KOMPETENZ

3 / 2023

MAGAZIN DER GEWERKSCHAFT GPA



Wie kürzere Arbeitszeiten allen nützen S. 13

Alles rund ums Thema Insolvenz S. 26



INHALT







4

HERBSTLOHNRUNDE

Die Gewerkschaft GPA verhandelt in diesem Herbst für hunderttausende Beschäftigte die Gehaltserhöhung unter schwierigen Rahmenbedingungen. 8

INTERVIEW

Der Präsident der Volkshilfe Wien, Michael Häupl, fordert kräftige Lohnabschlüsse zur Abfederung der Inflation und will die Kinderarmut bekämpfen. **22**

PRAKTIKUM

Der Oberste Gerichtshof hat eine wichtige Entscheidung getroffen: Praktikant:innen müssen bezahlt werden, wenn sie normale Leistung erbringen.

03 / 23

3 EDITORIAL

4 COVERSTORY

Eine kurze Vorschau auf die KV-Verhandlungen in diesem Herbst und ein paar wichtige Argumente gegen Lohnverzicht

8 SOZIALE ISOLATION IST UNGESUND

Der Präsident der Wiener Volkshilfe, Michael Häupl, im Interview

10 PROTEST

Mit einer Menschenkette haben ÖGB und Gewerkschaften gegen die hohe Inflation protestiert.

11 KILOMETERGELD

Unterstütze die Petition für ein höheres KM-Geld

12 FOTOGRAMM

Die Mehrheit der Beschäftigten leistet regelmäßig Überstunden.

13 ARBEITSZEIT

Kürzere Arbeitszeiten bringen mehr Arbeitszufriedenheit und Produktivität.

16 INDUSTRIEPOLITIK

Kann unsere Industrie ökologischer werden?

18 KURZMELDUNGEN

aus Arbeitswelt, Politik und Gesellschaft

20 PORTRÄT

Die Jugendvertrauensrätin der voestalpine-Angestellten, Sophie Wurm-Manzenreiter, im Porträt

22 PRAKTIKUM

Wie ein Gerichtsurteil für fairere Bezahlung sorgen könnte.

24 SERVICE

Wie du dein Sabbatical planst.

26 ARBEITSRECHT

Alles zum Thema Insolvenz

28 AUFBRUCHSSTIMMUNG FÜR US-GEWERKSCHAFTEN?

Warum die Gewerkschaften in den USA trotz schwieriger Bedingungen derzeit optimistisch sind.

30 GPA-WOHNBAUVEREINIGUNG

Offensive für leistbares Wohnen

31 GPA-WOHNBAUVEREINIGUNG

Zentrumnahes Wohnen in St.Pölten

HEISSER HERBST



ZUR PERSON:

Martin Panholzer ist Leiter der Abteilung Öffentlichkeitsarbeit in der GPA und Chefredakteur der KOMPETENZ. Kollektivvertragsverhandlungen sind nie eine leichte Übung. Viele Krisen der letzten Jahre, angefangen bei der Finanz- und Wirtschaftskrise des Jahres 2009, über die Pandemie bis hin zur aktuellen Teuerungskrise, machten es schwer, tragfähige Kompromisse bei den Verhandlungen zwischen den Sozialpartnern zu finden.

Die extrem hohe Inflation gepaart mit der beginnenden Eintrübung der Konjunktur ist ein Szenario, das auch erfahrene Verhandler:innen so noch nicht erlebt haben. Warum Lohnzurückhaltung gerade jetzt weder für die Beschäftigten noch für die Volkswirtschaft sinnvoll ist, versuchen wir in der Coverstory zu erklären. Die Gewerkschaften gehen jedenfalls gut vorbereitet in einen heißen Herbst!

Die Teuerungskrise hat auch schwerwiegende soziale Folgen. Es freut uns daher besonders, dass wir den ehemaligen Wiener Bürgermeister und Präsidenten der Volkshilfe Wien, Michael Häupl, für ein Interview gewinnen konnten. Er rückt neben der sozialen Dimension die oft

unterschätzte Dimension der psychischen Gesundheit in den Vordergrund.

Auch wenn das Thema Inflation und Einkommen derzeit im Mittelpunkt steht, die Forderung nach Arbeitszeitverkürzung bleibt für uns auf der Tagesordnung und darf auch nicht gegenüber der Lohn- und Gehaltspolitik ausgespielt werden. Wir widmen uns auch in dieser Ausgabe der KOMPETENZ diesem Thema und zeigen anhand konkreter Erfolgsbeispiele, wie Arbeitszeitverkürzung funktionieren kann.

Zuletzt eine große Bitte: Gerade in diesem Herbst brauchen wir jede Unterstützung, um faire Gehaltsabschlüsse zustande zu bringen. Deshalb sei dabei bei Demos, Betriebsversammlungen oder sogar Streiks. Jede Unterstützung ist wichtig. Bitte mach Werbung im Freundes- und Bekanntenkreis und folge uns auf den sozialen Medien.

MARTIN PANHOLZER

HERBSTLOHNRUNDE: WIR VERZICHTEN NICHT!

Die Gewerkschaft GPA verhandelt in diesem Herbst für hunderttausende Beschäftigte die Gehaltserhöhung. Die heurige Kollektivvertragsrunde findet unter besonders schwierigen Rahmenbedingungen statt. Zur anhaltend hohen Inflationsrate gesellt sich nun eine wirtschaftliche Eintrübung. Lohnverzicht wäre jedoch die völlig verkehrte Antwort.



"Hätte die Bundesregierung stärker auf warnende Stimmen gehört und die Vorschläge der Gewerkschaften ernst genommen, dann wären die Voraussetzungen für die Lohn- und Gehaltspolitik um einiges einfacher", sagt GPA-Vorsitzende Barbara Teiber (dritte v.l.).

it 7,5 Prozent ist die Inflationsrate im August in Österreich eine der höchsten im Euroraum. Einer der Gründe dafür liegt in den hohen Energiepreisen, welche sich durch die gesamte Wirtschaft verbreiten. Aktuell sind vor allem Lebensmittel, Dienstleistungen und Wohnen teuer. Die rollierende Inflation des vergangenen Jahres, die als Verhandlungsbasis für die KV-Verhandlungen gilt, liegt bei 9,6 Prozent. Die österreichische Regierung hat sich trotz vieler kritischer Stimmen dafür entschieden, die Auswirkungen der Inflation fast ausschließlich durch Direktzahlungen zu bekämpfen und nicht bei deren Entstehung anzusetzen. Damit bleibt die hohe Belastung durch die Inflation weiterhin aufrecht.

» Die Teuerung des letzten Jahres muss abgegolten werden, alles andere wäre ein mehr als schlechtes Geschäft für die unselbständig Beschäftigten.«

Barbara Teiber

"Hätte die Bundesregierung stärker auf warnende Stimmen gehört und die Vorschläge der Gewerkschaften ernst genommen, dann wären die Voraussetzungen für die Lohn- und Gehaltspolitik um einiges einfacher. Es werden aber sicher nicht die Beschäftigten sein, die die Fehler der Politik nun ausbaden", sagt GPA-Vorsitzende Barbara Teiber.

UNTERNEHMEN KONNTEN GEWINNE AUSBAUEN

Viele Unternehmen konnten die inflationsbedingten Kostensteigerungen an die Kund:innen weiter geben und ihre Gewinne in den letzten Jahren stark erhöhen. Es ist auch kein Fall bekannt, wo den Ausschüttungen an Eigentümer Grenzen nach oben gesetzt wurden. "Es wäre absurd, wenn nun ausgerechnet die Beschäftigten jene Gruppe sind, bei denen als erstes ein Deckel nach oben bei Löhnen und Gehältern eingezogen wird. Die Teuerung des letzten Jahres muss abgegolten werden, alles andere wäre ein mehr als schlechtes Geschäft für die unselbständig Beschäftigten", stellt Teiber klar.

Stagnierende bzw. sinkende Realeinkommen wären nicht nur für jede/n Einzelne/n eine nicht zumutbare Belastung, sondern auch in Zeiten eines drohenden wirtschaftlichen Abschwunges fatal. Die Europäische Kommission hat bereits in der Frühjahrsprognose darauf hingewiesen, dass der private Konsum in Österreich 2023 ganz erheblich für das Wachstum und damit den Wohlstand verantwortlich sein wird. In dem Zusammen-

hang spricht die Kommission auch von der Wichtigkeit von starken Lohn- und Gehaltserhöhungen!

NEUE FORM DER LOHNFINDUNG

Es ist nur allzu durchschaubar, dass aktuell vor allem von marktliberalen Stimmen darauf gedrängt wird, die Laufzeiten der Abschlüsse zu verlängern. Denn wir kommen jetzt in eine Phase, in der die rollierende Inflation, also der 12-Monatsdurchschnitt der Inflation, höher als die aktuelle monatliche Inflationsrate ist. "Nun auf jährliche Verhandlungen zu verzichten, würde uns die Möglichkeit nehmen, auf die wirklichen Gegebenheiten der Wirtschaft und der Preisentwicklung flexibel einzugehen. Seit jeher ist die solidarische Lohnpolitik an der Inflation und der Produktivitätssteigerung des vergangenen Jahres orientiert. Diese Vorgehensweise ist geübt und gibt den Unternehmen ausreichend Planungssicherheit", legt sich der Chefverhandler der GPA, Karl Dürtscher, fest.

Immer wieder kommen außerdem Rufe zur Verwendung eines anderen Index als Basis für die Lohnverhandlung auf – je nachdem wie es gerade vorteilhaft für die Unternehmerinteressen ist. Meist wird in diesem Zusammenhang vom "BIP-Deflator", dem Preisindex der heimischen Wertschöpfung gesprochen. "Um die Kaufkraft der Arbeitsleistung zu bewahren und damit sicherzustellen, dass der Lebensstandard der Menschen in Österreich zumindest gleichbleibt, ist es notwendig, alle Ausgaben mit denen Haushalte konfrontiert sind, zu berücksichtigen. Das ist nur durch die Betrachtung aller relevanten Preissteigerungen möglich", sagt dazu der Leiter der GPA-Grundlagenabteilung David Mum.

Auch Einmalzahlungen werden heuer wieder als Alternative zu prozentuellen Lohn- und Gehaltserhöhungen ins Treffen geführt. Gegen Einmalzahlungen und Prämien ist grundsätzlich nichts einzuwenden, wenn sie zusätzlich zur nachhaltigen Gehaltserhöhung gewährt werden. Die GPA hat erst jüngst berechnen lassen, wie sich das Aussetzen einer jährlichen Gehaltserhöhung auf das Lebenseinkommen auswirkt. Hier geht es um beträchtliche Verluste im Zehntausenderbereich.

Mitunter wird der Vorschlag gemacht, als Maßnahmen gegen die Teuerung eine Lohnnebenkostensenkung durchzuführen. Lohnnebenkosten sind Kosten, die der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin für die Beschäftigten bezahlen muss: etwa die Beiträge zur Pensionsversicherung, Krankenversicherung, Unfallversicherung, Arbeitslosenversicherung, zum Insol-

venzentgeltsicherungsfonds, zum Familienlastenausaleichsfonds und zur Wohnbauförderuna. Damit ist schon einmal klar, wer von einer Senkung der Lohnnebenkosten profitiert: Arbeitgeber:innen. Für die Beschäftigten bringt eine Lohnnebenkostensenkung nicht mehr Einkommen, sondern schlechtere Leistungen. Mit den Lohnnebenkosten werden viele soziale Leistungen finanziert, die den Beschäftigten zugutekommen Diese Beiträge dienen zur Pensionsfinanzierung, fließen in das Gesundheitssystem oder kommen über die Familienbeihilfen Familien zugute. Nachdem die Lohnnebenkosten der Finanzierung von Leistungen dienen, die auch an die Inflation angepasst werden, wie Pensionen, Familienbeihilfe oder wo der Bedarf steigt, wie dem Gesundheitssystem, macht das wirtschaftlich keinen Sinn. Wenn Ausgaben für diese Leistungen mit der Inflation steigen, wäre es verantwortungslos, die Einnahmen zu kürzen.

WAS TUN?

