür spricht.

20

4-TAGE-WOCHE

Das IT-Unternehmen T-Systems testet drei Monate lang eine Arbeitszeitverkürzung bei vollem Lohnausgleich. Damit will das Unternehmen neue Arbeitskräfte gewinnen.

24

FAKTENCHECK

Darf ein Unternehmen die Beschäftigten überwachen? Was fällt auch an meinem Arbeitsplatz unter Privatsphäre? Wir erklären dir, was zulässig ist und was nicht!

01 / 23

3 EDITORIAL

4 COVERSTORY

Warum wir eine Millionärssteuer brauchen: die wichtigsten Argumente auf einen Blick

8 KINDERGÄRTEN

Mehr Geld und bessere Arbeitsbedingungen in Oberösterreich

10 FOTOGRAMM

Personalmangel im Kindergarten

11 INTERVIEW

WIFO-Pensionsexpertin Christine Mayrhuber im Gespräch über die Zukunft unseres Pensionssystems

13 ALTERSTEILZEIT

Aus für die geblockte Variante

14 IT-KOLLEKTIVVERTRAG

Wichtiger Schritt in Richtung IST-Erhöhung

16 SERVICE

Tipps zur ArbeitnehmerInnenveranlagung

18 KURZMELDUNGEN

aus Arbeitswelt, Politik und Gesellschaft

20 ARBEITSZEITVERKÜRZUNG

Wie das IT-Unternehmen T-Systems die 4-Tage-Woche testet.

22 PORTRÄT

Julia Böhm, Betriebsrätin bei der Erste Bank, im Porträt

24 FAKTENCHECK

Überwachung am Arbeitsplatz

26 ARBEITSRECHT

Nebenverdienst - was ist erlaubt und was verboten?

28 TEUERUNGSKRISE IN EUROPA

Wie andere Länder in der EU durch die Krise kommen

30 GPA-WOHNBAUVEREINIGUNG

Startschuss für das „Quartier Bienvenue“

EINE BESSERE ZUKUNFT FÜR UNS ALLE!



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

Der ständige Krisenmodus, in dem sich unsere Gesellschaft nun schon länger befindet, führt bei vielen von uns zu Frustration und auch Zorn. Diese Gemütslagen allein lösen aber die Probleme nicht. Wichtig sind vielmehr die praktischen Konsequenzen, die gezogen und die Handlungen, die gesetzt werden.

Leider sind manche Maßnahmen und Vorschläge der Regierung der jüngsten Zeit nicht dazu angetan, Probleme zu lösen. Im Gegenteil: Sie führen eher zu weiterer Verunsicherung und berechtigtem Unmut, dass wieder einmal die ArbeitnehmerInnen diejenigen sind, die die Hauptlast der Krisenbewältigung zahlen.

So löst die Abschaffung der geblockten Alterszeit keine Probleme am Arbeitsmarkt, sondern bringt Verschlechterungen und wirft die Lebensplanung vieler Beschäftigter über den Haufen. Mehr dazu in dieser Ausgabe.

Für großen Unmut sorgte auch Arbeitsminister Kocher, der Mitte Februar in den Raum stellte, Sozialleistungen für Teilzeitbeschäftigte, bekanntlich größtenteils Frauen, kürzen zu wollen. Statt Druck und Strafe braucht es jedoch eine

Verbesserung der Rahmenbedingungen, um die Beschäftigung von Frauen zu erhöhen, etwa im Bereich der Kinderbetreuung oder der Pflege.

Als Gewerkschaft sehen wir in dieser Situation unsere Rolle darin, sehr konkret unseren Beitrag für eine bessere Zukunft für die Vielen zu leisten. Bei den Kollektivvertragsverhandlungen haben wir diese Rolle erfolgreich wahrgenommen und wir werden dies auch in der bevorstehenden Frühjahrslohnrunde tun.

Wir mischen uns aber auch in die Verteilungsdebatte ein. Österreich braucht dringend eine Millionärssteuer, um Spielraum für die Bewältigung der großen Herausforderungen der Zukunft zu bekommen. Welche Projekte das sind, kannst du in dieser Ausgabe der **KOMPETENZ** nachlesen. Die Gesellschaft kann sich die Nicht-Besteuerung der Millionäre einfach nicht mehr leisten!

MARTIN PANHOLZER

WARUM WIR EINE MILLIONÄRSSTEUER BRAUCHEN!

„Besteuert uns endlich!“, lautet die Forderung einer Initiative von Millionärinnen und Millionären, der unter anderem die österreichische Millionenerbin Marlene Engelhorn angehört. Inzwischen wird die Liste der UnterstützerInnen der Initiative taxmenow.eu immer länger. Aber offenbar ist der Einfluss jener Vermögenden, die Widerstand gegen eine Steuer leisten, noch groß genug, um sie zu verhindern. Die Mehrheit der ÖsterreicherInnen und Österreicher sieht dagegen längst die Notwendigkeit einer Millionärssteuer.



Protestaktion der Gewerkschaft GPA am Ballhausplatz: Derzeit beruht die Finanzierung unseres Sozialstaates zu 80 Prozent auf Steuern auf Arbeit und Konsum.

Österreich ist ein Land mit einer extremen Vermögensungleichheit. Das reichste Prozent hält rund 40 Prozent des gesamten Vermögens. Die untere Hälfte hingegen nur 2,8 Prozent. Im internationalen Vergleich ist Österreich Schlusslicht bei den vermögensbezogenen Steuern.

Die Coronakrise und die Teuerungskrise haben die Ungleichheit noch verschärft: Seit dem Jahr 2020 gingen weltweit 63 Prozent aller Vermögenszuwächse an das oberste Prozent der Reichen.

»Eine überwältigende Mehrheit der Bevölkerung, quer durch alle Schichten und Weltanschauungen, befürwortet inzwischen eine Millionärssteuer.«

Barbara Teiber

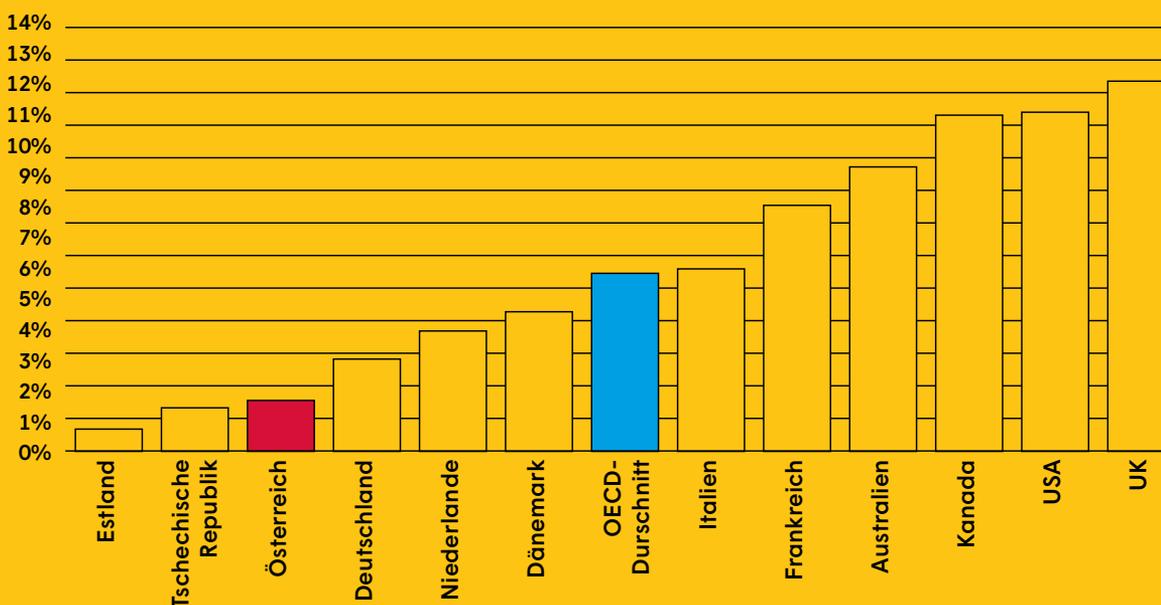
Die Einkommensverluste während Corona und die Teuerung haben bei großen Teilen der Bevölkerung zu existenziellen Problemen geführt. Die große Mehrheit sieht die Teuerung inzwischen als das größte Zukunftsproblem. Die Gewerkschaft GPA präsentierte schon zum Jah-

reswechsel die Ergebnisse einer IFES-Studie zu diesem Thema.

Österreich war bei Hilfen für Unternehmen besonders großzügig. Die Nationalbank hat das analysiert und festgestellt, dass die Betriebe während der Pandemie trotz einbrechender Wirtschaft und rückläufiger Umsätze ihre Finanzpolster deutlich stärken konnten. Mit den Hilfen wurden Unternehmen nicht nur gerettet, sondern sogar überfördert und deren Wert gesteigert.

„Natürlich haben die staatlichen Zuschüsse für Unternehmen Arbeitsplätze gerettet und Arbeitslosigkeit verhindert, wir dürfen aber nicht vergessen, dass mit unserem Steuergeld damit auch die privaten Vermögenswerte vieler Unternehmer gerettet wurden. Eine Besteuerung wäre somit auch eine Rückgabe von Geld an die Allgemeinheit, die Reichtum einzelner ermöglicht und gesichert hat“ sagt der Leiter der GPA-Grundlagenabteilung David Mum. Völlig absurd ist es, dass Unternehmen zuerst mit zig Milliarden unterstützt wurden und als Draufgabe noch die Besteuerung der Gewinne reduziert wurde. Das ist eine massive Umverteilung nach oben.

ANTEIL VERMÖGENSSTEUERN AM STEUERAUFKOMMEN 2019



GEFAHR FÜR DEMOKRATIE

Hohe Vermögensungleichheit ist ungerecht und ökonomisch schädlich, gefährdet aber zunehmend auch die Demokratie. Die Superreichen haben weltweit massiven Einfluss auf Medien. Eine ganze Beratungsindustrie lebt davon, die Reichen darin zu unterstützen, Steuern zu vermeiden, Gewinne zu verstecken und zu verschieben, während öffentliche Haushalte zunehmend Probleme haben, die notwendige Infrastruktur etwa im Gesundheitswesen, bei den Verkehrswegen oder bei Bildungseinrichtungen sicherzustellen.

ÖKOLOGISCHER FUSSABDRUCK

Die reichsten 10 Prozent erzeugen mehr als viermal so viel CO₂ wie die ärmsten 10 Prozent: Reiche „kosten“ der Gesellschaft also zusätzlich durch ihren übermäßigen Konsum und einen verschwenderischen Lebensstil, der die Umwelt stark belastet. Eine Vermögenssteuer wäre somit ein wichtiger Beitrag, um mehr Kostenwahrheit herzustellen.

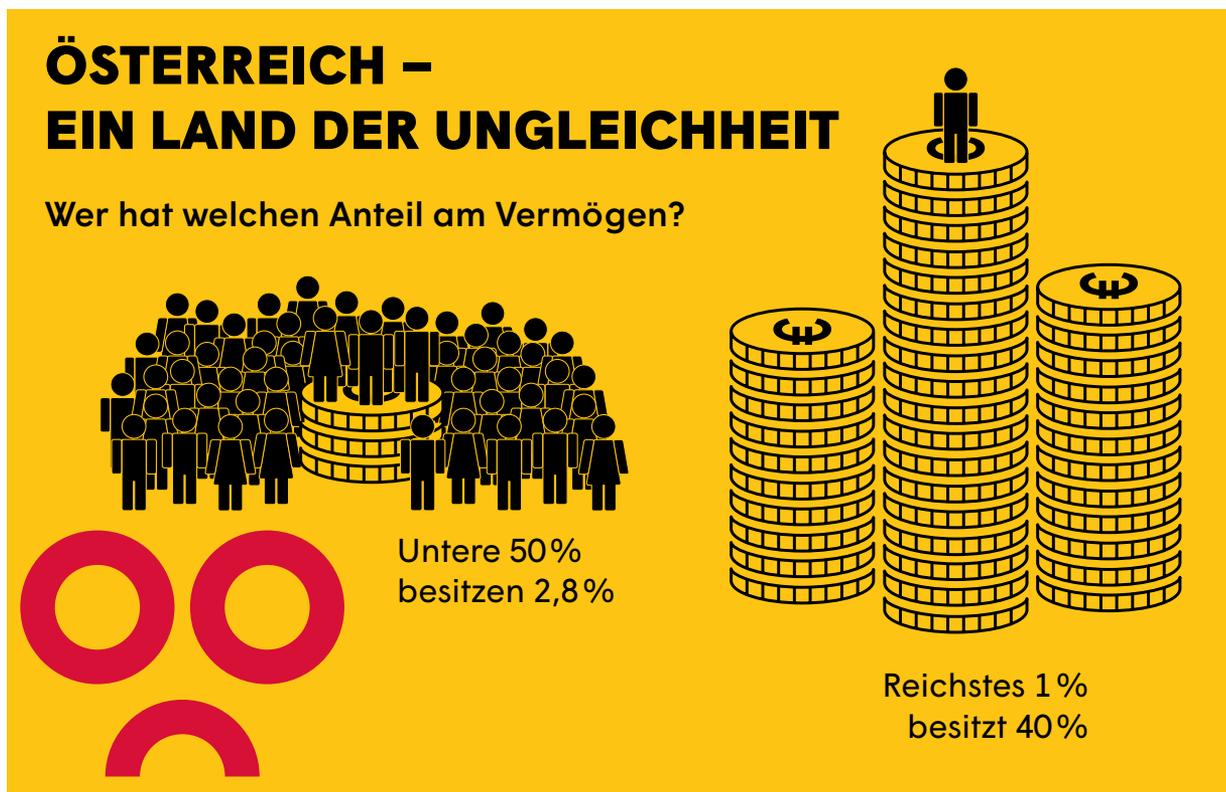
Dass MillionärInnen und multinationale Konzerne zu den Profiteuren der Krise gehören, das sehen auch 80 Prozent der ÖsterreicherInnen so: Das geht aus einer Studie hervor, die im Dezember 2022 von IFES durchgeführt wurde. Die Zustimmung zu Millionärssteuern (Vermögens- und Erbschaftssteuer) ist konstant hoch: Zwei Drittel se-

hen die Notwendigkeit einer höheren Besteuerung. Über 60 Prozent glauben, dass Vermögensaufbau primär durch Erbschaften und nicht durch harte Arbeit möglich ist.

