

KOMPETENZ

MAGAZIN DER GEWERKSCHAFT DER PRIVATANGESTELLTEN, DRUCK, JOURNALISMUS, PAPIER



**ALLER ANFANG
IST SCHWER**
Der erste Job



KOMPETENZ Ausgabe 6/2018

- 3 EDITORIAL von Martin Panholzer**
- 4 Aller Anfang ist schwer**
Drei Viertel aller BerufseinsteigerInnen finden leicht einen Job. Die ersten Berufserfahrungen sind aber für viele ernüchternd.
- 10 12-Stunden-Tag-Protest**
IV muss Plakat abtransportieren.
- 11 KOMMENTAR von Barbara Teiber**
zum Jahreswechsel
- 12 „It's a Shame“**
EU-Parlamentarierin Evelyn Regner über ihr Resümee zur österreichischen Ratspräsidentschaft und ihre Vorhaben für die nächste Legislaturperiode.
- 15 FOTOGRAMM: Karenzanrechnung**
- 16 Mindestsicherung NEU**
Die Kürzungen betreffen vor allem Kinder.
- 18 Metallerkollektivvertrag**
Ausgleich bei der Arbeitszeit und mindestens 1.120 Euro mehr pro Jahr.
- 19 KURZMELDUNGEN zu Politik, Arbeit und Wirtschaft**
- 20 Erwünscht: Präzisions-Arbeitstakt ohne Gefühl**
Die ArbeitnehmerInnen in der Sozialwirtschaft haben ein gutes Image, doch niemand will sie adäquat entlohnen.
- 22 Perspektiven für Arbeitslose und Region**
Folgen der Kürzungen bei Sozialbetrieben
- 24 FAKTENCHECK: Karenzanrechnung**
- 26 RECHT: Wegzeit wird Arbeitszeit**
- 30 Konsumentenschutz: 24-Stunden-Betreuung**
- 31 BUCHTIPPS und Impressum**



Damit der Berufseinstieg gelingt

von Martin Panholzer

Der erste Job ist und war für jede/n von uns eine einschneidende Veränderung in unserem Leben. Er verändert die Rahmenbedingungen unserer Existenz wie kaum ein anderes Ereignis. Einem Beruf nachzugehen ist eine Notwendigkeit, um die materiellen Bedingungen aufzubauen, ein gutes und würdevolles Leben für sich bzw. seine Familie zu schaffen. Für die Mehrheit der jungen Menschen ist ein Beruf jedoch mehr als bloßer Broterwerb, die junge Generation wünscht sich Anerkennung und eine Arbeitsumgebung, die von einem Klima der Wertschätzung geprägt ist. Der Berufseinstieg gelingt außerdem besser in Betrieben mit einer ausgeprägten innerbetrieblichen Demokratie. Wenn die Gesellschaft will, dass künftige Generationen sich selbstbewusst und mit Leidenschaft in die Arbeit einbringen, muss sie auch dafür Sorge tragen, dass der Einstieg in den Beruf gelingt. In der aktuellen Coverstory erzählen drei junge BerufseinsteigerInnen nicht nur, wie sie persönlich den Berufseinstieg erlebt haben, sondern auch von ihren Wünschen und Erwartungen an ihr weiteres Berufsleben.

Dass Gewerkschaften in Österreich für die unselbstständig Erwerbstätigen und ihre Lebensbedingungen von zentraler Bedeutung sind, zeigten die Kollektivvertragsverhandlungen dieses Herbstes. Durch entschlossenes und kämpferisches Auftreten konnten durchwegs Abschlüsse erzielt werden, die einen gerechten Anteil am wirtschaftlichen Erfolg, aber auch einen Ausgleich für die Arbeitszeitverlängerungsgesetze der Regierung gewährleisten.

Neben den Kollektivvertragsverhandlungen ist auch der gewerkschaftliche Rechtsschutz nur schwer aus dem Arbeitsleben wegzudenken. Die RechtsberaterInnen der GPA-djp verhelfen nicht nur einzelnen Beschäftigten zu ihrem Recht gegenüber den Arbeitgebern, immer wieder gelingt es zudem, Gerichtsentscheidungen zu erreichen, die größeren Gruppen von Beschäftigten nutzen wie ganz aktuell eine Entscheidung zugunsten der AußendienstmitarbeiterInnen. ●

Martin Panholzer

ist Leiter der Abteilung Öffentlichkeitsarbeit in der GPA-djp und seit Juni 2018 Chefredakteur der KOMPETENZ.

Aller Anfang



Foto: Nurih Wagner-Strauss

V. l. n. r.: Sophie Doppler, Martin Geischläger, Lisa Höferl

ist schwer

Drei Viertel der jungen ArbeitnehmerInnen finden leicht ihren ersten Job. Die Joberfahrungen sind allerdings für viele ernüchternd. Die meisten wünschen sich bessere Information während der Ausbildung.

Sophie Doppler (22) ist in ihrem Arbeitsalltag zufrieden. Seit etwas mehr als einem Jahr betreut sie nachmittags 10- bis 14-Jährige, unterstützt sie bei den Hausübungen und spricht vor allem viel Englisch mit ihnen. Ihre eigenen Englisch-Kenntnisse hat sie nach der Matura an einer Schule für Kindergartenpädagogik (Bakip) ein Jahr lang als Au-pair-Mädchen in den USA in der Nähe von Washington perfektioniert. Obwohl sie für die Betreuung von Kindern im Kindergarten- und Vorschulalter ausgebildet wurde, wollte sie nach ihrer Rückkehr nach Österreich zuerst einmal die Arbeit mit etwas älteren Buben und Mädchen ausprobieren. Noch war sie

sich nicht klar, ob sie nicht doch noch eine weitere Ausbildung machen wollte, etwa zur Hebamme oder aber zur AHS-Lehrerin für Psychologie und Englisch. Der Job in der Nachmittagsbetreuung für die Sekundarstufe eins war als Testlauf gedacht, ob sie mit dieser Altersgruppe auch gut zurecht käme.

Doch sie kam nicht nur gut zurecht, sondern fühlte sich auch rundherum wohl. „Was ich mache, gefällt mir sehr.“ Sie arbeitet 35 Stunden in der Woche und sei mit der Bezahlung zufrieden. „Ich wohne in meiner eigenen Wohnung und komme gut über die Runden.“ Im Job habe sie viel Freiraum, wie sie die Zeit mit den Kindern gestalte „und das finde ►►



Lisa Höferl (22) arbeitet als Freizeitpädagogin. Ihr Wunschberuf ist Sozialarbeiterin. Kommendes Frühjahr will sie die Aufnahmeprüfung für soziale Arbeit an der Fachhochschule St. Pölten machen.

ich sehr gut“. Wenn sie zehn Jahre in die Zukunft denkt, sieht sich Sophie Doppler sich immer noch an diesem Arbeitsplatz - „außer wenn sich das Team sehr ändert, im Moment verstehen wir uns sehr gut“. In ihrer Freizeit macht sie derzeit beim Roten Kreuz die Ausbildung zur Rettungssanitäterin und will künftig als Freiwillige tätig sein. „Ich wollte immer schon mit Menschen arbeiten.“ Die Arbeit mit Kindern und die ehrenamtliche Tätigkeit im Rettungsdienst würden einander gut ergänzen.

GUTER EINSTIEG

Sophie Doppler ist ein guter Einstieg ins Arbeitsleben gelungen. Damit findet sie sich in Österreich in guter Gesellschaft, denn von einer Generation Hoffnungslos kann keine Rede sein: Dem Gros der Jungen fällt der

Start am Arbeitsmarkt nicht allzu schwer. Dennoch gibt es Verbesserungspotenzial. Die überwiegende Mehrheit fühlt sich in ihrer Ausbildung nicht gut über die Arbeitsrealität informiert und ein Viertel der 18- bis 30-Jährigen gab in einer von IFES für die GPA-djp durchgeführten Umfrage an, dass der Einstieg ins Arbeitsleben ein durchaus steiniger und langwieriger war. Interviewt wurden 500 junge ArbeitnehmerInnen und 300 Frauen und Männer in Ausbildung. Was aber vor allem klar herauskommt: „Junge Menschen arbeiten, um zu leben, und leben nicht, um zu arbeiten“, betont der Bundesjugendsekretär der GPA-djp, Christian Hofmann. 83 Prozent der Befragten gaben an, dass es ihnen sehr beziehungsweise schon eher wichtig ist, dass sich der aktuelle oder künftige Arbeitsplatz zeitlich gut mit außer-

beruflichen Interessen und Verpflichtungen vereinbaren lässt. „Es geht um die Work-Life-Balance“, betont Hofmann.

Sophie Doppler möchte sich auch ehrenamtlich engagieren, anderen ist Sport oder schlicht Freizeit mit FreundInnen und Familie wichtig. Nicht bei allen erfüllt sich diese Erwartung allerdings nach dem Berufseinstieg: Ein Viertel der Befragten meinte, dass der Job eher weniger bis gar nicht mit privaten Interessen, aber auch Verpflichtungen vereinbar sei. Männer würden im Schnitt gerne 36 Stunden pro Woche arbeiten, tatsächlich sind es allerdings 39,3. Frauen streben eine Wochenarbeitszeit von 34 Stunden an und arbeiten schließlich 35,7 Stunden.

NEGATIVE ERFAHRUNGEN

Ernüchtert ist auch Lisa Höferl (22). Mit ihrem aktuellen Job



hochschule für Soziale Arbeit in Wien gelang nicht, trotz zweier Versuche. So arbeitete Höferl zunächst in der Gastronomie bei einem Möbelhaus. „Dort habe ich wenig verdient und die Arbeitszeiten gingen bis in den Abend hinein.“ An manchen Tagen sei sie auch zum Dienst erschienen, aber wieder weggeschickt worden. „Ich habe eingeecheckt, aber dann hat es geheißen, es ist nicht viel los, wir brauchen dich heute nicht. Das war nicht die Regel, aber es ist vorgekommen.“ Anschließend ergatterte sie einen Kassajob bei einem Supermarkt, wo sie zunächst 30 Wochenstunden, dann parallel zu ihrer einjährigen Ausbildung im Bereich Freizeitpädagogik 20 Wochenstunden arbeitete. In den neun Monaten, die sie für die Supermarktkette tätig war, hat sie sich die Hand ruiniert. Nach ein paar Monaten wurde sie dann immer wieder krank, bis ihr Arzt zu

Seit Herbst ist die junge Frau nun als Freizeitpädagogin tätig und betreut dabei nachmittags VolksschülerInnen. Die Arbeit gefällt ihr, auch die Bezahlung sei in Ordnung. Besonders weiß sie heute zu schätzen, dass sie krank nicht zur Arbeit kommen muss. Hilfreich ist da, dass, wenn jemand aus dem Team ausfällt, der Verein, bei dem sie angestellt ist, einen/eine SpringerIn schickt. „Und auch meine Chefin sagt, wenn ihr krank seid, seid ihr krank. Es wird kein psychischer Druck ausgeübt.“

Dennoch will Höferl nicht ihr Leben lang in der Nachmittagsbetreuung von Kindern tätig sein. Denn ihren Plan, Sozialarbeiterin zu werden, hat sie trotz der zwei Fehlschläge noch nicht aufgegeben.

