Österreichische Post AG, MZ 02Z031731M, ÖGB-Verlag, Johann-Böhm-Pl. 1, 1020 Wien, Retouren an PF 100 1350 Wien

KOMPETENZ

1 / 2024

MAGAZIN DER GEWERKSCHAFT GPA



ÜBERSTUNDEN EINDÄMMEN S. 4

AK-Präsidentin Renate Anderl im Interview S. 10

Lohnnebenkosten finanzieren den Sozialstaat S. 12

GPA.AT | KOMPETENZ-ONLINE.AT

gpa MEINE GEWERKSCHAFT

INHALT



4

COVERSTORY
Überlange Arbeitszeiten machen krank. Was sie begünstigt und wie man sie eindämmen kann.



12

LOHNNEBENKOSTEN
Der Sozialstaat finanziert sich nicht von selbst. Warum wir auf Lohnnebenkosten nicht verzichten können.



16

KULTURARBEIT
Die Geschäftsführerin der IG Kultur über Kulturarbeit und wie wir gemeinsam für bessere Arbeitsbedingungen kämpfen.

01 / 24

3 EDITORIAL

4 COVERSTORY
Wie überlange Arbeitszeiten eingedämmt werden können.

8 KOLLEKTIVVERTRAGS-VERHANDLUNGEN
Harter Kampf um Abschlüsse

9 IT-KOLLEKTIVVERTRAG
2.500 Beschäftigte protestierten für Gehaltserhöhung.

10 ARBEITERKAMMERWAHL
AK-Präsidentin Renate Anderl im Interview

11 KOLLEKTIVVERTRAG PRIVAT TV
Neue Regeln für die Beschäftigten bei Pro Sieben, SAT1, Puls 4, ATV

12 LOHNNEBENKOSTEN
Finanzierung für den Sozialstaat

14 GRAFIK
Wie sich Lohnnebenkosten zusammensetzen

15 RECHTSSCHUTZ
33.000 Euro Nachzahlung für Mitglied erkämpft

16 INTERVIEW
Yvonne Gimpel, die Geschäftsführerin der IG Kultur im Interview über die erste Sozialpartnerempfehlung für Beschäftigte in der freien Kulturarbeit

18 KURZMELDUNGEN
Aus Wirtschaft, Politik und Gewerkschaft

20 KOLLEKTIVVERTRAG
Teuerungsausgleich für Ordinationshilfen

22 PORTRÄT
Der Zentralbetriebsratsvorsitzende von SeneCura, Markus Prantl, im Porträt

24 FAKTENCHECK
Antworten auf alle wichtigen Fragen zum Papamonat

26 RECHTSSCHUTZ
All-in-Verträge: Vorsicht Falle

28 EUROPÄISCHE UNION
Was bringt Europa für unsere Arbeitswelt

30 GPA-WOHNBAUVEREINIGUNG
Advertorial

Foto: Titelseite: iStock, Seite 4: iStock, Seite 12: Daniel Novotny, Seite 16: Nurith Wagner-Strauss

GEMEINSAM STARK!



Foto: Nurith Wagner-Strauss

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

Unternehmer:innen und Regierungsvertreter:innen stellen derzeit zwei Forderungen in den Mittelpunkt, mit denen sie meinen, die wenig rosigen Wirtschaftsdaten verbessern zu können. Überstunden sollen steuerlich begünstigt werden und die Lohnnebenkosten müssten gesenkt werden.

Beides geht in unseren Augen in eine völlig falsche Richtung. Zunächst muss man festhalten: Die aktuellen Probleme der Wirtschaft haben rein gar nichts damit zu tun, dass wir zu wenig arbeiten. Im Gegenteil: In vielen Branchen haben Arbeitsdruck und Stress stark zugenommen. Übermäßige Überstunden gehören aus Gründen der Gesundheit und der Einkommensgerechtigkeit zwischen den Geschlechtern eingedämmt. Darüber mehr in der Titelgeschichte dieser KOMPETENZ.

Senkung von „Kosten" klingt immer gut – was bei den sogenannten Lohnnebenkosten dann gern vergessen wird: Diese Gelder finanzieren wesentlich unseren Sozialstaat. Jede seriöse Forderung nach Senkung der Abgaben muss auch beinhalten, welche Leistungen man dadurch einschränken möchte bzw. anders finanzieren kann. Außerdem ist es eine Mär, dass durch eine Lohnnebenkostensenkung die Arbeitnehmer:innen automatisch mehr in der Tasche hätten.

Dass Wirtschaftsvertreter ihre Forderung nach Lohnnebenkostensenkung mit den „sehr hohen Lohnabschlüssen" begründen, ist ein Indiz dafür, dass wir bei den KV-Verhandlungen im Herbst nicht schlecht unterwegs waren. Viele der gesteckten Ziele konnten wir erreichen. Das wären nicht möglich gewesen ohne die aktive Beteiligung tausender Kolleginnen und Kollegen an Aktionen und Streiks!

Gewerkschaftsarbeit, das bedeutet neben den großen KV-Runden auch viele kleine Erfolge auf Branchen- und Betriebsebene, die konkret Beschäftigten zugutekommen. Wir hoffen, dass wir auch in dieser Ausgabe der KOMPETENZ einen spannenden Querschnitt geben und wir freuen uns sehr, dass wir in letzter Zeit viele neue Mitglieder in unserer Bewegung begrüßen dürfen. Gemeinsam bleiben wir stark!●

MARTIN PANHOLZER



ÜBERSTUNDEN EINDÄMMEN

Überlange Arbeitszeiten machen langfristig krank. Statt in Richtung Arbeitszeitverkürzung zu gehen, verlangen viele Arbeitgeber:innen von ihren Beschäftigten dennoch immer noch jede Menge Überstunden. Besonders kritisch sind hier All-in-Verträge für Arbeitnehmer:innen zu sehen, die keine Führungsfunktion inne haben.

Foto: iStock

Flexidays“ nennt die Bank Austria ein Angebot für ihre Beschäftigten, bei dem das Gehalt um fünf oder zehn Prozent reduziert wird, sie dabei zwar weiter Vollzeit arbeiten, aber zusätzlich zum Jahresurlaub weitere freie Tage konsumieren können. „Wenn ich um zehn Prozent reduziere, bekomme ich gerundet 20 zusätzliche freie Tage, bei fünf Prozent sind es zehn Tage“, sagt der Betriebsratsvorsitzende Adi Lehner. „Dieses Modell kommt extrem gut an und zeigt, dass es ein großes Bedürfnis gibt, mehr freie Zeit zu haben.“ Eine gute Work-Life-Balance sei wichtig, und das aus gutem Grund, so Lehner: „Wer regelmäßig Überstunden macht und keinen entsprechenden Ausgleich hat, läuft Gefahr, krank zu werden. Beim einen ist es Dauerkopfschmerz, andere rutschen in ein Burnout.“

»Wer regelmäßig Überstunden macht und keinen entsprechenden Ausgleich hat, läuft Gefahr, krank zu werden.«

Adi Lehner

Wie Unternehmen mit dem Thema Überstunden umgehen, ist höchst unterschiedlich. Was aber nur mehr selten passiert, ist, dass diese einzeln abgegolten werden. In der Bank Austria gibt es für viele Beschäftigte Überstundenpauschalen. Darüber hinaus gilt: Geleistete Überstunden sollen eher durch Gleitzeit abgebaut als ausgezahlt werden. Gut im Griff sei das Thema Arbeitszeit inzwischen in den Filialen. Der Grund: es wurden die Öffnungszeiten reduziert.

Das würde sich Martin Müllauer auch für den Handel wünschen. Der Betriebsratsvorsitzende des Morawa Bucheinzelhandels ist auch Chefverhandler für den Handelskollektivvertrag. Früher gab es Spitzen in der Vorweihnachtszeit, so Müllauer, da wussten alle im Handel Beschäftigten: „Jetzt müssen wir vier Wochen hineinbeißen.“ Nun komme man aus diesem Zustand aber nicht mehr heraus. Die auch aufgrund des Personalmangels dünne Personaldecke führe dazu, dass ständig eingesprungen und länger gearbeitet werden müsse. Auch hier sei in den meisten Betrieben die Devise, Zeitausgleich zu nehmen. „Die Verbliebenen machen wieder Überstunden und die Katze beißt sich in den Schwanz.“

ALL-IN-VERTRÄGE NACHRECHNEN

Womit der stationäre Handel gegenüber dem Onlinegeschäft punkte, sei Beratung – allerdings nur, wenn es ausreichend Personal gebe. Unternehmen würden hier daher mit langen Öffnungszeiten auch gegen das Kundenservice arbeiten, argumentiert Müllauer. Vor allem aber geht es ihm um die Gesundheit und Zufriedenheit der Mitarbeiter:innen. Von All-in-Verträgen, wie sie zunehmend auch Filialleiter:innen, die aber selbst nichts entscheiden dürften, angeboten würden, rät er diesen ab. „Ich habe das mit einigen Kolleg:innen durchgerechnet. Da wird dann schnell klar, dass sie damit schlechter aussteigen.“

»Ich habe All-in-Verträge mit einigen Kolleg:innen durchgerechnet. Da wird dann schnell klar, dass sie damit schlechter aussteigen.«

Martin Müllauer

Auch Günther Gallistl hält wenig von All-in-Verträgen. Er ist Vorsitzender des Angestelltenbetriebsrats bei Thermo Fisher Scientific und Chefverhandler des Kollektivvertrags der Chemischen Industrie. Etwa die Hälfte der 480 Angestellten in dem Betrieb hätten All-in-Verträge. Zehn Stunde tägliche Arbeitszeit seien für sie die Regel, nicht die Ausnahme. „All-in-Verträge sind die Knechtschaft der Angestelltenschaft“, meint er. Ginge es nach ihm, gehören solche Verträge abgeschafft. Warum das Gros der Betriebe im Bereich der chemischen und Pharmaindustrie darauf setzen? „Sobald der Personalstand nach oben geht, ist das ein Kostenfaktor.“

47 Millionen unbezahlte Stunden

2022 haben die Betriebe den Arbeitnehmer:innen 47 Millionen Mehr- und Überstunden weder mit Geld noch mit Zeitausgleich abgegolten. Das ergibt eine Sonderauswertung der Statistik Austria für die AK Wien. Insgesamt kostet das die Arbeitnehmer:innen 1,2 Milliarden Euro. Frauen sind noch stärker betroffen als Männer. Dabei liegt der Anteil der unbezahlten Mehr- und Überstunden bei einem Viertel. Männern werden 23 Prozent nicht abgegolten bei Frauen, die zu einem deutlich höheren Anteil Teilzeit arbeiten, sind es sogar 28 Prozent!

Bei Thermo Fischer Scientific kommt man allerdings immerhin der gesetzlichen Vorgabe nach, am Jahresende eine Deckungsprüfung vorzunehmen. Dabei wird nachgerechnet, wie hoch die Differenz zwischen Mindestgrundgehalt laut KV und Überzahlung ist und wieviele Überstunden geleistet wurden. So gibt es dann für jene mit eher niedrigen Überzahlungen Nachzahlungen.

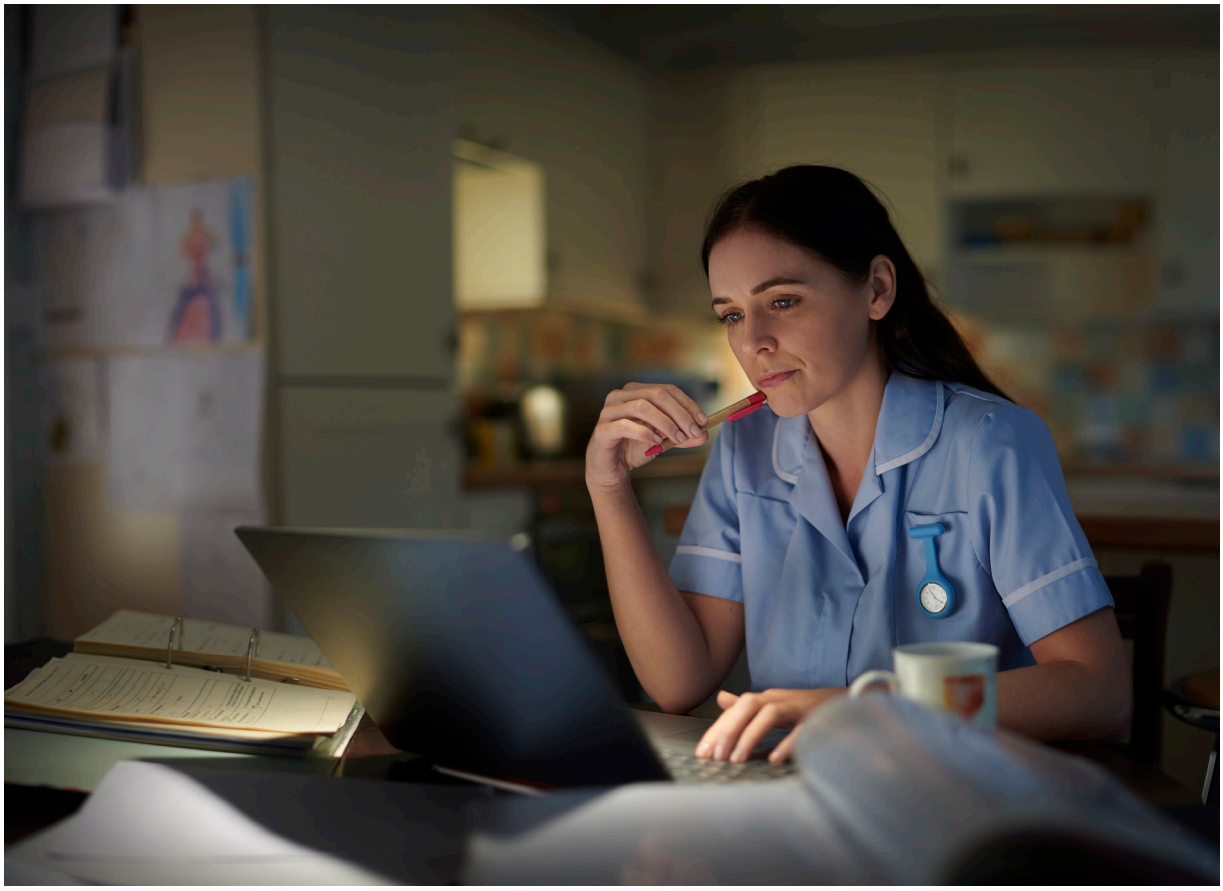
»Wir stellen fest, dass viele Beschäftigte, die mehr arbeiten als in ihrem All-in-Vertrag vorgesehen ist, dies aus Furcht oder Unwissenheit nicht ansprechen.«