Bemerkenswert dabei sind auch die Detailergebnisse der Befragung. Jüngere Menschen, insbesondere junge Männer unter 29, glauben am häufigsten daran, dass Vermögensaufbau durch harte Arbeit möglich wäre. Bei älteren Menschen sinkt dieser Wert deutlich. Die Zustimmung zu Erbschafts- und Vermögenssteuern ab einer Million Euro ist relativ gleichmäßig über die österreichische Bevölkerung verteilt. In allen Einkommensgruppen gibt es dazu eine hohe Zustimmung. Auch bei unterschiedlichen Parteipräferenzen bleibt die Zustimmung zu einer Millionärssteuer konstant hoch. So sagen etwa auch ÖVP-WählerInnen zu 74 Prozent, dass sie diese Maßnahmen sehr gut bzw. eher gut finden.

WER ZAHLT FÜR DIE KRISEBEWÄLTIGUNG?

Um die negativen Folgen der Krisen abzufedern, musste sich der Staat in großem Ausmaß höher verschulden. Dieses Budgetdefizit muss irgendwann wieder verringert werden. Damit das nicht zu Lasten des Sozialstaates geschieht, sind höhere Steuern auf Vermögen unerlässlich. Schon jetzt gibt es Indizien für Pläne, beim öffentlichen Pensionssystem zu kürzen, um die Staatsausgaben zu verringern.



Derzeit beruht die Finanzierung unseres Sozialstaates zu 80 Prozent auf Steuern auf Arbeit und Konsum. Für künftige Herausforderungen und für eine bessere Zukunft braucht der Staat Spielraum, der durch eine Millionärssteuer geschaffen wird. „Die Befragungsergebnisse zeigen, dass trotz der ständigen Beeinflussung der öffentlichen Meinung, eine überwältigende Mehrheit der Bevölkerung, durch über alle Schichten und Weltanschauungen inzwischen eine Millionärssteuer befürwortet. Wie immer eine künftige Regierung zusammengestellt ist, sie ist gut beraten, diesem Wunsch der großen Mehrheit Rechnung zu tragen. Wir werden sicherlich nicht tatenlos zusehen, wenn versucht wird, an den Grundfesten des Sozialstaates zu rütteln. Wir brauchen dringend mehr Geld für die Bewältigung der großen gesellschaftlichen Herausforderungen der Zukunft. Für eine bessere Zukunft für uns alle!“, betont GPA-Vorsitzende Barbara Teiber. ●

MARTIN PANHOLZER

Das GPA-Modell für eine Millionärssteuer betrifft Nettovermögen über 1 Million Euro und ist progressiv ausgestaltet. Durch einen hohen Freibetrag sind nur die reichsten 3 bis 4 Prozent der Haushalte betroffen. Mit dem Modell sind jährlich rund 5 Milliarden Euro an Einnahmen möglich.

Du willst prüfen, ob du von einer Millionärssteuer betroffen wärst? Nutze den GPA-Millionärssteuerrechner



<https://www.gpa.at/themen/steuern-und-wirtschaft/die-teuerung-ist-eine-verteilungsfrage>

FÜR EINE BESSERE ZUKUNFT FÜR UNS ALLE!

Was man mit den Einnahmen einer Millionärssteuer machen kann:

ARMUTSBEKÄMPFUNG

Knapp 15 Prozent der ÖsterreicherInnen sind armutsgefährdet - das sind 1,3 Millionen Menschen. Darunter befinden sich 320.000 Kinder. Wir brauchen eine Anhebung aller sozialstaatlichen Leistungen über die Armutsgrenze.

AUSBAU DER LANGZEITPFLEGE

Österreich braucht dringend mehr Personal in den Pflegeheimen, einen Ausbau der häuslichen Betreuung und Pflege, eine psychosoziale Beratung für pflegende Angehörige, eine Verbesserung der Qualität und die Abschaffung der Selbstbehalte in der mobilen Pflege sowie eine Gehaltsangleichung von Pflege an den Akutbereich.

ELEMENTARPÄDAGOGIK ZUKUNFTSFIT MACHEN

Wir brauchen eine flächendeckende Betreuung für unter 3-jährige in ganz Österreich, mehr Plätze und längere Öffnungszeiten, mehr PädagogInnen und bessere Arbeitsbedingungen, einen niedrigeren Fachkraft-Kind-Schlüssel und ein kostenloses 2. Kindergartenjahr für alle Kinder.

ÖKOZOZIALE TRANSFORMATION

Bis 2030 benötigt Österreich ca. 60.000 zusätzliche Jobs mit klimarelevanter Qualifikation. Dazu brauchen wir eine Ausbildungsoffensive, zusätzliche Planstellen im Arbeitsmarktservice sowie eine Jobgarantie für Langzeitarbeitslose und VerliererInnen im Transformationsprozess. Ebenso müssen die Leistungen der Arbeitslosenversicherung existenzsichernd gemacht werden.

GEWINNSPIEL

Schreib auch du deine Ideen für eine Verwendung der Einnahmen aus einer Millionärssteuer und mach mit beim Gewinnspiel:

www.gpa.at/fuer-gerechte-steuern



KINDERBILDUNG: WIR HABEN UNS DURCHGESETZT!

Zwei Jahre lang haben die Beschäftigten in der oberösterreichischen Kinderbildung und -betreuung für Verbesserungen ihrer Arbeitsbedingungen gekämpft und sich durchgesetzt.

Daniela Gebauer und Markus Niederhauser von der Familienzentren GmbH und Bianca Schatz von den Kinderfreunden Oberösterreich erzählen, wie sie ihre KollegInnen immer wieder motiviert haben.



Rund 2.000 Beschäftigte machten sich im März 2022 vor dem Linzer Landhaus Luft über ihre unzumutbaren Arbeitsbedingungen.

Off untragbare Arbeitsbedingungen, die finanzielle Abhängigkeit von der oberösterreichischen Landesregierung, die die Forderungen von Beschäftigten und Gewerkschaft lange ignoriert hat – und eine „Filialstruktur“ mit Krabbelstuben, Horten, Kindergärten und der schulischen Nachmittagsbetreuung: Das ist das Arbeitsfeld der BetriebsrätInnen der Oberösterreichischen Kinderfreunde und der Familienzentren GmbH, die insgesamt fast 900 Beschäftigte vertreten.

Trotzdem – oder vielleicht auch deswegen – zählen die beiden Betriebsratsteams rund um Daniela Gebauer und Markus Niederhauser sowie Bianca Schatz zu den SpitzenreiterInnen, wenn es darum geht, ihre KollegInnen von einer Mitgliedschaft bei der Gewerkschaft zu überzeugen. „Am wichtigsten ist natürlich das persönliche Gespräch. Wir nutzen aber auch E-Mails, Facebook und Instagram, um die KollegInnen auf dem



6.000 Unterschriften auf der Petition mit dringenden Forderungen übergaben GPA und yunion am Tag der Elementarpädagogik (24.1.2022) an Landeshauptmannstellvertreterin Christine Haberlander.

Laufenden zu halten“, berichtet Betriebsratsvorsitzende Daniela Gebauer. „Wir wollen ja nicht nur über den aktuellen Stand im Konflikt informieren, sondern die KollegInnen auch motivieren, für ihre

Arbeitsbedingungen mitzukämpfen. Und von da ist es dann nicht mehr weit zur Gewerkschaftsmitgliedschaft“, fasst sie die vergangenen Monate zusammen.



Markus Niederhauser und Daniela Gebauer von der Familienzentren GmbH bei einer Protestaktion: „Viele begreifen jetzt, wie wichtig die Gewerkschaft ist.“



Bianca Schatz von den Kinderfreunden Oberösterreich bei einer Aktion im Rahmen der „Uns z'reißt's“-Kampagne: „Der Konflikt macht uns stärker.“

KONFLIKT MIT DEM LAND OBERÖSTERREICH

Beinahe zwei Jahre dauerte der Konflikt mit dem Land Oberösterreich aufgrund der schlechten Arbeitsbedingungen im Kinderbildungs- und -betreuungsbereich. Unter dem Motto „Uns z'reißt's“ hat die Gewerkschaft GPA Oberösterreich gemeinsam mit der Younion zahlreiche Protestaktionen und Betriebsversammlungen durchgeführt und Warnstreiks vorbereitet. Hunderte Beschäftigte aus Oberösterreichs Kinderbildung nahmen an Streikschulungen teil und waren bereit, für die notwendigen Verbesserungen zu kämpfen. Betroffen davon waren nicht nur Kindergärten und Krabbelstuben, sondern auch Horte und die Nachmittagsbetreuung.

MEHR GELD FÜR BESCHÄFTIGTE

Im Dezember 2022 schlossen die Gewerkschaften GPA und Younion mit dem Land Oberösterreich ein 38-Millionen-Paket für die Kinderbildung und -betreuung ab, das unter Einbeziehung der Verringerung der Gruppengröße über zwei Jahre sogar 60 Millionen Euro ausmacht.

Wolfgang Gerstmayer, GPA-Geschäftsführer in Oberösterreich ist überzeugt, dass das engagierte Eintreten der BetriebsrätInnen, PersonalverteterInnen und Beschäftigten für die eigenen Interessen der Schlüssel zum Erfolg bei den Verhandlungen war. „Dieses Paket,

das den größten Teil unserer Forderungen erfüllt, war nur möglich, weil uns die Beschäftigten mit ihrem energischen Engagement wirklich den Rücken stärkten“, so Gerstmayer. ●

PETRA DEUTSCHBAUER

Die Verbesserungen im Detail

ElementarpädagogInnen bekommen künftig monatlich 250 Euro brutto mehr in allen Gehaltsstufen, HelferInnen bekommen 150 Euro mehr. Für die Berufsgruppe der HelferInnen wird ein eigenes Berufsbild „pädagogische Assistenzkräfte“ geschaffen. Außerdem bekommen die Beschäftigten dieser Berufsgruppe Anspruch auf einen zusätzlichen Urlaub von zehn Tagen (zwei Urlaubswochen) – und das wird jetzt auch gesetzlich verankert. Bislang war dies eine Kann-Bestimmung.

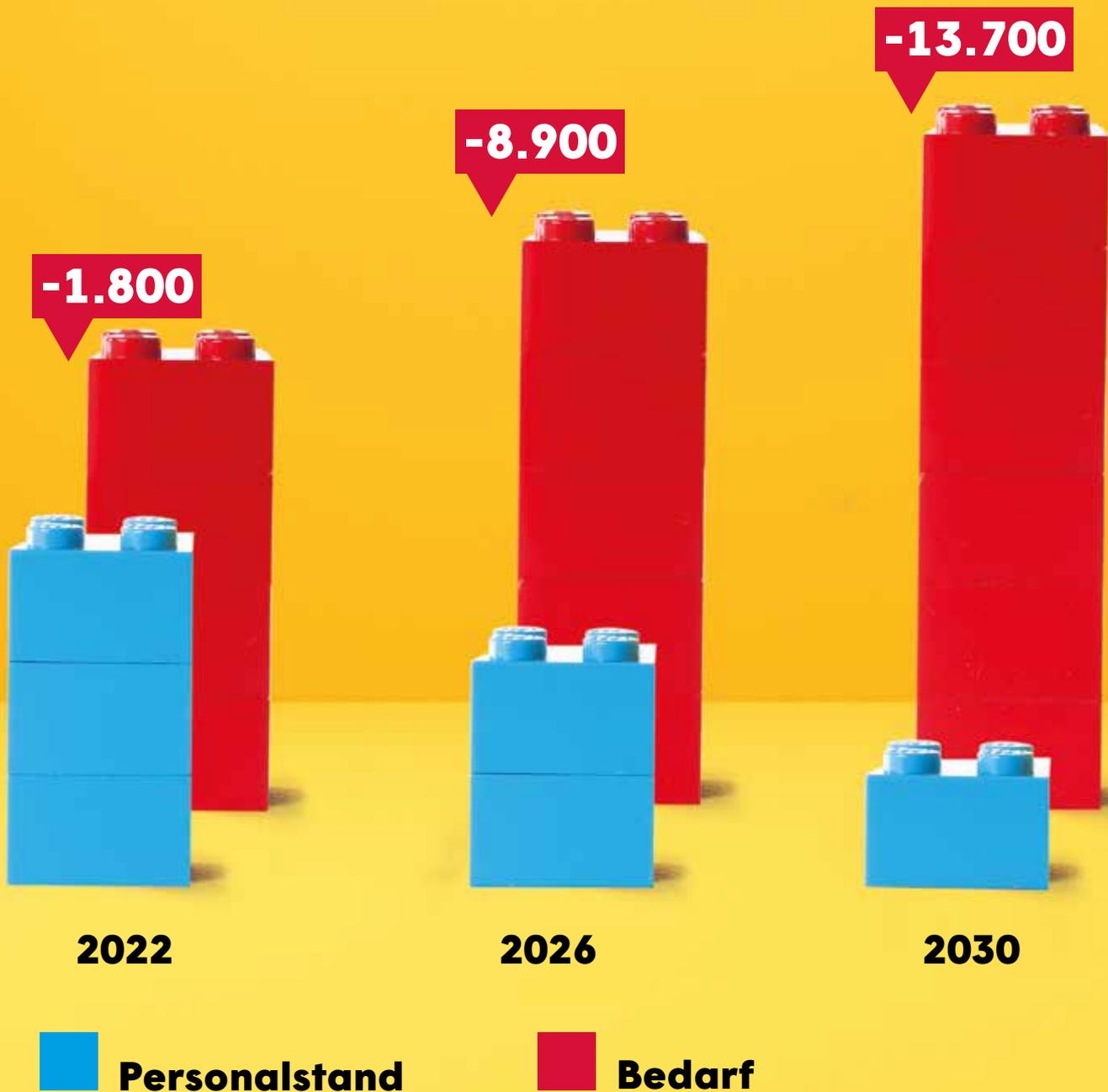
In einem stufenweisen Prozess wird die Gruppengrößenhöchstanzahl abgesenkt. Gruppenführende Pädagoginnen in Krabbelstuben bekommen eine zusätzliche Stunde Vorbereitungszeit. Außerdem wird die Leitungszeit in Kindergärten, Krabbelstuben und Horten um eine Stunde auf drei Stunden pro Gruppe erhöht. Wichtige Schritte hin zu besseren Arbeitsbedingungen für die Beschäftigten in der Kinderbildung und -betreuung in Oberösterreich!

