

KOMPETENZ

3 / 2024

MAGAZIN DER GEWERKSCHAFT GPA



**UNSER SOZIALSTAAT:
WICHTIG FÜR UNS ALLE! S. 4**

Burnout-Gefahr im Gesundheits- und Sozialbereich S.12

Interview: Fast ein Jahr Streik bei Tesla in Schweden S.18

INHALT



4

COVERSTORY

Weshalb es nicht weniger, sondern mehr Sozialstaat braucht, um den Wohlstand unserer Gesellschaft zu sichern.

20

PORTRÄT

Messer Austria-Betriebsrat Walter Bergauer erzählt, wie in seinem Betrieb eine Möglichkeit für eine 4-Tage-Woche geschaffen werden konnte.

24

FAKTENCHECK

Die wichtigsten arbeitsrechtlichen Informationen rund um die Betreuung und Pflege des Kindes oder eines Familienmitglieds im Falle von Krankheit.

03 / 24

3 EDITORIAL

4 SOZIALSTAAT

Von einem ausgebauten Sozialstaat profitieren ausnahmslos alle

8 RECHT AUF MEHR STUNDEN

Die Gewerkschaft GPA fordert mehr Rechte für Teilzeitbeschäftigte

9 FACHHOCHSCHULEN

Kollektivvertrag dringend nötig

10 ELEMENTARPÄDAGOGIK

Ein Gesetz für Alle!

12 ERSCHÖPFT UND AM LIMIT

Alarmierende Burnout-Gefahr im Gesundheits- und Sozialbereich

13 ERFOLGSBILANZ

Daten, Fakten und Erfolge

14 ARBEITSZEIT VERKÜRZEN

Erfolge in einzelnen Kollektivverträgen

15 AKTION

Vorsicht: Am Sozialstaat wird gesägt!

16 PENSIONEN

Nein zur Anhebung des gesetzlichen Antrittsalters

17 ARBEITERKAMMER

FPÖ fordert Ende der Arbeiterkammern

18 INTERVIEW

Ein Ökonom und ein Automechaniker aus Schweden zum Streik bei Tesla

20 PORTRÄT

Messer Austria-Betriebsrat Walter Bergauer im Gespräch.

22 KURZMELDUNGEN

Aus Wirtschaft, Politik und Gewerkschaft

24 FAKTENCHECK

Regelungen zu Betreuung und Pflege von Kindern und Familie

26 RECHTSSCHUTZ

Was in der Probezeit beachtet werden muss

28 JOBSTARTER

Umfrage zum Thema Berufsbeginn

30 GPA-WOHNBAUVEREINIGUNG

Advertorial

HERZ FÜR SOZIALES



ZUR PERSON:

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

Gewerkschaften sind dazu da, die unmittelbaren Arbeitsbedingungen im Betrieb gemeinsam mit den Betriebsrät:innen zu verbessern und in den einzelnen Branchen über Kollektivverträge sowohl die Einkommen als auch die Rahmenbedingungen zu gestalten.

Seit ihrer Gründung verstanden sich Gewerkschaften aber immer auch als politische Kraft, die versucht, Positionen und Interessen der Arbeitnehmer:innen in der Gesetzgebung durchzusetzen.

Unser Land steht in diesem Herbst wieder einmal vor einer wichtigen politischen Weichenstellung. Wer den bisherigen Wahlkampf verfolgt, wird bemerkt haben, dass die Forderung nach einer Senkung der sogenannten Lohnnebenkosten ein zentrales Wahlkampfthema ist. Manche politischen Kräfte erkennen darin eine unabdingbare Voraussetzung für die Attraktivierung des Wirtschaftsstandortes. Manche behaupten sogar, die Einkommen der Beschäftigten würden sich dadurch automatisch erhöhen.

Wir sehen das anders. Unsere sozialstaatlichen Leistungen werden wesentlich durch die Lohnnebenkosten finanziert. Bei Sozialleistungen

denken viele an soziale Absicherung in schwierigen Lebenslagen und vergessen, dass soziale Fundamente eines guten Lebens betroffen sind, die ausnahmslos alle betreffen, wie gesundheitliche Versorgung und Pensionen. Mit Sicherheit wichtig für jeden einzelnen von uns, sind sie auch ein wesentlicher Eckpfeiler eines hoch entwickelten und modernen Wirtschaftsstandortes. Daher sagen wir nein zu einer Kürzung von sozialen Leistungen und fordern in vielen Bereichen einen Ausbau und Weiterentwicklung.

Einer dieser wichtigen Bereiche ist die Bildung der Jüngsten in unserer Gesellschaft. Eine gute elementare Bildung ist die Basis für gesellschaftliche Teilhabe und Erfolg. Deshalb werden wir auch weiterhin Druck für eine nachhaltige Verbesserung und bundesweit einheitliche Regelungen machen.

Einen guten Start in den Herbst und den Eltern von Kindern ein guter Start ins Schuljahr wünscht die KOMPETENZ-Redaktion. ●

MARTIN PANHOLZER



UNSER SOZIALSTAAT: WICHTIG FÜR UNS ALLE!

Ein guter Sozialstaat sichert Menschen ab, wenn sie krank werden, einen Unfall haben, in Pension gehen, Pflege brauchen oder arbeitslos werden. Dennoch werden immer wieder Stimmen laut, die Sparmaßnahmen fordern. Die fatalen Konsequenzen solcher Maßnahmen werden dabei aber gern verschwiegen.

Unser Sozialstaat ist wieder einmal ins Gerede gekommen. Diesmal wird die Diskussion unter dem Titel der „Senkung der Lohnnebenkosten“ geführt. Der österreichischen Bevölkerung wird dabei von Personen aus Wirtschaft und Politik eingeredet, sie würde von einer Senkung profitieren. So werden etwa unter dem Motto „Mehr Geld im Börsel“ teure Kampagnen gefahren. Gleichzeitig werden immer mehr Stimmen laut, die meinen, unser Niveau der Pensionsicherheit sei nicht mehr zu finanzieren. Was dabei aber ganz bewusst übersehen wird: die fatalen Konsequenzen für die breite Bevölkerung.

VOM SOZIALSTAAT PROFITIEREN ALLE

Bei sozialstaatlichen Leistungen denken viele an Hilfe für Menschen, die armutsgefährdet sind, etwa Sozialhilfe oder Unterstützung bei Arbeitslosigkeit. Von einem ausgebauten Sozialstaat profitieren aber ausnahmslos alle.

Er ist die Basis für den Zusammenhalt einer Gesellschaft und Garant für die Lebensqualität eines Landes.

Es ist daher kein Wunder, dass Österreich bei der Bewertung der Lebensqualität im Vergleich zu anderen Ländern des Better Life Index wirklich gut abschneidet. Dabei liegen etwa die Werte in den Bereichen Gesundheit, Beschäftigung, Lebenszufriedenheit, Sicherheit, soziale Beziehungen und Umwelt über dem Durchschnitt.

In Wahrheit begleiten uns sozialstaatliche Leistungen ein ganzes Leben lang. Schon bei der Geburt erhalten Kinder und Eltern Unterstützung durch den Mutter-Kind-Pass, das Kinderbetreuungsgeld und den Mutterschutz. Auch in der Kindheit und Jugend profitieren wir von staatlichen Leistungen wie Kinderbildung, Familienbeihilfe, Schulbücher und Freifahrten. Während des Arbeitslebens bieten Sozialleistungen Absicherung im Falle von Krankheit, Unfall oder Arbeitslosigkeit. Im Ruhestand sind es vor allem die Pensions- und Pflegeleistungen, die uns unterstützen. Diese Leistungen müssen auch entsprechend

finanziert werden. So entfallen ganze 82 Prozent der Sozialausgaben auf die Bereiche Pensionen, Gesundheit und Familien.

SOLIDARISCHE FINANZIERUNG SICHERT WIRTSCHAFTLICHE DYNAMIK

Finanziert werden die sozialstaatlichen Leistungen aus den Beiträgen, die von den Beschäftigten erwirtschaftet wurden, im Wesentlichen (55%) sind das die Sozialversicherungsbeiträge. Fast 40 Prozent stammen aus dem allgemeinen Steuertopf. Natürlich ist in einem Land mit einem hohen sozialen Niveau die Steuer- und



Abgabenquote vergleichsweise hoch. Es ist aber völlig falsch, diese Gelder als Belastung für den Wirtschaftsstandort zu sehen.

„Sicherheit und Lebensqualität sind die Basis für Produktivität und wirtschaftliche Dynamik. Wir müssen dem Märchen entgegentreten, dass der Sozialstaat den wirtschaftlichen Erfolg behindere. Das Gegenteil ist der Fall“, so die GPA-Vorsitzende Barbara Teiber. „Dass Menschen in Zeiten der Arbeitslosigkeit, der Kinderbetreuung und Pension den Lebensstandard erhalten, ist auch ein nicht unwesentlicher Nachfragefaktor für unsere Wirtschaft.“ Es stimmt auch nicht, dass aufgrund zu hoher Sozialleistungen niemand arbeiten will. Gerade in Ländern mit hoher Abgabenquote arbeiten auch viele Menschen, weil der Sozialstaat die Teilnahme am Arbeitsmarkt unterstützt.

LOHNNEBENKOSTEN SIND LEISTUNGEN FÜR ALLE

Es gab auf Druck der Unternehmer in den letzten Jahren schon einige Senkungen der sogenannten Lohnnebenkosten, etwa in den Bereichen Familienlas-

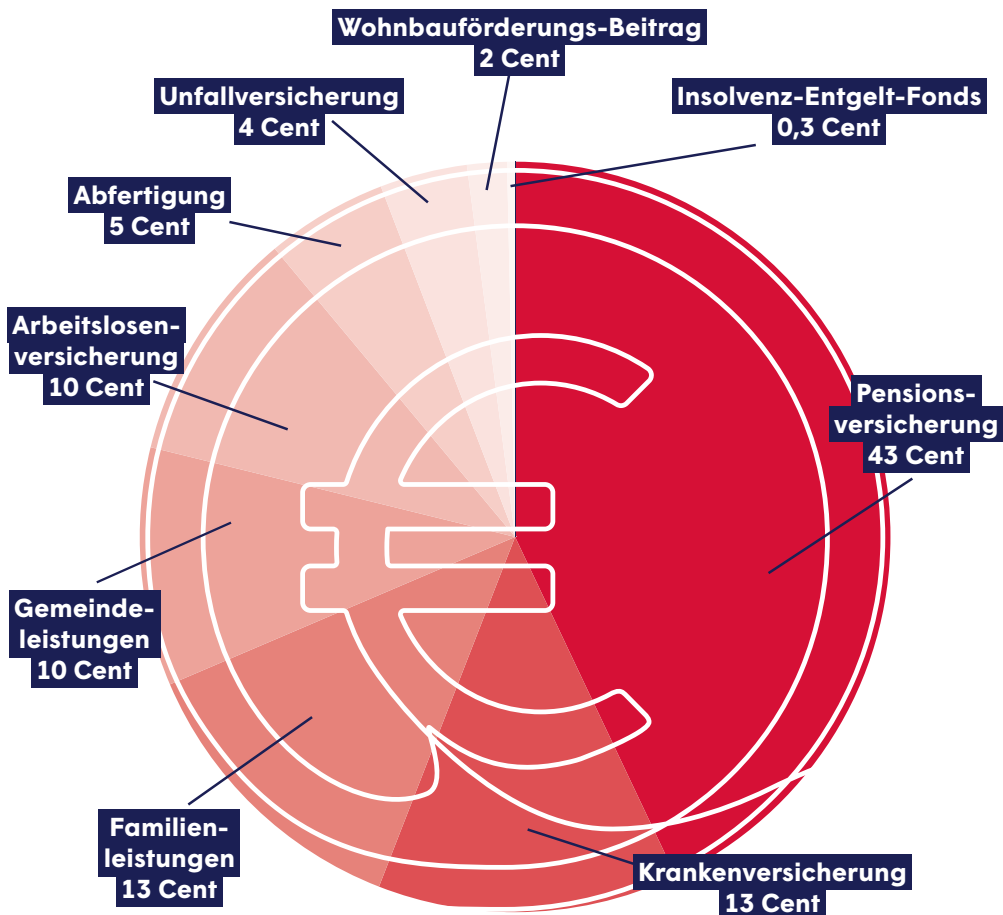
tenausgleich, Unfallversicherung, Insolvenz-Entgelt-Fonds und Arbeitslosenversicherungsbeiträge. Der öffentlichen Hand entgehen dadurch zwischen 2015 und 2025 fast 16,3 Mrd. Euro. Von keinem einzigen Euro, der gespart wurde, profitieren die Arbeitnehmer:innen. Wenn man nun wiederum behauptet, eine neuerliche Senkung der Lohnnebenkosten wäre unerlässlich, um unserer Wirtschaft wieder die nötige Dynamik zu verleihen, muss man auch dazusagen, welche Leistungen gekürzt würden und welche Auswirkungen das auf das Gesamtsystem hätte.

Ein Beispiel: Die Senkung des Krankenversicherungsbeitrags der Arbeitgeber um auch nur 0,1 Prozentpunkte würde der Gesundheitskasse etwa 140 Millionen Euro kosten. Das würde bedeuten, dass 350 Kassenarztstellen weniger zur Verfügung gestellt werden könnten.

EINZIGARTIGES PENSIONSSYSTEM

Ins Gerede kommt auch wieder einmal unser Pensionssystem. Das Umlageverfahren, bei dem die Pensionen

Von 1 € Lohnnebenkosten fließen ...



aus den aktuellen Beiträgen und Budgeteinnahmen finanziert werden, schuf eines der stabilsten und gegen Krisen resistenten Systeme. Wenn dann behauptet wird, aufgrund der demographischen Entwicklung ginge sich das alles nicht mehr aus, dann muss man entgegenhalten, dass trotz Alterung der Gesellschaft die Ausgaben für Pensionen gemessen am Bruttoinlandsprodukt weiter stabil bleiben.