Barbara Teiber

Die Vergabe von All-in-Verträgen nehme quer durch die Branchen überhand, kritisiert GPA-Vorsitzende Barbara Teiber. Zunehmend würden hier auch Arbeitnehmer:innen mit niedrigen Gehältern unter Druck gesetzt. Und: „Wir stellen fest, dass viele Beschäftigte, die mehr arbeiten als in ihrem All-in-Vertrag vorgesehen ist, dies aus Furcht oder Unwissenheit nicht ansprechen." Teiber fordert daher eine Einschränkung von All-in-Verträgen auf Führungskräfte, die über der Höchstbemessungsgrundlage von derzeit 6.060 Euro verdienen. Für sie könne das Modell gut und zum beiderseitigen Vorteil sein. Was allerdings auch hier auffällt: eine Deckungsprüfung, wie von Thermo Fisher Scientific-Betriebsrat Gallistl geschildert, findet in vielen anderen Unternehmen nicht statt – obwohl alle Arbeitgeber laut Gesetz dazu verpflichtet wären.

LAUFEND MEHR- UND ÜBERSTUNDEN

Weniger Thema sind All-in-Verträge in der Sozialwirtschaft, so Beatrix Eiletz, Betriebsratsvorsitzende der Volkshilfe Steiermark und KV-Verhandlerin für die Sozialwirtschaft. Von den 3.300 Beschäftigten der Volkshilfe Steiermark, die vor allem im Bereich Pflege und Elementarpädagogik eingesetzt sind, arbeiten zwei Drittel Teilzeit. Dennoch sind lange Arbeitszeiten auch für sie ein Thema. „Die meisten machen laufend Mehr- und auch Überstunden, weil ständig eingesprungen werden muss." Das wirke sich physisch wie psychisch aus.



Für die Beschäftigten in der Pflege und Betreuung sind All-in-Verträge weniger Thema, dennoch sind sie von langen Arbeitszeiten betroffen. Wegen des großen Personalmangels muss laufend eingesprungen werden.

Foto: iStock

»Die meisten machen laufend Mehr- und auch Überstunden, weil ständig eingesprungen werden muss.«

Beatrix Eiletz

NICHT PLANBARE FREIZEIT

Besonders mache den Beschäftigten der Sozialwirtschaft zu schaffen, „dass sie ständig in der Freizeit angerufen werden, und gefragt werden, ob sie einspringen können". Es gebe zwar keine Verpflichtung, dem nachzukommen, doch viele würden sich den Kolleg:innen verpflichtet fühlen. Eiletz versucht dann immer wieder zu vermitteln, dass es am Arbeitgeber, besonders aber an der Politik liegen würde, die Personaldecke zu erhöhen. Bis zu einem bestimmten Punkt sei es möglich, Personalausfälle durch Krankenstand und Urlaub zu kompensieren, aber irgendwann gehe das eben nicht mehr. ●

ALEXIA WEISS

Arbeitszeiten aufzeichnen

Bekommst du deine Überstunden korrekt bezahlt oder kannst du dir Zeitausgleich dafür nehmen?

Wenn du das Gefühl hast, mit der Abrechnung deiner Arbeitszeit stimmt etwas nicht, dann solltest du:

1. unbedingt selbst deine Arbeitszeiten aufzeichnen. (Sogar in einem Streit vor Gericht werden selbst geführte Aufzeichnungen als Beweismittel anerkannt.)

2. zu uns kommen und deine Arbeitszeiten und deinen Arbeitsvertrag von einem unserer Rechtsberater:innen prüfen lassen.

All-in-Rechner

Du hast einen All-in-Vertrag und willst wissen, ob du fair bezahlt bist? Dann nutze unseren kostenlosen All-in-Rechner: **rechner.allinrechner.at/**

Mehr rechtliche Tipps zu All-in-Verträgen findest du auch auf Seite 26

„All-in-Verträge verschleiern die Kosten"



Vier Fragen an Sozialwissenschafter Jörg Flecker von der Uni Wien.

KOMPETENZ: Wie wirken sich überlange Arbeitszeiten auf Arbeitnehmer:innen aus?
FLECKER: Sie schaden der Gesundheit. Ab der siebenten Arbeitsstunde am Tag leidet die Gesundheit und steigt die Unfallgefahr. In Ländern, wo Männer lange Arbeitszeiten haben, ist die Verteilung der Sorge- und Haushaltsarbeit zu Lasten der Frauen besonders ungleich.

Welche Rolle spielen hier All-in-Verträge?
Sie verschleiern die Kosten, weil diese in der betrieblichen Kalkulation unsichtbar werden. Sie werden den Beschäftigten und der Gesellschaft aufgebürdet.

Wie beurteilen Sie den Vorstoß von Kanzler Karl Nehammer, Überstunden steuerlich zu begünstigen?
Er geht in eine völlig falsche Richtung. Man müsste Überstunden aus gesundheitlichen und Gründen der Geschlechtergerechtigkeit eindämmen. Männer leisten meist mehr Überstunden als Frauen, die die unbezahlte Sorgearbeit übernehmen. Das verschärft den Gender Pay Gap.

Wo müssten wir als Gesellschaft hin, wenn es um das Verhältnis von Arbeits- und Freizeit geht?
Menschen, die lange arbeiten, wünschen sich deutlich kürzere Arbeitszeiten, jene, die nur 15 bis 20 Stunden arbeiten, hätten gerne mehr Stunden. Insgesamt wäre es auch aus ökologischen Gründen sinnvoll, die Arbeitszeit in Richtung einer Vollzeit von 30 Stunden zu verkürzen.

Foto: Nurith Wagner-Strauss

HARTER KAMPF UM KV-ABSCHLÜSSE

Gewerkschafter:innen, die schon viele Jahre dabei sind, können sich an keine so intensiven und langwierigen Verhandlungen erinnern.



Erstmals waren im Handel Streiks notwendig, um zu einem Abschluss zu kommen: Warnstreik bei Thalia in Wien im Dezember 2023.

Die Gewerkschaft GPA ging mit einem klaren Ziel in diese Verhandlungsrunden: eine Abgeltung der Inflationsrate und das Verhindern von Einmalzahlungen. Das Versagen der Regierung bei der Bekämpfung der Teuerung machte die Verhandlungen noch schwieriger. „Zieht man nun über 2023 ein Resümee, so konnten wir trotz einer extrem hohen Inflationsrate vor allem für jene Beschäftigtengruppen, die das am dringendsten benötigen, eine reale Lohn- Gehalterhöhung erkämpfen“ so der für die Kollektivvertragspolitik zuständige Geschäftsführer der GPA Karl Dürtscher.

In der metalltechnischen Industrie konnte erst nach mehreren eintägigen Streiks ein Abschluss erzielt werden. Insgesamt haben sich an den Streikaktionen 150.000 Beschäftigte beteiligt. Im Handel gab es erstmals Warnstreiks. Ein Abschluss konnte erst nach insgesamt sieben Verhandlungsrunden Ende Dezember erreicht werden. Davor stand sogar im Raum, dass es keine rechtlich verbindliche KV-Erhöhung geben und die Beschäftigten vom Goodwill der Arbeitgeber durch eine freiwillige Erhöhung abhängig sein könnten. Besonders lange mussten die IT-Beschäftigten auf einen Abschluss warten. Nach insgesamt neun Verhandlungsrunden wurde ein Abschluss erzielt, der über zwei Jahre gerechnet eine reale Gehaltserhöhung sichert.

BENYA-FORMEL BEIBEHALTEN

„Wir konnten zweifellos nicht all unsere gesteckten Ziel erreichen. Das ist sicher den schwierigen Rahmenbedingungen zuzuschreiben. Hohe Inflation gepaart mit wirtschaftlicher Eintrübung sind Parameter, die hoffentlich rasch überwunden werden können. So war es nicht unser Ziel, Abschlüsse über zwei Jahre zu tätigen. In der konkreten Situation war es aber der einzige Ausweg, um zu einem akzeptablen Ergebnis zu kommen. Die KV-Abschlüsse waren jedenfalls ein wesentlicher Beitrag dafür, dass Kaufkraft und somit auch Inlandsnachfrage gesichert werden konnten“, so Dürtscher. Auch von einem Infragestellen bewährter Parameter der Lohnfindung (Stichwort Benya-Formel) will Dürtscher nichts wissen. „Dass die Verhandlungen unter extremen Verhältnissen unter Druck kommen, ist klar. Die Arbeitgeber sollten bedenken, dass die Stabilität und Berechenbarkeit im KV-Prozess der heimischen Wirtschaft großen Nutzen gebracht hat.“ •

MARTIN PANHOLZER

Abschlüsse 2023 in Kürze

Metallindustrie:
Ist-Löhne und -Gehälter:
+10 %, max. 400 €
Mindestlöhne und -gehälter:
+8,5 %. Neuer Mindestlohn/
Grundgehalt: 2.426,23 €

Handel
Durchschnittliche Erhöhung der Gehälter: + 8,43 %. Neues Mindestgehalt: 2.124 €

Sozialwirtschaft:
Löhne, Gehälter und Zulagen +9,2%
Neuer Mindestlohn: 2.067,40 €

Foto: Daniel Novotny



Demonstration der IT-Beschäftigten vor der Wirtschaftskammer am 24.1.2024

IT-BESCHÄFTIGTE: DEMO VOR WKO FÜR GEHALTSABSCHLUSS

Etwa 2.500 Beschäftigte der IT-Branche folgten am 24. Jänner 2024 dem Aufruf der GPA und demonstrierten vor der WKO in Wien. Es war die bislang größte Kundgebung in dieser Branche.

Nach dem zehnten Verhandlungstag und mehr als drei Monaten Verhandlungen mit unzähligen Aktivitäten konnte am 17. Februar ein Abschluss zum IT-Kollektivvertrag erzielt werden. Die kollektivvertraglichen Mindestgehälter steigen rückwirkend mit 1. Jänner 2024 um 7,8 Prozent. Die IST-Gehaltssumme steigt spätestens mit 1. Juli 2024 um 7,25 Prozent mit einem Mindestbetrag von 175 Euro. Im Jahr 2025 wird die Erhöhung um 0,65 Prozent über der Jahresinflation liegen. Die Mindestgehälter steigen im nächsten Jahr um 0,15 Prozent über der Inflation. •

Foto: ÖGB-Roland deRoo

4 MILLIONEN GRÜNDE, ZU WÄHLEN

Vier Millionen AK-Mitglieder, vier Millionen gute Gründe, bei den AK-Wahlen die Stimme abzugeben. AK-Präsidentin Renate Anderl über die wichtigsten Themen einer starken Arbeitnehmer:innenvertretung.

KOMPETENZ: AK-Wahl, Europawahl, Nationalratswahl: 2024 ist ein wichtiges Jahr für die Demokratie. Was bedeutet Demokratie für dich?
ANDERL: Demokratie ist für mich vor allem Teilhabe, ob im Betrieb, in der Arbeiterkammer, im Nationalrat oder im Europäischen Parlament. Demokratie heißt für mich, dass Menschen bei allem, was sie betrifft, mitbestimmen können - unter anderem durch die Teilnahme an Wahlen. Leider ist das nicht überall der Fall – viele Menschen, die in unserem Land leben, sind von Wahlen ausgeschlossen. Ich bin sehr stolz darauf, dass das in der Arbeiterkammer anders ist: Jedes AK Mitglied kann bei uns wählen, der Pass ist uns ganz egal! Wir sind für alle vier Millionen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer da.