Mehr Infos dazu findest du hier:

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



PERSONALNOT IN KINDERGÄRTEN STEIGT



Laut einer Studie der Alpen-Adria-Universität Klagenfurt fehlen schon jetzt 1.800 Fachkräfte in den Kindergärten. Wenn sich nichts ändert, wird sich die Situation bis 2030 noch deutlich verschärfen. Dann könnten rund 13.700 Fachkräfte fehlen. Wenn man das Fachkraft-Kind-Verhältniss verbessert, wären es sogar 20.200!

Die WissenschaftlerInnen empfehlen, dringen die Arbeitsbedingungen zu verbessern. Nur so kann der Beruf attraktiver werden!

PENSIONSSYSTEM MIT HÖHERER BESCHÄFTIGUNG ABSICHERN

Damit das österreichische Pensionssystem auch weiterhin gut funktioniert, muss sich der Arbeitsmarkt besser auf die Bedürfnisse von Frauen, aber auch älteren ArbeitnehmerInnen einstellen, sagt die WIFO-Expertin Christine Mayrhuber im Gespräch mit der KOMPETENZ.

KOMPETENZ: Von Regierungsseite wurde angeregt, die geblockte Altersteilzeit abzuschaffen. Würde das zu mehr Beschäftigung führen?

CHRISTINE MAYRHUBER: Über die geblockte Altersteilzeit wurde jetzt im Kontext eines späteren Pensionsantritts diskutiert. Für mich passen die beiden Themen aber überhaupt nicht zusammen. Ich als Ökonomin schaue mir die Beschäftigungsstatistiken an. Und hier zählen die Menschen, die in der Freizeitphase der geblockten Altersteilzeit sind, noch als beschäftigte Personen. Wenn diese geblockte Variante nun abgeschafft werden würde, würde die Beschäftigungsquote dadurch nicht steigen.

Ein weiterer Vorschlag ist, dass Menschen, die bereits eine Pension beziehen, aber zusätzlich weiter erwerbstätig sind, keine Beiträge in die Pensionsversicherung mehr einzahlen müssen. Was würde das für das Pensionssystem bedeuten?

Die Kombination Erwerbstätigkeit und Pensionsbezug ist bei Selbstständigen häufiger, sie können ja auch autonom über ihre Erwerbstätigkeit und den Pensionsantrittszeitpunkt entscheiden. Unselbständig Beschäftigte brauchen hingegen einen Betrieb, der sie beschäftigt oder weiterbeschäftigt. Durch entfallende Pensionsbeiträge steigt für die ArbeitnehmerInnen die Beitragsgrundlage zur Einkommenssteuer, das Nettoeinkommen erhöht sich nicht im Ausmaß der entfallenden Beiträge. Offen ist, ob durch geringere Beitragssätze alleine Unternehmen mehr Ältere beschäftigen. Offen wäre auch, ob diese beitragsfreie Zeit pensionserhöhend wirken würde. Erwerbstätigkeit ab einem bestimmten Alter beitragsfrei zu stellen wäre jedenfalls eine Ungleichbehandlung im Pensionssystem beziehungsweise eine neue Form der beitragspflichtigen, aber beitragsfreien Beschäftigung. Aus ökonomischer Sicht macht es wenig Sinn, die Pensionsversicherungsbeiträge zu reduzieren, weil sich die Finanzierungslage für die Pensionsversicherung dadurch verschlechtert.



Pensionierungswellen bei besonders geburtenstarken Jahrgängen stehen an. Wie kann auch in Zukunft gewährleistet bleiben, dass jeder, der sein ganzes Erwerbsleben ins Pensionssystem eingezahlt hat, auch eine existenzsichernde Pension erhält?

Wir haben ein Umlage-finanziertes System. Das heißt, dass die Beiträge der aktiv Beschäftigten für die laufenden Pensionen umgelegt werden. Der Arbeitsmarkt ist also das Fundament für die Alterssicherung - auch und besonders in der Zukunft. Wir brauchen nicht nur hohe Beschäftigungszahlen, sondern gute Einkommen. Die vergangenen Lohnabschlüsse, teilweise mit sinkenden Reallohnen, haben auch die Pensionsfinanzierung gedämpft.

Um hohe Löhne in Zukunft zu erreichen, braucht es Veränderungen im Aus- und Weiterbildungssystem. Da sehe ich große Verwerfungen in Österreich. Es wird akzeptiert, dass es viele SchulabbrecherInnen gibt, die dann schwer am Erwerbsarbeitsmarkt Fuß fassen können und zeitlebens in prekären Beschäftigungsformen bleiben. In dem Zusammenhang ist auch die Migrationsdiskussion anders anzulegen. Die Jugendlichen von heute, egal mit welcher Staatsbürgerschaft sie in diesem Land leben, sind die LeistungsträgerInnen von morgen, sie halten die Wirtschaft am Laufen.

Erwartet uns durch den Umstand, dass nun geburtenstarke Jahrgänge in Pension gehen und weniger Beschäftigte nachkommen, eine Verteilungsdebatte?

Diese Verteilungsdebatte haben wir bereits, sie wird allerdings zu wenig aktiv geführt. Vielmehr dominiert das Schlagwort „Generationenkonflikt“, womit die notwendige Debatte, das Aufzeigen von unterschiedlichen Interessenlagen, ausgeblendet wird. Aus ökonomischer Sicht ist es klar, dass einer größer werdenden Gruppe mehr Mittel zur Verfügung stehen sollten, um eine relative Verarmung dieser Gruppe zu vermeiden. Eine Neuverteilung von Wohlstand braucht einen gesamtwirtschaftlichen Blick und einen gewissen demokratischen Grundkonsens. Vermeintliche Sachzwänge wie „wir können uns das nicht mehr leisten“ müssen jedenfalls inhaltlich argumentiert werden, da sie nach den hohen Ausgaben im Zug der Pandemie schwer nachvollziehbar sind.

Der Schlüssel liegt also in mehr Beschäftigten. Kommen wir wieder in eine Situation, wo es nötig sein wird, ausländische Arbeitskräfte nach Österreich zu holen?

Nein, kurzfristig hat die Beschäftigungsquote noch sehr viel Luft nach oben. Potenzial gibt es einerseits bei den Älteren, beispielsweise bei der Beschäftigungsquote der über 50-Jährigen. 2022 war ein Drittel der arbeitslosen Personen 50 Jahre oder älter. Andererseits hat die Frauenbeschäftigungsquote noch nicht das Niveau von Schweden, Finnland und Norwegen erreicht. Darüber hinaus haben wir rund 230.000 Teilzeitbeschäftigte, die mehr Stunden arbeiten wollen. Ich habe so ein bisschen den Verdacht, die Wirtschaft hätte gerne fixfertige Arbeitskräfte, die sie sofort einsetzen kann, ohne sich irgendwie mit Investitionen in diese Humanressourcen beschäftigen zu müssen, wie sich an den rückläufigen Lehrplätzen zeigt. Wir haben ein Arbeitskräftepotenzial in Österreich. Aber zur Erhöhung der Frauenerwerbstätigkeit beispielsweise – junge Frauen sind übrigens schon besser ausgebildet als Männer – braucht es den Ausbau der Betreu-

ungsinfrastruktur. Es braucht Kindergartenplätze, es braucht verstärkt Männer, die sich auch um Care-Arbeit kümmern und nicht nur alles auf die Frauen abladen, und es braucht Weiterqualifizierungen für Ältere.

Kann sich der Einzelne besser absichern, indem er zusätzlich zur gesetzlichen Pensionsversicherung auch eine private Pensionsversicherung abschließt?

Das österreichische Alterssicherungssystem ist ein tolles System. Im europäischen Vergleich sehen wir, dass die Altersarmut in Österreich geringer ist als die Armut über die gesamte Gesellschaft betrachtet. Das System sichert den Großteil der Bevölkerung gut ab. Aber es gibt natürlich Einkommensgruppen, die so aufgestellt sind, dass sie eine Privatvorsorge machen können. Das sei ihnen unbenommen. Im Fall von Arbeitslosigkeit und Krankheit sichert allerdings das gesetzliche Alterssicherungssystem besser ab. Privatvorsorge ist also kein Instrument, das das System für alle verbessert. •

ALEXIA WEISS



ZUR PERSON:

Christine Mayrhuber ist Ökonomin am WIFO und arbeitet seit 1999 im Forschungsbereich "Arbeit, Einkommen und Soziale Sicherheit". Sie forscht u.a. zu Fragen der Einkommensentwicklung und Einkommensverteilung aus einer Genderperspektive, zur Struktur und Finanzierung der Pensionsversicherung und zu Umverteilungswirkungen sozialstaatlicher Strukturen.

AUS FÜR GEBLOCKTE ALTERSTEILZEIT LÖST KEINE PROBLEME

Ab 2024 soll das Aus für die geblockte Altersteilzeit kommen. Wir haben analysiert.

Altersteilzeit bedeutet: Vor der Pension weniger arbeiten, entweder durch eine Reduktion der bisherigen Arbeitszeit oder indem geblockt eine bestimmte Zeit zunächst weitergearbeitet wird und das erworbene Zeitguthaben als Freizeitphase konsumiert wird. Der Verlust an Entgelt in Folge der kürzeren Arbeitszeit, wird durch einen Lohnausgleich teilweise ausgeglichen. Die Altersteilzeit bedeutet für Beschäftigte eine Möglichkeit, um die Phase vor der Pension gesünder gestalten zu können. Für jene, die angesichts ihrer psychischen wie auch körperlichen Arbeitsbelastungen nicht bis zur Pension weiterarbeiten können, ist vor allem die geblockte Altersteilzeit eine Perspektive auf einen früheren Ausstieg aus der Arbeit und vielfach aus krankmachenden Arbeitsbedingungen. Rechtsanspruch auf Altersteilzeit besteht nicht. ArbeitnehmerIn und ArbeitgeberIn müssen beide dem Abschluss einer Altersteilzeit zustimmen. Auch deswegen ist die Darstellung der geblockten Altersteilzeit als versteckte Form einer Frühpension nicht haltbar.

SCHRITTWEISE ABSCHAFFUNG

Ab 2024 soll die Blockvariante der Altersteilzeit schrittweise abgeschafft werden, indem die Laufzeit pro Jahr um ein halbes Jahr verkürzt wird. Bereits laufende Vereinbarungen bzw. solche, die noch heuer abgeschlossen werden, sind nicht betroffen. Die Details zum Auslaufen sind bislang noch nicht bekannt. Aber auch bei der 2019 erfolgten Anhebung des Mindestalters für die Altersteilzeit war von einer schrittweisen Anhebung die Rede, die sich real jedoch schlagartig und als Scheineinschleifung gezeigt hat. Anteils-



Rund zwei Drittel der für die Altersteilzeit aufgewendeten Mittel entfällt auf Frauen.

mäßig sind davon vor allem Frauen betroffen. Rund zwei Drittel der für die Altersteilzeit aufgewendeten Mittel entfällt auf Frauen. Begründet wird die Abschaffung der Blockvariante mit dem bestehenden akuten Bedarf an Arbeitskräften, auch wenn die arbeitsmarktpolitischen Effekte kaum merkbar sein werden.

»Die Abschaffung der geblockten Altersteilzeit ist eine Verschlechterung für ArbeitnehmerInnen, die kaum einen beschäftigungsfördernden Effekt hat.«

Barbara Teiber

Denn gegenüber der kontinuierlichen Altersteilzeit hat die geblockte Form bereits in den vergangenen Jahren immer mehr an Bedeutung verloren. 2021 sind knapp über 2.400 und somit rund ein Viertel aller neu hinzukommenden Alterszeitvereinbarungen in diesem Modell abgeschlossen worden. Der weitaus geringere

Kostenersatz, den ArbeitgeberInnen vom AMS erhalten (50 Prozent der Mehrkosten anstatt 90 Prozent im Fall kontinuierlicher Vereinbarungen) sowie die Verpflichtung zur Einstellung einer Ersatzarbeitskraft erklären diesen Trend.

Um mehr Menschen eine Beschäftigung bis zum Pensionsalter zu ermöglichen, sind faire und gesunde Arbeitsbedingungen und weniger Arbeitsdruck durch ausreichend Personalbemessung wichtig. Entscheidende Maßnahmen fehlen hier noch immer. Betriebliche Gesundheitsförderung und altersgerechtes Arbeiten sind für ArbeitgeberInnen nur Fleißaufgaben und keine Verpflichtung. „Die Abschaffung der geblockten Altersteilzeit ist eine Verschlechterung für ArbeitnehmerInnen, die kaum einen beschäftigungsfördernden Effekt hat. Viel wichtiger wäre, dass Beschäftigte gesund bis zur Pension arbeiten können“, kritisiert die Vorsitzende der GPA, Barbara Teiber. •

ISABEL KOBERWEIN



IT-KOLLEKTIVVERTRAG: WICHTIGER SCHRITT RICHTUNG IST-ERHÖHUNG

Mehr als 1.000 Beschäftigte aus der IT-Branche gingen im Jänner in Wien und Linz auf die Straße um für einen Gehaltsabschluss zu demonstrieren, der Protest hat sich ausgezahlt. Erstmals gelang in der IT-Branche ein Mindestbetrag von 200 Euro bei der Erhöhung der IST-Gehaltssumme.

