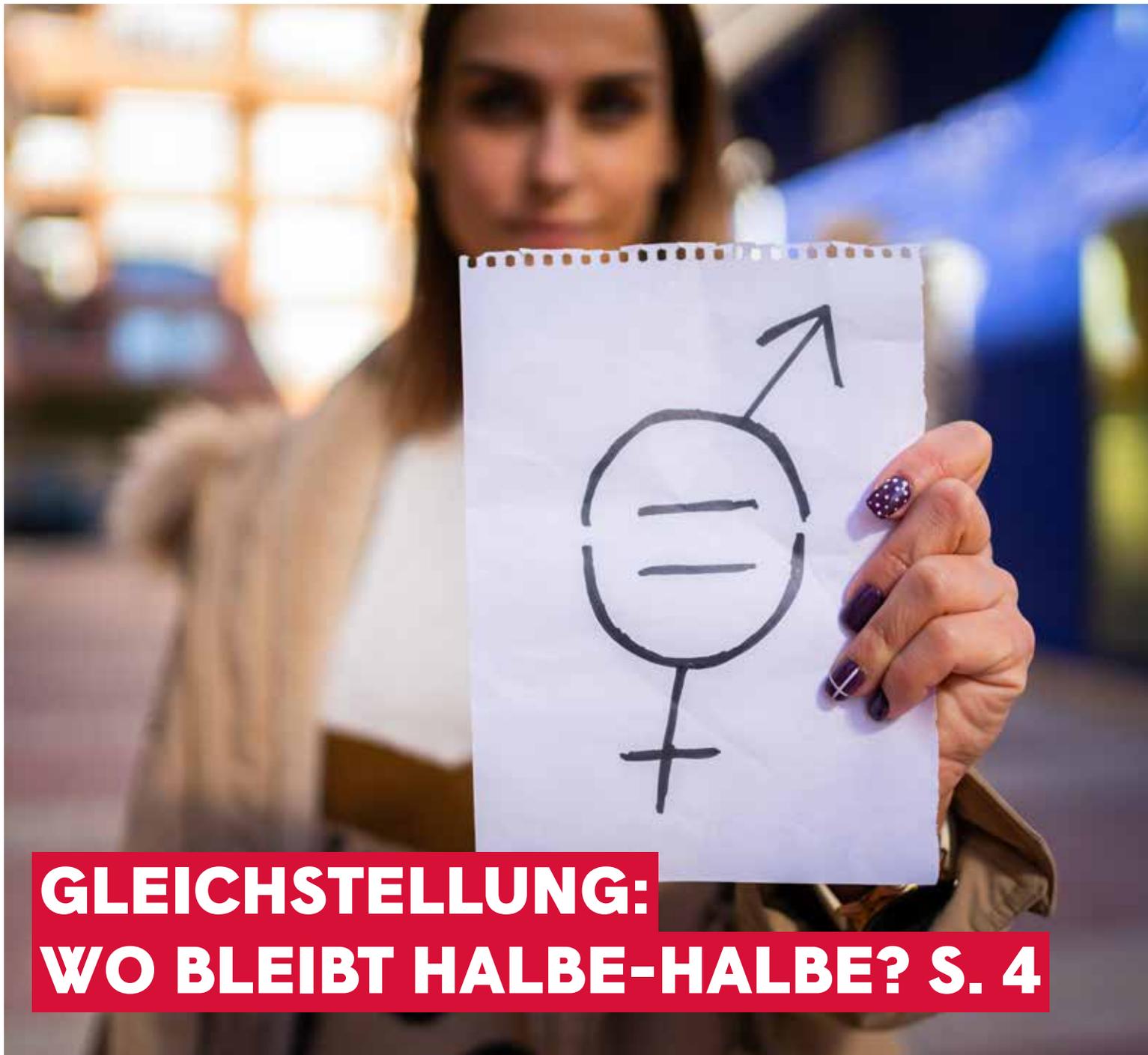


KOMPETENZ

4 / 2023

MAGAZIN DER GEWERKSCHAFT GPA



**GLEICHSTELLUNG:
WO BLEIBT HALBE-HALBE? S. 4**

Alles zu den Kollektivvertragsverhandlungen S. 8

Protest in der Elementarbildung S. 16

INHALT



4

GLEICHSTELLUNG

Frauen verdienen weniger als Männer und haben nicht die gleichen Berufschancen. Wir haben nachgefragt, was passieren muss, dass das endlich anders wird.

8

KV-VERHANDLUNGEN

Wir kämpfen für gerechte Lohn- und Gehaltserhöhungen für die Beschäftigten in Handel, Metallindustrie, Sozialwirtschaft, und vielen weiteren Branchen. Ein Update.

12

JOURNALISMUS

Ende September kündigte der VÖZ (Verband Österreichischer Zeitungen) den Journalisten-KV einseitig auf. Wir haben die Chefin des Presseclubs Concordia dazu befragt.

04 / 23

3 EDITORIAL

4 COVERSTORY

Gleichstellung: Wo bleibt Halbe-Halbe?

8 KOLLEKTIVVERTRAGS- VERHANDLUNGEN

Konflikte in allen wichtigen Branchen

10 BEFRAGUNG

Weihnachtsgeld

11 HISTORISCHES

Eine kurze Geschichte des Weihnachtsgelds

12 INTERVIEW

Presseclub Concordia - Generalsekretärin Daniela Kraus über die Lage der österreichischen Zeitungslandschaft

14 SOZIALWIRTSCHAFT

Straßenaktionen zu den KV-Verhandlungen

15 NACHRUF

Trauer um Franz Bittner

16 ELEMENTARBILDUNG

Die Beschäftigten der Kindergärten und Horte protestieren für bessere Arbeitsbedingungen.

18 KURZMELDUNGEN

Aus Wirtschaft, Politik und Gewerkschaft

20 SERVICE

Alles was du zum Thema Pflegefreistellung wissen musst

21 RECHTSSCHUTZ

Große Summen für Gewerkschaftsmitglieder erkämpft

22 PORTRÄT

Der Betriebsratsvorsitzende von Lidl, Michael Wörthner, im Porträt

24 FAKTENCHECK

Künstliche Intelligenz (KI)

26 RECHTSSCHUTZ

Meine Rechte rund ums Weihnachtsgeld

28 MEHR FACHKRÄFTE IN DIE BETRIEBE

GPA-Bundesgeschäftsführer Karl Dürtscher im Interview

30 GPA-WOHNBAUVEREINIGUNG

70 Jahre WBV-GPA

WELLE DER SOLIDARITÄT



ZUR PERSON:

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

In diesen Tagen entscheidet sich, wie sich die Löhne und Gehälter von etwa 800.000 Beschäftigten weiterentwickeln. Wir drängen auf nachhaltige Erhöhungen, alles andere wäre ein schlechtes Geschäft. Während Vermieter:innen und viele Unternehmen von der Inflation sogar profitieren, soll die große Mehrheit auf eine Inflationsabgeltung verzichten - das versteht niemand. Deshalb haben sich auch zehntausende Beschäftigte in diesem Herbst an Streiks und Aktionen beteiligt und die Gewerkschaften unterstützt. Wir berichten über den aktuellen Verhandlungsstand.

Zeitgleich versuchen uns immer mehr Wirtschaftsvertreter und Teile der Politik einzureden, eine Verkürzung der Arbeitszeit wäre völlig welfremd und kontraproduktiv. Arbeitszeitverkürzung und ihre Wirkung haben viele Facetten, eine davon ist die Gleichstellung der Geschlechter. Eine kürzere Arbeitszeit für alle wäre ein Schlüssel für mehr Gerechtigkeit zwischen den Geschlechtern. Dazu sprechen unsere GPA-Frauen in der Titelgeschichte Klartext.

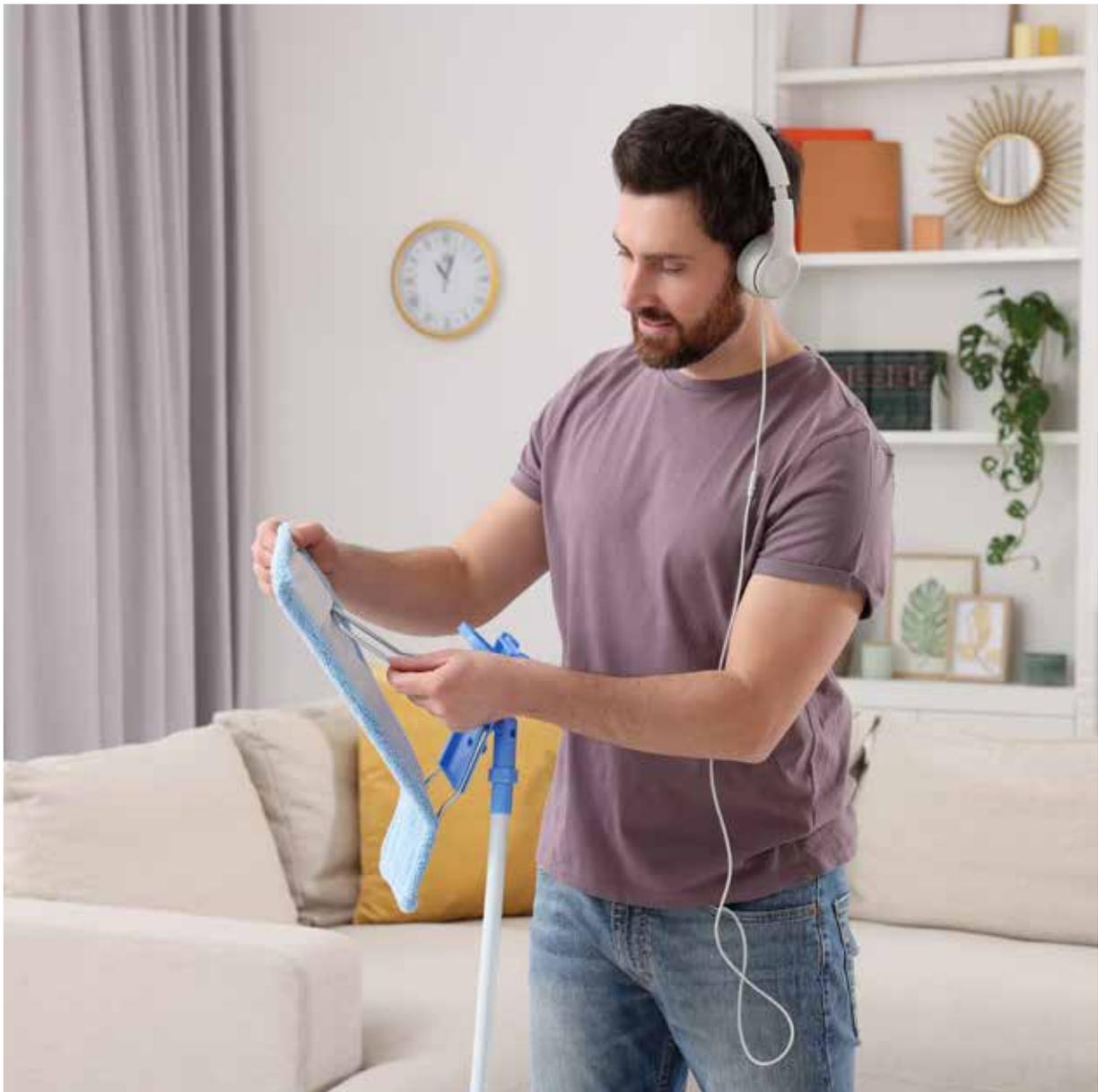
In diesen Tagen bekommt die große Mehrheit aller Beschäftigten eine Sonderzahlung auf den Gehaltszettel - das Weihnachtsgeld. Gerade in Zeiten der extremen Teuerung ist das für viele ein immer wichtigerer Bestandteil des Einkommens, ohne den es finanziell extrem eng werden würde. Immer noch wissen viele nicht, dass das Weihnachtsgeld nicht vom Himmel gefallen, sondern Bestandteil der Kollektivverträge ist und von den Gewerkschaften erkämpft wurde.

Trotz vieler Sorgen und Krisenszenarien wünschen wir allen Mitgliedern schöne und erholsame Weihnachtsfeiertage und ein gutes Neues Jahr und sagen Danke für ihre Unterstützung. ●

MARTIN PANHOLZER

GLEICHSTELLUNG: WO BLEIBT HALBE-HALBE?

Frauen verdienen weniger als Männer und haben nicht die gleichen beruflichen Chancen. Wenn wir das ändern wollen, dann muss Sorge- und Haushaltsarbeit endlich gerecht verteilt werden. Eine kürzere Arbeitszeit für alle und flächen-deckende, ganztägige Kinderbildungseinrichtungen sind die Voraussetzungen.



Frauen arbeiten häufiger Teilzeit als Männer und leisten den Großteil der unbezahlten Arbeit. Zählt man die Stunden zusammen, arbeiten Frauen wesentlich mehr als Männer.