Lohnzurückhaltung rettet keinen Betrieb und schon gar nicht die Volkswirtschaft. Im Gegenteil: ein Sinken der Nachfrage jetzt würde die Probleme noch verstärken. » Auf jährliche Verhandlungen zu verzichten, würde uns die Möglichkeit nehmen, auf die wirklichen Gegebenheiten der Wirtschaft flexibel einzugehen.«

Karl Dürtscher

Auch wenn Eingriffe in die Preisentwicklung von der Regierung bisher verabsäumt wurden, noch sind Maßnahmen möglich und sicher notwendig. Die im August angekündigte Mietpreisbremse wird allerdings wenig Wirkung haben und birgt Tücken. So wird der Deckel beim gemeinnützigen Wohnbau die Mittel für geförderten Wohnbau empfindlich schmälern. Genau dieses Segment ist aber enorm wichtig, um auch künftig leistbaren Wohnraum zu ermöglichen.

Die Regierung muss sich auch rasch überlegen, wie sie dem drohenden Wirtschaftsabschwung entgegengewirkt. Vor allem die Bauwirtschaft leidet massiv unter den geänderten Vorzeichen der Zinspolitik. Investitionen werden teurer und die Bereitschaft, Kredite aufzunehmen sinkt massiv. Die öffentliche Hand ist



KOLLEKTIVVERTRAG METALLINDUSTRIE

200.000 Beschäftigte

Letzter Abschluss: Plus 5,4 % plus ein monatlicher Fixbetrag von 75 Euro, ergibt durchschnittlich 7,44 % bis zu 8,9 %

Verhandlungsstart ist der 25.9. 2023



KOLLEKTIVVERTRAG HANDEL

ca. 430.000 Angestellte Letzter Abschluss: Plus 7 % und mindestens 145 Euro, das sind bis zu 8,67 %

Verhandlungsstart: 24. Oktober 2023

gefordert, öffentliche Investitionsprogramme weiter zu forcieren etwa in den Bereichen Energie, Kinderbildung, öffentlicher Verkehr.

Gute Stimmung, die viele Vertreter:innen der Politik jetzt einfordern, ist tatsächlich wichtig, diese erzeugt man aber nicht durch Appelle, sondern durch konkrete spürbare Maßnahmen, die bei den Menschen ankommen. Die Beschäftigten und ihre Leistungsbereitschaft sind das Rückgrat unserer Wirtschaft. Gerade die Beschäftigten jetzt zu bestrafen, ist nicht nur ungerecht, sondern auch wirtschaftlich falsch!

Laut dem Vertreter der Metallindustrie, Christian Knill, fühlen sich die Unternehmen nicht zuständig für den Erhalt der Kaufkraft der Beschäftigten. Wir fühlen uns zuständig und werden in diesem Herbst für gute Gehaltsabschlüsse kämpfen!





Beatrix Eiletz,
Betriebsratsvorsitzende bei
der Volkshilfe Steiermark
und Chefverhandlerin für
den SozialwirtschaftsKollektivvertrag

"Um zusätzliches Personal zu halten und zu bekommen, müssen die Arbeitsbedingungen im Sozial- und Gesundheitsbereich attraktiver gestaltet werden. Und dazu gehören ganz wesentlich höhere Gehälter. Die Arbeit mit Menschen muss der Politik und der Gesellschaft mehr Wert sein."



Reinhard Streinz, Angestellten-Betriebsratsvorsitzender der voestalpine Stahl GmbH und GPA-Verhandler in der Metaller-Runde

"Die Angestellten und die Arbeiter:innen können am allerwenigsten etwas für die extrem hohe Inflation. Es ist nicht einzusehen, dass ausgerechnet sie für die Fehler der Politik die Zeche zahlen sollen. Im Standortwettbewerb bestehen wir durch ausgezeichnete Produktivität, durch hohe Qualitätsstandards, aber keinesfalls durch Lohndumping. Und es geht auch um den Erhalt der Kaufkraft für alle Kolleg:innen. "



KOLLEKTIVVERTRAG SOZIALWIRTSCHAFT

130.000 Beschäftigte Letzter Abschluss: Plus 8 %, mindestens um 175 Euro. Bis zu 10,2 Prozent.

Verhandlungsstart: 3.10. Forderungsübergabe



Martin Müllauer, Betriebsratsvorsitzender von MORAWA und Vorsitzender GPA-Wirtschaftsbereich Handel:

"Die Beschäftigten im Handel können sich einen Gehaltsverzicht schlicht und einfach nicht leisten. Hier geht es neben der Bewältigung des individuellen Lebens auch um die Kaufkraft einer halben Million Menschen. Gerade der Handel selbst muss ein großes Interesse daran haben, dass die Konsumnachfrage nicht einbricht."

SOZIALE ISOLATION IST UNGESUND

Der ehemalige Wiener Bürgermeister Michael Häupl fordert als Präsident der Volkshilfe Wien kräftige Lohnabschlüsse zur Abfederung der Inflation und will die psychische Gesundheit und das soziale Leben in den gesellschaftlichen Mittelpunkt rücken. Förderungen auf Diesel und Kerosin müssten sofort abgeschafft werden, um die Energiewende zu schaffen.



Volkshilfe Wien Präsident Michael Häupl im Interview

KOMPETENZ: Wie geht es Ihnen in der Rolle als Polit-Pensionist?

HÄUPL: Wenn man so lange aktiv gestalten durfte, ist es manchmal schon schwierig, einfach nur zuzusehen. Ich engagiere mich daher ehrenamtlich bei der Volkshilfe Wien und will erreichen, dass soziale Problemlagen bei der Gestaltung unserer Lebenswelt stärker berücksichtigt werden.

Was besorgt Sie?

Die psychische Gesundheit muss in den Vordergrund unserer Bemühungen rücken, ihr Einfluss auf die gesamte Lebensgestaltung wurde jahrzehntelang grob unterschätzt. Soziale Isolation ist ungesund.

Die junge Generation, die besonders stark unter den Einschränkungen der Pandemie gelitten hat, muss in unseren Fokus rücken, ein erfülltes soziales Leben und der Austausch mit Gleichaltrigen ist für diese Gruppe essentiell. Es braucht hier spezifische Gesprächsangebote und Kontaktmöglichkeiten.

Die größte Belastung für die Menschen ist aktuell sicher die hohe Inflation mit galoppierenden Teuerungen in allen Lebensbereichen. Die Armut nimmt zu, viele Leute wissen am Ende des Monats nicht mehr, wie sie Essen kaufen sollen. Die politische Antwort darauf können nur spürbare Gehaltssteigerungen sein.

Heizen hohe Lohnabschlüsse die Inflation nicht noch weiter an?

Wir befinden uns in einer Preis-Lohn-Spirale. Die Teuerungen sind enorm, darauf muss über die Kollektivverträge reagiert werden. Hier dürfen die Arbeitnehmer:innen-Vertreter keinesfalls nachgeben, das ist das wichtigste Thema, das wir aktuell in Österreich und der gesamten EU auf dem Tisch haben.

Sollten die Löhne per Gesetz angehoben werden?

Auf keinen Fall, denn Gesetze können von den politisch Mächtigen wieder verändert werden, während sich die hohe realpolitische Wirkkraft der Sozialpartner in der Ausgestaltung der Kollektivverträge jedes Jahr aufs Neue abbildet.

Wie wollen Sie Menschen helfen, die unter den Preissteigerungen leiden?

In Wien gibt es ab diesem Schuljahr ein beitragsfreies Mittagessen für alle Kinder in der Nachmittagsbetreuung – ein gutes Modell. Auch die Volkshilfe-Idee einer Kinder-Grundsicherung von etwa 200 zusätzlichen Euro pro Monat würde helfen, die Kinderarmut zu bekämpfen, der bundesweit rund 300.000 Minderjährige ausgesetzt sind.

Als Volkshilfe Wien reagieren wir darauf mit der nachdrücklichen Forderung nach Energiepreisregelungen, Energiehilfen und einer Mietpreisbremse.

» Wir müssen die soziale Sicherheit schützen um Wohlstand und Frieden zu bewahren.«

Michael Häupl

Sind die sozialen Gräben durch die Teuerungen größer geworden?

Das Gefälle zwischen Arm und Reich ist durch die Corona-Pandemie und die hohe Inflation verschärft geworden. Um die soziale Sicherheit zu bewahren, müssen wir schauen, dass es in unserer Gesellschaft einigermaßen gerecht zugeht. Da bin ich sehr wachsam, denn die Armut frisst unsere Demokratie.

Wie kann der Umstieg auf erneuerbare Energien gelingen?

Klimaschutz und Soziales hängen sehr eng zusammen, also müssen Staat und Private zusammenhelfen: es braucht schlaue Fördersysteme, aber auch die Bereitschaft der Menschen, selbst etwas beizutragen. Ein zentraler Hebel ist der öffentliche Verkehr, der österreichweit als schnelle und kostengünstige Alternative zum Auto existieren sollte. Um Pendler zum Umstieg auf die Öffis zu motivieren, braucht es konkrete Angebote. Auch dem Autobahn-100er kann ich einiges abgewinnen.

Wir brauchen aber auch Antworten darauf, wie Mindestpensionist:innen mit Gasheizung die Umstellung finanzieren sollen. Das Sparen von Energie ist dabei ganz zentral, hier gibt es Förderungssysteme für Elektrogeräte mit sparsamem Verbrauch. Unzeitgemäße Förderungen für fossile Rohstoffe wie Diesel und Kerosin gehören sofort abgeschafft!

Braucht es Veränderungen am Arbeitsmarkt?

Wir brauchen eine Arbeitsmarktpolitik, die mehr Menschen für wichtige Berufe wie die Pflege begeistert. Flexibilisierungen und die 32-Stunden Woche sollten in jenen Branchen umgesetzt werden, wo dadurch die Produktivität und die Arbeitszufriedenheit steigt. Zeitaufwendige Dokumentationen sollten elektronisch abgewickelt werden.

Sollen Klimakleber strafrechtlich verfolgt werden?

Auf keinen Fall, man soll politische Fragen nicht zu den Gerichten tragen. In der Sache haben die Aktivist:innen recht, durch ihr Auftreten stoßen sie jedoch die sozial Schwächeren ab, die ganz besonders unter einem Zeitverlust am Arbeitsweg leiden.

Wie ginge es besser?

Wenn man gute Ideen hat, muss man sich vernetzen und Geduld haben. Ich wurde in der ÖKOPAX-Friedens- und Umweltbewegung der 80er Jahre sozialisiert, radikale Denkansätze, die unsere Gesellschaft verändern sollen, sind Teil meiner politischen Leidenschaft. Ich habe aber gelernt, dass starke Ideen besser mit großen Bündnispartner:innen, wie den Gewerkschaften, umsetzbar sind. Wenn man harte Bretter bohren will, muss man Allianzen bilden können, um für die eigene politische Position eine demokratische Mehrheit zu finden.

Gefährdet Herbert Kickl unsere Demokratie?

Kickl steht so weit am rechten politischen Rand, wie kein FPÖ-Obmann vor ihm, zudem halte ich ihn für durchaus intelligent. In dieser Mischung ist er jedenfalls sehr ernst zu nehmen, Beschwichtigungen sind hier fehl am Platz. Man sollte die inhaltliche Auseinandersetzung mit Kickl daher in aller Härte suchen und austragen und ihn nicht unterschätzen.

ANDREA ROGY



ZUR PERSON:

Michael Häupl war von 1994 bis 2018 Bürgermeister von Wien. 2020 übernahm er die Funktion des Präsidenten der Volkshilfe Wien.



MENSCHENKETTE GEGEN DIE TEUERUNG

Mit einer vier Kilometer langen Menschenkette haben ÖGB und Gewerkschaften ein starkes Zeichen gesetzt.

Am 20. September haben in Wien tausende Menschen gegen die Teuerung protestiert und eine 5 Kilometer lange Menschenkette rund um das Parlament gebildet. Die laute Botschaft der Teilnehmer:innen an die Bundesregierung und die Politik: "Stoppt endlich die Teuerung!" •

Die Gewerkschaft GPA fordert eine Erhöhung des amtlichen Kilometergeldes auf mindestens 60 Cent.



Die GPA-Interessengemeinschaft ,IG External' startete eine Petition für eine Anhebung des Kilometergelds auf 60 Cent.