Nach sehr schwierigen und langwierigen Verhandlungen konnte in der 6. Runde der Kollektivvertragsverhandlungen für die etwa 65.000 Beschäftigten der IT-Branche ein Abschluss erzielt werden. Bei der Erhöhung der IST-Gehaltssumme konnte bei individueller Erhöhung ein Mindestbetrag von 200 Euro vereinbart werden. Die IST-Gehaltssumme steigt damit um 7,7 Prozent. Die kollektivvertraglichen Mindestgehälter steigen zwischen 7,5 und 11,23 Prozent. Die Lehrlingseinkommen werden überdurchschnittlich um 150 Euro (2. und 3. Lehrjahr) bzw. um 100 Euro (1. und 4. Lehrjahr) erhöht.

Für die Gewerkschaft GPA ist das Ergebnis ein Etappenerfolg in Richtung einer echten IST-Erhöhung in diesem Bereich. Durch den Mindestbetrag von 200 Euro bei einer individuellen IST-Erhöhung gibt es erstmals eine Einschränkung der Verteilungsfreiheit für Arbeitgeber.●

MEHR RESPEKT FÜR DIE BESCHÄFTIGTEN IM HANDEL

Die Beschäftigten im Handel haben während der Pandemie viele Belastungen ausgehalten, das zeigt eine aktuelle Studie von WIFO und IFES. Die Gewerkschaft GPA fordert bessere Arbeitsbedingungen.

Die COVID-19-Pandemie hat den Handel 2020 vor enorme Herausforderungen gestellt. Eine Studie von WIFO und IFES im Auftrag der AK Wien zeigt: Die Beschäftigten im Handel stehen unter immer stärkerem Druck. Die Vereinbarung von Beruf und Familie hat sich seit Pandemiebeginn verschlechtert: 6 von 10 Handelsbeschäftigten arbeiten bis zu 10 Tage im Quartal länger als 10 Stunden pro Tag. Seit Pandemiebeginn wird immer häufiger trotz Krankheit gearbeitet. Kein Wunder, dass die Arbeitszufriedenheit deutlich zurückgegangen ist und dass die Nachfrage nach Arbeitskräften immer mehr steigt. „Schon jetzt haben wir 20.000 offene Stellen im Handel. Nur durch bessere Arbeitsbedingungen kann der Personalknappheit entgegengewirkt werden“, stellt GPA-Vorsitzende Barbara Teiber fest.

HOHE TEILZEITQUOTE

Etwa jede zweite Arbeitskraft im Einzelhandel arbeitet in Teilzeit. Die Differenz zwischen Wunscharbeitszeit und tatsächlich geleisteter Arbeitszeit wird immer größer. Immer mehr Vollzeitkräfte wollen weniger arbeiten als noch vor der Pandemie. Selbst die Teuerung hat daran wenig geändert. Der Druck in der Arbeit für Vollzeitkräfte ist oft so hoch, dass sie selbst Einkommenseinbußen in Kauf nehmen würden. Umgekehrt würden viele Teilzeitarbeitskräfte gerne aufstocken: Konkret würde jede und jeder Vierte gerne mehr Stunden arbeiten, um den Lebensunterhalt zu finanzieren.

Zwar sind 3 von 4 Handelsbeschäftigten grundsätzlich immer noch mit ihrem Beruf zufrieden. Die Zufriedenheit ist aber



Die Vorsitzende der Gewerkschaft GPA Barbara Teiber fordert für die Beschäftigten im Handel besser planbare Arbeitszeiten.

seit der Pandemie deutlich gesunken (von 83 auf 76 Prozent). Am wenigsten zufrieden sind übrigens Eltern. Sie beklagen vor allem die schlechte Vereinbarkeit von Arbeit und Betreuungspflichten.

Handelsangestellte fühlen sich seit der Pandemie auch gesundheitlich stärker belastet. Besonders stark gestiegen sind die psychischen Belastungen durch Stress. Fühlten sich vor der Pandemie noch 17 Prozent der Handelsbeschäftigten stark belastet, so sind es jetzt schon 27 Prozent. Gestiegen ist auch die Zahl der Tage, an denen die Beschäftigten gearbeitet haben, obwohl sie krank waren: Von 2 bis 3 Tagen vor der Pandemie auf fast 11 Tage.

WUNSCH NACH MEHR FLEXIBILITÄT

Die Gewerkschaft GPA fordert für die Handelsbeschäftigten besser planbare Arbeitszeiten. „Die Betriebe müssen ihren Beschäftigten mehr Flexibilität beim Ausmaß und bei der Lage der Arbeitszeit einräumen, etwa mit Öffnungszeiten, die

Rücksicht auf die Beschäftigten nehmen. Und indem die Betriebe viel mehr auf die Wunscharbeitszeiten der ArbeitnehmerInnen eingehen“, konkretisiert die Vorsitzende der Gewerkschaft GPA bei einer Pressekonferenz. Vorankündigungszeiten von 14 Tagen bei der Diensterteilung sind gesetzlich vorgeschrieben, werden aber oft nicht eingehalten. Hier braucht es wirksame Strafen, sonst hört das nicht auf. In einer Branche mit hohem Teilzeitanteil wird besonders häufig die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit überschritten. Deshalb muss es auch bei Teilzeit einen 50-prozentigen Zuschlag schon ab der ersten Stunde Mehrarbeit geben.

Berufliche Weiterbildung in der Arbeitszeit muss auch für Teilzeitarbeitskräfte möglich werden. Ziel ist ein Recht auf eine Woche Weiterbildung pro Jahr in der bezahlten Arbeitszeit.●

LUCIA BAUER

TIPPS ZUR ARBEITNEHMER.INNEN- VERANLAGUNG

Jedes Jahr grüßt die ArbeitnehmerInnen-Veranlagung und bereitet vielen Kopfzerbrechen. Deine Gewerkschaft hilft dir mit Tipps, damit du dir alles an Steuer zurückholst, was dir zusteht.



WAS IST DIE ARBEITNEHMER.INNEN- VERANLAGUNG UND WER SOLLTE ODER MUSS DIESE MACHEN?

Die ArbeitnehmerInnenveranlagung (ANV) dient dazu gewisse Ausgaben in Verbindung mit der Erwerbstätigkeit, Kindern, Sonderausgaben wie Spenden und außergewöhnlichen Belastungen zu begünstigen. Dafür kann man die im Laufe des Jahres gezahlte Lohnsteuer teilweise rückerstattet bekommen.

Unter gewissen Umständen ist man jedoch sogar verpflichtet, eine ArbeitnehmerInnenveranlagung abzugeben. Das ist unter anderem dann der Fall, wenn man Leistungen (wie etwa Pendlerpauschale, Familienbonus, Homeoffice-Pauschale) in falscher Höhe oder ohne Anspruch erhalten hat. Die gesamte Liste der Pflichtveranlagungs-Gründe findest du hier.



Für Personen die Kinder haben oder Werbungskosten im Zusammenhang mit dem Beruf getätigt haben empfiehlt es sich eine Antragsveranlagung zu machen. Ebenfalls können außergewöhnliche Belastungen, etwa für Gesundheitsausgaben, unter gewissen Umständen eine Steuergutschrift bedeuten.



SONDERAUSGABEN

Unter Sonderausgaben fallen Spenden, Kirchenbeiträge oder freiwillige Weiterversicherung bzw. der Nachkauf von Versicherungszeiten. Diese werden automatisch vom Finanzamt berücksichtigt, wenn der Empfänger Vor- und Zunamen wie im Zentralen Melderegister sowie dein Geburtsdatum kennt und zur Liste der begünstigten Spendeneempfängern zählt.



Neu ab dem Jahr 2022 gibt es die „Öko Sonderausgabenpauschalen“ für die thermische Sanierung von Gebäuden (800 Euro) bzw. den Austausch des fossilen Heizsystems auf ein klimafreundliches (400 Euro). Voraussetzung für den Erhalt ist eine Förderung nach dem Umweltförderungsgesetz sowie Kosten von mindestens 4.000 Euro (thermische Sanierung) bzw. 2.000 Euro (Heizsystemtausch).





WERBUNGSKOSTEN & HOMEOFFICE

Unter Werbungskosten fallen alle Ausgaben, die durch deinen Beruf veranlasst sind. Diese sind grundsätzlich mit der Werbungskostenpauschale in Höhe von 132 Euro pro Jahr abgedeckt, wobei es für bestimmte Berufsgruppen höhere Werbungskostenpauschalen gibt. Übersteigen deine beruflichen Ausgaben diesen Betrag, macht es Sinn diese bei der ArbeitnehmerInnenveranlagung anzugeben!

Beispielsweise fallen unter Werbungskosten digitale Arbeitsmittel wie Computer und Zubehör, wenn diese beruflich verwendet werden. 40 Prozent der Kosten werden als Privatanteil vom Kaufpreis abgezogen. Übersteigt der berufliche Anteil der Kosten 800 Euro nicht, kann die gesamte Summe in einem Jahr geltend gemacht werden. Über 800 Euro ist eine Abschreibung über die Nutzungsdauer von 3 Jahren durchzuführen.

Weitere Werbungskosten umfassen unter anderem Arbeitskleidung, Fachliteratur, die Betriebsratsumlage (die noch nicht steuerfrei in der Lohnverrechnung berücksichtigt wird), gewisse Fortbildungen und Umschulungskosten.

Ein Sonderfall ist in diesem Zusammenhang ist das Homeoffice, dessen steuerliche Regelungen noch bis Ende 2023 befristet sind. ArbeitgeberInnen können MitarbeiterInnen für 100 ausschließliche Arbeitstage im Homeoffice 3 Euro pro Tag (= maximal 300 Euro im Jahr) Kostenersatz für die digitalen Arbeitsmittel steuerfrei als Homeoffice-Pauschale zurückerstatten. Leistet deine ArbeitgeberIn keine oder eine niedrigere Pauschale, dann erhältst du den Betrag als sogenannte Differenzwerbungskosten automatisch. Voraussetzung dafür ist, dass die ArbeitgeberIn die geleisteten Homeoffice-Tage am Jahreslohnzettel korrekt angibt. Über die Homeoffice-Pauschale hinaus besteht auch die Möglichkeit, ergonomische Möbel für die Arbeit im Homeoffice zu berücksichtigen. Das ist ab 26 vollen Homeoffice-Tagen mit maximal 300 Euro pro Jahr möglich.

Tipp: Wenn du deinen Gewerkschaftsbeitrag nicht über die laufende Gehaltsverrechnung leistest, musst du diesen für die Steuerbefreiung ebenfalls angeben. Denn der Gewerkschaftsbeitrag und etwaige Homeofficepauschalen werden nicht in die Werbungskostenpauschale eingerechnet.



ENTLASTUNGEN FÜR ELTERN

Für Familien mit Kindern gibt es seit dem Veranlagungsjahr 2019 zwei Entlastungsmaßnahmen, den Familienbonus Plus bzw. den Kindermehrbetrag.

Der Familienbonus Plus steht für jedes Kind zu und ist ein Steuerabsetzbetrag, das bedeutet er verringert direkt die gezahlte Lohnsteuer. Im Zuge der Antiteuerungmaßnahmen wurde die Erhöhung des Familienbonus für das ganze Jahr vorgezogen und liegt für 2022 pro Kind unter 18 Jahren bei 2.000 € pro Jahr, für Kinder über 18 bei 650 Euro pro Jahr.

Der Familienbonus kann entweder im Zuge der Lohnverrechnung monatlich von dem/der ArbeitgeberIn berücksichtigt werden oder im Nachhinein im Zuge der ANV. Wichtig: In beiden Fällen ist es notwendig, den Familienbonus im Zuge der ArbeitnehmerInnenveranlagung anzugeben!

Es besteht die Möglichkeit den Familienbonus zu 50 Prozent mit dem/der PartnerIn zu teilen, was besonders sinnvoll ist, wenn eine Person alleine nicht genug Lohnsteuer im Kalenderjahr geleistet hat, um die volle Höhe auszunutzen.

Den Kindermehrbetrag erhalten jene Eltern, die keine oder nur sehr wenig Lohnsteuer im Kalenderjahr bezahlt haben und er beträgt maximal 550 Euro pro Kind. Um den Kindermehrbetrag zu erhalten, muss man mindestens 30 Tage im Jahr steuerpflichtige, aktive Einkünfte bezogen haben. Der Kindermehrbetrag kann nur von einer Person und nur im Rahmen der ArbeitnehmerInnenveranlagung geltend gemacht werden.

Voraussetzung für den Erhalt von Familienbonus und Kindermehrbetrag sind der Bezug von Kinderbeihilfe für das Kind sowie der ständige Aufenthalt in der EU, dem EWR oder der Schweiz.

Weitere Absetzbeträge gibt es für Alleinerziehende, Alleinverdienende sowie unterhaltspflichtige Eltern. Details dazu findest du hier:



50 Jahre Jugendvertrauensrat

GESCHICHTE. Im Juli 1972 hatte die Österreichische Gewerkschaftsjugend (ÖGJ) Grund zu feiern: 27 Jahre lang hatte sie für das Jugendvertrauensrätegesetz gekämpft, das am 9. Juli 1972 dann endlich im Parlament beschlossen wurde und mit 1. Jänner 1973 in Kraft trat. Damit ist der Jugendvertrauensrat dieses Jahr 50 Jahre alt geworden. Ein großer Grund, um zu feiern, denn der Weg bis dahin war steinig. Seit Anfang der 70er Jahre hatte die Gewerkschaftsjugend bei der "Aktion M - wie Mitbestimmung" mehr als 50.000 Unterschriften für das (heute selbstverständliche) Recht auf Mitbestimmung gesammelt - und Druck auf die Politik dafür ausgeübt.