Was sind die drängendsten Probleme in der Arbeitswelt?
Ich würde sagen, der hohe Arbeitsdruck ist ein großes Thema. Wir arbeiten mehr und schneller, Stress und Druck steigen – aber die Arbeitszeiten sinken nicht. Dabei stecken wir seit 50 Jahren in der 40-Stunden-Woche fest. Das ist nicht mehr zeitgemäß.

Was fordert die AK zum Thema Arbeitszeit?
Wir müssen runter von den überlangen Arbeitszeiten – wir sind da Spitzenreiter in der EU. Und es muss Schluss sein damit, dass die Beschäftigten unglaublich viele Überstunden machen - und viele Betriebe bezahlen diese Überstunden nicht einmal. 2022 sind fast 50 Millionen Überstunden nicht bezahlt worden! Wir sprechen von über einer Milliarde Euro, die sich Betriebe quasi eingesteckt haben. Und wir müssen endlich ernsthaft über kürzere Arbeitszeiten reden. Es gibt schon Branchen und Betriebe, die hier viel tun – verschiedene Modelle ausprobieren, von der 4-Tage-Woche über die 30-Stunden-Woche bis zur 6. Urlaubswoche von Anfang an. Ein wichtiger erster Schritt wäre schon mal, in allen Branchen auf die 38,5 Stunden zu kommen. Ich will eine moderne, gesunde Vollzeit. Darüber muss man endlich reden.

Seit Ende Jänner bis Ende April finden in ganz Österreich AK-Wahlen statt. Warum sollte man aus deiner Sicht daran teilnehmen?
Es gibt vier Millionen Gründe, das sind unsere vier Millionen Mitglieder. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die zur Wahl gehen, machen sich damit selbst stark. Denn je mehr wählen, umso besser können wir auch in Zukunft unsere Aufgaben wahrnehmen: von arbeitsrechtlicher Vertretung über Wohn- oder Pflegegeldberatung bis hin zum Konsument:innenschutz. Und umso stärker können wir auch auf der politischen Bühne auftreten, wenn es darum geht, die Interessen der Arbeitnehmer:innen im Land zu vertreten.

Die Arbeiterkammer hat, wie auch der ÖGB, die Bundesregierung kritisiert, weil sie zu wenig gegen die hohen Preise tut. Was fordert ihr?
Mir fehlt bei der Bundesregierung der Blick auf die vielen Menschen und mir fehlen Maßnahmen, die nachhaltig wirken. Die Einmalzahlungen waren eh nett, helfen aber nur ein Mal. Miete, Strom, Lebensmittel, das alles ist auch nach der Einmalzahlung noch viel zu teuer. Wir wollen einen Mietendeckel, das Aussetzen der Mehrwertsteuer auf Lebensmittel, eine Strom- und Gaspreisbremse – und dass die Regierung endlich auch die Reichen im Land in die Pflicht nimmt. Es ist so viel Geld da, der Reichtum ist aber völlig nutzlos, wenn davon nicht auch sozialstaatliche Leistungen finanziert werden. ●



Renate Anderl ist Präsidenten der AK Wien und der Bundesarbeiterkammer.

AK-WAHLTERMINE

05.03 - 18.03.2024
AK Oberösterreich

10.04 - 23.04.2024
AK Burgenland
AK Niederösterreich
AK Wien

16.04. - 29.04.2024
AK Steiermark

Foto: Sebastian Philipp

NEUER KOLLEKTIVVERTRAG FÜR PRIVAT-TV

Für die Unternehmensgruppe des privaten Medienunternehmens Pro Sieben, SAT1, Puls 4, ATV gilt seit 1. Jänner 2024 ein neuer Kollektivvertrag.



Christoph Woska ist Betriebsratsvorsitzender der Unternehmensgruppe des privaten Medienunternehmens Pro Sieben, SAT1, Puls 4, ATV. Gemeinsam mit der Gewerkschaft GPA hat er den ersten Kollektivvertrag für die privaten Fernsehsender verhandelt.

Foto: Edgar Ketzer

Der neue Kollektivvertrag (KV) ersetzt bisher geltende, unterschiedliche Kollektivverträge und Regelungen. Der KV wurde zwischen der Unternehmensleitung, dem zuständigen WKO-Fachverband, dem Betriebsrat und der GPA abgeschlossen.

BESTMÖGLICHER KOMPROMISS

Der Betriebsratsvorsitzende der Unternehmensgruppe und Mitverhandler, Christoph Woska, spricht von einem bestmöglichen Kompromiss, der allen Mitarbeiter:innen Transparenz, Fairness und gleiche Regeln bringt. „Das ist ein großer Fortschritt zum bislang geltenden Fleckerlteppich", sagt Woska.

Der Kollektivvertrag gilt automatisch für alle Mitarbeiter:innen, Praktikant:innen und Lehrlinge. Wesentlicher Bestandteil sind nach Verwendungsgruppen einheitlich geregelte kollektivvertragliche Mindestgehälter. Es gibt kein Mindestgehalt, das unter 2.000 Euro liegt. Bei einer Erhöhung der Mindestgehälter bleibt die Überzahlung aufrecht.

»Das ist ein großer Fortschritt zum bislang geltenden Fleckerlteppich.«

Christoph Woska

FREIZEITAUSGLEICH FÜR ALLE

Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt nun für alle 40 Stunden, es wurde aber ein zusätzlicher Freizeitausgleich von 5 Arbeitstagen („Me-Time") pro Kalenderjahr zusätzlich zum gesetzlichen Urlaub vereinbart. Nach 4 Jahren Betriebszugehörigkeit sieht der Kollektivvertrag auch die Möglichkeit für ein Sabbatical (bezahlte Pause von 3 oder 6 Monaten) vor.

„Die Einigung zeigt, dass man auch im Medienbereich zeitgemäße kollektivvertragliche Regelungen unter Einbindung der Betroffenen erfolgreich gestalten kann. Es ist zu hoffen, dass dieser KV ein Vorbild und Türöffner für weitere kollektivvertragliche Vereinbarungen im privaten Medienbereich ist", so die Vorsitzende der Gewerkschaft GPA, Barbara Teiber.●

MARTIN PANHOLZER

LOHNNEBENKOSTEN: WER SOLL DAS BEZAHLEN?

Wir können froh sein, dass es den Sozialstaat gibt. Er finanziert sich aber nicht von selbst.

Wer schon einmal im Auslandsurlaub krank geworden ist, weiß das österreichische Gesundheitssystem in der Regel danach sehr zu schätzen. Wer Freunde in Deutschland hat, die bereits in Rente sind, stellt fest, dass die Pensionen in Österreich deutlich höher sind. Und wer schon einmal von Arbeitslosigkeit betroffen war, konnte sich auf das Arbeitslosengeld verlassen. Hand aufs Herz: Österreichs Sozialstaat ist – bei allen Mängeln und Verbesserungsbedarf – einer der besten der Welt. Er will aber auch finanziert werden.



Die Senkung des Krankenversicherungsbeitrags der Arbeitgeber um auch nur 0,1 Prozentpunkte würde der Gesundheitskasse etwa 140 Millionen Euro kosten.

Das Geld für Gesundheitsleistungen, Pensionen und Arbeitslosenunterstützung kommt zu einem gewaltigen Teil aus den sogenannten Lohnnebenkosten. Je nach Einkommen des oder der Beschäftigten muss der Arbeitgeber Beiträge zur Sozialversicherung zahlen. Die Wirtschaftskammer fordert jetzt lauthals eine Kürzung der Lohnnebenkosten. Dabei wird sie nicht müde, das Märchen von ‚mehr Netto vom Brutto' zu erzählen. „Tatsache ist, dass durch eine Senkung der Lohnnebenkosten den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern kein Cent mehr in der Tasche bleibt", sagt Barbara Teiber, Vorsitzende der Gewerkschaft GPA: „Wann immer Lohnnebenkosten gesenkt wurden, kam das ausschließlich den Unternehmen zugute. Das Geld fehlt aber dann im Sozialstaat."

WENIGER BEITRÄGE HEISST WENIGER LEISTUNGEN

„Die Senkung des Krankenversicherungsbeitrags der Arbeitgeber um auch nur 0,1 Prozentpunkte würde der Gesundheitskasse etwa 140 Millionen Euro kosten. Wir könnten dann 350 Kassenarztstellen weniger zur Verfügung stellen", sagt einer, der es wissen muss: David Mum vertritt Arbeitnehmerinteressen im Verwaltungsrat der ÖGK. Der GPA-Chefökonom und Sozialversicherungsexperte erklärt: „Es gäbe zwei Möglichkeiten mit einer Senkung des Beitrags umzugehen: Höhere Steuern für alle, also auch Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, oder weniger Leistungen von der ÖGK – also Kassenärzt:innen, Heilbehelfe und vieles mehr."

Einen ähnlichen Befund stellt Agnes Streissler-Führer. Die stellvertretende Bundesgeschäftsführerin der Gewerkschaft GPA ist Verwaltungsratsmitglied der Pensionsversicherungsanstalt. Auf KOMPETENZ-Anfrage sagt sie: „Wenn der Pensionsbeitrag der Arbeitgeber gekürzt wird, dann ist unser Pensionssystem langfristig nicht finanzierbar. Das macht es Parteien einfach, die jetzt schon das Antrittsalter erhöhen oder Pensionsbezüge senken wollen. Auf kurz oder lang wären es die Versicherten, die draufzahlen."

»Wann immer Lohnnebenkosten gesenkt wurden, kam das ausschließlich den Unternehmen zugute. Das Geld fehlt aber dann im Sozialstaat.«

Barbara Teiber

Beim Beitrag in die Arbeitslosenversicherung ist bereits jetzt Not am Mann, findet Robin Perner. Der Volkswirt aus der GPA-Grundlagenabteilung ist Experte für die

Foto: Adobe Stock

Arbeitsmarkt und befasst sich mit der Finanzierung des Arbeitsmarktservice (AMS): „Mit 1. Jänner 2024 wurden bereits die Beiträge gesenkt. Damit muss das AMS jetzt bereits auf Rücklagen zugreifen, wenn es die vom Arbeitsminister definierten Schwerpunktthemen wie Jugendliche mit Behinderung, Frauen am Arbeitsmarkt, Ökologisierung oder Deckung des Fachkräftebedarfs angehen will." Er sieht „keinen weiteren Spielraum" für Beitragssenkungen in diesem Bereich. Im Gegenteil. Für eine Qualifizierungsoffensive im Bereich Digitalisierung und Green Jobs bräuchte es eigentlich 100 bis 150 Millionen Euro zusätzlich. Wie sich der Bundeskanzler die Gegenfinanzierung vorstellt, hat er bereits bekanntgegeben: Nehammer möchte das Arbeitslosengeld von momentan 55 Prozent auf unter 50 Prozent des Letzteinkommens kürzen. Vielen Arbeitslosen reicht die auch im europaweiten Vergleich niedrige Ersatzrate aber jetzt schon nicht zum Leben.



Die Vorsitzende der Gewerkschaft GPA Barbara Teiber kritisiert die Forderung der WKO nach einer Kürzung der Lohnnebenkosten.

ABSICHERUNG BEI ARBEITSUNFÄLLEN UND INSOLVENZ

Neben der Kranken-, Pensions- und Arbeitslosenversicherung zählen zu den Lohnnebenkosten auch noch die Beiträge zur Unfallversicherung und dem Insolvenzentgeltfonds. Hinter diesem schwierigen Wort verbirgt sich ein wichtiges Prinzip: Geht eine Firma pleite, werden aus diesem Fonds die ausständigen Löhne und Gehälter bezahlt. Dass eine Kürzung hier dramatische Folgen haben könnte, erklärt sich von selbst.

»Die Wirtschaftskammer fordert zwar eine Senkung der Lohnnebenkosten, sagt aber nicht dazu, was genau gesenkt werden soll.«

Barbara Teiber

Auch Familienleistungen und der Wohnbauförderungsbeitrag werden in die Lohnnebenkosten eingerechnet. In Zeiten hoher Teuerung und ständig steigender Mieten wichtige Finanzierungstöpfe.

GPA-Vorsitzende Teiber bringt noch ein weiteres Argument für die Wichtigkeit der Lohnnebenkosten ins Spiel: „Internationale Konzerne, die sich mit absurden Konstruktionen vor der Steuerpflicht in Österreich drücken, müssen trotzdem Abgaben leisten – und zwar die Lohnnebenkosten." Sobald ein Konzern nämlich Beschäftigte in Österreich hätte, würden diese automatisch eingehoben, erklärt die GPA-Vorsitzende. Würde man diese weiter senken, würde man weltweite Multis noch weiter aus der Verantwortung entlassen.

