

KOMPETENZ

2 / 2024

MAGAZIN DER GEWERKSCHAFT GPA



BERUFSEINSTIEG:

ERFOLGREICH DURCHSTARTEN! S. 4

Warum die Pensionen sicher sind S. 10

Interview mit Zeithistoriker Florian Wenninger S. 16

INHALT



4

COVERSTORY

Wir haben junge Menschen nach den wichtigsten Herausforderungen rund um den Berufseinstieg gefragt und geben Tipps, wie du erfolgreich durchstarten kannst.

20

PORTRÄT

Thalia-Betriebsrätin Nicole Vana erzählt, wie sie die ersten Streiks im Handel erlebt hat und wie sie auch im Betrieb Verbesserungen durchsetzt.

24

FAKTENCHECK

Die EU-Transparenzrichtlinie bringt wichtige arbeitsrechtliche Verbesserungen. Wir haben uns die Umsetzung in Österreich angesehen.

02 / 24

3 EDITORIAL

4 BERUFSEINSTIEG

Alles rund um die ersten Schritte ins Berufsleben.

8 GPA-JUGEND

Die GPA-Jugendabteilung stellt sich und ihre Arbeit vor.

9 GRAFIK

Frauen arbeiten mehr als Männer.

10 PENSIONEN

Warum es keinen Grund für Panik gibt.

12 KOLLEKTIVVERTRAG

Alles zu den Verhandlungen der Frühjahrslohnrunde

14 SIGMUND FREUD PRIVAT-UNIVERSITÄT

Mehr Sicherheit durch Betriebsvereinbarungen

15 PROTEST

Arbeitsplätze im Lorenz-Böhler-Krankenhaus gesichert

16 INTERVIEW

Zeithistoriker Florian Wenninger im Interview über Streiks und Arbeitskämpfe in Österreich

18 EUROPÄISCHE UNION

Österreichs unrühmliche Rolle im Rat der EU

20 PORTRÄT

Thalia-Betriebsrätin Nicole Vana im Gespräch.

22 KURZMELDUNGEN

Aus Wirtschaft, Politik und Gewerkschaft

24 FAKTENCHECK

EU-Transparenz-Richtlinie bringt rechtliche Änderungen

26 RECHTSSCHUTZ

Rauchpausen, Kaffeepausen und Co.

28 UNDOC-ANLAUFSTELLE

Arbeiten ohne Papiere, aber nicht ohne Rechte

29 ARBEITSRECHTE FÜR ALLE

Katarzyna Winiecka im Interview

30 GPA-WOHNBAUVEREINIGUNG

Advertorial

KEINE ANGSTMACHE



ZUR PERSON:

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

Derzeit dreht sich der öffentliche Diskurs über die Zukunft unseres Wirtschaftsstandortes stark um die Frage, ob wir auch genug arbeiten. Die Industriellenvereinigung will gar die Arbeitszeit auf 41 Stunden verlängern, ohne dass die Mehrarbeitszeit abgegolten werden soll.

Dem halten wir entgegen: Die aktuellen Probleme unseres Wirtschaftsstandortes, die man sicher nicht bestreiten kann, haben rein gar nichts damit zu tun, dass in Österreich zu wenig gearbeitet wird. Im Gegenteil: Österreichs Arbeitnehmer:innen sind höchst produktiv. Wir brauchen sicher keine Verlängerung der gesetzlichen oder kollektivvertraglichen Arbeitszeit.

Was wir ebenfalls nicht brauchen, ist eine Anhebung des gesetzlichen Pensionsalters. Mit falschen Argumenten wird derzeit versucht Panik zu verbreiten und Stimmung für die Schwächung unseres gesetzlichen Pensionssystems zu erzeugen. In dieser Ausgabe setzen wir dem Fakten entgegen.

In der Coverstory stellen wir uns die Frage, wie es eigentlich jungen Menschen geht, die

in die Arbeitswelt eintreten. Was sind ihre Vorstellungen von der Arbeitswelt, wie schaffen sie am besten den Einstieg in die Berufswelt? Der Artikel befasst sich mit dem Thema Berufseinstieg und gibt auch konkrete Tipps, wie der Einstieg in den Job am besten gelingt. Wir brauchen Optimismus und konkrete Rechte in der Arbeitswelt statt Angst und Panik!

Die hohe Teuerung in unserem Land hat dazu geführt, dass die Kollektivvertragsverhandlungen auch im heurigen Jahr sehr fordernd und konfliktreich sind. Dazu gibt's den aktuellen Verhandlungsverlauf der sogenannten Frühjahrslohnrunde. Der Zeithistoriker Florian Weninger ordnet die jüngste Entwicklung in einen historischen Kontext ein.

Eine Betriebsrätin des Buchhandelsunternehmens Thalia erzählt im Interview, wie es ihr und ihren Kolleg:innen im ersten Streik in der Handelsbranche ergangen ist. ●

MARTIN PANHOLZER



BERUFSEINSTIEG: ERFOLGREICH DURCHSTARTEN

Der erste Kontakt mit der Arbeitswelt ist ein entscheidender Moment, in dem junge Menschen die Weichen für ihre berufliche Zukunft stellen. Ob Lehrlinge, Praktikant:innen oder Berufseinsteiger:innen, die GPA Jugend unterstützt sie auf diesem Weg und setzt sich für bessere Arbeitsbedingungen und faire Bezahlung ein.

In vielen Branchen fehlen Fachkräfte. Dennoch machen junge Menschen beim Berufseinstieg oft schlechte Erfahrungen: So mancher Lehrling, Praktikant:in oder Berufseinsteiger:in ist enttäuscht von der Qualität der Ausbildung, unzufrieden mit niedriger Entlohnung oder zu langen Arbeitszeiten und fühlt sich frustriert über fehlende Wertschätzung. "Viele Arbeitgeber:innen nutzen die Unerfahrenheit junger Berufseinsteiger:innen aus, um billige Arbeitskräfte zu rekrutieren", erklärt Isabella Höferer, Leiterin der Bundesjugendabteilung in der Gewerkschaft GPA. „Die ersten Berufserfahrungen prägen sich tief ein“, betont Höferer. „Wer zu viele negative Erfahrungen sammelt, wechselt den Beruf oder die Branche. Unternehmen sollten sich bewusst sein: Wer junge Berufseinsteiger vergrault, der darf später nicht über Fachkräftemangel klagen!“

INFORMATION UND BERATUNG

Um sich von Anfang an besser über Berufsbilder und Branchen informieren zu können, wurden in den letzten Jahren zahlreiche Initiativen ins Leben gerufen. Von der ‚Best‘, der Messe für Beruf, Studium und Weiterbildung, über den ‚Girls Day‘, der Mädchen und junge Frauen für technische und naturwissenschaftliche Berufe motivieren soll, bis hin zu Tagen der offenen Tür in Betrieben – die Möglichkeiten sind vielfältig. Höferer legt allen ans Herz, diese Informations- und Beratungsmöglichkeiten in Anspruch zu nehmen. Denn trotz des breiten Spektrums an Lehrberufen entscheiden sich viele Jugendliche immer noch für eine Handvoll gängiger Berufe wie Einzelhandelskauffrau oder Kraftfahrzeugtechniker. Besonders für Frauen kann die Wahl eines typischen „Frauenberufs“ allerdings zu einem lebenslang niedrigeren Einkommen führen. „Friseurinnen verdienen nun mal weniger als Metalltechnikerinnen, und das leider schon während der Lehre“, sagt Höferer. Sie empfiehlt daher, unbedingt den Kollektivvertrag für den Wunschberuf vorher einzusehen.

SCHLECHTER EINGESTUFT

In vielen Fällen werden Frauen mit vergleichbarer Qualifikation bei der Einstellung schlechter eingestuft als Männer. Eine im April dieses Jahres vom WIFO präsentierte Studie ergab, dass Frauen mit Hochschulabschluss eineinhalb Jahre nach dem Berufseinstieg im Durchschnitt elf Prozent weniger verdienen als Männer. Bei Frauen mit Pflichtschulabschluss beträgt der Gehaltsunterschied zu den Männern sogar 36 Prozent.

Eine gute Vorbereitung bei der Bewerbung ist das A und O, um solchen Benachteiligungen entgegenzu-

wirken, erklärt Höferer: „Je besser ich informiert bin, desto besser kann ich bei der Bewerbung verhandeln.“ Höferer rät außerdem, sehr genau nach der Begründung zur Einstufung zu fragen und dort, wo es einen Betriebsrat gibt, mit ihm Kontakt aufzunehmen.

BERUFSEINSTIEG: LEHRE

Unter dem Titel ‚Schluss mit der Fachkräfteverteilung‘ haben die Gewerkschaftsjugend, der ÖGB und

Jugendvertrauensrat

Für Lehrlinge und jugendliche Arbeitnehmer:innen sind Jugendvertrauensrät:innen – kurz JVR – die Ansprechpartner:innen für alle Fragen zu Arbeit und Ausbildung. So wie der Betriebsrat die Interessen aller Beschäftigten im Betrieb vertritt, ist der JVR speziell für die Anliegen der Lehrlinge bis 23 und der jungen Arbeitnehmer:innen unter 18 da.

JVR sind meist selbst mitten in der Ausbildung oder haben diese gerade erst abgeschlossen. Genau darum wissen sie auch, wo der Schuh drückt und können deine Interessen bestens vertreten. Sie kümmern sich darum, dass du gehört wirst und sind deine betriebliche Interessenvertretung mit Biss!

Wende dich an uns, wenn du Fragen zu deinen Rechten hast oder wenn du einen JVR gründen willst.

050301/21510 oder
jugend@gpa.at



die AK im März dieses Jahres den 5. Lehrlingsmonitor präsentiert. Für die Studie wurden branchenübergreifend 4.700 Lehrlinge im letzten Lehrjahr befragt. Das Fazit lautet: Die Ausbildungsqualität muss sich dringend verbessern! Denn nur zwei von drei Lehrlingen sind mit ihrer Ausbildung zufrieden, ein Viertel plant nach Abschluss nicht in ihrem erlernten Beruf zu bleiben.

„Als Lehrling musste ich morgens oft Kaffee und belegte Brote für Besprechungen vorbereiten, und auch die Einkäufe dafür erledigen“, berichtet Selin (22), die eine Ausbildung zur Versicherungskauffrau absolvierte. „Ich verbrachte viel Zeit am Kopierer und mit Tätigkeiten, wo ich nichts für meinen zukünftigen Beruf lernte.“ Ihr Bruder machte ähnliche Erfahrungen. Er absolvierte eine Lehre als technischer Zeichner in einem kleinen Bauunternehmen. „Jeden Freitagnachmittag musste er das Auto seines Chefs waschen!“ Nach ihrer Lehrabschlussprüfung wechselte Selin schließlich die Firma. Ihr Bruder hatte mehr Glück: In seinem letzten Lehrjahr übernahm der Juniorchef den Betrieb und stellte solche Praktiken ab.

„Solche Berichte hören wir immer wieder“, bestätigt Stefan Orieschnig, der gemeinsam mit Isabella Höferer in der GPA Bundesjugendabteilung als Jugendsekretär tätig ist. „Leider werden viele Lehrlinge für Aufgaben herangezogen, die nichts mit ihrer Ausbildung zu tun haben.“ Dort, wo die Ausbildungsbedingungen



Ferialjob, Praktikum und co.

Für Schüler:innen und Studierende sind Praktika und Sommerjobs meist der Einstieg in die Arbeitswelt. Pflichtpraktika sind Teil der Ausbildung, mit dem Ziel, diese zu ergänzen bzw. Wissen zu erwerben. Daher ist die Entlohnung oft niedrig oder entfällt ganz. Man spricht bei unbezahlten Praktika manchmal auch von einem „Volontariat“.

Viele Praktika sowie Sommer- und Ferialjobs sind jedoch reguläre Arbeitsverhältnisse. Sie müssen daher dem Kollektivvertrag entsprechend entlohnt werden! Du hast auch Anspruch auf anteiliges Urlaubsgeld und andere im KV verankerte Vorteile.

Wenn du den Eindruck hast, dass dich dein Arbeitgeber übervorteilt: Wende dich an deine Gewerkschaft GPA, wir beraten dich gerne!

am schlechtesten sind, wollen zwei Drittel nicht im Beruf bleiben. Wo hingegen die Ausbildungsbedingungen am besten sind, will nur eine:r von zehn nach der Lehre etwas Neues anfangen. „Viele Firmen haben immer noch nicht verstanden, wie wichtig es ist, gute Fachkräfte auszubilden“, betont Orieschnig, „Dabei kämpfen wir als Gewerkschaft seit Jahren für eine Aufwertung der Lehre. Wir haben für Lehrlinge viele Verbesserungen erreichen können!“

So konnten nach der großen Teuerung bei den KV-Verhandlungen deutliche Erhöhungen der Lehrlingseinkommen durchgesetzt werden, zählt Orieschnig auf. Er verweist auf Erfolge beim Modell ‚Lehre mit Matura‘: Hier konnten in etlichen Kollektivverträgen die Rahmenbedingungen verbessert werden, wie z.B. durch Freistellungsansprüche. Ein weiterer großer Erfolg ist, dass Lehrlinge nicht mehr für das Internat während des Berufsschulbesuchs bezahlen müssen. Eine umfangreiche Kampagne der Gewerkschaftsjugend hat diese finanzielle Belastung beendet.

BERUFSEINSTIEG: PRAKTIKA

Praktikant:innen, die eigentlich ein Ausbildungspraktikum absolvieren (siehe Kasten), müssen in vielen Fällen eigenständig und ohne Aufsicht arbeiten, obwohl sie das als Auszubildende noch gar nicht dürften. Der Betrieb plant sie trotzdem als vollwertige Arbeitskraft ein - und das oft ganz ohne Bezahlung. Sowohl Schüler:innen in berufsbildenden Schulen, als auch Studierende an Fachhochschulen sind betroffen

„Ich musste Praktika ableisten, ohne dafür ein Entgelt zu erhalten. Trotzdem musste ich zugleich meinen Lebensunterhalt bestreiten“, erzählt Christina (24), die vor zwei Jahren ihr Bachelorstudium ‚Soziale Arbeit‘ erfolgreich absolvierte. Ihre Eltern konnten sie dabei nicht ausreichend finanziell unterstützen. „Ich habe am Wochenende in einer Pizzeria gearbeitet. Eine 40-Stunden-Arbeitswoche beim Praktikum und dann noch jobben am Wochenende, da musst du wirklich voll motiviert sein, sonst gibst du auf“, erinnert sich Christina an ihre Studienzeit. Unbezahlte Praktika sind daher auch diskriminierend, denn: „Manche haben Eltern, die das finanzieren können - andere nicht. Der Berufswunsch darf nicht vom Einkommen der Eltern abhängen!“, findet Bundesjugendsekretärin Höferer.