EU: Neue Regeln für Plattformarbeit

EU-RICHTLINIE. Scheinselbständigkeit, schlechte Entlohnung, Umgehung des Arbeitsrechts – die Plattformarbeit unterbietet alle Standards. Apps und Algorithmen kontrollieren die Beschäftigten. Um deren Arbeitsbedingungen zu verbessern und ihre Rechte zu schützen, ist nun eine europäische Richtlinie in Vorbereitung.

Was verbessert die Richtlinie? Der Entwurf sieht vor, dass bei PlattformarbeiterInnen rechtlich vermutet wird, dass sie unter bestimmten Voraussetzungen als ArbeitnehmerInnen anzusehen sind, mit allen geltenden

Rechten. Das Kernstück dabei ist die sog. Beweislastumkehr: Bisher mussten die Beschäftigten vor Gericht nachweisen, dass sie in Wahrheit Angestellte sind und nicht Selbständige. In Zukunft soll nun das Gegenteil gelten: Die Plattformen müssen beweisen, dass sie mit echten Selbständigen arbeiten.

Ein weiterer wichtiger Fortschritt im Richtlinien-Entwurf betrifft das „algorithmische Management“. Auch wenn sich die Plattformen vorgeblich als Arbeitsvermittler definieren – das Verhältnis zwischen KundInnen und PlattformarbeiterInnen bestimmen sie sehr wohl, oft auch äußerst detailliert. Die Arbeitsleistung wird streng durch Algorithmen kontrolliert und aufgezeichnet. Die neue Richtlinie würde dies eingrenzen: Permanente Überwachung, undurchsichtige Ratingsysteme, kurzfristige Sperrungen von Beschäftigten oder Ausschluss ohne Erklärung, all diese arbeitsrechtliche Willkür würde endlich in Schranken gewiesen.

Schon 2021 hat die EU-Kommission einen Vorschlag für eine Richtlinie für Plattform-ArbeiterInnen auf den Tisch gelegt. Ende 2022 hat sich der Sozialausschuss des EU-Parlaments auf eine gemeinsame Position zu den neuen Regelungen geeinigt. Nun verhandeln Parlament, Kommission und Ministerrat im Trilog.



Das Pensionsantrittsalter für Frauen steigt – was bedeutet das für dich?



PENSIONSALTER. Bereits im Jahr 1992 wurde die schrittweise Angleichung des Frauenpensionsalters an jenes der Männer per Verfassungsgesetz beschlossen. Im Februar 2023 wurde im Nationalrat nun eine Präzisierung vollzogen, die darlegt, wie die Anhebung des gesetzlichen Pensionsantrittsalters für Frauen genau erfolgt. Aber was bedeutet das konkret?

Ab 2024 wird das Regelpensionsalter für Frauen schrittweise an jenes der Männer angeglichen, bis

2033 steigt es von 60 auf 65 Jahre. Bisher war man davon ausgegangen, dass bereits für Frauen, die ab dem 2. 12. 1963 geboren sind, die Angleichung des Frauenpensionsalters an jenes der Männer beginnt und bereits für diese Gruppe ein Regelpensionsalter von 60,5 Jahren gilt. Gemäß dem Beschluss des Nationalrats beginnt die Angleichung des Frauenpensionsalters an jenes der Männer jetzt jedoch erst für Frauen, die ab Jänner 1964 geboren sind. Diese nun im Nationalrat beschlossene Verschiebung um einen Monat wirkt sich bei allen Etappen der Anhebung des Frauenpensionsalters aus. Konkret bedeutet dies, dass Frauen, die im Dezember oder im Juni geboren wurden und keine Beamtinnen sind, laut dem Beschluss des Nationalrates um 6 Monate früher in Pension gehen können als dies ursprünglich vorgesehen wurde.

Jugend: Leben und wohlfühlen



JUGENDSTUDIE. Eine deutsche Studie hat untersucht, wie die 14- bis 39-Jährigen ticken und was für sie gute Arbeit ist. Die wichtigsten Werte der Generation Z und der Millennials sind Gesundheit und Freiheit. Elementar für einen guten Job ist den Jungen eine gute Arbeitsatmosphäre sowie die gute Balance von Arbeit und Freizeit. Auch in Österreich fordern immer mehr Junge kürzere Arbeitszeiten, mobiles Arbeiten und gute Bezahlung. Mit diesen Erwartungen an Arbeitgeber tritt die junge Generation auch sehr selbstbewusst auf.

Für ein höheres Arbeitslosengeld



ARBEITSLOSENGELD. Jeder und jede kann arbeitslos werden, auch abseits einer weltweiten Pandemie. In Österreich sind jedes Jahr rund 900.000 Menschen arbeitslos – die meisten finden zum Glück relativ schnell – innerhalb von drei bis sechs Monaten – wieder eine neue Beschäftigung. Während der Jobsuche soll sie das Arbeitslosengeld absichern und ihre Lebensgrundlage finanzieren. Ein Arbeitslosengeld in der Höhe von 55 Prozent des letzten Nettoeinkommens ist aber zu wenig. Die Gewerkschaft GPA fordert deshalb zumindest eine Erhöhung auf 70 Prozent Nettoersatzrate.

4-TAGE WOCH ALS PILOTPROJEKT

T-Systems startet 3-monatigen Versuch einer Arbeitszeitreduktion bei vollem Lohn. Management und Betriebsrat erhoffen sich bessere Work-Life-Balance und weniger Fluktuation.

Der IT-Dienstleister T-Systems stellte mit Jänner in einem Pilotprojekt 46 MitarbeiterInnen auf eine Viertagewoche bei vollem Lohnausgleich um. Statt 38,5 Stunden beträgt die Soll-Arbeitszeit für die ausgewählten Vollzeit- bzw. Teilzeitkräfte während drei Monaten 36 Stunden, diese wird an vier statt bislang fünf Tagen geleistet.

Im Herbst 2022 begannen erste Überlegungen zur Umsetzung im Betrieb, dabei zogen Betriebsrat und Geschäftsführung von Beginn an am selben Strang: „Es war ein konstruktives gemeinsames Arbeiten.“ Bei der Ausarbeitung der Regelung gab es Unterstützung von Erika Schmidt von der GPA-Wien.

GEHT NICHT, GIBT'S NICHT

Dem stellvertretenden Vorsitzenden des Betriebsrates Andreas Haunold war es wichtig das Gehaltsniveau zu halten: „Anfangs kam von den Führungskräften einiger Widerstand. Sobald wir inhaltlich tiefer in die Materie eingetaucht sind, hat sich die Stimmung rasch gedreht.“ Auch die Vorsitzende des Betriebsrates Martina Neunteufl sieht das Pilotprojekt „über-



Von links nach rechts: Erika Schmidt (GPA Regionalsekretärin), Martina Neunteufl (Betriebsratsvorsitzende T-Systems Austria), Sybille Berzobohaty (Deputy Vice President Human Resources T-Systems Austria), Gertrud Götze (Vice President Human Resources), Andreas Haunold (Betriebsrat T-Systems Austria)

wiegend positiv: Es ist gut, dass wir uns als IT-Unternehmen mit dem Thema auseinandersetzen.“ Zu Beginn des Denkprozesses habe es vielerlei Bedenken gegeben: „Einige KollegInnen waren ungläubig, dass eine 4-Tage Woche in einer Branche mit intensivem Kundenkontakt gut umgesetzt werden kann.“ Unter der Devise „geht nicht, gibt's nicht“ brachte sich Neunteufl in den Vorbereitungsprozess ein: „Ich bin davon überzeugt, dass es funktionieren kann, schließlich hat die Reduktion einer sechs-Tage Woche auf fünf Arbeitstage vor einigen Jahren auch reibungslos geklappt.“

Die Chefin der Personalabteilung Gertrud Götze brachte den Anspruch ein, das Unternehmen „mit dem neuen Arbeitszeitmodell am Markt attraktiver

zu machen: Alle kämpfen um Ressourcen, wenn MitarbeiterInnen überlegen, das Unternehmen zu verlassen oder neu ins Team kommen, sind flexibel gestaltbare Arbeitszeiten sehr häufig der ausschlaggebende Faktor für ihre Entscheidungen.“ Auch Gewerkschafterin Schmidt ist überzeugt, dass das Unternehmen durch eine „Arbeitszeitverkürzung bei vollem Lohnausgleich wesentlich attraktiver für arbeitssuchende Fachkräfte wird.“

3-MONATIGE TESTPHASE

Mit jenem Modell, das seit 9. Jänner praktiziert wird, sind sowohl Projektleiterin Sybille Berzobohaty als auch Belegschaftsvertreter Haunold zufrieden: „46 unserer insgesamt 690 MitarbeiterInnen

in ausgewählten Teams können drei Monate lang ausprobieren, wie sie mit der Viertage-Woche zurechtkommen. Gehaltseinbußen gibt es nicht.“

»Wir wollen durch die flexiblen Arbeitszeiten und das Mehr an Freizeit für unsere MitarbeiterInnen und Arbeitssuchende attraktiver sein.«

Gertrud Götze

Berzobohaty war es wichtig, dass es zu keinen Einkommensverlusten kommt: „Es ist nicht unser primäres Ziel Einsparungen zu lukrieren, wir wollen etwas tun, um am Arbeitsmarkt interessant zu bleiben und für neue Bewerber attraktiv zu sein.“ Gesundheit und Work-Life-Balance seien dabei zentrale Faktoren. Dabei gehe es auch um „bestehende MitarbeiterInnen, die gerne mehr Freizeit zur Verfügung hätten: Sie sollen die Möglichkeit bekommen, einen besseren Ausgleich zwischen beruflichen und privaten Verpflichtungen zu finden, was wiederum die Arbeitszufriedenheit erhöhen könnte.“ Auch die Krankenstände könnten reduziert werden. Personalchefin Götze hofft auf einen positiven Effekt: „Ich denke, dass mehr Freizeit am Stück der Gesundheit förderlich ist.“

MEHR ERHOLUNG, WENIGER STRESS

Betriebsrats-Vorsitzende Neunteufl ist „fest davon überzeugt, dass der zusätzliche arbeitsfreie Tag tatsächlich ein Mehr an Erholung bringt: In dieser Zeit können die KollegInnen Dinge erledigen und haben dann noch zwei volle Tage zur Regeneration übrig. So bleiben sie fitter für die verbleibenden vier Arbeitstage.“

Regionalsekretärin Schmidt erwartet durchwegs positive Effekte für die Belegschaft: „Ich denke, dass viele KollegInnen weniger gestresst sein werden, weil sie mehr Freizeit für Hobbies und die Familie haben.“ Erfahrungen anderer Betriebe hätten gezeigt, dass „die Produktivität

gleichbleibt oder sogar noch steigt: Die Leute sind motivierter und haben mehr Energie für die Arbeit.“

EVALUIERUNG DURCH WÖCHENTLICHE BEFRAGUNG

Als begleitende Evaluierungsmaßnahme gibt es einen wöchentlichen Fragebogen, in dem die Betroffenen berichten können, wie es ihnen mit der Neuregelung geht. Nach drei Monaten wird es vertiefende Gespräche mit der Personalabteilung geben. Sind die Daten nach drei Monaten noch nicht aussagekräftig, könnte der Pilotversuch verlängert werden. Gibt es positive Resonanz für die Umstellung, könnte bald die gesamte Belegschaft in den Viertage-Modus umgestellt werden.

»Die Viertage-Woche wird nur funktionieren, wenn eingefahrene Arbeitsmuster verändert werden können. Wir wollen nicht die aktuelle Arbeit in vier Tage hineinquetschen, sondern eine echte Entlastung erreichen..«

Martina Neunteufl

Betriebsratsvorsitzende Neunteufl hält es für wichtig, dass die mitmachenden KollegInnen „Anregungen bekommen, um ihre Arbeitsweise zu überdenken bzw. eine Anleitung kriegen, wie effizienter gearbeitet werden kann und Zeitfresser beseitigt werden können: Der Sinn der Regelung ist ja nicht, die aktuelle Arbeitszeit in vier Tage hinein zu quetschen, sondern eine echte Entlastung zu erreichen.“

Dazu bräuchte es begleitende und unterstützende Maßnahmen wie Schulungen oder Kurse seitens des Unternehmens, aber auch die Übereinkunft, dass wichtige Besprechungen oder Informationsveranstaltungen nicht an Freitagen stattfinden sollen.

ARBEITSZEIT EFFIZIENTER NUTZEN

T-Systems kann organisatorisch auf breite Erfahrungen mit flexiblen Arbeitszeitmodellen zurückgreifen. Dennoch ist sich Projektleiterin Berzobohaty bewusst, dass es „Tipps braucht, wie der Arbeitsalltag effizienter gestaltet werden kann: Wir wollen hier konkrete Anregungen liefern, wie zum Beispiel: die Anzahl der Meetings reduzieren, den Tag planen und keine doppelten Ablagen anlegen.“

Trotz vieler Vorschusslorbeeren gibt es auch Unsicherheiten, erzählt Haunold: „Bei manchen besteht eine gewisse Unsicherheit, ob das Arbeitspensum in 36 Stunden zu erledigen ist.“ Der Betriebsrat geht davon aus, dass die Regelung „dem Unternehmen Geld kosten wird, dafür aber die Produktivität erhöhen kann und uns für neue MitarbeiterInnen attraktiv macht: Junge Menschen achten verstärkt auf ihre Work-Life-Balance, sie ist ein entscheidender Faktor bei der Jobsuche geworden.“

Für Berzobohaty ist das Projekt jedenfalls „ein guter Versuch und ein erster Schritt, den wir auch entsprechend bewerten müssen: Wir wollen die Dinge zum Positiven verändern. Wenn man nichts probiert, kann man auch keine positiven Veränderungen erreichen.“ ●

ANDREA ROGY

Mehr zur 4-Tage-Woche

Die Vier-Tage-Woche wird in vielen Ländern Europas schon erprobt. Erste Ergebnisse zeigen: Betriebe und Beschäftigte profitieren.