WIRTSCHAFTSKAMPAGNE VON UNEHRLICHKEIT GETRAGEN

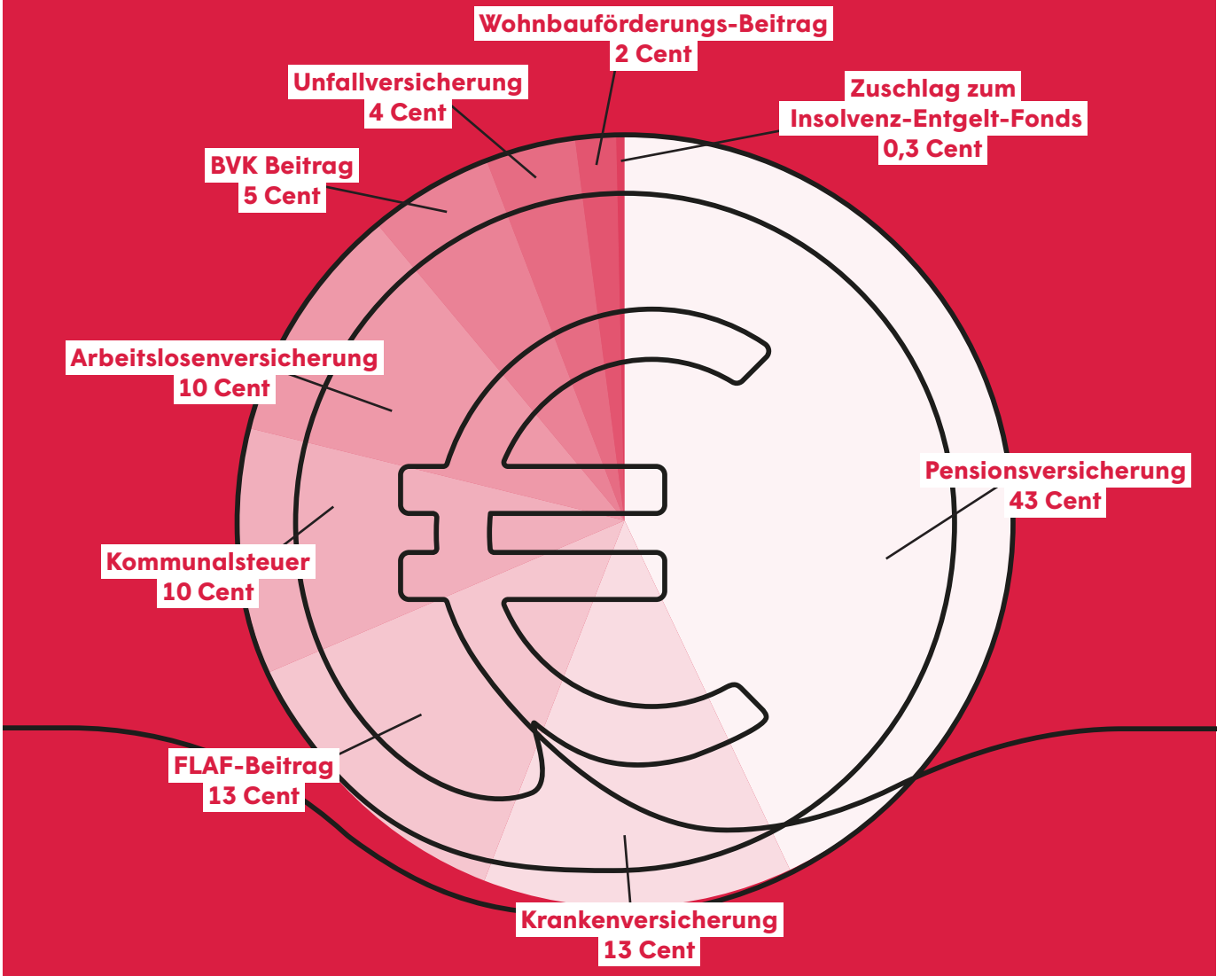
„Die Wirtschaftskammer fordert zwar eine Senkung der Lohnnebenkosten, sagt aber nicht dazu, was genau gesenkt werden soll. Das ist nicht weiter verwunderlich, denn dann müsste sie auch sagen, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer künftig weniger Leistungen erhalten sollen. Es ist aber schlicht unehrlich, das nicht dazuzusagen", ist sich die Gewerkschafterin sicher.

Ihr schweben andere Maßnahmen zur Ankurbelung der Wirtschaft vor: „Wir haben als Gewerkschaftsbund schon vor Monaten einen Plan für Standort und Beschäftigung vorgestellt. Es braucht Investitionen in einen Ausbau der Stromnetze und der erneuerbaren Energie, um die Klimawende zu schaffen. Die Schwellenwerte für Ausschreibungen von Dienstleistungen und Bauaufträgen bei öffentlichen Vergaben könnten angehoben werden – so könnte man öfter auf regionale Anbieter zurückgreifen." Diese und weitere Foderungen wurden der Regierung von Gewerkschaftsseite überreicht. „Aber auf konkrete Maßnahmen warten wir immer noch", so Teiber. ●

DANIEL GÜRTLER

Foto: Daniel Novotny

1 EURO LOHNNEBENKOSTEN SETZT SICH ZUSAMMEN AUS...



Lohnnebenkosten sind Kosten, die der Arbeitgeber bei Beschäftigung von Arbeitnehmer:innen bezahlen muss. Damit ist schon einmal klar, wer von einer Senkung der Lohnnebenkosten profitiert: Der Arbeitgeber. Für die Beschäftigten bringt eine Lohnnebenkostensenkung nicht mehr Einkommen. Mehr dazu auf S.12/13

Quelle: Sozialversicherung, eigene Berechnungen

VORDIENSTZEITEN ANGERECHNET

Die Gewerkschaft GPA Oberösterreich hat 33.000 Euro für ein Mitglied erkämpft.



Der Ordinationsassistentin Katrin B.* wurde die Anrechnung ihrer Vordienstzeiten verweigert. Gemeinsam mit GPA-Rechtsexpertin Sabine Ringler konnte sie ihre Rechte durchsetzen.

Wer bei einem Sozialversicherungsträger zu arbeiten beginnt und bei einem anderen Dienstgeber mindestens sechs Monate einschlägig beschäftigt war, kann sich diese Vordienstzeiten anrechnen lassen. Doch was sind „einschlägige" Zeiten? Darüber waren sich eine Angestellte und ihr Arbeitgeber nicht einig.

Katrin B.* war viele Jahre als Ordinationsassistentin beschäftigt und wechselte dann in die Sozialversicherung, wo ihr neuer Job neben dem Umgang mit Ärzt:innen und Patient:innen auch Verwaltungstätigkeiten beinhaltete. Sehr ähnliche Aufgaben hatte sie auch bei ihrem früheren Dienstgeber zu erledigen.

20 JAHRE MITGLIED BEI DER GPA

Sie beantragte daher eine Anrechnung dieser Zeiten, was aber mit der Begründung, sie hätte keine Praxiserfahrung mit Administration, abgelehnt wurde. Nachdem Frau B. schon seit 20 Jahren Mitglied der Gewerkschaft GPA ist, wandte sie sich an die Rechtsberatung.

»Solche Summen bedeuten wirklich viel für unsere Mitglieder und zeigen, wie wichtig Interessensvertretung ist.«

Sabine Ringler

„Eine Regelung bei den Sozialversicherungsträgern sieht vor, dass es sich um einschlägige Vordienstzeiten handelt, wenn 75 Prozent der neuen Job-Inhalte mit den vorangegangen übereinstimmen. Aus unserer Sicht war das hier der Fall", so Sabine Ringler, GPA-Expertin für die Sozialversicherung.

Die GPA intervenierte beim Dienstgeber und legte ihre klare Rechtsmeinung dar, woraufhin Katrin B. eine Nachzahlung von 33.000 Euro (brutto) bekam. „Solche Summen bedeuten wirklich viel für unsere Mitglieder und zeigen, wie wichtig Interessensvertretung ist", freut sich Ringler über den Erfolg.

Auch einige weitere ähnlich gelagerte Sachverhalte konnte die GPA in Oberösterreich bereits positiv abschließen und Summen zwischen 8.000 und 22.000 Euro für ihre Mitglieder erreichen.●

EVA WANKA

*Name v. d. Redaktion geändert

Foto: Adobe Stock

KULTURARBEIT MUSS FAIR ENTLOHNT WERDEN

Yvonne Gimpel, Geschäftsführerin der Interessensgemeinschaft (IG)-Kultur freut sich über die erste Sozialpartnerempfehlung für Beschäftigte in der freien Kulturarbeit. Für Fördergeber soll so der Wert der begleitenden Arbeit besser sichtbar werden, jegliches Tun rund um Kulturprojekte sollte angemessen bezahlt werden und in die Bemessung von Subventionen miteinfließen.



Yvonne Gimpel ist Geschäftsführerin der Interessensgemeinschaft Kultur.

KOMPETENZ: Die IG-Kultur und die GPA haben eine Sozialpartnerempfehlung für Löhne und Arbeitsbedingungen der Beschäftigten in der freien Kulturarbeit vorgelegt. Was bringt das den Arbeitnehmer:innen?
GIMPL: Es ist ein Meilenstein, der hohe Stellenwert der Kulturarbeitenden wird dadurch sichtbarer. Ohne die begleitenden Tätigkeiten von Bürokräften, Kassa- und Garderobenmitarbeiter:innen, bis zu Techniker:innen und Leitungspersonal könnten viele kulturelle Veranstaltungen nicht organisiert und abgewickelt werden. Es ist ein Systemfehler, dass bei der Bemessung der Fördergelder oft nur die kulturelle Produktion alleine bewertet wird – die Basisarbeit rundherum, Marketing, Öffentlichkeitsarbeit oder die wirtschaftliche Geschäftsführung gleiten dann ins unfreiwillige Ehrenamt ab.

Aufgrund der knappen Kalkulationen können die meisten Kunst- und Kulturprojekte nur realisiert werden, wenn unbezahlte oder schlecht bezahlte Arbeit geleistet wird. Das Durchschnittsgehalt der rund 30.000 freien Kulturarbeiter:innen liegt rund 60 Prozent unter der Sozialpartnerempfehlung für einen Kollektivvertrag. Sie arbeiten unter katastrophalen Bedingungen und teils für beschämende Stundenlöhne.

Warum gibt es keinen Kollektivvertrag für freie Kulturarbeit?
Weil es derzeit für die Gewerkschaft keine Arbeitgeber:innen-Vertretung als kollektivvertragsfähiges Gegenüber gibt. Die IG-Kultur ist eine Mitgliederorganisation für rund 1.000 Vereine auf freiwilliger Basis. Wir können nicht als Arbeitgeberin auftreten, da die meisten Akteur:innen phasenweise selbst Beschäftigte des Kulturbetriebes und wir daher nicht „gegnerunabhängig" sind.

»Die Sozialpartnerempfehlung ist ein Meilenstein auf dem Weg zu fairer Entlohnung.«

Yvonne Gimpel

Um in echte KV-Verhandlungen gehen zu können müssten große Träger der Kulturarbeit einen Arbeitgeber-Verband gründen. Unsere Sozialpartnerempfehlung ist daher ein wichtiger Schritt hin zu einer angemessenen Bezahlung und fairen Arbeitsbedingungen.

Foto: Nurith Wagner-Strauss

Wird unentgeltliche Arbeit zunehmend existenzsichernd für kulturelle Projekte?
Wir wollen das unfreiwillige Ehrenamt in diesem Segment beenden. Mit unserer Sozialpartnerempfehlung, die sich an bestehenden Kollektivverträgen orientiert und den Abschlüssen des Handels folgt, geben wir den Vereinen und den Förderstellen einen Richtwert in die Hand, wie Angestellte oder Werkvertragsnehmer:innen zu entlohnen sind, die das kulturelle Angebot sicherstellen. Die Empfehlung ist als Teil der Kampagne „Fair Pay" zu sehen, mit der wir seit mehr als 10 Jahren Maßstäbe für angemessene Arbeits- und Gehaltsbedingungen in der Kulturarbeit etablieren wollen.

»Mit unseren Gehaltsleitlinien wollen wir eine Professionalisierung der Branche anstoßen.«

Yvonne Gimpel

Was steht in der Sozialpartnerempfehlung?
Gehaltstabellen zeigen, wie eine angemessene Bezahlung im Sektor aussehen soll. Es gibt Empfehlungen zu fairen Arbeitsbedingungen, wie beispielsweise eine Gleitzeitvereinbarung, die saisonale Schwankungen der Arbeitszeiten abfängt. Um die Professionalisierung voranzutreiben bieten wir auf unserer Homepage igkultur.at auch Musterverträge und Vorlagen für Dienstvereinbarungen an.
Es braucht Honoraruntergrenzen und rechtsverbindliche Standards der Entlohnung. Arbeitende im Kulturbereich sind oftmals von Burnout und Armut betroffen. Sie brauchen für ihre Arbeit eine angemessene Bezahlung und kein Schmerzensgeld. Von der Gewissheit, etwas Wichtiges und Richtiges zu leisten, kann sich niemand Lebensmittel kaufen oder Stromrechnung und Miete bezahlen.
Die Sozialpartnerempfehlung wird uns helfen, ein besseres Bewusstsein dafür zu schaffen, dass das Aufziehen eines kulturellen Angebotes Arbeit und nicht Ehrenamt ist. Tatsächliche Arbeitszeiten nicht aufschreiben und abrechnen zu können ist Ausbeutung und muss aufhören. Dazu gehören auch klare Grenzen der Normalarbeitszeit und regelmäßige Gehaltssprünge. Mit den neuen Leitlinien wollen wir eine gewisse Professionalisierung der Branche anstoßen – aber auch gegenüber der Politik aufzeigen, dass dies entsprechende Rahmenbedingungen braucht.