Dabei geht es auch ganz grundsätzlich darum, ein Altern in Würde zu ermöglichen. Im Vergleich zu Ländern, die auf eine Finanzierung auf den Kapitalmärkten setzen, etwa Deutschland, schafft unser System eine stabile Absicherung eines Lebensstandards im Alter. Konkret bedeutet das: Mit 65 Jahren ist die österreichische Pension um 80 bis 94 Prozent höher als die deutsche Rente. Dazu kommt, dass wir ganz aktuell sehen, wie krisenanfällig und instabil die Kapitalmärkte sein können.

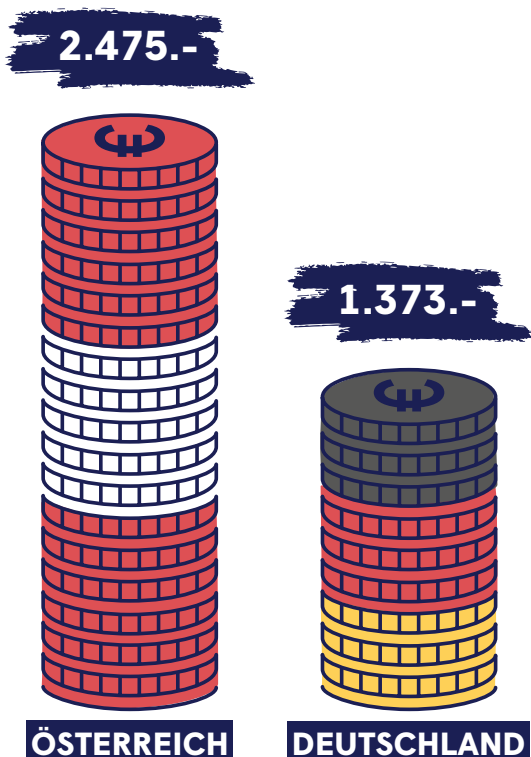
BRAUCHEN KEINEN RÜCK-, SONDERN AUSBAU

Unsere Gesellschaft ist mit zahlreichen neuen Herausforderungen konfrontiert. Mit einer älter werdenden Bevölkerung wird auch das Thema einer ausreichenden

den Pflegeversorgung immer präsenter. Dabei muss auch an die Jüngsten gedacht werden, denn nur eine gute und lückenlose Kinderbetreuung schafft die Basis für eine hohe Erwerbsbeteiligung, was wiederum die Finanzierung der sozialen Leistungen für alle sichert. Die ökologische Transformation erfordert Ressourcen und Mittel, auch für einen sozial gerechten Umbau der Wirtschaft.

Freilich ist es ein Problem, wenn die Finanzierung primär über den Faktor Arbeit geschieht, während die Schere zwischen Arm und Reich in Österreich immer weiter aufgeht. Deshalb fordern die Gewerkschaften und viele politischen Akteur:innen dringend die stärkere Besteuerung von Vermögenswerten. Nach einem Modell der Gewerkschaft GPA würden die reichsten 3 bis 4 Prozent der Haushalte in Österreich mit einem Steuersatz von 0,5 bis 1,5 Prozent besteuert werden. Dass eine solche Maßnahme mehr als notwendig ist, erklärt der Leiter der Grundlagenabteilung der Gewerkschaft GPA, David Mum: „Die Vermögenskonzentration ist unglaublich hoch. Das ist nicht nur ungerecht und nicht leistungsgerecht, sondern auch im höchsten Maße wirtschaftsfeindlich, wenn Gelder unproduktiv veranlagt werden und nicht in den wirtschaftlichen Kreislauf investiert werden.“

Die durchschnittliche Alterspension nach 45 Versicherungsjahren beträgt in:



Barbara Teiber appelliert daher an eine Abkehr von den Forderungen nach weniger Sozialstaat. Stattdessen, so betont sie, brauche es einen möglichst gut ausgebauten Sozialstaat, von dem alle profitieren. „Machen wir uns jetzt dafür stark, dass es zu keinen weiteren Einsparungen mehr bei der Bildung, in der Sicherheit, in der Gesundheit und bei den Pensionen kommt. Wir haben ein einzigartiges Sozialsystem, schauen wir gemeinsam darauf, dass wir es erhalten und verbessern können.“ •

MARTIN PANHOLZER, TIZIAN RUPP



UNSER SOZIALSTAAT. WICHTIG FÜR UNS ALLE.

www.herz-fuer-soziales.at



ERHÖHUNG DER ARBEITSZEIT FÜR TEILZEITKRÄFTE ERMÖGLICHEN

Unerwartete Mehrstunden führen zu belastenden Arbeitsbedingungen. Ein von der Gewerkschaft GPA entwickeltes Modell bietet eine Lösung, stößt jedoch auf politischen Widerstand.

Immer mehr Beschäftigte in immer mehr Branchen sehen sich damit konfrontiert, Mehrstunden leisten zu müssen, die oft kaum zu planen sind. Um dieser Belastung effektiv entgegenzuwirken, fordert die Gewerkschaft GPA eine gesetzliche Änderung: Arbeitnehmer:innen, die über einen längeren Zeitraum kontinuierlich Mehrstunden leisten, sollen das Recht haben, eine Erhöhung ihrer vertraglich festgelegten Arbeitszeit zu beantragen.

BELASTENDE SITUATION FÜR BESCHÄFTIGTE

Momentan leisten viele Arbeitnehmer:innen regelmäßig Mehrstunden, die über ihre vertraglichen Pflichten hinausgehen. So geben 61,5 Prozent der Beschäftigten im Gesundheitsbereich an, mehr zu arbeiten als vereinbart. Dieser Trend hat sich in den letzten Jahren verstärkt, was auf steigende Anforderungen, etwa durch Personalmangel, in vielen Berufsfeldern hinweist.

Gleichzeitig wird gerade das Erlangen einer höheren Arbeitszeit erschwert, wie Barbara Teiber, Vorsitzende der Gewerkschaft GPA, kritisiert: „In einigen Branchen sind Teilzeitverträge der Standard, obwohl viele Beschäftigte sich eine Aufstockung ihrer Stunden wünschen“. Mit dem von der Gewerkschaft ausgearbeiteten Modell sollen Beschäftigte daher einen Rechtsanspruch bekommen, ihre Arbeitszeit im Dienstvertrag zu erhöhen, wenn über drei Monate hinweg monatlich mehr als zwölf Mehrstunden geleistet wurden – und zwar um das durchschnittliche Ausmaß an monatlichen Mehrstunden.

GERECHTERE ARBEITSVERHÄLTNISSE

Das Modell der Gewerkschaft GPA würde einerseits die Gesundheit der Arbeitnehmer:innen verbessern und andererseits zu einer gerechteren Arbeitskultur beitragen. Gleichzeitig, so Barbara Teiber, dürften dabei die weiterhin unzureichenden Möglichkeiten zur Kinderbetreuung nicht vernachlässigt werden. Dieser Umstand hindere insbesondere Frauen daran, einer Vollzeitbeschäftigung nachzugehen und erfordere daher entsprechende politische Maßnahmen.

Der geforderte Rechtsanspruch wäre zum Vorteil aller, so Teiber: „Es ist essenziell, dass wir Arbeitsverhältnisse schaffen, die gesundheitliche Risiken minimieren und gleichzeitig die Effizienz und Zufriedenheit am Arbeitsplatz erhöhen.“

»Es ist essenziell, dass wir Arbeitsverhältnisse schaffen, die gesundheitliche Risiken minimieren und gleichzeitig die Effizienz und Zufriedenheit am Arbeitsplatz erhöhen.«

Barbara Teiber

Ausgehend von dieser Forderung, hat sich die Gewerkschaft GPA an Arbeitsminister Martin Kocher (ÖVP) gewandt, um einen Gesetzesentwurf noch in dieser Legislaturperiode zu erarbeiten. Ein entsprechendes Schreiben ist im Mai dieses Jahres an das Ministerium übermittelt worden. Kocher, der zwar für geringere Sozialleistungen bei Teilzeit steht, um die



Für Beschäftigte im Handel ist es oft sehr schwierig bis unmöglich, eine Vollzeitstelle zu erhalten.

Vollzeitquote zu erhöhen, ließ aber ausrichten, dass er ein solches Modell nicht ermöglichen werde.

Teiber kritisiert diese Haltung und erklärt, dass die Gewerkschaft GPA weiterhin für eine rechtliche Änderung kämpfen werde, denn: „Sich über die hohe Teilzeitquote zu beschweren ohne mehr Vollzeit zu ermöglichen, ist ein Widerspruch. Es braucht endlich Lösungen, die sowohl den Bedürfnissen der Arbeitnehmer:innen als auch den wirtschaftlichen Realitäten gerecht werden.“ ●

TIZIAN RUPP

FACHHOCHSCHULEN: KOLLEKTIV- VERTRAG DRINGEND NÖTIG

Die Gewerkschaft GPA erhöht den Druck auf die Fachhochschulkonferenz, einen privaten Verband der Dienstgeber zu gründen.

Unglaublich, aber wahr: Seit der 1994 erfolgten Gründung der Fachhochschulen in Österreich arbeiten die aktuell rund 10.000 angestellten Beschäftigten ohne einheitlichen Kollektivvertrag. Das bringt deutliche Nachteile: unterschiedliche bzw. zumeist überhaupt fehlende Gehaltsschemata erschweren die Vergleichbarkeit, Gehaltsteigerungen erfolgen selten automatisiert und müssen individuell ausgehandelt werden, bei Streitigkeiten schützt nur das Angestelltengesetz, vorteilhaftere Regelungen eines Kollektivvertrages gelten nicht.

Für Christoph Zeiselberger von der Gewerkschaft GPA ist „das Fass am Überlaufen, der Fleckerlteppich in der Bezahlung und der Ausgestaltung sozialrechtlicher Ansprüche für FH-Angestellte muss endlich ein Ende haben: Ohne die jährlichen Gehaltsanpassungen und Vorrückungen sind die Kaufkraftverluste über die Jahre hinweg enorm. Auch die Anrechnung von Vordienstzeiten, die Bedingungen für Sabbaticals oder die Arbeitszeitregelungen sind von Haus zu Haus unterschiedlich.“

Im April hat die GPA daher die Unterschriftenaktion „KV für FHs in Österreich“ abgehalten, mehrere tausend Befürworter:innen haben die Initiative unterstützt.

GRUNDPROBLEM FEHLENDER ARBEITGEBERVERBAND

Der Kernpunkt ist laut Zeiselberger, dass es keinen kollektivvertraglichen Arbeitgeberverband für die Fachhochschulen gibt. Die Gewerkschaft hat daher kein



Das Aktionsteam. In der vorderen Reihe (von links): Leonie Friessnegg, GPA Sekretärin, Kaja Unger, Betriebsrätin FH-JOANNEUM, und GPA-Wirtschaftsbereichssekretär Christoph Zeiselberger. In der hinteren Reihe (von links): Ewald Volk, Betriebsrat FH St. Pölten, Takashi Linzbichler, Betriebsrat FH-JOANNEUM, und Christian Halter, Betriebsrat FH Campus Wien.

Gegenüber, mit dem ein einheitlicher Lohnabschluss verhandelt bzw. ein Kollektivvertrag abgeschlossen werden könnte: „Eigentlich sollte im Rahmen des Hochschulpakets 2024 eine gesetzliche Grundlage erarbeitet werden, damit die Fachhochschulkonferenz, ähnlich dem Dachverband der Universitäten, kollektivvertragsfähig wird. Durch massiven Druck von Ländern, Fachhochschul-Erhaltern und auch Teilen der Fachhochschulkonferenz selbst, wurde diese Bestimmung in letzter Minute nicht umgesetzt“, zeigt sich Zeiselberger enttäuscht und kritisiert, dass sich „die Verantwortlichen seit Jahren aus dem Thema herausreden möchten und mit uns nicht ins Gespräch kommen wollen.“

GPA PRÜFT MÖGLICHKEIT EINER ZWANGSSATZUNG

Die Geduld der Gewerkschafter:innen ist zu Ende. Nach einem Treffen mit Betriebsrät:innen ist für die „Aktionsgruppe FH-KV“ klar, dass „der öffentliche Druck auf die Fachhochschulkonferenz weiter erhöht werden muss“, erklärt Zeiselber-

ger: „Wir prüfen, ob es rechtlich zulässig wäre, den KV der Universitäten für die FHs beim Bundeseinigungsamt setzen zu lassen.“ Dadurch würde per Verordnung der Geltungsbereich des bestehenden KVs erweitert, was zulässig wäre, wenn „dieser eine überwiegende Bedeutung im Sektor erreicht und es gleichartige Arbeitsverhältnisse gibt.“

Ewald Volk, Betriebsrat an der FH-St. Pölten, ärgert sich, dass „viele FHs das Geld zur Studienplatzförderung von der öffentlichen Hand nehmen, sich aber gleichzeitig eine Einmischung des Gesetzgebers verbieten, wenn es um die Entlohnung ihrer Beschäftigten geht.“

Kaja Unger, Betriebsrätin an der FH-JOANNEUM, findet es „nicht in Ordnung, dass FH-Beschäftigte wie Lehrende zweiter Klasse behandelt werden: Für sie gilt nur das Angestelltengesetz, daher gibt es gegenüber Beschäftigten an Pädagogischen Hochschulen und Universitäten zahlreiche Nachteile.“ •

ANDREA ROGY

ELEMENTARPÄDAGOGIK: EIN GESETZ FÜR ALLE!

Der Kampf der Elementar- Hort- und Freizeitpädagog:innen für bessere Arbeitsbedingungen in den vergangenen Jahren war begleitet von machtvollen Demonstrationen im öffentlichen Raum. Im Oktober 2023 gingen allein in Wien 12.000 Kolleg:innen für bessere Arbeitsbedingungen auf die Straße.



Demonstration in Wien am 24.10.2023

Der gemeinsame Kampf von Gewerkschaften und Betriebsrät:innen/Personalvertreter:innen für Verbesserungen führte zu ersten Erfolgen. Durch den Druck wurde ein 4,5 Milliarden Euro Paket bis 2030 geschnürt.