Auf Jobsuche

Vom Bewerbungsschreiben bis zum ersten Arbeitstag, dieser Weg will gut geplant sein. Einige Tipps für eine erfolgreiche Bewerbung in 3 Schritten:

- **Mach dich fit für den Bewerbungsprozess. Hilfe findest du z.B. im Bewerbungsportal des AMS, mit Checklisten, Leitfäden, Musterbewerbungen usw.**



- **Du brauchst aussagekräftige Bewerbungsunterlagen! In deinem Motivationsschreiben solltest du auf die Firma und die Jobanforderungen eingehen. Ist dein Lebenslauf auf dem letzten Stand? Nicht vergessen: Zeugnisse, Diplome, Referenzen**
- **Du bist zu einem Bewerbungsgespräch eingeladen? Bereite dich gut vor! Wenn du weißt, was du willst und was du kannst, hast du bessere Chancen. Einen Leitfaden findest du hier.**



Bonustipp: Präzise Gehaltsvorstellungen sind auch für Berufseinsteiger:innen wichtig. Das Mindestgehalt findest du im Kollektivvertrag für deine Branche.

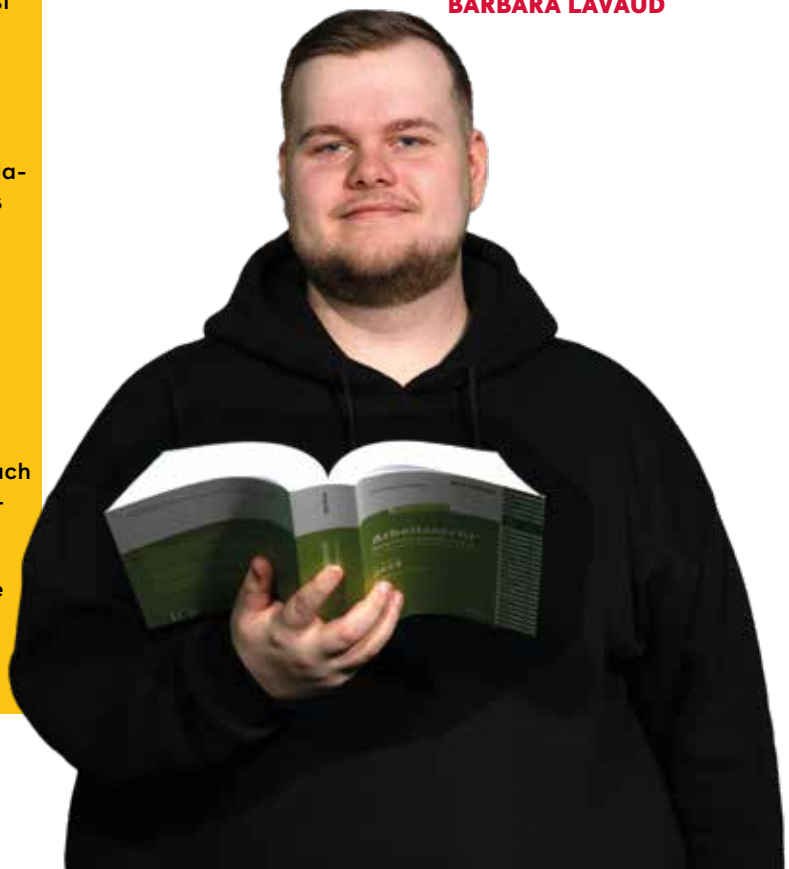
Wenn du mehr verdienen willst, überleg dir gute Argumente. Oft gibt es auch Prämien oder Zulagen – frag deinen Betriebsrat!

Idealerweise hat also jede:r schon Erfahrungen im Betrieb gesammelt, ehe sie/er den ersten „richtigen“ Job annimmt. Die Ausbildung, ob Lehre, Schule oder Studium, ist abgeschlossen, und nun gilt es, eine Stelle zu finden, die den eigenen Wünschen entspricht, aber zugleich auch die Miete bezahlt. „Während Lehre und Praktika bzw. Ferialjobs haben die meisten von uns gelernt, worauf sie achten müssen, ehe sie einen Arbeitsvertrag unterschreiben“, meint Stefan Orieschnig. „Alle, die noch unsicher sind, laden wir ein, zu uns zur Beratung zu kommen!“

Gerade junge Arbeitnehmer:innen legen verstärkt Wert auf ihre Work-Life-Balance, also das Verhältnis von Arbeitszeit und Freizeit. Betriebe, die eine Vier-Tage-Woche bei gleichem Gehalt anbieten, erhalten jede Menge Bewerbungen. „Wir wissen aus Umfragen aber auch, dass junge Menschen Sicherheit wollen“, berichtet Höferer. „Das bedeutet einen stabilen Arbeitgeber und ein regelmäßiges Einkommen.“ Auch leistbarer Wohnraum steht ganz oben auf der Liste.

„Die Teuerung hat ihre Spuren hinterlassen. Junge Berufseinsteiger:innen sagen: Arbeiten um zu leben – nicht um zu überleben“, fasst Höferer zusammen. Als Gewerkschafterin rät sie: „Informiert euch über euren Kollektivvertrag, am besten noch vor der Bewerbung. Fragt nach, ob der Betrieb einen Betriebsrat oder einen Jugendvertrauensrat hat und kontaktiert ihn. Und seid selbstbewusst! Ihr sucht einen Job – doch das Unternehmen sucht auch qualifizierte Fachkräfte.“ •

BARBARA LAVAUD



DIE GPA-JUGEND

Deine Gewerkschaft GPA kämpft für faire Arbeitszeiten, faire Entlohnung und eine gute Ausbildung – ganz besonders für junge Menschen beim Einstieg ins Berufsleben.

Isabella Höferer (32), Leiterin der Bundesjugendabteilung, hat eine Lehre zur Industriekaufrau bei der Fernwärme Wien erfolgreich abgeschlossen. Dort war sie als Jugendvertrauensrätin engagiert. Während ihrer Lehrzeit arbeitete sie in der Unternehmenskommunikation und bildete sich danach in diesem Bereich weiter, denn: „Gute Kommunikation“, sagt sie, „ist für mich das um und auf“. Seit 2012 arbeitet sie für die GPA Jugend, anfangs als Assistentin, dann als Jugendsekretärin, und seit 2022 ist sie als Bundesjugendsekretärin tätig. Sie liebt ihren Job: „Die Jugendarbeit ist unglaublich vielfältig und sehr wertschätzend!“

Höferer ist u.a. Mitglied im Berufsausbildungsbeirat und leitet Kurse für angehende Jugendvertrauensrät:innen. „Diese und viele andere Aufgaben sind äußerst wichtig, da wir die Interessen junger Arbeitnehmer:innen auf allen Ebenen vertreten wollen. Mir persönlich sind außerdem die Anliegen junger Frauen ein Herzensanliegen, daher mein großes Engagement in diesem Bereich.“

Stefan Orieschnig (28) hat mit 15 seine Lehre als Maschinenbautechniker im Papierunternehmen Mondi in Kärnten begonnen. Nach Abschluss der Lehre blieb er in der Firma. Schon als Lehrling wurde Orieschnig zum Jugendvertrauensrat gewählt, nach zwei Perioden wechselte er schließlich ins Betriebsratsteam. Während der Corona-Pandemie absolvierte er am bfi die Matura und übernahm dann als Jugendsekretär in Karenzvertretung eine Position beim ÖGB in Kärnten. Im Oktober 2022 wechselte er zur GPA nach Wien.

„Als junger Lehrling und auch in den Jahren danach habe ich bei Mondi nur positive Erfahrungen gemacht“, erzählt Orieschnig. In einem Unternehmen, das

zu fast hundert Prozent gewerkschaftlich organisiert war und gute Arbeitsbedingungen sowie Bezahlung bot, war er sich seiner Privilegien voll bewusst. „Mir war klar, dass ich in den Genuss eines ausgezeichneten Kollektivvertrags kam - und dass so etwas nur durch eine starke Gewerkschaft möglich ist!“ Daher wollte er sich selbst bei der Gewerkschaft engagieren: „Solche Arbeitsbedingungen sollten für viel mehr Menschen erkämpft werden!“

»Die Jugendarbeit ist unglaublich vielfältig und sehr wertschätzend!«

Isabella Höferer

Das Backoffice der Bundesjugendabteilung wird von Sophie Pawlica (23) geleitet. Schon während ihrer Schulzeit arbeitete sie nebenbei in der Gastronomie. Nach der AHS-Matura absolvierte sie Praktika im IT-Bereich, jobbte auch wieder in Lokalen, bis schließlich Corona dem ein plötzliches Ende setzte. „Ich hat-

te wirklich ein Riesenglück, denn dann kam das Top-Angebot der GPA!“, erinnert sich Sophie. „Hier habe ich das Gefühl, endlich beruflich angekommen zu sein. Meine Arbeit ist sehr abwechslungsreich und die Zusammenarbeit im Team finde ich großartig!“ •

BARBARA LAVAUD



Isabella Höferer ist Leiterin der Bundesjugendabteilung.

Deine Jugendsekretär:innen in ganz Österreich

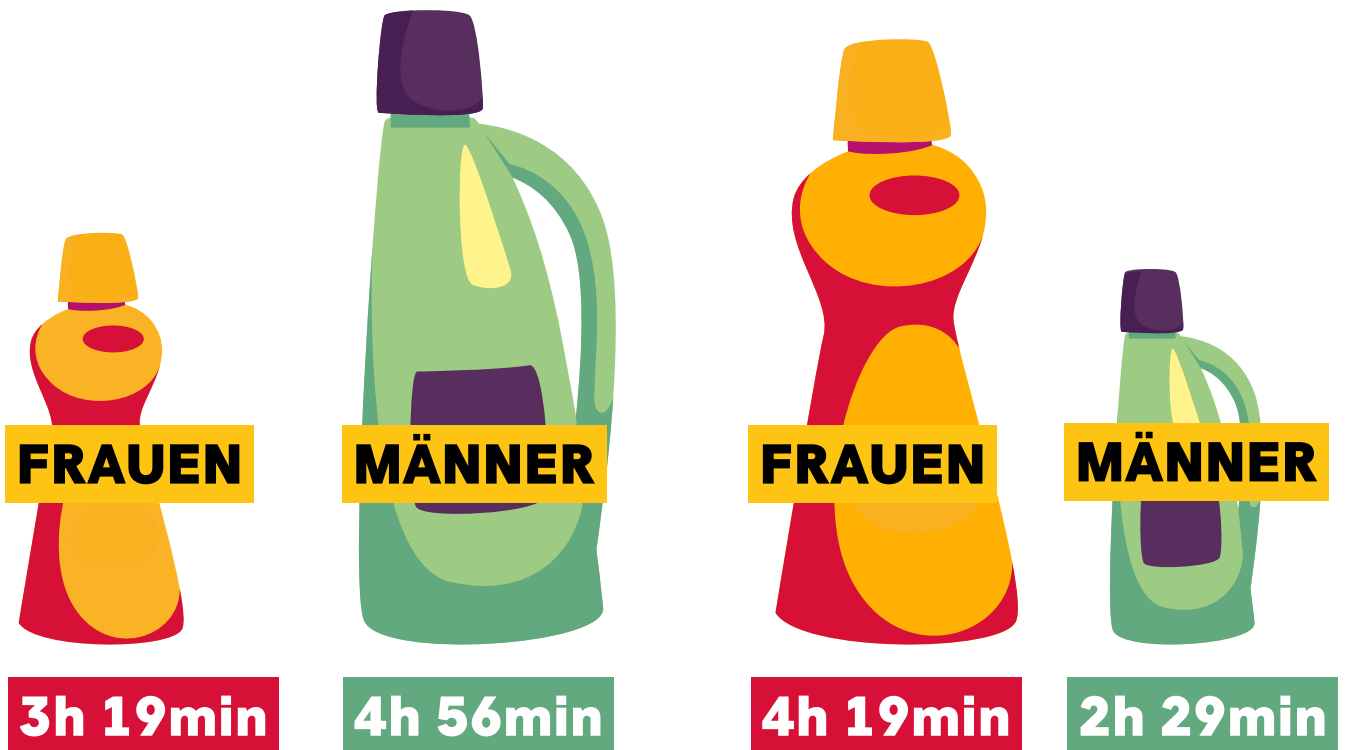
Bundesjugendabteilung: jugend@gpa.at 050301/21510
 Burgenland: **Moritz Wendelin** moritz.wendelin@gpa.at 0676817113102
 Kärnten: **Stephanie Teppan** stephanie.teppan@gpa.at 0676817115389
 NÖ: **Raoul Rausch** raoul.rausch@gpa.at 0676817112031
 OÖ: **Marcel Fellhofer** marcel.fellhofer@gpa.at 0676817116137
 Salzburg: **Kilian Hindelang** kilian.hindelang@gpa.at 0676817117023
 Steiermark: **Christina Hebenstreit** christina.hebenstreit@gpa.at 0676817114313
 und **Nadine Reiter** nadine.reiter@gpa.at 0676817114444
 Tirol: **Matteo Iori** matteo.iori@gpa.at 0676817118105
 Vorarlberg: **Pascal Reif** pascal.reif@gpa.at 0676817119015
 Wien: **Farzin Weysi** farzin.weysi@gpa.at 0676817111411
 und **Marcel Hortensky** marcel.hortensky@gpa.at 0676817111298

FRAUEN ARBEITEN MEHR ALS MÄNNER



ERWERBSARBEIT

UNBEZAHLTE ARBEIT



Frauen arbeiten mehr als Männer - vor allem unbezahlt. Das geht aus der Zeitverwendungsstudie der Statistik Austria hervor. Vor zehn Jahren wurde diese Studie das letzte Mal gemacht. Seitdem hat sich an der Aufteilung der Arbeit entsprechend der traditionellen Geschlechterrollen kaum etwas verändert.