Mehr dazu:

https://bit.ly/4Tage_Kompetenz



BETRIEBSRÄTIN MIT VOLLEM EINSATZ

Betriebsrat sein, das ist mehr als eine Funktion, sondern kann zum wahren Beruf und einer erfüllenden Tätigkeit werden. Julia Böhm von der Erste Bank zeigt, wie die Arbeit einer engagierten Betriebsrätin aussieht und was für die Belegschaft alles erreicht werden kann.



Julia Böhm ist Betriebsrätin bei der Erste Bank und vertritt knapp 3.000 Beschäftigte.

Julia Böhm (35) ist freigestellte Betriebsrätin bei der Erste Bank und hat in dieser Aufgabe ihre Berufung gefunden. „Wir sind voll ausgelastet im Betriebsratsteam, mit vielen Beratungsterminen, aber auch mit Terminen mit der Personalabteilung. Dazu kommt die Arbeit an Verbesserungen auf der kollektiven Ebene“, beschreibt Böhm ihren Alltag als Belegschaftsvertreterin. „Wenn man das alles gut machen möchte, nimmt es viel Zeit in Anspruch. Und auch wenn es manchmal stressig sein kann: Mir macht dieser Job eine enorme Freude!“

Böhm hat Kultur- und Sozialanthropologie sowie VWL studiert. Bereits neben ihrem Studium jobbte sie im ServiceCenter der Erste Bank. Nach dem Studienabschluss war sie im Produktmanagement für Kreditkarten tätig und wurde gleich bei ihrer ersten Betriebsrats-Wahl ins Betriebsratsteam gewählt, vorerst noch als Ersatz, zwei Jahre später auf einem regulären Mandat. Bei der nächsten Wahl 2015 erreichte sie schon ein Mandat mit Freistellung. Zusätzlich hält sie seit 2019 ein Aufsichtsratsmandat inne. Auch in der Gewerkschaft GPA nimmt Böhm mehrere Funktionen wahr: Sie ist unter

anderem ins Frauenpräsidium delegiert und arbeitet als Trainerin in der BetriebsrätInnen-Akademie und bei Tagesseminaren.

GUT AUFGESTELLT

Das Betriebsratsteam der Erste Bank umfasst insgesamt 19 BelegschaftsvertreterInnen und vertritt knapp 3.000 MitarbeiterInnen. Rund die Hälfte arbeitet in Filialen in Wien, NÖ und im Burgenland, die andere Hälfte am ‚Erste Campus‘ beim Wiener Hauptbahnhof.

Wenn Böhm über ihre Aufgaben als Betriebsrätin spricht, ist ihr die Begeisterung anzuhören. Die Arbeit macht ihr Freude, denn „Betriebsrätin sein, das ist

eigentlich ein sozialer Job“, findet sie. „Ich kann meine KollegInnen unterstützen und ihnen helfen, und genau dafür liebe ich meine Arbeit.“ Ihre Aufgaben umfassen zwei große Bereiche: einerseits die Beratungstätigkeit, andererseits die Verbesserungen auf der kollektiven Ebene, die sie gemeinsam mit dem BR-Team anstrebt und verhandelt, wie z.B. Betriebsvereinbarungen oder Arbeitszeitregelungen.

BERATUNGSGESPRÄCHE

Die Beratungsgespräche, die Böhm führt, decken eine breite Palette an Themen ab, von Elternkarenz bis zum Vorruhestand. Letzterer ist aktuell sehr nachgefragt: „Wir haben eine Gleitpension

als betriebsinternes Modell, zu dem sich viele KollegInnen beraten lassen wollen, manchmal sind es fünf Termine an einem Tag nur zu diesem Thema.“

Auch Mutterschutz, Elternkarenz und Elternteilzeit sind stark nachgefragt bei den KollegInnen. Andere beliebte Themen sind der Gehalts-Check und Tipps für Entwicklungsmöglichkeiten oder Gehaltsverhandlungen; Fragen zu längeren Krankenständen und zur Wiedereingliederungsteilzeit; zu Sabbaticals; und schließlich auch zur Beendigung von Dienstverhältnissen und zur Abfertigung. Böhm findet: „Dieses sehr breite Spektrum, und dass ich tagtäglich meinen KollegInnen mit Rat und Tat beiseite stehen kann, das macht den Job so spannend.“

KOLLEKTIVE EBENE

Auf der kollektiven Ebene stehen aktuell Themen wie die Erhöhung des Essenszuschusses und der Zuschuss zum Öffi-Ticket. Auch über einen Teuerungsbonus will man verhandeln.

» Betriebsrätin sein, das ist eigentlich ein sozialer Job. Ich kann meine KollegInnen unterstützen und ihnen helfen, und genau dafür liebe ich meine Arbeit.«

Julia Böhm

Beim Sparkassen-KV, für den die Verhandlungen im Februar starteten, ist Böhm zwar nicht im Verhandlungsteam mit dabei, aber sie konnte trotzdem die Vorbereitungen für Gespräche mit ihren KollegInnen nutzen und für die Mitgliedschaft in der Gewerkschaft werben. „Das ist für die Verhandlungen wirklich wichtig! Wir erläutern dabei nicht nur die Forderungen für die KV-Runde. Ich erkläre meinen KollegInnen, warum eine Gewerkschaftsmitgliedschaft eben doch einen Unterschied macht – und auch, wo das Urlaubsgeld herkommt!“

SERVICEANGEBOT

Auch das Serviceangebot des Erste Bank-Betriebsrates kann sich sehen lassen. Derzeit arbeitet man an der Digitalisierung der vergünstigten Betriebsrats-Gutscheine. „Das ermöglicht den KollegInnen deutliche Ersparnisse beispielsweise beim Einkauf von Lebensmitteln, Bekleidung oder Möbeln“, erklärt Böhm, „Gerade jetzt, wo alles teurer wird, helfen die Gutscheine beim Sparen.“

Ein weiteres wichtiges Benefit, das der Betriebsrat für die Belegschaft erreichen konnte, ist die MitarbeiterInnen-Beteiligung an den Aktien des Unternehmens.

Die betriebliche Zusammenarbeit, betont Böhm, funktioniert sehr gut: „Wir sehen uns als Sprachrohr der Belegschaft. Es herrscht ein gutes Gesprächsklima, was für Verhandlungen einfach enorm wichtig ist, nur so können wir Verbesserungen erreichen.“

HOMEOFFICE

Für das Arbeiten im Homeoffice war die Pandemie ein „Booster“, erinnert sich Böhm: „Davor wurde Homeoffice nur etwa einen Tag pro Woche genutzt. Zu Beginn der Pandemie arbeitete plötzlich der gesamte Erste Campus zu 100 Prozent von zu Hause aus.“ Seither konnte der Betriebsrat die Betriebsvereinbarung überarbeiten, und „nun nehmen es die meisten KollegInnen für zwei bis drei Tage pro Woche in Anspruch.“

Bis zu 50 Prozent Homeoffice sind möglich, allerdings nur für die Beschäftigten am Campus, die Filialen brauchen ihre MitarbeiterInnen größtenteils vor Ort. „Da müssen wir als Belegschaftsvertretung darauf achten, dass die FilialmitarbeiterInnen nicht zu kurz kommen“, erzählt Böhm.

Die Arbeit von zu Hause aus hat in Folge auch die Ratio beim Desksharing verändert: Bereits seit 2015 gibt es am Campus Desksharing, also Schreibtische, die gemeinsam benutzt werden. Vor Corona

waren es acht Schreibtische für zehn Beschäftigte, seit 2022 sind es 6,5 Tische für zehn Köpfe.

Ob ihr der frühere Job fehlt? „Ich bin hier richtig“, ist sich Böhm sicher, „meine Aufgaben als Betriebsrätin sind unglaublich vielfältig. In Beratungsgesprächen ist mal die Psychologin gefragt, mal die Arbeitsrechtlerin, mal einfach nur eine gute ZuhörerIn. Oft geht es auch darum, jemandem Mut zu machen oder persönliche Probleme zu lösen. Wenn wir fürs Kollektiv eintreten, dann bin ich Verhandlerin. All diese verschiedenen Facetten machen den Job einfach spannend!“ •

BARBARA LAVAUD



ZUR PERSON:

Julia Böhms sportliches Steckenpferd ist Triathlon, also eine fordernde Kombination aus Schwimmen, Rad fahren und Laufen. Ihre zweitliebste Freizeitbeschäftigung ist Reisen. Noch besser, wenn sie beides verbinden kann, wie z.B. beim Triathlon-Training auf Mallorca. „Sport ist für mich extrem wichtig als Ausgleich zum Stress“, betont Böhm. Reisepläne über den Sport hinaus hat sie derzeit auch jede Menge, ganz oben auf ihrer Liste stehen Ziele wie Indien und die Malediven, aber auch Portugal oder Island fände sie reizvoll.

ÜBERWACHUNG AM ARBEITSPLATZ: WAS IST ERLAUBT?

Darf ein Unternehmen die Beschäftigten überwachen? Was fällt auch an meinem Arbeitsplatz unter Privatsphäre? Kann ich mich wehren, wenn meine Chefin eine Videokamera installiert? Wir erklären dir, was zulässig ist und was nicht!



? MEIN CHEF WOLLTE NEULICH MEIN DIENSTHANDY KONTROLLIEREN, UM ZU SEHEN, OB ICH ES PRIVAT NUTZE – DARF ER DAS?

✓ Kommt darauf an, was dein Chef sehen möchte und darauf, was in der Betriebsvereinbarung steht. Wenn du der Kontrolle allerdings nicht ausdrücklich zustimmst, ist das nicht gestattet.

Ja, dein/e ArbeitgeberIn darf unter Umständen Einblick in dein Diensthandy oder deinen Dienstlaptop nehmen, beispielsweise, wenn er oder sie dich unerwartet vertreten muss und die dafür notwendigen Unterlagen nur auf deinem Diensthandy auffindbar sind. Besonders deine private Kommunikation ist dabei aber geschützt, die darf dein Chef nicht lesen.

Nein, flächendeckende Handykontrollen bei allen KollegInnen ohne triftigen Grund und ohne Zustimmung sind unzulässig. Dazu braucht es die Zustimmung der einzelnen Beschäftigten oder des Betriebsrats.

Wenn es in deinem Betrieb verboten ist, dass du dein Diensthandy privat nutzt, darf der/die ChefIn kontrollieren, ob du dich daran hältst. Allerdings nicht ununterbrochen (z.B. durch einen Keylogger) und bis ins kleinste Detail (z.B. deine Urlaubsfotos). Für solche Kontrollen seitens der Vorgesetzten braucht es eine Betriebsvereinbarung, die das streng regelt.

? DARF ICH AN MEINEM ARBEITSPLATZ PRIVAT TELEFONIEREN, MAILEN ODER IM INTERNET SURFEN?

✓ Die Privatnutzung darf nicht – und kann auch gar nicht – gänzlich verboten werden. Wenn du beispielsweise deine Ärztin anrufen musst oder du von einer Lehrerin deiner Tochter überraschend angerufen wirst, hat dein/e ArbeitgeberIn nicht das Recht, das zu verbieten. Kurze, wichtige Telefonate sind zulässig.

Wenn du den ganzen Tag in der Arbeit verbringst, dann kann es notwendig sein, dass du z.B. einen Arzttermin vereinbarst oder dein Kind fragen willst, ob es schon aus der Schule zurück ist. Ebenso ist eine private E-Mail-Nutzung in geringem Ausmaß erlaubt. Wenn du allerdings stundenlang privat telefonierst oder im Internet surfst, so leidet darunter die Arbeit, daher solltest du das unterlassen. In manchen Betrieben gibt es eine betriebsinterne Regelung dazu – frag deinen Betriebsrat!

? WIE WEIT DARF KONTROLLE IM BETRIEB GEHEN?

✓ Alle Kontrollmaßnahmen, die die Menschenwürde berühren, dürfen nur eingesetzt werden, wenn Betriebsrat und Arbeitgeber darüber eine Betriebsvereinbarung abgeschlossen haben. Die ‚Menschenwürde‘ zählt zu deinen Per-

sönlichkeitsrechten. Wenn eine Überwachungsmaßnahme zu häufig (oder gar ununterbrochen) stattfindet oder wenn sie zu sehr in deine Privatsphäre reicht, dann ist deine Menschenwürde berührt (oder gar verletzt). Deine Privatsphäre ist z.B. berührt bei Videoüberwachung, GPS-Ortung im Außendienst oder bei elektronischen Geräten und Software, die die Arbeitsleistung aufzeichnen. Persönlichkeitsrechte und Datenschutz gelten natürlich auch im Homeoffice.

Ohne Betriebsvereinbarung sind solche Formen von Überwachung rechtswidrig. In Betrieben ohne Betriebsrat muss jede/r einzelne/n ArbeitnehmerIn um ihre Zustimmung gefragt werden. Die Zustimmung muss schriftlich erfolgen und kann jederzeit widerrufen werden.

Es gibt Ausnahmen von der BV-Pflicht: sogenannte „Ad-hoc-Kontrollen“, die keine generelle Maßnahme sind, sondern nur einmalig bei einem konkreten Verdacht, z.B. auf Diebstahl, stattfinden.

? DARF DIE EDV-ABTEILUNG PRIVATE E-MAILS LESEN?

✓ Nein. Weder die MitarbeiterInnen der IT-Abteilung, noch dein/e ArbeitgeberIn dürfen private E-Mails lesen oder gar deren Inhalte weitergeben. Dabei ist es irrelevant, ob die private Nutzung von E-Mail und Internet erlaubt ist oder nicht. Auch der Zugriff auf den Inhalt dienstlicher Mails ist in der Regel ohne vorherige Ankündigung unzulässig.

? DÜRFEN DIENSTLICHE TELEFONGESPRÄCHE ABHÖRT WERDEN?

✓ Telefongespräche genauso wie Chats, egal ob privat oder dienstlich, dürfen nicht heimlich abgehört werden. Auch beim dienstlichen Gespräch gibt es eine persönliche Ebene. Und auch der/die GesprächspartnerIn eines dienstlichen Gesprächs muss davon ausgehen können, dass ein Telefonat nur zwischen zwei TeilnehmerInnen stattfindet.