Viele Arbeitnehmer:innen müssen aus beruflichen Gründen ihren Privat-PKW nutzen. Das amtliche Kilometergeld, das diese Aufwände ausgleichen soll, wurde seit 2008 nicht angehoben und beträgt seither unverändert 42 Cent. Allerdings sind die Preise für Sprit, Werkstatt, Service, etc. massiv gestiegen, was für die betroffenen Arbeitnehmer:innen eine enorme Belastung darstellt. Wenn das Kilometergeld nicht mit der Teuerung steigt, dann führt das dazu, dass Beschäftigte mit ihren PKW-Kosten den Arbeitgeber unterstützen.

Vielen Beschäftigten bleibt aber gar keine andere Wahl als das private Auto zu benutzen. Roman Gutsch, Betriebsratsvorsitzender bei der Caritas Socialis erzählt: Beschäftigte in der mobilen Pflege könnten ihre Zeitpläne in einigen Gegenden Wiens nicht einhalten, würden sie nicht ihren privaten Pkw benutzen.

Melanie Lechner und Manuela Willner sind beide Betriebsrätinnen in der Generali Versicherung. Sie haben ausgerechnet, dass das zu niedrige Kilometergeld wegen der massiv gestiegenen Preise tausende Euro an Mehrkosten verursacht, die den Beschäftigten nicht abgegolten werden: "Das Thema beschäftigt uns schon länger. Aber jetzt, wo durch die extreme Teuerung der letzten Monate die Kosten explodieren, bekommt es nochmals eine andere Brisanz."

Das Gegenargument, ein höheres Kilometergeld würde die Beschäftigten dazu verleiten, mehr mit dem Auto zu fahren, können die beiden leicht entkräften. Vor allem im ländlichen Raum sei es fast unmöglich Kund:innen und Patient:innen mit öffentlichen Verkehrsmitteln zu erreichen. Daher haben Betriebsrät:innen und Gewerkschafter:innen der Interessengemeinschaften in der Gewerkschaft

GPA eine Petiton gestartet. Sie fordern darin von Vizekanzler Kogler eine Erhöhung des amtlichen Kilometergelds auf 60 Cent. •

LUCIA BAUER

PETITION UNTERSTÜTZEN

Du willst die Petition unterstützen? Hier geht's zur Unterschrift: https://www.gpa.at/die-gpa/

https://www.gpa.at/die-gpa/ interessengemeinschaften



Drei Viertel der Beschäftigten in Österreich müssen Überstunden leisten, davon wiederum 22 Prozent häufig und 52 Prozent gelegentlich. Männer und jüngere Arbeitnehmer:innen leisten am häufigsten Überstunden. Die Beschäftigten in der Baubranche sind am stärksten betroffen, aber auch beispielsweise im Tourismus stehen häufige Überstunden, Mehrarbeitsstunden sowie lange Arbeitstage mit 10 oder mehr Stunden auf der Tagesordnung.

Foto: Adobe Stock

ARBEITSZEITVERKÜRZUNG: WENIGER IST MEHR!



Europaweit wünschen sich Beschäftigte kürzere Arbeitszeiten. Pilotprojekte zeigen: Wer weniger arbeitet, leistet unterm Strich mehr und ist gesünder und motivierter.

Wer arbeitet wirklich den ganzen Arbeitstag lang effizient? Bei vielen Jobs könnte man in sechs Stunden die Arbeit von acht Stunden unterbringen. Warum also nicht die Arbeit produktiver gestalten und die Arbeitszeit verkürzen?

Internationale Studien zeigen: kürzere Arbeitszeiten, insbesondere die 4-Tage-Woche, stehen bei den Beschäftigten hoch im Kurs. Bei Feldversuchen in Großbritannien, Irland, Island, Spanien und vielen anderen Ländern waren nicht nur die Arbeitnehmer:innen begeistert, auch die Arbeitgeber:innen zeigten sich am Ende großteils überzeugt. Die Work-Life-Balance und die Gesundheit der Teilnehmer:innen hatten sich klar verbessert, während ihre Produktivität gleich geblieben oder sogar angestiegen war.

Die 40-Stunden-Woche wird von Forscher:innen schon längst in Frage gestellt. Deshalb experimentieren Firmen mit der 4-Tage-Woche oder dem 5- oder 6-Stunden-Arbeitstag. Wichtig ist: Es geht dabei um die Vorteile von Arbeitszeitverkürzung bei vollem Lohnausgleich! Wir haben die wichtigsten Vorteile einer kürzeren Arbeitszeit nochmals für dich zusammengefasst:

Produktivität: Firmen, die Modelle mit kürzeren Arbeitszeiten umsetzen, streichen unproduktive Zeitfresser wie Meetings, ständige Unterbrechungen durch Emails und Anrufe, unklare Zuständigkeiten, etc. Effizienteres Arbeiten ist gefragt, damit die gleiche Arbeit in kürzerer Zeit erledigt werden kann.

Studien zeigen, dass Arbeitszeitverkürzung unterm Strich zu einem Anstieg der Produktivität führt, da die Beschäftigten durch die längere Freizeit erholter und weniger gestresst zur Arbeit kommen. Im internationalen Vergleich sind Länder mit hoher durchschnittlicher Arbeitszeit übrigens weniger produktiv als Länder mit kürzerer.

Fachkräftemangel: Die Abwanderung aus einigen Branchen (z.B. Tourismus und Gastronomie) hat gezeigt, dass die Menschen es satthaben, überlange Stunden zu arbeiten und wenig Freizeit zu haben. Etliche Branchen in Österreich klagen über Fachkräftemangel. Was wäre also naheliegender, als bessere Arbeitsbedingungen anzubieten? Kürzere Wochenarbeitszeit, mehr Freizeit bei gleichem Lohn. Betriebe, die das anbieten, finden wie durch Zauberhand wieder zahlreiche Bewerber:innen für offene Stellen!

Gesundheit: 80 Prozent aller Menschen, die Vollzeit arbeiten, klagen über Stress. Burnout, Depressionen und andere stressbedingte psychische Erkrankungen sind seit Jahren im Steigen begriffen. Lange Krankenstände und Frühpensionierungen verursachen hohe Kosten. Langes Arbeiten ist nicht unbedingt effizienter, im Gegenteil. Wer übermüdet ist, macht mehr Fehler, die Sicherheit ist gefährdet. So passieren Arbeitsunfälle. Sobald wir die Arbeitszeit reduzieren, sinkt auch der Stress, weniger Krankenstände sind die positive Folge. Mitarbeiter:innen, die erholt und ausgeruht zur Arbeit kommen, arbeiten motivierter.

Kreativität und Motivation: Viele High-Tech-Unternehmen in den USA haben längst erkannt: Müdigkeit und Kreativität gehen nicht zusammen. Daher sind Kreativpausen möglich und erwünscht, man bietet den Beschäftigten Erholungsräume wie Cafeterias, Fitnesscenter, Grünflächen u.a.m. Denn bekanntlich kommen die "guten Ideen" nicht in der zehnten Arbeitsstunde, sondern z.B. beim Joggen im Wald. Entsprechend fördert mehr Freizeit die Kreativität.

Das Ziel ist eine ergebnisorientierte Arbeitskultur, anstatt der bisherigen zeitbasierten Kultur. Nicht wie viele Stunden wir investiert haben zählt, sondern was der Output ist!

Zufriedenheit: Umfragen zeigen: Eine satte Mehrheit der Beschäftigten wünscht sich eine Reduzierung der Arbeitszeit. Wir alle brauchen mehr Erholung. Eltern möchten mehr Zeit mit ihren Kindern verbringen. Besonders für Frauen, die die Familienarbeit schultern, ist eine kürzere Arbeitszeit wie die 4-Tage-Woche der Weg aus der Teilzeitfalle: 32 Stunden bei voller Bezahlung, statt 20 Stunden bei halbem Gehalt.

BARBARA LAVAUD

DEUTSCHES PROJEKT ZUR 4-TAGE-WOCHE 2024

In Deutschland startet Anfang 2024 ein umfassendes Pilotprojekt zur 4-Tage-Woche bei gleichem Gehalt.

50 Unternehmen verschiedener Branchen werden dieses Arbeitszeitmodell sechs Monate lang testen. Die Uni Münster wird das Projekt wissenschaftlich auswerten, die Initiative ,4 Day Week Global' wird es begleiten. Im Beirat sitzen Vertreter:innen der Gewerkschaft IG Metall, des Arbeitgeberverbands BDA und des Zentralverbands des Deutschen Handwerks.

Sophie Jänicke, Vorstandsmitglied der IG Metall, berichtet, dass sich in vielen Betrieben die 4-Tage-Woche zur Sicherung von Arbeitsplätzen bewährt habe. "Sie erhöht die Work-Life-Balance von Beschäftigten und kann damit auch die Attraktivität von Unternehmen steigern."

AK OÖ: ENORMES POTENTIAL BEI ARBEITSZEITVERKÜRZUNG



Immer mehr Menschen in Österreich wollen kürzer arbeiten.

Eine Auswertung des Arbeitsklima-Index der AK Oberösterreich zeigt: kürzere Vollzeit findet hohe Zustimmung. Das Klischee, dass vor allem jüngere Menschen nicht mehr Vollzeit arbeiten wollen, ist nur die halbe Wahrheit. Der Wunsch nach weniger Wochenarbeitszeit ist in allen Altersgruppen ähnlich stark.

Ein Drittel der Vollzeitarbeitskräfte würden lieber weniger Stunden leisten, zugleich möchte ein Drittel der Teilzeitbeschäftigten die wöchentliche Arbeitszeit erhöhen. "Die Diskussion um eine kürzere Vollzeit und eine moderne Arbeitszeitgestaltung, die sich an den Bedürfnissen der Arbeitnehmer:innen orientiert, ist daher richtig und wichtig", sagt AK-OÖ-Präsident Andreas Stangl. "Hier schlummert enormes Potenzial, die Arbeit besser und fairer umzuverteilen."

Mehr Ergebnisse aus dem Arbeitsklima-Index findest du hier:



ISLAND: KÜRZER ARBEITEN IM ÖFFENTLICHEN DIENST



Eine großangelegte Studie zur Arbeitszeitverkürzung fand bereits zwischen 2015 und 2019 in Island statt.

Auf Druck der Gewerkschaften und der Zivilgesellschaft startete der Stadtrat von Reykjavik ein Experiment zur 4-Tage-Woche, an dem mehr als 2.500 Beschäftigte im öffentlichen Dienst teilnahmen. Das Resultat konnte sich sehen lassen: Die Gesundheit und die Work-Life-Balance der teilnehmenden Mitarbeiter:innen hatten sich deutlich verbessert, zugleich gab es keine negativen Auswirkungen auf die Produktivität oder die Qualität der Dienstleistungen.

In Summe war das Projekt eine echte Erfolgsgeschichte: 86 Prozent der isländischen Beschäftigten arbeiten seither kürzer oder haben Verträge, die ihnen eine Reduzierung ihrer Arbeitszeit ermöglichen.

Mehr zur Arbeitszeitverkürzung in Island:



4-TAGE-WOCHE IN GROSSBRITANNIEN: BESCHÄFTIGTE BEGEISTERT

In Großbritannien liegen die Ergebnisse des weltweit größten Feldversuchs mit der 4-Tage-Woche bereits vor.

Bei einem Pilotprojekt von Juni bis Dezember 2022 arbeiteten rund 3.000 Beschäftigte nur 32 Stunden an vier Tagen und das bei vollem Lohn. Das Projekt basierte auf dem sog. 100:80:100-Modell: 100 Prozent Gehalt für 80 Prozent der Zeit, und die Verpflichtung, 100 Prozent produktiv zu bleiben.

Die Beschäftigten waren begeistert und fast alle beteiligten Firmen wollten an dem Modell festhalten. 56 von 61 Arbeitgebern teilten mit, die 4-Tage-Woche beibehalten zu wollen. Nur fünf der 61 Unternehmen wollten das Experiment wieder beenden.

Mehr über die 4-Tage-Woche in Großbritannien gibt es hier:



WIE KANN ÖSTERREICHS INDUSTRIE ÖKOLOGISCHER WERDEN?



Der Industrie- und Energiesektor ist der größte Verursacher von CO2-Emissionen hierzulande. Die Herausforderungen der Branche sind enorm, aber nicht unlösbar.