DER WEG ZUM TRAUMJOB SOZIALE ARBEIT

Kommendes Frühjahr will sie die Aufnahmeprüfung an der FH St. Pölten machen, und sollte es auch dort nicht klappen, wäre sie auch bereit, für das Studium Soziale Arbeit für ein paar Jahre nach Vorarlberg zu ziehen. Dort gebe es weniger BewerberInnen pro Studienplatz. Ihr Traum ist es, eines Tages in einer Jugend-Wohngemeinschaft zu arbeiten oder aber in der Suchtberatung tätig zu sein.

Ihr Freund macht derzeit ein freiwilliges soziales Jahr und sammelt dabei schon Erfahrungen in einer Jugend-WG, erzählt Höferl. Auch er hat die Aufnahme zum FH-Studium Soziale Arbeit nicht

►

als Freizeitpädagogin ist sie zwar zufrieden, sieht aber auch diese Stelle nicht als etwas Lebenslanges. Zuvor hat sie allerdings schon negative Erfahrungen am Arbeitsmarkt gemacht. Nach AHS-Unterstufe und einer dreijährigen Fachschule für Mode entschied sie sich doch dazu, die Matura zu absolvieren. Zunächst besuchte sie daher einen Aufbaulehrgang im Bereich Mode, „aber es war gar nicht meines. Das habe ich eigentlich schon während der Fachschule gemerkt“. In einer Maturaschule kam sie schließlich zum Ziel. Ihr Wunschberuf ist Sozialarbeiterin. Doch die Aufnahme an die Fach-

„JUNGE MENSCHEN ARBEITEN, UM ZU LEBEN, UND LEBEN NICHT, UM ZU ARBEITEN.“

CHRISTIAN HOFMANN

ihr gesagt habe: „Das schaut langsam nach einem Burn-out aus.“ Während eines Krankenstands wurde sie schließlich vom Unternehmen gekündigt. Die Endabrechnung fiel nicht korrekt aus, das Dienstzeugnis war negativ verfasst. Hier konnte die GPA-djp Höferl helfen, zu ihrem Recht zu kommen.

**10 Tipps für einen
erfolgreichen
Berufseinstieg:**

[https://gpa-djp.at/
mehrgehtimmer](https://gpa-djp.at/mehrgehtimmer)

► geschafft und versucht so, statt bis zum nächsten Versuch irgendeinen Job zu machen, berufseinschlägige Praxis zu bekommen.

Der Zugang zu einigen FH- und Uni-Studien wird immer restriktiver, weiß auch Hofmann. Er sieht hier auch ein anderes Problem: Wenn man es einmal ins Wunschstudium oder ins vermeintliche Wunschstudium geschafft habe, kann es auch vorkommen, dass man sich gefangen fühle. „Man steht ja auch unter dem Druck, die Ausbildung möglichst früh fertig zu machen. Das führt dazu, wenn ich im fünften Semester Jus draufkomme, dass mir Jus gar nicht liegt, dann breche ich nicht wie noch Generationen davor ab und beginne mit einem anderen Studium, sondern mache es fertig. Dann befinde ich mich aber in einer Situation, in der ich nicht wirklich glücklich bin – und alles nur, damit der Lebenslauf keine Lücken und Brüche aufweist. Das Gros der Unternehmen heute bevorzugt durchgängige Lebensläufe, die meisten Betriebe suchen keine Menschen mit Ecken und Kanten.“

STICHWORT AUSBILDUNG

Wie die IFES-Umfrage nun zeigte, fällt jungen Menschen mit einem Lehrabschluss der Einstieg ins Berufsleben leichter als JungakademikerInnen. Für viele FH- und Uni-AbsolventInnen zeigt sich der Arbeitsmarkt zunächst von seiner prekären Seite. 33 Prozent der JungakademikerInnen gaben an, eher oder sehr schwer eine reguläre Arbeitsstelle gefunden zu haben. Insgesamt gab jeder vierte Berufstätige an, dass es eher

schwer war, den ersten Job zu ergattern. Bei jenen mit Fachausbildung ohne Matura waren es nur 19 Prozent.

Frauen und Männer haben übrigens unterschiedliche Strategien, wenn es um die Suche nach einem Arbeitsplatz geht. Während Frauen vorrangig über Inserate Jobs finden, nutzen Männer stärker persönliche Kontakte. Für Hofmann bedeutet das: „Es ist jungen Leuten, vor allem aber eben auch Frauen, zu empfehlen, Netzwerke zu nutzen. Wenn man jemanden kennt, der jemanden kennt, dann sollte man sich nicht scheuen, diese Kontakte in Anspruch zu nehmen.“

Frauen sind übrigens auch zurückhaltender, wenn es um das

Verhandeln von Arbeitszeit und Bezahlung geht. 58 Prozent der befragten berufstätigen jungen Frauen gaben im Rahmen der IFES-Umfrage an, bezüglich der Bezahlung keinen Spielraum gehabt zu haben – lediglich sechs Prozent sagten, sie hätten hier viel Mitsprache gehabt. Bei ihren männlichen Kollegen waren es dagegen 13 Prozent und nur 46 Prozent hatten keinerlei Spielraum.

BETRIEBSKLIMA IST WICHTIG

Wichtig ist allerdings der Mehrheit der jungen Männer und Frauen das Betriebsklima. So gaben auch 76 Prozent der Befragten an, dass sie einen Job kündigen würden, wenn das Ar-



Sophie Doppler (22) betreut nachmittags 10- bis 14-Jährige. Martin Geischläger (22) ist Mitarbeiter im Parlament und studiert nebenbei Politikwissenschaft.



wurde ihm klar, dass er in der Wartung, die vor allem nachts stattfindet, nicht seine Zukunft sieht. Er absolvierte das Bundesheer und legte danach die Berufsreifeprüfung ab. Erste Arbeitserfahrungen sammelte er in einer Jugendorganisation, wo er für eine Lehlingskampagne zuständig war, sowie bei einem Bauunternehmer, wo er für Bürotätigkeiten Teilzeit angestellt wurde. Beim ÖGB konnte er

dass ich geregelte Arbeitszeiten habe. Natürlich, wenn Plenarsitzung ist, bleibt man länger und das macht man dann auch gerne, weil es interessant ist. Aber dafür gibt es dann an einem anderen Tag Zeitausgleich. Das ist mir auch wichtig. Wenn ich für 40 Stunden angestellt bin, möchte ich nicht mehr als 40 Stunden arbeiten, und wenn es doch mehr Stunden werden, dann müssen diese abgegolten werden.“

„WENN ICH FÜR 40 STUNDEN ANGESTELLT BIN, MÖCHTE ICH NICHT MEHR ALS 40 STUNDEN ARBEITEN.“

MARTIN GEISCHLÄGER

RUND UM DIE UHR ABEITEN IST OUT

Insgesamt definieren sich junge Menschen von heute, anders als die Yuppie-Generation in den 1990er-Jahren, nicht mehr über selbstaus-

beuterisches Quasi-rund-und-die-Uhr-Arbeiten, betont Hofmann.

Entsprechend kritisch sieht der GPA-djp-Jugendsekretär daher auch das neue Arbeitszeitgesetz, das 12-Stunden-Tage und 60-Stunden-Wochen leichter als bisher möglich macht. Die meisten jungen Menschen seien durchaus bereit, flexibel auf Wünsche des Arbeitgebers zu reagieren. Im Gegenzug werde aber auch erwartet, dass den ArbeitnehmerInnen bei individuellen Wünschen ebenfalls entgegengekommen werde. „Dass sich nur die ArbeitnehmerInnen für den Arbeitgeber verbiegen, das kann es nicht sein“, so Hofmann. ●

Alexia Weiss

beitsklima schlecht wäre oder es zu Mobbing kommen würde. Für 51 Prozent wären keine Gehaltsvorrückungen ein Kündigungsgrund, für 45 Prozent, keine beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten zu haben. Von den befragten Frauen gaben 40 Prozent an, eine Arbeitsstelle aufgeben zu wollen, wenn sie eine Benachteiligung gegenüber männlichen Kollegen spüren.

Martin Geischläger (22) ist erst seit wenigen Wochen in seinem neuen Job. Er ist nun Mitarbeiter im Parlament und momentan rundum zufrieden. Er absolvierte zunächst eine Fachschule für Flugtechnik, die auf die Wartung von Flugzeugen vorbereitet. Noch während der Ausbildungszeit

im Rahmen einer Karenzvertretung Auslandserfahrung in Brüssel sammeln. „Einen Auslandsaufenthalt kann ich jedem empfehlen, es ist gut, von zu Hause wegzukommen, so ergeben sich neue Perspektiven.“

STUDIERN NEBEN DER ARBEIT

In Brüssel reife auch der Entschluss, an der Uni Wien Politikwissenschaft zu studieren. Mit dem neuen Job wird das Studium wieder mehr in den Hintergrund treten, aber gänzlich an den Nagel hängen will es Geischläger nicht. „Nun muss ich mich einmal einarbeiten, und dann werde ich sehen, wie ich die Arbeitszeit gestalten kann, dass das Studium doch möglich ist.“ Auch Zeit für das Privatleben zu haben, ist Geischläger insgesamt wichtig. „Ich bin froh,



12-STUNDEN-TAG

12-stündiger Protest vor der Industriellenvereinigung

Anlässlich eines 12-stündigen Gewerkschaftsprotests gegen den 12-Stunden-Tag und die 60-Stunden-Woche vor dem Haus der Industrie musste ein nicht genehmigtes Werbeplakat der Industriellenvereinigung für das neue Arbeitszeitgesetz wieder entfernt werden. ●

Ein turbulentes Jahr

Das vergangene Jahr war ein durchwachsendes für die Beschäftigten in der österreichischen Privatwirtschaft.

Ein Kommentar von Barbara Teiber



Fassen wir zusammen: Mit dem Arbeitszeitverlängerungsgesetz wurde der generelle 12-Stunden-Tag und die 60-Stunden-Woche eingeführt, bei der aktiven Arbeitsmarktpolitik wurde gekürzt, bei der Mindestsicherung sind Kinder von geringverdienenden ArbeitnehmerInnen von Kürzungen betroffen, und bei der Sozialversicherung drohen durch eine überhastete Reform Leistungskürzungen und allgemeine Selbstbehalte.

Gleichzeitig war 2018 aber auch durch enorme Solidarität gekennzeichnet. Über 100.000 Menschen haben am Heldenplatz gemeinsam gegen schlechtere Arbeitszeiten und für ein gutes Leben für alle demonstriert. Zehntausende haben gegen die Zerschlagung der AUVA unterschrieben und waren gegen den Angriff auf unser Gesundheitssystem auf der Straße. Viele ArbeitnehmerInnen haben großes Verständnis für die Warnstreiks bei den Kollektivvertragsverhandlungen, etwa in der Metallindustrie oder bei den Eisenbahnern, gezeigt. Und nicht zuletzt ist eine große Anzahl von Menschen neu in die Gewerkschaft eingetreten.