Hängen diese Probleme mit der Praxis der Kulturförderung von Bund und Ländern zusammen?
Ja, denn seit Jahrzehnten genehmigen öffentliche Stellen nicht die für eine Produktion benötigten Summen, sondern nur kleine Zuschüsse zu den notwendigen Aufwendungen. Gemeinnützig arbeitende zeitgenössische Kunst- und Kulturproduktionen können sich in der Regel nicht über den Markt finanzieren. Sie haben dann oft nur die Wahl, Gehälter und Honorare für künstlerische und organisatorische Leistungen zu kürzen um Projekte dennoch realisieren zu können oder ihre Tätigkeit ganz einzustellen. Eine weitere Möglichkeit wäre es, 100 Euro und mehr pro Ticket verlangen zu müssen, was aber ihrem Auftrag einer kulturellen Nahversorgung für alle widerspricht.



Braucht es eine Neubewertung der kulturellen Nahversorgung?
Sicher, denn die Kultur wirkt wie ein Grundnahrungsmittel unseres Daseins. Wir brauchen Experimentelles, Nischenprogramme und Angebote im ländlichen Raum. Wir wollen junge Talente fördern, erste Auftrittsmöglichkeiten bieten und niederschwellige, leistbare Produktionen unterstützen.
Kunst und Kultur haben den gesellschaftspolitischen Anspruch, Diskussionsräume zu eröffnen und Zukunftsfragen zu diskutieren. Alle Arbeitnehmer:innen, die bei der Organisation und Abwicklung diverser Lesungen, Konzerte, Performances oder Theateraufführungen mitarbeiten, sollten ordentliche Arbeitsbedingungen und Löhne haben. ●

ANDREA ROGY

Foto: Nurith Wagner-Strauss

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! •



Mut zum Träumen, Kraft zum Kämpfen



TODESTAG. Am 23. Februar 2024 hat sich der Todestag des ehemaligen Sozialministers und GPA-Vorsitzenden Alfred Dallinger zum 35. Mal gejährt. Er kam im Jahr 1989 gemeinsam mit dem GPA-Zentralsekretär Richard Wonka auf tragische Weise bei einem Flugzeugabsturz ums Leben.

Der Name Alfred Dallinger ist mit der Geschichte der Gewerkschaft GPA untrennbar verbunden. Nicht zuletzt auch durch die Benennung des Alfred-Dallinger-Platzes, als „die" Adresse der GPA im dritten Wiener Gemeindebezirk, wird dem Rechnung getragen. Das Gedenken an ihn ist aber nicht nur symbolischer Natur. Seine oft als visionär geltenden Ideen wirken bis heute nach.•

Mehr über das Leben und Wirken von Alfred Dallinger findest du hier

Foto: GPA-Archiv

Südafrika: 4-Tage-Woche



ARBEITSZEITVERKÜRZUNG. 2169 Jahre an Arbeitszeit sollen die Projekte von „4 Day Week Global" bislang eingespart und damit ebenso viele Jahre an Freizeit generiert haben. So wird es zumindest auf der Website des weltweit tätigen Initiative etwas plakativ proklamiert. Bis Herbst 2023 lief das erste derartige Projekt am afrikanischen Kontinent.

Für sechs Monate hatten 27 Unternehmen in Südafrika und eines in Botswana ihren Beschäftigten eine Vier-Tage-Woche ermöglicht. Die beteiligten Firmen konnten gleich oder sogar noch produktiver arbeiten, trotz Reduktion der Arbeitstage. Und es zeigte sich, dass nicht nur die Weiterentwicklung des Unternehmens in der Zeit möglich war, sondern auch unternehmerisches Wachstum. •

Mehr Infos zu diesem spannenden Experiment findest du hier

Bis 2050 fehlen 200.000 Pflegekräfte



PFLEGE. Laut einem Bericht der Gesundheit Österreich GmbH könnten uns bis 2050 200.000 Pflegekräfte fehlen. Beatrix Eiletz, die Stimme der Gewerkschaft GPA im Sozial- und Pflegebereich, sieht in diesen Zahlen nicht nur eine Warnung, sondern auch einen Aufruf zum Handeln. „Nicht die Anwerbung von außen, sondern die Stärkung von innen durch bessere Arbeitsbedingungen wird den Unterschied machen, dann kommen die von außen von selbst zu uns", betont sie mit Blick auf die Empfehlung, Pflegekräfte aus Drittstaaten anzuwerben. •

Mitgliedsbeiträge 2024

GRENZBEITRAG. Der Grenzbeitrag für 2024 beträgt 38,70 Euro. Unsere monatlichen/jährlichen Fixbeiträge betragen für:

Schüler:innen/Student:innen - 12 Euro/Jahr

Arbeitslose, Zweitmitgliedschaften, unbezahlte Freistellungen, vorzeitiger Mutterschutz, Präsenzdiener, Zivildiener sowie Kindergeldbezieher:innen ohne Vormitgliedschaft - 1,80 Euro/Monat

Geringfügig Beschäftigte - 2 Euro/Monat

Außerordentliche Mitglieder - 21,60 Euro/Jahr

Atypisch Beschäftigte, Werkvertragnehmer:innen, freie Dienstnehmer:innen, freie Journalist:innen mit Presseausweis sowie Crowdworker:innen – 1 Prozent des Bruttogehalts, mindestens jedoch 10 Euro/Monat

Pensionist:innen - 5 Euro/Monat bzw. 60 Euro/Jahr

Pensionist:innen-Journalist:innen mit Presseausweis - 10,-/Monat

Beitragsfreiheit gilt während: Elternkarenz, Bildungskarenz, Zivildienst, Präsenzdienst, Krankheit (im aufrechten Dienstverhältnis) ohne Gehaltsbezug. •

Foto oben: Adobe Stock, unten: Nurith Wagner-Strauss

TEUERUNGSAUSGLEICH FÜR ORDINATIONSHILFEN

Christoph Zeiselberger verhandelt die Kollektivverträge für Arzt-Assistent:innen und will die Länderregelungen vereinheitlichen. Das Einstiegsgehalt müsse zukünftig zumindest 2.000 Euro brutto betragen, es brauche einheitliche Regelungen für Arbeitszeiten, Überstunden und Dienstverhinderungsgründe.



Weil jede Landesärztekammer für sich beansprucht, selbst kollektivvertragsfähig zu sein, müssen neun unterschiedliche Kollektivverträge ausverhandelt werden.

Als Wirtschaftsbereich-Sekretär für den Gesundheits- und Sozialbereich verhandelt Christoph Zeiselberger für die GPA die Kollektivverträge (KV) für mehr als 30.000 Arztassistent:innen, die in Österreich in Ordinationen, Labors oder Primärversorgungseinheiten – meist in Teilzeit - arbeiten.

Weil jede Landes-Ärztekammer das Recht in Anspruch nimmt, selbst kollektivvertragsfähig zu sein, müssen Zeiselberger und seine Kolleg:innen neun verschiedene KV verhandeln.

ZERSPLITTERUNG DES KOLLEKTIVVERTRAGS

Diese Zersplitterung sowie die starke Abhängigkeit vom Arbeitgeber sieht der GPA-Verhandler als spezifische Probleme der Beschäftigtengruppe: „Auf den ersten Blick scheint die Situation oft zufriedenstellend. 80 bis 85 Prozent der Arzt-Assistent:innen werden über dem KV bezahlt, die Überzahlungen liegen zwischen 15 und 25 Prozent. Vor allem in den Labors ist das Gehaltsniveau höher als in den Arztpraxen."

Bei genauerem Hinsehen offenbaren sich aber zahlreiche Probleme: „Ein Teil der Beschäftigten wird am KV bezahlt. Für jene vielen, die eine Überzahlung haben, gab es seit Jahren keine Gehaltserhöhung. Die Rahmenbedingungen der Beschäftigungsverhältnisse sind selten genau abgesteckt."

Die Basisgehälter der größtenteils weiblichen Beschäftigten sieht Zeiselberger in manchen Bundesländern mittlerweile auf „einem herzeigbaren Niveau, das Problem sei die Uneinheitlichkeit der Er-

Foto: AdobeStock

höhungen: Wenn die Ist-Gehälter nicht mit der Inflationsrate steigen, haben die Menschen sofort einen Kaufkraftverlust." Es brauche daher einheitliche, verpflichtende und nachvollziehbare Gehalts-Schemata in den KV: „Auch bestehende Überzahlungen müssen entsprechend erhöht werden."

JAHRELANG KEINE LOHNERHÖHUNG

Harmonisierte Rahmenbedingungen würden die Lage über alle Bundesländer hinweg vergleichbar machen und so die Position der Arbeitnehmer:innen stärken. „Viele Ärzt:innen wollen die Gehälter selbst vereinbaren. In der Praxis gibt es manchmal jahrelang keine Anpassungen für die Assistent:innen." Als Beispiel nennt Zeiselberger die beträchtliche Geldentwertung der beiden vergangenen Jahre: „Ohne Lohnerhöhung betrug der Kaufkraftverlust rund 16 Prozent. Niedrige Einkommen spüren dies noch viel stärker, weil sie den Großteil ihres Einkommens für Güter des täglichen Bedarfes ausgeben."

»Die selbstverhandelten Gehälter halten nicht mit der galoppierenden Teuerung mit – das ist für die vielen teilzeitbeschäftigten Arzt-Assistent:innen ein Problem. Nur ein starker Kollektivvertrag gleicht die Teuerung aus.«

Christoph Zeiselberger

Lohnerhöhungen seien aber „kein Geschenk der Arbeitgeber:innen an die Beschäftigten, sondern stellen die Teilhabe am Wirtschaftswachstum dar: Gehaltssprünge gehören über vereinheitlichte KV institutionalisiert, damit die Assistent:innen nicht vom guten Willen der Ärzt:innen abhängig sind."

Zeiselberger will bei den Beschäftigten das Bewusstsein dafür schärfen, wie wichtig das Bestehen eines KV für sie persönlich ist: „In Zeiten der Hochinflation sind jährliche Gehaltssteigerungen sehr relevant. Wir haben jetzt die Chance, Ungleichheiten auszubügeln und die Ist-Gehälter österreichweit anzugleichen." Richtschnur ist das Gehaltsniveau des Sozialwirtschafts-KV: „Selbst bei bestehenden Überzahlungen liegen Ordinationshilfen meist weit unter diesem Niveau. Das Ziel sind 2.000 Euro brutto monatlich als Einstiegsgehalt für eine Vollzeitstelle. Das haben wir in Salzburg verankert und damit in den letzten drei Jahren eine 33-prozentige Gehaltserhöhung erreicht." Höhere Einstiegsgehälter würden als Anreiz für Qualifizierungen wirken.

DIENSTFREISTELLUNGEN

Zu einem sicheren und stabilen Arbeitsverhältnis gehören für den Gewerkschafter auch „abgesicherte Rahmenbedingungen der Beschäftigung wie Arbeitszeitregelungen und die Abgeltung von Überstunden: Hier bewegen sich Arzt-Assistent:innen vielfach in einem Graubereich, der von einem Naheverhältnis und einer direkten Abhängigkeit vom Dienstgeber geprägt ist." Daher müssten die Regelungen zu dienstfreien Tagen ebenso in den KV verankert werden, wie Dienstverhinderungsgründe: „Das bringt den Ordinationshilfen konkrete Vorteile, weil beispielsweise klar festgelegt ist, dass am ersten Schultag des Kindes frei ist und man nicht über die im Angestelltengesetz angeführten ´wichtigen persönlichen Gründe´ gesondert verhandeln muss."

ARBEITSZEIT

Auch bei den Regelungen für die Abgeltung von Überstunden oder Rand-Dienstzeiten arbeitet Zeiselberger an einheitlichen Modellen: „Der 24. und 31. Dezember sollen – wie in Salzburg bereits verankert – für alle Assistent:innen in den Arztpraxen dienstfrei mit Entgelt werden. Hat eine Ordination am Abend geöffnet, steht den Beschäftigten ab 18 Uhr ein Zuschlag zu."



Chistoph Zeiselberger verhandelt für die Gewerkschaft GPA mit den Vertreter:innen der Ärztekammern.

Harmonisierte KV würden auch den Beschäftigten in den Primärversorgungszentren Vorteile bringen: „Es braucht ein nach Verwendungsgruppen differenziertes Gehaltsschema für Assistenzberufe, in dem sich auch Physiotherapeut:innen, Masseur:innen, Logopäd:innen oder Ergotherapeut:innen wiederfinden. Für Biomediziner:innen und andere medizin-technische Berufe mit umfassender Grundausbildung gehen wir von einem Grundgehalt von mehr als 3.500 Euro aus." Eine Arbeitszeitverkürzung auf die 37 Stunden Normalarbeitszeit des KV Sozialwirtschaft brächte zusätzlich langfristige Lohnsteigerungen. ●

ANDREA ROGY

Eine Übersicht über die geltenden Kollektivverträge, aktuellen Abschlüsse und neuen Verhandlungstermine gibt es hier:

Foto: Daniel Novotny

DEN AKTIONSRADIUS ERWEITERN

Markus Prantl, Betriebsratsvorsitzender in einer Pflegeeinrichtung in Kärnten, ist einen Schritt weiter gegangen und hat einen Zentralbetriebsrat gegründet. Damit kann er nun auch Kolleg:innen vertreten, die bisher keine Belegschaftsvertretung hatten.