ERSTE ERFOLGE REICHEN NICHT

„Selbstverständlich reicht dies noch immer nicht aus, denn Österreich investiert weiterhin nur 0,7% des BIP in die Elementarbildung und liegt damit unter dem OECD-Durchschnitt. Auch erreichen wir mit diesem Geld nicht die von uns geforderte jährliche Kindergartenmilliarde. Umso wichtiger ist es, darauf zu achten, wie die 4,5 Milliarden Euro österreichweit eingesetzt bzw. verteilt werden“, heißt es in einem Brief, den die Vorsitzenden der

Gewerkschaften GPA, younion und vida an die im Parlament vertretenen Parteien mit der Bitte um Stellungnahme geschickt haben. Darin wird als zentrale Forderung die Einführung einheitlicher gesetzlicher Bestimmungen für alle Bildungseinrichtungen sowie gute Arbeitsbedingungen für alle gefordert. Es sei höchste Zeit, endlich bundesweit einheitliche Qualitätsstandards einzuführen.

MODERNISIERUNGSSCHUB DURCH EINHEITLICHE STANDARDS

„Elementarpädagogik legt das Fundament für den späteren Bildungsverlauf, Hort- und Freizeitpädagogik sind Bestandteil davon während der Pflichtschulzeit. Ressourcenknappheit verstärkt mangelnde Deutschkenntnisse und Son-

derförderbedarf bei Schulpflichtigen. Strukturelle Bedingungen üben einen bedeutenden Einfluss auf die Qualität pädagogischer Prozesse aus. Sie müssen so gestaltet sein, dass die Entwicklung und Bildung von Kindern bestmöglich unterstützt werden können. Umso verständlicher, dass der elementarpädagogische Bildungsbereich in Österreich weiterhin Ländersache ist. Seit Jahren weisen wir als Gewerkschaften auf die unterschiedlichen Rahmenbedingungen und Herausforderungen hin – ein einheitliches Bundesrahmengesetz mit Mindeststandards ist daher dringend notwendig. Wir fordern daher von der nächsten Bundesregierung ein einheitliches Bundesrahmengesetz mit einer deutlichen Verbesserung der Arbeitsbedingungen für alle Beschäftigten in ganz Österreich“, heißt

es im Forderungsprogramm, das an die Parteien übermittelt wurde.

Konkret beutet das unter anderem eine schrittweise Senkung der Kinderanzahl pro geführter Gruppenform, einen Personal-Kind-Schlüssel entsprechend modernen wissenschaftlichen Erkenntnissen, eine einheitliche gesetzliche Regelung der Aus- und Fortbildung des pädagogischen Fachpersonals, einheitlicher gesetzlicher Regelung der Ausbildung und Berufsbezeichnung für das unterstützende Personal.

DAS SAGEN DIE PARTEIEN

Die **SPÖ** stellt in ihrer Stellungnahme fest, dass die aktuelle Kompetenzlage Veränderungen erschwere, die nicht nur die Qualität der Bildung sichern, sondern auch die Arbeit in den pädagogischen Einrichtungen wieder attraktiv machen würden. Die SPÖ unterstützt daher die Forderung nach einer gesetzlichen Grundlage, die die Elementarpädagogik gleichwertig, wie die Pflichtschulen, in die Bundeskompetenz übergehen lässt. Wie bei den Pflichtschulen sollte die Gesetzgebung über die Grundsätze der Elementarbildung vom Bund wahrgenommen werden, während die Erlassung von Ausführungen und die Vollziehung weiterhin bei den Ländern verbleiben soll. Mit einem solchen bundeseinheitlichen Grundsatzgesetz für elementarpädagogische Einrichtungen könnten dringend benötigte Mindeststandards, wie maximale Gruppengrößen, der Fachkraft-Kind-Schlüssel oder das Einhalten der VIF-Kriterien definiert werden. Auch ein verbindlicher Schlüssel und Rahmen für Inklusion müsste darin enthalten sein.

Auch die **Grünen** befürworten die Forderung nach einem bundesweiten Rahmengesetz für die Elementarpädagogik. Jedes Kind sei gleich viel wert. Daher braucht es auch österreichweite Mindeststandards (Gruppengröße, Öffnungszeiten, Personal-Kind-Schlüssel, Vor- und Nachbereitungszeiten, etc.), die in einem Bundesrahmengesetz festgehalten werden, ähnlich wie im Schulbereich. Die



Grünen weisen darauf hin, dass wichtige Maßnahmen in dieser Regierungsperiode bereits gesetzt wurden. Bis 2030 investiert der Bund zusätzliche 4,5 Mrd. Euro für Ausbau und Qualitätsverbesserung von Kindergartenplätzen. Mit der Ausbildungsinitiative wurden viele neue Lehrgänge und zusätzliche Ausbildungsplätze geschaffen, um dem Mangel an Fachpersonal entgegenzuwirken.

Die **ÖVP** weist darauf hin, dass in jenen Bereichen, in denen der Bund eine Zuständigkeit hat, er zusätzliche Mittel wie etwa im Rahmen der Art. 15a B-VG Vereinbarung über die Elementarpädagogik investiert und Ausbildungsmöglichkeiten für Elementarpädagog:innen ausgebaut hat. Dadurch werden einheitliche gesetzliche Regelungen für die Ausbildung sichergestellt. In Sachen Bundesrahmengesetz legt sich die ÖVP nicht fest. Sie hält aber fest, dass eine Änderung der kompetenzrechtlichen Zuständigkeiten wie im konkreten Fall gefordert eine verfassungsrechtliche Änderung benötigt. Denn die Festlegung bundeseinheitlicher Qualitätsstandards (Gruppengröße, Personal-Kind-Schlüssel, Raumgröße und –ausstattung, Vor- und Nachbereitungszeit etc.) in einem Bundesgesetz ist nur durch Änderung der verfassungsrechtlichen Kompetenzverteilung möglich. Zu den konkreten Forderungen für den Inhalt dieses Gesetzes führt sie aus, dass bereits seit längerem ein intensiver, konstruktiver Austausch zwischen den Bundesländern und dem Bund sowie weiteren Stakeholdern aus dem Bereich der Elementarpädago-

gik im Rahmen des Beirats für Elementarpädagogik besteht, bei dem diese wichtigen Themen diskutiert werden.

Die **FPÖ** setzt sich für eine qualitativ hochwertige elementarpädagogische Betreuung ein, die hauptsächlich in der Verantwortung der Bundesländer und Kommunen liegt. Eine Zentralisierung betrachtet sie nicht als Lösung, sondern eher als Problem. Der Bund sollte den gesetzlichen Rahmen vorgeben und die Finanzierung sicherstellen, sei es über den Finanzausgleich oder über eine 15a-Ver Vereinbarung. Die Umsetzung soll jedoch mit größtmöglicher Autonomie erfolgen. Am Ende sollte es aber egal sein, wer der Träger ist – auch eine elementarpädagogische Betreuung, die ähnlich wie häuslicher Unterricht gestaltet ist, muss möglich und förderfähig sein.

WIR BLEIBEN DRAN

„Wir werden nach der Nationalratswahl am 29. September die Parteien an ihre Versprechungen erinnern und genau beobachten, welchen Stellenwert die Elementarpädagogik in einem künftigen Regierungsübereinkommen haben wird. Mit weiteren Aktionen ist zu rechnen“, so die Betriebsratsvorsitzende der Wiener Kinderfreunde, Karin Samer. ●

MARTIN PANHOLZER

P.S.: Leider ist bis dato keine Stellungnahme der NEOS bei uns eingegangen

ERSCHÖPFT UND AM LIMIT

Burnout im Gesundheits- und Sozialbereich hat besorgniserregende Ausmaße erreicht. Die Gewerkschaft GPA fordert die Politik dringend zum Handeln auf.

Durch die hohe Arbeitsbelastung im Gesundheits- und Sozialbereich sind immer mehr Beschäftigte von Burnout bedroht. Eine aktuelle Studie der Interessengemeinschaft (IG) Social in der Gewerkschaft GPA zeigt, dass jede:r dritte Befragte in der Branche sich selbst als Burnout-gefährdet sieht. Vor 15 Jahren, als die gleiche Studie schon einmal durchgeführt wurde, war es noch jede:r Fünfte.

Über die Hälfte der Befragten geben außerdem an, durch emotionale Erschöpfung stark belastet zu sein, was einer Verdopplung seit 2008 entspricht. Die treibenden Faktoren dabei sind lange Arbeitszeiten, mangelnde Wertschätzung und Personalmangel, besonders auch in Verbindung von mehreren dieser Faktoren.

Für Selma Schacht, Betriebsratsvorsitzende der ‚Bildung im Mittelpunkt GmbH‘ (BiM) und Vorsitzende der IG Social, ist das Ergebnis der Studie besorgniserregend: „Der Vergleich zeigt, dass sich die Situation extrem verschlechtert hat“, stellt Schacht fest.

ARBEITSBELASTUNG VERRINGERN

Burnout bedeutet, dass Stress, mangelnde Anerkennung und zu hohe berufliche Anforderungen zu einem Zustand der klinisch nachweisbaren Erschöpfung führen. Beschäftigte, die intensive Kontakte mit Menschen haben und Sorgearbeit leisten, sind besonders häufig betroffen, vor allem dann, wenn sie Vollzeit arbeiten, da das Burnout-Risiko mit längeren Arbeitszeiten steigt.

Um Burnout zu verhindern, muss die Arbeitsbelastung insgesamt verringert werden. „Das ist nur möglich, wenn ei-

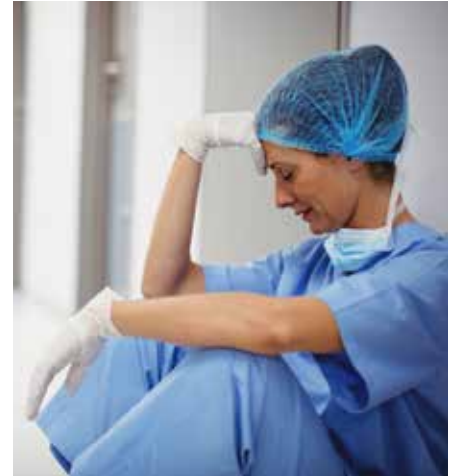
nerseits kürzer gearbeitet wird und andererseits ausreichend Personal zu Verfügung steht“, erklärt Selma Schacht. Eine zentrale Forderung ist daher eine Arbeitszeitverkürzung, die Hand in Hand mit einem deutlichen Personalzuwachs von bis zu zwanzig Prozent geht, denn: „Eine reine Arbeitszeitverkürzung ohne Begleitmaßnahmen führt leider oft erst recht zu höherer Arbeitsintensivierung“, so Schacht.

Generell arbeiten Pflege, Behindertenarbeit, Sozialarbeit und Kinderbildung mit einer dünnen Personaldecke. Viele Beschäftigte sind nicht nur erschöpft, sondern auch frustriert, weil sie ihre Aufgaben nicht so ausführen können, wie es notwendig wäre. In ihrem Arbeitsalltag hetzen sie nur noch den Vorgaben hinterher: „Ihre Tätigkeit wird ihren Ansprüchen nicht gerecht. Das führt leider dazu, dass viele aufgeben und den Beruf wechseln müssen.“

Weiters führen Überlastung und Personalmangel auch zu sinkenden Standards. „Kinder werden in Sammelgruppen zusammengefasst, Pflegeeinrichtungen streichen alles, was nicht unbedingt notwendig ist, Klient:innen-Gespräche werden aufs Minimum gekürzt“, erläutert Schacht die Situation. Mit anderen Worten: die Qualität und das Angebot leiden.

ERNST DER LAGE

Es bräuchte deutlich mehr finanzielle Mittel der öffentlichen Hand. Schacht befürchtet für die Zukunft allerdings das Gegenteil, nämlich Sparpakete. Sie richtet ihren Appell daher an alle Kolleg:innen und die Gewerkschaften: „Wenn nicht umgehend gehandelt wird, setzen wir die Gesundheit der Beschäftigten, aber auch die Qualität der Versorgung



Die Studie zeichnet ein alarmierendes Bild des Gesundheits- und Sozialbereichs, wenn es um Burnout-Gefahr geht.

einer großen Gefahr aus. Alle sind aufgerufen, den Ernst der Lage zu erkennen und dringend entsprechende Maßnahmen gegen drohende Belastungspakete zu ergreifen!“ ●

BARBARA LAVAUD



Du bist Betriebsrät:in und Burnout ist an deinem Arbeitsplatz ein Thema? Deine Gewerkschaft GPA unterstützt Betriebsrät:innen bei der Evaluierung psychischer Belastungen. Zusätzlich bietet das Chancen Nutzen-Büro des ÖGB individuelle und betriebliche Beratungen zum Thema Burnout an.



DAS GEWERK- SCHAFFEN WIR!

Daten, Fakten und
Erfolge der
Gewerkschaft GPA
im Jahr 2023

290.667

Mitglieder sind
unsere Stärke.

52 % Männer
48 % Frauen



7,75 Mrd.

Euro an Lohn- und
Gehaltserhöhungen
durchgesetzt!



118.000.000

Euro an Rechtsansprüchen
für GPA-Mitglieder
durchgesetzt!

78 Mio. für Sozialpläne

35 Mio. durch Vergleiche

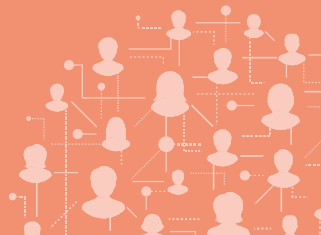
3 Mio. durch Gerichts-
urteile

1,5 Mio. durch gerichtliche
Vergleiche



28.808

neue Mitglieder
begrüßen wir in der GPA.



175

Kollektivverträge für
ca. **2.000.000** Arbeiter:in-
nen und Angestellte unter
schwierigen Bedingungen
erfolgreich verhandelt.



14.995

organisierte
GPA-Betriebsrät:innen
sind unser
gewerkschaftliches
Netzwerk.

570.000

Euro Arbeitslosen-
unterstützung an
GPA-Mitglieder
ausbezahlt!



41 STUNDEN SIND NICHT MEHR ZEITGEMÄSS

Ein Blick auf einzelne Kollektivverträge zeigt, dass eine Verkürzung der Arbeitszeit sehr wohl möglich ist.