Am 25. September machte die Metalltechnische Industrie den Auftakt zur Herbstlohnrunde. Unter schwierigen Vorzeichen: Die durchschnittliche Inflationsrate zwischen September 2022 und August 2023 betrug laut Statistik Austria 9,6 Prozent. Doch über dem Kaufkraftverlust der Beschäftigten schwebt eine viel gravierendere Herausforderung: Der österreichische Industrie- und Energiesektor verursachte vergangenes Jahr 32 Millionen Tonnen CO2(-Äquivalente), 44 Prozent der Gesamtemissionen und somit so viel wie kein anderer Sektor hierzulan-

de. Will Österreich das selbstgesteckte Klimaziel von Nettonullemissionen bis zum Jahr 2040 erreichen, muss die Industrie ihre Produktionsprozesse massiv verändern und ihre Emissionen schleunigst reduzieren. Klar ist zudem: Für viele der Beschäftigten wird sich ihr derzeitiger Arbeitsplatz verändern.

KLIMAKRISE WIRD SPÜRBAR

"Wir sind die erste Generation, die die Klimakrise wirklich zu spüren bekommt, und die letzte Generation, die dagegen etwas unternehmen kann", warnt Georg Grundei, Wirtschaftsbereichssekretär der GPA, im Gespräch mit der Kompetenz. Dass die Branche ihre Produktionsprozesse anpassen und etwa der heutige Verbrennungsmotor auf Basis fossiler Energie an ein Ende kommen muss, sei unvermeidlich, nicht zuletzt zur notwen-

digen Steigerung der Energieeffizienz. Die Verunsicherung unter den Beschäftigten könne er nachvollziehen, aber Angst sei noch nie ein guter Ratgeber gewesen.

»Wir sind die erste Generation, die die Klimakrise wirklich zu spüren bekommt, und die letzte Generation, die dagegen etwas unternehmen kann.«

Georg Grundei

Die konkreten Auswirkungen der Klimakrise auf den heimischen Arbeitsmarkt sind bis dato schwer zu beziffern. Ob im Zuge der Transformation Arbeitsplätze verloren gehen, ist umstritten: "Insgesamt gibt es Hinweise darauf, dass die Schaffung neuer Arbeitsplätze den Verlust von Arbeitsplätzen in Summe ausgleichen wird", beschreibt das Wirtschaftsforschungsinstitut Wifo die unsichere Datenlage. Nachsatz: "Aber das bedeutet nicht automatisch, dass diejenigen, die ihre Arbeitsplätze verlieren, grüne Arbeitsplätze bekommen". Manche Branchen, Berufe und Regionen werden vom Wandel stärker getroffen, andere davon profitieren.

DER WANDEL MUSS BEGLEITET WERDEN

Laut einer Studie des Frauenhofer-Instituts zur "Transformation der österreichischen Fahrzeugindustrie" muss die ökologische Transformation nicht zwingend Arbeitsplatzverluste nach sich ziehen – und kann im Idealfall sogar Arbeitsplätze generieren. "Aber das muss ordentlich begleitet werden", betont Grundei. Er pocht darauf, die Beschäftigten auf diesem Weg mitzunehmen, die Transformation so zu gestalten, dass sie auch von allen angenommen wird.

»Was es braucht, ist eine Gesamtstrategie (...) beispielsweise durch ein längst überfälliges und tragfähiges Klimaschutzgesetz und eine "Just Transition"-Strategie.«

Michael Soder

Im Rahmen der "Klima- und Transformationsoffensive" bezuschusst der Bund die Industrie bis 2030 mit 5,7 Milliarden Euro. Eine Menae Geld, "aber Geld ist nicht alles", kritisiert Michael Soder, Ökonom in der Abteilung Wirtschaftspolitik der Arbeiterkammer Wien. Geld mit der Gießkanne zu verteilen und hie und da symbolträchtige Gipfel zu veranstalten, helfe wenig. "Was es braucht, ist eine Gesamtstrategie", fordert Soder. Eine solche aber sei derzeit nicht erkennbar. Klare Rahmenbedingungen und Regularien könnten der Wirtschaft helfen, sich besser auf die Transformationsprozesse einzustellen und würde auch den Beschäftigten mehr Sicherheit bieten, "beispielsweise durch ein längst überfälliges und tragfähiges Klimaschutzgesetz und eine "Just Transition"-Strategie".

Kaum einer ist mit den Herausforderungen der Transformation, mit den Ängsten und Sorgen der Beschäftigten stärker konfrontiert als Reinhard Streinz. Er ist Vorsitzender des Angestellten-Betriebsrats der voestalpine Stahl GmbH, jenem Unternehmen mit dem größten CO2-Fußabdruck in ganz Österreich. Rund 15 Prozent der österreichischen Gesamtemissionen gehen auf das Konto der Eisen- und Stahlerzeugung der voestalpine. Ab dem Jahr 2027 sollen die ersten beiden Hochöfen durch mit grünem Strom betriebene Elektrolichtbogenofen an den Produktionsstandorten in Linz und Leoben-Donawitz ersetzt werden. Die Produktion von "grünem Stahl" soll laut dem Unternehmen in der ersten Phase rund 30 Prozent der voestalpine CO2-Emissionen einsparen. Grüner Wasserstoff soll der voestalpine bis 2050 den Weg in eine klimaneutrale Zukunft weisen.

SORGEN DER BESCHÄFTIGTEN ERNSTNEHMEN

"Jede Veränderung bedeutet ein Stückerl Sorge", sagt Betriebsrat Streinz. Die Dekarbonisierung der Stahlerzeugung bedeutet, dass sich Beschäftigte an veränderte Produktionsprozesse anpassen müssen. Als Belegschaftsvertretung setze man sich dafür ein, dass notwendige Weiterqualifizierungen und Umschulungen während der Arbeitszeit und bezahlt stattfinden können.

»Man kann sich nicht gegen etwas verschließen, das unaufhaltbar auf uns zukommt.«

Reinhard Streinz

Ein zweiter wichtiger Faktor sei das Thema Transparenz: Bei der voestalpine finde ein ständiger Austausch über Transformationsszenarien zwischen Geschäftsführung, Bereichs- und Abteilungsleiter:innen und Betriebsrat statt, erklärt Streinz. Im hauseigenen Intranet sind Transformationspfade und -projekte sowie der aktuelle Fortschritt für alle Beschäftigten jederzeit einsehbar.

KEINE ANGST VOR ARBEITSPLATZVERLUSTEN

"Man kann sich nicht gegen etwas verschließen, das unaufhaltbar auf uns zukommt", betont der voestalpine-Betriebsrat. Wie man sich als Betriebsrat um ausstehende Gehälter oder Gesundheitsrisiken am Arbeitsplatz kümmere, sei es mittlerweile zentraler Bestandteil der Betriebsratsarbeit, die Beschäftigten "auf dem Weg der Transformation zu begleiten". Um Arbeitsplatzverluste brauche man sich bei der voestalpine aber "keine Sorgen" machen – Pensionierungswelle und Fachkräftemangel deuten eher das Gegenteil an.

Mit Blick auf die Herbstlohnrunde ist klar: Die grassierende Teuerung wird die Themen sozialökologische Transformation und Dekarbonisierung der Industrie in den Schatten stellen. Vordergründig wird es darum gehen, den Kaufkraftverlust der Beschäftigten (mindestens) auszugleichen und einen Teil der guten Ergebnisse des letzten Jahres zu lukrieren. GPA-Gewerkschafter Grundei aber verweist auf die Möglichkeit, abseits von Lohn- und Gehaltsfragen auch sozialpartnerschaftliche Regelungen mit in den Kollektivvertrag zu verhandeln. Grundei denkt unter anderem an die Möglichkeit eines gesicherten jährlichen Anspruchs auf Fortbildungen während der Arbeitszeit oder eine bessere Einbindung der Betriebsrät:innen und Beschäftigten in den Dialog der Transformation ihres Unternehmens. •

JOHANNES GRESS

Mit deiner Mitgliedskarte sparst du bares Geld GPA-CARD. Als Gewerkschaft GPA-Mitglied hast du nicht nur Vorteile in der Arbeitswelt, sondern auch in der Freizeit: Ermäßigungen bei Theater-, Museums- und Konzertbesuchen, Preisnachlässe in Geschäften und bei Freizeit und Sport, preiswerte Urlaubsangebote und vieles mehr...in ganz Österreich.

Klick dich durch über 1.000 Angebote auf der GPA-Card-Vorteilsplattform und schau, welche Ermäßigungen in deinem Umkreis auf dich warten. Es zahlt sich aus, Gewerkschaft GPA-Mitglied zu sein!



Freizeitpädagogik bleibt!



Betriebsrät:innenkonferenz der Freizeitpädagog:innen am 18.September 2023 in Wien

PROTEST. Am 18. September haben etwa 100 Betriebsrät:innen der Freizeitpädagogik aus ganz Österreich beraten und klar zum Ausdruck gebracht, weiter Druck zu machen und für eine Zukunft und eine Aufwertung der Freizeitpädagogik in Österreich zu kämpfen. Sollten die Gespräche mit dem Ministerium keine substanziellen Verbesserungen bringen, werden weitere Protestmaßnahmen bis hin zum Streik vorbereitet.

In ganz Österreich setzten im Juni tausende Freizeitpädagog:innen mit Streiks und Demonstrationen ein Zeichen und protestierten gegen Pläne des Bildungsministeriums. Es war bekannt geworden, dass ein neues Gesetz das Berufsbild in "Assistenzpädagogik" umwandeln sollte. Die Regierungsparteien wollten es noch dazu ohne Einbeziehung der Betroffenen durchziehen. Massive Verschlechterungen bei den Arbeitsbedingungen, wie Gehaltseinbußen, Arbeitszeitverlängerung und eine Verschärfung der Ausbildungsbedingungen, wären die Folge gewesen.

Am 20. September rief der Betriebsrat von Bildung im Mittelpunkt (BiM) die rund 2.500 Freizeitpädagog:innen an mehr als 140 öffentlichen Volksschulen in Wien zu einer öffentlichen Betriebsversammlung von 9 bis 11 Uhr im Wiener Sigmund-Freud-Park (Votivpark) auf und informierte über den vorläufigen Verhandlungsstand.

Neue Chancen - besserer Job!

JOB CHANGER. Auf über 8.000m2 dreht sich am 21. November 2023 in der Marx Halle in Wien alles um die Chance auf Jobwechsel und berufliche Neu-orientierung.

Mit einem neuen Konzept setzt sich das Event "JOB CHANGER" der Initiative "10.000 Chancen" in Zusammenarbeit mit der Gewerkschaft GPA für Wechselwillige ein. Nach dem Prinzip "Besserer Job" geht es nicht um klassische Bewerbungen, sondern um Perspektivenabgleich in abgeschirmten "Wohlfühl-Lounges" – Hintergrundmusik, Snacks und Softdrinks inklusive.

Gemütliches Afterwork-Ambiente statt klassischem
Messe-Flair, niederschwelliger Gratis-Zugang ohne
Anmeldung: Auf diese Weise sollen – unterstützt von
namhaften Partnern - tausende Wechselwillige mit

bis zu 120 exzellenten Unternehmen zusammengebracht werden. Eine eigene Bühne bietet Raum für spannende Panels zur Diskussion – mit der Präsenz herausragender Persönlichkeiten aus Wirtschaft sowie Politik.

JOB CHANGER am 21. November 2023 ab 14 Uhr in der Marx Halle, 1030 Wien, Karl-Farkas-Gasse 19

Mehr Infos zum

Job Changer Event:



Dienstverhinderung wegen Unwetter



TIPP. Wenn du wegen Unwetterschäden von deinem Arbeitsplatz abgeschnitten bist oder zu spät kommst, steht dir im Regelfall trotzdem Entgelt zu. Du musst aber jede zumutbare Möglichkeit ausschöpfen, um (pünktlich) an deinen Arbeitsplatz zu gelangen. Was zumutbar ist, muss nach den Begleitumständen des Einzelfalls beurteilt werden. Wenn du deinen Arbeitsplatz erreichen kannst, aber z.B. deinem Haus infolge einer Überschwemmung Schaden droht, dann bist du nicht zur Arbeitsleistung verpflichtet.

Achtung: Informiere umgehend deinen Arbeitgeber!



EINE ENGAGIERTE STIMME FÜR IHRE KOLLEG:INNEN

Ambitioniert stellt sich die frischgebackene voestalpine-Jugendvertrauensrätin Sophie Wurm-Manzenreiter ihren Aufgaben und hat auch nebenbei viel vor.