Der Equal Pay Day fiel heuer auf den 31. Oktober. Das ist der Tag, ab dem Frauen - statistisch gesehen - gratis arbeiten. Denn die Männer haben da bereits soviel verdient, wie die Frauen erst am Ende des Jahres. Diese Einkommenslücke von knapp 17 Prozent hält sich hartnäckig, sie liegt über dem europaweitem Durchschnitt von 14 Prozent

Dass Frauen 2023 immer noch so viel weniger verdienen als Männer hat viele Gründe: Frauen leisten neben ihrer bezahlten Arbeit den Großteil der Sorge- und Haushaltsarbeit. Einkaufen, Kochen, sich um die Kinder kümmern, Wege erledigen, für die älteren Verwandten sorgen, etc. Zwei Drittel dieser unbezahlten Aufgaben übernehmen Frauen. Um das schultern zu können, arbeitet mehr als jede zweite Frau in Österreich in Teilzeit.

»Kinderbildungseinrichtungen sollten insgesamt 40 Stunden wöchentlich und mindestens acht Stunden lang geöffnet sein, ein Mittagessen anbieten und maximal fünf Wochen im Jahr schließen!«

Julia Ilger

Teilzeitjobs wiederum bieten meist schlechtere Stundenlöhne. Viele Frauen sind außerdem in sog. Frauenjobs bzw. Frauenbranchen tätig. Dazu gehören u.a. Gesundheits- und Pflegeberufe, viele Serviceberufe oder die Kinderbildungseinrichtungen. Dort liegen die Gehälter unter jenen von Industrie oder Tech-Firmen.

Sandra Steiner, Bundesfrauenvorsitzende und stellvertretende Vorsitzende in der Gewerkschaft GPA sowie Betriebsratsvorsitzende im internationalen IT-Konzern Eviden Austria GmbH, findet diese Ausgangslage von Grund auf problematisch: „Es wird in Österreich völlig selbstverständlich akzeptiert, dass Frauen die Familienarbeit erledigen und dafür Teilzeit in ‚Frauenbranchen‘

arbeiten, wo die Gehälter hinter den Männerbranchen zurückbleiben. Das finde ich einer reichen Industriena-tion unwürdig!“

EINKOMMENS-LÜCKE UND KINDERTAGESSTÄTTEN

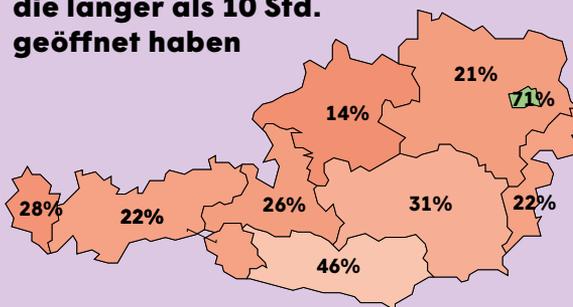
Ob bezahlte und unbezahlte Arbeit fair verteilt ist, hängt einerseits mit tradierten Rollenbildern zusammen, andererseits damit, ob es Kinderbildungseinrichtungen gibt, die eine Vollzeitarbeit überhaupt ermöglichen. So ist in Wien, wo das Angebot an Kindertagesstätten bundesweit am besten ausgebaut ist, die Einkommenslücke am niedrigsten. Umgekehrt können Frauen dort, wo Kindergärten bereits mittags schließen, nur einer Teilzeitbeschäftigung nachgehen.

Ein Vollzeitjob für beide Eltern ist nur dann möglich, wenn die Versorgung der Kinder sichergestellt ist: „Kinderbildungseinrichtungen sollten insgesamt 40 Stunden wöchentlich und mindestens acht Stunden lang geöffnet sein, ein Mittagessen anbieten und maximal fünf Wochen im Jahr schließen“, erklärt Julia Ilger, Bundesfrauensekretärin in der Gewerkschaft GPA. Diesen Kriterien entsprechen allerdings nur rund 38 Prozent der Kindertagesstätten in Österreich: „Weniger als die Hälfte unserer Kinderbildungseinrichtungen sind vollzeitauglich“, kritisiert Ilger (siehe Kasten S. 5). Daher

Kinderbildungsplätze: Nicht mit Vollzeitjobs vereinbar

Nur 38 Prozent der Kindertagesstätten in Österreich haben länger als 10 Stunden geöffnet. 10 Stunden sind das tägliche Zeitfenster, das Eltern brauchen, um einer Vollzeitbeschäftigung plus Wegzeiten nachgehen zu können. In Wien sind 71 Prozent der Kindergärten so lange geöffnet, in Oberösterreich z.B. nur 14 Prozent. Außerhalb von Wien entsprechen dem nur 2 von 10 Kinderbildungseinrichtungen. Was dazu führt, dass Frauen überwiegend Teilzeitjobs annehmen müssen.

Anteil der Kindergärten, die länger als 10 Std. geöffnet haben



GPA Frauenkongress 2024

Aktuell in Planung ist der GPA Frauenkongress am 30. September 2024 zum Thema ‚Was ist gesunde Arbeit?‘. Diskussionen und Workshops über geschlechtergerechte Arbeitszeitverkürzung, Care-Arbeit, Lohntransparenz oder ‚Frauenbranchen‘ werden den Ist-Zustand in Österreich beleuchten und Lösungen aufzeigen. Eingeladen zum Kongress sind natürlich Frauen UND Männer!

müssen sich in Österreich endlich die Rahmenbedingungen ändern: „Wir brauchen ein Recht auf flächendeckende leistbare Kinderbildungsplätze ab dem ersten Geburtstag“, fordert Frauenvorsitzende Steiner, „Die Gewerkschaft GPA arbeitet außerdem seit Jahren hart daran, bessere Arbeitsbedingungen und Gehälter für die Elementarpädagog:innen zu erkämpfen, um diese Berufsgruppe aufzuwerten.“

ROLLENBILDER EINZEMENTIERT

Junge Paare, das wissen wir aus Umfragen und Studien, teilen sich die Hausarbeit meist einigermaßen fair auf, solange sie keine Kinder haben. Mit dem ersten Kind geht die Mutter in Karenz und arbeitet anschließend oft Teilzeit. Sie übernimmt dann den Großteil der Sorge- und Haushaltsarbeit. Um den

Einkommensverlust auszugleichen machen die Väter Überstunden und beteiligen sich weniger an Haushalt und Kindererziehung.

Die politischen Maßnahmen der letzten Jahre haben diese Strukturen gefestigt. „Anstatt Arbeitszeit generell zu verkürzen und auch Männer für mehr Care Arbeit zu animieren, wurden Arbeitszeiten einzementiert, die nicht den Herausforderungen der Zukunft gerecht werden“, erinnert Sandra Steiner an die Einführung des 12-Stunden-Tages und der 60-Stunden-Woche im Jahr 2018.

„Eine Chance für mehr Halbe-Halbe hätte die neue Karenzregelung sein können“, ergänzt Ilger. „Doch die Regierung hat keine Anreize für junge Väter, sich mehr einzubringen, gesetzt.“ (siehe Kasten S.links)

GPA Frauensekretärin Julia Ilger zur neuen Karenzregelung: Vorsicht, Mogelpackung!



„Bislang galt der Karenzanspruch bis zum Tag vor dem zweiten Geburtstag des Kindes. Seit dem 1. November müsste nun der zweite Elternteil mindestens zwei Monate Karenz in Anspruch nehmen, wenn man das Kind bis zum zweiten Geburtstag zu Hause betreuen will, also 22+2 anstatt bisher 24 Monate. Ausnahmen sind nur Alleinerziehende sowie Paare, bei denen der andere Elternteil keinen Karenzanspruch hat (Selbständige, Arbeitslose). Der Haken daran: Die zwei Monate können vom Partner übernommen werden, müssen aber nicht. Denn die Beteiligung des Partners – meist des Vaters – ist freiwillig. Damit läuft die neue Regelung auf eine Kürzung des Karenzanspruchs um zwei Monate für die Frauen hinaus.“

Ziel einer neuen Karenzregelung hätte aus unserer Sicht eine höhere Väterbeteiligung sein müssen und eine bessere Verteilung von Care-Arbeit zwischen Männern und Frauen! In Wahrheit verbirgt sich hier eine Verschlechterung für die Frauen!“

Die neue Regelung gilt für Kinder, die ab dem 1.11.2023 geboren sind!

ARBEITSZEITVERKÜRZUNG

Als Betriebsratsvorsitzende eines internationalen Konzerns beobachtet Sandra Steiner, dass andere Länder in Sachen frauengerechter Arbeitszeiten und im Überwinden konservativer Rollenbilder viel weiter sind: „Neben fehlenden Kinderbildungseinrichtungen sehe ich auch große Defizite bei modernen Arbeitszeitmodellen mit kürzeren Arbeitszeiten.“

»Die junge Generation, die kürzer arbeiten will, wird von Politik und Arbeitgebern als ‚faul‘ bezeichnet.«

Sandra Steiner

Wäre eine Arbeitszeitverkürzung der Weg aus dem Dilemma? Der Wunsch nach weniger Wochenarbeitszeit und nach einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben ist besonders bei jungen Menschen stark ausgeprägt. „Die junge Generation, die kürzer arbeiten will, wird von Politik und Arbeitgebern als ‚faul‘ bezeichnet“, kritisiert Steiner. „Ebenso nimmt der Arbeitsminister die Frauen ins Visier, die Teilzeit arbeiten, er diffamiert sie als nicht leistungsorientiert. Dabei unterschlägt er aber die unbezahlte Familienarbeit, mit der die Frauen in Wahrheit das Land am Laufen halten.“

Derzeit bezahlen jene Frauen, die weniger als 40 bzw. 38 Stunden arbeiten, die Verkürzung ihrer Erwerbsarbeitszeit selbst, mit niedrigeren Gehältern und Pensionen. Ihre wöchentliche Arbeitszeit ist trotzdem insgesamt länger, weil sie die unbezahlte Sorge- und Haushaltsarbeit erledigen. Außerdem leidet ihre Gesundheit: unter überlangen Arbeitstagen, durchwachten Nächten, fehlender Freizeit und zu wenig Erholung!

Eine Lösung könnte daher eine – bezahlte! – Arbeitszeitverkürzung für alle sein. Die Gewerkschaft GPA fordert seit Jahren ein neues Arbeitszeitmodell, das kürzeres und flexibleres Arbeiten ermöglicht. Die 4-Tage-Woche bei gleichbleibender Bezahlung und verringerten Arbeitszeiten wäre so ein Modell. „Davon würden Frauen UND Männer profitieren. Mit begleitenden politischen Maßnahmen würde es die Arbeitsteilung und Kinderbetreuung deutlich erleichtern, das haben Feldversuche bereits gezeigt“, erklärt Julia Illger.

TRANSPARENZ BEI DEN EINKOMMEN

Damit endlich auch die Einkommensschere schneller zugeht, hat die EU mit der neuen Transparenz-Richtlinie ein wichtiges Tool zur Verfügung gestellt. Die Richtlinie sieht vor, dass alle Unternehmen mit mehr als 100 Beschäftigten künftig transparent über Bezahlung für gleichwertige Arbeit informieren müssen. Die Mitgliedstaaten müssen diese Daten sammeln und öffentlich aufbereiten. Wenn das geschlechtsspezifische Lohngefälle 5 Prozent übersteigt, müssen vom Unternehmen wirksame Maßnahmen ergriffen werden, um die Lücke zu schließen. Ansonsten drohen hohe Strafen. Österreich hat drei Jahre Zeit für die Umsetzung. Sandra Steiner zeigt sich optimistisch: „Somit sind die



Einkommenstransparenz kann dazu beitragen, dass Frauen entsprechend ihrer Qualifikation bezahlt werden.

Unternehmen in die Pflicht genommen und müssen aktiv werden. Ich sehe das durchaus als einen Meilenstein!“ (siehe Kasten S.unten) •

BARBARA LAVAUD

3 Fragen an Sandra Steiner, GPA Bundesfrauenvorsitzende:



Was bringt die EU-Transparenz-Richtlinie?

„Ich sehe diese Richtlinie als eine große Chance, endlich die Lohnschere wirkungsvoll zu bekämpfen! Sie wird einen verbesserten Einblick in Lohn- und Gehaltsstatistiken ermöglichen, so kann Diskriminierung gezielt aufgespürt werden. Die Richtlinie muss bis 2026 umgesetzt werden. Danach ist vorgesehen, dass Unternehmen, die keine Maßnahmen zum Schließen der Einkommenslücke ergreifen, Strafe bezahlen. Es liegt an der Regierung, zeitgerecht mit der Umsetzung in nationales Recht zu beginnen. Für uns ist die Richtlinie ein wichtiger Schritt in Richtung Gleichstellung!“

Wo stehen wir bei ‚gleicher Lohn für gleiche Arbeit‘?