Und auch für die GPA-djp ist ein ereignisreiches Jahr vergangen. Unser langjähriger Vorsitzender Wolfgang Katzian wechselte als Präsident an die Spitze des ÖGB, und ich durfte seinen Platz in Österreichs größter Gewerkschaft einnehmen.

„2018 WAR EIN JAHR DER KÜRZUNGEN ABER AUCH DER ENORMEN SOLIDARITÄT.“

BARBARA TEIBER

Für Ihre Mitgliedschaft möchte ich mich an dieser Stelle besonders bedanken. Ohne Sie wären wir nicht in der Lage, das zu leisten, was wir als unseren täglichen Auftrag sehen: Neben unseren Protestmaßnahmen auf politischer Ebene sind wir vor allen Dingen gemeinsam mit den Betriebsrätinnen und Betriebsräten Ihr starker Partner im Betrieb. Ob es um rahmenrechtliche Verbesserungen für Ihre Branche, oder um ein ganz konkretes Problem an Ihrem Arbeitsplatz geht: Die ExpertInnen der GPA-djp stehen an Ihrer Seite.

Ich garantiere Ihnen aus voller Überzeugung: Das wird auch in Zukunft so bleiben. Ihre Interessen als unser Mitglied sind für uns Maßstab unserer gewerkschaftlichen Aktivitäten und stehen im Mittelpunkt aller Tätigkeiten. Daher wollen wir nicht nur die Gegenwart meistern, sondern uns auch auf die Zukunft vorbereiten; auf neue Formen des Arbeitens, auf die Wünsche der jungen BerufseinsteigerInnen und auf die Herausforderungen, die die Digitalisierung bereits jetzt mit sich bringt.

Bei all dem braucht es kluge Köpfe und gestandene MacherInnen, so wie die hauptamtlichen Kolleginnen und Kollegen und ehrenamtlichen FunktionsträgerInnen in der GPA-djp es sind. Auch ihnen gilt mein Dank.

Liebe Leserin, lieber Leser, ich wünsche Ihnen ein erfolgreiches und vor allem gesundes Jahr 2019.

Barbara Teiber ist Vorsitzende der GPA-djp und Vizepräsidentin der Wiener Arbeiterkammer. Vor ihrer Wahl zur Vorsitzenden der GPA-djp war sie zehn Jahre lang Geschäftsführerin der GPA-djp Wien.



„It's a shame“

Im KOMPETENZ-Interview zieht die EU-Parlamentarierin Evelyn Regner Bilanz über die österreichische Ratspräsidentschaft und erklärt, warum wählen gehen gerade in diesen Zeiten wichtig ist.

KOMPETENZ: Mit dem Jahreswechsel endete auch der österreichische Ratsvorsitz. Wie sieht dein Resümee dazu aus?

Evelyn Regner: Ein Ratsvorsitz sollte ein ehrlicher Makler sein, man sollte ernsthaft Themen wahrnehmen. Das, was wir vom österreichischen Ratsvorsitz gesehen haben, sind schöne Fotos aber wenig Konkretes. Man kann es wirklich so zusammenfassen. Das haben in der Zwischenzeit auch diejenigen kapiert, die eigentlich dem österreichischen Ratsvorsitz gegenüber sehr positiv eingestellt waren. In der jüngsten Debatte über die Schlussfolgerungen zum Europäischen Rat, war der Tenor eindeutig, it's a shame. Es ist verantwortungslos, sich hinzustellen und zu sagen, wir haben eine riesengroße Migrationskrise, aber gar nicht ernsthaft an einer Lösung zu arbeiten. Also einerseits die Angst zu schüren, Menschen zu lähmen, auf der anderen Seite aber keine Maßnahmen zu set-

zen, weil das Ziel ist, diese Lähmung und diese Angst aufrechtzuhalten. Als Kommissionspräsident Juncker seine Rede zur Lage der EU gehalten hat, hat auch er ganz klar dem österreichischen Ratsvorsitz den Auftrag erteilt, endlich zu handeln. Die Kommission und auch das Europäische Parlament haben bei sehr vielen Themen und auch beim Lieblingsthema der Österreicher, der Migration, alles auf den Tisch gelegt. Der Europäische Rat in Salzburg (im September 2018) war auch ein Beispiel dafür, dass nichts geschehen ist. Das heißt, es einigten sich unter dem österreichischen Ratsvorsitz die Regierungschefs darauf, nichts zu tun. Ich kann nur noch einmal wiederholen: „It's a shame.“

Was bedeutet das für die Themen, die aus gewerkschaftlicher Sicht besonders wichtig sind?

Die Themen, die uns besonders betreffen, wurden nicht nur liegen gelassen, sondern man hat sie

schlichtweg unter den Tisch fallen lassen. Wir bekamen –spät aber doch – von der Kommission sehr viele Legislativvorschläge: Es liegt jetzt der Vorschlag zur Europäischen Arbeitsbehörde am Tisch, zur Work-Life-Balance und zu den transparenten Arbeitsbedingungen. Also zusammengefasst: Der Ratsvorsitz hat von Migration geredet, aber nichts getan, und auch bei den Themen, die für Beschäftigte von besonderer Bedeutung sind, ist nichts passiert.

Was kann man sich eigentlich unter einer europäischen Arbeitsbehörde vorstellen?

Eine europäische Arbeitsbehörde muss eine Behörde mit echten Durchgriffsrechten werden. Die Zielsetzung ist, dass bestehendes Arbeitsrecht – ich denke hier vor allem an die Entsenderichtlinie, also daran, dass das Prinzip „Gleicher Lohn für gleiche Arbeit am gleichen Ort“, auch kontrolliert und durchgesetzt wird. Wenn eine nationale Behörde nicht handelt, sollte die europäische Arbeitsbehörde das Durchgriffsrecht haben zu sagen: Macht was! Das ist absolut wichtig. Ein Gesetz ist eben nur etwas wert, wenn es auch eingehalten, kontrolliert und durchgesetzt wird. Wir haben lange auf den Gesetzesvorschlag von der EU-Kommission gewartet, der Ratsvorsitz muss das jetzt endlich engagiert aufgreifen. Wir möchten, dass es noch in dieser Legislaturperiode eine endgültige Entscheidung für die Einrichtung dieser Arbeitsbehörde gibt. Wir haben unsere Arbeit erledigt, das EU-Parlament drückt aufs Gaspedal.

Diese Legislaturperiode endet mit den EU-Wahlen im Mai. Wie kann man die Menschen motivieren, zur Wahl zu gehen?

Wir in Europa haben etwas unglaublich Wertvolles entwickelt, den Sozialstaat. Und wir zeichnen uns durch Demokratie und Rechtsstaatlichkeit aus. Gleichzeitig sind wir wirtschaftlich leistungsstark, der größte Markt der Welt. Und deshalb ist es wichtig, dass wir zusammenhalten, dass wir versuchen, diese Mindeststandards weiterzuentwickeln. Wir haben als Europäisches Parlament starke Kompetenzen. Für uns ist es nur oft schwierig, den Co-Gesetzgeber, also den Rat der Mitgliedsstaaten dazu zu bringen auch zu handeln. Uns ist es z. B. wichtig, dass Steuern dort gezahlt werden, wo Gewinne erwirtschaftet werden. Das Europäische Parlament hat das bereits beschlos-

sen, aber der österreichische Ratsvorsitz hat vermeldet, das habe keine Priorität. Das sind so die Dinge, die einen oftmals sehr ungeduldig werden lassen. Man muss sich vorstellen, das Europäische Parlament ist der Gesetzgeber, also der Nationalrat und der Europäische Rat ist der Bundesrat. Wäre das in Österreich vorstellbar, dass der Bundesrat da großartig immer etwas verzögert? Natürlich hinkt der Vergleich, aber er soll zeigen, dass wir im europäischen Kontext der Länderkammer zu viel Gewicht geben.

Ein Thema, das derzeit oft in den Medien vorkommt, ist die Digitalsteuer. Wird es da bald eine Einigung geben?

Digitalisierung ist ein Umbruch, der die gesamte Unternehmenswelt betrifft. Daher ist es wichtig, dass wir eine Definition der digitalen Betriebsstätte haben. Und eigentlich haben wir das schon beim Vorschlag zur EU-Körperschaftssteuer definiert. Man stellt darauf ab, wo sitzen die Konsumenten, wo wird die Leistung erbracht, und wenn sich das alles nicht eruieren lässt, wo ist die Domain. Das ist eine Definition, die man übernehmen könnte. Zur Frage: Die Digitalsteuer ist wichtig, allerdings ist sie nur eine Krücke zur digitalen Betriebsstätte. Die Digitalsteuer ist kein Ersatz für all die anderen Dinge, die bei den Steuern noch notwendig sind: Wir müssen wissen, wer ist der wirtschaftliche Eigentümer. Wir müssen Steueroasen definieren. Im Moment wird die Liste der Steuerschlupflöcher immer kleiner. Erst vor kurzem wurde Namibia gestrichen, davor Panama. Es ist ein Hohn, was die Finanzminister hier abliefern. Gleichzeitig zahlt Facebook keine Steuern, Google zahlt 0,00127 Prozent. Das ist lächerlich. Und die österreichische Bundesregierung stellt sich hin und sagt, wir brauchen eine Digitalsteuer. Sie wissen, wir brauchen auch die ganzen Voraussetzungen, sonst kann man eine Digitalsteuer nie einheben. Sonst ist sie eine Forderung ans Christkind.

„EIN GESETZ IST EBEN NUR ETWAS WERT, WENN ES AUCH EINGEHALTEN, KONTROLLIERT UND DURCHGESETZT WIRD.“

EVELYN REGNER

Die Digitalsteuer ist kein Ersatz für all die anderen Dinge, die bei den Steuern noch notwendig sind: Wir müssen wissen, wer ist der wirtschaftliche Eigentümer. Wir müssen Steueroasen definieren. Im Moment wird die Liste der Steuerschlupflöcher immer kleiner. Erst vor kurzem wurde Namibia gestrichen, davor Panama. Es ist ein Hohn, was die Finanzminister hier abliefern. Gleichzeitig zahlt Facebook keine Steuern, Google zahlt 0,00127 Prozent. Das ist lächerlich. Und die österreichische Bundesregierung stellt sich hin und sagt, wir brauchen eine Digitalsteuer. Sie wissen, wir brauchen auch die ganzen Voraussetzungen, sonst kann man eine Digitalsteuer nie einheben. Sonst ist sie eine Forderung ans Christkind.

Was sind die wichtigsten Erfolge der GewerkschafterInnen im Europäischen Parlament?