Für Sophie Wurm-Manzenreiter war der heurige Mai ein besonderer Monat. Die knapp 17-Jährige wurde zur Jugendvertrauensrätin gewählt und ist bei der voestalpine nun für 48 angestellte Lehrlinge zuständig. Im zweiten Lehrjahr zur Industriekauffrau, bereitet sich Sophie außerdem gerade auf die erste Teilprüfung der Matura im Fach Englisch vor.

ENGAGEMENT FÜR ANDERE IST IHR DING

Trotz vieler Anforderungen im Lehrlingsalltag, das Amt gefällt ihr: "Als ich gefragt wurde, ob ich kandidieren möchte, habe ich nicht lange nachgedacht und zugesagt", erklärt sie. Sophie konnte dabei auf eigene Erfahrungen bauen, denn sie war schon in der Mittelschule und im polytechnischen Lehrgang Klassen- und Schulsprecherin: "Andere zu vertreten, das ist voll mein Ding – ich bin ein Mensch, der sich gerne für andere einsetzt". Ein schöner Nebeneffekt: Kurz nachdem sich die gebürtige Mühlviertlerin für die Kandidatur entschieden hatte, haben auch andere Kolleg:innen zugesagt im Gremium mitzuarbeiten. "Daraus hat sich ein tolles Team entwickelt", freut sich Sophie.

In ihrem neuen Amt ist es ganz wichtig, mit vielen Menschen zu sprechen: "Ich helfe sehr gerne und ich glaube, dass man mit Reden viel erreichen kann". Zuletzt konnte eine junge Kollegin am Tele-



Sophie Wurm-Manzenreiter vertritt als Jugendvertrauensrätin 48 Lehrlinge.

fon beruhigt werden, die vor einem Gespräch mit der Ausbildungskoordinatorin wahnsinnig nervös war. Bei diesen Treffen dreht es sich um die Entwicklung in der Ausbildung. "Ich habe ihr gesagt, mit welchen Fragen sie rechnen muss und dass sie sich ein paar Gedanken darüber machen soll, was sie antworten möchte", berichtet die frisch gewählte JVR.

BETRIEBLICHE FAMILIENBANDE

Sophies Großvater arbeitete früher selbst bei der voestalpine, heute ist dort einer ihrer Brüder beschäftigt. "Ich habe drei ältere Brüder und bin als einziges Mädchen die Prinzessin in der Familie", erzählt Sophie, die auch von der Oma in ihrem politischen Engagement – sie ist bei der Jungen Generation der SPÖ Linz-Stadt aktiv – sehr unterstützt wird.

"Ich habe mich auch deshalb bei der voestalpine beworben, weil ich sehr Karriere orientiert bin und es ein sicherer Arbeitsplatz ist", erklärt Sophie zielstrebig. Auch ihre Direktorin im Poly schwärmte vom Unternehmen und die Lehre scheint heift begehrt zu sein: gut 1.200 Jugendliche haben sich heuer um eine Lehrstelle beworben, es können jedoch maximal 180 Lehrlinge aufgenommen werden. "So ein Verfahren zu überstehen, das macht schon selbstbewusst", findet Sophie, die ihren Lehrplatz als "Traum" bezeichnet. Grund ist u.a. die umfangreiche Ausbildung – was bei der Lehrabschlussprüfung (LAP) an Können geprüft wird, müssen die Jugendlichen während ihrer Lehrzeit schon reichlich unter Beweis stellen. Sophie Wurm- Manzenreiter: "Als renommiertes und anerkanntes Unternehmen kann sich die voestalpine die Besten aussuchen".

AUFWAND ZAHLT SICH AUS

Morgens um 5.15h muss Sophie aufstehen, sie beginnt ihren Arbeitstag der Gleitzeit wegen bereits um 6.30h. Von ihrem Heimatort Bad Zell fährt sie rund 40 Minuten in die Arbeit - den Führerschein L17 hat Sophie geschafft und wird bald mit dem Auto in die Arbeit fahren. Zuvor hat sie zeitweise im Lehrlingsheim am Froschberg gewohnt, denn durch die Abendkurse für die Matura, die teils bis 21 Uhr dauern, konnte sie nicht mehr mit den Öffis nach Hause fahren. Trotz dieses Aufwands: Die Ausbildung einer Lehre mit Matura zieht sie der Schule eindeutig vor: "In der Berufsschule und im Betrieb lerne ich mehr über den Beruf und ich verdiene dabei auch noch Geld."

» Mittlerweile ist es als Mädchen leichter geworden hier zu arbeiten.«

Sophie Wurm-Manzenreiter

Unter den angestellten Lehrlingen der voestalpine ist Sophie Wurm-Manzenreiter nur eine von vielen jungen Frauen. "Mittlerweile ist es als Mädchen leichter geworden, hier zu arbeiten", weiß die JVR, die etwas mehr junge Frauen als Männer vertritt. "Vom Miteinander zwischen Mädchen und Burschen gibt es keinen Unterschied und auch die Mädchen, die eine gewerbliche Lehre absolvieren, sind gut integriert."

Als JVR will sie jetzt vor allem auf die IT-Lehrlinge zugehen. Diese arbeiten in Bereichen, die auch räumlich von den anderen Abteilungen getrennt sind, oft bleiben die Lehrlinge nur unter sich. "Sie haben bisher andere Lehrlinge außerhalb ihrer Abteilung kaum gekannt. Ich bin zu ihnen gegangen und habe mich vorgestellt. Wir wollen, dass sie bei allen Aktivitäten teilnehmen können". Damit alle gemeinsam aktiv werden können, hat sich die Jugendvertrauensrätin fest vorgenommen, solche Barrieren zu durchbrechen. "Gemeinsam und mehr miteinander", erklärt sie. Es sollte mehr Veranstaltungen wie den Lehrlings-



Die Gleichstellung von jungen Frauen ist Sophie Wurm-Manzenreiter besonders wichtig.

Sporttag, der vom Arbeiter:innen-JVR organisiert wird, geben. "Es wäre cool, wenn wir mehr voneinander mitkriegen würden."

Auch sonst gibt es einiges zu tun. Am meisten ärgert sich Sophie über den Gender-Pay-Gap, ein Problem, das Sophie, "am liebsten aufheben" würde. "Da gehört noch einiges gemacht, da muss sich die Gesellschaft wandeln und zum Beispiel auch die Kinderbetreuungseinrichtungen ausbauen", erklärt die Jugendvertrauensrätin und ärgert sich: "Es scheitert oft nicht daran, dass die Frauen nicht wollen, sondern dass sie keine Möglichkeiten haben".

UNTERSTÜTZUNG VON OBEN

Die aktive Mühlviertlerin ist auch Mitglied bei der GPA, wo sie schon Jugendsekretär Marcel Fellhofer kennengelernt hat. "Ich verstehe mich ziemlich gut mit ihm und ich denke, dass wir in Zukunft gut miteinander arbeiten werden." Bei Hürden steht ihr außerdem der voestalpine-Angestellten-Betriebsratsvorsitzende Reinhard Streinz zur Seite, der im Übrigen auch eine Klassen- und Schulsprecher-Karriere hinter sich hat. "Ab und an haben Vorgesetzte Einwände, wenn in der Arbeitszeit JVR-Tätigkeiten durchgeführt

werden", weiß Streinz. "Doch Sophie soll ruhig selbstbewusst zu den Führungskräften gehen und deutlich machen, dass sie ihre Aufgabe als JVR zu erledigen hat – sie hat dabei auch meine volle Unterstützung."

Inzwischen kennt Sophie schon die meisten der von ihr vertretenen Lehrlinge – bei einem Werksgelände, das sich fünf Quadratkilometer weit erstreckt, ist das schon mit einigen Wegen verbunden. Jedes halbe Jahr rotieren die kaufmännischen Lehrlinge und wechseln die Abteilung, darunter fallen u.a. Einkauf, Sekretariat, Vertrieb oder das Kundenservice. Am Ende der sechs Monate geben die Lehrlinge ein Feedback dazu ab – Sophie Wurm-Manzenreiter, die gerade im Sekretariat tätig ist, hat ihre Zeit im Einkauf bisher am besten gefallen.

KARRIERE UND REISEN

Alles kommt, wie es kommen sollte, ist sich Sophie sicher. "Wenn ich eine Möglichkeit bekomme, ergreife ich diese auch." Keinesfalls will sie schon mit 20 Jahren Mutter werden und daheim bleiben. "Das bin nicht ich - ich will eine ordentliche Karriere machen und viel reisen." Bis jetzt ist die junge Mühlviertlerin noch kaum in der Welt herum gekommen und würde unter anderem gerne Los Angeles besuchen. Und obwohl ihr Großvater mütterlicherseits aus einem Dorf in der Nähe von San Marino (ein Zwergstaat im nördlichen Mittelitalien) stammt, und Sophie auch italienische Wurzeln hat, war sie noch nie in der Heimat ihrer Ahnen. Das will sie bald nachholen. Auch möchte sie nach dem Lehrabschluss nach Linz ziehen, um ihrer Arbeit und dem politischen Engagement näher zu sein.

Und wäre das nicht Alles schon ausreichend um 24 Stunden zu füllen, tanzt Sophie Wurm-Manzenreiter auch noch in der Faschingsgilde und spielt dank ihrer musikalischen Familie gleich mehrere Instrumente: Gitarre, Ukulele und Klavier. "Immer aktiv zu sein, das gefällt mir", sagt sie zum Schluss. •

CHRISTIAN RESEI

OGH-URTEIL: PRAKTIKANT:INNEN SIND KEINE BILLIGARBEITSKRÄFTE

Wer für seine Ausbildung ein Pflichtpraktikum absolviert, wird oft schlecht oder gar nicht bezahlt. Praktikant:innen dürfen aber keine unbezahlten Arbeitskräfte sein, wenn sie normale Leistung erbringen, hat nun der Oberste Gerichtshof (OGH) entschieden.

Während des Sommers nehmen viele Schüler:innen und Studierende einen Ferienjob an, um Geld zu verdienen. Für sie gelten die gleichen arbeitsrechtlichen Bestimmungen wie für alle Arbeitnehmer:innen. "Wer richtig arbeitet, sollte sich nicht mit einem Taschengeld abspeisen lassen", betont GPA Jugendsekretär Marcel Hortensky. Wie sieht es aber bei einem Pflichtpraktikum aus, muss das auch entlohnt werden?

"Das österreichische Arbeitsrecht unterscheidet zwischen Arbeits- und Ausbildungsverhältnissen", erklärt Hortensky. Auch wenn das Wort "Praktikum" umgangssprachlich off für alle möglichen Ferienjobs verwendet wird – ein echtes Praktikum dient der Ausbildung. "Pflichtpraktika müssen absolviert werden, um die Schule oder das Studium abschließen zu können", so Hortensky weiter.

Dass auch bei einem Pflichtpraktikum ein Entgelt zusteht, wenn die Arbeitsleistung – und nicht die Ausbildung – im Vordergrund steht, das hat vor kurzem ein Urteil des Obersten Gerichtshofes (OGH) präzisiert.

OGH-URTEIL

Anlass für das Gerichtsurteil war ein medizinischer Masseur in Ausbildung. In



Der Fall eines medizinischen Masseurs in Ausbildung war der Anlass für das Urteil

seinem Ausbildungsvertrag wurde festgehalten, dass er unentgeltlich tätig war, sein Pflichtpraktikum umfasste über 800 Stunden. Der Mann erhielt aber keine Ausbildung, sondern musste Vollzeit allein und ohne Aufsicht Patient:innen massieren. Nach dem Ende des Praktikums zog er vor Gericht und klagte den Lohn für seine Arbeitsleistung ein.

»Dem Arbeitgeber ging es wirklich nur darum, die Arbeitskraft des Masseurs auszunutzen ohne ihn zu bezahlen.«

Marcel Hortensky

Das Arbeits- und Sozialgericht gab ihm recht und sprach ihm eine angemessene Bezahlung zu. Daraufhin zog der Arbeitgeber vor den OGH, mit dem Argument, dass im Vertrag Unentgeltlichkeit vereinbart gewesen war. Der OGH entschied: auch wenn im Vertrag etwas anderes stand, habe es sich letztlich um ein klassisches Arbeitsverhältnis gehandelt. Was zählt, ist die gelebte Praxis. Daher steht dem Masseur eine Entlohnung zu.