Die gesetzliche Definition von Vollzeit aus dem Jahr 1975 ist bald 50 Jahre alt. Die Welt hat sich seither stark gewandelt: Der Computer hat die Schreibmaschine abgelöst, hochautomatisierte Prozesse übernehmen Schritte, die in mühsamer Handarbeit erledigt werden mussten. Seit Mitte der 1970er Jahre hat sich die Produktivität verdoppelt. Aber auch der Stress hat zugenommen.

In Dienstleistungsberufen, wie etwa in der Pflege, haben Arbeitsverdichtung und Zeitdruck enorm zugenommen. Trotz dieser Entwicklungen hat sich an der gesetzlichen Normalarbeitszeit in den letzten 50 Jahren nichts geändert. Im Gegenteil: Im April dieses Jahres forderte die Industriellenvereinigung sogar eine Erhöhung der Arbeitszeit auf 41 Stunden pro Woche – und zwar unbezahlt.

ERFOLGE IN KOLLEKTIVVERTRÄGEN

Während auf allgemeiner Ebene bisher keine Veränderung erzielt wurde, konnten in Kollektivverträgen bereits Regelungen für einzelne Branchen erreicht werden.

Ganz grundsätzlich ist zwischen der Normalarbeitszeit und der Arbeitszeit pro Jahr zu unterscheiden. Während erstere durch eine Reduktion von etwa 40 auf 39 Stunden beeinflusst wird, fällt bei letzterer auch die Urlaubsregelung ins Gewicht. Wird etwa eine sechste Urlaubswoche leichter erreicht, so sinkt die Arbeitszeit auf das ganze Jahr hin betrachtet. Die Gewerkschaft GPA kämpft auf beiden Ebenen dafür, dass die Beschäftigten zu gerechteren Arbeitszeiten kommen.



37 STUNDEN ERREICHT

Ein Beispiel für eine Verkürzung der Arbeitszeit auf beiden Ebenen ist der Kollektivvertrag Sozialwirtschaft Österreich, der rund 130.000 Beschäftigte mit Gesundheits- und Sozialberufen umfasst. In diesem ist seit Anfang 2022 eine Arbeitszeit von 37 Stunden für Vollzeitbeschäftigte festgelegt. In einem Sektor, der sowohl physisch als auch psychisch sehr belastend ist, bedeutet eine kürzere Wochenarbeitszeit mehr Erholungszeiten. Dazu kommt, dass die Attraktivität der Branche entsprechend steigt – in Hinblick auf den steigenden Pflegebedarf der österreichischen Bevölkerung äußerst relevant.

Der Schritt zur Umsetzung war herausfordernd, erklärt GPA-Verhandlerin Eva Scherz, und verweist auf die Corona-Pandemie. Diese Zeit war gerade im Gesundheitssektor eine besondere Belastung für die Beschäftigten, aber „es kommen immer mehr Rückmeldungen aus den Betrieben, dass die Regelung zu greifen beginnt.“ Neben der Arbeitszeitverkürzung regelt dieser Kollektivvertrag außerdem ein leichteres Erreichen der sechsten Urlaubswoche.

Neben all diesen Erfolgen appelliert Scherz an den Gesetzgeber, eine grund-

sätzliche Verbesserung herbeizuführen: „Die letzte gesetzliche Arbeitszeitverkürzung ist ewig her. Eine Anpassung ist also mehr als notwendig.“ •

TIZIAN RUPP

Weitere Erfolge in Kollektivverträgen

- **39 Stunden**
Arbeitnehmer:innen der SOS Kinderdörfer
- **38,5 Stunden**
Handelsangestellte, Angestellte in der Elektro- und Elektronikindustrie
- **38 Stunden**
Chemische Industrie, Stein- und keramische Industrie, Papierindustrie, Journalistische Mitarbeiter:innen bei österreichischen Zeitschriften und Fachmedien
- **35 Stunden**
Expeditarbeiter:innen

Du willst mehr über die Regelung in deinem Kollektivvertrag erfahren?

Alle Infos dazu findest du auf der GPA-Website.





VORSICHT: AM SOZIALSTAAT WIRD GESÄGT!

Das Geld für Gesundheitsleistungen, Pensionen und Bildung kommt zu einem großen Teil aus den sogenannten Lohnnebenkosten. Wirtschaftslobbyisten fordern jetzt lauthals eine Kürzung dieser Beiträge!

Tatsache ist, dass durch eine Senkung der Lohnnebenkosten den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern kein Cent mehr in der Tasche bleibt. Wann immer Lohnnebenkosten gesenkt wurden, kam das ausschließlich den Unternehmen zugute. Das Geld fehlt aber dann im Sozialstaat.

**Lies mehr darüber,
warum der Sozialstaat
uns das ganze Leben lang begleitet:**

**MEIN
HERZ** 
FÜR EIN
**SOZIALES
ÖSTERREICH**



www.herz-fuer-soziales.at

NEIN ZUR GESETZLICHEN ANHEBUNG DES PENSIONSANTRITTSALTERS

Die Vorsitzende der Alterssicherungskommission, Christine Mayrhuber hat im August eine Anhebung des Pensionsalters vorgeschlagen. Offenbar soll der Boden für Verschlechterungen nach der Wahl aufbereitet werden.



Die Vorsitzende der Gewerkschaft GPA Barbara Teiber ist gegen eine Anhebung des gesetzlichen Antrittsalters.

Obwohl die Lebenserwartung der Älteren steigt, wird der Anteil an der Wirtschaftsleistung, der für öffentliche Pensionen ausgegeben wird, kaum größer werden. Nach den aktuellen Prognosen wird der Anteil der über 65-Jährigen bis 2070 von 19 % auf 30 % steigen. Gleichzeitig wird aber der Anteil der Wirtschaftsleistung (BIP), der für Pensionen ausgegeben wird, nur marginal von ca. 14% auf maximal 15 % im Jahr 2030 zunehmen, um ab 2040 wieder Richtung 14% zu sinken. Dafür gibt es mehrere Gründe: Das Frauenpensionsalter wird bis 2033 um 5 Jahre auf 65 Jahre angehoben und somit an das der Männer angeglichen. Die Beamtenpensionen laufen aus. Für dasselbe Pensionsniveau braucht man mehr Versicherungsjahre. Das effektive Pensionsalter und die Beschäftigung Älterer nehmen zu. „Das angesichts der demografischen Verschiebung für nicht stemmbar zu halten, ist nicht nachvollziehbar“, so Teiber.

Der Schlüssel zur Sicherstellung der Finanzierbarkeit des Pensionssystems liegt nicht in einem automatisch steigenden Regelpensionsalter, sondern in steigender Beschäftigung. „Wer dennoch versucht, das gesetzliche Pensionsalter zu erhöhen, muss mit unserem Widerstand rechnen“, so Teiber.

»Eine Anhebung des Regelpensionsalters ist nicht notwendig und wäre eine massive Verschlechterung für alle. Die Fakten zeigen, dass unsere Pensionsfinanzierung weiterhin stabil ist. Österreichs Pensionssystem schneidet im internationalen Vergleich sehr gut ab und so soll es auch bleiben«

GPA-Vorsitzende Barbara Teiber

PRIVATE VORSORGE IST KEINE ALTERNATIVE

Als Alternative zum öffentlich finanzierten Umlagesystem wird oft die private Vorsorge bzw. Pensionskassen ins Treffen geführt. Dazu die GPA-Vorsitzende: „Niemand spricht sich gegen eine betriebliche Zusatzpension aus, es muss aber klar sein, dass das nur ein Zusatz zur öffentli-

chen Pension sein kann. Pensionskassen sind keinesfalls ein Ersatz oder auch Teilerersatz für die erste Säule!“

„Leider sind die Bezieher von betrieblichen Pensionen in den letzten Jahren mit erheblichen Verlusten bis zu 50 Prozent und mehr konfrontiert. Deshalb habe ich mich auch gemeinsam mit Pensionistenvertretern kürzlich für eine Reform des Pensionskassensystems ausgesprochen, um die Verluste zu minimieren“, sagt Teiber. „Die schlechte Performance der Pensionskassen zeigen, wie wichtig eine stabile, verlässliche staatliche Pension für alle ist. Wir werden eine derartigen Pensionskürzung durch die Anhebung des Pensionsalters nicht akzeptieren und dagegen Widerstand leisten!“ ●

MARTIN PANHOLZER

ANGRIFF AUF DIE ARBEITERKAMMER

Das aktuelle Wahlprogramm der FPÖ bedeutet für Arbeitnehmer:innen nichts Gutes. Neben einer Steuerpolitik, die nur den Vermögenden nutzt, fordert die FPÖ defacto das Ende der Arbeiterkammer als gesetzliche Interessenvertretung.

Hellhörig muss man sein, wenn es um die Zukunft der Arbeiterkammer als gesetzliche Interessenvertretung geht. Letztendlich würde die Umsetzung der FPÖ-Forderung ein Ende der Arbeiterkammern bedeuten, indem die gesetzliche Mitgliedschaft und die gesetzlichen Beiträge abgeschafft würden.

ABSCHAFFUNG DER ARBEITERKAMMER

Das würde die enorm wichtigen Leistungen der Arbeiterkammern für die Beschäftigten in Österreich verunmöglichen. Ob es Probleme mit dem Arbeitgeber sind oder um Fragen zu Sozialversicherung, Steuer, Konsument:innenschutz, Wohnen und mehr geht, die Arbeiterkammern sind für ihre Mitglieder im Dauereinsatz. Allein im Jahr 2023 wurden 2,3 Millionen Beratungen von AK-Expert:innen durchgeführt. Auch für die Gewerkschaften leisten die Arbeiterkammern enorm wichtige Grundlagenarbeit, wenn es etwa um die Vorbereitung und Unterstützung von Kollektivvertragsverhandlungen geht.

Dass die Mehrheit der Bevölkerung mit dieser Unterstützung sehr zufrieden ist, zeigt auch die Tatsache, dass die AK bei den Vertrauensumfragen in der Bevölkerung regelmäßig an der Spitze liegt.

AUCH KOLLEKTIVVERTRÄGE GEFÄHRDET

Die FPÖ fordert auch das Ende der gesetzlichen Mitgliedschaft in der Wirt-



schaftskammer. Damit können Unternehmen aus der WKO aussteigen, für diese würden dann keine Kollektivverträge mehr gelten. Die betroffenen Arbeitnehmer:innen könnten den Anspruch auf Urlaubs- und Weihnachtsgeld und auf die KV-Mindestgehälter verlieren.

GESCHENKE FÜR DIE REICHEN

Die FPÖ lehnt einen größeren Beitrag der Vermögenden zum Staatshaushalt strikt ab. Weder Millionenerbschaften noch Millionäre sollen einen höheren Beitrag leisten. Unternehmen sollen noch weniger Steuern auf Gewinne zahlen, obwohl

die Steuer auf Gewinne von der jetzigen Regierung von 25% auf 23% gesenkt wurde. Wer mit Aktien handelt und Gewinne macht, soll dafür gar keine Steuern mehr zahlen. Auch die Lohnnebenkosten sollen massiv gesenkt werden. Diese wirtschaftspolitischen Positionen stammen aus einer neoliberalen Schule, die annimmt, dass eine möglichst geringe Belastung von Vermögenden dem Standort im internationalen Wettbewerb nutzt. Vorschläge für eine Gegenfinanzierung findet man vergebens. In dieser Hinsicht unterscheidet sich die wirtschaftspolitische Zielsetzung kaum von jener der ÖVP. ●

MARTIN PANHOLZER

IN SCHWEDEN WIRD SEIT FAST EINEM JAHR GESTREIKT!

Ein Streik in Schweden ist äußerst unüblich. Im Fall von Tesla ist aber alles anders. Nicht nur aufgrund der Dauer des Streiks, sondern auch wegen der grenzüberschreitenden Solidarität. Die KOMPETENZ sprach dazu mit dem Ökonomen Jonathan Herlitz der schwedischen Gewerkschaft IF Metall und dem Tesla-Mechaniker Jānis Kuzma.

KOMPETENZ: Worum geht es bei dem Streik?

JONATHAN HERLITZ: Der Hauptkonflikt ist, dass wir einen Kollektivvertrag mit Tesla erreichen wollen, dieses Vorhaben von der Arbeitgeberseite aber abgelehnt wird. In den letzten fünf Jahren haben wir versucht, dies mit Gesprächen zu lösen, hatten aber keinen Erfolg, weshalb seit dem 27. Oktober 2023 gestreikt wird. Das ist der längste Arbeitskampf, den wir in den letzten 80 Jahren hatten. Dabei geht es um 130 Mechaniker:innen, für die wir einen Kollektivvertrag einfordern.

Wie ist der Streik anfangs abgelaufen?

HERLITZ: Als wir mit dem Streik begonnen haben, haben wir zuerst nur bei Tesla gestreikt. Aber dann hat Tesla Streikbrecher:innen eingesetzt: Arbeitskräfte aus dem Ausland wurden als Ersatz eingeflogen. Das werten wir als klare Bedrohung für das schwedische Modell. Seit 1938 gibt es das Abkommen von Saltsjöbaden, das eine stabile Verhandlungsgrundlage zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmer:innen darstellt. Ein zentraler Punkt davon ist, keine Streikbrecher:innen zu verwenden. Und genau diese Praxis beobachten wir nun bei Tesla.

Was hat der Einsatz von Streikbrecher:innen bedeutet?

HERLITZ: Andere Gewerkschaften haben sich mit sogenannten „Sympathie-Streiks“ solidarisch gezeigt. Zum Beispiel die Transport-Gewerkschaft, die keine Tesla-Autos an den Häfen entlädt. Der Grund, warum so viele schwedische Gewerkschaften in diesen Konflikt involviert sind, liegt auch darin, dass er von Bedeutung für das gesamte schwedische Modell ist. Wir müssen sicherstellen, dass große Unternehmen aus anderen Ländern sich den schwedischen Regeln anpassen, nicht umgekehrt.



Jonathan Herlitz ist Ökonom der schwedischen Gewerkschaft IF Metall.

Ein Kollektivvertrag sorgt für Arbeitsbedingungen, die nicht von heute auf morgen vom Arbeitgeber verändert werden können. Das umfasst etwa die Möglichkeit von Altersteilzeit, eine jährliche Einkommensanpassung, aber auch eine Arbeitszeitverkürzung. Darauf haben die Beschäftigten bei Tesla keinen Anspruch.