DIE PENSIONEN SIND STABIL

Die Panikmache rund um die Pensionen ist unseriös und wird von den Anbietern privater Vorsorgeprodukte als Verkaufsargument eingesetzt.

Maya ist 25. Die Pension ist für sie in weiter Ferne. Ihr Interesse daran hält sich in Grenzen, ihre Erwartung auch. In ihrem Freundeskreis heißt es oft: „Wir müssen bis 80 arbeiten und bekommen ja sowieso keine Pension mehr.“ Und mit dieser Meinung sind Mayas Freund:innen nicht alleine. Der Mythos über das Pensionssystem, das bewusst schlecht geredet wird, hält sich hartnäckig. Aber wie kann das sein, wenn Zahlen und Fakten eigentlich eine ganz andere Sprache sprechen?

PENSIONSANTRITTSALTER STEIGT

„Diese ganze Panikmache ist unredlich, sie basiert nicht auf Fakten“, stellt die Vorsitzende der Gewerkschaft GPA, Barbara Teiber fest. Obwohl der Anteil der über 65-Jährigen steigt, braucht man sich um die eigene Pension keine Sorgen zu machen. Der Pensionsaufwand in Relation zum gesellschaftlichen Gesamt-

einkommen (BIP) verändert sich kaum. „Seit dem Jahr 2000 ist das Pensionsantrittsalter bei Männern im Schnitt um 3,4 und bei Frauen um 3,1 Jahre gestiegen. Die Lebenserwartung hat im selben Zeitraum aber nicht in diesem Ausmaß zugenommen.“ Es ist stimmt zwar, dass der Anteil, den der Staat zu den Pensionen zuschießt, ansteigt. „Allerdings geht dieser Aufwand ab dem Jahr 2040 sogar wieder zurück, weil andere Faktoren schlagend werden“, versichert Teiber. Einer davon ist die Tatsache, dass die Beamtenpensionen auslaufen, ein zweiter das Pensionsantrittsalter der Frauen, das ja stetig angehoben wird.

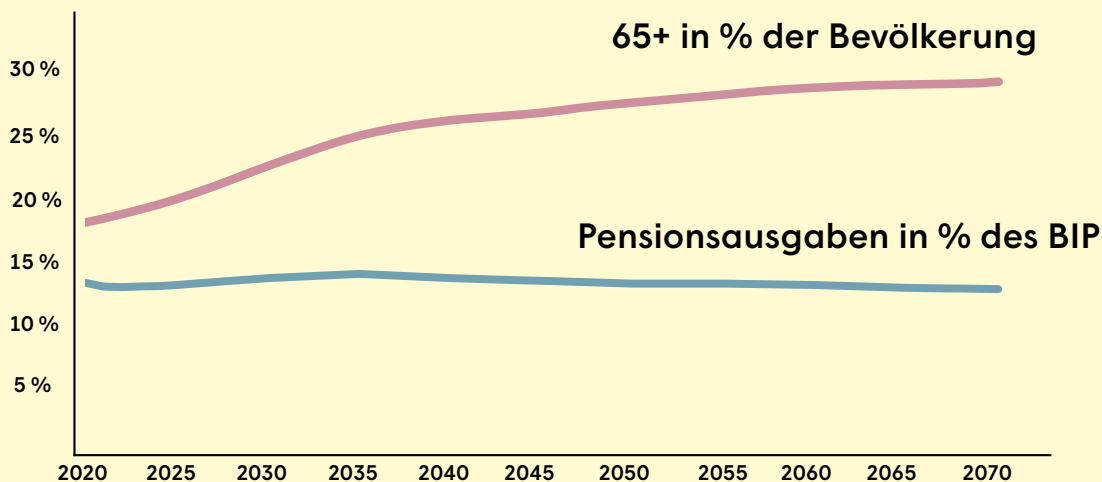
Während der Anteil der über 65-Jährigen bis 2070 von 19 auf 30 Prozent steigen wird, wird der Anteil der Wirtschaftsleistung (BIP), der für Pensionen gezahlt werden muss, nur von 14 Prozent auf maximal 15 Prozent steigen. Hinter der War-

nung vor dem angeblich maroden Pensionssystem steckt nicht die berechnete Sorge um unsere Pensionen, sondern ein völlig anderes Motiv: das rein wirtschaftliche Interesse der Finanzindustrie, die ihre privaten Vorsorgeprodukte an Menschen wie Maya und ihre Freund:innen verkaufen möchte.

ES GIBT KEIN PENSIONSLOCH

Dass die Pensionen nicht nur aus den Beiträgen der Versicherten sondern auch aus Steuern finanziert werden, war von Anfang an so vorgesehen. Es ist daher falsch diesen sogenannten Bundesbeitrag als „Pensionsloch“ zu bezeichnen. Der Bundesbeitrag macht im Schnitt etwa ein Viertel der Pensionsausgaben aus. Bei den Arbeitnehmer:innen liegt er sogar unter 15 Prozent, bei den Selbstständigen bei ca. 45 Prozent und bei den Bauern bei 77 Prozent.

PENSIONSAUSGABEN IN % DES BIP, PERSONEN AB 65 IN % DER GESAMTBEVÖLKERUNG



Barbara Teiber sieht keinen Grund die private Vorsorge weiter zu fördern. Im Gegenteil: „Wer 2005 in Pension gegangen ist, hat bei seiner Pensionskassenpension einen realen Kaufkraftverlust von mehr als 40 Prozent erlitten.“ Die staatliche Pension sei dagegen stabil geblieben und habe die Kaufkraft nahezu erhalten. „Wir sehen, dass viele Menschen schwer enttäuscht worden sind, was die Höhe ihrer privaten Pension angeht“, so Teiber. „Die Pensionskassen hatten zuletzt eine schlechte Performance. Wir hätten Massenaltersarmut, hätten wir uns nur auf die private Pensionsvorsorge verlassen.“ Private Pensionsfonds und Pensionskassen haben außerdem höhere Verwaltungskosten und wollen Geld verdienen. Die staatliche Pensionsversicherung ist dagegen nicht darauf ausgerichtet, Profite zu erwirtschaften.

»Die Pensionskassen hatten zuletzt eine schlechte Performance. Wir hätten Massenaltersarmut, hätten wir uns auf diese Form der Pensionsvorsorge verlassen.«

Barbara Teiber

Auch im internationalen Vergleich steht das österreichische Pensionssystem gut da. Laut einer Simulation der OECD (Industriestaaten) kann jemand, der im Jahr 2020 im Alter von 22 Jahren auf den Arbeitsmarkt gekommen ist und ohne Unterbrechung bis 65 arbeitet mit einer Pension von 74,1 Prozent des Bruttoeinkommens rechnen (bzw. 87,1 Prozent des Nettoeinkommens). Anders gesagt, das österreichische Pensionssystem bietet auch für junge Menschen, die wie Maya neu auf den Arbeitsmarkt kommen, eine vergleichsweise gute finanzielle Absicherung im Alter.

Im Jahr 2019 lag in Österreich die neu zuerkannte durchschnittliche Alterspension bei den Männern um fast 80 Prozent höher als die durchschnittliche neu zuerkannte Altersrente in Deutschland. Bei den Frauen lag der Durchschnittswert in Österreich um fast 70 Prozent über dem



Die Vorsitzende der Gewerkschaft GPA, Barbara Teiber, möchte Arbeitgeber in die Pflicht nehmen, auch ältere Arbeitnehmer:innen einzustellen.

deutschen Wert. Im Gegensatz zu Österreich hat Deutschland die staatliche Pension stark eingeschränkt und mehr auf private und betriebliche Pensionsvorsorge gesetzt.

LÄNGER ARBEITEN

Hat Maya nun recht mit ihrer Befürchtung, dass sie länger arbeiten muss? Durch die vergangenen Pensionsreformen steigt das Pensionsalter bereits deutlich an. Die Beschäftigungsquote der älteren Arbeitnehmer:innen ist seit 2000 kontinuierlich angestiegen: Im Jahr 2000 arbeiteten nur 28 Prozent der 55- bis 64-Jährigen, 2022 waren es 56,4 Prozent. Trotzdem gibt es bei den älteren Beschäftigten noch Luft nach oben meint GPA-Vorsitzende Teiber. Sie fordert dabei aber mehr Ehrlichkeit von den Arbeitgebern: Es gebe da bei den Arbeitgebern eine große Kluft zwischen Wunsch und

Wirklichkeit. „Aus der Wirtschaft kommt einerseits immer wieder die Forderung, dass wir länger arbeiten sollen, am besten bis 67. In der Realität werden aber vermehrt Beschäftigte über 50 aus den Unternehmen gegangen und finden oft nur schwer wieder Jobs.“ Der Schlüssel zur Sicherstellung der Finanzierbarkeit des Pensionssystems liegt nicht darin, dass das Pensionsalter immer weiter - oder gar automatisch - steigt, sondern dass die Arbeitnehmer:innen bis zum Regelpensionsalter gesund in Beschäftigung bleiben. Dazu gehört aber auch, dass Unternehmen ältere Beschäftigte behalten und einstellen. ●

LUCIA BAUER

FRÜHJAHRSLOHNRUNDE: KV-VERHANDLUNGEN UNTER DRUCK

Neben den großen Kollektivvertragsverhandlungen im Herbst hat sich in den letzten Jahren die Frühjahrslohnrunde großer Industriebranchen als eine weitere maßgebende Lohnrunde etabliert. Die Gewerkschaften GPA und PRO-GE verhandeln in diesen Monaten für rund 130.000 Beschäftigte in den Branchen Elektro und Elektronik, Papier, Textil, Chemie und Glas.

Die Rahmenbedingungen für diese Verhandlungsrunde sind nach wie vor sehr fordernd. Auch wenn zuletzt die Inflationsrate auch in Österreich zurückgegangen ist, liegt die für die KV-Verhandlungen relevante Inflation im 12-Monats-Schnitt immer noch bei 6,8 Prozent.

„Für uns bleibt der Erhalt der Kaufkraft durch eine dauerhafte Lohn- und Gehaltserhöhung oberste Priorität. Nachdem die Bundesregierung bei einer effektiven Inflationsbekämpfung versagt hat, sind die Kolleg:innen auf Abschlüsse über der Inflationsrate angewiesen, um ihr Einkommen nachhaltig zu sichern“, stellte der Bundesgeschäftsführer der Gewerkschaft GPA, Karl Dürtcher, im Vorfeld der Verhandlungen klar.

Eine Abfuhr erteilt Dürtcher auch dem Ansinnen der Industrievertreter, sich von der bewährten „Benya-Formel“ zu verabschieden. „Manche Vertreter der Wirtschaft wollen die Gunst der Stunde, das heißt die Teuerungskrise, dazu nutzen, über Jahrzehnte bewährte Strukturen der Lohnfindung in Frage zu stellen. Es ist leicht durchschaubar, dass bei allen Vorschlägen der Arbeitgeber für alternative Varianten, die Arbeitnehmer:innen als Verlierer aussteigen würden“, so Dürtcher.

Der bisherige Verhandlungsverlauf in den Frühjahrsrunden zeigt, dass die gesteckten gewerkschaftlichen Ziele nur mit größter Kraftanstrengung und der



Nachdem in den ersten zwei Verhandlungsrunden kein Angebot von Seiten der Arbeitgeber vorgelegt wurde, fanden in Betrieben der Elektro- und Elektronikindustrie österreichweit Betriebsversammlungen statt. So auch bei Siemens Mobility Graz.

Mobilisierung der Beschäftigten in den Betrieben möglich sind.

ELEKTROINDUSTRIE: DRUCK MACHT ABSCHLUSS MÖGLICH

Den Anfang machten die Verhandlungen für die 60.000 Beschäftigten der Elektro- und Elektronikindustrie (EEI). Die wirtschaftliche Situation der Branche ist nach wie vor gut. Nach zwei Rekordjahren hat die EEI in den ersten drei Quartalen 2023 die Produktion noch einmal um 10,6 Prozent steigern können.

Nachdem die Arbeitgeber nach zwei Verhandlungsrunden kein Angebot für Lohn- und Gehaltserhöhungen vorgelegt haben, verschärfen die Gewerkschaften die Gangart. Am 10. April wurde eine österreichweite Konferenz der Betriebsrät:innen in der Wiener ÖGB-Zentrale einberufen und klar zum Ausdruck gebracht, dass man gewillt ist, die Ziele auch mit gewerkschaftlichen Maßnahmen durchzusetzen. Zwischen 11. und 16. April wurden in ganz Österreich Betriebsversammlungen mit großer Beteiligung der Beschäftigten abgehalten.

Am 22. April war es dann so weit: Die Gewerkschaften konnten sich mit den Arbeitgebern auf einen Abschluss einigen. Die kollektivvertraglichen Löhne und Gehälter steigen um 7,5 Prozent. Die Ist-Löhne und -Gehälter werden um 6,8 Prozent erhöht.

„Das Ergebnis ist ein gemeinsamer Erfolg der Betriebsrät:innen und Beschäftigten. Nur durch die Betriebsversammlungen, die Druck erzeugten, war ein Abschluss in dieser Qualität möglich“, stellten die Verhandler von GPA und PRO-GE klar.

MOBILISIERUNG AUCH IN DER CHEMISCHEN INDUSTRIE

Als äußerst schwierig gestalten sich bis dato die Verhandlung für die 50.000 Beschäftigten der Chemischen Industrie. Auch hier legten die Arbeitgeber in zwei Verhandlungsrunden überhaupt kein Angebot. Deshalb wurde am 22. April eine österreichweite Betriebsrätekonferenz in Leonding einberufen.