„Die Transparenz-Richtlinie enthält eine ganz wichtige Neudefinition, nämlich ‚gleicher Lohn für gleichWERTIGE Arbeit‘. So können nun Tätigkeiten über Berufe und Branchen hinweg verglichen werden, anhand von Schlüsselkompetenzen wie Verantwortung, Arbeitsbelastung, Ausbildung, usw. Hier zeigt sich, dass Menschen im Pflegebereich genauso belastet sind wie Beschäftigte im Industriesektor. Der Begriff der ‚gleichwertigen‘ Arbeit ist ein enormer Fortschritt!“

Ist ‚weniger Arbeit für alle‘ eine Lösung?

„Ja! Eine Arbeitszeitverkürzung bei gleichbleibendem Gehalt ermöglicht es jungen Familien, sich ihre Betreuungspflichten und die Hausarbeit besser aufzuteilen, weil dann beide Eltern kürzer arbeiten. Frauen bleibt bei diesem Modell auch echte Freizeit, denn: Wir brauchen auch Zeit für uns selbst!“

KV-VERHANDLUNGEN: WELLE DER SOLIDARITÄT

Österreich erlebt in diesen Wochen eine der größten Streikbewegungen der zweiten Republik. Aufgrund der anhaltend hohen Teuerungsrate gestalten sich die KV-Verhandlungen schwierig und konfliktreich.



Warnstreik in den Wiener Aufzugsbetrieben und Sperre der Triesterstraße am 6. November 2023

In der metalltechnischen Industrie konnten sich die Gewerkschaften GPA und PRO-GE auch nach sieben Verhandlungsrunden nicht auf einen neuen Kollektivvertrag einigen. Kurz vor Redaktionsschluss rollte eine neuerliche Streikwelle an, an der sich auch Beschäftigte von Betrieben anderer Fachverbände, wie etwa der Stahlindustrie beteiligten. Das Arbeitgeberangebot liegt nach wie vor bei einer nachhaltigen Erhöhung von im Schnitt 6 Prozent. Aus Sicht der Arbeitgeber könne das Angebot nur dann verbessert werden, wenn es gleichzeitig Verschlechterungen bei den Zuschlägen, Dienstreisen und weiteren Rahmenrechten gebe. „Seit mehr als acht Wochen verweigern die Arbeitgeber faire Lohn- und Gehaltserhöhungen, die die Kaufkraft der Beschäftigten erhalten. Jetzt wird sogar verlangt, dass sich die Beschäftigten Teile der Erhöhung selbst bezahlen. Das ist eine Frechheit“, sagt der GPA-Chefverhandler Karl Dürtscher.



GPA-Vorsitzende Barbara Teiber beim Protest der Handelsangestellten in Wien am 14. November 2023: „Ob wir mit drei Prozent oder elf Prozent abschließen, ist entscheidend dafür, ob sich viele Beschäftigte das Leben leisten können.“

Auch in anderen Branchen wird um einen Abschluss gerungen. In der mit fast 500.000 Beschäftigten größten Branche, dem Handel bieten die Arbeitgeber eine Gehaltserhöhung von nur 5 Prozent und eine Einmalzahlung. Das entspricht bei weitem nicht den Erwartungen der Beschäftigten und liegt weit unter der rollierenden Inflation von 9,2 Prozent.

»Wir erleben aktuell von der Mehrheit der österreichischen Bevölkerung eine Welle der Solidarität.«

Barbara Teiber

Auch in der Sozialwirtschaft wurde bei einer österreichweiten Betriebsrätekonferenz ein vorsorglicher Streikbeschluss gefasst. Die Arbeitgeber haben ihr Angebot in Höhe von 8,8 Prozent nicht verbessert. Dieses ist nach wie vor nicht ausreichend, um die Branche zu attraktivieren und gehaltsmäßig an den Schnitt aller Branchen heranzuführen.

„Ob wir mit drei Prozent oder elf Prozent abschließen, ist entscheidend dafür, ob sich viele Beschäftigte das



Protestkundgebung der Handelsangestellten am 14. November 2023 in Salzburg

unter der Inflationsrate die Prognosen nicht halten werden und eine Rezession bevorsteht. Die geminderte Kaufkraft würde sich auf praktisch alle Branchen des Landes negativ auswirken“, bringt die Vorsitzende der



Protestkundgebung der Handelsangestellten am 14. November 2023 in Wien

Leben leisten können, ob man bis zum Ende des Monats mit seinem Lohn/Gehalt auskommt“, stellt Teiber klar. „Da geht es für viele um eine Existenzfrage. Ich erwarte von den Arbeitgebern, dass sie ihre Verantwortung gegenüber den Beschäftigten ihrer Branche, aber auch gegenüber der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung wahrnehmen. Die Wirtschaftsforschung prophezeit, dass mit Lohn- und Gehaltsabschlüssen

Gewerkschaft GPA den Stand der Dinge auf den Punkt. „Wir erleben aktuell von der Mehrheit der österreichischen Bevölkerung eine Welle der Solidarität und der Unterstützung für unsere Anliegen, das gibt auch den Verhandlungsteams viel Kraft.“●

MARTIN PANHOLZER

KEIN FINANZIELLES AUSKOMMEN OHNE WEIHNACHTSGELD

61%

DER BESCHÄFTIGTEN BRAUCHEN
DAS WEIHNACHTSGELD UM
FINANZIELL ÜBER DIE RUNDEN
ZU KOMMEN.

Eine aktuelle Umfrage des IFES-Instituts zeigt: Für die überwiegende Mehrheit der Beschäftigten ist das Weihnachtsgeld mehr als nur ein Zubrot. Es ist fixer Bestandteil der finanziellen Haushaltsplanung. 49 Prozent der Beschäftigten nutzen das Weihnachtsgeld um Geschenke zu kaufen. 32 Prozent decken damit ihre alltäglichen Ausgaben. Nur 27 Prozent machen damit eine Urlaubsreise. 20 Prozent verwenden das Weihnachtsgeld um Schulden abzudecken. •

Alle Informationen zum Weihnachtsgeld findest du hier: gpa.at/weihnachtsgeld



EINE KURZE GESCHICHTE DES WEIHNACHTSGELDS

Das Weihnachtsgeld ist kein Geschenk der Arbeitgeber, sondern wurde von den Gewerkschaften erkämpft.



98 Prozent der Arbeitnehmer:innen in Österreich können sich heute über ein Weihnachtsgeld freuen. Das war aber nicht immer so.

Im 19. Jahrhundert haben manche Fabriksbesitzer ihren Mitarbeiter:innen freiwillig Weihnachtsgeschenke gemacht. In der Regel waren das Lebensmittel, damit die Arbeiter:innen über die Weihnachtsfeiertage nicht hungern mussten. In staatlichen Betrieben haben Beamte und jene beim Militär je nach Finanzlage des Staates eine sogenannte Weihnachtsremuneration bekommen, die als Strafmaßnahme einzelnen nicht ausbezahlt wurde.

WEIHNACHTSGELD BEI PRIVATUNTERNEHMEN

Von einem Weihnachtsgeld, wie wir es heute kennen, konnte man lange nicht

sprechen. Anfang des 20. Jahrhunderts haben die ersten Privatunternehmen ein „Trinkgeld“ ausbezahlt. Banken, Konsumvereine oder Straußenfedern-Häuser haben eine „Belohnung“ für gute Dienstleistung ausbezahlt.

Das alles gab es natürlich nur auf Gutdünken der Arbeitgeber. Um kein Weihnachtsgeld ausbezahlen zu müssen, sind Leute früher gekündigt worden.

WEIHNACHTSGELD IM KOLLEKTIVVERTRAG

Ab 1919 wurde das Weihnachtsgeld vermehrt in Kollektivverträge aufgenommen. Allerdings variierte die Höhe nach Berufszweig und war zum Beispiel nach Beschäftigungsdauer gestaffelt. Da es viele erst nach einem Jahr im Betrieb erhalten hätten, haben die Arbeitgeber sie gekündigt und später wiederingestellt,

um das Weihnachtsgeld nicht bezahlen zu müssen.

Die Nationalsozialisten ersetzten die Kollektivverträge durch „reichseinheitliche Tarifverträge“. Sofort nach Ende des Zweiten Weltkriegs begannen neu gegründete Gewerkschaften wieder mit Kollektivvertragsverhandlungen.

Anfangs standen Lohn, Arbeitszeit und Urlaub im Zentrum, ab 1947 haben die Gewerkschaften durch eine koordinierte Lohnpolitik Urlaubs- und Weihnachtsgeld für die meisten Arbeitnehmer:innen erkämpft. Damals wie heute gilt: Je höher der Organisationsgrad, umso schneller können bessere Ergebnisse erzielt werden. So auch beim Weihnachtsgeld. ●

MARLIESE MENDEL

QUALITÄTSJOURNALISMUS WICHTIGER DENN JE

Ende September kündigte der Verband Österreichischer Zeitungen (VÖZ) den Journalisten-Kollektivvertrag einseitig auf. Inzwischen wurde die Kündigung wieder zurück gezogen. Interview mit Presseclub Concordia-Generalsekretärin Daniela Kraus über die Lage der österreichischen Zeitungslandschaft.



Daniela Kraus ist Generalsekretärin des Presseclubs Concordia

KOMPETENZ: Der Verband Österreichischer Zeitungen (VÖZ) hat den Journalisten-Kollektivvertrag ohne Absprache im Oktober gekündigt...

KRAUS: Dass der Kollektivvertrag einseitig aufgekündigt wird – bevor überhaupt Gespräche angefangen haben –, ist aus meiner Sicht sehr ungewöhnlich. Was damit strategisch gesagt werden soll, ist mir nicht ganz klar.

Was schätzen Sie?

Vielleicht bedeutet es, „Herr im Haus“ zu sein. De facto hat dieser Schritt alle sehr in Aufruhr gebracht. Der VÖZ hat damit sicher mehr Öffentlichkeit erzeugt als ihm Recht sein kann.

Der Zeitungslandschaft geht es nicht gut...

Die Verlage haben einen wahnsinnigen Kostendruck,

das ist ja überhaupt keine Frage: die Werbeeinnahmen fließen zu den großen amerikanischen Plattformen wie Google, Meta oder X (früher Twitter) ab, und vor allem junge Menschen verzichten auf die gedruckte Zeitung als Informationsmedium. Darüber hinaus sind die Energie- und Papierpreise gestiegen. Doch der VÖZ trägt diese Krise jetzt auf dem Rücken der Journalist:innen aus und verschärft die ohnehin schon harten Arbeitsbedingungen.

Wie beurteilen Sie die derzeitige Lage der Journalist:innen?

Ich rede mit sehr vielen angestellten wie freien Journalist:innen. Bei den Angestellten sehe ich einen enormen Arbeitsdruck – immer weniger Menschen werden in den Redaktionen angestellt, sie müssen aber immer mehr Arbeit verrichten. Dazu sind die Aufgaben vielfältiger geworden – Journalist:innen schreiben nicht bloß einen Beitrag für Print, sondern müssen meistens dazu auch den Online-Text, Social Media, Videos und Podcasts abdecken.

Frei arbeiten ist auch nicht gerade einfach...

Die Honorare sind oft ein Witz, wenn ich das so salopp formulieren darf. Was ich höre: es werden auch immer weniger Aufträge vergeben. Dort, wo die Freien eigentlich einen ganz großen Kern des öffentlich rechtlichen Auftrags des ORF erfüllen helfen – etwa bei Ö1 – wird wenig bezahlt oder fallen Aufträge ganz aus.

Können die Verleger:innen auf die Journalist:innen verzichten?

Solange die Verlage behaupten, dass sie Journalismus verkaufen, werden sie Journalist:innen brauchen. Mit der Kündigung des Kollektivvertrags durch den VÖZ ist das ja ein bisschen so, als wenn der Wirt sagen würde: ich pfeife auf den Koch!

Kein Biotop, das Qualität fördert..

Dabei arbeiten in den Medien viele sehr motivierte Menschen. Unternehmen in anderen Branchen ringen

darum, ihrem Produkt einen Sinn und Zweck zu geben. Den gibt es im Journalismus sicher im Überfluss – aber dieses Potenzial für die Mitarbeiter:innenmotivation wird von den Medien offenbar nicht ausreichend wertgeschätzt und auch nur selten für die gerade jetzt notwendigen Weiterentwicklungen genutzt.

Seit Ibiza und den Schmid-Chats wissen wir wie wichtig Qualitäts-Journalismus in Österreich ist.

Guter Journalismus spielt eine wichtige Rolle in der Gesellschaft, er gilt als vierte Säule der Demokratie. Eine wirklich wichtige Bedingung für unabhängigen Journalismus ist, dass es geregelte Arbeitsbedingungen gibt. Es geht dabei nicht nur um Bezahlung sondern auch darum, dass Journalist:innen fokussiert ihrer Arbeit nachgehen können. Das reicht vom Kündigungsschutz über die soziale Absicherung bis zu rechtlichem Schutz. Stichwort: SLAPPS – also Einschüchterungsklagen.