Gab es auch Kampfmaßnahmen außerhalb von Schweden?

HERLITZ: Norwegische, dänische und finnische Gewerkschaften haben sich solidarisch erklärt und haben die Häfen in ihren Ländern für Tesla blockiert, um Lieferungen nach Schweden zu erschweren. Daraufhin hat Tesla die Autos über Straßenverkehr nach Schweden transportiert. Das ist für das Unternehmen deutlich kostspieliger. Dass es überhaupt möglich war, über die Ländergrenzen hinweg zu streiken, ist dem skandinavischen Modell zu verdanken – dieses erlaubt solche Maßnahmen.

Wie ist der aktuelle Stand der Verhandlungen?

HERLITZ: Seit April gibt es keine Gespräche mehr. Ich denke, dass Tesla Angst vor einem Kollektivvertrag in Schweden hat, weil dann andere Werkstätten folgen könnten, etwa beim großen Standort in Berlin oder in den USA. Dabei ist spannend: Zu Beginn des Konflikts dachten wir, dass die Entscheidung über einen Kollektivvertrag in den USA gefällt wird. Aber in einem vor kurzem veröffentlichten Interview hat das schwedische Management erklärt, dass es die Entscheidung selber treffen könne. Diese Personen können sich also nicht mehr hinter Elon Musk verstecken.



Statt auf die Forderung nach einem Kollektivvertrag einzugehen, wurde den streikwilligen Beschäftigten vermittelt, dass sie nicht mehr willkommen seien. Der Tesla-Mechaniker Jānis Kuzma hat das am Tag des Streiks konkret zu spüren bekommen.

KOMPETENZ: Welche Haltung hatte Tesla in den letzten Jahren gegenüber Gewerkschaften?

JĀNIS KUZMA: In Malmö, wo ich in einer Tesla-Werkstatt arbeite, war das Management der Gewerkschaft IF Metall gegenüber anfangs noch recht aufgeschlossen. Ein halbes Jahr vor dem Streik begann die Situation dann aber schlechter zu werden.

Die zuvor genannten Manager, die keine Probleme mit IF Metall hatten und es erlaubten, dass die Gewerkschaft Treffen mit den Beschäftigten abhalten konnte, wurden zum Teil entlassen. Danach wurden solche Treffen nicht mehr erlaubt. Gleichzeitig kündigten Beschäftigte, weil sie sahen, dass etwas im Unternehmen falsch läuft.

Was für Folgen hatte diese Abkehr von einem gewerkschaftsfreundlicheren Management?

KUZMA: Es gab keinen Dialog mehr zwischen den Beschäftigten und dem Management. Eines Tages kamen wir zur Arbeit und unsere Stühle waren entfernt worden, mit der Begründung, dass wir arbeiten sollten. Dabei brauchen wir diese Sitzgelegenheiten, wenn wir etwa Reparaturen dokumentieren.

Wie kam es schließlich zum Streik bei Tesla?

KUZMA: IF Metall hat uns gesagt, wenn so vieles schief läuft und man kein Gehör findet, sollten wir gemeinsam über die Möglichkeit eines Streiks nachdenken. Nach mehreren Sitzungen haben wir schließlich beschlossen, für einen Kollektivvertrag zu streiken. Bis zu dem ersten Tag des Streiks gab es viele Treffen, da viele Beschäftigte sich nicht wirklich vorstellen konnten zu streiken, weil es in Schweden sehr selten dazu kommt.

Wurde das am Arbeitsplatz geduldet?

KUZMA: Kurz vor dem Streik wurde uns in einem Meeting mitgeteilt, dass jeder, der streiken will, alle Schlüssel, Ausweise, Computer etc. abgeben muss. Die Botschaft war klar: Wenn du streikst, bist du hier nicht mehr willkommen. Ohne dass sie es explizit ausgesprochen hatten, aber das war die Stimmung, die sie erzeugt haben.

Am Tag des Streiks bin ich in die Werkstatt gegangen. Der Manager war überrascht, als er erfuhr, dass ich beim Streik mitmache. Nachdem ich alle Gegenstände abgegeben hatte, teilte er mir mit, dass ich unverzüglich das Gebäude zu verlassen habe. Ich fragte ihn, ob ich mich wenigstens von meinen Kolleg:innen, die nicht streiken, verabschieden könnte. Er verneinte.

Wie ist die aktuelle Situation in den Werkstätten?

KUZMA: So wie ich es verstehe, hat Tesla seither versucht, die Arbeitsbedingungen dem Kollektivvertrag entsprechend anzunähern. Das tun sie, damit sie sagen können, dass wir keinen Kollektivvertrag brauchen – aber das stimmt nicht! Nach einem Jahr können sie dann eigenmächtig entscheiden, was gekürzt wird, weil ohne Kollektivvertrag nichts in Stein gemeißelt ist. Es braucht jedoch eine feste Vereinbarung, die eindeutige Regeln hat. Dabei geht es mir nicht um mich, sondern vielmehr um die Zukunft, um die nächste Generation, die auch arbeiten wird – und auch gewerkschaftliche Strukturen brauchen wird. ●

TIZIAN RUPP

ERFOLGREICHER PROBELAUF FÜR DIE 4-TAGE WOCHEN BEI MESSER AUSTRIA

Der Industriegase-Hersteller mit Firmensitz im niederösterreichischen Gumpoldskirchen testet ein Arbeitszeitmodell mit flexiblen Gleitzeittagen für 132 Angestellte.

Die Idee zur freiwilligen Umstellung auf eine 4-Tage Woche reifte bei der Geschäftsführung bereits im Oktober 2022, die Firma wollte dadurch attraktiver für neue Fachkräfte werden.

Bis zur Umsetzung war es ein weiter Weg, weil die Angestellten von Messer Austria bereits seit 2019 über eine Betriebsvereinbarung ein sehr attraktives Arbeitszeitmodell hatten, bei dem in enger Abstimmung zwischen Betriebsrat und damaliger Geschäftsführung die Kernzeit abgeschafft wurde. Für Walter Bergauer, seit 2017 Vorsitzender des Angestelltenbetriebsrates, ein Resultat der „guten Gesprächsbasis zwischen Geschäftsleitung und Belegschaftsvertretung: Wir konnten uns darauf verständigen, dass die Arbeitsleistung innerhalb des Gleitzeitrahmens, Montag bis Donnerstag zwischen 6.00 und 20.00 bzw. am Freitag zwischen 6.00 und 17.00 Uhr erbracht werden muss. Für die Kolleg:innen brachte das schon 2019 eine sehr große Flexibilität.“

Im Jahr 2023 startete ein Testbetrieb mit einer verpflichtenden Vier-Tage-Woche bei gleicher Arbeitszeit in vier Abteilungen. Insgesamt waren davon 58 Mitarbeiter:innen, davon 50 Arbeiter:innen und acht Angestellte, betroffen. Die überwiegende Mehrheit der Angestellten sah



Der Betriebsratsvorsitzende der Angestellten Walter Bergauer will in Zusammenarbeit mit der Geschäftsführung Veränderungen anstoßen. Aktuell läuft ein Modellversuch zur 4-Tage Woche mittels einer sehr flexiblen Gleitzeitvereinbarung bei Messer Austria.

vorerst keinen Grund, auf das 2022 präsentierte, verpflichtende 4-Tage Modell umzusteigen. „In einer internen Umfrage des Betriebsrates lehnten die Angestellten das Modell ab“, erklärt Bergauer: „Es waren keine Vorteile zur Ist-Situation erkennbar, die tägliche Arbeitszeit hätte 9,3 Stunden betragen, das möchten die meisten auch nicht ständig machen.“

ALTERNATIVE UMSETZUNG DER 4-TAGE WOCHEN

Ende 2023 kam von der Geschäftsführung die Idee, die 4-Tage Woche auf alternative Weise umzusetzen, nämlich über ein sehr flexibles Zeitausgleich-Modell, das zusammen mit dem Betriebsrat nach den Bedürfnissen der Angestellten und des Unternehmens entwickelt und in die bestehende Betriebsvereinbarung

über die Gleitzeit integriert wurde: „Bis dahin konnten Angestellte jeden Monat maximal einen Tag Zeitausgleich konsumieren“, erklärt Bergauer.

»Wir testen bei Messer Austria eine Spezialform der 4-Tage Woche. Angesparte Zeitguthaben können durch einen Eintrag ins Zeiterfassungssystem in Abstimmung mit dem Vorgesetzten konsumiert werden.«

Betriebsratsvorsitzender der Angestellten Walter Bergauer

Im neuen, flexibleren Modell können die Mitarbeiter:innen in Abstimmung mit dem/der Vorgesetzten Zeitausgleich

nehmen, sobald sie das dafür notwendige Zeitguthaben angespart haben. Das wollte die Mehrheit der Belegschaft ausprobieren und so läuft 2024 ein Testbetrieb. „Es gibt keine Begrenzung auf zwölf Tage pro Jahr, sondern auf wöchentlich einen Tag. Verbraucht wird, was zuvor an Guthaben aufgebaut wurde“, erklärt Bergauer, der seit 1991 als technischer Angestellter bei Messer tätig ist: „Wer möchte, kann an bestimmten Tagen oder Wochen mehr arbeiten und für die angesammelten Mehrstunden in Folge pro Woche einen Tag frei nehmen.“

GLEITZEITAGE MÜSSEN NICHT BEWILLIGT WERDEN

Wirklich wegweisend findet Bergauer, dass „die Kolleg:innen Gleitzeit tage jederzeit konsumieren können: Es ist lediglich ein Eintrag im elektronischen Zeiterfassungssystem notwendig, diese Anträge dürfen nur aus gewichtigem Grund abgelehnt werden.“ Der Durchrechnungszeitraum für den Verbrauch der Zeitguthaben ist über die Betriebsvereinbarung zur Gleitzeit für Angestellte geregelt und beträgt drei Kalendermonate. „So ist es beispielsweise möglich, in einer Woche 50 Stunden zu arbeiten, in einer anderen Woche nur vier Tage. Das bringt den Beschäftigten eine hohe Flexibilität - die freie Zeit für Familie, Hobbies oder Kurzurlaube ist leichter planbar.“

Ende des Jahres soll das Projekt evaluiert werden. „Wir müssen dann schauen, wie zufrieden die Mitarbeiter:innen und die Unternehmensleitung mit der Regelung sind und ob das Modell in der Praxis funktioniert hat“, erklärt Bergauer. Nach der einjährigen Testphase werde entschieden, ob das alte Modell aus der Betriebsvereinbarung bleibt oder das neue Arbeitszeitmodell als „attraktive Spezialform der 4-Tage-Woche“ in den Regelbetrieb übergeht. Bergauer will ab Herbst „viele persönliche Gespräche führen und die Grundstimmung der Belegschaft erfassen: Ich möchte wissen, was gepasst hat und wie wir das Modell vielleicht noch weiter verbessern können.“

»Der Großteil der Belegschaft ist zufrieden mit der neuen Flexibilität beim Verbrauchen von Zeitguthaben. Viele nützen die Neuregelung, manche arbeiten aber weiter wie vorher. Es gibt keinen Zwang zum Mitmachen.«

Betriebsratsvorsitzender der Angestellten Walter Bergauer

Erste Rückmeldungen zum Probetrieb beschreibt Bergauer als „durchwegs positiv: Die Möglichkeit, individuelle Zeitguthaben gebündelt und eigenverantwortlich zu konsumieren, wird sehr gut angenommen.“ Auch Geschäftsführer Michael Holy ist zufrieden: „Rund 20 Prozent unserer Angestellten nutzen diese Möglichkeit regelmäßig. Die anderen schätzen die weiter erhöhte Flexibilität bei der Arbeitszeit und wollen diese Option zukünftig nutzen.“ Meist werde ein Montag oder Freitag in Verbindung mit dem Wochenende als zusätzlicher freier Tag genommen: „Die individuelle Gestaltung der Arbeitszeit, um privaten Verpflichtungen nachzukommen, wird ebenso geschätzt wie die Möglichkeit, sich ein verlängertes Wochenende zu gönnen.“

FLEXIBLE 4-TAGE WOCHEN KOMMT GUT AN

Obwohl der Großteil der Belegschaft mit der neuen Flexibilität sehr zufrieden ist und diese auch nutzt, legt Bergauer Wert auf die Tatsache, dass es keinen Zwang zum Mitmachen gibt: „Viele probieren das jetzt einfach einmal aus. Manche Kolleg:innen wollen ihre Arbeitszeit aber weiter so wie bisher verteilen und arbeiten jeden Tag 7,6 Stunden.“

Holy hat bislang keine Arbeitsengpässe, beispielsweise beim Monatsabschluss oder sonstige Probleme bemerkt, was für ihn die gute und umsichtige Abstimmung und Planung der 4 Tage-Woche

durch die Mitarbeitenden zeigt: Es gibt aus Sicht der Vorgesetzten keine Schwierigkeiten, für unsere Kund:innen sind wir weiterhin an allen Werktagen erreichbar, weil die Mindestbesetzung in den Abteilungen schon seit vielen Jahren vorgegeben ist.“ Die Firma werde durch das Modellprojekt auf dem Arbeitsmarkt für potentielle Bewerber:innen attraktiver: „Mitarbeiter:innen mit weiteren Wegen zum Dienort können Zeit und Geld sparen.“ ●

ANDREA ROGY

Hast du schon einmal selbst überlegt einen Betriebsrat zu gründen?

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

Du möchtest mit uns darüber reden?

Dann wende dich an unsere Beratung in deinem Bundesland.

Alle Kontakte findest du hier:



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! •



Endlich Gerechtigkeit beim Wochengeld!

Nach Anstrengungen der GPA folgt rechtliche Verbesserung



KINDERBETREUUNG. In Österreich galt bisher eine benachteiligende Regelung für Frauen, die während der Karenz ihres ersten Kindes ein zweites Kind bekommen haben. Wenn während dieser Zeit kein Kinderbetreuungsgeld bezogen wurde, hatten diese Frauen keinen Anspruch auf Wochengeld. Diese sogenannte „Wochengeldlücke“ wird nun per Gesetz geschlossen.