Wir empfehlen Regelungen zu treffen, wie häufig solches „Aufschalten“ stattfinden darf, dass vorher immer gefragt werden muss, dass es gekennzeichnet werden muss, dass das nur zu bestimmten Zwecken verwendet werden darf (z.B. Schulung, Klärung eines Rechtsstreits). Wir in der Gewerkschaft GPA geben dir gern noch mehr Tipps.

? DARF MEIN ARBEITGEBER AM ARBEITSPLATZ VIDEOKAMERAS INSTALLIEREN?

✓ Auch hier gilt: Alles, was die Menschenwürde verletzt, ist verboten! Dazu gehört Videoüberwachung, insbesondere auf der Toilette oder in Umkleidekabinen. Auch wenn damit deine Arbeitsleistung kontrolliert werden soll, ist das untersagt.

Videoüberwachung kann in manchen Fällen auch zu deinem Schutz dienen. Dann muss es aber eine Betriebsvereinbarung geben.

Wenn nämlich die Überwachung die Menschenwürde zwar nicht eindeutig verletzt, aber doch berührt, darf sie in Betrieben mit einem Betriebsrat nur nach Abschluss einer Betriebsvereinbarung durchgeführt werden. Wenn es in deinem Betrieb keinen Betriebsrat gibt, muss jede/r einzelne ArbeitnehmerIn zustimmen.

? HABE ICH DAS RECHT ZU ERFAHREN, WAS KONTROLLIERT WIRD?

✓ Ja. Laut Datenschutzgrundverordnung müssen Personen, deren personenbezogene Daten verarbeitet werden, und dazu zählt auch eine Überwachung des Arbeitsverhaltens, darüber informiert werden, wer zu welchem Zweck welche personenbezogenen Daten von ihnen erfasst (Transparenzgebot, Informationspflicht des Verantwortlichen).

Jede/r ArbeitnehmerIn hat ein Recht auf Auskunft: sowohl über die von ihm/

ihr vorhandenen konkreten Daten sowie auch über deren Herkunft, wer Zugriff darauf hat, über Verknüpfungen mit anderen Daten etc. Unrichtige oder rechtswidrig verarbeitete Daten muss der Arbeitgeber richtig stellen bzw. löschen. Auch der Betriebsrat muss darüber informiert werden, welche Arten von personenbezogenen Daten aufgezeichnet und verarbeitet werden.

? WIE KANN ICH MICH GEGEN RECHTSWIDRIGE ÜBERWACHUNG WEHREN?

✓ Dein Ansprechpartner im Betrieb ist in solchen Fällen immer der Betriebsrat bzw. die Betriebsrätin! Er oder sie hat nicht nur ein Einsichts- und Kontrollrecht, sondern auch (meistens) die Pflicht Betriebsvereinbarungen abzuschließen – eine zentrale Funktion, wenn es um Überwachung im Betrieb geht!

Kontrollmaßnahmen, die die Menschenwürde berühren und durch keine Betriebsvereinbarung geregelt sind, sind unzulässig. Als ArbeitnehmerIn kannst du beim Arbeits- und Sozialgericht auf Unterlassung der rechtswidrigen Überwachung klagen. Auch hier spielt der Betriebsrat eine zentrale Rolle. Denn viele Beschäftigte schrecken vor einer Klage zurück, weil sie befürchten, den Job zu verlieren. Der Betriebsrat kann die Klage für sie einreichen.●

BARBARA LAVAUD

Für Rechtsberatung und Hilfe zur Rechtsdurchsetzung steht dir natürlich auch deine Gewerkschaft GPA zur Verfügung!

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



ZUVERDIENST VERBOTEN?

Am Wochenende oder am Abend einfach was dazu verdienen? Wir erklären, was der Begriff "Konkurrenzverbot" bedeutet, was in einer "Konkurrenzklausel drin stehen kann, wann ein Zuverdienst erlaubt ist und was man dabei beachten muss.

Angestellten ist es verboten, ohne Bewilligung des Arbeitgebers in dessen Geschäftszweig für eigene oder fremde Rechnung Handelsgeschäfte zu tätigen oder ein selbständiges kaufmännisches Unternehmen zu führen. Schließlich dürfen sie ihrem Arbeitgeber schon aus Gründen der Treuepflicht keine Konkurrenz machen. Dieses sogenannte Konkurrenzverbot gilt während des gesamten aufrechten Arbeitsverhältnisses.

NEBENTÄTIGKEITEN

Aber wie sieht es mit Nebentätigkeiten aus, die in keinerlei Konkurrenz zum Arbeitgeber stehen? Jutta S. ist 30 Stunden die Woche in der Buchhaltung eines Handelsunternehmens tätig. Sie kommt in die Rechtsberatung der GPA, weil in ihrem Arbeitsvertrag steht, dass sie einer Nebenbeschäftigung nur mit Zustimmung ihres Arbeitgebers nachgehen darf.

„Ich habe das Angebot bekommen, jeden Samstag in einem großen Modegeschäft im Verkauf tätig zu sein“, erläutert sie. „Ich habe mich schon immer sehr für Mode interessiert und könnte mir am Wochenende etwas dazuverdienen.“ Doch ihr Arbeitgeber hat abgelehnt.

Die GPA-Rechtsberaterin kommt zu dem Schluss, dass der angestrebte Nebenjob die Interessen des Arbeitgebers in keiner Weise berührt; weder liegt eine konkurrierende Tätigkeit vor noch ist anzunehmen, dass die Beschäftigung am Samstag dazu führt, dass die Buchhalterin in der kommenden Arbeitswoche zu müde ist, um ihre Aufgaben zu erfüllen.



GRUNDRECHT ERWERBSFREIHEIT

„Die Erwerbsfreiheit ist ein Grundrecht, in das der Arbeitgeber nicht ohne weiteres eingreifen darf“, erklärt sie Jutta S. „Jegliche Nebentätigkeit von der Zustimmung des Arbeitgebers abhängig zu machen, ist häufig sittenwidrig. Gerade bei Teilzeitbeschäftigten ist es oft erforderlich, einen Zweitjob anzunehmen, um wirtschaftlich über die Runden zu kommen.“

Solange keine schutzwürdigen Interessen des Arbeitgebers beeinträchtigt sind, ist das Verbot jeglicher Nebenbeschäftigung bzw. ein generelles Zustimmungsgesuch des Arbeitgebers als bloße Ordnungsvorschrift zu betrachten, gegen die verstoßen werden kann, ohne dass Sanktionen gerechtfertigt wären. Die GPA-Rechtsberaterin wird in diesem Sinne für Jutta S. intervenieren.

„Auf eines müssen Sie aber achten“, warnt sie. „Da die Arbeitszeit zweier Arbeitsverhältnisse zusammengezählt wird, dürfen Sie die zulässige wöchentliche Höchstarbeitszeit nicht überschreiten. Außerdem müssen Ihnen zwischen Arbeitsschluss am Samstag und Arbeitsbeginn am Montag zumindest 36 Stunden Ruhezeit verbleiben.“

MELDEPFLICHT GEGENÜBER DEM ARBEITGEBER

Jürgen G. hat vertraglich vereinbart, seinen Arbeitgeber über allfällige zulässige Nebenbeschäftigungen zu informieren. „Damit habe ich grundsätzlich kein Problem“, sagt er in der Telefonberatung, „aber meine gegenwärtige Nebenbeschäftigung, die ich ehrenamtlich ausübe, gäbe meinem Arbeitgeber Einblicke in mein Leben, die ihm nicht zustehen.“ Er führt aus, dass er zweimal die Woche

abends Beratung für Homosexuelle anbietet. „Ich habe mich im Büro nicht geoutet“, fügt er hinzu, „und möchte das auch weiterhin nicht tun.“

Auch die Meldepflicht stellt bloß eine Ordnungsvorschrift dar, der man nur nachkommen muss, wenn schutzwürdige Interessen des Arbeitgebers beeinträchtigt sind. „In Ihrem Fall überwiegen Ihre persönlichen Interessen“, erläutert ihm der GPA-Rechtsberater am Telefon. „Ihre sexuelle Orientierung geht Ihren Arbeitgeber nichts an. Auch hinsichtlich täglicher und wöchentlicher Höchstarbeitszeiten gibt es keine Probleme, da Ihr Nebenjob nicht im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses erbracht wird.“ Jürgen G. muss seine ehrenamtliche Tätigkeit nicht melden.

KONKURRENZKLAUSELN UND KONVENTIONALSTRAFEN

Felix L., Außendienstmitarbeiter einer großen Versicherung, möchte sein Dienstverhältnis beenden und zu einer anderen Versicherung, die ihm mehr Einkommen und Aufstiegsmöglichkeiten bietet, wechseln. „In meinem Arbeitsvertrag steht, dass ich auch nach Beendigung meines Arbeitsverhältnisses nicht für die Konkurrenz meines Arbeitgebers tätig sein darf“, schildert er die damit verbundenen Schwierigkeiten. „Tue ich es doch, schulde ich meinem Arbeitgeber 4 Monatsgehälter Konventionalstrafe. Das kann doch nicht sein, oder? Das Konkurrenzverbot endet doch, wenn das Arbeitsverhältnis endet.“

Die GPA-Rechtsberaterin klärt auf: „In Ihrem Fall reden wir von einer Konkurrenzklausele. Sie verlängert das Konkurrenzverbot über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses hinaus.“ „Und das ist zulässig?“ Die Rechtsberaterin bejaht. Der Arbeitgeber hat ein großes wirtschaftliches Interesse daran, dass sein ausscheidender Mitarbeiter mit all seinen Insider-Informationen und Produktkenntnissen nicht direkt zu einem Konkurrenten wechselt und womöglich auch noch einige seiner KundInnen mitnimmt.

Allerdings gilt eine Konkurrenzklausele für längstens ein Jahr und betrifft nur konkurrenzierende Tätigkeiten. „Sie gilt in Ihrem Fall“, bestätigt die GPA-Rechtsberaterin. Felix L. verdient nämlich genug, um die Mindestverdienstgrenze, die für die Wirksamkeit der Konkurrenzklausele festgelegt ist, zu überschreiten.

„Ich kann doch nicht ein Jahr lang ohne Einkommen bleiben“, protestiert er. „Ich habe zwei schulpflichtige Kinder und meine Frau arbeitet nur Teilzeit. Wie soll sich das ausgehen?“ Tatsächlich darf eine Konkurrenzklausele das berufliche Fortkommen nicht unbillig erschweren. Es darf nicht so weit kommen, dass Felix L. seine Kenntnisse und Berufserfahrungen brachliegen lassen und in einen berufsfremden, oft schlecht bezahlten Job wechseln muss. „Diesbezüglich“, sagt die GPA-Rechtsberaterin, „ist eine Abwägung Ihrer Interessen mit denen des Arbeitgebers vorzunehmen.“ Eine Möglichkeit wäre, dass Felix L. zwar als Außendienstmitarbeiter in eine andere Versicherung wechselt, dort aber zunächst andere Produkte vertreibt als bei seinem alten Arbeitgeber.

RECHTSBEISTAND DURCH DIE GEWERKSCHAFT GPA

„Und wenn ich trotzdem auf vier Monatsgehälter verklagt werde?“ „In diesem Fall vertreten wir Sie vor Gericht“, versichert die GPA-Rechtsberaterin, „und legen Ihre Situation dar. Eine Konventionalstrafe ist nicht in Stein gemeißelt. Das Gericht kann sie unter Würdigung der Begleitumstände erheblich mäßigen.“

Wichtig ist, dass dem Arbeitgeber gar kein oder nur ein sehr geringer Schaden entsteht. Felix L. sollte daher keine/n seiner KundInnen abwerben.●

ANDREA KOMAR



WAS VOR AUFNAHME EINER NEBENBESCHÄFTIGUNG ZU BEACHTEN IST.

Immer wieder gehen Angestellte neben dem Arbeitsverhältnis Nebenbeschäftigungen nach. Dürfen sie das eigentlich? Müssen sie ihren Arbeitgeber diesbezüglich informieren? Oder benötigen sie gar seine ausdrückliche Zustimmung?

Was bedeutet das „Konkurrenzverbot“ und wie steht es mit der „Konkurrenzklausele“ in Zusammenhang?

Heute geben wir Antworten.

Andrea Komar ist Leiterin der Bundesrechtsabteilung der Gewerkschaft GPA

DU HAST EINE ARBEITSRECHTLICHE FRAGE?



Dann kontaktiere deine Gewerkschaft GPA unter 050301

TEUERUNGSKRISE IN EUROPA TRIFFT GERINGVERDIENER.INNEN

Wie gut Länder durch die Krise kommen, hängt auch davon ab, welche Maßnahmen ihre Regierungen ergreifen. Dabei zeigt sich: Mehr ist nicht immer mehr.



Vor allem Menschen mit niedrigem Einkommen leiden in ganz Europa unter der Teuerungskrise.

Um die Teuerungskrise zu bekämpfen, waren Regierungen wie die österreichische besonders spendabel. Knapp 29 Milliarden Euro gab bzw. gibt die Bundesregierung für Anti-Teuerungsmaßnahmen aus, etwa für Einmalzahlungen an vulnerable Gruppen und Familien, den Klimabonus oder den Energiekostenzuschuss für Unternehmen. Länder wie Spanien und Frankreich hingegen setzen auf preisdämpfende Maßnahmen. Trotz hoher Ausgaben traf die Lebenshaltungskosten-Krise in Österreich lebende Menschen deutlich härter als jene in Frankreich oder Spanien.

EIN MONATSLohn FÜR DIE ENERGIERECHNUNG

Derzeit überzieht eine Teuerungswelle Europa, besonders betroffen sind die Lohnabhängigen. GeringverdienerInnen zahlen laut einer Analyse im Auftrag des Europäischen Gewerkschaftsbundes (EGB) in 16 der 27 EU-Staaten mehr als einen Monatslohn jährlich für ihre Energierechnung. In Österreich arbeiten MindestlohnbezieherInnen im Schnitt 17 Tage, um ihre Wohnung ein Jahr hell und warm halten zu können.