Dabei investiert der Staat Geld in die österreichischen Medien. Das reicht von den unterschiedlichsten Formen der Medienförderung bis hin zu den öffentlichen Inseraten...

Wir rufen schon lange dazu auf, sowohl die Förderlandschaft als auch die Vergabe öffentlicher Inserate in mindestens zweierlei Hinsicht zu reformieren. Das Geld müsste klar an Qualitätskriterien gebunden sein. Es sollte nicht länger darum gehen, bestehende Geschäftsmodelle zu stützen, sondern darum, Qualitätsjournalismus zu fördern – egal auf welcher Plattform. Allerdings passiert das derzeit nur bis zu einem begrenzten Ausmaß.

Obwohl die Regierung sich nun auch dem Qualitäts-Journalismus widmet?

Es ist derzeit ein Qualitätsjournalismus-Gesetz in Arbeit, das muss noch in Brüssel notifiziert werden. Qualitätsaspekte wie ein Redaktionsstatut oder Qualitäts-Management werden dabei zwar erwähnt, sie sind aber nicht die Grundvoraussetzung für eine Förderung. Die Mitgliedschaft im Presserat kommt gar nicht vor. Auch sonst gibt es umstrittene Regelungen.

Ein Beispiel?

Die Höhe der Förderung bemisst sich nach den Journalist:innen, die nach dem Journalisten-KV angestellt sind. Allerdings wird diese Bedingung dann im aktuellen Entwurf gleich wieder relativiert, und zwar durch die Zusätze oder „in vergleichbaren Kollektivverträgen“ oder überhaupt „deren Gehalt sonst marktüblich ist.“

Dabei ist Qualitäts-Journalismus wichtiger denn je.

Propaganda, Fake News, Verschwörungstheorien haben erstaunliche Gräben in unserer Gesellschaft geöffnet.

Ich glaube, wir können die demokratiepolitische Bedeutung des Journalismus im Moment gar nicht überschätzen. Leider ist das aber weder in der Politik noch in der Gesellschaft angekommen. Wir wissen und es ist durch EU Berichte belegt, dass Russland gezielt Desinformation betreibt und dabei versucht, die europäischen Demokratien zu untergraben. Nächstes Jahr wird es die EU Wahl geben, die Gefahr ist hoch, dass diese Angriffe noch schlimmer werden.

Gibt es noch Hoffnung?

Selbstverständlich gibt es Hoffnung. In anderen Branchen gibt es einen Wettbewerb um die besten Köpfe und Denker:innen. In unserer Branche haben wir viele sehr gute Journalist:innen. Wenn uns als Gesellschaft, und zwar uns allen – Politik, Wirtschaft, Medienunternehmen, Journalist:innen und dem Publikum – bewusst ist, wie wichtig Journalismus für die Demokratie und einen fundierten demokratischen Diskurs ist, werden wir Modelle finden, um ihn in Zukunft abzusichern. ●

CHRISTIAN RESEI

ZUR PERSON:

Daniela Kraus ist Generalsekretärin des Presseclubs Concordia. Seit 2019 steht sie der 1859 gegründeten Journalist:innenvereinigung vor. Die Wienerin ist promovierte Historikerin und arbeitete in Journalismus, Medienberatung, praxisorientierter Medienforschung und -bildung. Ihr Interessens- und Arbeitsschwerpunkt liegt auf der Veränderung des Journalismus durch technologische und gesellschaftliche Innovationen.

VÖZ nimmt Kündigung des Kollektivvertrags zurück.

Ende September kündigte der Verband Österreichischer Zeitungen (VÖZ) den "Journalisten-Kollektivvertrag" einseitig auf. Die Journalist:innengewerkschaft hat sich inzwischen mit dem VÖZ darauf verständigt, dass die Kündigung ohne inhaltliche Vorbedingungen zurückgezogen wird und Verhandlungen aufgenommen werden.

Alle geplanten Kampfmaßnahmen sind daher vorerst ausgesetzt.



Beschäftigte aus der Sozialwirtschaft bei einer Straßenaktion

SOZIALE ARBEIT IST MEHR WERT

Mit öffentlichen Aktionen machten die Beschäftigten der Sozialwirtschaft eine Woche lang auf ihre Forderungen aufmerksam.

Sie fordern eine Lohn- und Gehaltserhöhung von + 15 Prozent, mindestens aber 400 Euro. Außerdem haben die Gewerkschaften viele Vorschläge zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen auf den Tisch gelegt. •

Alle Forderungen findest du hier: <https://worte-reichen-nicht.at/>



GROSSE TRAUER UM FRANZ BITTNER



Die Gewerkschaft hat einen Kämpfer für eine solidarische Gesellschaft und Menschen mit großem Herz verloren.

Der ehemalige Vorsitzende der Gewerkschaft Druck, Journalismus, Papier und stellvertretende Vorsitzende der GPA-djp ist am 1. November 2023 nach kurzer und schwerer Krankheit verstorben.

"Mit Franz Bittner verliert die Gewerkschaftsbewegung einen Kollegen, dessen Leben vom unermüdlichen Einsatz für Gerechtigkeit und eine solidarische Gesellschaft geprägt war. Neben seiner Tätigkeit als Vorsitzender der Druckergewerkschaft galt seine große Leidenschaft der Gesundheitspolitik, die er viele Jahre lang mitgeprägt hat. Wir verlieren mit Franz Bittner auch einen Menschen mit einem großen Herz, der Konsequenz auch immer mit dem nötigen Maß an Kompromissbereitschaft verbunden hat. Unser ganzes Mitgefühl gilt in dieser Situation seiner Familie", so die Vorsitzende der Gewerkschaft GPA, Barbara Teiber.

Der 1953 in Wien geborene Franz Bittner begann seine berufliche Laufbahn als Lithograph und wurde 1993 zum Vorsitzenden der Gewerkschaft Druck, Journalismus, Papier gewählt. Von 1997 bis 2009 war Bittner Obmann der Wiener Gebietskrankenkasse. ●

MARTIN PANHOLZER

ELEMENTARBILDUNG: ES REICHT!



Tausende Beschäftigte in den Wiener Kindergärten, Horten und der Freizeitpädagogik versammelten sich am 24. Oktober im Votivpark in Wien.

"Wir brauchen dringend: mehr Zeit, mehr Raum, mehr Geld und mehr Personal!" Den Beschäftigten in den Kindergärten und Horten reicht es. Mehr als 12.000 versammelten sich am 24. Oktober in Wien zu einer öffentlichen Betriebsversammlung in der Arbeitszeit, um für bessere Arbeitsbedingungen zu protestieren.

Seit Jahren arbeiten die Beschäftigten in den elementaren Bildungseinrichtungen am Limit. Der Bedarf an Betreuung steigt, aber es fehlt dafür das Personal. Zwar werden laufend Pädagog:innen und Assistent:innen ausgebildet. Diese können aber die Lücke nicht schließen. "Was nützt es, wenn wir mehr ausbilden, wenn niemand bleiben will!", bringt es eine Demoteilnehmerin auf den Punkt.

Karin Wilfingseder ist Betriebsrätin und Vorsitzende der Themenplattform Elementar-, Hort- und Freizeitpädagogik in der GPA. Sie sieht die Schuld an der schwierigen Situation vor allem bei der Regierung: Diese weigere sich "annehmbare Arbeitsbedingungen zu schaffen". "Aber wir bleiben so lange in der Offensive und fordern bessere Arbeitsbedingungen und mehr Geld, bis wir uns durchgesetzt haben." Heute sei die Ele-



mentarpädagogik "Top-Thema" in der Innenpolitik. "Warum das so ist: Weil die Beschäftigten sich nicht mehr gefallen lassen, als 'brave Tanten' dämlich lächelnd so zu tun, als wäre alles OK. Nichts ist OK, uns reicht's."

»Wir sind keine braven Tanten, die dämlich lächelnd so tun als wäre alles ok. Nichts ist OK, uns reicht's!«

Karin Wilflingseder

Die Ankündigung von Bundeskanzler Karl Nehammer, 4,5 Milliarden Euro bereitzustellen, ist nicht zufriedenstellend: „Das reicht uns lange nicht“, wiederholt Wilflingseder die Kritik. Es brauche Maßnahmen wie kleinere Gruppen mit mehr Personal, genug Vorbereitungs- und Nachbereitungszeit, bezahlte Reflexionszeit sowie österreichweit einheitliche Strukturbedingungen. •



LUCIA BAUER

Betriebsrätin Karin Wilflingseder: "Es braucht Maßnahmen wie kleinere Gruppen mit mehr Personal, genug Vorbereitungs- und Nachbereitungszeit!"



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! •



14,5 Prozent weniger Einkommen für weibliche Lehrlinge

ENDLICH DIE GEHALTSSCHERE

SCHLIESSEN



GENDER PAY GAP. Am 8. November 2023 ist in Österreich Equal Pay Day der Lehrlinge. Weibliche Lehrlinge arbeiten also rechnerisch die letzten 53 Tage dieses Jahres gratis. Denn an diesem Tag hat ein männlicher Lehrling durchschnittlich bereits so viel verdient, wie ein weiblicher Lehrling am Ende des Jahres am Konto haben wird.

Der Gender Pay Gap entsteht also bereits in der Ausbildung. Das liegt vor allem daran, dass in frauendominierte Branchen schlechter bezahlt wird als in männlich dominierten. Dazu muss man – ganz klassisch – nur an Branchen wie den Handel oder die Kosmetik einerseits denken oder an das Baugewerbe oder die Metallindustrie andererseits. Um ganze 14,5 Prozent verdienen weibliche Lehrlinge weniger als männliche.

Der Gender Pay Gap bei österreichischen Lehrlingen vergleicht die durchschnittlichen Brutto-Jahres-einkommen von Lehrlingen in männer- und frauendominierten Branchen. Das Lehrlingseinkommen bei Männern liegt bei 15.460 Euro, das von Frauen bei 13.211 Euro. Gerade in den frauendominierten Branchen sind die Lehrlingseinkommen also vergleichsweise gering. •

Was ist Elternteilzeit?



SERVICE. Elternteilzeit ist eine besondere Form der Teilzeitarbeit, die die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für beide Eltern erleichtern soll. Hier hat der Gesetzgeber außerdem kürzlich einige Änderungen vorgenommen!

Im Anschluss an Mutterschutz und Karenz brauchen junge Mütter und Väter oft noch mehr Zeit für die

Betreuung ihrer Kinder. Die Elternteilzeit soll dir helfen, Arbeit und Kinder besser unter einen Hut zu bringen. Du kannst dabei die Arbeitszeit reduzieren, oder die Arbeit anders legen (also zu anderen Zeiten arbeiten als davor), oder beides.

Ganz wichtig: Während deiner Elternteilzeit genießt du Kündigungs- und Entlassungsschutz! ●

Mehr Infos zur Elternteilzeit findest du hier



Kontrolle für digitale Märkte



GATE KEEPER. Die ‚Big-Tech‘-Konzerne wie Google, Microsoft, Apple oder Meta müssen in Europa dringend in die Schranken gewiesen werden. Es geht um die Rechte der Nutzer:innen, um einen fairen Wettbewerb und um die Verbreitung von Fake News. Brüssel unterwirft nun den Markt strengen Regeln. ●

Mehr dazu findest du hier



Betriebsratswahl



BETRIEBSRAT. Die Belegschaft einer Firma hat viele Rechte: Mitwirkungsrechte, Überwachungsrechte oder auch Beratungsrechte. Ausgeübt werden diese Rechte durch den Betriebsrat. Deine Gewerkschaft GPA unterstützt dich jederzeit gerne bei der Gründung eines Betriebsrats. ●

Für mehr Infos dazu hier entlang



MEINE RECHTE MIT KIND: PFLEGEFREISTELLUNG

Dein Kind ist krank und kann nicht in den Kindergarten oder in die Schule gehen? Wir sagen dir, welche Rechte du als Mutter oder Vater hast.

Erkältungen, Magen-Darm-Infekte, ein gebrochenes Bein – dein Kind muss zu Hause bleiben und gepflegt werden. Eltern können meist ein Lied davon singen, wie schwierig es sein kann, wenn Kinder womöglich mehrmals hintereinander krank sind. Und was tun, wenn die Betreuungsperson krankheitshalber ausfällt? Mütter und Väter haben in solchen Fällen das Recht, sich von der Arbeit freustellen zu lassen:



HABE ICH AUCH ANSPRUCH AUF PFLEGEFREISTELLUNG, WENN DAS KIND MEINES PARTNERS/MEINER PARTNERIN ERKRANKT?