„Seit über 4 Jahren arbeiten unsere Kolleginnen und Kollegen unter ständigen Krisenbedingungen. Coronapandemie, Lieferkettenprobleme und Kriegseignisse auf der ganzen Welt belasten nicht nur die Unternehmen, sondern auch die Beschäftigten. Sämtliche Krisen konnten durch den Einsatz unserer Kolleginnen und Kollegen gut bewältigt werden. Gemeinsam werden wir dafür sorgen, dass diese Leistungen und dieses Engagement angemessen vergütet und wertgeschätzt wird“, hieß es in der einstimmig beschlossenen Resolution.

Nachdem auch die dritte und vierte Verhandlungsrunde ohne Ergebnis blieb, sind nun für Mitte Mai weitere Betriebsversammlungen geplant - sofern die Verhandlungen am 14. Mai wieder ohne Ergebnis enden.

ABSCHLUSS IN DER PAPIERINDUSTRIE

Erst nach vier Verhandlungsrunden konnte für die rund 8.000 Beschäftigten



Am 22. April fand aufgrund der stockenden Verhandlungen in der Chemischen Industrie eine österreichweite Betriebsrätekonferenz in Leonding statt.

in der Papier- und Pappenerzeugenden Industrie eine Einigung erzielt werden. Die kollektivvertraglichen Mindest-Löhne und Gehälter steigen um 7 Prozent. Die IST-Löhne und Gehälter werden um 6,6 Prozent angehoben. Weiters wurde eine Teuerungsprämie von 400 Euro vereinbart, die jeweils zur Hälfte in den Monaten Juni und Oktober zur Auszahlung gelangt. Die Lehrlingseinkommen steigen ebenfalls um 7 Prozent.

UNTERSTÜTZUNG DURCH BESCHÄFTIGTE

„Es ist für uns nicht überraschend, dass es auch in der Frühjahrsrunde sehr schwierig ist, Abschlüsse zu tätigen, die Nachhaltigkeit gewährleisten. Was uns Kraft gibt, ist die Tatsache, dass wir eine wirklich großartige Unterstützung von Seiten der Beschäftigten erhalten. Niemand erwartet von uns Wunderdinge, die Betroffenen wissen aber, dass wir die einzige Kraft sind, die für einen Erhalt der Kaufkraft sorgt und das wird honoriert. Übrigens sollen auch die Vertreter:innen der Wirtschaft erkennen, dass ein Einbruch in der Inlandsnachfrage dem

Wirtschaftsstandort Österreich großen Schaden zufügen und eine Negativspirale in Gang setzen würde. Auch ein Infragestellen jahrzehntelanger bewährter Parameter der Lohnfindung würde dem Standort sicher nicht nutzen“, stellt Karl Dürtcher klar. •

MARTIN PANHOLZER

Informationen zum weiteren Verlauf der Frühjahrslohnrunder auf www.gpa.at

INITIATIVE LOHNT SICH

In der Sigmund Freud Privatuniversität werden jetzt endlich Betriebsvereinbarungen abgeschlossen. Der Weg dahin war nicht einfach.

„Ab und zu braucht es ein bisschen Druck, damit was passiert“, lacht Carlos Watzka. Der assoziierte Professor für Psychotherapiewissenschaft in Linz ist Betriebsrats-Vorsitzender der Sigmund Freud Privatuniversität (SFU). Gegründet 2005 in Wien, kamen danach Standorte in Linz, Berlin, Paris, Ljubljana und Mailand dazu. Bis Dezember 2022 gab es keinen Betriebsrat, Watzka vertritt nun 400 Arbeitnehmer:innen in Wien und Linz. Gemeinsam mit dem BR-Team muss er nun eine Reihe von Aufgaben lösen, die seit der Gründung unerledigt geblieben sind.

So fehlt etwa ein transparentes Gehaltsschema und für Arbeitnehmer:innen die in Privatuniversitäten beschäftigt sind, gibt es generell noch immer keinen Kollektivvertrag. Die Gehälter liegen in aller Regel deutlich unter denen für vergleichbare Positionen an öffentlichen Unis, was angesichts der hohen Studiengebühren doch überrascht.

Handan Özbaş, Verwaltungsangestellte am SFU-Standort Wien, ärgerte sich schon länger über diese Missstände. „Viele meiner Kolleg:innen waren frustriert, es gibt unterschiedliche Löhne für die gleiche Tätigkeit und viele Stellen konnten nicht nachbesetzt werden“, erklärt Özbaş. Sie war entschlossen einen Betriebsrat zu gründen, da entdeckte sie einen Aushang, der ihr zeigte, dass es in Linz Gleichgesinnte gab. Der Initiator dieser Notiz war Carlos Watzka. Ende 2022 wurde ein Betriebsrat gewählt, Carlos Watzka übernahm die Funktion des Betriebsrats-Vorsitzenden und Handan Özbaş wurde seine Stellvertreterin. Sie



Das Betriebsratsteam der Sigmund Freud Privatuni v.l.n.r.: Erich Eder, Handan Özbaş, Carlos Watzka

sind ein kongeniales Team. Carlos Watzka ist den öffentlichen Auftritt gewohnt und Handan Özbaş eine sehr routinierete Organisatorin. Mit dabei ist auch der Biologe Erich Eder. Wenn sie gemeinsam etwas erreichen wollen, können sie sehr stur sein. Und es gibt genug zu tun.

BETRIEBSVEREINBARUNG ERREICHT

Um Personal zu sparen, wurden Stellen teilweise nicht ausgeschrieben oder Gehälter waren so unattraktiv, dass sich niemand dafür beworben hat. In einigen Abteilungen gibt es deshalb enorme Arbeitsbelastungen. Damit sich diese Situation verbessert, begannen im Mai 2023 erste Gespräche zwischen Geschäftsführung und Betriebsrat. „Die Geschäftsführung war schon bereit, Regeln zu vereinbaren, aber sie hatte es nicht eilig, denn der bisherige Zustand hat der Geschäftsführung viele Kosten erspart“, erzählt Carlos Watzka. Nachdem sich nun fast ein Jahr lang nichts Entscheidendes bewegt hat, wurde es dem Betriebsrat zu bunt. Für Ende April wurde eine öffentliche Protestversammlung vor der SFU in Wien ausgerufen und ein Warnstreik initiiert. Doch nun schien die Geschäfts-

führung ein negatives Bild in der Öffentlichkeit zu scheuen. Sie war in kürzester Zeit zu weiteren Gesprächen bereit. „Und dann ist es schnell gegangen“, sagt Handan Özbaş.

Die erste Betriebsvereinbarung wurde nicht einmal sieben Tage nach Androhung der Maßnahmen abgeschlossen; sie regelt endlich das Gehaltsschema. „Wir haben die Tätigkeitsbereiche sowohl für die wissenschaftlichen als auch für die administrativ-unterstützenden Mitarbeiter:innen detailliert festgehalten. Dazu wurden Mindestgehälter und auch ein moderates Vorrückungsschema nach Dienstjahren vereinbart“, erklärt Özbaş. Da speziell die Einstiegsgehälter nunmehr angehoben werden, sollten offene Stellen auch eher nachbesetzt werden können. Weitere Betriebsvereinbarungen über Mehrleistung und Gleitzeit sollten bald umgesetzt werden. „Wir hoffen auch, dass in den nächsten Jahren mit Unterstützung der GPA ein Kollektivvertrag verhandelt werden kann“, resümiert Carlos Watzka. ●

CHRISTIAN RESEI



Öffentliche Betriebsversammlung der AUVA-Beschäftigten am 6. März 2024

ARBEITSPLÄTZE IM LORENZ-BÖHLER GESICHERT

Die Beschäftigten des Lorenz-Böhler Unfallkrankenhauses in Wien Brigittenau brachten am 6. März 2024 ihren Unmut über die überraschende Räumung des Spitals bei einer öffentlichen Betriebsversammlung zum Ausdruck.

Dem Betriebsrats-Team der AUVA ist es inzwischen gelungen die Beschäftigten des Unfallspitals sozial abzusichern. Bis Ende des Jahres sollte die Belegschaft wieder unter einem gemeinsamen Dach arbeiten können.

Lies mehr darüber im Interview mit dem Zentralbetriebsratsvorsitzenden der AUVA, Erik Lenz



„STARKE GEWERKSCHAFTEN SIND DAS UM UND AUF“

Streiks sind in Österreich eher die Ausnahme – Arbeitskämpfe werden traditionell am Verhandlungstisch ausgefochten. Doch die Stimmung wurde zuletzt rauer, meint Zeit-historiker Florian Wenninger im Interview.

KOMPETENZ: Warum wurde in den vergangenen Jahrzehnten in Österreich nicht so oft gestreikt?

FLORIAN WENNINGER: Die österreichische Streitkultur ist seit 1945 stark geprägt durch den Versuch, Arbeits- und Lohnkonflikte sozialpartnerschaftlich zu lösen, den Klassenkampf also an den grünen Tisch zu verlagern, wie Bruno Kreisky das einmal genannt hat. In der Praxis heißt das, dass sich Arbeitgeber:innen und Gewerkschaften bemühen, Streiks nach Möglichkeit zu vermeiden. Gleichzeitig entfällt in Österreich von vornherein ein Streikgrund, der etwa in Frankreich oder in Italien eine wichtige Rolle spielt: Dort wird gestreikt, um die Arbeitgeber:innen überhaupt dazu zu bringen, in die Verhandlungen einzutreten. In Österreich ist das hinfällig, weil die Arbeitgeber:innen genau wissen, dass die Gewerkschaft stark ist und man nicht einfach sagen kann, „mit denen rede ich nicht“. Und schließlich ist hierzulande die Streikaktivität auch relativ gering, weil wir so einen hohen Kollektivvertragsdeckungsgrad haben.

Wann und in welcher Branche kam es in Österreich zu den ersten Streiks?

Streiks sind eine Konfliktform, die mit der industriellen Revolution verknüpft ist. Vorher wurden Arbeitskämpfe anders ausgetragen, beispielsweise durch öffentliche Beschämung des Arbeitgebers. Bekannt sind Streiks bereits von der Mitte des 19. Jahrhunderts, damals in der Textilindustrie, aber beispielsweise auch unter den Wiener Erdarbeiterinnen. Sie legten ihre Arbeit auf den Großbaustellen der Stadt nieder und forderten mehr Lohn. Da es sich hier mehrheitlich um Frauen handelte, solidarisierten sich die männlichen Arbeiter auf anderen Wiener Baustellen übrigens nicht mit ihnen. Dabei hätten auch sie ein Interesse an einem höheren Lohnniveau haben müssen. Eine lange Streiktradition gibt es in Österreich vor allem bei der Bahn und in der Metallindustrie. Das hat mit dem hohen Or-



Florian Wenninger leitet das Institut für Historische Sozialforschung.

ganisationsgrad, aber auch der Tatsache zu tun, dass diese Arbeitskräfte nicht leicht ersetzbar sind.

Warum gibt es in Österreich kein Streikrecht?

Weil die Gewerkschaften in erster Linie stark dahinter waren, dass es Materien gibt, die nicht gesetzlich, sondern durch das reale Machtverhältnis der Arbeitgeber:innen und Arbeitnehmer:innen zueinander gelöst werden. Das kann man schön am deutschen Beispiel sehen: Wenn es ein Streikrecht gibt, obliegt es staatlichen Gerichten zu entscheiden, ob dieses Recht gerade zu Recht oder zu Unrecht in Anspruch genommen wird. Kein Streikrecht zu haben, vergrößert also den Spielraum der Gewerkschaften.

Machen sich Arbeitnehmer:innen strafbar, wenn sie ohne Streikrecht die Arbeit niederlegen?

Nein. Es sind dann auch keine Strafen zu zahlen. Es war daher auch ein Novum, dass manche Arbeitgeber:innen auf die Metallstreiks im vergangenen Jahr mit



"Streiks sind eine Konfliktform, die mit der industriellen Revolution verknüpft ist", erzählt Zeithistoriker Florian Wenninger.

finanziellen Einschüchterungsversuchen reagiert haben. Da erhielten Arbeitnehmer:innen Schreiben, in denen sie informiert wurden, dass sie persönlich haftbar seien. Dem ist rechtlich nicht so. Aber wenn einem ein Brief ins Haus flattert, in dem ein Anwalt 400.000 Euro fordert, kann einem schon flau werden. Und damit kalkulierten die Arbeitgeber:innen, sie verbreiteten gezielt Angst und Unruhe. International gehört das zu den Maßnahmen, die auf Streikbekämpfung spezialisierte Beratungsunternehmen bestreikten Unternehmen empfehlen. Es geht dann letztlich darum, die Streikenden zu spalten.

In Österreich war das aber eine bisher ungewohnte Reaktion.

Es war vor allem die Aggressivität, mit denen die Arbeitgeber:innen in diese Kollektivvertragsverhandlungen gegangen sind, etwas Ungewohntes. Das Eröffnungsangebot bei den Metallern war eine bewusste Provokation. Letztendlich ist davon nicht viel übrig geblieben. Der Verlauf der Herbstlohnrunde ist aber ein Indikator dafür, dass wir uns auch in Österreich künftig auf konfrontativere Lohnverhandlungen einstellen müssen.

Ist es überhaupt so, dass ein Streik einem Betrieb immer schadet?

Vorderhand schon: der Zweck eines Streiks ist es, wirtschaftlichen Druck aufzubauen. Dem Gegenüber wird zu verstehen gegeben: wenn ihr uns nicht entgegen kommt, wird das für euch eventuell teurer als nachzugeben. Man kann sich natürlich aber auch fragen, ob es einem Unternehmen nützt, wenn die Belegschaft

sich schlecht behandelt fühlt. Erhöhtes Engagement ist dann zumindest eher nicht zu erwarten.

Warum wird in manchen Branchen eher gestreikt?

Traditionell wird in gut organisierten Branchen gestreikt, mit Beschäftigten, die schwer zu ersetzen sind. Wenn ich weiß, meine Gewerkschaft ist stark und die können mich hier nicht einfach rausschmeißen, dann hab ich ein anderes Selbstbewusstsein als jemand, der auf sich gestellt ist und Angst um seinen Job hat. In Branchen wie dem Handel oder der Gastronomie ist die Fluktuation der Arbeitnehmer:innen hoch. Für viele geht es eher darum, in eine bessere Branche zu wechseln, als für die Verbesserung ihrer jetzigen Situation zu kämpfen.