Die Entsenderichtlinie ist zweifellos sehr wichtig. Gleicher Lohn für gleiche Arbeit am gleichen Ort, das ist für uns eine unverrückbare Säule und jeder Betriebsrat, jede Gewerkschafterin weiß, welche Umgehungen stattfinden. Ich denke, dass es ein wichtiger Erfolg sein wird, wenn die Arbeitsbehörde kommt. Ich setze auch sehr darauf, dass die Arbeitsbehörde ►►



► Zähne bekommt. Und es ist sehr wichtig gewesen, dass wir beim Steuerthema wirklich Tempo gemacht haben. Wir stimmen auch über die Whistleblower-Richtlinie ab. Beschäftigte, die Missstände in Unternehmen feststellen und aufdecken, müssen geschützt werden.

Was wünschst du dir für die letzten Monate der laufenden Legislaturperiode oder schon für die kommende?

In vielen Ländern Europas ist der Rechtsstaat in Gefahr. Es geht um unsere Grundwerte in der Union. In Ländern wie Ungarn und Polen wurde in den vergangenen Jahren das individuelle und das kollektive Arbeitsrecht, die Pressefreiheit und die Möglichkeiten für Gewerkschaften und für NGOs eingeschränkt. Das heißt, in Europa haben wir eine Entwicklung in Richtung autoritärer und illiberaler Demokratien. Für uns ist es ganz wichtig, dass die EU eine Wertegemeinschaft ist, die diese Werte auch in Zukunft aufrechterhält und weiterentwickelt.

Meine Zukunftserwartung an die EU ist, dass Beschäftigungsbedingungen besser werden, dass Grundwerte nicht eingeschränkt werden, sondern dass sie gestärkt und ausgebaut werden. Und deshalb ist die Wahl so wichtig, weil sie eine Richtungsentscheidung ist: 12-Stunden-Tag auf der einen Seite oder eine besser Work-Life-Balance – und das ist jetzt nur ein Beispiel für alles was ins Haus steht.

Nochmal zum Thema Angriff auf die Demokratie und Grundwerte. Welche Maßnahmen sollte die EU da ergreifen?

Demokratische Grundwerte machen das Wesen der EU aus. Das Ziel ist nicht der Binnenmarkt, das Ziel ist, dass der Wohlstand und das Wohlergehen der Europäischen BürgerInnen wächst. Wir haben ein Verfahren, dass Mitgliedsstaaten, die sich nicht an diese grundlegenden Werte halten, das Stimmrecht entzogen werden kann. Das Europäische Parlament hat jetzt gerade darüber abgestimmt, dass ein solches Verfahren gegen Ungarn eingeleitet werden soll. Es ist auch ganz wichtig, dass hier nicht nur Sozialdemokratinnen und Grüne mitgestimmt haben, sondern auch ein Großteil der Europäischen Volkspartei – weil es um die Grundsäulen geht, um das was uns alle verbindet, egal welchem politischen Lager man angehört.

Die EU hat ja wahnsinnig viel dazu beigetragen, dass Regionen, denen es nicht so gut geht, sehr viel aufholen konnten. Österreich selbst hat auch profitiert. Es ist im Zuge der EU-Erweiterung auch wahnsinnig viel Geld in die mittel- und osteuropäischen Länder geflossen, das war schon eine Art Marshallplan, eine Erfolgsstory. Um die Grundwerte weiterhin zu sichern, ist es jetzt notwendig, dass wir diese mit den finanziellen Förderungen verknüpfen. Also Geld fließt, wenn der Respekt gegenüber den Grundprinzipien der EU aufrechterhalten wird. Das wollen wir jetzt mit den Vorschlägen zum mehrjährigen Finanzrahmen stärken. Da sind wir mitten in den Verhandlungen.

Das Interview führte Lucia Bauer

ZUR PERSON

Evelyn Regner, geboren 1966, ist seit Juli 2009 Europaabgeordnete. Sie hat Rechtswissenschaften in Wien und Salzburg studiert. Nach dem Studium arbeitete sie bei Amnesty International als Flüchtlingsberaterin. Ab 1996 begann sie im sozialpolitischen Referat des ÖGB zu arbeiten. Fast neun Jahre lang leitete sie das ÖGB-Europabüro in Brüssel bis sie 2008 als Leiterin der Stabsstelle EU und Internationales im ÖGB nach Wien zurückkehrte.

Anrechnung von Karenzzeiten

In vielen Kollektivverträgen konnte durch den Einsatz von Gewerkschaften und engagierten BetriebsrätInnen eine Anrechnung von Karenzzeiten über die gesetzliche Regelung hinaus erreicht werden. Sowohl bei der Anrechnung für Vorrückungen, für den Urlaubsanspruch, für die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall als auch für die Kündigungsfristen ist ein Großteil der Kollektivverträge besser als das Gesetz.

Vorrückungen

72 %

der KVs sind besser als das Gesetz

Urlaub

60,5 %

der KVs sind besser als das Gesetz

Entgeltfortzahlung

52 %

der KVs sind besser als das Gesetz

Kündigungsfristen

48 %

der KVs sind besser als das Gesetz



Kollektivvertrag versus Gesetz. Für dienstzeitabhängige Ansprüche im Beschäftigungsverhältnis wird gesetzlich nur ein geringer Teil der Karenzzeiten angerechnet. In vielen Kollektivverträgen ist das anders. Im neuen Gehaltssystem des Handelskollektivvertrages etwa erhöht die volle Anrechnung von Karenzzeiten das Lebensinkommen für eine Frau mit zwei Kindern um drei Prozent. In der Metallindustrie werden die Karenzzeiten voll für alle dienstzeitabhängigen Ansprüche angerechnet. Auch im Kollektivvertrag der Sozialwirtschaft Österreich werden die Elternkarenzzeiten voll angerechnet.

Kinder und Jugendliche sind die Hauptbetroffenen der Kürzungen der Mindestsicherung.



Mindestsicherung NEU

Die Bundesregierung kürzt vor allem die Leistungen für Kinder. 81.000 Kinder und Jugendliche sind davon betroffen.

Es hat lange gedauert bis die Bundesregierung schließlich am 28. November 2018 die Neuregelung der Mindestsicherung im Ministerrat beschlossen hat. Bereits im Juni wollte man einen Gesetzesentwurf vorlegen, präsentiert wurden aber bislang nur die Eckpunkte der Reform.

Offenbar war es in der Frage der Mindestsicherung doch schwieriger als sonst, die zum Markenzeichen gewordene Harmonie in der Koalition sicherzu-

stellen. Die Details der Neuregelung weichen nur wenig von den zuvor bekanntgemachten Prinzipien ab und laufen auf massive Kürzungen vor allem für Familien mit mehreren Kindern hinaus. Im Zentrum steht das Ziel, zugewanderte Menschen aus einem Leistungsanspruch hinauszudrängen, und Personen, die länger einen „Beitrag für Österreich“ geleistet haben, besser zu stellen. Die Einschnitte werden mit den angeblich explodierenden Kosten für die Mindestsicherung argumen-

tiert, was angesichts von Fakten und Zahlen nicht haltbar ist: 2017 beliefen sich die Ausgaben der Länder und Gemeinden auf 977 Millionen Euro, das sind weniger als 1 Prozent der gesamten jährlichen Sozialausgaben.

ZAHLEN UND FAKTEN

Die Anzahl der LeistungsbezieherInnen ist 2017 im Vergleich zum Vorjahr nur um 0,1 Prozent gestiegen; rund 70 Prozent der BezieherInnen sind sogenannte Aufstocker, das heißt, sie nehmen

nur einen Teilbezug der Mindestsicherung in Ergänzung zu einem geringen Einkommen in Anspruch. Im Durchschnitt erhält ein Haushalt 606 Euro monatlich an Mindestsicherung für etwa achteinhalb Monate.

Die kommende Neuregelung stellt das bisherige System der Mindestsicherung auf den Kopf. Wurden bislang Mindestsätze vorgegeben, erhalten die Länder durch ein bundesweit geltendes Grundsatzzgesetz, die Vorgabe für Obergrenzen, die nur unter- und nicht überschritten werden dürfen. Die Mindestsicherung wird damit faktisch zur Maximalsicherung.

MEHR PERSONEN WENIGER GELD

Fokussiert wird beim Zurückfahren der Mindestsicherung vor allem auf Haushalte, in denen mehrere Personen Mindestsicherung beziehen. Demzufolge wird die degressive Ausgestaltung massiv verschärft. Das bedeutet, je mehr Personen in einem Haushalt von der Mindestsicherung leben, umso weniger pro Person bekommen sie. Erhalten Alleinstehende noch eine (Basis-)Leistung in der Höhe von 863 Euro, so sinkt der Anspruch für Paare um 10 Prozent auf maximal 1.208 Euro. Ein zweiter Erwachsener bekommt nur noch maximal 40 statt 50 Prozent des Einzelrichtsatzes (minus 86 Euro).

Es muss immer bedacht werden, dass die Bundesländer auch niedrigere Werte vorsehen können. Man kann also nicht davon ausgehen, dass diese Leistungen dann auch landesgesetzlich in dieser Höhe beschlossen werden. Wenn durch die Abschaffung der Notstandshilfe künftig weit aus mehr Menschen auf die Min-

destsicherung angewiesen sind, werden laut WIFO-Schätzungen 900 Millionen Zusatzkosten vom AMS an die Länder verschoben. Daher kann diese finanzielle Belastung dazu führen, dass die Län-

BIS ZU 1.000 EURO MONATLICH VERLIEREN FAMILIEN MIT 3 KINDERN IN DER NEUEN MINDEST- SICHERUNG.

der niedrigere Leistungen als die Höchstsätze vorsehen.

Dass aus Sicht der Regierung offenbar nicht jedes Kind gleich viel wert ist, zeigte sich bereits beim Familienbonus, der vor allem gut verdienende Personen steuerlich begünstigt, schlecht verdienende Personen können den Familienbonus in vielen Fällen nicht in voller Höhe oder überhaupt nicht zur Anrechnung bringen. Der Gedanke, wonach Kinder reicher Eltern belohnt und Kinder armer Eltern bestraft werden sollen, setzt sich nun bei der Neuregelung der Mindestsicherung fort.

VERLUSTE AM BEISPIEL WIEN

Wie sich im Vergleich zur derzeitigen Leistungshöhe der Maximalwert der Mindestsicherung auswirkt, ist je nach Bundesland verschieden. In Wien wird eine Familie mit einem Kind zukünftig monatlich 103 Euro weniger Mindestsicherung bekommen. Bei einer Familie mit zwei Kindern werden es 204 Euro weniger sein, und eine Familie mit drei Kindern muss auf 397 Euro monatlich verzichten. Wer nicht über einen sogenannten „Arbeitsqualifizierungsbonus“ verfügt, verliert sogar 704 Euro monatlich mit einem Kind, 804 mit 2 Kindern und 997 Euro mit 3 Kindern.