Der Fall war eindeutig. Der Masseur hatte Dienstpläne für seine Arbeitszeiten und Listen mit den zu massierenden Patient:innen erhalten. Der Arbeitgeber hatte diese nicht mal informiert, dass sie von einem Praktikanten behandelt wurden, die Patient:innen mussten genauso viel bezahlen wie bei einer Massage durch eine fertig ausgebildete Fachkraft. "Ganz klar, dem Arbeitgeber ging es nur darum, die Arbeitskraft des Masseurs auszunutzen ohne ihn dafür zu bezahlen", sagt Hortensky.

AUSBILDUNG ...

Was bedeutet nun dieser OGH-Entscheid? Wer an fixe Arbeitszeiten gebunden ist und voll in den Arbeitsprozess eingegliedert ist, der steht in einem nor-

Ein echtes Ausbildungspraktikum muss in erster Linie den Interessen der Person, die ausgebildet wird, dienen. Praktikant:innen sollen sich Kenntnisse aneignen können. Arbeiten, die nicht der Ausbildung dienen, dürfen nur in "einem zeitlich zu vernachlässigenden Ausmaß" verrichtet werden, hält der OGH fest.

»Das OGH-Urteil definiert, was ein echtes Praktikum ist und was nicht. Es wird aber immer der Einzelfall zu beurteilen sein.«

Marcel Hortensky

Das Pflichtpraktikum ist Teil einer schulischen oder universitären Ausbildung, es muss absolviert werden, damit diese Ausbildung abgeschlossen werden kann. Es steht der Erwerb von Wissen im Vordergrund. Man ist nicht in den betrieblichen Ablauf eingebunden, steht in keinem hierarchischen Verhältnis und ist nicht leistungsverpflichtet. Die Entlohnung eines Ausbildungsverhältnisses kann der/die Praktikumsgeber:in selbst entscheiden, "auch ein kompletter Verzicht auf Entlohnung ist rechtlich an sich erlaubt", ergänzt Hortensky. Es gibt keinen Anspruch auf Urlaub. Die Schutzbestimmungen für Arbeitnehmer:innen (Arbeitszeiten, Ruhezeiten, Pausen, etc.) gelten aber natürlich trotzdem, insbesondere die Sonderregelungen bei Minderjährigen!

... ODER ARBEIT

Ferienjobs (Ferialjobs) hingegen sind ganz normale Arbeitsverhältnisse. Dazu gehören alle sozialrechtlichen Vorteile, jedoch auch eine Arbeitspflicht. Man ist in die betrieblichen Abläufe eingebunden, es gelten die arbeitsrechtlichen und kollektivvertraglichen Vorschriften. "Hier geht es vor allem ums Geld verdienen, nicht um eine Ausbildung", sagt Hortensky.

Anders gesagt: Ein Ferienjob ist nicht Teil einer verpflichtenden Ergänzung zur schulischen oder universitären Ausbildung. Je nach Tätigkeitsbereich gilt ein Kollektivvertrag, der ein entsprechendes Gehalt definiert. Und bei Jobs, die von keiner kollektivvertraglichen Regelung erfasst sind, kann man sich an anderen Kollektivverträgen orientieren. "Dazu kommen außerdem noch aliquotes Urlaubs- und Weihnachtsgeld und die Urlaubsersatzleistung für nicht konsumierten Urlaub", betont Hortensky, Manchmal "vergessen" Arbeitgeber übrigens auf diese Zahlungen und man sollte sie einfordern.

BEWEISLAST

"Das OGH-Urteil definiert, was ein echtes Praktikum ist und was nicht. Es wird aber immer der Einzelfall zu beurteilen sein," sagt Hortensky. Nur so kann entschieden werden, ob es sich tatsächlich um ein Arbeitsverhältnis handelt oder nicht.

Muss also der/die Praktikant:in beweisen, ob sie/er während des Praktikums eine Ausbildung erhalten hat oder nicht? Hier ist die Antwort eindeutig nein: Die Beweislast liegt beim Arbeitgeber! Er muss, falls es zu unterschiedlichen Auffassungen kommt, nachweisen können, dass der Ausbildungszweck überwiegt. Für den OGH steht der Schutz des Auszubildenden im Vordergrund.

Konkret heißt das, dass die Arbeiten im Praktikum sich von jenen der anderen Beschäftigten unterscheiden müssen. Egal ob nun im Vertrag "Praktikum", "Volontariat" oder etwas anderes steht – es geht um die gelebte Praxis! "Wenn es während des Praktikums dann doch nur um die Arbeitsleistung ging, so sollte man nicht zögern, die Entlohnung einzufordern", betont Hortensky. "Im Zweifel

wendet euch am besten an eure Gewerkschaft GPAI"

Ein echtes Praktikum dient dazu, etwas zu lernen. "Leider machen zu viele junge Menschen beim ersten Kontakt mit der Arbeitswelt schlechte Erfahrungen", kritisiert Hortensky. "Daher ist es gut, wenn auch der Jugendvertrauensrat und der Betriebsrat sensibilisiert sind und darauf schauen, dass der Betrieb sowohl mit Praktikant:innen, als auch mit Ferialarbeitenden fair umgeht!" •

BARBARA LAVAUD



Marcel Hortensky arbeitet in der Jugendabteilung der Gewerkschaft GPA.

GPA Jugend

Die GPA Jugend ist die laute Stimme für Fairness in der Arbeitswelt: faire Arbeitszeiten, faire Entlohnung und eine gute Ausbildung! Wende dich an uns, wenn du Fragen zu deinen Rechten als Praktikant:in hast!

050301/21510 oder jugend@gpa.at

WIE PLANE ICH MEIN SABBATICAL

Du brauchst mal eine längere Pause vom Job? Du hast ein Projekt, für das du etwas mehr Zeit benötigst? Du wolltest immer schon mal eine Weltreise antreten? Dann ist ein Sabbatical vielleicht die richtige Lösung! Wir erklären dir, wie's geht!



WAS GENAU IST EIN SABBATICAL?

Ein Sabbatical (auch: Sabbatjahr oder Freijahr) ist eine längere Auszeit vom Beruf, so ähnlich wie ein sehr langer Urlaub. Dieses spezielle Arbeitszeitmodell sieht vor, dass du für mehrere Monate von deiner Arbeit freigestellt bist. Die Dauer kann individuell definiert werden, zwischen drei und zwölf Monaten.

Es gibt dazu allerdings noch keine gesetzliche Regelung. Arbeitnehmer:in und Arbeitgeber:in müssen sich darüber einigen. Nach der Auszeit kehrt man wieder in seinen Beruf zurück. In den letzten Jahren wurde das Sabbatical in Österreich immer populärer.

WIE GEHE ICH BEI DER PLANUNG VOR?

Als erstes solltest du dir genau überlegen, wozu du eine Auszeit nehmen möchtest. Nur mal ein Jahr lang morgens ausschlafen ist kein richtiger Plan. Möchtest du dich erholen, deine Work-Life-Balance wieder herstellen, etwas für deine Gesundheit tun? Oder willst du auf Weltreise gehen, eine neue Sprache lernen? Oder dich kreativ betätigen?

Wenn du weißt, wie du dein Sabbatical verbringen willst, dann solltest du auch nachdenken, wie viel Zeit du dafür tatsächlich brauchst: drei Monate, ein halbes Jahr, ein Jahr?

Bedenke auch, dass ein Sabbatical finanzielle Einbußen bedeutet (dazu gleich später) und du während der Freizeitphase an sich keinen Kündigungsschutz hast. Möglicherweise kommt es in deiner Abwesenheit auch zu Veränderungen, die den Wiedereinstieg erschweren. Das solltest du vorher gut abwägen!

WIE FINANZIERE ICH MEINE AUSZEIT?

Eine Möglichkeit sind Überstunden. Das heißt, du sammelst über einen bestimmten Zeitraum hinweg regelmäßig Überstunden an und baust sie dann geblockt in Form einer längeren Auszeit ab.

Das ist nur bei kürzeren Sabbaticals sinnvoll.

Für ein solches Sabbatical-Modell braucht es eine Regelung im Kollektivvertrag und eine Betriebsvereinbarung. Frag deinen Betriebsrat oder deine Gewerkschaft GPA, ob das in deiner Branche bzw. in deinem Betrieb vorgesehen ist!

Die andere Variante: Du verzichtest – ebenfalls über längere Zeit hinweg – auf einen Teil deines Gehalts, z.B. auf 20 Prozent, damit du während der Freizeitphase ein regelmäßiges Einkommen hast. Dieses sog. "Ansparmodell" ist sehr beliebt! Auf wieviel Geld du konkret während der Ansparphase verzichtest und für wie lange, musst du mit deinem/deiner Arbeitgeber:in ausmachen. Ihr unterzeichnet dann eine Einzelvereinbarung, wo das alles festgehalten wird. Am besten, du fragst hier auch deinen Betriebsrat um Unterstützung!

Weitere Möglichkeiten für eine längere Freizeitphase wären eine Arbeitsfreistellung oder eine Bildungskarenz. Wenn du von der Arbeit freigestellt wirst, müsstest du für deine Sozialversicherung selbst aufkommen. Vorsicht, das kann schnell teuer werden! Bei einer Bildungskarenz musst du eine Weiterbildung besuchen. Wenn das Ziel deiner Auszeit aber eine Fortbildung oder eine berufliche Neuorientierung ist, so wäre die Bildungskarenz eine bessere Lösung als ein Sabbatical. Alle Infos zur Bildungskarenz findest du hier:



WIE ÜBERZEUGE ICH MEINEN CHEF/MEINE CHEFIN?

Auch hier raten wir dir, Unterstützung beim Betriebsrat einzuholen! Denn das ist der Knackpunkt für deine Auszeit:

da es keinen Rechtsanspruch gibt, muss dein/e Arbeitgeber:in dem Sabbatical zustimmen. Du wirst längere Zeit von deinem Arbeitsplatz abwesend sein, dein/e Arbeitgeber:in muss vielleicht einen Ersatz für dich suchen. Du willst außerdem nachher wieder deinen alten Job zurück. Welche Argumente hast du also?

Erstens möchtest du in dein Unternehmen zurückkehren – das heißt, du bist loyal und arbeitest gern in deinem Job. Das solltest du dein/e Chef:in auf jeden Fall wissen lassen! Du kommst wieder, du brauchst eben nur eine Auszeit.

Oft sind wir aufgrund der hohen Arbeitsbelastung erschöpft und brauchen eine Pause. Darunter leidet die Qualität deiner Arbeit. Wer ständig müde ist, wird öfter krank und erleidet im schlimmsten Fall ein Burnout. Langfristig kann ein Sabbatical also eine Vorsorge sein, die sich positiv auf deine Gesundheit und Leistungsfähigkeit auswirkt.

GIBT ES EINEN RECHTSAN-SPRUCH?

Wie oben erwähnt ist das Sabbatical im österreichischen Arbeitsrecht noch nicht gesetzlich geregelt. Die Vereinbarung eines Sabbaticals kann nur auf freiwilliger Basis erfolgen. Du hast keinen Rechtsanspruch darauf – umgekehrt kann dich dein/e Arbeitgeber:in aber auch nicht zu einer Auszeit zwingen, weil z.B. grad die Auftragslage im Betrieb schlecht ist!

Auch wenn es keine gesetzliche Regelung gibt, gelten natürlich trotzdem die Rahmenbedingungen des Arbeitsrechts. Warum ist das wichtig? Wenn du Überstunden machst, um ein Zeitguthaben für ein (kürzeres) Sabbatical anzusparen, darfst du die Höchststundenanzahl nicht überschreiten: Diese beträgt zwölf Arbeitsstunden am Tag. Du kannst also, wenn du normalerweise acht Stunden arbeitest, maximal vier Überstunden täglich machen. Zwölf-Stunden-Tage sind allerdings sehr anstrengend – überleg

dir vorher gut, ob die Überstunden-Variante das Richtige für dich ist!

WORAUF SOLLTE MAN BEI DER VEREINBARUNG MIT DEM ARBEITGEBER ACHTEN?

Folgende drei Punkte müssen unbedingt schriftlich vereinbart werden: Wie lange du abwesend sein wirst. Welches Modell du wählst (Überstunden oder Ansparmodell). Wie deine Wiedereingliederung vorgesehen ist.