Markus Prantl ist Pflegeassistent und Zentralbetriebsratsvorsitzender bei der SeneCura Gruppe.

Foto: Günter Jagoutz

Markus Prantl (50) ist Pflegeassistent und arbeitet in einem der vier Häuser der SeneCura Süd GmbH in Kärnten. Sein Arbeitgeber betreibt österreichweit Gesundheits- und Pflegeeinrichtungen. Prantl hat sich vor sieben Jahren erstmals als Betriebsrat engagiert. Von Anfang an war ihm klar: „Wir brauchen nicht nur Betriebsräte für die einzelnen Häuser, sondern eine österreichweite Vertretung für meine Kolleginnen und Kollegen." Denn alle haben die gleichen Anliegen und Probleme: Personalknappheit, Dienstplansicherheit, Arbeitszeit, Aus- und Weiterbildung. Prantls Argument: „Ein Betriebsrat ist immer nur in seinem Wirkungsbereich tätig, daher macht auf lange Sicht in einem großen Unternehmen nur eine Konzernvertretung Sinn, um allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eine betriebsrätliche Vertretung bieten zu können."

Letztes Jahr hat Prantl daher in Zusammenarbeit mit der Gewerkschaft GPA eine Zentralbetriebsratswahl durchgeführt, fürs erste auf regionaler Ebene: Der neue Zentralbetriebsrat umfasst aktuell neun Häuser, davon vier in Kärnten und fünf in der Steiermark. Nicht jedes dieser Häuser verfügt auch über einen eigenen Betriebsrat: Nur vier von neun haben eine gewählte Belegschaftsvertretung. „Doch der Zentralbetriebsrat vertritt sie nun alle, denn er umfasst auch jene Einrichtungen, wo noch kein Betriebsrat eingerichtet ist – genau darum war diese Wahl so wichtig!" freut sich Prantl.

NETZWERKE AUFBAUEN

Prantls Arbeitgeber ist die 1998 gegründete SeneCura Gruppe, die in Österreich 89 Einrichtungen mit über 7.300 Betten und Pflegeplätzen betreibt. Damit ist sie Marktführerin bei Österreichs Pflegeeinrichtungen. Diese werden unter der Marke SeneCura betrieben, die Gesundheitsbetriebe unter der Marke OptimaMed. Die einzelnen Pflegeeinrichtungen sind u.a. in regionalen Einheiten zusammengefasst.

Seit Beginn seiner Betriebsratstätigkeit hat Prantl sich dafür eingesetzt, die Belegschaftsvertretungen der verschiedenen Einrichtungen österreichweit zu vernetzen. Mit Unterstützung der Gewerkschaft gibt es regelmäßige Treffen der Senecura-Betriebsrät:innen. Ein Ziel dabei ist der permanente Informationsaustausch, aber auch der Kontakt zur Geschäftsführung der SeneCura-Gruppe. Damit ist auch für ihn das nächste Ziel gesteckt: „Alle neun Häuser, die wir als ZBR vertreten, sollen eine eigene Be-

legschaftsvertretung wählen können. Das wäre ein wichtiger Schritt." An seinem eigenen Arbeitsplatz in Villach-Vassach ist er seit 2017 Betriebsrat und auch BR-Vorsitzender. Zusammen mit einem Team von fünf BR-Mitgliedern betreut er das Haus in Vassach sowie ein zweites in Arnoldstein mit insgesamt rund 120 Beschäftigten. Derzeit ist sein Engagement als Belegschaftsvertreter neben einem Vollzeitjob sehr zeitintensiv.

KOLLEKTIVVERTRAG UMSETZEN

Für Prantl ist SeneCura ein stabiler und sicherer Arbeitgeber für die insgesamt rund 7.000 Beschäftigten in ganz Österreich. Die Anliegen seiner Kolleg:innen sind typisch für die ganze Branche: „Pflegeeinrichtungen kämpfen mit Personalmangel und fehlendem Nachwuchs. Trotz Arbeitszeitverkürzung auf 37 Wochenstunden arbeiten die meisten von uns länger, weil die Personaldecke dünn ist."

Als Betriebsrat will er seine Kolleg:innen unterstützen und beraten: „In unserer Branche geben wir alle sehr viel – doch wir müssen auch lernen, mal zu nehmen bzw. zu fordern. Wir haben nicht nur Pflichten, sondern auch Rechte!" Er betrachtet es daher als seine Aufgabe, die Dienstpläne zu erklären, ebenso die Arbeitszeiten und die Einhaltung der Ruhezeiten, sowie auch die Urlaube und Sonderurlaube. „Was im Kollektivvertrag steht, muss umgesetzt werden, darauf liegt mein Hauptaugenmerk", betont er.

Darüber hinaus haben er und sein Team Aktionen für die Mitarbeiter:innen initiiert: Sie organisieren Betriebsausflüge, Vergünstigungen für den Einkauf und im Tourismus, wie z.B. preisreduzierte Schikarten im Winter oder Ermäßigungen bei Thermenbesuchen.

GUTES GESPRÄCHSKLIMA

Die betriebliche Zusammenarbeit beschreibt Prantl als gut. Man treffe sich regelmäßig zu Besprechungen, bei einem guten Gesprächsklima. „Ich versuche, auch die wirtschaftliche Situation des Arbeitgebers zu verstehen. Ohne Kompromisse geht es eben nicht." Ein großes Anliegen ist es ihm auch, alle Hausleitungen vom Potential einer Belegschaftsvertretung zu überzeugen. „Wir haben jetzt mit dem Zentralbetriebsrat einen großen Schritt nach vorn gemacht. Es liegt mir viel daran, eine gute Gesprächsbasis mit allen Geschäftsführungen aufzubauen. In einigen Häusern funktioniert das schon sehr gut."

Einer seiner Erfolge der letzten Jahre: Er hatte die Idee, zur Entlastung des Pflegepersonals Hilfskräfte einzustellen, die nicht-pflegerische Tätigkeiten ausführen, wie z.B. Essen reichen, Betten machen, u.a.m. Das Land Kärnten stellte das Budget für dieses Projekt - insgesamt 120 solcher Hilfskräfte, auf alle Heime in Kärnten verteilt – zur Verfügung. „Das ist für uns eine echte Entlastung! Und diese Arbeitskräfte sind am Arbeitsmarkt verfügbar, da sie keine Fachausbildung benötigen. Solche Problemlösungen sollten bundesweit angedacht werden", findet Prantl.

AUSBILDUNG VERBESSERN

Eine große Baustelle in der Branche ist die Ausbildung. Prantls Forderung: „Die Ausbildung zur Pflege muss finanziell übernommen werden. Wer eine Ausbildung bei der Polizei oder bei der Bahn absolviert, erhält bereits einen Lohn – in unserer Branche müssen sich die Menschen ihre Ausbildung selbst finanzieren. Das macht die Pflege schon mal ein Stück weit weniger attraktiv!"

Arbeitszeit, Bezahlung und Ausbildung – Prantl sieht in seiner Branche einen großen Reformstau, der auf politischer Ebene gelöst werden muss. Ein weiterer wichtiger Punkt ist, den Pflegeberuf endlich als Schwerarbeit anzuerkennen. Seine nächsten Ziele? „Langfristig immer noch ein österreichweiter Zentralbetriebsrat natürlich!" •

BARBARA LAVAUD

Zentralbetriebsrat

Wenn ein Unternehmen mehrere Betriebe oder Arbeitsstätten umfasst und diese eine wirtschaftliche Einheit bilden, so kann ein Zentralbetriebsrat (ZBR) gewählt werden. Dem Management steht dann eine zentrale Belegschaftsvertretung der Beschäftigten gegenüber. Der ZBR wird alle fünf Jahre von den Betriebsrät:innen gewählt und nimmt die gemeinsamen Interessen aller Arbeitnehmer:innen aller Betriebe wahr.



ZUR PERSON:
Markus Prantl war ursprünglich Bürokaufmann und lange Zeit auf der Suche nach einer Tätigkeit, die ihn wirklich ausfüllt. Nun hat er seine Berufung gefunden und arbeitet seit mittlerweile 11 Jahren als Pflegeassistent. Zusammen mit seiner Frau unternimmt er in seiner Freizeit gern Städtereisen in Europa. Reisen ist für ihn eine Möglichkeit um, wie er sagt, „auch mal über den Tellerrand zu sehen und andere Menschen und Kulturen kennenzulernen." Letztes Jahr ging es nach Paris und in die Region Provence Côte d'Azur.

Foto: Günter Jagoutz

FAKTENCHECK PAPAMONAT

Um den Papamonat halten sich viele Mythen. Wir fassen zusammen, was tatsächlich gilt.



Alle Väter haben Rechtsanspruch auf einen Papamonat.

MEIN ARBEITGEBER MÖCHTE NICHT, DASS ICH IN PAPAMONAT GEHE. HABE ICH EINEN RECHTSANSPRUCH?

Ja. Alle Väter (gilt auch für gleichgeschlechtliche Paare), die unselbstständig beschäftigt sind, haben einen Rechtsanspruch auf den Papamonat. Spätestens 3 Monate vor dem errechneten Geburtstermin muss der Vater dem Arbeitgeber mitteilen (Vorankündigungsfrist), dass er den Papamonat in Anspruch nehmen will. Der Arbeitnehmer muss den Arbeitgeber unverzüglich von der Geburt informieren und spätestens eine Woche nach der Geburt hat der Vater dann den tatsächlichen Antrittszeitpunkt für den Papamonat bekannt zu geben.

Der Vater hat gegenüber dem Arbeitgeber einen arbeitsrechtlichen Freistellungsanspruch in der Dauer von einem Monat. Dieser kann frühestens mit dem auf die Geburt des Kindes folgenden Tag beginnen und bis zum Ende des Beschäftigungsverbotes der Mutter in Anspruch genommen werden.

STIMMT ES, DASS ICH WÄHREND DES PAPAMONATS GEKÜNDIGT WERDEN DARF?

Nein. Während des Papamonats haben Väter einen Kündigungs- und Entlassungsschutz. Dieser beginnt mit der Mitteilung des Vaters, dass er den Papamonat in Anspruch nehmen will, frühestens jedoch vier Monate vor dem errechneten Geburtstermin. Der Kündigungs- und Entlassungsschutz endet vier Wochen nach dem Ende des Papamonats.

WIRD DER PAPAMONAT FÜR DIENSTABHÄNGIGE ANSPRÜCHE ANGERECHNET?

Ja. Der Monat muss für Ansprüche, die sich nach der Dauer der Dienstzeit richten, berücksichtigt werden.

Foto: AdobeStock

WELCHE FINANZIELLE LEISTUNG ERHALTEN VÄTER WÄHREND DES PAPAMONATS?

Beim Rechtsanspruch auf einen Papamonat handelt es sich um eine Dienstfreistellung von der Arbeit in der Dauer von einem Monat. Der Arbeitgeber muss in dieser Zeit kein Entgelt zahlen.

Für Geburten ab 01.01.2024 gilt: Väter können während des Papamonats den Familienzeitbonus von täglich 52,46 €, also bis zu 1626,26 € (bei 31 Tagen) für einen Monat beziehen.

WICHTIG: Der Familienzeitbonus wird für Geburten ab 01.01.2023 bei einem späteren Bezug von Kinderbetreuungsgeld des Vaters nicht mehr angerechnet. Das galt nur für Geburten bis 31.12.2022.

AN WELCHE VORAUSSETZUNGEN IST DER PAPAMONAT GEKNÜPFT?

Der Familienzeitbonus muss eigens mittels entsprechendem Antragsformular beantragt werden:

Für Geburten ab 01.11.2023 gilt: Binnen 121 Tagen ab der Geburt ist vom Vater ein Antrag beim zuständigen Sozialversicherungsträger (z.B. Österreichische Gesundheitskassa) zu stellen.

WICHTIG: Der Familienzeitbonus darf in der Regel erst beantragt werden, wenn Mutter und Kind aus dem Krankenhaus entlassen sind.

Weiters muss für das Kind Familienbeihilfe bezogen werden. Der Vater muss mit der Mutter und dem Kind einen gemeinsamen Haushalt sowie den Hauptwohnsitz haben. Alle drei müssen sich an dieser Adresse aufhalten. Eine Ausnahmeregelung gibt es dann, wenn ein medizinisch indizierter Krankenhausaufenthalt des Kindes bzw. des anderen Elternteils vorliegt (Vater muss dann durchschnittlich für mindestens 2 Stunden die Pflege übernehmen).