Wovon hängt es ab, ob ein Streik gelingt?

Streiks werden immer im Kopf gewonnen. Gelingt es, Streikenden Angst zu machen, sie auseinanderzudividieren, gewinnen die Arbeitgeber:innen. Schaffen es die Gewerkschaften, das Gefühl zu vermitteln, „wir sind viele, wir halten zusammen und wir schaffen das!“, gewinnen die Arbeitnehmer:innen. Starke Gewerkschaften sind daher das Um und Auf. ●

ALEXIA WEISS

ZUR PERSON:

Florian Wenninger, geb. 1978 in Salzburg, ist Zeithistoriker. Er leitet das Institut für Historische Sozialforschung (IHSF), einer Einrichtung von ÖGB und AK, und lehrt und forscht am Institut für Zeitgeschichte der Universität Wien.

ÖSTERREICHS UNRÜHMLICHE ROLLE IM RAT DER EU

Auf EU-Ebene könnte sich die Bundesregierung bei wichtigen und zukunftsweisenden Entscheidungen einbringen. Doch die Bilanz ist enttäuschend.

Neben dem EU-Parlament gibt es auf europäischer Ebene noch eine zweite Institution, die EU-Gesetze verhandelt. Der Rat der EU, ein Art Ministerrat, bei dem die Mitgliedstaaten gemeinsame Vorhaben beschließen können. Es ist der Ort, wo Österreichs Bundesregierung viele Chancen zur Mitgestaltung der Zukunft Europas hat. Doch werden diese genutzt? Die Antwort fällt ernüchternd aus, sieht man sich die dort verhandelten Richtlinien an.

Ein Beispiel für Österreichs fragwürdige Rolle im Rat ist die EU-weite Mindestlohnrichtlinie. Diese soll für gerechtere Arbeitseinkommen und eine höhere kollektivvertragliche Abdeckung sorgen. Zwar wurde sie 2022 beschlossen, Österreichs Regierung war im Prozess aber gegen diesen Schritt in Richtung sozialer Gerechtigkeit. Dabei kann so eine Regelung verhindern, dass ein Wettbewerb um die niedrigsten Löhne zu Wohlstandsverlust führt.

Im März dieses Jahres wurde eine Einigung bei der Richtlinie zur Plattformarbeit erzielt, einer Arbeitsform, bei der Online-Plattformen Dienstleistungen vermitteln. Diejenigen, die diese Dienste erbringen, sind häufig durch kein Arbeitsrecht geschützt. Durch die neue Regelung kann nun effektiver gegen Scheinselbstständigkeit vorgegangen werden. Während des Erarbeitungsprozesses hat sich Minister Martin Kocher (ÖVP) immer wieder kritisch gegenüber den vorgeschlagenen Verbesserungen positioniert. Nun bleibt etwa das Risiko bestehen, dass durch das österreichische Modell der freien Dienstnehmer:innen die Richtlinie umgangen wird.



Statt solidarisch zu handeln, verfolgt Österreich auf der EU-Ebene oft nur seine Eigeninteressen.

FEHLENDE GLEICHBEHANDLUNG

Im letzten Jahr war in Österreich der 31. Oktober der Equal Pay Day. Ab diesem Tag arbeiten Frauen rein statistisch betrachtet für das restliche Jahr gratis, stellt man ihr Einkommen jenem der Männer gegenüber.

Gleichzeitig wurde der ursprüngliche Vorschlag für eine EU-Richtlinie zur Bekämpfung struktureller Ungleichbehandlung von Österreich im EU-Rat im vergangenen Jahr abgelehnt.

In einer zur Ablehnung beigefügten Erklärung wird davon gesprochen, dass Österreich bereits „über ein gut funktionierendes System bewährter Verfahren in den Bereichen Gleichbehandlung und

Antidiskriminierung“ verfüge. Die oben genannten Zahlen sowie weitere Erhebungen zeigen: Das Gegenteil ist der Fall.

Dass Österreich auf EU-Ebene nicht konsequent für die Gleichbehandlung unterschiedlicher Gruppen eintritt, hat sich in der Vergangenheit schon an anderer Stelle gezeigt. Unter der türkis-blauen Regierung wurden Familienleistungen auf das Niveau des Herkunftslandes angepasst, sofern die Kinder dort aufhältig waren. Der damalige Bundeskanzler Sebastian Kurz (ÖVP) bezeichnete diesen Vorgang als einen „Schritt in Richtung mehr Gerechtigkeit“. Die Regelung war aber nicht mit dem EU-Recht vereinbar und wurde dementsprechend aufgehoben.

ABLEHNUNG BEIM UMWELTSCHUTZ

Das EU-Renaturierungsgesetz ist eine wirkungsvolle Maßnahme im Sinne des Klimaschutzes. Im EU-Parlament wurde dieses bereits angenommen, wobei die EU-Abgeordneten von FPÖ und ÖVP (Othmar Karas ausgenommen) gegen ein solches Vorhaben gestimmt haben.

Die Richtlinie droht nun aber im Rat zu scheitern, da sich die österreichischen Bundesländer gegen diese Maßnahme stellen. Verhindert diese Blockade Österreichs Zustimmung zur Richtlinie, würde eine Abstimmung im Rat erfolglos bleiben. Vor einem solchen Ausgang warnt die Umweltorganisation WWF gemeinsam mit 170 Wissenschaftler:innen: So drohe Österreich, zum „politischen Totengräber eines vorbildlichen Ansatzes zu werden“.

ENTHALTUNG BEI FRAGEN ZU MENSCHENRECHTEN

Zur Lieferkettenrichtlinie konnte nach mehreren Anläufen im März 2024 vom EU-Rat ein Kompromiss gefunden werden. Die Wahrung von Umwelt- und Menschenrechten soll bei Zulieferern – mit Einschränkungen – ein notwendiges Kriterium werden. Die Annahme der Richt-

linie wird von Organisationen wie Global 2000 als Grundstein zur „Übergang zu einer nachhaltigen Wirtschaft“ anerkannt.

Besonders brisant war in den Verhandlungen, dass es bereits einen Kompromiss gab, den Österreich und andere Länder dann aber doch nicht mittragen wollten. Obwohl der Kompromiss noch weiter aufgeweicht wurde, enthielt sich Österreich bei der finalen Abstimmung im Rat, statt für eine menschenwürdige Politik zu stimmen.

AUSBLEIBENDE TRANSPARENZ, MANGELNDE GLAUBWÜRDIGKEIT

Mit einer Richtlinie zu Transparenz und Targeting politischer Werbung, die vom Rat im März angenommen wurde, sollen politische Anzeigen als solche zu erkennen sein. Ein primäres Ziel dabei ist, wie die Richtlinie festhält, „eine offene und faire politische Debatte“ zu ermöglichen. Das umfasst auch, manipulative Einflüsse aus dem Ausland einzudämmen.

Bei dieser sehr eindeutigen Abstimmung – 24 von 27 Ländern stimmten dafür – enthielt sich Österreich, dagegen stimmte nur Ungarn. Dabei sollte in Erinnerung gerufen werden, wie sich die ungarische Medienpolitik unter Viktor Orbán radikalisiert hat. Die Medienlandschaft in Österreichs Nachbarland wurde mehr und mehr unter den Einfluss der Regierung gebracht. Eine Zustimmung wäre daher umso mehr ein klares demokratiepolitisches Signal gewesen – das nicht gesetzt wurde.

KEINE RÜHMLICHE ROLLE

Unbestreitbar ist, dass in den letzten fünf Jahren auf europäischer Ebene vieles erreicht worden ist. Die Österreichische Bundesregierung hat sich aber an diesen Errungenschaften wenig konstruktiv beteiligt oder sogar ablehnend verhalten. Gleichzeitig wächst die EU-Skepsis in der Bevölkerung. Die Zahl jener, die für einen EU-Austritt sind, hat sich auf 27 Prozent gesteigert, während sie 2019 noch bei 8 Prozent lag.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass Österreichs Verhalten im EU-Rat nicht von Interesse zeigt, sich an gesamteuropäischen Lösungsfindungen zu beteiligen. Dadurch wird die eigene Position isoliert und gleichzeitig die Bereitschaft anderer Länder geschwächt, Österreichs Anliegen auf EU-Ebene mitzutragen. •

TIZIAN RUPP

Wer, wenn nicht die EU?

Eine weitere wichtige Säule für Politik und Gesetze auf EU-Ebene ist das EU-Parlament. Dieses wird am 9. Juni neu gewählt! Wir bitten dich: Nimm an der Wahl teil!

Denn Veränderungen in der Arbeits- und Wirtschaftswelt machen vor nationalen Grenzen längst keinen Halt mehr. Wer, wenn nicht die EU, kann diese Entwicklungen auf europäischer Ebene demokratisch gestalten?

Wir fordern: Gestalten wir die Arbeitswelt in Europa gemeinsam! Verhindern wir Lohndumping! Gestalten wir Digitalisierung und Klimaschutz! Konzerne müssen fair besteuert werden!

Alle Forderungen der Gewerkschaft GPA sind hier nachzulesen:



Was ist eine EU-Richtlinie?

Eine Richtlinie des Rates ist ein Rechtsakt, in dem ein Ziel definiert wird, das von allen EU-Ländern zu erreichen ist. Die konkreten Gesetze müssen dann wiederum die einzelnen Länder erlassen.

Der Vorsitz im Rat wird außerdem alle sechs Monate einem anderen Mitgliedstaat zugewiesen – derzeit führt Belgien den Vorsitz.

GEMEINSAM SIND WIR STÄRKER

Thalia-Betriebsrätin Nicole Vana will durch ihre Arbeit gewerkschaftliche Themen für ihre Kolleg:innen spürbar machen. Die täglichen Mühen beim Lösen individueller arbeitsrechtlicher oder zwischenmenschlicher Probleme scheut sie nicht. Der Warnstreik im Dezember habe breites öffentliches Verständnis für die Anliegen der Belegschaft geschaffen.

Nicole Vana ist seit 15 Jahren in der Buchhandlung Thalia auf der Mariahilferstraße beschäftigt. Seit neun Jahren vertritt sie als Betriebsrätin die Interessen der über 80 Angestellten am Standort. Die Warnstreiks des Buchhandels Anfang Dezember 2023 waren für die engagierte 50-Jährige eine „ganz neue und wichtige Erfahrung: Es war eine anstrengende und aufregende Zeit. Ich habe einen großen Zusammenhalt gespürt, die Belegschaft hat gemeinsam etwas unternommen und auch bewegt. Wir wurden intern, von den Kund:innen und auch medial sehr stark wahrgenommen.“

Als die Verhandlungen für einen neuen Kollektivvertrag (KV) im Herbst letzten Jahres ins Stocken geraten sind, wollte man mit einem Streik, dem ersten im Handel seit vielen Jahren, Druck für einen guten Gehaltsabschluss machen. Vana hat dabei „hautnah erlebt, wie stark der Drang zur Mitbestimmung war: Es gab immer mehr laute gewerkschaftliche Stimmen, die in einer Arbeitsniederlegung die einzig wirksame Möglichkeit sahen, eine ordentliche Lohnerhöhung durchzusetzen.“



Nicole Vana vertritt als Betriebsrätin bei Thalia 80 Angestellte am Standort Mariahilferstraße, Wien.

VERSTÄNDNIS FÜR DEN STREIK

Als Belegschaftsvertreterin war Vana in die Vorbereitungen für den Streik von Beginn an involviert: „Wir waren im Vorfeld des zweistündigen Warnstreiks sehr gefordert und haben die Kolleg:innen informiert.“ Die Proteste sieht sie als „ein starkes Signal: Viele Kunden haben dadurch ein Bewusstsein für unsere Anliegen entwickelt. Durch die erzeugte Aufmerksamkeit hatten wir die Chance, der gesamten Öffentlichkeit zu erklären, wo die Probleme liegen und was wir erreichen wollen.“ So hatten die meisten Kund:innen Verständnis für die Anliegen der Thalia-Beschäftigten: „Wir haben vor Ort und auch in den Tagen nach der

Arbeitsniederlegung viel positives Feedback bekommen.“

»Wir haben vor Ort und auch in den Tagen nach der Arbeitsniederlegung viel positives Feedback bekommen.«

Nicole Vana

Dass es durch den Warnstreik am ersten Weihnachts-Einkaufssamstag zu gewissen Einschränkungen für die Kund:innen gekommen ist, sieht die ausgebildete Buchhändlerin als „notwendige Begleiterscheinung der ersten Eskalationsstufe einer Arbeitsniederlegung: Wir haben von 9 bis 11 Uhr vormittags bei laufen-

dem Betrieb gestreikt. Die Filiale war zugänglich, Kassa und Verkaufsflächen waren durch andere Mitarbeiter:innen aus dem Unternehmen besetzt.“ Obwohl niemand daran gehindert wurde, einzukaufen, sieht die Betriebsrätin den Warnstreik als „starkes Zeichen nach außen: Durch unser plakatives Auftreten sind wir mit vielen Besucher:innen ins Gespräch gekommen um zu erklären, dass wir durch die Aktion nicht unseren Arbeitgeber bestreiken wollten, sondern für einen Lohnabschluss eintreten, der es uns ermöglicht, die Teuerungen des Alltags wegzustecken.“

Den Abschluss sieht Vana als „guten Kompromiss: Unsere Forderungen lagen höher, aber wir haben erreicht, dass die niedrigsten Gehälter das meiste herausbekommen. Das ist wichtig, damit auch Lehrlinge und Beschäftigte der unteren Gehaltsklassen das tägliche Leben langfristig finanzieren können.“

SICH EFFEKTIV EINSETZEN

Durch ihre Funktion als Betriebsrätin hat Vana eine „effektive Möglichkeit gefunden, Wünsche oder Beschwerden, die mehrere Kolleg:innen angehen, juristisch zu klären und dabei andere zu unterstützen: Es ist schon ein kleines Kunststück am Lohn- oder Gehaltszettel nachvollziehen zu können, was alles abgezogen wird oder was der Unterschied zwischen der Pendlerpauschale und dem Pendler-Euro ist.“