Kinder und Jugendliche sind also die Hauptbetroffenen der Kürzungen in der Mindestsicherung NEU. Schon jetzt sind Kinder und Jugendliche, die in Haushalten mit niedrigem Einkommen aufwachsen, in vielerlei Hinsicht benachteiligt. Sie können zum Beispiel oft an kostenpflichtigen Schulaktivitäten nicht teilnehmen und werden vom sozialen Leben ausgeschlossen. Dazu kommt

die soziale Stigmatisierung, wenn die Eltern auf Geld vom Staat angewiesen sind. Mindestsicherungs-BezieherInnen mit Kindern leben zudem noch häufiger in schlechten Wohnsituationen. Desolates Wohnen wirkt sich besonders hemmend auf Bildungschancen und die Gesundheit der Kinder aus: Feuchtigkeit, Fäulnis, Platzmangel und dunkle Räume zementieren die Armut. Bereits vor der Reform der Mindestsicherung deckte diese nur den unmittelbaren Überlebensbedarf. Nun ist auch dieser – vor allem bei Familien mit Kindern – ernstlich in Gefahr.

VERMÖGENSZUGRIFF BLEIBT

Obwohl sich die FPÖ im Hinblick auf die Mindestsicherung NEU vehement gegen den Vermögenszugriff ausgesprochen hat, bleibt dieser auch künftig aufrecht. Lediglich der Freibetrag, bis zu welchem vorhandenes „Vermögen“ vor Anspruch auf die Mindestsicherung verwertet werden muss, steigt von 4.315 auf künftig 5.200 Euro. Auf bestehendes Immobilieneigentum kann künftig nach drei Jahren zugegriffen werden. Durch die geplante Abschaffung der Notstandshilfe wird das jedoch wesentlich mehr Menschen als bisher betreffen. ●

Isabel Koberwein

Arbeitsqualifizierungsbonus

Die Regelung sieht vor, dass der Pflichtschulabschluss genügt, was für die österreichischen BezieherInnen im Allgemeinen zutrifft. Fehlt dieser, verlangt das neue Gesetz Deutschkenntnisse auf dem Niveau B1 oder Englischkenntnisse auf dem noch schwierigeren Niveau C1. Wer jetzt schon Mindestsicherung bezieht, muss diese Nachweise nach einer Übergangsfrist ebenfalls erbringen. Außerdem muss der/die KandidatIn die Integrationsvereinbarung unterzeichnet haben und einen abgeschlossenen Wertekurs vorweisen können. Ausgenommen von diesen Anforderungen sind AntragstellerInnen mit Behinderungen oder Betreuungspflichten.



V. l. n. r.: Elfriede Schober, Betriebsratsvorsitzende bei Miba Sinter Austria, Rainer Wimmer, Vorsitzender der PRO-GE, Karl Dürtscher, Bundesgeschäftsführer der GPA-djp

Plus 1.120 Euro mehr im Jahr

Die Metaller erreichen einen Ausgleich bei der Arbeitszeit, mindestens 1.120 Euro mehr Lohn und Gehalt pro Jahr mehr sowie bis zu 16 Prozent mehr für Lehrlinge.

Die Betriebsversammlungen und Warnstreiks zeigten Wirkung: In der siebenten Runde konnten PRO-GE und GPA-djp mit dem Fachverband Metalltechnische Industrie am 18. November den ersten Abschluss für die Metallindustrie erzielen. Inzwischen konnte auch mit allen weiteren Fachverbänden ein Abschluss erzielt werden. Damit gibt es auch 2018 wieder einen einheitlichen Abschluss für die gesamte Metallindustrie.

DER ABSCHLUSS IM DETAIL

Durch den Abschluss ist sichergestellt, dass die durch die Arbeitszeitgesetzesnovelle entstandene Schiefelage zugunsten der ArbeitnehmerInnen korrigiert wird. „Dank des großen Engagements der BetriebsrätInnen und der Solidarität der ArbeitnehmerInnen in den Betrieben ist mit diesem ersten Abschluss für die Metallbranche ein wichtiger Schritt gelungen. Hohe Zuschläge in Geld oder Zeit, bezahlte Pausen und gesicherte Ansprüche bei der Gleitzeit sind konkrete Verbes-

serungen. Die ArbeitnehmerInnen profitieren einerseits mehr von Überstundenleistungen, andererseits wird durch die Verteuerung dieser Stunden auch eine gesundheitsschädliche Dauersituation vermieden“, erklärten die Chefverhandler Rainer Wimmer und Karl Dürtscher und betonten, dass die Einigung zeige, wie wichtig gewerkschaftliche Kollektivvertragspolitik ist: „Wir konnten heute viele negative Auswirkungen des Arbeitszeitgesetzes der Regierung korrigieren und gleichzeitig mehr Selbstbestimmtheit für die Beschäftigten erreichen.“

DEUTLICHE LOHN- UND GEHALTSERHÖHUNG

Durch den vereinbarten Mindestbetrag von 80 Euro steigen die Mindest- bzw. Ist-Löhne zwischen 4,3 und 3 Prozent. „Die erreichten Lohn- und Gehaltserhöhungen sind angesichts der Inflationsrate von zwei Prozent kräftig und bedeuten mindestens 1.120 Euro mehr Lohn und Gehalt pro Jahr. Das ist gerade für niedrige Einkommen ein ordent-

licher Schub“, betonten die Chefverhandler.

Die Lehrlingsentschädigungen für die rund 6.600 Lehrlinge der Metalltechnischen Industrie werden kräftig angehoben: Im ersten Lehrjahr um 100 Euro auf 719 Euro, im zweiten auf 920 Euro (bisher 830 Euro) im dritten auf 1.204 (bisher 1.124) und im vierten Lehrjahr auf 1.590 Euro (bisher 1.520).

ÜBERSTUNDENZUSCHLAG

Hinzu kommen Verbesserungen im Rahmenrecht wie etwa Zuschläge von 100 Prozent für die elfte und zwölfte Arbeitsstunde bzw. ab der 51. Wochenstunde. Dies soll ab 1. Juli 2019 gelten. Die Zuschläge können, verbunden mit starken Antrittsrechten für die Beschäftigten, auch in mehr Freizeit gewandelt werden.

Weiters wird bei langen Tagesarbeitszeiten von mehr als zehn Stunden eine bezahlte Pause von mindestens zehn Minuten im Kollektivvertrag vereinbart. ●

Martin Panholzer

NOTSTANDSHILFE

121.000 Menschen betroffen

Regierung. Das WIFO hat im Auftrag der Bundesregierung die Auswirkungen einer Abschaffung der Notstandshilfe errechnet. Erste Ergebnisse dieser Berechnungen sind im November durchgesickert und zeigen, dass 121.000 Arbeitslose im neuen System keine Leistung mehr erhalten würden. Besonders Arbeitslose mit einer langen Versicherungsdauer, Menschen mit Behinderungen, Jugendliche und Personen, die

nur einen Pflichtschulabschluss haben, werden betroffen sein.

Die Versicherungen der Sozialministerin, es werde keine Abschaffung der Notstandshilfe geben, stehen im Widerspruch zu den Vorhaben im Regierungsprogramm. ●

Initiative SOS Notstandshilfe: sosnotstandshilfe.at

Mehr zum Thema: kompetenz-online.at
herzfuersozaiales.at

SOZIALWIRTSCHAFT

Arbeitszeitverkürzung weiter auf der Agenda



Gehaltsverhandlungen. Etwa 300 BetriebsrätInnen der österreichischen Sozialwirtschaft bekräftigten am 8. November 2018 ihre Forderung nach einer fairen Lohn- und Gehaltserhöhung sowie einer Arbeitszeitverkürzung auf 35 Stunden pro Woche bei vollem Lohn- und Personalausgleich. Die Kollektivvertragsverhandlungen für die mehr als 100.000 Beschäftigten im privaten Gesundheits- und Sozialbereich starteten am 26. November 2018 mit der Forderungsübergabe.

„Die Beschäftigten dieser Branche unterliegen einem sehr hohen Arbeitsdruck. Die Forderung

nach einer Arbeitszeitverkürzung ist daher wohlüberlegt. Die Bundesregierung geht ja gerade den umgekehrten Weg und ermöglicht überlange Arbeitszeiten. Tatsächlich liegt die Zukunft in einer Verkürzung der Arbeitszeit und einer gerechteren Aufteilung der Arbeit. Unsere Forderungen sind zukunftsorientiert, und wir lassen uns nicht einreden, dass für die wichtigen Aufgaben und die wichtige Arbeit im Sozialbereich kein Geld da ist“, erklärte GPA-djp-Vorsitzende Barbara Teiber bei der BetriebsrätInnenkonferenz. ●

NEU

Mitgliedsbeitrag 2019

Mitgliederinformation. Der Mitgliedsbeitrag beträgt 1 Prozent des Bruttogehalts, maximal aber 32,80 Euro.

- Arbeitslose, Zweitmitgliedschaften, unbezahlte Freistellungen sowie vorzeitiger Mutterschutz: 1,80 Euro pro Monat
- geringfügig Beschäftigte: 2 Euro pro Monat
- Präsenzdienner, Zivildienner, KindergeldbezieherInnen ohne Vormitgliedschaft: 1,80 Euro pro Monat
- SchülerInnen/StudentInnen: 12 Euro pro Jahr
- Außerordentliche Mitglieder: 21,60 Euro pro Jahr
- PensionistInnen: 3 Euro pro Monat bzw. 36 Euro pro Jahr
- PensionistInnen-JournalistInnen mit Presseausweis: 8 Euro pro Monat
- Atypisch Beschäftigte, WerkvertragnehmerInnen, freie DienstnehmerInnen, CrowdworkerInnen sowie freie JournalistInnen mit Presseausweis: 1 Prozent vom Bruttogehalt, mindestens 10 Euro pro Monat
- Beitragsfreiheit gilt während: Elternkarenz, Bildungskarenz, Zivildienst, Präsenzdienst, Krankheit (im aufrechten Dienstverhältnis) ohne Gehaltsbezug. ●



Erwünscht: Präzisions-Arbeitstakt ohne Gefühl

Reichlich Maßarbeit, schlechte Bezahlung. Die ArbeitnehmerInnen in der Sozialwirtschaft haben zwar ein gutes Image, doch niemand will sie adäquat entlohnen.

Ende November starteten die Kollektivvertragsverhandlungen in der Sozialwirtschaft. Verhandelt wird für rund 100.000 Beschäftigte in ganz Österreich, die u. a. in der mobilen Kranken-, Behinderten- oder Flüchtlingsbetreuung tätig sind. Die Arbeitsbedingungen sind ernst: „Unsere MitarbeiterInnen haben sich faire Löhne und einen planbaren und familienfreundlicheren Dienstplan verdient“, macht Beatrix Eiletz deutlich. Die Betriebsratsvorsitzende der Volkshilfe Steiermark kennt die teils sehr harten beruflichen Herausforderungen. Eiletz stammt aus Radochen nahe Bad Radkersburg, fing 1991 im mobilen Dienst der Volkshilfe an und wirkt bereits seit 20 Jahren als

Betriebsrätin – derzeit für etwa 3.000 Beschäftigte. Besonders besorgniserregend ist die Situation im Bereich der mobilen Krankenpflege: Zwar gibt es reichlich zu tun, aber kaum Vollzeitstellen mit einem halbwegs ansprechenden Gehalt.