182 Tage Erwerbstätigkeit muss vorliegen: Der Vater muss durchgehend 182 Tage (ca 6 Monate) vor Bezugsbeginn des Familienzeitbonus kranken- und pensionsversicherungspflichtig erwerbstätig sein. Unterbrechungen von 14 Tagen im Beobachtungszeitraum (182 Tage) schaden allerdings nicht.

Der Papamonat kann nur während des Beschäftigungsverbotes der Mutter in Anspruch genommen werden. Das Beschäftigungsverbot dauert in der Regel 8 Wochen oder 56 Tage nach der Geburt.

SIND VÄTER WÄHREND DES PAPAMONATS KRANKEN- UND PENSIONSVERSICHERT?

Sofern Väter den Familienzeitbonus beziehen, sind sie während des Papamonats kranken- und pensionsversichert. ●

CLAUS BREUNHÖLDER

Du hast Kinder und möchtest mehr über deine Rechte am Arbeitsplatz erfahren?

Arbeitnehmer:innen mit Kindern haben ganz spezifische Bedürfnisse im Berufsleben. Ist es zunächst die Frage nach der Höhe des Kinderbetreuungsgeldes, so sind es später Fragen der Pflegefreistellung und möglicher Beihilfen.

Auf unsere Website haben wir die wichtigsten Fakten für Eltern zu Themen wie Wochengeld, Karenz oder Familienbeihilfe zusammengestellt. Du erfährst, was der Mehrkindzuschlag ist, oder wie du den Alleinverdienerabsetzbetrag beantragen kannst.

Für mehr Infos dazu hier entlang



Foto: AdobeStock

ALL-IN-VERTRÄGE: VORSICHT FALLE

Hast du einen All-in-Vertrag? Fühlst du dich fair entlohnt? Oder bist du auch schon einem dieser Irrtümer unterlegen?



All-in-Verträge sind kein Freibrief für Arbeiten rund um die Uhr.

Sylvia B. bringt es während eines Gesprächs in der GPA-Rechtsberatung auf den Punkt: „Immerhin werde ich über dem kollektivvertraglichen Mindestgehalt bezahlt, das ist doch gut." Die Frage des GPA-Rechtsberaters erstaunt sie: „Haben Sie denn schon einmal überprüft, ob Sie im Jahresschnitt mehr oder weniger Mehr- und Überstunden leisten, als durch die Überzahlung abgegolten werden?" „Nein, wieso denn?", entgegnet sie. „All-in ist All-in."

JÄHRLICHE DECKUNGSPRÜFUNG

So wie Sylvia B. ist vielen Beschäftigten nicht bewusst, dass der/die Arbeitgeber:in bei All-in-Verträgen eine jährliche Deckungsrechnung durchführen muss. Dabei werden das Grundgehalt und die tatsächlich geleisteten Mehr- und Überstunden, Spesen, Boni usw. dem bezahlten Pauschalentgelt (=All In) gegenübergestellt. Ergibt sich ein Saldo zu Lasten des/der Beschäftigten, muss eine entsprechende Nachzahlung erfolgen. Anderenfalls läge eine unterkollektivvertragliche Entlohnung vor.

„Ich habe den All-in-Vertrag unterschrieben", gibt Sylvia B. zu bedenken. „Habe ich mich dadurch nicht damit einverstanden erklärt, gegebenenfalls unterkollektivvertraglich bezahlt zu werden?" „Nein", erwidert der GPA-Rechtsberater, „denn auf Ansprüche aus dem Kollektivvertrag können Sie gar nicht rechtswirksam verzichten." „Aber riskiere ich mit einer Deckungsrechnung nicht, zurückzahlen zu müssen, was ich womöglich nicht eingearbeitet habe?"

Die Sorge ist unbegründet. Auch wenn weniger Mehr- und Überstunden geleistet wurden als mit der Überzahlung abgegolten, hat der/die Arbeitgeber:in kein Rückforderungsrecht.

ÜBERSTUNDEN UND MEHRSTUNDEN

Eine weitere wichtige Frage ist, ob die durch den All-in-Vertrag abgegoltenen Mehr- und Überstunden jedenfalls geleistet werden müssen. Das fixe Einplanen von Überstunden ist nämlich keineswegs das gute Recht von Arbeitgeber:innen. Ein All-in-Entgelt soll lediglich bei Bedarf anfallende Mehr- und Überstunden abdecken. Beschäftigte mit All-in-Vertrag signalisieren zwar ihre grundsätzliche Bereitschaft zur Überstundenleistung, können aber, so wie alle anderen Beschäftigten, Überstunden ablehnen, wenn deren Leistung berücksichtigungswürdige Interessen entgegenstehen. Solche Interessen sind familiäre Betreuungspflichten, aber auch politische oder kulturelle Aktivitäten sowie Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen. Außerdem können nach einem 10-stündigen Arbeitstag eine 11. und 12. Überstunde ohne Angabe von Gründen abgelehnt werden.

GRUNDGEHALT UND ALL-IN-VERTRÄGE

Lucas L. kommt mit seinem All-in-Vertrag in die GPA-Rechtsberatung. „Ich möchte, dass Sie den Vertrag prüfen, ehe ich ihn unterschreibe", sagt er. „Mir erscheint das All-in-Entgelt angesichts meiner Qualifikation und Erfahrung recht gering." In seinem Vertrag ist das Grundgehalt – so wie vorgeschrieben – betragsmäßig angegeben. Ein Blick in den Kollektivvertrag zeigt, dass es sich dabei um das kollektivvertragliche Mindestge-

Foto: Pexels

halt handelt. „Ich teile Ihre Ansicht", nickt der GPA-Rechtsberater. „In Ihrer Branche sind eigentlich Grundgehälter üblich, die gut 300 Euro über dem Mindestgehalt liegen."

Lucas L. will nachverhandeln. Als Grundgehalt stellt er sich das branchenübliche vor. „Die Überzahlung", weiß er aus seiner jahrelangen Berufserfahrung in der Branche, „wird die nötigen Mehr- und Überstunden nicht abdecken. Selbst wenn mir die Differenz zu meinen Lasten jährlich nachbezahlt wird, bliebe ich auf dem Mindestentgelt sitzen. Das ist mir zu wenig. Ich erwarte mir zumindest ein branchenübliches Grundgehalt."

GLEITZEIT UND ALL-IN

Andreas F. hat keine Freude an der in seinem Betrieb eingeführten Gleitzeit. „Zu gleiten sollte mich doch eigentlich flexibler in der Einteilung meiner Arbeitszeit machen", beschwert er sich, „aber ich habe so gut wie keine Flexibilität. Mein All-in-Entgelt deckt monatlich 20 Überstunden mit 50-prozentigem Zuschlag ab. Ehe ich im Rahmen der Gleitzeit Gutstunden erwerben kann, muss ich diese 20 Stunden leisten. Ich beginne also mit einem monatlichen Minusstand von 20 Stunden."

Das ist nicht zulässig, erfährt er zu seinem großen Erstaunen. Gleitzeit bedeutet für Arbeitnehmer:innen eine flexible Gestaltung der Normalarbeitszeit. Deshalb sind im Gleitzeitsystem erworbene Zeitguthaben auch keine Überstunden, sondern Normalarbeitszeitstunden, die 1:1 durch Zeitausgleich konsumiert werden können. Durch die All-in-Überzahlung gedeckte Überstunden fallen erst dann an, wenn sie außerhalb des Gleitzeitrahmens geleistet oder innerhalb desselben nach Überschreitung der Normalarbeitszeit angeordnet werden. Eine Gegenverrechnung mit Gleitzeitguthaben erfolgt erst am Ende der jeweiligen Gleitzeitperiode.

Andreas F. kann 15 Gutstunden in die nächste Gleitzeitperiode übertragen. Hat er zum Beispiel 28 Gutstunden erworben, bleiben 13 nicht übertragbare Stunden übrig. Diese 13 Stunden sind als Überstunden abzugelten. Andreas F. bekommt sie aber nicht ausbezahlt, weil sie durch sein All-in-Entgelt gedeckt und somit bereits bezahlt sind.

Da es aber sehr viele unterschiedliche Regelungen bezüglich Gleitzeit und All-in gibt, sollten Betroffene sich in der Gewerkschaft GPA beraten lassen. •

ANDREA KOMAR

CHECK DEINEN ALL-IN-VERTRAG

Du möchtest wissen, ob das Gehalt in deinem All-in-Vertrag fair ist? Dann nütz unseren All-in-Rechner und Check deinen Vertrag.

Deine Branche ist in unserem Rechner nicht erfasst oder du hast eine andere arbeitsrechtliche Frage?

Dann kontaktiere die Gewerkschaft GPA unter 050301



ALL-IN-VERTRÄGE

Das Modell „All-in", ursprünglich für Führungskräfte gedacht, wird zunehmend auf die gesamte Belegschaft ausgedehnt. Aus meiner Sicht ist das eine bedenkliche Entwicklung.

All-in-Verträge sind häufig eine „Mogelpackung".

Es klingt so simpel: Man bekommt ein Pauschalentgelt, mit dem sämtliche Mehr- und Überstundenleistungen abgegolten sind, mitunter auch Spesen, Provisionen oder Boni.

Doch wie dieser Beitrag zeigt, steckt der Teufel im Detail.

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

Andrea Komar ist Leiterin der Bundesrechtsabteilung der Gewerkschaft GPA

Foto:Michael Mazohl

WAS BRINGT EUROPA FÜR UNSERE ARBEITSWELT?

Viele politische Entscheidungen werden gemeinsam in Brüssel getroffen und nicht im einzelnen Nationalstaat. Welche Auswirkungen hat das auf mich als Arbeitnehmer:in und auf meine Rechte in der Arbeitswelt?

Wenn wir an Brüssel denken, fallen uns zunächst oft die neuen Glühbirnen oder die Lebensmittelstandards ein. Doch vom Eurobetriebsrat über die Lohngleichheit bis hin zur Konzernbesteuerung treffen Parlament, Rat und Kommission Entscheidungen, die auch auf unsere Arbeitswelt konkrete und positive Auswirkungen haben. Die Brüsseler Verhandlungsergebnisse, so die Internationale Sekretärin der Gewerkschaft GPA, Sophia Reisecker, müssen zu Hause oft aufbereitet und erklärt werden. Denn: „Viele unserer gewerkschaftlichen Debatten auf EU-Ebene sind sehr technisch. Es ist Teil meines Jobs, unsere Betriebsrät:innen und unsere Mitglieder zu informieren und ihnen Brüssel näher zu bringen." Der Einsatz als Gewerkschafterin in der EU lohnt sich, findet Reisecker, „Man braucht einen langen Atem, doch am Ende kann man vieles bewegen!"



Viele politische Entscheidungen, die uns direkt betreffen, werden im EU-Parlament getroffen.

FORTSCHRITTLICHE REGELUNGEN

Evelyn Regner, EU-Abgeordnete, Gewerkschafterin und Vizepräsidentin des europäischen Parlaments, sieht das ganz ähnlich. Oft dauert es außerdem mehrere Jahre, bis Richtlinien, die das Parlament in Brüssel verabschiedet, in nationales Recht umgesetzt werden. „Daher ist vielen in Österreich nicht bewusst, welche Änderungen zum Besseren ursprünglich in Brüssel angestoßen wurden! Gerade die letzten Jahre waren für die Rechte der Arbeitnehmer:innen sehr produktiv, wir konnten etliche wichtige Fortschritte erzielen."

Eine dieser fortschrittlichen Regelungen ist unter dem Kürzel „ESG" aktuell in österreichischen Betrieben mit mehr als 500 Beschäftigten in aller Munde. ESG, das steht für Environment, Social, Governance (dt. Umwelt, Soziales, Unternehmensführung). Gemeint ist die neue EU-Richtlinie zur Nachhaltigkeitsberichterstattung. Sie sieht vor, dass Betriebe in diesen drei Bereichen dokumentieren müssen, was sie dafür tun, um nachhaltiger zu wirtschaften. Und zwar nicht nur in Bezug auf die Umwelt, sondern auch für die Belegschaft! „Die Betriebe müssen also nicht nur finanzielle Bilanz legen, sondern sich auch für ihre sozialen und umweltpolitischen Entscheidungen rechtfertigen", sagt Reisecker. Das eröffnet für die Betriebsrät:innen dieser Unternehmen neue Perspektiven: Die Belegschaftsvertretungen bekommen bessere Rechte und der soziale Dialog wird gestärkt.

LOHNTRANSPARENZ

Ein weiterer wichtiger Erfolg in Brüssel war die Richtlinie zur Lohntransparenz, die die Gleichstellung im Unternehmen endlich voranbringen wird. Die EU-Mitgliedstaaten müssen sie derzeit in nationales Recht umsetzen. Worum geht es? Alle EU-Unternehmen müssen Beschäftigte künftig transparent über Bezahlung für gleiche und gleichwertige Arbeit informieren. Wenn Betriebe (mit mehr als 100 Beschäftigten) nichts gegen ein Lohngefälle von mehr als fünf Prozent unternehmen, drohen außerdem hohe Strafen.