Das notwendige Wissen hat sich Vana in den gewerkschaftlichen Basiskursen angeeignet, für sie ein „wichtiges Rüstzeug um arbeitsrechtliche Bestimmungen, Urlaubsrecht und andere Grundlagen richtig zu verstehen und anwenden zu können: Da muss man schon fit sein, das hat mich auch interessiert, mich in diese Bereiche einzulesen und dann den Kolleg:innen juristisches Basiswissen, mit dem man täglich zu tun hat, auch richtig erklären zu können.“

ZUHÖREN UND REDEN

Auch gesamtbetrieblich wirkt Vana immer wieder an der Umsetzung von Projekten mit: „Ich möchte konkrete Verbesserungen für meine Kolleg:innen erreichen. Auch in die Lösung persönlicher Probleme bringe ich mich gerne ein, meist gelingt es uns gemeinsam sehr gut, potentielle Konflikte und Reibungspunkte aus der Welt zu schaffen. Es gefällt mir, Unstimmigkeiten auf dem direkten Weg zu lösen bevor sie eskalieren und Konfliktsituationen zu entschärfen.“

»Es gefällt mir, Unstimmigkeiten auf dem direkten Weg zu lösen bevor sie eskalieren und Konfliktsituationen zu entschärfen.«

Nicole Vana

Obwohl sich manche Probleme inhaltlich wiederholen, gibt es kaum Themen, die Vana „auf die Nerven gehen: Manchmal muss ich klarstellen, dass auch Betriebsrät:innen die aktuelle Gesetzeslage nicht ändern können. Obwohl ich mir selbst auch eine sechste Urlaubswoche für alle wünsche, kann ich alleine das nicht umsetzen.“ Weil sie das Ohr nahe bei den Beschäftigten hat, weiß Vana über die Bedürfnisse und Befindlichkeiten ihrer Kolleg:innen gut Bescheid: „Es menscht unheimlich in meinem Alltag, aber das stört mich nicht. Manchmal fungiere ich einfach nur als ´Klagemauer´ oder als ´Mädchen für alles´, aber das ist phasenweise okay, wenn ich damit Ängste oder Unsicherheiten beseitigen kann. Durch Zuhören und miteinander Reden löst sich so manche Problemsituation rasch in Luft auf.“

Manchmal bestünden einfach auch nur Unsicherheiten, viele wüssten nicht, wo man bestimmte Regelungen nachschauen kann. Da sei es ein großer Vorteil, „persönlich für die Kolleg:innen da sein zu können und zu helfen: Ich bin zwar nicht freigestellt, aber wenn sich Konflikte oder Verständnisfragen auftun, kann ich jederzeit in meiner Dienstzeit derartige Gespräche in Ruhe führen. Betriebsrats-

arbeit ist eine wichtige, nicht aufschiebbare Arbeit und hat daher Vorrang.“

Um weiterhin mit voller Kraft die Fragen und Befindlichkeiten der Kollegenschaft abfedern zu können, wünscht sich Vana „auch mal eine Schulung zur Verbesserung der eigenen Resilienz: So eine Fortbildung würde mich interessieren und stärken.“

Viel Kraft schöpft sie aus „gelungenen Beratungen, auch solchen, die soziale Härtefälle abfedern: Ich lebe vom Vertrauen der Kolleg:innen. Ohne konkrete Angaben kann der Betriebsrat oft nicht helfen, etwa wenn es um finanzielle Probleme oder Unterstützungsanträge geht. Um derart sensible und persönliche Themen abzuhandeln, braucht es schon ein extremes Maß an Vertrauen, das macht mich sehr stolz.“ Geholfen wird dann nach einem Gremiumsentscheid – mit Mitteln aus dem Betriebsrats-Fonds der Mitarbeiter:innen.

MÖGLICHKEIT DER MITBESTIMMUNG

Für Vana hat Betriebsratsarbeit eine hohe demokratiepolitische Bedeutung: „Da geht es um Mitbestimmung und dass man versteht, dass viele Arbeitnehmer:innen, die gemeinsam für ein Anliegen eintreten und an einem Strang ziehen, weit mehr Kraft haben, als eine Einzelperson.“

Vor allem junge Kolleg:innen würden durch „die betriebsrätliche Alltagsarbeit erkennen, dass wir, beispielsweise bei Gehaltsverhandlungen, gemeinsam stärker sind und welche Dynamik von einer gut organisierten Basis ausgeht: Ich möchte, dass die Anliegen der Gewerkschaft durch meine konkrete Arbeit für die Kolleg:innen spürbar werden und sie an konkreten Erfolgen sehen, wofür es betriebsrätliche Arbeit braucht.“ ●

ANDREA ROGY

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. 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! •



NEIN zur Ausweitung der Öffnungszeiten im Handel auf 80 Stunden



Martin Müllauer ist Betriebsratsvorsitzender bei Morawa und Verhandler für den Handelskollektivvertrag.

HANDEL. Der Vorsitzende des Wirtschaftsbereichs Handel in der Gewerkschaft GPA, Martin Müllauer, erteilt der Forderung von Rewe-Österreich-Chef Marcel Haraszti, die Öffnungszeiten im Handel auf 80 Stunden pro Woche auszudehnen, eine klare Absage. „Durch eine Ausweitung der Öffnungszeiten würde man der Attraktivität der Branche für Beschäftigte keinen guten Dienst erweisen. Schon jetzt leiden die Angestellten unter enormen Stress und Arbeitsdruck aufgrund von Personalmangel. Eine Ausweitung der Öffnungszeiten würde die Situation noch weiter verschärfen. Arbeitszeiten ab 6 Uhr und bis 23 Uhr sind weder beschäftigten- und schon gar nicht familienfreundlich“, so Müllauer.

Auch gesamtwirtschaftlich macht die Forderung keinen Sinn und würde nur zu einer Umsatzverschiebung zu Lasten jener Betriebe führen, die sich längere Öffnungszeiten nicht leisten können. Was der Handel jetzt vor allem braucht, ist eine Attraktivierung der Branche durch beschäftigtenfreundliche Arbeitszeiten und eine Stärkung der Kaufkraft durch eine positive Gehaltsentwicklung. 72 Stunden Öffnung in der Woche reichen vollkommen aus. •

28.808 neue Mitglieder in der Gewerkschaft GPA



Die Vorsitzende der Gewerkschaft GPA, Barbara Teiber

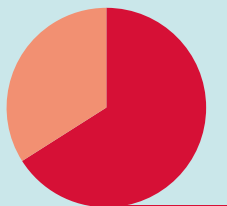
MITGLIEDERZUWACHS. Die Gewerkschaft GPA konnte im Jahr 2023 28.808 neue Mitglieder begrüßen. Das bedeutet ein Plus von fast 8.500 (plus 3,01%) Mitgliedern. Das ist der größte Mitgliederzuwachs seit Jahrzehnten.

Der ÖGB verzeichnete insgesamt fast 100.000 Neubeiträge im vergangenen Jahr. Besonders viele Junge und Frauen sind den Gewerkschaften beigetreten.

„Wir konnten in sehr vielen unterschiedlichen Branchen und allen Bundesländern viele Beschäftigte von der Mitgliedschaft in der Gewerkschaft überzeugen. Damit wurde unser konsequenter Einsatz für gute Arbeitsbedingungen und höhere Gehälter honoriert. Das ist ein großer Vertrauensbeweis, der uns für kommende Herausforderungen stärkt“ zeigt sich GPA-Vorsitzende Barbara Teiber erfreut. ●

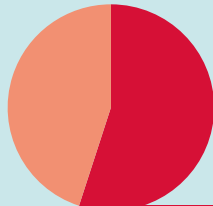
Erfolgsmodell Betriebsrat

MIT BETRIEBSRAT



66 PROZENT

OHNE BETRIEBSRAT



55 PROZENT

GEBEN AN, STABILE ARBEITSBEDINGUNGEN ZU HABEN.

STUDIE. Stabile Beschäftigungsverhältnisse, höhere Einkommen und eine bessere Zufriedenheit der Arbeitnehmer:innen sowie der Unternehmen – all diese Erfolge gehen mit dem Vorhandensein eines Betriebsrats einher, wie eine von der Arbeiterkammer präsentierte Studie zeigt. ●

Mehr Infos zur Studie



Marketing-Gag Patientenmilliarde



Ex-Ministerin Hartinger-Klein: Die Patientenmilliarde sei nur ein Marketinggag gewesen.

KRANKENKASSE. Groß waren die Ankündigungen zur Zusammenlegung der Krankenkassen, dem Prestige-Projekt der ÖVP-FPÖ-Regierung im Jahr 2018. Eine Milliarde sollten durch Einsparungen in der Verwaltung für eine Verbesserung freigemacht werden. Nun gab die damals zuständige Ministerin Beate Hartinger-Klein zu, dass das nur ein „Marketing-Gag gewesen ist“. Die Aussage kommt erwartbar, zeigt aber, wie unverfroren damals die Öffentlichkeit belogen wurde. ●

Mehr Infos zur Reform der Krankenkassen



EU-TRANSPARENZ-RICHTLINIE BRINGT RECHTLICHE ÄNDERUNGEN

Die Umsetzung der europäischen Transparenz-Richtlinie führt zu mehreren arbeitsrechtlichen Änderungen. Wir haben für dich die wichtigsten Neuerungen in einem Faktencheck zusammengefasst: sie betreffen den Dienstzettel, die Mehrfachbeschäftigung und bestimmte Aus-, Fort- und Weiterbildungen.



Die bereits 2019 verabschiedete Transparenz-Richtlinie wurde in Österreich erst 2024 umgesetzt.

Die „Richtlinie über transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen in der EU 2019/1152“, kurz: Transparenz-Richtlinie, hätte eigentlich schon mit August 2022 umgesetzt werden müssen. Doch die österreichische Regierung war säumig und so führte erst ein Initiativantrag im Nationalrat im Jänner dieses Jahres zu einer verspäteten Umsetzung ohne Begutachtungsverfahren. Der Antrag wurde im Ausschuss für Arbeit und Soziales angenommen, das Gesetzespaket

bzw. die Änderungen sind am 28. März 2024 in Kraft getreten.

❓ WAS HAT SICH DURCH DIE UMSETZUNG DER EU-RICHTLINIE GEÄNDERT?

✔ Es gibt erstens mehrere Änderungen betreffend den sogenannten Dienstzettel; zweitens betreffend Nebenbeschäftigungen bzw. Mehrfachbeschäftigung;

und drittens betreffend Bestimmungen zu Aus-, Fort- und Weiterbildungen.

❓ WAS IST NEU BEIM DIENSTZETTEL?

✔ Ein Dienstzettel ist eine schriftliche Aufzeichnung über die wesentlichen Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis. Sein Mindestinhalt war auch bisher gesetzlich vorgeschrieben. Er ist im

Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz (AVRAG) geregelt.

Seit 28. März müssen nun bei neuen Arbeitsverträgen zusätzliche Angaben enthalten sein, der Dienstzettel wurde somit erweitert. Folgende Angaben sind nun anzuführen: der Sitz des Unternehmens, eine kurze Beschreibung der Tätigkeit, die Vergütung von Überstunden, die Art der Auszahlung des Lohns, die Dauer und Bedingungen der Probezeit, der Name und die Anschrift des Sozialversicherungsträgers, die Angaben zu Bedingungen für die Änderung von Schichtplänen, der Anspruch auf eine vom Arbeitgeber bereitgestellte Fortbildung sowie der Hinweis auf das einzuhaltende Kündigungsverfahren. Bei bestimmten Angaben reicht ein Hinweis auf den Kollektivvertrag oder auf das Gesetz.

Weiters kann der Dienstzettel nun auch digital und nicht mehr nur analog ausgestellt werden.

Songül Kepez, Rechtsschutzsekretärin in der Bundesrechtsabteilung der Gewerkschaft GPA, sieht hier Verbesserungen für die Beschäftigten: „Es ist durchaus im Interesse der Arbeitnehmer:innen und deren Rechtssicherheit, wenn der Dienstzettel ausführlichere Angaben enthält!“

? FÜR WEN GELTEN DIE ÄNDERUNGEN BEIM DIENSTZETTEL?

✓ Die neuen Bestimmungen gelten nur für neue Arbeitsverträge ab dem 28. März 2024. Sie gelten nun auch für freie Dienstnehmer:innen sowie auch für Arbeitsverhältnisse, die kürzer als einen Monat sind (was bisher nicht der Fall war). Wenn es einen schriftlichen Arbeitsvertrag gibt, ist ein Dienstzettel weiterhin nicht verpflichtend.

? WAS PASSIERT, WENN SICH DER ARBEITGEBER NICHT AN DIE REGELUNGEN HÄLT?

✓ Für Arbeitgeber, die die Bestimmun-

gen nicht einhalten, sind Geldstrafen in der Höhe zwischen 100 und 436 Euro vorgesehen. Im Wiederholungsfall innerhalb von drei Jahren oder wenn mehr als fünf Arbeitnehmer:innen betroffen sind, drohen höhere Strafen. Allerdings zahlt der Arbeitgeber in diesen Fällen die Strafe nur einmal. „Ist das für den Arbeitgeber abschreckend?“, fragt Kepez, „Ich denke nicht. Die Strafe sollte sehr wohl multipliziert werden.“

? WELCHE ÄNDERUNGEN GIBT ES BEI EINER MHRFACHBESCHÄFTIGUNG?

✓ Das Recht auf Mehrfachbeschäftigung ist laut dem neuen Gesetz ausdrücklich festgelegt (Paragraf 2i). Der Arbeitgeber darf nun also ein weiteres Arbeitsverhältnis nicht verbieten, und dieses darf sich auch nicht benachteiligend für die/den Arbeitnehmer:in auswirken. Unter bestimmten gesetzlich vorgesehen Voraussetzungen kann der Arbeitgeber aber die Nebenbeschäftigung auch untersagen.