Wie der österreichische Fiskalrat unlängst zeigte, sind von den steigenden Energiepreisen nicht nur die untersten Einkommensschichten betroffen. Rund 35 Prozent der österreichischen Haushalte kommen laut Fiskalrat aufgrund der Teuerung in finanzielle Schwierigkeiten. Die Teuerungskrise wirkt also bis weit in die Mittelschicht hinein.

In puncto Inflation bewegt sich Österreich im europäischen Mittelfeld. Laut Eurostat belief sich die Inflation im Dezember 2022 im EU-Schnitt auf 10,4 Prozent, in Österreich auf 10,5 Prozent. Am

stärksten betroffen sind Lettland und Ungarn, mit einer Inflation von 20,7 bzw. 25 Prozent. Am besten kommt bisher Spanien durch die Krise, mit einer Inflation von 5,5 Prozent im Dezember.

Die Gründe, warum verschiedene Mitgliedsstaaten unterschiedlich gut durch die Krise kommen, sind vielfältig. Hauptgrund für die Teuerung ist der massive Preisanstieg von Energie, maßgeblich mitverursacht durch den Krieg in der Ukraine. Für die einzelnen Mitgliedsstaaten ist der jeweilige Energiemix und die Abhängigkeit von bestimmten Energieträgern, insbesondere von Gas, entscheidend. Ebenso haben die Abhängigkeit von Lebensmittelimporten und die Währung bzw. Wechselkurse Einfluss auf die nationale Inflation.

SPANIEN: PREISDECKEL FÜR ENERGIE UND MIETEN

Maßnahmen, die Regierungen ergreifen, um die Folgen der Teuerung zu bekämpfen, können die Inflation nach unten oder oben korrigieren. Während Österreich vor allem auf Einmalzahlungen und Zuschüsse setzte, griff Spanien schon im Juni 2022 zu einem anderen Instrument: Statt mehr Geld an BürgerInnen und Unternehmen auszubehalten, deckelte die spanische Regierung den Preis für Gas, das zur Stromerzeugung verwendet wird. Zusätzlich senkte sie die Mehrwertsteuer für Strom und Gas und führte eine Mietpreisbremse ein. Diese dürfen seither um maximal zwei Prozent jährlich angehoben werden. Außerdem ermöglichte die spanische Regierung einen kostenlosen öffentlichen Nah- und Mittelstreckenverkehr. Mit Beginn 2023 wurde zudem die Mehrwertsteuer auf Grundnahrungsmittel abgeschafft.

Spaniens Nachbarland Frankreich ergriff ähnliche Maßnahmen. In Summe beläuft sich die Teuerungsrate in Frankreich im Dezember 2022 auf 6,7 Prozent, der drittniedrigste Wert in der Union, in Spanien auf 5,5 Prozent, der niedrigste Wert innerhalb der EU.

SINKENDE INFLATION DURCH EINGRIFFE IN DEN ENERGIEMARKT

Laut Europäischer Kommission sind Eingriffe in den Energiemarkt, insbesondere Preisdeckel für Strom und Gas, der entscheidende Faktor zur Eindämmung der Inflation. In Frankreich, so die Kommission, sank die Inflation aufgrund des Preisdeckels für Strom und Gas um 3 Prozentpunkte. Auch Österreich reagierte im Dezember mit einer Strompreisbremse. Deren Auswirkungen waren bis Redaktionsschluss noch nicht abschätzbar.

Laut einer Studie im Auftrag der Arbeiterkammer würde ein Gaspreisdeckel, für jenes Gas, das zur Stromproduktion verwendet wird, die Inflation um bis zu einem Viertel eindämmen. Die Reallohnverluste könnten hierzulande so um ein Drittel gesenkt werden. Mit Blick auf Österreich kritisiert die Hans-Böckler-Stiftung des Deutschen Gewerkschaftsbundes in einer Analyse der Maßnahmen Österreichs, mehr staatliche Eingriffe in Energiepolitik, Wohnen und auf Lebensmittelpreise seien nötig, „wenn die derzeitige Energiekrise und die Transformation hin zu einer emissionsarmen Wirtschaft bewältigt werden sollen“.

SINKENDE REALLÖHNE - STEIGENDE PROFITE

Quer durch Europa sind es Lohnabhängige, die die Teuerung am massivsten trifft. Laut EGB sanken die Reallöhne in sämtlichen EU-Ländern 2022 um bis zu neun Prozent – während die Profitraten der Unternehmen in 13 Mitgliedsstaaten um bis zu 6,5 Prozent anstiegen. EU-weit sind die Unternehmensgewinne um ein Prozent gestiegen, während die Reallöhne um 2,5 Prozent gesunken sind. Die stellvertretende EGB-Generalsekretärin Esther Lynch kritisiert: „Die Teuerung hat dazu geführt, dass sich viele Menschen die grundlegendsten Dinge wie Lebensmittel, Miete oder Heizung nicht mehr leisten können, obwohl sie lange arbeiten. Viele Unternehmen hingegen erhöhen die Ausschüttungen an ihre Aktionäre“.

Entgegen der vielfach geäußerten Behauptung, höhere Löhne würden die Inflation nach oben treiben, betont der EGB in einem Sechs-Punkte-Plan zur Bewältigung der Lebenshaltungskosten-Krise, dass Übergewinne Haupttreiber der Inflation sind. In dem Sechs-Punkte-Plan fordert der EGB daher Lohnerhöhungen, um den Anstieg der Lebenshaltungskosten auszugleichen; Hilfszahlungen für akut notleidende Menschen; einen Preisdeckel für Energierechnungen, gepaart mit einer Übergewinnsteuer; nationale und EU-weite Maßnahmen zur Krisenbekämpfung zum Schutz von Einkommen und Arbeitsplätzen; eine Reform des EU-Energiemarktes; und letztens ein „Platz am Tisch für Gewerkschaften, um Maßnahmen zur Krisenbekämpfung durch sozialen Dialog zu konzipieren und umzusetzen. Dies ist die bewährte Methode zur erfolgreichen Krisenbewältigung.“ •

JOHANNES GRESS

PREISE RUNTER - AUCH IN ÖSTERREICH!

Wir fordern gemeinsam mit dem ÖGB einen Energiepreisdeckel für Strom- und Gasrechnungen, ein Wärmepaket für alle Heizformen und eine Streichung der Mehrwertsteuer auf Lebensmittel.

Außerdem müssen die Steuern auf Treibstoff auf Zeit gesenkt werden. Die Mehrwertsteuer auf Öffi-Tickets muss gestrichen werden.

Die Mieterhöhungen müssen gestoppt und eine Mietpreisbremse muss eingeführt werden.

STARTSCHUSS FÜR DAS „QUARTIER BIENVENUE“

In Wien Favoriten, auf einem ehemaligen Areal der Ankerbrotfabrik in der Puchsbauergasse 1, werden in Kooperation mit dem gemeinnützigen Bauträger EBG, 243 geförderte Wohnungen – davon 162 mit Kaufoption und 81 Smart Wohnungen mit Superförderung – sowie ein Wohnheim mit 183 Micro-Appartements bzw. Heimplätzen für Studierende errichtet. In den Erdgeschosszonen der Anlage werden Büros und Geschäftslokale ausgeführt. Weiters werden auch 2-geschößige Microlofts angeboten, welche das Thema Wohnen und Arbeiten aufgreifen. Zusätzlich wird eine Tiefgarage mit 182 Stellplätzen errichtet.

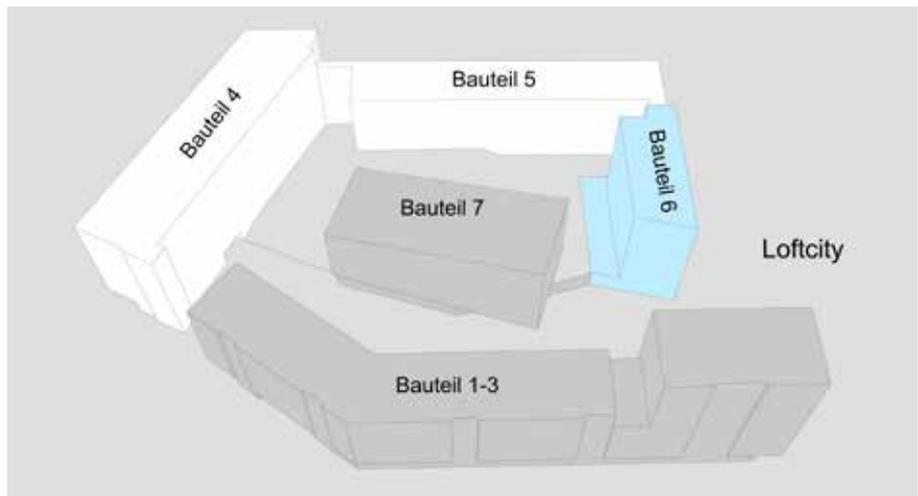
Am 15.12.2022 fand nach einer längeren Anlaufphase endlich der gemeinsame vorweihnachtliche Spatenstich für das von den Architekturbüros GERNER GERNER PLUS, M&S Architekten und transparadiso geplante Gebäude-Ensemble statt.



GEMEINSAM LEBEN

Ein differenziertes, sozial ausgewogenes und leistbares Wohnungsangebot für verschiedene Zielgruppen bildet die Basis für die Durchmischung im „Quartier Bienvenue.“ Das Wohnungsangebot umfasst Ein- bis Fünf-Zimmer Wohnungen, die mit einem privaten Freibereich wie Balkon, Loggia oder Terrasse ausgestattet sind. Das komplexe Angebot unterschiedlicher und auch innovativer Wohnformen, die alle Bauteile verweben, nimmt besonders Bedacht auf die divergierenden Wohnbedürfnisse von BewohnerInnen verschiedener Generationen und fördert so das Zusammenleben.

Der Ankerboulevard mit Jugendspielplatz dient als verbindendes Zentrum. Im Innenhof gibt es weitere Grün- und Freiflächen mit Baumbepflanzungen, Gemeinschaftsgarten, Sitzflächen und Spielgeräten. Die Freiraumgestaltung des



Areals nimmt speziell auf geschützte Tierarten Rücksicht und fördert Biodiversität.

VIELFALT ALS PRINZIP

Der als Wohnheim konzipierte Bauteil 4 umfasst 183 Micro-Appartements bzw. Heimplätze für Studierende sowie umfangreiche Gemeinschaftseinrichtungen. Den jungen Mieterinnen und Mietern stehen somit beispielsweise ein Waschsalon,

zahlreiche Gemeinschaftsräume oder auch Sportflächen auf dem Dach zur Verfügung. Die Appartements können von Studentinnen und Studenten und von jungen Menschen in Ausbildung gemietet werden.

Für Menschen in prekären Lebenssituationen gibt das Projekt mit seinen 14 Housing first Wohnungen des Vereins Neunerhaus (inklusive eigenem Betreu-

ungsstützpunkt) eine neue Lebensperspektive. Der Verein Neunerhaus wird in dem Objekt auch Büroräumlichkeiten beziehen.

ZUSAMMENHALT AUF ALLEN EBENEN

Das neu errichtete Wohnprojekt des „Quartier Bienvenue“ beinhaltet zusätzlich 81 von der Stadt Wien besonders geförderte SMART-Wohnungen. Die SMART-Wohnungen sind in den jeweiligen Baukörpern verteilt und haben Zugang zu allen gemeinschaftlichen Angeboten.

Im Bauteil 1 im 6. Obergeschoß befinden sich ein Gemeinschaftsraum und eine dazugehörige Terrasse für vielfältige Nutzungen. Die Bewohnerinnen und Bewohner haben großzügige nach Süden orientierte Loggien und Balkone. Im Erdgeschoß von Bauteil 3 liegt der teilweise überdachte Kinder- und Jugendspielplatz. Im Bauteil 4 ist als sozialer Treffpunkt der Waschsalon und daran angrenzend der Kinderspielraum eingeplant. Darüber hinaus wird ein multifunktionaler Gemeinschaftsraum mit Küche und angrenzender Freifläche zum Outdoor-Essen im Bauteil 7 angeboten. Ein weiterer Gemeinschaftsraum mit Dachterrasse befindet sich im 6.OG des Bauteil 7. ●

CHRISTIAN SWOBODA

KONDITIONEN & INFORMATIONEN:

Geförderte Mietwohnung

Eigenmittelbeitrag der MieterInnen voraussichtlich € 399,00 / m²
 Monatliches Nutzungsentgelt inkl. BK und Ust. (ohne HZ, WW und KW) voraussichtlich € 8,10 / m²

SMART-Wohnungen mit Superförderung

Eigenmittelbeitrag der MieterInnen voraussichtlich € 60,00 / m²
 Monatliches Nutzungsentgelt inkl. BK und Ust. (ohne HZ, WW und KW) voraussichtlich € 7,50 / m²

Mit der Fertigstellung des sozial sowie inhaltlichen innovativen Leuchtturmprojekts in der Puchsbaumgasse ist voraussichtlich im 4. Quartal 2024 zu rechnen. WohnungsinteressentInnen könne sich bereits auf der Unternehmenshomepage der WBV-GPA (wbv-gpa.at) für eine Neubauwohnung in unmittelbarer Nähe des Kulturareal der Ankerbrotfabrik anmelden.

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



v.l.n.r.: Claudia Feierfeil (Yewo), Deirdre Zipp (M&S Architekten), Martin Diesner (SWIETELSKY AG), Alexander Gluttig (EBG), Michael Gehbauer (WBV-GPA), Marie-Christine Fuhs (HAZET), Matthias Besselers (Gerner Gerner Plus), Paul Rajakovics (transparadiso)



TOP CARD ANGEBOTE



card.gpa.at

GEWERKSCHAFT GPA
Meine Gewerkschaft
Viele Vorteile



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.