»Vielen in Österreich ist nicht bewusst, welche Änderungen zum Besseren ursprünglich in Brüssel angestoßen wurden!«

Evelyn Regner

„Die Beweislast, wenn nicht-gerechtfertigte Lohnunterschiede entdeckt werden, liegt in Zukunft bei den Arbeitgeber:innen, was die Position der Arbeitnehmer:innen immens stärkt. Und wir sind noch weiter gegangen: Wir schaffen ein Verbot von Verschwiegenheitsklauseln in Verträgen und brechen ein Tabu auf, indem wir Arbeitnehmer:innen auffordern: ‚Sprecht über euer Gehalt!' Das war einer unserer großen Erfolge der laufenden

Foto: Dwi Anoraganingrum / Action Press / picturedesk.com

Legislaturperiode und ein Meilenstein für die Gleichstellungspolitik!“ zeigt sich Evelyn Regner, die diese Richtlinie im EU-Parlament verhandelt hat, zufrieden.

EUROPEAN GREEN DEAL

Wichtig ist die Nachhaltigkeitsberichterstattung auch im Rahmen des European Green Deal. Dieser zielt darauf ab, Europa bis 2050 zum ersten klimaneutralen Kontinent zu machen. Damit ein solcher enormer Strukturwandel fair und sozial gerecht stattfindet und nicht zu Lasten der Arbeitnehmer:innen geht, muss er aktiv mit einer entsprechenden Industrie-, Arbeitsmarkt- und Bildungspolitik gestaltet werden. Daher haben die Gewerkschaften Maßnahmen erkämpft, um die sozioökonomischen Folgen des Übergangs zu grüner Wirtschaft abzufedern: Der sog. „Just Transition Fund“ (JTF) wird europaweit insgesamt 55 Mrd. Euro für eine entsprechende Arbeitsmarktpolitik (Umschulungen etc.) mobilisieren. Außerdem wird die Europäische Industriestrategie gezielte Investitionen in industrielle Kapazitäten, Infrastrukturen und in digitale sowie grüne Technologie ermöglichen.

MINDESTLOHN

Ein Meilenstein für ein soziales Europa war die 2022 beschlossene Mindestlohnrichtlinie, findet Sophia Reisecker. Denn Prognosen sehen hier Lohnerhöhungen für etwa 24 Mio. Beschäftigte innerhalb der EU. Die Ausgangslage in Österreich ist dank starker Gewerkschaften gut, die KV-Abdeckung liegt jenseits der 80 Prozent und es gibt keine gesetzlichen Mindestlöhne. Aber: „Die Richtlinie wird trotzdem Auswirkungen haben, nämlich durch positive Nebeneffekte für Standort und Beschäftigte!“ erklärt Reisecker die Bedeutung der Regelung, „Denn ein höheres Lohnniveau in Europa kann den Standortwettbewerb über niedrige Löhne entspannen.“

Reisecker, die für die GPA außerdem im Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss (EWSA) sitzt, beobachtet hier



Evelyn Regner ist Vizepräsidentin des Europäischen Parlaments.

eine politische Trendumkehr in Brüssel: „Eine solche Richtlinie zur Stärkung der Löhne und der Beschäftigten wäre vor zehn Jahren noch undenkbar gewesen. Die EU unternimmt heute viel mehr für die Rechte der Arbeitnehmer:innen!“ Die Trendumkehr hin zu einem sozialeren Europa, das sich nicht nur als Wirtschaftsunion versteht, wurde spätestens mit der Proklamation der „Europäischen Säule sozialer Rechte“ 2017 spürbar. Darin wurden soziale Zielsetzungen verabschiedet. „Diese Entwicklung ist letztlich als ein Erfolg der europäischen Gewerkschaftsbewegung zu werten, die sich stets für ein soziales Europa eingesetzt hat“, betont Reisecker.

Das EU-Lieferkettengesetz (auch bekannt unter dem Namen Lieferketten-Sorgfaltspflichtengesetz) sollte Menschenrechte und Umweltschutz entlang globaler Lieferketten sichern und dabei die Unternehmen in die Pflicht nehmen. Nach langen Verhandlungen und einer massiven Lobbying-Kampagne der Wirtschafts- und Industrieverbände gab es zwar im vergangenen Dezember eine Einigung zwischen Parlament, Rat und Kommission, doch nun blockierten einzelne Länder die Gesetzesinitiative, die vorläufig daran gescheitert ist.

In Verhandlung ist zur Zeit auch eine Stärkung der Europäischen Betriebsräte (EBR). Letztes Jahr forderte das Europäische Parlament mit großer Mehrheit mehr Rechte für die EBRs.

Durch Steuervermeidung und Steuerbetrug der Konzerne entgehen der EU schätzungsweise Einnahmen in Höhe von 1.000 Milliarden Euro pro Jahr! Diese enorme Summe fehlt den Mitgliedsländern für ihre Sozialleistungen. Daher wurde 2021 die ‚Richtlinie zur öffentlichen länderbezogenen Steuerberichterstattung‘ verabschiedet. Sie soll Transparenz schaffen und ist die Voraussetzung für eine grundlegende Reform des europäischen Steuersystems. „Auch wenn hier noch ein langer Weg vor uns liegt – die ersten Schritte sind getan“, freut sich Evelyn Regner über diesen Erfolg.

Regner sieht als Abgeordnete und Vizepräsidentin des EU-Parlaments ihre Aufgabe darin, „den multinationalen Unternehmen, die bestehende Regelungen aushebeln, etwas entgegenzusetzen. Egal ob es um schlechte Arbeitsbedingungen geht oder um Steuerschlupflöcher - länderübergreifende Probleme können nur auf der gleichen Ebene gelöst werden, auf der sie entstehen.“ Dass genau jene Konzerne, die ihre Gewinne in Steueroasen verschieben, zugleich auch ihren Arbeitnehmer:innen die schlechtesten Löhne und Arbeitsbedingungen anbieten wie z.B. Amazon, „ist keineswegs ein Zufall! Die Europäische Union darf kein Selbstbedienungsladen für Konzerne sein, auch diese müssen ihren Beitrag für eine faire Gesellschaft leisten.“

Auch Reisecker sieht dies als ihre Aufgabe in Brüssel: „Es ist oft das Bohren sehr harter Bretter. Doch Schritt für Schritt stärken uns die Erfolge der letzten Jahre, der Kampf lohnt sich! Die bevorstehenden Wahlen zum Europäischen Parlament am 9. Juni sind daher für uns alle von großer Bedeutung, denn nur mit einer starken Stimme für die Beschäftigten können wir unseren Weg fortsetzen.“ •

BARBARA LAVAUD

Foto: EP/AR

HERZLICH WILLKOMMEN IM QUARTIER DER VIELFALT



WIEN FAVORITEN: DACHGLEICHE BEIM NEUBAUPROJEKT "QUARTIER BIENVENUE" IN DER PUCHSBAUMGASSE 1

In Wien, der Welthauptstadt des sozialen Wohnbaus, spielt der gemeinnützige Wohnbau bekanntlich eine zentrale Rolle. Am 29. Februar erfolgte ein weiterer Schritt in diese Richtung, da die Bauvereinigungen WBV-GPA und EBG gemeinsam mit hochrangigen Gästen die Dachgleiche des Neubauprojekts "Quartier Bienvenue" in der Puchsbaumgasse 1 im 10. Bezirk feierten. Die Anwesenheit von Bezirksvorsteher Marcus Franz unterstrich die Bedeutung, die eine ausreichende Wohnraumversorgung zu leistbaren Konditionen für den Bezirk hat.

EIN NEUES KAPITEL FÜR DAS AREAL BEI DER ANKERBROTFABRIK.

Seit dem Spatenstich im Winter 2022 nimmt das ehemalige Areal bei der Ankerbrotfabrik eine neue Gestalt an. Mit dem Neubauprojekt entstehen 243 geförderte Mietwohnungen (davon 81 SMART-Wohnungen) und ein Wohnheim. Ein besonderes Augenmerk liegt dabei auf einem speziellen Angebot zum Thema "Wohnen & Arbeiten" in Form von Micro-Lofts, die im neuen Stadtquartier angeboten werden. Die Baufertigstellung ist bereits für Ende dieses Jahres / Anfang nächsten Jahres geplant.

WOHNHEIM FÜR EINEN GUTEN START INS LEBEN

Das Wohnheim "Heimvorteil Ankerbrot" bietet 187 leistbare Wohnplätze, die speziell darauf ausgerichtet sind, jungen Menschen den Übergang in ein unabhängiges Leben zu erleichtern. Interessent:innen sind eingeladen, sich per E-Mail an "office@studentenwohnen.at" beim Betreiber "Studentenwohnen.at" zu bewerben. Voraussetzung für die Vergabe eines Wohnplatzes ist ein aktives Ausbildungsverhältnis, das sowohl ein Studium als auch andere Formen der Berufsausbildung, wie etwa eine Lehre oder Hochschulausbildung, umfassen kann.

ARCHITEKTONISCHE VIELFÄLTIGKEIT UND SOZIALE INTEGRATION

Durch die Kooperation zweier renommierter Baufirmen und drei Architekt:innen-Teams - Gerner Gerner Plus Architekten, M&S Architekten und Transparadiso - entsteht eine architektonische Vielfalt, die den Bewohner:innen einzigartige Wohnräume bietet. Das "Quartier Bienvenue" zeichnet sich durch einen ausgewogenen Mix unterschiedlicher Wohnformen aus, der speziell auf die Bedürfnisse verschiedener Generationen abgestimmt ist und das gemeinschaftliche Zusammenleben fördert.

EIN LEBENDIGES ZENTRUM ENTSTEHT

Die Feier zur Dachgleiche war ein Moment des Stolzes und der Festlichkeit, der den Bauarbeiter:innen gewidmet wurde. Das Projekt "Quartier Bienvenue" steht symbolisch für den Fortschritt und die Verwirklichung eines Wohntraums, der Vielfalt und sozialen Zusammenhalt in den Mittelpunkt rückt.

IN FAVORITEN WERDEN WOHNTRÄUME ZUR REALITÄT

Bezirksvorsteher Marcus Franz betonte in seiner Ansprache die Wichtigkeit solcher Projekte für die soziale Infrastruktur in Favoriten und darüber hinaus für die Stadt Wien. Er würdigte das Engagement der beiden Wohnbauträger und lobte ihre Bemühungen, erschwinglichen Wohnraum für Menschen mit unterschiedlichsten Biografien bereitzustellen. Seine Worte waren nicht nur eine Anerkennung für die geleistete Arbeit der Bauarbeiter:innen, sondern auch ein Aufruf zu weiterem Einsatz und Zusammenhalt, wenn es um Fragen der leistbaren Wohnraumversorgung geht.

VISIONEN FÜR EINE LEISTBARE WOHNZUKUNFT

Das "Quartier Bienvenue" ist nicht nur ein weiteres Bauprojekt, sondern ein Hoffnungsträger für viele Menschen, die ein bezahlbares Zuhause suchen, betont Michael Gehbauer, Geschäftsführer der WBV-GPA.

»Dieses Neubauprojekt steht als leuchtendes Beispiel dafür, dass durch innovative Planung und das Engagement gemeinnütziger Bauvereinigungen, selbst in Zeiten wachsenden Drucks auf den Wohnungsmarkt, mit Hilfe von Wohnbauförderungsmitteln eine Zukunft geschaffen werden kann, in der die leistbare Wohnraumversorgung zur gelebten Realität für eine breite Bevölkerungsschicht wird.«

Er unterstreicht die unverzichtbare Bedeutung der gemeinnützigen Wohnungswirtschaft und plädiert für eine angemessene finanzielle Ausstattung dieses Sektors mit Budgetmitteln.

AUSBLICK

Die WBV-GPA und EBG setzten mit diesem Projekt ein starkes Zeichen für die Zukunft des leistbaren Wohnens in der Stadt und beweisen, dass der geförderte Wohnbau ein wesentlicher Pfeiler für eine sozial gerechte Stadtentwicklung ist. ●

CHRISTIAN SWOBODA



Neben dem traditionellen Gleichenbaum (v.l.n.r.): GF Josef Fuhs (HAZET), GF Michael Gehbauer (WBV-GPA), Bezirksvorsteher Marcus Franz, Obmann Alexander Gluttig (EBG) und Filialleiter Martin Diesner (SWIETELSKY)

FREIE WOHNUNGEN:
Steiermark und Niederösterreich

8053 Graz, Frühlingstraße 33,
2 Zimmerwohnung, 48 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

3100 St. Pölten,
Daniel-Gran-Straße 52
2 Zimmerwohnung, 65 m²,
HWB 22

2640 Gloggnitz,
Stuppacherstraße 6,
2 Zimmerwohnung, 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

2024 IST WIEDER AK-WAHL!

Nur eine starke Arbeiterkammer kann deine Rechte durchsetzen. Mit deiner Stimme kannst du den Kurs der AK für die nächsten 5 Jahre mitbestimmen.

Alle Infos zur AK-Wahl findest du hier

Wahltermin in deinem Bundesland:

05.03 - 18.03.2024	AK Oberösterreich
10.04 - 23.04.2024	AK Burgenland
	AK Niederösterreich
	AK Wien
16.04. - 29.04.2024	AK Steiermark

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.