Der Oberste Gerichtshof hatte im Fall einer von der Gewerkschaft GPA vertretenen Steirerin festgestellt, dass die oben geschilderte Wochengeldregelung dem EU-Recht widerspricht. Aufgrund dieses Urteils musste das Gesetz angepasst werden, was nun auf parlamentarischer Ebene erfolgt ist. „Mit dem heutigen Beschluss wird eine große Ungerechtigkeit für werdende und junge Mütter beseitigt“, freut sich Barbara Teiber, Vorsitzende der Gewerkschaft GPA. •

ALLE INFOS ZU DEINEM ANSPRUCH FINDEST DU HIER



Podcast der Interessengemeinschaften der Gewerkschaft GPA

PODCAST. Tritt ein in die vielfältige Welt der Arbeit. Im Dienstzimmer unterhalten wir uns mit spannenden Gästen über aktuelle Themen des Arbeitslebens, die Arbeitnehmer:innen bewegen. Ob du im Büro, im Homeoffice oder unterwegs bist – "das Dienstzimmer" bietet dir wertvolle Erkenntnisse, die dich beruflich und persönlich weiterbringen.

Im Rahmen der Aktionswoche vom 16. bis 20. September 2024 spricht David Mum, Ökonom und Leiter der Grundlagenabteilung der Gewerkschaft GPA mit uns über die Wichtigkeit des Sozialstaats für uns alle und wie Angriffe darauf abgewehrt werden können. •



Neues Führungsteam der Journalist:innengewerkschaft



FOTO UTE GROß
Ute Groß hat den Präsidiumsvorsitz übernommen.

JOURNALISMUS. Bei der Neuwahl des Präsidiums der Journalist:innengewerkschaft in der GPA wurde der Wahlvorschlag mit über 94 % der abgegebenen Stimmen gewählt. In der konstituierenden Sitzung wurde ein neues Führungsteam bestellt.

Den Vorsitz übernimmt die bisherige Stellvertreterin Ute Groß (Kleine Zeitung), als Stellvertreter:innen stehen ihr Christoph Großkopf (APA) und Colette Schmidt (Der Standard) zur Seite. •

Bezirksforen der Gewerkschaft GPA



MITMACHEN. In der GPA haben alle Mitglieder die Möglichkeit, die politischen Schwerpunkte ihrer Organisation durch ihre Teilnahme an den Bezirksforen mitzugestalten. An den Bezirksforen teilnahmeberechtigt sind alle in den jeweiligen Bezirken beschäftigten Mitglieder der GPA. Anträge und Wahlvorschläge müssen schriftlich, bis spätestens zwei Wochen vor der jeweiligen Veranstaltung, an die jeweilige Landesgeschäftsstelle eingebracht werden. •

Alle Infos zu den Bezirksforen
www.gpa.at/bezirksforen



FAKTENCHECK: PFLEGEFREISTELLUNG, DIENSTFREISTELLUNG, PFLEGEKARENZ

Dein Kind oder ein Familienmitglied ist krank. Welche Möglichkeiten hast du, wenn es um die Betreuung und Pflege geht? Wie lange kannst du von der Arbeit fernbleiben? Wir erklären dir deine Rechte.

Kaum beginnt die Schule wieder, zirkulieren auch schon die ersten Erkrankungen: Erkältung, Magen-Darm-Infekt, Fieber. Dein Kind muss zu Hause bleiben und gepflegt werden. Eltern können meist ein Lied davon singen, wie schwierig es sein kann, wenn Kinder womöglich mehrmals hintereinander krank sind. Und was tun, wenn die Betreuungsperson krankheitshalber ausfällt? Oder ein:e nahe:r Angehörige:r länger erkrankt?

Für die sogenannte Pflegefreistellung, oft auch „Pflegeurlaub“ genannt, gibt es bestimmte Voraussetzungen. Gesetzlich sind gewisse Gründe anerkannt, damit du zu Hause bei deinem Kind oder einer anderen nahen Angehörigen bleiben kannst und während dieser Zeit auch weiterhin dein Entgelt bekommst.

❓ FÜR WEN GILT DIE PFLEGEFREISTELLUNG?

✓ Seit November 2023 gilt folgende grundsätzliche Regelung: Du hast für alle Haushaltsmitglieder – das sind die Menschen, mit denen du im gemeinsamen Haushalt lebst – ein Recht auf Pflegefreistellung. Das können also deine Kinder sein, aber auch Geschwister oder Eltern oder Schwiegereltern. Für nahe Angehörige hast du auch dann ein Recht auf Pflegefreistellung, wenn kein gemeinsamer Haushalt vorliegt. Zum Beispiel für dein Kind, das bei deinem/deiner Ex-Partner:in lebt oder für einen Elternteil, der an einem anderen Ort lebt.

❓ WIE LANGE KANN ICH ZU HAUSE BLEIBEN, WENN MEIN KIND KRANK IST?

✓ Die Grundregel: Dein Anspruch auf eine bezahlte Pflegefreistellung besteht einmal pro Jahr im Ausmaß deiner wöchentlichen Arbeitszeit. Wenn du also etwa 25 Stunden pro Woche arbeitest, dann hast du auch Anspruch auf 25 Stunden Pflegefreistellung. Du kannst diesen Anspruch wöchentlich, tageweise oder stundenweise aufbrauchen, je nachdem, was im konkreten Fall notwendig ist.

Wenn dein Kind noch nicht zwölf Jahre alt ist und neuerlich pflegebedürftig erkrankt, gibt es außerdem eine zweite Woche zur Krankenpflegefreistellung, sofern nicht zum Beispiel Anspruch auf Dienstfreistellung besteht.

❓ MUSS MEIN ARBEITGEBER ZUSTIMMEN?

✓ Nein! Wichtig ist, dass du deinen Arbeitgeber umgehend informierst, dass du eine Freistellung in Anspruch nehmen musst! Am besten, du gehst mit deinem Kind zum Arzt/zur Ärztin, denn dein Arbeitgeber kann eine Bestätigung verlangen. Wenn das ärztliche Attest kostenpflichtig ist, muss er dafür die Kosten übernehmen.

Der Anspruch auf Pflegefreistellung ist zwar im Urlaubsrecht geregelt, das be-



Was tun, wenn das Kind krank wird, man aber arbeiten müsste?

deutet aber nicht, dass es sich hier um einen klassischen Urlaub handelt. Pflegefreistellungen beruhen nicht auf einer gegenseitigen Vereinbarung mit dem Arbeitgeber. Der Anspruch darauf entsteht sofort nach Beginn des Arbeitsverhältnisses, ohne Wartefrist.

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

✓ Ja, wenn ihr in einem gemeinsamen Haushalt lebt (siehe oben)! Das gilt für das Kind deines Ehepartners/ deiner Ehepartnerin, deiner Lebensgefährt:in oder eingetragene:n Partner:in. Wenn es dein leibliches Kind (oder Wahl- oder

Pflegekind) ist, das erkrankt ist, dann ist ein gemeinsamer Haushalt nicht Voraussetzung.

? KANN ICH MEIN KIND INS SPITAL BEGLEITEN?

✓ Ja, auch das ist möglich! Um dein Kind (oder Wahl- oder Pflegekind) bei einem stationären Aufenthalt im Krankenhaus zu begleiten, kannst du ebenfalls eine Freistellung nehmen, die sogenannte „Begleitungsfreistellung“. Diese ist möglich, wenn das Kind noch nicht zehn Jahre alt ist. Wenn es nicht dein leibliches Kind ist, gilt wieder die gleiche Regel wie bei der Pflegefreistellung betreffend den gemeinsamen Haushalt.

? WAS KANN ICH TUN, WENN MEIN ANSPRUCH AUF PFLEGEFREISTELLUNG BEREITS AUSGESCHÖPFT IST?

✓ Dein Kind ist erneut krank, du warst bereits eine oder zwei Wochen freigestellt, um es zu pflegen, was nun? Es kann sein, dass dich dein Arbeitgeber drängt, Urlaub zu nehmen. Besser wäre es hier, eine Dienstverhinderung in Anspruch zu nehmen: Wenn es sonst niemanden Geeigneten gibt, der die Betreuung deines kranken Kindes übernehmen könnte, dann gibt es für Angestellte nach § 8 (3) Angestelltengesetz die Möglichkeit, mit Entgeltfortzahlungsanspruch daheimzubleiben. Lass dich dazu von deinem Betriebsrat oder der Gewerkschaft GPA beraten!

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

✓ Dein Kind ist gesund, aber die Person, die es normalerweise betreut, ist erkrankt oder aus anderen schwerwiegenden Gründen ausgefallen? Das kann die Tagesmutter sein, oder auch eine Verwandte wie die Großmutter. Auch hier gibt es eine Lösung, nämlich die so genannte „Betreuungsfreistellung“. Und auch in diesem Fall kannst du dieses

Recht sowohl für dein leibliches Kind in Anspruch nehmen, als auch für ein Kind im gemeinsamen Haushalt mit dem Partner/ der Partnerin.

Vorsicht: Für alle drei Pflegefreistellungsarten (Krankenpflege, Begleitungsfreistellung und Betreuungsfreistellung) steht dir insgesamt eine Woche pro Arbeitsjahr zu! Egal, wie viele Kinder, nahe Angehörige oder Haushaltsmitglieder du pflegst oder betreust.

? WELCHE ANDEREN WICHTIGEN GRÜNDE GIBT ES, UM VON DER ARBEIT FERNZUBLEIBEN?

✓ Es gibt sogenannte „Dienstverhinderungsgründe“. Eine Dienstverhinderung ist eine unverschuldete und relativ kurze Fehlzeit aus wichtigen persönlichen Gründen. Ebenso wie bei der Pflegefreistellung muss dir dein Arbeitgeber während einer Dienstverhinderung das Entgelt weiterbezahlen. Anders als Pflegefreistellung gebührt Dienstverhinderung pro Anlassfall.

? WAS GILT ALS DIENSTVERHINDERUNG?

✓ Zur Dienstverhinderung können private Verpflichtungen wie Hochzeiten oder Begräbnisse von nahen Angehörigen oder öffentliche Pflichten wie zum Beispiel eine Zeugenvorladung gehören. Oder - wie oben erwähnt - die Pflege eines nahen Angehörigen. Arztbesuche gelten nur dann als Dienstverhinderung, wenn der Arztbesuch außerhalb der Arbeitszeit nicht möglich ist. Auch deine Wegzeiten sind dann Teil der Dienstverhinderung.

Viele Kollektivverträge sehen für Dienstverhinderungen pauschalierte Zeiten vor, zum Beispiel drei Tage für die eigene Hochzeit. Dabei handelt es sich um einen Mindestanspruch. Frag deinen Betriebsrat oder informier dich, ob dein KV solche Regelungen enthält.

? GIBT ES NOCH ANDERE MÖGLICHKEITEN, WENN JEMAND LÄNGER PFLEGE BENÖTIGT?

✓ Ja, es besteht die Möglichkeit einer Pflegekarenz. Diese muss mit dem Arbeitgeber schriftlich vereinbart werden. Auch Pflegezeit ist möglich. Sie gilt für nahe Angehörige. Du musst dafür seit mindestens drei Monaten in einem Betrieb mit mindestens fünf Arbeitnehmer:innen beschäftigt sein.

Pflegekarenz oder Pflegezeit kannst du zunächst einseitig antreten, vorerst nur für die Dauer von höchstens zwei Wochen. Dies kann zum Beispiel nach einem Unfall oder einer plötzlichen schweren Erkrankung eines nahen Angehörigen notwendig sein.

Eine längere Pflegekarenz kann für drei Monate beantragt werden, und zwar für eine zu betreuende Person mit Pflegestufe 3 (oder bei demenziell erkrankten oder minderjährigen nahen Angehörigen ab Pflegestufe 1). Bei Pflegekarenz bezahlt dich nicht dein Arbeitgeber, sondern du bekommst Pflegekarenzgeld in der Höhe des Arbeitslosengeldes. Beantragen musst du das Pflegekarenzgeld beim Sozialministeriumsservice. •

BARBARA LAVAUD

**KIND UND BERUF:
WAS IST ZU BEACHTEN?**

In unserer gratis Broschüre erfährst du alles zum Thema Schwangerschaft, Mutterschutz, Karenz und Papamonat.

Hol dir jetzt alle wichtigen Infos



WAS IN DER PROBEZEIT BEACHTET WERDEN MUSS

Während dieser Phase gelten besondere Regeln, etwa zur Auflösung des Dienstverhältnisses. Immer wieder gibt es aber Kündigungen, die gegen das Gesetz verstößen.

Evelyn W. hat am 1.6.2024 einen neuen Job übernommen, doch bereits vierzehn Tage später ist sie ernüchtert. Ihren Dienstvertrag in Händen, kommt sie zur Rechtsberatung in ihrer GPA-Landesgeschäftsstelle.

„Mein neuer Job gefällt mir nicht“, gesteht sie dem Berater. „Es ist nicht die Art der Tätigkeit, die mir Probleme bereitet, sondern das Arbeitsumfeld. Das Klima in der Abteilung ist schlecht. Den Kolleg:innen fehlt die Zeit, mich einzuschulen. Wenn ich Fragen stelle, sind sie ungehalten und kurz angebunden. Der Chef ist kaum anwesend, den Arbeitsabläufen fehlt jegliche Struktur.“ Nachdem sie sich den Frust von der Seele geredet hat, wird sie konkreter. „Welche Kündigungsfrist muss ich einhalten?“, fragt sie. „Wie lange muss ich noch in diesem Tollhaus arbeiten?“

Der GPA-Berater hat nach Durchsicht des Dienstvertrags eine gute Nachricht für sie. „Zwischen Ihnen und dem Unternehmen ist ein Probemonat vereinbart“, sagt er, „und das bedeutet, dass Sie innerhalb dieses Monats ohne Angabe von Gründen und ohne Einhaltung von Fristen Ihr Arbeitsverhältnis per sofort beenden können.“

Frau W. ist erleichtert, aber vorsichtig: „Kann es mir passieren, dass ich in diesem Fall wegen Vertragsbruchs belangt oder mit Schadenersatzforderungen konfrontiert werde?“

„Nein“, versichert ihr der Berater. „Erst nach Ablauf des Probemonats sind Kündigungsfristen und -termine einzuhalten. Das gilt nicht nur für den Arbeitgeber, sondern auch für Sie.“



Der Probemonat erlaubt ein wechselseitiges Kennenlernen und Einschätzen.