Wir raten dir noch weitere, für dich vorteilhafte Vereinbarungen zu treffen:

Zum Beispiel ist es möglich, zusammen mit dem Sabbatical Urlaubstage aufzubrauchen oder es mit einer Karenz zu kombinieren, um so den Freizeitblock zu verlängern. Du kannst auch festhalten, dass du bei deiner Rückkehr einen Anspruch auf eine gleichwertige Tätigkeit hast. Außerdem ist es möglich, eine Kündigung während des Sabbaticals und kurz nach der Rückkehr auszuschließen. Weiters kannst du ein Rücktrittsrecht vereinbaren, falls du z.B. aus gesundheitlichen bzw. persönlichen Gründen deine Freizeitphase nicht antreten kannst. Dein Betriebsrat und deine Gewerkschaft GPA beraten dich gerne zu allen Fragen! •

BARBARA LAVAUD

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

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



INSOLVENZ – WAS MUSS ICH BEACHTEN?

Wir beantworten die wichtigsten Fragen rund um das Thema Insolvenz.

Oliver P. meldet sich sehr aufgeregt in der telefonischen Rechtsberatung der GPA. "Mein Chef hat mich gerade angerufen und mir mitgeteilt, dass er Insolvenz anmeldet. Ich habe drei kleine Kinder. Bekomme ich jetzt kein Geld mehr?", möchte der völlig aufgelöste Oliver P. wissen.

LOHN- UND GEHALTSFORDERUNGEN

"Bitte machen Sie sich keine Sorgen", saat der GPA-Rechtsberater. Die Insolvenz hat zunächst keine unmittelbaren Auswirkungen auf Ihr Arbeitsverhältnis. Der Insolvenzentgeltfonds stellt sicher, dass die Gehälter der Beschäftigten gedeckt werden. Die Lohn- und Gehaltsforderungen sind gesichert, müssen aber extra beantragt werden. Das Geld kommt nicht vom bisherigen Arbeitgeber, sondern von einer öffentlichen Stelle. Bei der Durchsetzung Ihrer Ansprüche unterstützt Sie der Insolvenzschutzverband für Arbeitnehmer:innen (ISA). Ziel ist es, dass eine möglichst rasche Auszahlung der Löhne und Gehälter sichergestellt wird. Die GPA unterstützt Sie dabei gerne.

"Also endet mein Arbeitsverhältnis nicht automatisch mit der Insolvenz?", möchte der erleichterte Oliver P. wissen. "Nein, es wird nicht automatisch beendet. Ganz wichtig ist, dass Sie weiterhin wie gewohnt an Ihrem Arbeitsplatz erscheinen", antwortet ihm der GPA-Rechtsberater.

DARF ICH VEREINBARTEN URLAUB KONSUMIEREN?

"Aber wie sieht es mit vereinbartem Urlaub aus?", möchte sich Oliver P. vergewissern. "Wenn Sie bereits Urlaub ver-



einbart haben, dürfen Sie diesen auch konsumieren. Wenn Sie erst jetzt Urlaub nehmen möchten, müssen Sie diesen nun mit dem Masseverwalter ausmachen", erklärt ihm der GPA-Rechtsberater.

ARBEITGEBER: INNENWECHSEL

"Darf ich meinen Arbeitgeber während der Insolvenz wechseln?", möchte Marina W. wissen. "Das müssen wir im Detail prüfen. Wenn Sie Ihren Arbeitgeber ietzt wechseln wollen, ist es ganz wichtig, dass Sie sich davor in der persönlichen Rechtsberatung der GPA beraten lassen. Das ist entscheidend, weil im Insolvenzfall besondere Bestimmungen gelten, wenn Sie aus dem Unternehmen austreten. Ganz wichtig ist auch: Unterschreiben Sie bitte keine einvernehmliche Auflösung Ihres Dienstverhältnisses, bevor Sie sich in der persönlichen Rechtsberatung der GPA beraten haben lassen", antwortet der umsichtige GPA-Rechtsberater.

SCHADENERSATZ BEI INSOLVENZ?

Weiters möchte Marina W. erfahren, ob ihr bei Insolvenz des Arbeitgebers Schadensersatz zusteht. "Im Fall der vorzeitigen Beendigung durch den Arbeitgeber bzw. Insolvenzverwalter, als auch im Fall eines vorzeitigen berechtigten Austritts Ihrerseits, steht Ihnen eine Kündigungsentschädigung zu. Die Höhe richtet sich nach dem Vermögensschaden, der aufgrund der vorzeitigen Kündigung entstanden ist. Diese Kündigungsentschädigung ist als Insolvenzforderung geltend zu machen", erklärt ihr der GPA-Rechtsberater.

"Was passiert bei Unternehmensschliefyung?", möchte Marina W. abschliefyend erfragen. "Bei Schliefyung wird das Unternehmen mit einem Beschluss des Gerichtes geschlossen, dann kann der Insolvenzverwalter (Masseverwalter) innerhalb eines Monats eine Kündigung ("Kündigung nach § 25 IO") aussprechen. Bei dieser insolvenzspezifischen Kündigung muss der Insolvenzverwalter nur die gesetzliche bzw kollektivvertragliche Kündigungsfrist einhalten. Das Arbeitsverhältnis endet also nach Ablauf der Frist. Für den Zeitraum bis zum richtigen Kündigungstermin gebührt eine Kündigungsentschädigung. Auch Sie können innerhalb dieser Monatsfrist das Arbeitsverhältnis durch berechtigten vorzeitigen Austritt nach § 25 IO beenden."

"Sofern nur die Schließung eines Betriebsteiles oder eines Unternehmensbereiches (Teilschließung) angeordnet wurde, bezieht sich das außerordentliche Kündigungs- bzw Austrittsrecht nur auf die in diesem Bereich beschäftigten Arbeitnehmer:innen. Die Ansprüche aus der (vorzeitigen) Beendigung des Arbeitsverhältnisses wie z.B. Kündigungsentschädigung, Urlaubsersatzleistung, Abfertigung etc. bleiben in beiden Fällen erhalten und sind durch den Insolvenz-Entgelt-Fonds gesichert", beruhigt sie der GPA-Rechtsberater.

BEGÜNSTIGTE AUFLÖSUNG DES ARBEITSVERHÄLTNISSES BEI INSOLVENZ

Lukas M. erklärt der GPA-Rechtsberaterin, dass sein Arbeitgeber Insolvenz angemeldet hat, kein Gehalt mehr zahlt und er bereits einen neuen Arbeitgeber gefunden hätte. Er möchte daher wissen, ob er sein bestehendes Dienstverhältnis begünstigt auflösend darf. "Nach einer Insolvenzeröffnung bestehen neben den arbeitsrechtlichen Auflösungsmöglichkeiten wie Kündigung, Entlassung, Austritt oder einvernehmliche Auflösung zusätzlich insolvenzspezifische Beendigungsarten des Arbeitsverhältnisses. Die Möglichkeit einer begünstigten Auflösung besteht für Arbeitgeber:innen und Arbeitnehmer:innen.

"So können Arbeitnehmer:innen etwa bei säumigen Entgeltzahlungen vorzeitig aus dem Unternehmen austreten. Dies ermöglicht eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit sofortiger Wirkung, ohne Einhaltung von Kündigungsfristen und -terminen" erklärt ihm die GPA-Rechtsberaterin.

Dabei ist jedoch Vorsicht geboten: "Ein Gehaltsrückstand, der vor der Eröffnung des Insolvenzverfahrens entstanden ist, berechtigt nicht zum vorzeitigen Austritt. Lediglich eine Nichtzahlung oder Reduzierung des Entgelts während des Insolvenzverfahrens berechtigt dazu", fügt die GPA-Rechtsberaterin hinzu.

FORTFÜHRUNG

Petra A. ruft wutentbrannt in der telefonischen Rechtsberatung der GPA an und schildert, dass sie trotz Fortführung des Unternehmens gekündigt wurde. "Darf das sein?" "Das kommt darauf an. Wird in der Berichtstagsatzung die Fortführung des Unternehmens beschlossen, dann kann der Insolvenzverwalter innerhalb eines Monats ab dieser Berichtstagsatzung Arbeitnehmer:innen in einzuschränkenden Bereichen "nach § 25 IO" kündigen.

Seit dem Insolvenzrechtsänderungsgesetz (IRÄG) 2010 haben gekündigte Arbeitnehmer:innen dann auch ein Austrittsrecht nach § 25 IO", erklärt ihr die GPA-Rechtsberaterin. •

CLAUS BREUNHÖLDER



Dann kontaktiere deine Gewerkschaft GPA unter 050301



DAS MÜSSEN BESCHÄFTIGTE WISSEN, WENN IHR UNTER-NEHMEN INSOLVENT WIRD

Die Firmenleitung ist verpflichtet, die Beschäftigten über die Insolvenz zu informieren. Arbeitgeber:innen müssen Auskunft darüber geben, wie es mit dem Unternehmen weitergeht und welche Auswirkungen das auf die Beschäftigten hat.

Im Insolvenzverfahren werden die Forderungen der Gläubiger geprüft und eine mögliche Verteilung des Vermögens festgelegt. Achtung: Insolvenz bedeutet nicht automatisch die Liquidierung des Unternehmens, sondern kann auch dessen Fortführung bedeuten.

Mein Rat: Man sollte im Falle einer Insolvenz keine Dokumente unterschreiben, ohne mit der GPA oder seinem Betriebsrat gesprochen zu haben!

Claus Breunhölder ist Jurist bei der Gewerkschaft GPA

AUFBRUCHSTIMMUNG FÜR US-GEWERKSCHAFTEN?

Gewerkschaften in den USA haben es schwer. Die Schwelle um in einem Betrieb aktiv werden zu dürfen ist hoch. Arbeitsrechtliche Absicherung und Gewerkschaftsrechte sind unterentwickelt. Wir verraten dir, warum es derzeit trotzdem Grund zur Hoffung gibt.



US-Amerikanische Gewerkschaftsaktivist:innen der Gewerkschaft SAG-AFTRA, die die Unterhaltungs- und Medienschaffenden vertritt, am Weltkongress UNI Global Union. Seit Mai 2023 kämpfen Schauspieler:innen und Autor:innen gegen schlechte Arbeitsbedingungen.

Von 27.-30. August fand in den USA der Weltkongress des globalen Gewerkschaftsverbandes für den Dienstleistungssektor (UNI Global Union) statt. Die Gewerkschaft GPA war mit einer siebenköpfigen Delegation auf der Konferenz in Philadelphia vertreten. Neben wegweisenden inhaltlichen und personellen Weichenstellungen am Weltkongress hat die GPA-Delegation die internationale Veranstaltung genutzt, um gewerkschaftliche Kontakte aufzubauen und zu pflegen sowie ein Augenmerk auf die Situation der Gewerkschaften in den USA

zu legen. Ein Austausch mit lokalen Politiker:innen und Gewerkschaftsaktivist:innen bildete den Abschluss des Aufenthaltes.

AUFWIND FÜR DIE US-GEWERKSCHAFTSBEWEGUNG

Die Rahmenbedingungen für US-Gewerkschaften sind derzeit relativ gut. Präsident Biden und seine Regierung geben den Gewerkschaften politisch Rückenwind. Die Anliegen von Beschäftigten und deren Vertretungen werden in zentralen und insbesondere industriepolitischen Gesetzesvorhaben berücksichtigt. Für die Gewerkschaftsbewegung bedeutende legislative Initiativen wie jene zum Schutz gewerkschaftlicher Organisierung (PRO-Act) oder die Erhöhung des landesweiten Mindestlohnes von 7,25 auf 15 US-Dollar sind im Kongress zwar bisher an den Republikanern gescheitert, die Biden-Administration versucht jedoch sie in Form von Exekutivanordnungen oder anderen Wegen praktisch durchzusetzen.