Der weitaus überwiegende Teil arbeitet in Teilzeit. In den Pflegeheimen war es früher unmöglich, einen Teilzeitjob zu bekommen, jetzt ist es fast unmöglich, einen Vollzeitjob zu bekommen. Betriebsratsvorsitzende Eiletz: „Wir sind zwar flexibel, doch zumeist nützt das nur den Arbeitgebern.“

Nicht die Arbeitgeber, sondern die ArbeitnehmerInnen müssen das Risiko tragen. Denn ist die Auftragslage schlecht, werden auch den Teilzeit-Beschäftigten Stun-



Günther Hagenauer ist stellvertretender Betriebsratsvorsitzender der Volkshilfe Oberösterreich und Sozialbetreuer. Er berichtet von Einsparungen in allen Bereichen, von der Flüchtlingsbetreuung bis zum Behindertenbereich.

den gekürzt – ist sie positiv, werden Mehr- oder Überstunden vorausgesetzt. Trotz 30-Stunden-Vertrags wird nicht selten 38 Stunden oder mehr gearbeitet. Neben der Steiermark ist auch die Lage in Oberösterreich prekär: „Burn-out ist wieder im Kommen“, weiß Günther Hagenauer. Er ist Volkshilfe-Sozialbetreuer und stellvertretender Betriebsratsvorsitzender. In den vergangenen Jahren gab es viele Aufklärungs- und Vorsorgemaßnahmen wie etwa Supervisionen, doch die öffentliche Hand kürzt das Budget und erwartet gleichzeitig höhere Leistung.

AN DEN SCHWÄCHSTEN SPAREN

Massive Einsparungen gibt es in der Flüchtlingsbetreuung, der

Personalabbau ist schon im Gange. Hagenauer: „Im Vorjahr hatten wir 400 Beschäftigte, heuer sind es nur noch 300 und es geht munter so weiter.“ Gleiches gilt im Behindertenbereich, wo bereits seit 2015 eingespart wird. Bis 2021 läuft ein finanzieller Abbau bei zeitgleicher Erhöhung des Angebots: „Das sind eigentlich doppelte Einsparungen“, ärgert sich der Volkshilfe-Betriebsrat.

Auch die Kürzungen beim Arbeitsmarktservice schlagen sich nun im Arbeitslosenbereich nieder – Kurse und Betreuungsmaßnahmen auf Sparflamme. Wiederrum verkauft als Effizienzsteigerung, die ein Mehr an Leistung schafft. Dabei steigen bloß Druck und Arbeitsverdichtung. „Die derzeitige Regierung hat ein neoliberales Programm, das den Sozialstaat, in der Form wie wir ihn kennen, nicht mehr vorsieht. Und die Dienstgeber lassen sich die Kürzungen auch noch gefallen“, erklärt Hagenauer.

Während die Intensität der Arbeit steigt, verringert sich allerdings jene Betreuung, die „nicht direkt am Kunden“ erfolgt. Heißt, was den MitarbeiterInnen nutzt und hilft, wird gekürzt: etwa geführte Team-Besprechungen oder Supervisionen. Krankenstands-Ausfälle werden eingearbeitet: „Drei müssen dann die Arbeit von vier MitarbeiterInnen übernehmen.“ Extrem verdichtet hat sich auch die Arbeitszeit – auch hier sind die mobilen Dienste ein Beispiel für die schwierige Lage der Beschäftigten.

PFLEGEN AM FLIESSBAND

„Früher bekamen die Leute morgens einen Zettel mit dem Auftrag ausgehändigt“, erinnert sich Günther Hagenauer. Pro PatientIn wurde eine halbe Stunde plus An- und Abreisezeit ein-

„AB EINEM ALTER VON 40 SAGEN VIELE, SIE KÖNNEN DIE ARBEIT NICHT MEHR SCHAFFEN.“

BEATRIX EILETZ

geplant. Damals mussten zehn PatientInnen in fünf Stunden gepflegt werden, heute sind es oftmals 15 betagte und kranke Menschen. „Jetzt müssen die MitarbeiterInnen alle 15 Minuten aufs Handy schauen, ob sich etwas am Einsatzplan geändert hat.“ Somit ist auf die Minute genau vorgeschrieben, wo der/die Beschäftigte sich gerade aufzuhalten hat – das gilt für die Hausbesuche bei KlientInnen wie die Wegzeiten.

Vormittags- und Abenddienste am gleichen Tag – die gesamte Arbeit ist „durchgetaktet“. Wer das Zeitpensum nicht bewältigt, muss sich dafür rechtfertigen: egal ob für den Stau oder den einige Minuten längeren Plausch mit Kranken und Alten. Das erzeugt Stress bei den MitarbeiterInnen der oberösterreichischen wie steirischen Volkshilfe. „Die Beschäftigten müssen ständig schauen, dass sie die Betreuungszeit nicht überschreiten“, weiß Betriebsratsvorsitzende Beatrix Eiletz.

GLÜCK UND LEID HOHER LEBENSERWARTUNG

Zunehmend intensiver gestaltet sich mittlerweile die Betreuung der Älteren. Mit der steigenden Lebenserwartung wächst auch die Gruppe der pflegebedürftigen SeniorInnen, die körperlich gut bei Kräften sind, aber an Demenz leiden. Teils aggressives Verhalten erschwert den Einsatz der Pflegekräfte erheblich. Doch die dünne Personaldecke und der ständige Zeitdruck bedingen, dass sich MitarbeiterInnen nicht einfach auf den Dienst-

plan verlassen können. Freizeit ist unter diesen Bedingungen kaum noch planbar – auch deshalb sind ältere MitarbeiterInnen zusehends überlastet. Beatrix Eiletz: „Ab einem Alter von 40 Jahren sagen viele, sie können die Arbeit nicht mehr schaffen, und es gibt genug 50-jährige MitarbeiterInnen, die bereits mit Gesundheitsproblemen kämpfen.“

Die steirische Betriebsratsvorsitzende schätzt die 35-Stunden-Woche als „unbedingt notwendig“ ein. Neben der Arbeitszeitverkürzung bei vollem Lohnausgleich ist es allerdings enorm wichtig, den Personalstand auch dementsprechend anzupassen. „Bei Ausfällen darf es nicht länger zu Überstundenorgien kommen“, zeigt sich Eiletz empört. Der gesamte Sozialbereich muss sich mit einer widersprüchlichen Situation auseinandersetzen. Und Sozialbetreuer Hagenauer gibt zu bedenken: „Oft hören die Beschäftigten, dass andere diesen schwierigen Job in der Behinderten- oder Altenbetreuung nicht machen wollen.“ Die Arbeit ist hoch angesehen. Andererseits ist die Gesellschaft nicht bereit, diese Schwerarbeit adäquat zu bezahlen. „Wir sind hoch spezialisierte Kräfte – das muss sich im Gehaltsschema widerspiegeln und in den Arbeitszeitmodellen niederschlagen“, erklärt Hagenauer. „Denn es ist einfach notwendig, diese Dienste auch in der entsprechend hohen Qualität zu liefern.“

●
Christian Resei



Beatrix Eiletz ist Betriebsratsvorsitzende der Volkshilfe Steiermark. Sie stammt aus Radochan nahe Bad Radkersburg, fing 1991 im mobilen Dienst der Volkshilfe an und ist bereits seit 20 Jahren als Betriebsrätin tätig – derzeit für etwa 3.000 Beschäftigte.



Perspektiven für Arbeitslose

Kürzungen der öffentlichen Hand bedrohen Sozialbetriebe genauso wie die Versorgung speziell in ländlichen Gebieten.

Dass die Menschen als KonsumentInnen ihr Geld ausgeben, ist in erster Linie positiv besetzt. Dass der Staat Geld ausgibt, scheint zunehmend negativ besetzt. So haben derzeit Projekte für (Langzeit-)Arbeitslose mit Kürzungen öffentlicher Subventionen zu kämpfen.

In Osttirol hieß es Anfang des Jahres, dass „s'Gwandtl“ in Lienz nicht mehr gefördert wird und vom Aus bedroht ist. Es folgten etliche Berichte in Tiroler Medien, im Geschäftslokal am Europa-platz bei der Lienzer Fußgängerzone wurden Unterschriftenlisten aufgelegt. „Ich bin von vielen Menschen angesprochen worden, was wir tun können, damit s'Gwandtl erhalten bleibt“, sagt Geschäftsführerin Rita Feldner. Betrieben vom Verein für soziale Osttiroler Frauenprojekte für Arbeitssuchende (SOFA) gehörten bisher zum „s'Gwandtl“ eine Änderungsschneiderei, ein Second-Hand-Shop und ein Naturladen; außerdem wird in Zusammenar-

Mehr Infos zu den sozialen Unternehmen:

www.arbeitplus.at

beit mit den Gemeinden in ganz Osttirol die Altkleidersammlung durchgeführt.

REGIONALE BEDEUTUNG

Aufgrund der regionalen Bedeutung des Sozialunternehmens konnte eine Schließung verhindert werden. Trotzdem muss die Schneiderei Ende des Jahres zusperren. Schade vor allem für die langzeitarbeitslosen Frauen, die bisher via den sogenannten „zweiten (geförderten) Arbeitsmarkt“ die Chance erhielten, wieder in den „ersten Arbeitsmarkt“ und ins Berufsleben einzusteigen. „s'Gwandtl“ erhält nur noch die Hälfte der bisherigen Förderung durch das Arbeitsmarktservice (AMS) Tirol. Das gesamte Team habe mitgeholfen, dass der Betrieb fortgeführt werden kann. Alle seien zu freiwilligen Stundenreduktionen bereit gewesen, berichtet Rita Feldner. Von den bis dato 13 befristeten Arbeitsplätzen bleiben im nächsten Jahr sieben übrig.

Durch eine noch deutlichere personelle Abspeckung besteht vorerst auch „Schindel & Holz“ des Lienzer Vereins zur Förderung und Durchführung von Osttiroler Sozialprojekten für Arbeitssuchende (OSPA) weiter. Dank Firmen-Kooperation und durch Umstrukturierung ebenfalls bei der Arbeitszeit versucht man bei dem Tischler- und Entsorgungsbetrieb, möglichst viele MitarbeiterInnen zu halten. Dennoch: „Der Jahreswechsel bringt für ein Drittel unserer Transitbeschäftigten, die wir eigentlich auf einen Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt vorbereiten, die Arbeitslosigkeit“, so der enttäuschte Geschäftsführer, René Ladstätter. „Den betroffenen Langzeitarbeitslosen wird von oben Unterstützung versagt.“

Bereits geschlossen wurde diesen Sommer das Restaurant-Café „Zur Brücke“ im oberösterreichischen Vöcklabruck – trotz Unterschriftenliste und trotz des Einsatzes regionaler Politiker von



ÖVP, SPÖ und Grünen. Das sozialökonomische Beschäftigungsprojekt erwirtschaftete die Hälfte der Kosten im Lokal selbst, den Rest finanzierten AMS und Land Oberösterreich. In den vergangenen 21 Jahren haben knapp 700 Langzeitarbeitslose dort eine Beschäftigung unter professioneller Aufsicht gefunden. Ihnen bot die Brücke laut Geschäftsführer Hans Brandstätter, selbst Koch von Beruf, „Chancen zur Stabilisierung, Qualifizierung und persönlichen Stärkung“.