Frau W. ist außerordentlich dankbar für diese Auskunft. Sie wird dem „Tollhaus“ gleich morgen Früh den Rücken kehren.

KÜNDIGUNG IN DER "PROBEZEIT"

Anders stellt sich die Situation für Daniel F. dar: In seinem Arbeitsvertrag wurde eine dreimonatige Probezeit vereinbart. Nun, nach knapp zwei Monaten, hat sich sein Arbeitgeber von ihm getrennt. „Ich war mitten in der Einschulung“, erklärt er, „und konnte daher noch nicht alle in mich gesetzten Erwartungen erfüllen. Ich habe meinen Chef darauf hingewiesen, dass die Probezeit drei Monate dauert, aber er hat behauptet, ich würde nicht entsprechen und er könne mich während der Probezeit jederzeit ohne Einhaltung von Kündigungsfristen hinauswerfen.“

„Da irrt Ihr Chef“, sagt der GPA-Rechtsberater. „Eine Probezeit, in der beide Sei-

ten das Arbeitsverhältnis jederzeit ohne Einhaltung von Fristen beenden können, darf höchstens einen Monat dauern. Daher spricht man auch von einem Probemonat.“

„Aber meine Probezeit beträgt drei Monate“, beharrt Herr F. auf seinem Vertrag. „Was bedeutet, dass sich in Ihrem Fall eine zweimonatige Befristung an den zulässigen Probemonat anschließt. Diese Befristung endet mit Zeitablauf.“

„Und was heißt das?“, fragt Daniel F. skeptisch. „Dass Ihr Chef Ihr Arbeitsverhältnis fristwidrig aufgelöst hat“, bleibt der Berater die Antwort nicht schuldig. „Diese Auflösung ist zwar gültig, er muss Ihnen aber bis zum Ende der Befristung das Entgelt weiterbezahlen.“

Sie kommen überein, dass der GPA-Rechtsberater ein Interventionsschreiben

an den Arbeitgeber verfasst. „Sollte er nicht bezahlen“, verspricht er, „werden wir den Betrag für Sie einklagen.“

SCHUTZ BEI SCHWANGERSCHAFT?

Auch Caroline S. hat mit ihrem Arbeitgeber einen Probemonat vereinbart. „Die ersten drei Wochen sind gut gelaufen“, erzählt sie in der GPA-Rechtsberatung, in die sie mit sorgenzerfurchter Stirn gekommen ist, „meine Aufgaben gefallen mir, und meine Chefin ist, glaube ich, sehr zufrieden mit mir. Nun befinde ich mich aber in einem Dilemma. Ich habe gestern erfahren, dass ich schwanger bin.“ Sie lächelt flüchtig. „Verstehen Sie mich bitte nicht falsch, ich freue mich auf das Kind, aber ich habe Angst, meinen Job zu verlieren, wenn ich meine Schwangerschaft bekanntgebe. Im Probemonat kann mein Arbeitsverhältnis jederzeit aufgelöst werden. Da gilt, glaube ich, für Schwangere auch noch kein Kündigungsschutz.“

„Das ist richtig“, bestätigt die GPA-Rechtsberaterin, „aber Sie sind nicht verpflichtet, Ihre Chefin im Probemonat von Ihrer Schwangerschaft in Kenntnis zu setzen. Warten Sie damit, bis der Probemonat abgelaufen ist. Dann befinden Sie sich in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis und genießen Kündigungsschutz.“

DISKRIMINIERUNG AUFGRUND DES GESCHLECHTS

Ein guter Tipp, den auch Elena C. gebrauchen hätte können. Sie sitzt, ein zerknülltes Taschentuch in Händen, in der GPA-Rechtsberatung und schnieft. „Im neuen Job war alles in Ordnung“, klagt sie, „ich bin mit Kolleg:innen und Chef gut ausgekommen, die Arbeit hat mir Spaß gemacht. Aber nun ist mir meine Schwangerschaft dazwischengekommen. Ich habe meinem Chef davon erzählt. Er war nicht sonderlich erfreut. Er hat gesagt, er müsse das mit der Geschäftsführung besprechen. Zwei Stunden später wurde mein Arbeitsverhältnis im Probemonat aufgelöst. Ich bin am

Boden zerstört. Ich hätte nicht gedacht, dass mein Chef so fies ist. Sonst hätte ich ihm bestimmt noch nichts von meiner Schwangerschaft erzählt.“

„Leider“, bestätigt die GPA-Rechtsberaterin, „gibt es im Probemonat noch keinen Kündigungsschutz für schwangere Arbeitnehmerinnen, aber Sie haben trotzdem Möglichkeiten, sich zur Wehr zu setzen.“

„Tatsächlich?“ Elena C. hebt fragend den Kopf.

„So, wie Sie den Fall schildern, war die Schwangerschaft der Grund, weswegen Ihr Arbeitsverhältnis beendet wurde“, erläutert die Rechtsberaterin. „Das ist ein Verstoß gegen das Gleichbehandlungsgesetz, eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts.“

„Und welche Möglichkeiten habe ich?“ Elena C. erfährt, dass sie die Auflösung ihres Arbeitsverhältnisses binnen 14 Tagen beim zuständigen Arbeits- und Sozialgericht anfechten kann. Möchte sie das nicht, steht es ihr frei, stattdessen Schadenersatz und eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung geltend zu machen.

Sie wird sich diese Möglichkeiten durch den Kopf gehen lassen. •

ANDREA KOMAR

RECHTSBERATUNG

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



PROBEZEIT

Ein neues Arbeitsverhältnis beginnt häufig mit einer Probezeit, die entweder im Kollektivvertrag geregelt oder zwischen Arbeitgeber:in und Arbeitnehmer:in vereinbart ist. Diese Probezeit dient dem wechselseitigen Kennenlernen und Einschätzen.

Die Probezeit darf maximal einen Monat betragen. Ausnahme sind hier die Lehrlinge. In der Lehrzeit beträgt die Probezeit sogar drei Monate.

In der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis jederzeit von Arbeitgeber:in oder Arbeitnehmer:in einseitig, ohne Angabe von Gründen, gelöst werden. Hier sind keine Fristen zu beachten. Das hat den Vorteil, dass das Arbeitsverhältnis ohne größere Umstände beendet werden kann, wenn man in der Probezeit merkt, dass ein Job nicht den Erwartungen entspricht.

Andrea Komar ist Leiterin der Bundesrechtsabteilung der Gewerkschaft GPA

„AUF DIE PLÄTZE, FERTIG, JOB!“

Die Gewerkschaft GPA hat 1.000 junge Österreicher:innen zum Thema Berufsstart befragen lassen. Bundesjugendsekretärin Isabella Höferer teilt im Gespräch mit der KOMPETENZ die Ergebnisse und erklärt, wie wichtige Informationen zu dem Thema vermittelt werden können.

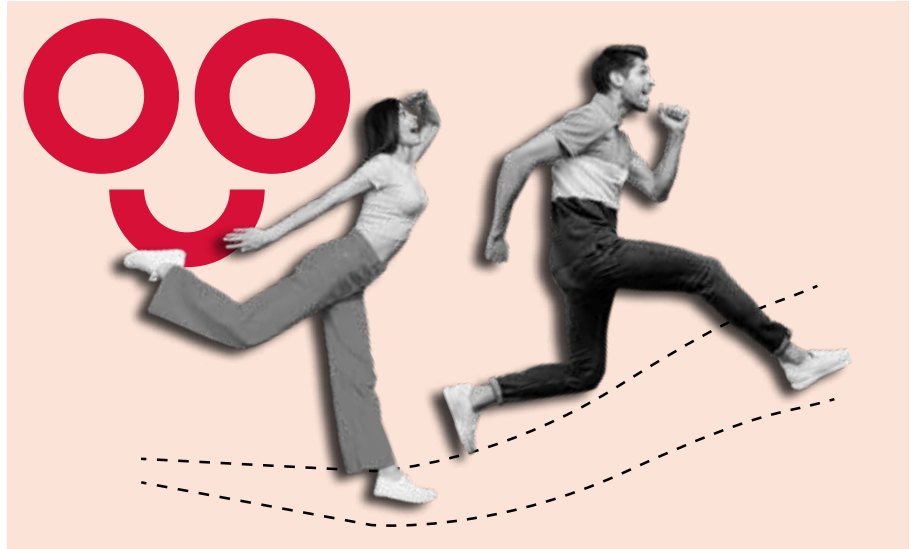
Unter dem Motto „Auf die Plätze, fertig, Job!“ organisierte die Gewerkschaft GPA im vergangenen Juni eine Aktionswoche für junge Berufsanfänger:innen. Dabei fanden bundesweit Aktionen vor Berufsschulen und auf der Straße statt, bei denen Funktionär:innen der GPA-Jugend Info-Flyer verteilten und Gespräche führten. „Wir haben Lehrlinge und Schüler:innen angesprochen und sie nach ihren ersten Erfahrungen in der Berufswelt gefragt“, berichtet GPA Bundesjugendsekretärin Isabella Höferer.

Zugleich hat die Gewerkschaft GPA eine IFES-Umfrage unter 1.000 jungen Österreicher:innen zwischen 16 und 29 Jahren in Auftrag gegeben (siehe Kasten). „Die Ergebnisse der Umfrage decken sich mit dem, was wir während der Aktionswoche in Erfahrung bringen konnten. Wir wissen, wo Handlungsbedarf besteht“, sagt Höferer.

GEWERKSCHAFTSMITGLIEDER IM VORTEIL

Nur 10 Prozent der jungen Befragten, so ergab die Studie, fühlen sich sehr gut informiert über die Arbeitswelt und über ihre Rechte und Pflichten; 29 Prozent fühlen sich immerhin noch gut informiert. Dabei zeigt sich, dass Gewerkschaftsmitglieder sich öfter gut informiert fühlen. Sie finden außerdem, sie hätten bei Verhandlungen mit dem Arbeitgeber über Arbeitszeit und Gehalt mehr Spielraum.

Auffällig war für Höferer, dass ein großer Teil der jungen Menschen kaum aufs Arbeitsleben vorbereitet ist: „Das betrifft oft wirklich die Basics. Viele wissen nicht, was die Gewerkschaft macht oder wer die Sozialpartner sind, wie sie den Steuerausgleich machen sollen oder



Eine Umfrage zeigt: Jungen Menschen ist es wichtig, dass nicht nur das Einkommen, sondern auch das Arbeitsklima gut ist.

wie man eine überzeugende Bewerbung schreibt.“ Höferer fordert daher, dass bereits in der Schule mehr Grundwissen vermittelt werden müsste, etwa durch ein Schulfach wie „Arbeitswelt erleben“.

Derzeit sind es Betriebsräte und Jugendvertrauensräte, die solche Infos zur Arbeitswelt direkt im Betrieb vermitteln können. „Das ist eine ganz wichtige Aufgabe der Belegschaftsvertretung, damit der Einstieg in den Beruf klappt!“ betont Höferer. In Betrieben ohne Betriebsrat und Jugendvertrauensrat fehlt diese Unterstützung allerdings.

TEUERUNG

Ein Thema, das bei den Gesprächen während der Aktionswoche sehr oft genannt wurde, war die Teuerung. „Der Alltag ist für junge Menschen oft nicht leistbar“, berichtet Höferer. Und das, obwohl die Lehrlingsgehälter kräftig angestiegen sind. „Das war in den letzten Jahren auch unser Fokus: höhere Lehrlingsin-

kommen. Dazu haben wir bei unseren Straßenaktionen viel positives Feedback bekommen!“ Doch die Teuerung frisst die guten Abschlüsse wieder auf, dazu kommen die hohen Kosten fürs Wohnen bei jenen, die bereits in der eigenen Wohnung leben. Die Leistbarkeit von Eigentum ist für die meisten jungen Menschen überhaupt in weite Ferne gerückt.

ARBEITSZEITVERKÜRZUNG

Auch die Arbeitszeit ist für die Berufseinsteiger:innen ein wichtiges Thema. Aus der IFES-Befragung geht hervor, dass die Vereinbarkeit von außerberuflichen Interessen und Verpflichtungen mit dem Job für junge Arbeitnehmer:innen besonders wichtig ist. Die Gewerkschaft GPA fordert eine gesetzliche Arbeitszeitverkürzung. Höferer: „Diese Forderung betrifft aber ganz besonders Branchen, die nicht nur körperlich, sondern auch emotional extrem anstrengend sind, wie z.B. die Pflege. Wenn wir wollen, dass junge Menschen diese Berufe wählen, müssen wir ihnen

auch entsprechende Rahmenbedingungen bieten.“

FRAUEN

Mehr als ein Drittel der Befragten der IFES-Studie halten ihr Einkommen für zu niedrig. Frauen sind deutlich öfter mit ihrem Gehalt unzufrieden (43 Prozent) als Männer (31 Prozent). „Die Einkommensschere betrifft bereits die junge Generation“, kritisiert Höferer. Dazu kommt: Frauen übernehmen einen größeren Anteil bei der Care-Arbeit, also Hausarbeit, Kinderbetreuung und die Pflege älterer Familienmitglieder. „Junge Frauen brauchen Betreuungsplätze für ihre Kinder

um im Beruf Fuß fassen zu können“, fordert die Bundesjugendsekretärin, „und es muss auch möglich sein, Vollzeit zu arbeiten. In ländlichen Regionen gibt es aber immer noch nicht genug Ganztags-Kindergartenplätze.“

JUNGEN MENSCHEN CHANCEN GEBEN

Bei Stellenanzeigen muss zwar seit einigen Jahren eine Gehaltsangabe angeführt werden, Höferer fordert hier aber mehr Transparenz wie durch genaue Hinweise auf den KV und die Einstufung. „Junge Arbeitnehmer:innen fühlen sich nicht gut informiert und in der Folge oft ausgenutzt. Da sie noch unerfahren sind,

haben Arbeitgeber leider leichtes Spiel.“

Als Gewerkschafterin wünscht sich Höferer, dass Berufsanfänger:innen die Chance bekommen, sich in der Arbeitswelt zu beweisen. „Lehrlinge und Praktikant:innen sollen etwas lernen, und nicht bloß die uninteressanten Tätigkeiten zugeworfen bekommen, die sonst keiner erledigen will.“ Das gilt ganz besonders für Jugendliche mit migrantischen Wurzeln. „Wir brauchen Perspektiven für alle! Die Jobstarter von heute sind die Arbeitnehmer:innen der Zukunft, sie verdienen eine bessere Unterstützung!“ ●

BARBARA LAVAUD

Jobstarter Umfrage

Was ist jungen Menschen bei der Wahl ihrer Ausbildung besonders wichtig? Für die große Mehrheit sollte die Ausbildung den eigenen Fähigkeiten und Interessen entsprechen (90 Prozent), sie soll Spaß machen (86 Prozent) und man sollte danach leicht einen Arbeitsplatz finden (86 Prozent) und gut verdienen (84 Prozent).