Ja, wenn ihr in einem gemeinsamen Haushalt lebt! Das gilt für das Kind deines Ehepartners/ deiner Ehepartnerin, deiner Lebensgefährt:in oder eingetragene/n Partner:in. Wenn es dein leibliches Kind (oder Wahl- oder Pflegekind) ist, das erkrankt ist, dann ist ein gemeinsamer Haushalt nicht Voraussetzung.

KANN ICH MEIN KIND INS SPITAL BEGLEITEN?

Ja, auch das ist möglich! Um dein Kind (oder Wahl- oder Pflegekind) bei einem stationären Aufenthalt im Krankenhaus zu begleiten, kannst du ebenfalls eine Freistellung nehmen, wenn das Kind noch nicht 10 Jahre alt ist. Wenn es nicht dein leibliches Kind ist, gelten die gleichen Regeln wie bei der Pflegefreistellung betreffend den gemeinsamen Haushalt.

WAS KANN ICH TUN, WENN MEIN ANSPRUCH AUSGESCHÖPFT IST?

Dein Kind ist erneut krank, du warst bereits eine oder zwei Wochen freigestellt

um es zu pflegen, was nun? Es kann sein, dass dich dein Arbeitgeber drängt, Urlaub zu nehmen. Besser wäre es hier, eine Dienstverhinderung in Anspruch zu nehmen: Wenn es sonst niemanden gibt, der die Betreuung deines kranken Kindes übernehmen könnte, dann gibt es für Angestellte nach § 8 Abs. 3 Angestelltengesetz (AngG) die Möglichkeit, mit Entgeltfortzahlungsanspruch daheimzubleiben. Lass dich dazu von deinem Betriebsrat oder deiner Gewerkschaft GPA beraten!

WAS MACHE ICH, WENN Z.B. MEINE TAGESMUTTER AUSFÄLLT?

Dein Kind ist gesund, aber die Person, die es normalerweise betreut ist erkrankt oder aus anderen schwerwiegenden Gründen ausgefallen? Das kann die Tagesmutter sein, oder auch eine Verwandte wie die Großmutter. Auch hier gibt es eine Lösung, nämlich die so genannte Betreuungsfreistellung! Und auch in diesem Fall kannst du dieses Recht sowohl für dein leibliches Kind in Anspruch nehmen, als auch für ein Kind im gemeinsamen Haushalt mit dem Partner/ der Partnerin. •

WIE LANGE KANN ICH ZU HAUSE BLEIBEN?

Die Grundregel: Dein Anspruch auf eine bezahlte Pflegefreistellung besteht einmal pro Jahr im Ausmaß deiner wöchentlichen Arbeitszeit. Du kannst diesen Anspruch wöchentlich, tageweise oder stundenweise aufbrauchen, je nachdem, was im konkreten Fall notwendig ist.

Wenn dein Kind noch nicht 12 Jahre alt ist und neuerlich pflegebedürftig erkrankt, gibt es außerdem eine zweite Woche zur Krankenpflegefreistellung.

MUSS MEIN ARBEITGEBER ZUSTIMMEN?

Wichtig ist, dass du deinen Arbeitgeber umgehend informierst, dass du eine Freistellung in Anspruch nehmen musst! Dein Arbeitgeber kann eine ärztliche Bestätigung verlangen, muss dafür aber die Kosten übernehmen. Der Anspruch auf Pflegefreistellung ist zwar im Urlaubsrecht geregelt – das bedeutet aber nicht, dass es sich hier um einen klassischen Urlaub handelt! Pflegefreistellungen beruhen nicht auf einer gegenseitigen Vereinbarung mit dem Arbeitgeber.

BARBARA LAVAUD

1,7 MILLIONEN-SOZIALPLAN FÜR STEYR MOTORS

Anfang 2023 stellte sich der neue deutsche Eigentümer von Steyr Motors vor und schon sollten „Restrukturierungsmaßnahmen“ zum Ausgleich der finanziellen Schieflage bis zu 50 Mitarbeiter:innen den Arbeitsplatz kosten.

Der Betriebsrat mit seinem Vorsitzenden Martin Brandner und Helmut Ruß von der GPA traten in Verhandlungen mit der Unternehmensleitung. Diese gestalteten sich äußerst schwierig, da die neuen Eigentümer mit dem österreichischen Arbeitsrecht kaum vertraut waren und sich durch eine Rechtsanwältin vertreten ließen.

FRECHES ANGEBOT DES ARBEITGEBERS

Das, was das Unternehmen den mindestens 35 betroffenen Beschäftigten als Abfindung für den Verlust des Arbeitsplatzes anbot, klang wie ein Hohn für Betriebsrat und Gewerkschaft: 400 Euro je Dienstjahr wollte man jedem und jeder Betroffenen zugestehen. Daraufhin nah-



men die Verhandlungen Fahrt auf.

Helmut Ruß: „Die Betriebsräte liefen zur Höchstform auf und ich konnte mich bei den Verhandlungen bald wieder herausnehmen, stand aber im Hintergrund für rechtliche Beratungen zur Verfügung.“

Nach zwei Monaten zäher Verhandlungen konnten Martin Brandner und sein Team den verhandelten Sozialplan bekanntgeben. Zentraler Punkt war die fi-

nanzielle Abfindung mit einem Gesamtvolumen von 1,7 Millionen Euro.

Martin Brandner: „Dank der großartigen Unterstützung der Gewerkschaften GPA und PRO-GE konnten wir ein wirklich zufriedenstellendes Ergebnis für die Kolleginnen und Kollegen erzielen. Gemeinsames und kompetentes Auftreten sind für uns Beschäftigten das Um und Auf, um unsere Interessen gegen oft rücksichtslose Arbeitgeber durchzusetzen.“ ●

PETRA DEUTSCHBAUER

9.000 EURO ERSTRITTEN

Eine Glücksspiel-Firma war einem Angestellten sein letztes Monatsgehalt und das Urlaubsgeld schuldig und kündigte ihn dann fristwidrig. Als dieser vom Arbeitgeber seine Rechte einforderte, wurde er kurzerhand entlassen.

Nachdem die Mitgliederberatung der GPA Philipp B.* darüber informiert hatte, dass ihm Postensuchtag, ein Dienstzeugnis, eine Kündigungsentschädigung und einiges mehr zustünden, verlangte dieser von der Firma eine Richtigstellung. Dies erzürnte den Chef dermaßen, dass er seinem Angestellten am nächsten Tag per E-Mail eine fristlose Entlassung

schickte. Philipp B. habe schlechte Arbeit geleistet, seine Vorgaben nicht erfüllt und Kunden vergrault, war die Begründung.

„Das alles rechtfertigt natürlich keine Entlassung. Man wollte dem Mitarbeiter mit fadenscheinigen Ausreden einfach sein Gehalt nicht mehr zahlen“, so Rechtschutzsekretärin Michaela Kerbl. Da der Dienstgeber völlig uneinsichtig war, ging der Fall vor Gericht. Rasch stellte sich dann heraus, dass die Firma zahlungsunfähig war und Philipp B. offenbar darum hatte loswerden wollen. Die GPA bekam für ihr Mitglied in erster Instanz recht. Da das Unternehmen mitt-

lerweile Insolvenz angemeldet hatte, wären seine Ansprüche ohnehin aus dem Insolvenz-Entgelt-Fond bezahlt worden.

Scurrilerweise ging die beklagte Partei in Berufung. „Man hatte einfach den Eindruck, dass man seinem ehemaligen Angestellten so lange wie möglich sein Geld vorenthalten wollte“, vermutete Michaela Kerbl. Nachdem später die 2. Instanz das Urteil bestätigte, wurden Philipp B. schließlich alle offenen Ansprüche inklusive 12,58 Prozent arbeitsrechtlicher Verzugszinsen ausbezahlt, was eine Summe von rund 8.900 Euro ergab. ●

*Name v. d. Redaktion geändert

EVA WANKA

KOLLEKTIVVERTRAGS-VERHANDLER MIT EINEM LÄCHELN

Aktuell wird um den Kollektivvertrag für den Handel gerungen. Am Verhandlungstisch sitzt auch Michael Wörthner. Der Salzburger ist nicht nur Betriebsratsvorsitzender beim Discounter Lidl, sondern auch Sportler, Gewerkschafter und Familienvater. Ein Porträt.

Dieser Tage ist Wörthner selbst telefonisch nur ganz schwer zu erreichen. Er ist aber nicht in den Bergen unterwegs, wo er in seiner Freizeit üblicherweise „die Batterien auffrankt“, wie er es beschreibt. Der Betriebsrat ist auch nicht in seinem Büro bei Lidl in Salzburg-Liefering anzutreffen. Michael Wörthner war die letzten Tage unterwegs, in Wien. Dort verhandelte er für seine Kolleg:innen im Handel den Kollektivvertrag. Er ist damit einer von rund einem Dutzend Arbeitnehmer-Vertreter:innen, die bei den zentralen Entscheidungen dabei sein werden.



Michael Wörthner ist Betriebsratsvorsitzender bei Lidl und Mitglied im kleinen Verhandlungsteam für den Handelskollektivvertrag. Der zentrale Forderungspunkt dabei ist für ihn mehr Geld und mehr Freizeit für die Handelsangestellten.

APPLAUS ZU WENIG ZUM LEBEN

In jungen Jahren hat Michael Wörthner mit dem Gedanken gespielt Tanzlehrer zu werden, bevor er Betriebsrat bei Lidl wurde. Überhaupt hat er schon so einiges in seinem Leben gemacht, erzählt er im KOMPETENZ-Interview. „Ich hab eine Lehre als Raumausstatter absolviert. Dann bin ich in der Werttransport-Branche gelandet. Dort konnte ich erste Leitungserfahrung sammeln.“ Die Filialleitung bei einem Unternehmen für Geldtransporte habe ihn auf lange Sicht aber nicht erfüllt. Das Tanzen aber war immer Wörthners größtes Hobby. Nach zahlreichen Engagements als Turniertänzer stand er vor der Entscheidung, wie es weitergehe. „Und da wurde mir klar, der

Applaus beim Auftritt ist zu wenig zum Leben.“ So kam der heute 48-Jährige im Jahr 2007 als Filialleiter zum Lebensmittel-Discounter Lidl in Salzburg. Dort arbeite er bis heute gerne, wie er sagt.

BETRIEBSRAT UND GEWERKSCHAFTER

Als dann 2014 bei Lidl ein Betriebsrat gewählt wurde, war Wörthner sofort mit dabei. Seitdem ist er Vorsitzender eines Teams aus 23 Betriebsrät:innen, das sich in Salzburg, Wien und Graz für die Belange der österreichweit fast 6.000 Lidl-Angestellten einsetzt. Eine ganze Reihe von

Betriebsvereinbarungen zur Verbesserung der Arbeitsplatzbedingungen kann Wörthners Team bisher als Erfolg verbuchen.

„Das wichtigste bei uns sind die Arbeitszeiten, die im Handel grundsätzlich sehr flexibel gehandhabt werden.“ Im Handel arbeiten mindestens 70 Prozent Frauen. „Wir konnten eine Besserstellung zum Kollektivvertrag erreichen.“ Ohne Zustimmung der Kolleg:innen dürfen sie bei Lidl maximal sechs Mehrstunden zu ihrem Vertrag eingeteilt werden. Das ist ein Vorteil gegenüber anderer Unternehmen in der Branche, wo Bedienstete oft je nach

Krankenständen und Kund:innen-Aufkommen nach Bedarf eingeteilt werden. „Zudem haben wir ein Anrecht auf eine Fünf-Tage-Woche in der Betriebsvereinbarung festgeschrieben,“ sagt Wörthner. Im Handel kann die Arbeitszeit aufgrund der Geschäftsöffnungszeiten prinzipiell auf sechs Tage verteilt werden.

»Wir konnten bei der Arbeitszeit eine Besserstellung zum Kollektivvertrag erreichen.«

Michael Wörthner

Im Frühling diesen Jahres wurde er zum Vorsitzenden der Gewerkschaft GPA in Salzburg gewählt. „Ich habe so die Möglichkeit für Verbesserungen für alle Beschäftigten, egal in welcher Branche in Salzburg, einzutreten.“ An seinem Engagement für seinen Hauptjob bei Lidl habe das aber nichts geändert.

AM VERHANDLUNGSTISCH

Was aber wird aktuell verhandelt? Schon ab dem Spätsommer nahm Michael Wörthner am Bundesausschuss teil, einer Zusammenkunft von Betriebsrät:innen aus der gesamten Handelsbranche. 60 bis 70 Betriebsrät:innen repräsentieren dort die Beschäftigten des gesamten Handels, wie etwa aus den Bereichen Textilhandel, Lebensmittel- oder auch Großhandel. 430.000 Angestellten, sind es, die hier Vertretung finden. „Da wird die aktuelle wirtschaftliche Lage des Handels in Österreich ermittelt. Und so entsteht dann das Forderungsprogramm für die Kollektivvertrags-Verhandlungen.“ Wörthner und seine Kolleg:innen fordern dieses Jahr von den Arbeitgeber:innen eine elfprozentige Gehaltserhöhung, plus 200 Euro auf jedes Lehrjahr für die jüngsten Beschäftigten und zusätzliche Freizeittage nach mehreren Jahren im Unternehmen.