„Wir empfehlen, eine Nebenbeschäftigung weiterhin – so wie bisher – dem Arbeitgeber zu melden“, betont Kepez. Das Konkurrenzverbot nach dem Angestelltengesetz bleibt außerdem weiterhin bestehen, mahnt Kepez zur Vorsicht. „Trotzdem sehen wir das insgesamt als eine positive Entwicklung für die Arbeitnehmer:innen.“

? WAS ÄNDERT SICH BEI DEN BESTIMMUNGEN ZU BILDUNGSMASSNAHMEN?

✓ Aus-, Fort- und Weiterbildungen müssen nun als Arbeitszeit gelten und die Kosten dafür müssen vom Arbeitgeber übernommen werden. Voraussetzung dafür ist, dass die Bildungsmaßnahme aufgrund von Gesetz, Verordnung, Kollektivvertrag oder Arbeitsvertrag für die Ausübung der beruflichen Tätigkeit notwendig ist. Für eine solche Bildungsmaßnahme darf die/der Arbeitnehmer:in

nicht benachteiligt werden, also weder gekündigt oder entlassen noch anderwärtig benachteiligt werden. „Hier wurde die Richtlinie wirklich gut und zum Vorteil der Beschäftigten umgesetzt, wir begrüßen das ausdrücklich“, sagt Kepez.

? WAS PASSIERT, WENN BESCHÄFTIGTE GEKÜNDIGT WERDEN, WEIL SIE EINEN DIENSTZETTEL VERLANGT HABEN ODER ZULÄSSIG EINE NEBENBESCHÄFTIGUNG EINGEGANGEN SIND?

✓ Für den Fall, dass es zu einer Kündigung kommt, hat der/die Arbeitnehmer:in künftig das Recht, eine schriftliche Begründung dafür einzufordern. Doch wenn der Arbeitgeber dieser Begründungspflicht nicht folgt, sind keine Sanktionen vorgesehen. „Was das angeht, wurde die Richtlinie mangelhaft umgesetzt“, kommentiert Kepez und fügt hinzu: „Doch eine Kündigung, wenn der Arbeitnehmer einen Dienstzettel verlangt oder wegen einer Mehrfachbeschäftigung, das fällt sehr wohl unter den Motivatungskündigungsschutz und ist daher nicht zulässig.“

? WIE SIEHT DIE GEWERKSCHAFT GPA DIE NEUEN REGELUNGEN?

✓ „Wir begrüßen die Umsetzung der Richtlinie!“, erklärt Songül Kepez. „Es werden noch einige Punkte in der Rechtsprechung zu klären sein, besonders die oben erwähnten fehlenden bzw. zu niedrigen Sanktionen wären noch nachzubessern.“

„Insgesamt betrachtet sind aber sowohl die Änderungen beim Dienstzettel, als auch bei der Mehrfachbeschäftigung und bei den Aus-, Fort- und Weiterbildungen für die Arbeitnehmer:innen vorteilhaft und wir werten das als eine positive Entwicklung.“ •

BARBARA LAVAUD

"ICH MACH MAL PAUSE!"

Wir Menschen sind keine Roboter. Wir können nicht rund um die Uhr funktionieren. Wenn wir arbeiten, lässt unsere Konzentration mit der Zeit nach, wir werden müde. Schon kurze Pausen können bei der Regeneration helfen. Ein paar Atem- oder Turnübungen, ein wenig frische Luft, eine Tasse Kaffee, ein kurzer Plausch mit Kolleg:innen. Doch haben wir Anspruch auf diese kurzen, spontanen Pausen?



Kurze Kaffee- oder Rauchpausen werden in vielen Unternehmen toleriert. Einen Rechtsanspruch darauf gibt es aber nicht.

Roland F. hat Probleme mit seinem Abteilungsleiter. Er ist ein starker Raucher und macht deshalb während der Arbeitszeit immer wieder kurze Rauchpausen. „Keine große Sache“, behauptet er. „Ich rauche jeweils nur eine Zigarette.“ Doch sowohl sein Chef als auch die Kolleg:innen sehen das etwas anders. Da im Großraumbüro das Rauchen untersagt ist, verlässt Herr F. mehrfach am Tag seinen Arbeitsplatz und begibt sich zum Rauchen ins Freie. „Es gab Beschwerden“, berichtet er, „weil ich angeblich zu oft Pause mache, während die anderen an ihren Schreibtischen bleiben.“

Nun hat sein Vorgesetzter ihn verwarnet. „Wir haben eine elektronische Zeiterfassung“, erklärt Roland F. im Rahmen eines

Beratungsgespräches in der GPA. „Mein Chef meint nun, ich müsste, wenn ich rauchen möchte, jedes Mal ausstempeln. Das würde allerdings dazu führen, dass die Rauchpausen nicht zur Arbeitszeit zählen. Ich müsste sie einarbeiten. Das kann doch nicht sein, oder?“

KEIN ANSPRUCH AUF KAFFEE- UND RAUCHPAUSEN

Die Antwort gefällt ihm ganz und gar nicht: Es gibt nämlich keinen Anspruch auf Rauchpausen. „Die Kaffeetrinker haben es einfach“, sagt er. „Sie nehmen ihre Tasse mit an den Arbeitsplatz. Aber was sollen wir Raucher tun?“ Die GPA-Rechtsberaterin verspricht, für Roland F. zu intervenieren. „Vielleicht“, überlegt sie,

„können wir mit Ihrem Chef eine Übereinkunft erzielen.“

Tatsächlich werden in vielen Unternehmen kurze Pausen toleriert. Schließlich fördern sie nicht nur die Regeneration, sondern auch die Kommunikation. Beschäftigte kommen miteinander ins Gespräch, tauschen sich aus und erledigen dabei nicht selten den einen oder anderen Arbeitsschritt. Da kein Rechtsanspruch auf Rauch- und Kaffeepausen besteht, gibt es diesbezüglich meist betriebliche Spielregeln, die einzuhalten sind.

Die GPA-Rechtsberaterin wird sich bemühen, auch für Herrn F. eine vertretbare Lösung zu finden.

KEIN AUSSTEMPELN FÜR TOILETTENPAUSEN

Judith M. arbeitet in einem Call-Center. Von Rauch- und Kaffeepausen kann sie nur träumen. Sie kommt in die GPA-Rechtsberatung, weil ihr Senior Manager keine Toilettenpausen zulässt. „Es ist unerträglich“, beschwert sie sich. „Wir dürfen unseren Arbeitsplatz nicht verlassen. Wir telefonieren ununterbrochen. Wenn jemand aufs WC gehen möchte, muss er um die Erlaubnis dazu regelrecht betteln. Oft wird sie eine halbe Stunde lang nicht erteilt. Zu viele Anrufer in der Warteschleife. Für uns ist das ein Riesensproblem. Sollen wir etwa Windeln tragen?“ Sie berichtet, dass manche ihrer Kolleginnen bereits ernsthaft darüber nachdenken. „Jedenfalls empfinden wir das Verhalten unseres Chefs als demütigend.“

„Das ist es auch“, kommentiert die GPA-Rechtsberaterin. Selbstverständlich dürfen Arbeitnehmer:innen während der Arbeitszeit auf die Toilette gehen. Dabei handelt es sich um ein menschliches Grundbedürfnis. Die kurze Unterbrechung der Arbeitszeit führt auch nicht dazu, dass eine unbezahlte Pause angenommen werden kann. Niemand muss für den Toilettengang ausstempeln.

„Und wie oft darf ich aufs WC gehen?“, erkundigt sich Judith M. Diesbezüglich gibt es keine konkreten Vorgaben. Ein Toilettengang ist zulässig, wenn er erforderlich ist. Das Aufsuchen der Toilette sollte möglichst kurz gehalten werden, die nötige Zeit darf man sich aber jedenfalls nehmen.

RECHTSANSPRUCH AUF BILDSCHIRMPAUSEN

Um eine andere Art von Pause handelt es sich bei der sogenannten Bildschirm-pause, die in der Bildschirmarbeitsverordnung geregelt ist.

Wer täglich mehr als zwei Stunden ununterbrochen am Bildschirm arbeitet oder mehr als drei Stunden mit Unterbrechungen, hat nach jeweils 50 Minuten

Anspruch auf eine 10-minütige bezahlte Pause oder einen Tätigkeitswechsel. Erfordert es der Arbeitsablauf, ist es auch möglich, nach 100 Minuten eine Pause oder einen Tätigkeitswechsel von 20 Minuten einzulegen.

Evelina C. nutzt die telefonische Rechtsberatung der GPA. Sie weiß, dass ihr eine Bildschirm-pause zusteht, möchte aber wissen, ob sie verpflichtet werden kann, während dieser Pause andere Tätigkeiten zu verrichten. „Meine Chefin behauptet das“, erläutert sie.

Ganz so einfach ist es nicht. Während der Bildschirm-pause sollen sich die durch Bildschirmarbeit besonders belasteten Augen erholen können. Ein Tätigkeitswechsel anstelle der Pause ist nur dann erlaubt, wenn die zwischenzeitliche Tätigkeit geeignet ist, diese Erholung zu gewährleisten. Es darf sich also nicht um zum Beispiel Lese- oder Schreib-tätigkeiten handeln.

Was auch interessant zu wissen ist: Das Arbeitsinspektorat kann aus gesundheitlichen Gründen oder bei besonders schwerer Arbeit zusätzliche Pausen anordnen. Diese Pausen müssen von dem/der Arbeitgeber:in bezahlt werden. •

ANDREA KOMAR

RECHTSBERATUNG

Du hast eine arbeitsrechtliche Frage? Dann wende dich an unsere Rechtsberatung und vereinbare einen Beratungstermin unter **050301**



MITTAGSPAUSEN

Wer kennt sie nicht: die klassische „Mittagspause“ während eines oft langen Arbeitstages: Beträgt die Tagesarbeitszeit mehr als 6 Stunden, steht Beschäftigten im Regelfall eine Ruhepause im Ausmaß von zumindest einer halben Stunde zu.

Unter gewissen Voraussetzungen kann diese Ruhepause auf zwei Pausen zu je 15 Minuten oder drei Pausen zu je 10 Minuten aufgeteilt werden. Diese gesetzlich vorgeschriebene Pause zählt nicht zur Arbeitszeit und wird auch nicht bezahlt.

Die Ruhepause ist echte Freizeit. Die Arbeitnehmer:innen können über diese Zeit verfügen und müssen insbesondere nicht für Dienstaufträge erreichbar sein. Sie können ihren Arbeitsplatz auch verlassen, um beispielsweise Einkäufe zu erledigen.

Neben dieser Ruhepause gibt es in der Arbeitswelt aber auch andere „Pausen“: z.B. die Kaffee-, die Rauch-, die Toiletten- oder die Bildschirm-pause.

Andrea Komar ist Leiterin der Bundesrechtsabteilung der Gewerkschaft GPA

ARBEIT OHNE PAPIERE ABER NICHT OHNE RECHTE

Seit zehn Jahren setzt sich die UNDOK-Anlaufstelle für die Rechte von Arbeitnehmer:innen ohne legalen Aufenthalt oder Arbeitsmarktzugang ein.

Bezahlung weit unterhalb des Kollektivvertrags, monatelange Arbeitsleistung ohne jegliche Entlohnung, übermäßig lange Arbeitstage von bis zu 18 Stunden sowie heruntergekommene, verschmutzte Unterkünfte. Schockierende Berichte von Arbeitsunfällen, nach denen die Betroffenen ohne Versicherungsschutz einfach vor Krankenhäusern abgesetzt werden. Diese Formen von extremer Arbeitsausbeutung sind auch in Österreich Realität. Besonders betroffen sind Menschen, die keinen regulären Zugang zum Arbeitsmarkt haben oder deren Aufenthaltsstatus nicht geklärt ist – sogenannte undokumentiert Beschäftigte. Diese Gruppe ist besonders erpressbar, vor allem durch die ständige Angst vor einer möglichen Abschiebung.



Seit zehn Jahren gibt es im ÖGB eine Anlaufstelle für Arbeitnehmer:innen ohne Papiere.

Der Terminus „un(ter)dokumentierte Arbeit“ hat sich inzwischen sowohl in der sozialwissenschaftlichen Forschung als auch im politischen Diskurs etabliert. Dieser Begriff wird dem Ausdruck der ‚Schwarzarbeit‘ oder ‚illegalen Arbeit‘ vorgezogen, weil er die Betroffenen entkriminalisiert. Gleichzeitig rückt er die migrations- und arbeitsmarktpolitischen Rahmenbedingungen in den Fokus, die zahlreichen Arbeitnehmer:innen den legalen Zugang zum Arbeitsmarkt versperren und sie dadurch in die Schattenwirtschaft drängen.

ARBEIT OHNE PAPIERE

Was viele nicht wissen: Auch Arbeitnehmer:innen ohne legalen Aufenthalt oder Arbeitsmarktzugang haben Rechte. Sozialversicherungsgesetze, Arbeitsrecht und kollektivvertragliche Mindeststandards gelten auch für sie. Dennoch sind sie oft von extremer Ausbeutung betroffen. Denn Arbeitgeber:innen nutzen ihre

prekäre Situation häufig aus. Es kommt zu Lohnbetrug, exzessiven Arbeitszeiten und sexuellen/körperlichen Übergriffen. Viele Betroffene kennen ihre Rechte nicht oder sie haben Angst, sie durchzusetzen, weil sie Repressionen oder Abschiebung befürchten. In der Beratung von Arbeiterkammern und Gewerkschaften tauchen sie nur selten auf.

Vor zehn Jahren haben daher mehrere Gewerkschaften, NGOs aus dem fremden- und asylrechtlichen Bereich und die AK Wien die „Anlaufstelle zur gewerkschaftlichen Unterstützung UNDOkumentiert Arbeitender“ gegründet. Ziel war ein niederschwelliges Beratungs- und Unterstützungsangebot, das die Rechte der Betroffenen stärkt und die Arbeitsbedingungen verbessert. UNDOK bietet u. a. kostenlose, mehrsprachige und anonyme Beratung an der Schnittstelle von Arbeits-, Sozialversicherungs- und Aufenthaltsrecht und sorgt etwa

für die Durchsetzung von ausstehenden Lohnzahlungen. Daneben betreibt UNDOK Öffentlichkeitsarbeit und Lobbying in Richtung Interessenvertretungen und Gesetzgebung.