Durch Subventionskürzungen beinahe komplett abgedreht worden wäre vor zwölf Jahren das „Ho & Ruck“ in der Tiroler Hauptstadt. Es existiert seit 1984 als Gebraucht Möbelmarkt und ist in Innsbruck und Umgebung eine Institution. Bei einer Schließung des Projekts für (langzeit-)arbeitslose Personen wären Sozialhilfeausgaben von mehr als einer halben Million Euro angefallen; auf Innsbruck wären nach Angaben von „Ho & Ruck“-Geschäfts-

führer Wilfried Hanser 360.000 Euro an zusätzlichen Sperrmüll-entsorgungs- und Deponiekosten zugekommen.

Bereits ab Mitte Dezember 2018 werden in Niederösterreich mehr als 30 „soogut“-Sozialmarkt-Haltestellen nicht mehr angefahren. Das betrifft insbesondere das Waldviertel, ebenso strukturschwach wie Osttirol, das Mostviertel und den Klosterneuburger Markt. Die Förderung, die der Träger der „soogut“-Sozialmärkte (SAM NÖ) bis heuer vom AMS erhielt, wird nämlich gestrichen. Nicht nur fallen so Transitarbeitsplätze für jährlich rund 100 Personen weg. Auch die Versorgung für 20.000 Menschen (40 Prozent davon Kinder) in finanziellen Notlagen ist in Zukunft fragwürdig. Die Sozialmärkte verwenden 1.700.000 kg Lebensmittel, die Handelsketten und Produzenten entsorgen weiter und hoffen jetzt auf Spenden.

TASTE THE WASTE

Im Burgenland feierte die „Pannonische Tafel“ 2018 ihren zehnten Geburtstag. Der unabhängige Verein überlebt jedoch nur von einem Monat zum nächsten, wie Gründerin Andrea Roschek bestätigt. Die Einrichtung hilft, ähnlich wie andere klassische Sozialbetriebe, auf mehreren Ebenen: Einerseits Obdachlosen, Kranken, Frauen oder Kindern, andererseits Unternehmen und letztlich der Umwelt. Roschek und ihre Mitarbeiter klappern täglich Supermärkte, Gemüse- oder Getränkeshändler und Weinbauern ab und geben aussortierte Lebensmittel an Bedürftige ab. Das Motto ist „taste the waste“, frei übersetzt „Lass’ dir den Müll schmecken“. Ehrenamtlich sind rund 50

MitarbeiterInnen, alle aus dem Kundenstock, im Einsatz. Sie helfen bei Amtswegen, wenn’s in der Schule hapert oder manchmal sogar mit kleinen Geldbeträgen, wenn eine zuständige Bezirkshauptmannschaft einer Alleinerzieherin die Mindestsicherung gestrichen hat – aus Versehen. „Viele sehen uns wie eine Familie“, berichtet Andrea Roschek. An den Standorten in Eisenstadt und Oberpullendorf sind nicht ganz 6.000 KundInnen aus der Umgebung mittels VIP-Card registriert; das entspricht der durchschnitt-

„VIELE SEHEN UNS WIE EINE FAMILIE.“

ANDREA ROSCHEK, PANNONISCHE TAFEL

lichen Einwohnerzahl einer Bezirkshauptstadt im Burgenland. „Die Angst unter denen, die zu uns kommen, steigt.“ Angst etwa vor einer Kürzung der Mindestsicherung, dass man sich den Einkauf für den Alltagsbedarf nicht mehr leisten kann oder den Zirkel für das eigene Schulkind.

Das Sozialprojekt erhält nach wie vor keine Basisförderung. Möglicherweise gibt es 2019 Geld vom Land. Der Landeshauptmann in spe, SPÖ-Landesrat Hans Peter Doskozil ist von sich aus auf die „Pannonische Tafel“ zugekommen und hat eine Finanzspritze der öffentlichen Hand in Aussicht gestellt. Unterstützung gibt es auch von den Grünen wie von Landeschefin Regina Petrik. Ansonsten ist die „Familie“ der „Pannonischen Tafel“ auf Spenden und Benefizaktionen angewiesen. ●

Heike Hausensteiner



Faktencheck Anrechnung von Karenzzeiten

Im Moment wird im Nationalrat und auch in den Medien kontrovers über die Anrechnung von Karenzzeiten auf Ansprüche die von der Dauer der Dienstzeit abhängen, diskutiert. Im KOMPETENZ-Faktencheck werden die wichtigsten Fragen dazu beantwortet.

FAKTENCHECK

? Für welche Ansprüche sollen Karenzzeiten angerechnet werden?

✓ Konkret geht es hierbei darum, ob Karenzzeiten für die Berechnung der Dauer der Kündigungsfrist, für die Dauer der Entgeltfortzahlung im Krankenstand, für die Berechnung des Urlaubsausmaßes und für Vorrückungen im Gehaltsschema im gleichen Ausmaß wie Dienstzeiten angerechnet werden.

? Wer diskutiert das und warum gibt es hier Auffassungsunterschiede?

✓ Ein inzwischen beschlossener Antrag der Regierungsparteien fordert die Sozialpartner

auf, die Anrechnung von Elternkarenzzeiten von bis zu 24 Monaten in den Kollektivverträgen zu verankern, sonst würde man als Regierung tätig werden. Die Oppositionsparteien stimmen dieser Vorgangsweise nicht zu und fordern eine sofortige gesetzliche Anrechnung.

? Was ist die bisherige Regelung?

✓ Die arbeitsrechtlich durch Kündigungs- und Entlassungsschutz abgesicherte Karenz dauert maximal bis zum Tag vor dem 2. Geburtstag des Kindes. Für dienstzeitabhängige Ansprüche im Beschäftigungsverhältnis wird gesetzlich nur ein geringer Teil angerechnet, höchstens zehn Mo-

nate der ersten Karenz im Arbeitsverhältnis für die Bemessung der Kündigungsfrist, für die Dauer der Entgeltfortzahlung im Krankenstand und für das Urlaubsausmaß. Für Vorrückungen innerhalb der Gehaltsschemas sowie für die Anrechnung von Karenzzeiten als Vordienstzeiten gibt es bisher keine gesetzliche Regelung. Zeiten des absoluten und individuellen Beschäftigungsverbot werden auf die dienstzeitabhängigen Ansprüche angerechnet.

? Was bedeutet das konkret für Eltern?

✓ Im Moment bedeutet das demnach, dass ein Elternteil, der länger als zehn Monate in Karenz ist oder für ein weiteres Kind

eine Karenz antritt, Nachteile im Berufsleben erfährt. Gerade weil Frauen noch immer im größeren Ausmaß als Männer für Betreuung und Pflege in der Familie verantwortlich sind, und daher die Elternkarenz zu einem größeren Teil in Anspruch nehmen, führt das zu einer weiteren finanziellen Benachteiligung. Auch die 6. Urlaubswoche ist durch lange Karenzzeiten schwieriger zu erreichen. Für viele Frauen bedeutet die Entscheidung für Kinder einen Karriereknick und ein geringeres Einkommen. Die Lösung hierfür ist natürlich vielschichtiger. Es braucht einen Zugang zu hochqualitativen, flächendeckenden und ganztägigen Kinderbildungseinrichtungen, um jungen Eltern und vor allem Frauen den Zugang zum Arbeitsmarkt zu erleichtern. Auch ein gesellschaftliches Umdenken und eine gerechte Aufteilung der Betreuungsarbeit zwischen den Geschlechtern ist ein wesentlicher Schritt. Um die Schere zwischen den Einkommen zu schließen, ist aber auch die volle Anrechnung der Karenzzeiten eine wichtige Voraussetzung.

? Diese Benachteiligung ist nicht neu. Gab es bisher keine Lösungsansätze?

✓ In vielen Kollektivverträgen konnte durch den Einsatz von Gewerkschaften und engagierten BetriebsrätInnen eine Anrechnung über die gesetzliche Regelung hinaus erreicht werden. Im neuen Gehaltssystem des Handelskollektivvertrages erhöht zum Beispiel die volle Anrechnung von Karenzzeiten das Lebens Einkommen einer Frau mit zwei Kindern um drei Prozent. In der Metallindustrie werden die

Karenzzeiten voll für alle dienstzeitabhängigen Ansprüche angerechnet, so auch für das Jubiläumsgeld. Auch im Kollektivvertrag der Sozialwirtschaft Österreich werden die Elternkarenzzeiten voll angerechnet. Für die Beschäftigten vieler Branchen konnten so schon sehr gute Lösungen erreicht werden.

? Warum ist die volle Anrechnung noch nicht umgesetzt und was könnten die nächsten Schritte sein?

✓ In einigen Bereichen konnte diese noch nicht durchgesetzt werden oder ist noch nicht im vollen Ausmaß umgesetzt. Das liegt allerdings am Widerstand der Arbeitgebervertreter und nicht der Gewerkschaften. Um diese Branchen und auch die wenigen nicht kollektivvertraglich abgedeckten Bereiche zu erreichen, braucht es eine gesetzliche Regelung. So sollen Karenzzeiten voll angerechnet und Nachteile für Eltern dadurch gesetzlich beseitigt werden. Die gesetzliche Anrechnung ist längst überfällig und sollte so schnell wie möglich umgesetzt werden. Das hätte schon im Herbst im Parlament beschlossen werden können, wurde aber wieder verzögert.

? Bringt die im Parlament diskutierte Regelung Verbesserungen?

✓ Ja, aber sie ist nicht ausreichend. Im Parlament wird über eine Anrechnung von bis zu 24 Monaten diskutiert. Bei mehreren Kindern ergibt sich dieselbe Problematik wie zuvor und es handelt sich nicht um die volle Anrechnung der Elternkarenz.

Gerade vonseiten der Gewerkschaften gibt es schon seit geraumer Zeit Bestrebungen, diesen Missstand zu beheben und in allen Bereichen, in denen es möglich war, ist die Anrechnung der Karenzzeiten schon passiert. Es braucht keine Frist vonseiten der Regierung und keine Zurufe, sondern eine gesetzliche Regelung. Es liegt nahe zu vermuten, dass es hier nicht um Lösungen, sondern um billige Schlagzeilen geht.