Am US-amerikanischen Arbeitsmarkt

fand als Reaktion auf die Covid-Pandemie ein großer Umbruch zugunsten der Gewerkschaftsbewegung statt. Knapp 100 der 160 Millionen Beschäftigten wechselten in den letzten beiden Jahren ihren Arbeitsplatz, um neue, oft besser bezahlte Jobs anzunehmen. Was neben Lohnzuwächsen in den veraangenen 12 Monaten von durchschnittlich 4,4 Prozent auch zu einer gesteigerten Verhandlungsmacht von Beschäftigten und Gewerkschaften geführt hat. Gesellschaftspolitisch finden Gewerkschaften derzeit ebenfalls gute Rahmenbedingungen vor. In einer Gallup-Umfrage stehen 71 Prozent der US-Bürger:innen Gewerkschaften positiv gegenüber der höchste Wert seit 1965. Die gewerkschaftlichen Organisationsbemühungen haben in den letzten beiden Jahren eine große Dynamik entwickelt: 2022 gab es einen Anstieg der eingereichten Anträge auf Gewerkschaftswahlen in den USA um 53 Prozent gegenüber 2021. Im Jahr 2022 haben US-Gewerkschaften fast 300.000 Mitglieder hinzugewonnen, was ein Plus von 1.9 Prozent bedeutet und in den letzten zehn Jahren nicht mehr erreicht werden konnte.

KAUM ARBEITSRECHTLICHE ABSICHERUNG

Trotz dieser passablen Ausgangssituation ändert das nichts am strukturellen Ungleichgewicht am Arbeitsmarkt. In den USA beruht das Arbeitsverhältnis überwiegend auf freiwilliger Basis, was bedeutet, dass Beschäftigte jederzeit ohne Grund und fristlos gekündigt werden können. Für Bürger:innen unter 65 Jahren aibt es keine bundesweiten, universell garantierten Sozialleistungen. Es existiert de facto kein staatlich finanziertes Gesundheitswesen und es gibt auch kein Recht auf bezahlten Urlaub, auf Lohnfortzahlung im Krankheitsfall oder auf bezahlten Mutterschutz bzw. Elternzeiten.

Auf Basis des bundesweiten Arbeitsrechts organisieren Gewerkschaften jeden Betrieb bzw. jede Betriebseinheit einzeln. Kollektive Verhandlungen finden daher fast ausschließlich auf Betriebsebene statt. Die Abdeckungsrate durch solche Vereinbarungen lag 2022 in der Privatwirtschaft bei 6,8 Prozent, im öffentlichen Dienst bei 36,8 Prozent.

Die Gewerkschaften sind per Gesetz außerdem in ca. der Hälfte der US-Bundesstaaten dazu verpflichtet, in organisierten Betrieben gegenüber Nicht-Mitgliedern dieselben Leistungen zu erbringen wie gegenüber Mitgliedern (etwa im Fall von Arbeitsrechtsverletzungen). Folglich ist der Anreiz sehr gering, in organisierten Betrieben Gewerkschaftsmitglied zu werden.

Substanzielle Verschiebungen des Machtungleichgewichts zugunsten Beschäftigter und Gewerkschaften kann es also nur mit einer grundlegenden Reform des Arbeitsrechts und einer breiten wirtschaftlichen und politischen Anerkennung der Rolle der Gewerkschaften geben. Denn trotz der Organisierungserfolge in jüngster Vergangenheit sind lediglich 10 Prozent der Beschäftigten in den USA Gewerkschaftsmitglied.

GEWERKSCHAFTLICHER EINFLUSS IN DEMOKRATISCHER PARTEI

Im Zuge ihres Aufenthaltes in den USA hatte die GPA-Delegation Gelegenheit mehrere lokale Politiker:innen des Bundesstaates New York - die sich den Democratic Socialists zuordnen - sowie Gewerkschaftsaktivist:innen zu treffen. Deren Ausführungen war deutlich zu entnehmen, dass sie sich als Bündnispartner:innen betrachten und die Achse zwischen Gewerkschaftsbewegung und Demokratischer Partei weiter stärken möchten. Diese gezielte Annäherung ist jedenfalls keine Selbstverständlichkeit für die USA.

MANUEL STOLZ

Du möchtest mehr über den Streik der Autor:innen und Schauspieler:innen in den USA wissen?

Hier entlang:





Wie können in den USA Betriebsgewerkschaften gegründet werden?

In den USA braucht es im Vorfeld die Unterstützung von mindestens 30 Prozent der Belegschaft eines Betriebes, um Gewerkschaftswahlen überhaupt einleiten zu können. Bei der Wahl selbst, und um Vertretungsrechte für Verhandlungen zu bekommen, müssen mindestens 50 Prozent der Beschäftigten für eine betriebliche Gewerkschaftsgründung stimmen.

Wer in den USA offen die Gewerkschaft unterstützt, riskiert seinen Arbeitsplatz. Denn obwohl es illegal ist, jemanden wegen gewerkschaftlicher Betätigung zu entlassen, ist es völlig legal, Beschäftigte ohne Begründung zu feuern. Die Vorbereitungen zur Wahl einer Belegschaftsvertretung laufen daher zu Beginn meist im Geheimen ab, da sonst das Risiko besteht, entlassen zu werden, noch ehe es überhaupt zu einer ersten Abstimmung kommen kann.

17.500 LEISTBARE MIETWOHNUN-GEN JÄHRLICH ALS ZIELSETZUNG

Die gemeinnützige Wohnungswirtschaft sollte gestärkt anstatt vom Mietpreisdeckel bestraft werden, denn kostengünstiger Wohnraum wird auch in Zukunft gebraucht werden.

"Mit ihrem sogenannten "Mietpreisdeckel' trifft die Bundesregierung zielgenau die Falschen, nämlich jenen Wohnbausektor, der für Wohnen mit langfristiger Preisbindung verantwortlich ist, die Gemeinnützigen", machte der Obmann des Vereins für Wohnbauförderung (VWBF) und Geschäftsführer der WBV-GPA, Michael Gehbauer, Anfang September in einer Pressekonferenz mit SPÖ-Vorsitzendem Andreas Babler und Sepp Wall-Strasser, dem Bürgermeister von Gallneukirchen, klar.

"Das ist nichts anderes als Show-Politik, denn damit werden die Mieten künftig jedes Jahr um die Inflationsrate erhöht, gemeinnützige Träger bestraft und künftig echte Reformen verhindert", kritisierte Andreas Babler das angedachte Deckelung-Modell. Um leistbaren Wohnraum für möglichst viele Menschen zu gewährleisten, braucht es rasch Maßnahmen, damit die Gemeinnützigen ihren Versorgungsauftrag gegenüber der Bevölkerung aufrechterhalten können.

Es geht auch anders. Bürgermeister Wall-Strasser präsentierte, welchen Weg Gallneukirchen geht: mit Grundstückpreisdeckel, Optionsverträgen und strengen Widmungskriterien. "Es braucht jetzt dringend Maßnahmen, wie die Erhöhung der Wohnbauförderung, eine zusätzliche Wohnbaumilliarde und die Reservierung der Neuwidmungen für den sozialen Wohnbau, damit die zukünftige Versorgung mit leistbarem Wohnraum langfristig sichergestellt werden kann", sagt VWBF-Obmann Gehbauer.



Eine "Offensive für leistbares Wohnen" wird gefordert: Michael Gehbauer

Die aufgrund der Wohnbauförderung deutlich unter Marktniveau liegenden GBV-Mietwohnungen wirken darüber hinaus auch preisdämpfend auf den gesamten Wohnungsmarkt. Mit dem Mietpreisdeckel verliert - wie vom GBV-Verband ermittelt wurde - der gemeinnützige Wohnbau jährlich rund 160 Mio. Euro Investitionsmittel. Die gestiegenen Bodenpreise, Zinsen und Baukosten der letzten Jahre sind bereits genug Herausforderung für die gemeinnützigen und damit nicht am Profit orientierten Bauvereinigungen. "Die fehlenden Mittel für die Neuerrichtung und die Sanierung, aber auch zur Dekarbonisierung des Wohnungsbestandes, werden ansonsten zum finanziellen Boomerang, der die kleinen und mittleren Einkommensbezieher:innen in voller Härte treffen wird", ist sich Gehbauer sicher.

CHRISTIAN SWOBODA

VERANSTALTUNGSHINWEIS

In der ÖGB-Zentrale in Wien wurde am 4.10.2023 die Ausstellung "Wohnen mit Zukunft" gemeinsam mit ÖGB-Präsident Wolfgang Katzian eröffnet. Die Ausstellung wird bis Ende November im ÖGB in Wien zu sehen sein, danach wandert sie durch weitere Bundesländer. Nächster Stopp: Oberösterreich.

Ort: ÖGB Zentrale Wien / Johann-Böhm-Platz, 1020 Wien

Zeit: 4.10.2023 bis 30.11.2023

Nähere Informationen unter www.vwbf.at

Der Verein für Wohnbauförderung (VWBF) spricht sich daher für nachstehende "Offensive für leistbaren Wohnraum" aus:

- Die Neuerrichtung von 17.500 geförderten Mietwohnungen pro Jahr ab 2024.
- Eine Zweckwidmung der von den Ländern eingehobenen Wohnbauförderungsbeiträge und der Darlehensrückflüsse für leistbares Wohnen. Dies ist aus Sicht des VWBF im aktuellen Finanzausgleich festzuschreiben und verfassungsrechtlich abzusichern. Derzeit werden rd. 2,5 Mrd. Euro eingenommen und nur 1,9 Mrd. Euro für Wohnbauförderung ausgegeben.
 (Quelle: IIBW & FV Steine-Keramik: "Wohnbauförderung in Österreich 2021")
- Wohnbauförderung im mehrgeschoßigen Wohnbau nur für gemeinnützige Bauvereinigungen. Mit ihren sozial gebundenen Mietwohnungen bleiben diese für weitere Generationen dauerhaft zu leistbaren Konditionen verfügbar. Eigentumswohnungen landen nach förderrechtlicher Beschränkung überwiegend auf dem hochpreisigen Vermietungsmarkt.
- Anstelle der in der Vergangenheit gewährten Einmalzuschüsse für Energie und Klima braucht es für Menschen mit niedrigen Einkommen eine bundeseinheitliche Energiebeihilfe zusätzlich zur Wohnbeihilfe der Länder.
- Die Kompensation für den Einnahmenausfall aus dem Mietendeckel in der Höhe von jährlich 160 Mio. Euro.
- Die Schaffung eines Sonderfonds für ökologische Maßnahmen, z.B. für "Raus aus Öl und Gas!"
- Die verfassungsrechtliche Absicherung der Vertragsraumordnung wie bspw. in Wien die "Widmungskategorie geförderter Wohnbau" bei Neuwidmungen.

FREIE WOHNUNGEN:

Steiermark und Niederösterreich

8605 Kapfenberg, Pestalozzistraße 1, 3 Zimmerwohnung, 67 m², HWB 58.36

8761 Pöls, Andreas Rein Gasse 10, 3 Zimmerwohnung, 67 m², Kaution € 1.700,--HWB 60,6

8761 Pöls, Burgogasse 14, 2 Zimmerwohnung, 54 m², Kaution € 1.500,--HWB 74

2560 Berndorf 2 und 3 Zimmer, 53 bis 68 m², Kaution € 1.500,--HWB 66,7

2640 Gloggnitz 3 und 4 Zimmer, 68 bis 85 m², Kaution € 1.500,--HWB 61,66

ZENTRUMSNAHES WOHNEN IN ST. PÖLTEN



Daniel-Gran-Straße 52, 3100 St. Pölten

Beim Neubauprojekt "Habitat DG 52" in unmittelbarer Nähe zum Bahnhof St. Pölten und angrenzend zur Innenstadt vermietet die WBV-GPA 22 hochwertige Wohnungen, die ab sofort zur Vergabe bereitstehen. Alle Wohnungen verfügen neben einem zugeordneten Tiefgaragenabstellplatz über einen privaten Freiraum, wie Balkon, Terrasse oder eine wintergartenähnliche Abtrennung im Wohnraum zur Daniel-Gran-Straße orientiert.

Nähere Information zum Projekt unter www.wbv-gpa.at

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 **10.000 CHANCEN**

TIME FOR ACHANGE! JOHN BORNS OF THE SERVICE OF THE

Das Afterwork-Event mit den besten Jobs und Arbeitgebern

21. Nov. 2023 14-21 Uhr Marx Halle, Wien

jobchanger.at

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 Neudörfl, Bickfordstr. 21

Verlagsort: Wien Herstellungsort: Neudörfl 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 Autor:innen dar und müssen sich nicht mit der Meinung der Redaktion decken. Die Redaktion haftet nicht für unverlangt eingeschickte Artikel und Fotos.