Warum soll man sich für Menschen, die rein rechtlich gesehen in Österreich nicht arbeiten dürften, überhaupt einsetzen? Das gewerkschaftliche Zugangsrecht ist leicht erklärt: Jeder Mensch verdient für seine Arbeitsleistung einen angemessenen Lohn und Versicherungsschutz. Sanktionen müssen die Ausbeuter:innen treffen und nicht die Opfer von Arbeitsausbeutung. Eine der wichtigsten politischen Forderungen von UNDOK ist daher, dass undokumentiert Beschäftigte zumindest während der Dauer von arbeitsrechtlichen Verfahren vor Abschiebung geschützt sind. ●

CHRISTOPH SYKORA

ARBEITSRECHTE SIND MENSCHENRECHTE

Katarzyna Winiecka, Geschäftsleiterin der UNDOK-Anlaufstelle, versucht das Thema undokumentierte Arbeit bekannter zu machen. Von der Politik fordert sie mehr rechtliche Sicherheit für Betroffene während eines laufenden Verfahrens.

KOMPETENZ: UNDOK feiert zehnjähriges Bestehen. Worauf bist du am meisten stolz?

WINIECKA: Ich bin stolz darauf, Teil des Teams der Anlaufstelle zu sein, an das sich besonders verletzte Personengruppen im Vertrauen wenden. Das ist nicht selbstverständlich und das Ergebnis jahrelanger Aufbauarbeit. Unsere Erfolge in der Durchsetzung von Rechten und die vielen Fälle, in denen wir erfolgreich interveniert haben, zeigen, dass unsere Arbeit wirklich einen Unterschied macht.

Was waren die größten Herausforderungen in den letzten zehn Jahren?

Eine der größten Herausforderungen in der Beratung ist die Angst vor und die Gefahr von Abschiebung oder rechtlichen Konsequenzen vieler undokumentiert arbeitender Kolleg:innen. Ausbeuterische Arbeitgeber:innen zu konfrontieren, ist für die Betroffenen viel schwieriger. Wichtig ist: Undokumentierte Arbeitnehmer:innen sind (arbeits-)rechtlich gleichgestellt. Dieses Wissen fehlt an vielen Stellen. Daher arbeiten wir auch daran, bessere Zugänge für die Betroffenen zu bestehenden Interessenvertretungen zu schaffen.

Wie hat sich die gesellschaftliche Wahrnehmung von undokumentierten Arbeitnehmer:innen in Österreich verändert?

Wir versuchen das Thema undokumentierte Arbeit in der Öffentlichkeit und bei politischen Entscheidungsträger:innen zu platzieren. Insgesamt sehen wir durchaus, dass prekäre Arbeitsverhält-

nisse stärker thematisiert werden. Weil es bei undokumentierten Arbeitnehmer:innen um Migrant:innen geht, ist Rassismus am Arbeitsmarkt auch Thema.

Welche Rolle spielt die Zusammenarbeit mit anderen Organisationen und Behörden?

Wir arbeiten eng mit NGOs, Gewerkschaften, Arbeiterkammern, fallweise auch Sozialversicherungsträgern zusammen, um die Betroffenen bestmöglich zu unterstützen. Diese Zusammenarbeit ist unverzichtbar und entscheidend, um effektiv auf Missstände reagieren zu können.

Was wünschst du dir für die Zukunft?

Eine bessere und sichere Finanzierung der Anlaufstelle. Der Bedarf nach Beratung und Unterstützung ist enorm. Wir wollen unsere Arbeit verstärken, um nicht nur individuell, sondern auch auf systemischer Ebene Veränderungen zu bewirken.

Was können Mitglieder der Gewerkschaft GPA tun, um die Arbeit von UNDOK zu unterstützen?

Jedes Mitglied kann einen Beitrag leisten, sei es durch aktive Unterstützung unserer Kampagnen oder einfach durch das Weitertragen von Informationen. Jede Form der Unterstützung hilft, das Bewusstsein zu schärfen und die Bedingungen für undokumentierte Arbeitnehmer:innen zu verbessern.

Welche Forderungen stellt UNDOK?

Asylwerber:innen dürfen nach drei Monaten im Asylverfahren in jedem Job



Katarzyna Winiecka ist Geschäftsleiterin der UNDOK-Anlaufstelle

arbeiten – theoretisch. In der Praxis gibt es aber weiterhin hohe Barrieren wie die Beschäftigungsbewilligung. Besonders wichtig wäre auch, dass undokumentierte Arbeitnehmer:innen zumindest während arbeitsrechtlicher Verfahren einen gesicherten Aufenthalt haben. Wir sagen: Arbeitsrechte sind Menschenrechte – und die müssen für alle gleich gelten. •

CHRISTOPH SYKORA

UNDOK – Anlaufstelle zur gewerkschaftlichen Unterstützung undokumentiert Arbeitender

Beratung

Montag 9.00–12.00 Uhr
Mittwoch 15.00–18.00 Uhr
oder nach Vereinbarung:
office@undok.at
+43 (0)1 534 44-39040

ÖGB / Catamaran
Lounge / Erdgeschoss, Beratungs-Koje
Johann-Böhm-Platz 1
1020 Wien
www.undok.at

SO LÄSST SICH'S LEBEN!

MONA'S LIESING – Ein Leuchtturmprojekt urbaner Nachhaltigkeit



Wien wächst und entwickelt sich stetig weiter, besonders ist das im 23. Bezirk zu erkennen, einem der dynamischsten Stadtentwicklungsgebiete. Hier entsteht das Wohnbauprojekt MONA'S LIESING, das neue Maßstäbe im mehrgeschossigen Wohnbau setzt. Entwickelt von den gemeinnützigen Bauträgern WBV-GPA und NEUES LEBEN, verkörpert dieses Projekt eine Symbiose aus Architektur, Nachhaltigkeit und sozialer Verantwortung.

ARCHITEKTONISCHE VISION UND STANDORTVORTEILE

MONA'S LIESING setzt sich aus ca. 390 geförderten Mietwohnungen (allesamt SMART-Gefördert) einem Wohnheim der Baugruppe WaLeWi mit ca. 40 Einheiten, einem Wohnheim der MA11 mit ca. 10 Einheiten, einem GenerationenCafé des KWB-Klub sowie vielen Gemeinschaftsflächen wie bspw. einem Hallenbad oder den Gemeinschaftsterrassen mit Glashäusern

zusammen. Das Quartier profitiert zudem von seiner Lage in der Meischlgasse, nahe der U6-Station Erlaaer Straße, die eine schnelle Verbindung ins Stadtzentrum ermöglicht. Das von Clemens Kirsch Architektur, Illiz Architektur und Blaich Delugan Architekten gestaltete Projekt nutzt die Vielfalt dreier Architekturbüros, um abwechslungsreiche Wohnsituationen und eine lebendige Quartieratmosphäre zu schaffen. Diese Vielfalt ist in den unterschiedlichen Handschriften der Gebäude, die sich harmonisch in das Gesamtbild einfügen, sichtbar.

NATURNAHES WOHNEN IN DER STADT

Maximal unversiegelt. Die dreigeschossige zentrale Tiefgarage entlang der nördlichen Bauteile sorgt dafür, dass der Verlust von natürlichem Boden auf weniger als 7% reduziert wird. Dadurch bleibt das Innere des Bauplatzes verkehrsfrei, was den Grünraum maximiert und tiefwurzelnde, schattenspendende Bäume so-

wie Bereiche für natürliche Versickerung ermöglicht. Das Quartier soll zu einem Habitat für Tiere und Pflanzen werden und die Biodiversität fördern und wird als erstes Neubauprojekt Bestandteil des „Nationalparkgartens“ von Global 2000 sein.

INNOVATIVE NUTZUNGSKONZEPTE FÜR EIN SOZIALES MITEINANDER

Ein besonderes Anliegen ist die Förderung sozialer Nachhaltigkeit. Die Caritas Wien engagiert sich für die Gemeinschaftsförderung und soziale Betreuung. Ein weiteres Kernstück des Projekts ist das Quartiershaus im Zentrum der Wohnanlage, das in Holzbauweise errichtet wird und über einen doppelgeschossigen Mehrzweckraum verfügt. Dieser Raum bietet Flexibilität für verschiedenste Veranstaltungen von Kulturevents bis zu Yogaklassen. Er wird ergänzt durch ein Shared Office, um Synergien zu schaffen und die Gemeinschaft zu fördern.

Die soziale Gemeinschaft wird weiters durch die Baugruppe WaLeWi dahingehend bereichert, indem sie das Konzept des Clusterwohnens implementiert, bei dem Bewohner*innen eigene Wohneinheiten mit privaten Rückzugsmöglichkeiten haben, jedoch gemeinschaftliche Flächen wie Küchen und Wohnzimmer teilen, um das soziale Miteinander zu fördern und Konfliktpotenziale traditioneller Wohngemeinschaften zu reduzieren.

Das Projekt integriert zudem moderne Freizeiteinrichtungen, wie ein zentral gelegenes Hallenbad, ein Quartiers-Café und Wintergärten auf den Dachterrassen, die das Urban Gardening attraktiv machen. Diese Einrichtungen sind darauf ausgerichtet, das soziale Miteinander zu stärken und bieten Raum für gemeinschaftliche Aktivitäten durch das ganze Jahr.

UMWELTBEWUSSTES BAUEN UND WOHNEN

Die Energieversorgung des Quartiers basiert auf Tiefensonden, Solarthermie und



Photovoltaik, um eine CO₂-neutrale Bilanz zu erreichen. Diese Maßnahmen sind Teil der Klima-Strategie der Stadt Wien, die eine CO₂-Neutralität in der Smart Klima City bis 2040 anstrebt. Intelligente Technologien und der Verzicht auf fossile Energieträger sind zentral für das nachhaltige Konzept von MONA'S LIESING.

DIE BEDEUTUNG DER VIELFALT UND ZUKUNTSORIENTIERTE ENTWICKLUNGEN

Die architektonische Vielfalt und funktionale Durchmischung gewährleisten eine inklusive Wohnatmosphäre, die unterschiedliche Lebensstile und Bedürfnisse aller Bewohner*innen berücksichtigt. MONA'S LIESING hat sich zum Ziel gesetzt, nicht nur ein Wohnquartier zu sein, sondern eine nachhaltige Gemeinschaft zu entwickeln, die auf langfristige Lebensqualität und ökologische Verantwortung ausgelegt ist.

Durch MONA'S LIESING entsteht ein Modellprojekt, das demonstriert, wie durch sorgfältige Planung und innovative Konzepte ein lebenswerter, nachhaltiger und integrativer Lebensraum geschaffen werden kann. Dieses Projekt setzt neue Standards und zeigt, dass es möglich ist, auch in großen Wohnbauprojekten eine hohe Lebensqualität mit umweltfreundlichen und sozial nachhaltigen Prinzipien zu verbinden.

BAUBEGINN UND FERTIGSTELLUNG

Der Baubeginn ist für Anfang nächstes Jahr geplant, und die Fertigstellung des Baus ist für das Jahr 2027 zu erwarten. Wohnungsinteressent*innen können sich bereits auf der Website der WBV-GPA in der Rubrik „Projekte in Planung“ bei MONA'S LIESING unverbindlich vormerken lassen und damit Teil dieser zukunftsfrächtigen Gemeinschaft werden. ●

CHRISTIAN SWOBODA

FREIE WOHNUNGEN: Steiermark und Niederösterreich

8053 Graz, Frühlingstraße 33,
2 Zimmerwohnung, 57 m²,
Finanzierungsbeitrag € 2.000,--
HWB 48,1 C

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

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

2560 Berndorf
2 Zimmerwohnung, 53 m²,
Finanzierungsbeitrag € 1.400,--
und Kautions € 1.000,--
HWB 66,7

2640 Gloggnitz
2 Zimmerwohnung, 45 m²,
Finanzierungsbeitrag € 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

AKTUELLE TOP CARD ANGEBOTE

für Mitglieder



URLAUBSBOX

Schenken oder selbst verreisen: Urlaubsbox gibt es zu allen Themen – von Wellness bis zu Städtetrips – und für jedes Budget.



-15 %

IQ TANKKARTE

Du erhältst als GPA-Mitglied im gesamten IQ Card-Tankstellennetz:

- 10 % auf Autowäsche
- Wochenpreis auf Diesel und Benzin:



3 - 4 Cent/Liter Ermäßigung

3SPEZIAL-BONUS XL

Zu jeder Neuanmeldung eines aktuellen Sprach- und Internet-tarifs mit Gerät und 24-Monatsbindung:

- 15 % auf die monatliche Grundgebühr
- Keine Aktivierungsgebühr
- Keine Servicepauschale



-15 %

kikaLEINER

-10% Mitgliederrabatt beim Kauf von Warengutscheinen in allen kikaLeiner Einrichtungshäusern in ganz Österreich.

Gültig bis 31.12.2024.



-10 %

ENI VIP-CARD

Nutze die Sonderkonditionen an den österreichischen Eni Service-Stationen (ausgenommen Automatenstationen)



2,5 Cent/Liter Ermäßigung

MAGENTA

- Bis zu -20 % Rabatt auf die reguläre Grundgebühr des jeweiligen Tarifs.
- Keine Aktivierungsgebühr von € 69,99
- Alle Geräte ohne SIM Lock
- 3 Zusatzanmeldungen pro Mitglied



-20%

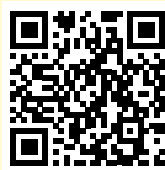
WELLCARD

Der beliebteste Wellnessgutschein für MEHR schöne Momente im Leben! Gültig für über 500 Top Thermen, Day Spa's und Wellnesshotels.



-10 %

VIELE WEITERE TOP CARD-ANGEBOTE FÜR MITGLIEDER



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
Redaktion: Lucia Bauer, lucia.bauer@gpa.at,
Und: Tizian Rupp, tizian.rupp@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.