MITGLIED IM KLEINEN VERHANDLUNGSTEAM

Im kleinen Verhandlungsteam, das rund ein Dutzend Betriebsrät:innen und Ge-

werkschaffer:innen umfasst, wird dann mit der Vertretung der Handelsunternehmen gefeilscht. Und Michael Wörthner ist mittendrin.

»Wenn nötig, sind für das erste Weihnachtseinkaufs-Wochenende schon Streiks geplant.«

Michael Wörthner

Wie so oft verweisen die Arbeitgeber:innen auf rückläufige Verkaufszahlen im Handel. Wieder mal sind Einmalzahlungen im Gespräch anstatt dauerhafter Gehaltserhöhungen. „Einmal ist keinmal,“ lehnt Wörthner solche Beschwichtigungsangebote der Arbeitgeber:innen-Seite ab. „Wenn nötig, sind für das erste Weihnachtseinkaufs-Wochenende schon Streiks geplant.“

POSITIV DURCHS LEBEN

Ob es dazu kommen wird, ist zum Redaktionsschluss noch unklar. Michel Wörthner glaubt an einen guten Abschluss.

„Ich versuche ja eher positiv durch Leben zu gehen,“ sagt der Vater zweier Jugendlicher. Seine Freizeit verbringt er am liebsten mit seiner Familie. Sind die Kinder außer Haus treibt es ihn raus in die Natur: „Hauptsache ins Freie!“ Zuletzt bestieg der begeisterte Wanderer den Schoberstein am Attersee. Bleibt dafür keine Zeit, gehe er Laufen - „immer wieder auch mit Kolleg:innen in der Mittagspause.“

Betrachte er seinen Beruf mit etwas Distanz, urteilt er: „Ich finde mich in dem Job richtig gut wieder.“ Er wolle nicht nur die Arbeit, sondern das Leben der Leute, „an jeder Ecke“ lebenswerter machen. Das sei sein Ziel. Und das, fügt der kommunikative Betriebsrat hinzu, „das schafft man am besten mit einem Lächeln.“ •

CHRISTOF MACKINGER

Hast du schon einmal selbst überlegt einen Betriebsrat zu gründen?

Wenn es bei dir im Betrieb mindestens 5 Beschäftigte gibt, kann eine Betriebsratswahl stattfinden. Dein Chef/deine Chefin darf die Wahl nicht behindern. Als Betriebsrätin/Betriebsrat hast du einen besonderen Kündigungsschutz und du kannst einen Teil deiner Arbeitszeit für die Betriebsratstätigkeit verwenden. Wir unterstützen und begleiten dich und deine Kolleg:innen bei der Durchführung der Betriebsratswahl.

Du möchtest mit uns darüber reden?

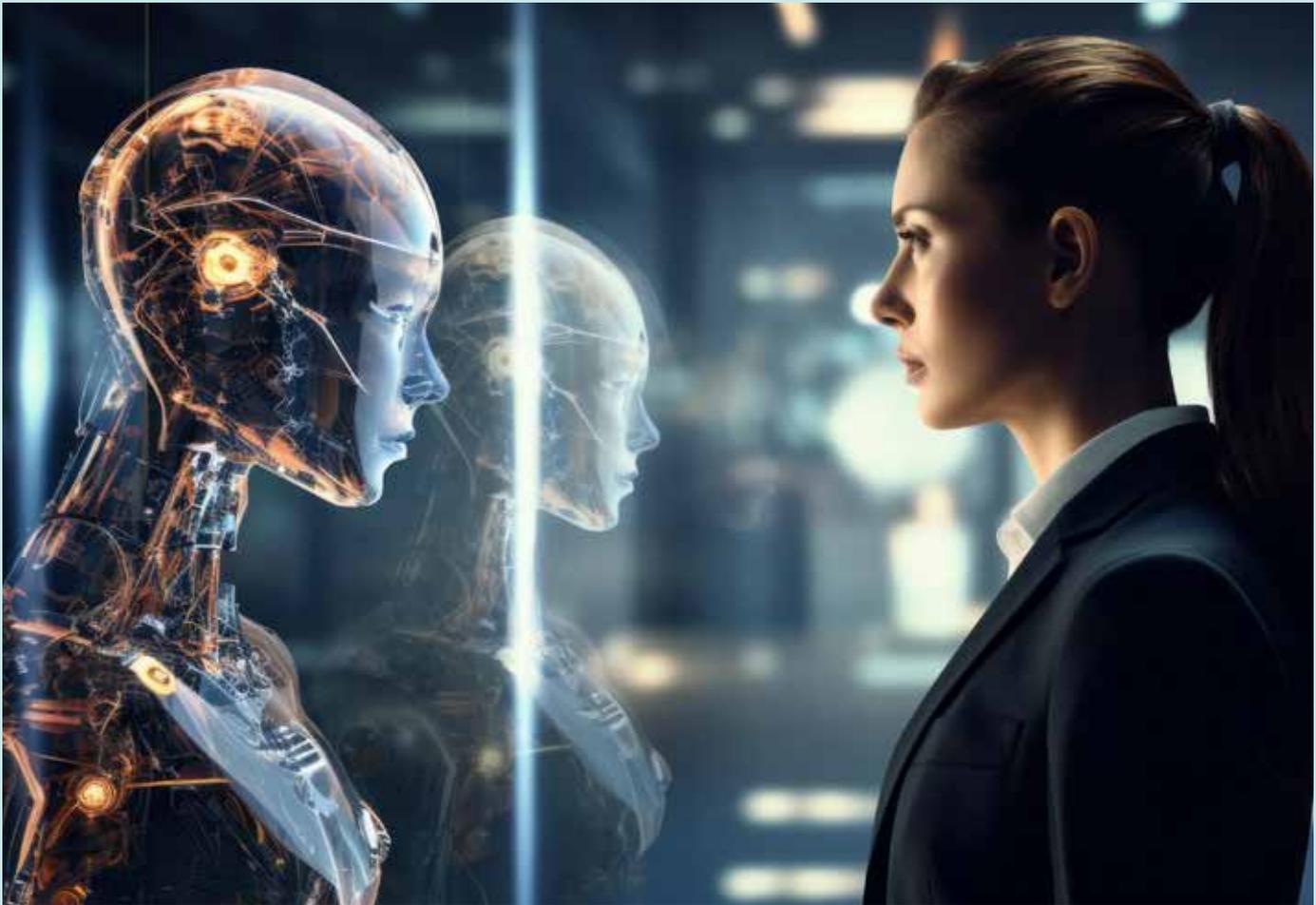
Dann wende dich an unsere Beratung in deinem Bundesland.

Alle Kontakte findest du hier:



FAKTENCHECK: KÜNSTLICHE INTELLIGENZ (KI)

Du fragst dich, wie die künstliche Intelligenz die Arbeitswelt verändern wird?
Wir haben die wichtigsten Antworten für dich.



? WAS VERSTEHT MAN UNTER „KÜNSTLICHER INTELLIGENZ“?

✓ Der Begriff „Künstliche Intelligenz“ („KI“) wird für unterschiedliche technische Verfahren benutzt. Häufig wird auch von algorithmischer Entscheidungsfindung gesprochen. Es geht aber immer um mehr oder weniger selbstlernende Verfahren, die auf der Grundlage von Daten zu Aussagen (Vorhersagen, Entscheidungen) kommen, die also in dem zur Verfügung gestellten Datenmaterial

Muster erkennen oder daraus Schlüsse ziehen. Werden dabei direkt oder indirekt personenbezogene Daten der Arbeitnehmer:innen verarbeitet, sind deren Interessen betroffen.

? WIRD KI DIE ARBEITSWELT VER- ÄNDERN?

✓ Viele Unternehmen versprechen sich Kostenreduktion und Effizienzsteigerung durch den Einsatz von KI-Systemen. Auf-

grund der damit einhergehenden (weiteren) Automatisierung und Beschleunigung der Arbeitswelt werden allerdings auch problematische Auswirkungen auf Arbeitnehmer:innen, bis hin zum Verlust von Arbeitsplätzen, befürchtet. Gerade Routinetätigkeiten könnten davon in besonderem Maße betroffen sein.

Schon jetzt helfen Algorithmen beim Zusammenführen von Angebot und Nachfrage – etwa im Kontext der Plattformarbeit. Derzeit sind die Auswirkungen eines

umfassenderen Einsatzes von KI-Systemen auf die Arbeitswelt aber noch nicht vollständig abzuschätzen.

? WO LIEGEN BESONDERE HERAUSFORDERUNGEN DURCH KI?

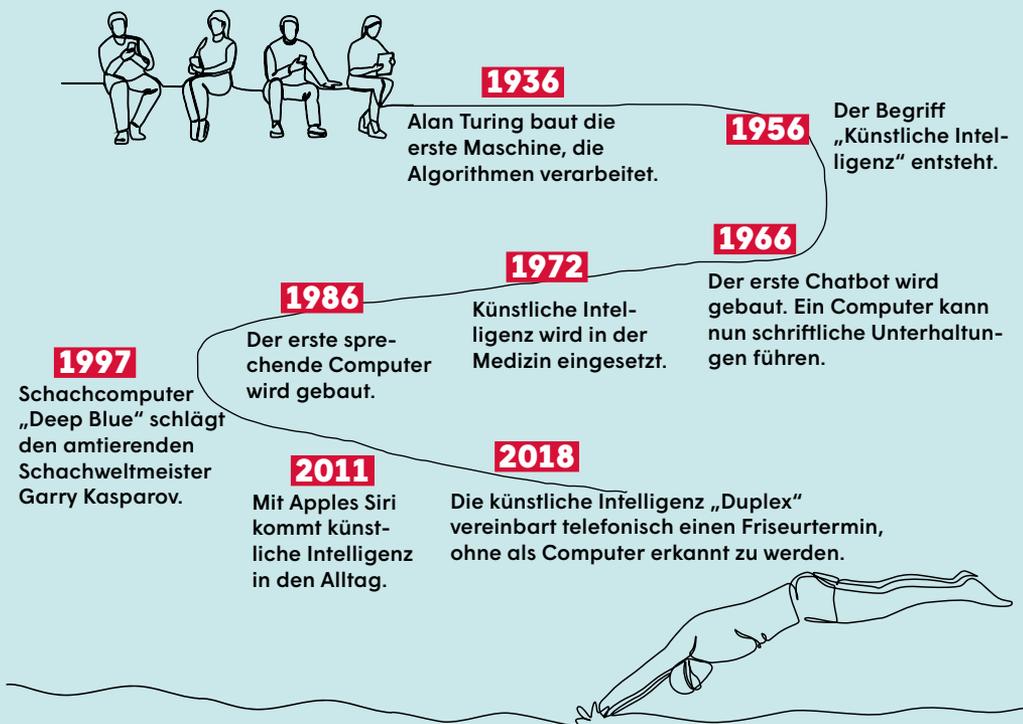
✓ KI-Systeme könnten schon bald flächendeckender für Entscheidungen in Unternehmen genutzt werden, indem sie etwa eine Vorauswahl unter einer großen

aber oft besonders schwer nachzuvollziehen.

Nicht zuletzt setzen auch datenschutzrechtliche Bestimmungen dem Einsatz von KI Schranken. So darf grundsätzlich niemand einer ausschließlich auf einer automatisierten Verarbeitung basierenden Entscheidung unterworfen werden, wenn diese rechtliche Wirkung entfaltet oder erheblich beeinträchtigend ist. Es gibt bei wesentlichen Fragen also ein

mungsrechte des Betriebsrates in unterschiedlicher Weise berührt: Es kann sich bei KI-Anwendungen um Kontrollsysteme handeln, bei deren Einführung der Betriebsrat jedenfalls zustimmen muss. Regelmäßig werden durch KI-Systeme die Daten von Beschäftigten verarbeitet, auch hier muss der Betriebsrat (grundsätzlich) zustimmen. Nicht zuletzt betrifft die Nutzung von KI in Unternehmen in vielen Fällen auch Fragen der Arbeitsorganisation und die Interessen der Beschäftigten ganz generell. Betriebsrätinnen und Betriebsräte sollten sich daher für den Einsatz von KI in ihrem Betrieb interessieren – wenn auch nicht immer leicht zu erkennen ist, ob ein bestimmtes technisches System als KI anzusehen ist.

Die Entwicklung der künstlichen Intelligenz



? WIRD KI IN DER ZUKUNFT STÄRKER REGULIERT WERDEN?