Als ebenfalls wichtig für einen guten Arbeitsplatz gilt für viele ein gutes Arbeitsklima (61 Prozent). Rund die Hälfte wünscht sich klare Grenzen zwischen Arbeitszeit und Freizeit (49 Prozent), einen Job, der gut mit außerberuflichen Interessen und Verpflichtungen vereinbar ist (47 Prozent) sowie einen krisensicheren Arbeitsplatz (46 Prozent).

Homeoffice (22 Prozent) oder einen Betrieb, der ökologisch nachhaltig ist (17 Prozent) oder ein hohes Ansehen des Betriebs (15 Prozent) steht hingegen nur für wenige im Vordergrund. Auch Teilzeit hat keine hohe Priorität (16 Prozent). Die Wunsch-arbeitszeit in Wochenstunden wäre 34 Stunden, wobei Frauen gerne kürzer (32 Stunden) als Männer (35 Stunden) arbeiten würden.

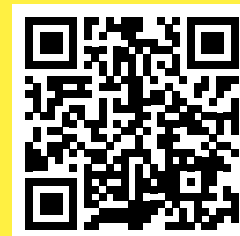
Barbara Teiber: „Aktiv Betriebsräte fördern!“

Die Gewerkschaft GPA hat für junge Arbeitnehmer:innen in den letzten Jahren nicht nur hohe Gehaltserhöhungen, sondern auch wichtige Erfolge in einigen Kollektivverträgen erreichen können: Dazu gehören gratis Klimatickets für Lehrlinge, ein duales Studium (FH-Abschluss und Lehre in verkürzter Lehrzeit in einem), die Lehre mit Matura (Kurszeiten als Arbeitszeit) sowie die Entlohnung von Pflichtpraktika analog den Lehrlingseinkommen.

GPA-Vorsitzende Barbara Teiber ist stolz auf diese Erfolge. „Ganz zentral für uns sind die Belegschaftsvertretungen. Nur so können wir innerbetrieblich die Jobstarter:innen gut unterstützen und zugleich unsere Forderungen bei den KV-Verhandlungen durchsetzen“, so Teiber weiter. „Auch die IFES-Studie zeigt, dass Lehrlinge und junge Arbeitnehmer:innen in Betrieben mit Jugendvertrauensrat und Betriebsrat besser gerüstet für den Berufseinstieg sind. Wir fordern daher die österreichischen Arbeitgeber auf, die Gründung von Betriebsratskörper-schaften nicht nur zuzulassen, sondern aktiv zu fördern!“

Mach dich stark für einen guten Start ins Berufsleben!

Hier findest du Tipps für deinen neuen Job und erfährst, wie die Gewerkschaft GPA für deine Rechte kämpft.



WIENER WOHNBAUPREIS 2024 FÜR DAS BESTE QUARTIER GEHT AN DIE WBV-GPA

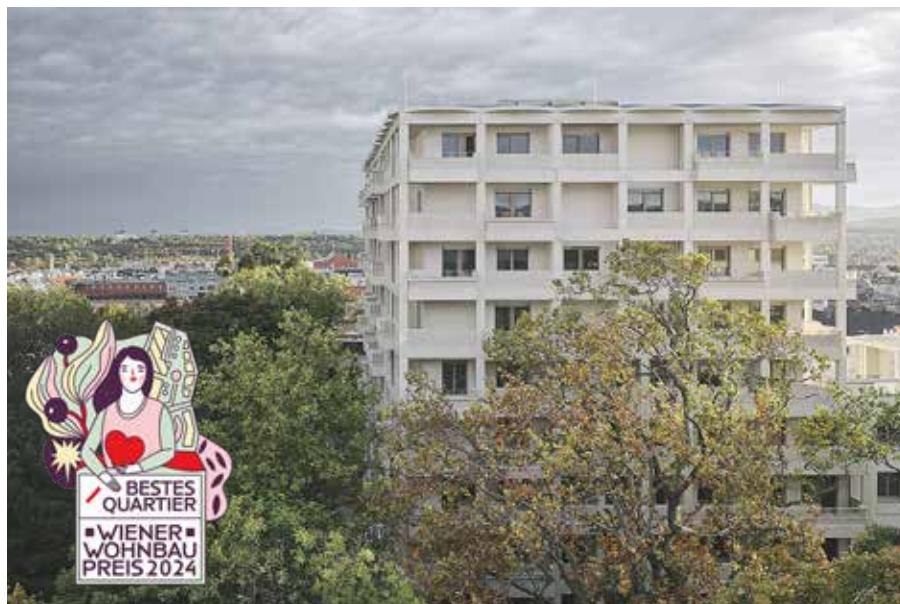
Das Quartier Breitensee, errichtet auf dem ehemaligen Areal der Theodor-Körner-Kaserne in Wiener Penzing, wurde am 7. Juni 2024 mit dem Wiener Wohnbaupreis geehrt. Der Preis, der vom Wohnfonds Wien alle 5 Jahre ausgelobt wird, würdigt Wohnbauprojekte, die in den Bereichen Qualität, Innovation und Nachhaltigkeit herausragen.

Das neue Wohnquartier gilt als Musterbeispiel für nachhaltiges urbanes Wohnen und fügt sich nahtlos in die umliegende Bebauung ein. Verantwortlich für das Projekt sind gemeinnützige Bauvereinigungen (GBV), die es sich zur Mission gemacht haben, qualitativ hochwertigen und nachhaltigen Wohnraum zu leistbaren Konditionen zu errichten, der den modernen Ansprüchen der Bewohner*innen Rechnung trägt.

TRANSFORMATION EINES HISTORISCHEN AREALS

Das Quartier Breitensee hat ein hinter hohen Mauern verborgenes Militärareal in ein pulsierendes städtisches Viertel verwandelt. Das Leitmotiv „Leben im Park“ führte zur Erhaltung des wertvollen alten Baumbestandes und zur Schaffung öffentlicher Grünflächen, die als Erholungsräume für die Bewohner:innen, aber auch für die umliegende Nachbarschaft, dienen. Dieses Konzept hat nicht nur die Identität des Quartiers geformt, sondern bildet auch eine soziale Funktion als Treffpunkt im Grätzl.

Insgesamt wurden im Quartier Breitensee 573 geförderte und 417 freifinanzierte Wohnungen errichtet. Die umfangreiche Infrastruktur des Areals umfasst Gemeinschaftsräume, einen Kindergarten, Einkaufszentren, Cafés, ein medizinisches



Quartier Breitensee, Bauteil "Rosalie" Foto: David Schreyer

Zentrum und einen Mobilitätspunkt, die zusammen ein Gefühl von Urbanität vermitteln.

JURYPBEGRÜNDUNG (AUSZUG)

Das Quartier Breitensee belegt, dass aus vermeintlichen Hemmnissen, wie in diesem Fall konsequenter Baumschutz, mit all dem daraus resultierenden Aufwand eine Besonderheit werden kann, die sich nachhaltig auswirkt. Die eigene Atmosphäre wirkt wie selbstverständlich und macht die Überschrift des Quartiers, „Leben im Park“, erfahrbar..

ARCHITEKTONISCHE HIGHLIGHTS

Die WBV-GPA hat innerhalb des Stadtteils Breitensee die beiden Gebäude THEODOR und ROSALIE errichtet. THEODOR, geplant von Froetscher Lichtenwagner Architekten, umfasst 108 Mietwohnungen, inklusive 36 SMART-Wohnungen, und zeichnet sich im besonderem für seine be-

grünten Dächer und Barrierefreiheit aus. ROSALIE, gestaltet von Gangoly & Kristiner Architekten, bietet 116 Mietwohnungen und hebt sich durch eine Gemeinschaftsdachterrasse und soziale Begegnungszonen im besonderen Maße ab.

KOOPERATIVE PARTNERSCHAFTEN

Das Quartier Breitensee wurde in Kooperation mit vorwiegend gemeinnützigen Partnern wie Sozialbau, Eisenhof, Volksbau und ÖSW realisiert. Die WBV-GPA bedankt sich bei allen Mitwirkenden, insbesondere den Architekturbüros, die das visionäre Konzept gemeinsam verwirklicht haben.

WERTVOLLE ANERKENNUNG AUCH FÜR DAS PROJEKT WIENTALTERRASSEN

Neben der Auszeichnung für das „Beste Quartier“ wurde das Projekt Wientalterrassen der WBV-GPA für den Wiener Wohnbaupreis 2024 in der Kategorie

„Bester Wohnbau“ sowie für den Staatspreis Architektur und Nachhaltigkeit 2024 nominiert. Dieses zukunftsweisende Projekt, das auf einem früheren ÖBB-Gelände errichtet wurde, umfasst 295 geförderte Mietwohnungen und demonstriert das herausragende Engagement der WBV-GPA für das ökologische Wohnen von Morgen. Das innovative, effiziente Energiekonzept ermöglicht durch den Einsatz von Geothermie, Wärmepumpen und Solaranlagen mit Asphaltkollektoren sowie Warmwasserrückgewinnung eine von fossilen Brennstoffen unabhängige und nachhaltige Wärme-/Kälteversorgung der gesamten Wohnhausanlage. Das

Vorzeigeprojekt setzt damit neue Maßstäbe im mehrgeschossigen Wohnbau und zeigt, wie moderne Wohnkonzepte zukunftsfähig umgesetzt werden können.

Diese Anerkennungen unterstreichen das Engagement der WBV-GPA für nachhaltiges Bauen und gilt als neuer Maßstab im Wohnbau für den Klimaschutz. Das Projekte Wientalterrassen und das Quartier Breitensee zeigen eindrucksvoll, wie modernes Wohnen mit hohen ökologischen und sozialen Standards realisiert werden kann. ●

CHRISTIAN SWOBODA



„Wientalterrassen“ in Wien 14., Käthe-Dorsch-Gasse 17, Foto: Daniel Hawelka



Foto: Daniel Hawelka



Foto: Michael Hierner

**FREIE
WOHNUNGEN:
Steiermark und
Niederösterreich**

8053 Graz, Frühlingstraße 33
2 Zimmerwohnung, 57 m²,
Finanzierungsbeitrag € 2.000,--
Miete € 563,00, HWB 48,1 C

8761 Pöls,
Andreas Rein Gasse 10,
3 Zimmerwohnung, 67 m²,
Kautions € 1.700,--
Miete € 580,00, HWB 60,6

8761 Pöls, Burgogasse 14,
2 Zimmerwohnung, 54 m²,
Kautions € 1.500,--
Miete € 467,00, HWB 74

2640 Gloggnitz,
Dr. Martin Lutherstraße 9
2 Zimmerwohnung, 45 m²,
Finanzierungsbeitrag € 1.500,--
Miete € 404,00, HWB 61,66

2700 Wr. Neustadt, Hartiggasse 7
2 Zimmerwohnung, 54 m²,
Finanzierungsbeitrag € 1.900,--
Miete € 418,00, HWB 56,3

8605 Kapfenberg,
Wiener Straße 56-58
1 -2 Zimmerwohnungen, 30 – 53 m²,
Finanzierungsbeitrag € 1.700,--
Miete € 250,00 bis € 444,00,
HWB 45,8

**WBV-GPA –
UNSERE WOHNBAU-
VEREINIGUNG**

WBV-GPA Wohnungsservice –
Gassenlokal

Bitte vereinbaren Sie Ihren
persönlichen Beratungstermin von
Mo–Mi: 9.00 bis 15.00 Uhr
Do: 9.00 bis 17.00
Fr: 9.00 bis 12.00

1010 Wien, Werdertorgasse 9
wohnungsservice@wbv-gpa.at
Tel.: 01/ 533 34 14
www.wbv-gpa.at

KÜRZUNG DER LOHNNEBENKOSTEN?!

FÜR DICH BEDEUTET DAS:

- ✘ **WENIGER Pension**
- ✘ **WENIGER Gesundheitsleistungen**
- ✘ **WENIGER Geld bei Arbeitslosigkeit**

ABER KEIN CENT MEHR IM GELDBÖRSEL!

LASS DICH NICHT TÄUSCHEN.



www.herz-fuer-soziales.at

**MEIN
HERZ**  **FÜR EIN
SOZIALES
ÖSTERREICH**

gpa
**MEINE
GEWERKSCHAFT**

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,
Tizian Rupp, tizian.rupp@gpa.at
Layout und Artdirektion: Johannes Loibenböck
Druck: Walstead Leykam Druck GmbH & Co KG,
7201 Neudörfel, Bickfordstr. 21
Verlagsort: Wien
Herstellungsort: Neudörfel DVR-Nr. 0046655,
ZVR-Nr. 576439352

Offenlegung nach § 25 Mediengesetz:
www.gpa.at/offenlegung
Die Redaktion behält sich alle Rechte der Vervielfältigung
und des Vertriebs der zum Abdruck gelangten Beiträge
sowie ihre Verwendung für andere Ausgaben vor.
Namentlich gekennzeichnete Beiträge stellen die Meinung
der Autor:innen dar und müssen sich nicht mit der Meinung
der Redaktion decken. Die Redaktion haftet nicht für
unverlangt eingeschickte Artikel und Fotos.