✓ In Österreich gibt es derzeit keine spezifischen Regelungen zum Einsatz von KI. Um den Herausforderungen durch den Einsatz von KI-Systemen zu begegnen, hat die EU-Kommission den Entwurf für eine neue Verordnung vorgelegt: den „AI-Act“. Damit sollen eine rechtliche Grundlage für die Entwicklung und den Einsatz von KI geschaffen und mögliche Risiken des Einsatzes derartiger Systeme minimiert werden. In der gesamten EU sollen damit also einheitliche Regeln für KI gelten. Im bisherigen Text wird ein sogenannter risikobasierter Ansatz verfolgt, die eingesetzten Systeme werden also anhand ihrer Auswirkungen bewertet: Bestimmte Systeme sind verboten, für Hochrisiko-Systeme gelten bestimmte Einschränkungen oder Regeln, für weniger riskante Systeme bloß die Verpflichtung zur Transparenz. Derzeit befindet sich der AI Act noch in Verhandlung, im bisherigen Entwurf sind jedoch keine speziellen Bestimmungen für die Arbeitswelt unter dem Blickwinkel der besonderen Schutzwürdigkeit von Beschäftigten enthalten, was kritisch zu sehen ist. •

Zahl von Bewerbungen treffen. Zugleich sind KI-Systeme sehr anfällig für Diskriminierungen, weil sie mit bestimmten Daten „trainiert“ werden oder die in den zur Verfügung gestellten Daten enthaltenen Muster fortschreiben. Wird eine KI etwa nur mit den Lebensläufen männlicher Bewerber „trainiert“, wird die KI wohl auch in Zukunft Männer bei Bewerbungen „bevorzugen“ und die Lebensläufe von Frauen aussortieren. Von außen sind solche Vorgänge

Recht auf (Letzt-)Entscheidung durch einen Menschen. Ein KI-System darf also etwa nicht völlig selbstständig die Entscheidung über eine Kündigung treffen.

? WAS HAT DER BETRIEBSRAT MIT DEM EINSATZ VON KI ZU TUN?

✓ Abhängig davon, welche Systeme zum Einsatz kommen, sind die Mitbestim-

MICHAEL GOGOLA

MEINE RECHTE RUND UMS WEIHNACHTSGELD

Es ist wieder so weit: Rechtzeitig vor Weihnachten erhalten die meisten Arbeitnehmer:innen ein zusätzliches Gehalt, das Weihnachtsgeld. In Zeiten hoher Inflation und exorbitanter Teuerungen kommt diese Sonderzahlung besonders gelegen, noch dazu in der Vorweihnachtszeit, in der Weihnachtsmärkte locken und Geschenke für Familie und Freunde gekauft werden.



So selbstverständlich erscheinen uns das 13. und 14. Gehalt inzwischen, dass sich der hartnäckige Irrglaube hält, diese Sonderzahlungen stünden gesetzlich zu.

KEIN WEIHNACHTSGELD OHNE KOLLEKTIVVERTRAG

Auch Gudrun T. ist verblüfft, als sie bei einem Beratungsgespräch in der Gewerkschaft GPA erfährt, dass Sonderzahlungen nicht im Gesetz, sondern im anzuwendenden Kollektivvertrag geregelt sind. Sie müssen also ausverhandelt werden. Eigentlich ist Gudrun T. gekommen, um sich ausrechnen zu lassen, wie hoch ihr Anspruch auf Sonderzahlungen am Ende des Jahres sein wird. Sie ist erst seit sieben Monaten in einem Verein beschäftigt und hat sich zumindest die Auszahlung aliquoter Sonderzahlungen erwartet. „Wir unterliegen keinem Kollektivvertrag“, sagt sie nun. „Bedeutet das, dass ich keinen Anspruch auf Sonderzahlungen habe? Muss ich mit 12 Gehältern mein Auskommen finden?“ „So ist es“, bestätigt der GPA-Rechtsberater. Allerdings eröffnet er Gudrun T. Mög-

lichkeiten, doch noch zu einem 13. und 14. Gehalt zu kommen. Er schlägt vor, in Verhandlungen mit dem Arbeitgeber zu treten. Sonderzahlungen können auch einzelvertraglich vereinbart werden. „Dabei unterstütze ich Sie gerne“, versichert er. Sein Ziel ist es, eine einheitliche Lösung für alle Arbeitnehmer:innen des Vereins zu finden. Für die Zukunft regt er die Wahl eines Betriebsrates an.

HÖHE DES WEIHNACHTSGELDS

Gomez P. erkundigt sich in seinem Beratungsgespräch über Höhe und Fälligkeit der Sonderzahlungen. „Beides hängt von den Regelungen im anzuwendenden Kollektivvertrag ab“, erfährt er. Zwar wird das Urlaubsgeld häufig mit dem Juni- oder Juligehalt und das Weihnachtsgeld mit dem November- oder Dezembergehalt ausbezahlt, aber es gibt auch andere Regelungen. Mitunter werden die Sonderzahlungen sogar quartalsweise aufgesplittet.

Gomez P. ist seit eineinhalb Jahren im Einzelhandel angestellt. Er arbeitet Voll-

zeit und erhält keine Provisionen. Schlägt man den Handels-Kollektivvertrag für Angestellte und Lehrlinge auf, erfährt man, dass er Anspruch auf Weihnachtsremuneration und Urlaubsbeihilfe hat. Die Weihnachtsremuneration gebührt ihm spätestens am 1. Dezember und beträgt 100 Prozent des Novembergehaltes. Die Fälligkeit der Urlaubsbeihilfe ist etwas komplizierter: Sie gebührt beim Antritt des gesetzlichen Urlaubs, falls dieser in Teilen gewährt wird, bei Antritt des längeren, bei gleich großen Urlaubsteilen bei Antritt des ersten Urlaubsteiles, spätestens aber am 30. Juni. Sie beträgt 100 Prozent des im Zeitpunkt des Urlaubsantrittes bzw am 30. Juni zustehenden Bruttomonatsgehaltes.

SONDERZAHLUNG UND ÜBERSTUNDEN

„Werden geleistete Überstunden in die Bemessungsgrundlage der Sonderzahlungen einbezogen?“, möchte Gomez P. noch wissen. „Üblicherweise nicht“, erläutert der GPA-Rechtsberater. „Das müsste im Kollektivvertrag dezidiert geregelt sein.“

Die im Innendienst einer Versicherung angestellte Svetlana Z. wiederum fragt an, in welcher Höhe ihr Sonderzahlungen zustehen, wenn sie das Unternehmen während des Jahres verlässt. „Ich habe mit Ende November gekündigt“, erklärt sie, „aber in der Endabrechnung zu wenig Weihnachtsgeld erhalten.“ Im Unternehmen werden die Sonderzahlungen Ende Mai bzw Ende November ausbezahlt.

ALIQOTIERTE SONDERZAHLUNGEN

Die GPA-Rechtsberaterin erläutert, dass die Sonderzahlungen für 2023 zumindest im aliquoten Ausmaß (nämlich für die geleistete Dienstzeit) zustehen. Das regelt das Angestelltengesetz für den Fall, dass Angestellten Remunerationen gebühren.

„Dann müsste ich anteiliges Weihnachtsgeld für 11 Monate erhalten“, überlegt Svetlana Z. „Aber darf mir der Arbeitgeber auch 1/12 des Urlaubsgeldes abziehen? Das habe ich bereits im Mai zur Gänze erhalten.“ Der anzuwendende Kollektivvertrag regelt, dass bei Beginn und/oder Ende des Dienstverhältnisses während des Kalenderjahres die Sonderzahlungen anteilig gebühren und dass die zu viel erhaltenen Sonderzahlungen rückverrechnet werden können. Die GPA-Rechtsberaterin verspricht, die Endabrechnung in diesem Sinne rechnerisch zu überprüfen.

RÜCKFORDERUNG ZU VIEL ERHALTENER SONDERZAHLUNGEN

Was die Rückforderung zu viel erhaltener Sonderzahlungen betrifft, können Kollektivverträge allerdings auch für Arbeitnehmer:innen günstigere Regelungen treffen. Die Aliquotierungsregelung des Angestelltengesetzes definiert lediglich den Mindestanspruch.

Manche Kollektivverträge verzichten im Fall bestimmter Auflösungsarten auf die Rückforderung zu viel erhaltener Sonderzahlungen, zB dann, wenn der oder die Arbeitgeber:in kündigt oder ungerichtlich entlässt oder wenn der oder

die Arbeitnehmer:in berechtigt vorzeitig austritt.

UNTERSCHIED URLAUBSGELD UND URLAUBSENTGELT

Einen weiteren verbreiteten Irrtum gilt es noch aufzuklären: Der Urlaubszuschuss, auch Urlaubsbeihilfe oder Urlaubsgeld genannt, muss vom sogenannten Urlaubsentgelt unterschieden werden.

Unter Urlaubsentgelt versteht man jenes Einkommen, das Arbeitnehmer:innen während ihres Urlaubs zusteht, obwohl sie in dieser Zeit keine Arbeit leisten (Entgeltfortzahlung).

Anders als beim Urlaubsgeld müssen in die Bemessungsgrundlage des Urlaubsentgelts neben dem Grundgehalt auch andere Entgeltbestandteile eingerechnet werden. Hier spielen bei der Berechnung also auch regelmäßig geleistete Überstunden, eine Überstundenpauschale oder Zulagen eine Rolle. Die Konsumation von Urlaub darf Arbeitnehmer:innen nämlich finanziell nicht schlechter stellen als wenn sie gearbeitet hätten (Ausfallsprinzip). •

ANDREA KOMAR



WAS WEISST DU ÜBER DAS 13. UND 14. GEHALT?

Die Rede ist von den wohl bekanntesten Sonderzahlungen, von Weihnachtsremuneration und Urlaubszuschuss oder umgangssprachlich von Weihnachts- und Urlaubsgeld.

Gibt es einen gesetzlichen Anspruch auf Sonderzahlungen?

Wie berechnet sich deren Höhe und wann sind sie fällig?

Was bedeutet Aliquotierung der Sonderzahlungen?

Diese und andere Fragen erreichen die Gewerkschaft GPA immer wieder in der täglichen Rechtsberatung.

Im Artikel geben wir Antworten auf die brennendsten Fragen.

Andrea Komar ist Leiterin der Bundesrechtsabteilung der Gewerkschaft GPA

DU HAST EINE ARBEITS-RECHTLICHE FRAGE?



Dann kontaktiere deine Gewerkschaft GPA unter 050301

MEHR FACHKRÄFTE IN DIE BETRIEBE

GPA-Bundesgeschäftsführer Karl Dürtscher will dem Fachkräftemangel in allen Wirtschaftsbereichen durch mehr Frauen in technischen Berufen, einer attraktiveren Lehrlingsausbildung sowie durch gezielte Zuwanderung gegensteuern. Eine Qualifizierungsoffensive für Hilfskräfte und beim Jobwechsel sieht er als wichtigen Akzent.



GPA-Bundesgeschäftsführer Karl Dürtscher

KOMPETENZ: Warum finden Industriebetriebe zu wenige Fachkräfte?

DÜRTSCHER: Wir haben nicht nur einen Mangel an Fachkräften, aktuell manifestiert sich in allen Wirtschaftsbereichen ein akuter Mangel an Arbeitskräften. Um gegenzusteuern muss an mehreren Schrauben gedreht werden: Es müssen mehr qualifizierte Fachkräfte

ins Land kommen, die dann auch rasch entsprechend ihrer Qualifikation eingesetzt werden dürfen. Umschulungen, Qualifizierungsoffensiven und eine verstärkte Lehrlingsausbildung können ebenso zur Verbesserung der Situation beitragen wie mehr weibliche Fachkräfte.

»Wir müssen an vielen Schrauben drehen, wenn wir mehr Fachkräfte in die Betriebe holen wollen.«

Karl Dürtscher

Unter welchen Bedingungen sollen Arbeitskräfte aus dem Ausland nach Österreich kommen?

Wir dürfen keine Festung sein, sondern offen für gezielte Zuwanderung. Wenn wir nicht bald mehr qualifizierte aus dem Ausland hereinlassen, können wir den Betrieben beim Abwandern zusehen.

Wir haben wichtige Produktionsstätten mit toller Infrastruktur und guten Arbeitsbedingungen im Land, um sie zu halten brauchen wir dringend Fachkräfte aus dem Ausland. Die Abwanderung wichtiger Betriebe wäre auch ein Verlust für den Sozialstaat - uns würden Steuereinnahmen und Sozialversicherungsbeiträge fehlen.

In welchen Branchen werden Fachkräfte besonders dringend gebraucht?

Es wäre sinnvoll, gewisse Produktionen wieder in Europa verfügbar zu machen. Die Lieferkettenstörungen während der Covid-19 Pandemie haben gezeigt, dass Abhängigkeiten abgebaut werden müssen. Wir brauchen qualifizierte Fachkräfte z.B. für die chemische Industrie, die Pharmabranche oder Zukunftstechnologien wie Mechatronik ebenso wie in der Pflege.

Wie schaffen wir es, dass die Fachkräfte zu uns kommen?

Es gibt einen weltweiten Wettbewerb um diese Fachleute. Neben Österreich treten viele andere Staaten als

Nachfrager auf. Wir müssen wertschätzender und zuvorkommender sein und bessere Arbeits- und Lebensumstände bieten als andere.

Wie wollen Sie verhindern, dass ausländische Arbeitskräfte bei uns zu Dumpingpreisen arbeiten (müssen)?

Es ist die Aufgabe der Politik, für entsprechende Rahmenbedingungen einer kontrollierten Aufnahme zu sorgen. Das AMS muss diese Linie dann ebenso mittragen wie Länder und Gemeinden. Um Lohndumping zu verhindern, müssen wir die Fachkräfte aus der Selbstständigkeit und Scheinselbstständigkeit holen und mit ordentlichen Mindestlöhnen und -gehältern in den Kollektivverträgen absichern.

»Der akute Arbeitskräftemangel manifestiert sich zunehmend in allen Wirtschaftsbereichen.«

Karl Dürtscher

Wo gibt es dabei Probleme?

Nostrifizierungen sollten einfacher, Verfahren bis zur Arbeitsbewilligung kürzer werden. Es ist nicht mein Zugang, arbeitswillige Menschen monatelang auf den nächsten Gesprächstermin bei Behörden warten zu lassen. In dieser Zeit könnten sie Deutsch lernen, sich wertgeschätzt fühlen und beginnen sich zu integrieren. Wir brauchen vor allem rasche Klarheit, ob jemand im Land bleiben und arbeiten darf – das kann nur durch Verfahren gelingen, die schnell abklären, ob die Voraussetzungen vorliegen. Die rasche Anerkennung ausländischer Bildungsabschlüsse würde garantieren, dass die Menschen auch gemäß ihren Qualifikationen beschäftigt werden können.

Wo bekommen wir weitere Fachkräfte her?

Auch im Inland sehe ich großes Potential, wenn es gelingt, mehr Frauen in den Arbeitsprozess zu bringen und für technische Berufe zu begeistern. Dazu braucht es in erster Linie ein verlässliches Angebot einer hochwertigen Kinderbetreuung, auch am Nachmittag.

Wie können Betriebe für Fachkräfte attraktiver werden?

Der Arbeitsmarkt ist in den letzten Jahren von einem Angebotsmarkt zu einem Nachfragemarkt geworden. Weil sich Beschäftigte zunehmend aussuchen können, wo sie arbeiten möchten, befinden sich die Arbeitgeber:innen in einer Art Beauty-Contest: Um attraktiver zu werden, müssen sie Qualifizierungen auf unterschiedlichen Ebenen anbieten.

In Österreich gibt es viele Menschen, die einen Beruf gelernt, aber formell nicht abgeschlossen haben. Das

ist ein Problem für den Arbeitsmarkt, denn wenn diese Leute ihr angestammtes Arbeitsverhältnis verlieren, müssen sie in einem anderen Betrieb als Hilfskräfte werken.

»Wir müssen die Beschäftigten immer besser qualifizieren.«

Karl Dürtscher

Darum fordern wir in den Kollektivvertrags-Verhandlungen ein Modell, mit dem Lehrabschlüsse leicht nachholbar sind. Es gibt da Initiativen einzelner Arbeitgeberverbände, nötig wäre aber ein Überbau, eine Art Gesamtkoordination und -regelung.

In welchen Sparten braucht es zusätzliche Qualifizierungen am dringendsten?

Überall dort, wo Transformationsprozesse anstehen, etwa bei der Umstellung auf alternative Energieformen und Antriebssysteme, gibt es eine große Notwendigkeit, sich neu zu orientieren. Dort entstehen neue Problemstellungen und Aufgabengebiete, die Netze müssen funktionieren, neue Technologien tun sich auf. Da muss man die Mitarbeiter:innen mitnehmen, indem sie weiter ausbildet und qualifiziert werden. Auch die Künstliche Intelligenz wird eine echte Herausforderung werden.

Welche Rolle spielt die Ausbildung von Lehrlingen?

Wir müssen in der Berufsbildung kräftig aufholen, möglichst viele Betriebe sollen Verantwortung für die Ausbildung zukünftiger Fachkräfte übernehmen und junge Menschen für einen Lehrberuf begeistern. ●

ANDREA ROGY

Du willst noch mehr lesen zum Thema Fachkräftemangel und wie man ihn lösen kann?

Hier findest weitere wichtige Argumente



GESTERN. HEUTE. MORGEN.

70 JAHRE WOHNBAUVEREINIGUNG FÜR PRIVATANGESTELLTE

GESTERN.

„Wenn es uns gelänge, in nicht allzu langer Zeit etwa 500 Wohnungen zu bauen, so wäre dies sicher ein, wenn auch nicht bedeutender, so doch wenigstens nennenswerter Beitrag zur Linderung der bestehenden Wohnungsnot.“

Mit diesem Ansinnen traten am 28. August 1953 ambitionierte GPA-Gewerkschafter:innen zusammen und gründeten die Wohnbauvereinigung für Privatangestellte mit einer Stammeinlage in der Höhe von ATS 601.000,-. Damit wurde in den Nachkriegsjahren von der GPA der Grundstein für eine nachhaltig leistbare Wohnversorgung vieler tausende Menschen in Wien, Niederösterreich und der Steiermark gelegt. Um genau zu sein reichen diese Bemühungen heute sogar bis über die Staatsgrenzen Österreichs hinweg bis nach Bosnien-Herzegowina, denn auch dort konnte die WBV-GPA mit der Errichtung einer Wohnhausanlage einen gewerkschaftlich-solidarischen Beitrag zur Wohnversorgung der Bevölkerung von Sarajewo leisten, wo in den Kriegsjahren

zwischen 1992 und 1995 mehr als 70 Prozent aller Wohnungen beschädigt und in etwa 40 Prozent aller Wohnungen völlig zerstört wurden.

Dem war noch nicht genug. Das Engagement der WBV-GPA, den Menschen günstigen und hoch qualitativem Wohnraum zur Verfügung stellen, wurde im Laufe der Jahre auch auf die Gruppe der Studierenden sowie junge Menschen in Lehrberufen ausgeweitet. Es folgten Jugendzentren und Kindergärten, Schulbauwerke sowie betreute Wohnhäuser für Senior:innen, Wohnheime für geflüchtete und ehemals obdachlose Menschen, die das Unternehmen für soziale Vereine, Trägerorganisationen oder die Kommunen errichtete.

HEUTE.

Dieses Jahr feiert die WBV-GPA ihr siebenzigjähriges Bestehen - sieben Jahrzehnte im Dienste der Menschen. Auch im Jahr 2023 konnte die Erfolgsgeschichte mit mehreren fertiggestellten Wohnhausanlagen fortgesetzt werden. Durch die Beteiligung an einem Bauvorhaben in

der Daniel-Gran-Straße 52 kann den GPA-Mitgliedern aktuell preiswerter und moderner Wohnraum in zentrumsnaher Lage in St. Pölten angeboten werden.

In Wien wurden gleich zwei herausragende Großprojekte realisiert. Mit dem Wohnhochhaus "the one" in Wien-Landstraße, unmittelbar vor den Wiener Gasometern, wurde im Mai das in Österreich höchste, jemals von gemeinnützigen Bauträgern errichtete, Gebäude fertiggestellt. Der ebenfalls in diesem Jahr realisierte "Lebenscampus Wolfganggasse" in Wien Meidling wurden als erstes speziell für die stetig wachsende Gruppe der allein- und getrennterziehenden Eltern konzipierte Wohngebäude in Wien geplant. Weiters wurde die zukunftsweisende ökologische Innovationskraft, der am Ende des vergangenen Jahres übergebenen "Wientalterrassen" in der Käthe-Dorsch-Gasse 17 in Wien-Penzing, in diesem Jahr mit 6 hochkarätigen Auszeichnungen (bspw. Österreichische Betonpreis, Heute für Future-Award, Österreichischer Solarpreis und ÖGNB/klimaaktiv Gold-Auszeichnung) prämiert.

Angesichts des runden Jubiläums lautet der Titel der diesjährigen Firmen-Publikation, die Ende Dezember erscheinen wird und auf der Homepage des Unternehmens (www.wbv-gpa.at) in der Rubrik "Publikationen" digital zu lesen, aber auch zu downloaden sein wird, den klangvollen Titel "Enzyklopädie des Wohnens". Das Buch ist als alphabetisches Lexikon des Wohnens gestaltet und soll anhand von 70 Begriffen das Schaffen und Wirken des Unternehmens erläutern - Sie dürfen also zurecht darauf gespannt bleiben!

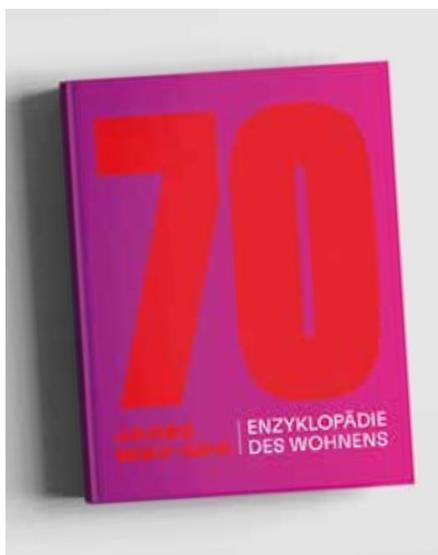
Für immer jung. Eine optische Frischzellenkur wird zukünftig nur schwer erkennen lassen, dass seit der Firmengründung bereits sieben Jahrzehnte verstrichen sind, denn das Unternehmen verordnet sich zum runden Geburtstag mittels eines neuen Logos samt dazugehöriger Corporate Design-Adaptierung einen modernen Auftritt. Damit wird für Außenstehende auch visuell erkennbar sein, dass der Wohnbauträger am Puls der Zeit operiert.

MORGEN.

Anlässlich des 70. Geburtstags möchte die WBV-GPA in Kooperation mit der Überbau Akademie handverlesene Projekte auf eine außergewöhnliche Art und Weise

nahebringen: unmittelbar, tiefergehend und direkt vor Ort. So sind die "WBV-GPA Architektouren" entstanden, die ab kommenden Jahr von der Überbau Akademie angeboten werden (www.ueberbau.at/wbv-gpa/). Es stehen drei verschiedene Touren zur Auswahl, die unter drei Kategorien "Menschen", "Maßstäbe" und "Meilensteine" unterteilt sind. Unter anderem sind die Leuchtturmprojekte "Frauen-Werk-Stadt", "Gasometer B", "Kardinal König Integrationshaus", "Neunerhaus Hagenmüllergasse", "The One", "PopUp Dorns", "Wientalterrassen" oder auch der "Lebenscampus Wolfganggasse" beinhaltet. Die WBV-GPA hat sich zum Ziel gesetzt auch weiterhin Innovationstreiber im geförderten und gemeinnützigen Wohnbau zu bleiben, dabei die Bedürfnisse der Menschen jedoch stets im Blick zu behalten. Über die aktuellen Projekte, zukünftige Bauvorhaben und sonstige Neuigkeiten kann man sich weiterhin über die Unternehmenshomepage (www.wbv-gpa.at), die ab Anfang Dezember in einer aktualisierten Form relauncht wird, informieren. ●

CHRISTIAN SWOBODA



Die Festschrift zum 70. Geburtstag trägt den Titel „Enzyklopädie des Wohnens“. Interessierte können die Publikation ab Jänner 2024 bei der WBV-GPA bestellen.



Bei den „WBV-GPA Architektouren“, die in Kooperation mit der Überbau Akademie veranstaltet werden, kann man sich selbst ein Bild über die hohe Qualität des gemeinnützigen Wohnbaus machen.

FREIE WOHNUNGEN: Steiermark und Niederösterreich

8605 Kapfenberg,
Pestalozzistraße 7,
2 Zimmerwohnung, 54 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

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



TOP CARD ANGEBOTE



card.gpa.at

GEWERKSCHAFT GPA
Meine Gewerkschaft.
Viele Vorteile.



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

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

Chefredakteur: Martin Panholzer, martin.panholzer@gpa.at
Chefin vom Dienst: Lucia Bauer, lucia.bauer@gpa.at,
Assistenz: Alexander Kobinger, alexander.kobinger@gpa.at
Layout und Artredaktion: Johannes Loibenböck
Druck: Walstead Leykam Druck GmbH & Co KG,
7201 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 Autor:innen dar und müssen sich nicht mit der Meinung
der Redaktion decken. Die Redaktion haftet nicht für
unverlangt eingeschickte Artikel und Fotos.