Die Bundesregierung fordert zwar Gleichstellung ein, die konkreten Politiken richten sich aber im Wesentlichen gegen die Interessen von Frauen. Konkrete Beispiele sind die Arbeitszeitverlängerung durch die 60-Stunden-Woche, der unzureichende Ausbau der Kinderbildungseinrichtungen und die finanzielle Kürzung von Förderungen für Frauenberatungsstellen und Gewaltschutzmaßnahmen. Wenn es zu einer konkreten Forderung wie der Karenzzeitenanrechnung kommt, wird die Verantwortung abgeschoben und es bleibt bei Lippenbekenntnissen.

Auch weitere Maßnahmen zur Einkommensgerechtigkeit lassen bisher auf sich warten. Die gewerkschaftliche Forderung nach der vollen gesetzlichen Anrechnung der Karenzzeiten bleibt natürlich weiterhin aufrecht und wird auch weiterhin als Forderung in die Kollektivvertragsverhandlungen eingebracht werden. Es ist aber auch an der Zeit, dass auch die Bundesregierung ihre Hausaufgaben erledigt und tätig wird.

Sandra Breiteneder ●



V. l. n. r.: Karin Valenta, Gerhard Prochaska und Romana Huber

Wegzeit wird Arbeitszeit

Die GPA-djp hat in einem Musterverfahren ein bahnbrechendes OGH-Urteil für alle Beschäftigten im technischen Servicebereich erwirkt, die den Weg zum Kunden mit dem Firmenwagen zurücklegen.

Gerhard Prochaska, Betriebsratsvorsitzender von Vaillant Österreich und Mitglied im Regionalvorstand der GPA-djp Wien, kennt das Problem der teils unbezahlten Fahrtzeiten von MitarbeiterInnen, die keinen festen Arbeitsort haben und mit Fahrzeugen und nach Weisung des Arbeitgebers täglich vom Wohnort aus zu verschiedenen Arbeitsorten bzw. Kunden und am Ende des Tages zurück nach Hause fahren, schon länger: „Wir haben die Thematik innerhalb des Betriebsrates seit 1993 besprochen und das über viele Jahre hinweg auch mit der Geschäftsführung diskutiert. Seit 2005 wurde die unbezahlte Fahrtzeit durch Verhandlungen immer mehr angepasst und minimiert.“ Zuletzt war es üblich, dass im-

mer noch bis zu 30 Minuten pro Tag nicht als Arbeitszeit gewertet wurden. „Pro Woche ist ein Arbeitnehmer also um bis zu 2,5 Stunden umgefallen“, erklärt Prochaska, der seit 26 Jahren als Betriebsrat aktiv ist.

MEILENSTEIN

Romana Huber, die den Betrieb seitens der GPA-djp betreut, hat den Stein für eine endgültige Klärung dieser Frage ins Rollen gebracht. Im September 2015 machte sie Prochaska auf eine Entscheidung des Europäischen Gerichtshofes (EuGH) aufmerksam, die eine spanische Firma betraf. „Die Situation der Beschäftigten war fast identisch auf unseren Betrieb umzulegen. Im Urteil wurden die Fahrten, die ArbeitnehmerInnen ohne festen oder

gewöhnlichen Arbeitsort zwischen ihrem Wohnort und dem Standort des ersten und des letzten Kunden des Tages zurücklegen, als Arbeitszeit qualifiziert“, erzählt Prochaska. Die ähnliche Sachlage hat den Betriebsrat in der Rechtsmeinung bestärkt, dass das europäische Recht auch in Österreich durchsetzbar sein müsste und damit Rechtssicherheit bringen könnte. Prochaska und die GPA-djp wiesen die Geschäftsführung von Vaillant auf das bedeutsame Urteil hin. In der abweisenden Antwort hieß es von Vaillant lapidar: „Wir haben eine andere Rechtsauslegung.“

Da die damalige Geschäftsleitung nicht dazu bereit war, mit dem Betriebsrat über den Sachverhalt zu sprechen, war die Marschrichtung für Prochaska

GPA-djp-Rechtsberatung:

Rechtsberatung und Rechtsbeistand bei Problemen am Arbeitsplatz erhalten Sie österreichweit in allen Regionalstellen der GPA-djp

Telefonische Erstberatung:

05 03 01-301

und sein Betriebsratsteam klar: „Wir mussten handeln und hatten nur noch den Rechtsweg. Es ging um die Klärung der arbeitsrechtlichen Situation von fast 200 betroffenen MitarbeiterInnen“, erklärt der Betriebsratsvorsitzende. Mit Unterstützung der zuständigen Rechtsschutzsekretärin Christa Valenta, wurde im Juni 2016 eine Feststellungsklage beim Arbeits- und Sozialgericht in Wien eingebracht.

URTEIL SCHAFFT KLARHEIT

„In dem Verfahren ging es um die Rechtsfrage, ob Hin- und Rückfahrzeiten als Arbeitszeit im engeren Sinn zu werten sind“, erklärt Valenta. Im September 2016 hat der Betriebsrat in erster Instanz vollinhaltlich recht bekommen. Das Gericht stellte klar, dass jene Zeit, die Kundendiensttechniker für die Fahrt von der Wohnung zum ersten Kunden sowie vom letzten Kunden zurück zur Wohnung benötigen, als Arbeitszeit zu bewerten und zu bezahlen ist. Das Urteil des Erstgerichts hielt auch in den weiteren Instanzen: Im Oktober 2017 bestätigte das Oberlandesgericht Wien das Urteil. Doch Vaillant ging auch in die dritte Instanz. Im Juli 2018 bestätigte der Oberste Gerichtshof schließlich, dass die Fahrtzeiten in vollem Ausmaß als Arbeitszeit bewertet werden und bezahlt werden müssen.

„Den Servicetechnikern stehen Firmenfahrzeuge als Arbeitsmittel zur Verfügung und die Fahrzeiten sind extrem eng mit ihrer Tätigkeit verknüpft“, erklärt Valenta, warum die Fahrten juristisch im Risikobereich des Arbeitgebers liegen. Wesentlich dabei ist auch, dass die TechnikerInnen diese Fahrten nicht mit einem beliebig wählbaren Verkehrsmittel zurücklegen können, sondern mit dem Firmenfahrzeug fahren müssen und sie nicht frei in der

Einteilung der Fahrtstrecke sind: „Sie bekommen in der Früh die Kundenlisten – der Arbeitgeber teilt also den Weg ein. Es muss der kürzeste Weg zum Kunden gefahren werden. Etwaige Unterbrechungen wären erkennbar, die Beschäftigten unterliegen also bereits während der Fahrtzeit dem Weisungsrecht des Arbeitgebers“, so die Expertin. Die Beschäftigten im Außendienst verwenden bereits ab ihrem Wohnort Betriebsmittel des Arbeitgebers und können während dieser Zeit keinen privaten Interessen nachgehen.

MEHR GEHALT

Diese Entscheidung hat sehr positive Auswirkungen für die Beschäftigten im Außendienst. „Im Durchschnitt kann ein/e MitarbeiterIn bis zu mehreren Hundert Euro pro Monat mehr bekommen“, stellt Prochaska fest. „Aufgrund der dreijährigen Verjährungsfrist in Arbeitsrechtssachen müssen diese Gehälter nun rückwirkend für drei Jahre neu aufgerollt werden“, erklärt Valenta. ArbeitnehmerInnen, die kein aufrechtes Dienstverhältnis zu Vaillant mehr haben, rät Valenta, den Anspruch schriftlich geltend zu machen bzw. einzuklagen.

Valenta erwartet österreichweite Auswirkungen auf andere Branchen, wie die sozialen Dienste oder den Pharmabereich, wo für viele Beschäftigte im Außendienst ähnliche Arbeitsbedingungen gelten: „Wir haben das Thema auch schon mit vielen Betriebsräten aus dem Sozialbereich diskutiert. Das Urteil gibt ihnen ein wirksames Instrument zur Umsetzung einer Besserstellung in die Hand.“ Die Rechtsexpertin rät den BetriebsrätInnen in Betrieben mit einer ähnlichen Sachlage dazu, die arbeitsrechtliche Umsetzung des Urteils einzufordern: „In einem ähnlichen Rechtsstreit müsste gemäß des OGH-Urteils



EU-Recht nutzen

In der täglichen Arbeit unserer RechtsberaterInnen wird es immer wichtiger, österreichische Sachverhalte auch in Hinblick auf EU-Recht und Entscheidungen des Europäischen Gerichtshofes (EuGH) zu prüfen. Das geschilderte Gerichtsverfahren ist ein gutes Beispiel dafür, wie hilfreich EU-Recht auch im österreichischen Arbeitsrecht sein kann. Selbstverständlich ist die erkämpfte OGH-Entscheidung weit über den Anlassfall und die betroffene Branche hinaus v. a. für ArbeitnehmerInnen im Außendienst von Bedeutung. Voraussetzung ist ein vergleichbarer Sachverhalt. Sollten Sie zu den Betroffenen gehören, stehen Ihnen unsere KollegInnen in den Regionalgeschäftsstellen gerne mit Rat und Tat zur Seite. ●

Rechtsexpertin Andrea Komar

ist Leiterin der Rechtsabteilung der GPA-djp und Autorin der Rubrik RECHT in der KOMPETENZ.

entschieden werden. Die Rechtsansicht des Gerichtes gilt auch für Arbeiter.“ ArbeitnehmerInnen, wie ElektrikerInnen, InstallateurInnen oder MonteurInnen, die durch keinen Betriebsrat vertreten sind, können sich direkt bei der GPA-djp oder der zuständigen Fachgewerkschaft beraten lassen. Die Expertin sieht das Urteil auch angesichts der Ausweitung der zulässigen Höchstarbeitszeit auf zwölf Stunden positiv: „Es ist wichtig, dass die Anfahrts- und Rückfahrzeiten als Arbeitszeiten gewertet werden. Sonst könnte es passieren, dass die Menschen bis zu 14 Stunden oder mehr dienstlich unterwegs sind“, erklärt Valenta. ●

Andrea Rogy



In der Dittelgasse entsteht eine Wohnhausanlage, die das nachbarschaftliche Miteinander von Alt und Jung fördert.

ANDERS WOHNEN – LEISTBAR FÜR JUNG UND ALT

Generationen wohnen in der Wiener Donaustadt

Im Oktober erfolgte in der Dittelgasse im 22. Wiener Gemeindebezirk der Spatenstich für das Projekt „Dittelgasse-generationen : wohnen“ und damit auch für 150 von der Stadt Wien geförderte Wohnungen der WBV-GPA.

GEMEINSAM LEBEN

Mit dem Wohnbauprojekt soll ein integratives Wohnumfeld geschaffen werden, das nicht nur zukünftigen BewohnerInnen, sondern auch der bereits dort ansässigen Bevölkerung zugutekommt und ein nachbarschaftliches Miteinander im Sinne von „Generationenwohnen“ für das gesamte Gebiet lebendig und erlebbar macht.

Die Wohnbauvereinigung für Privatangestellte errichtet bei diesem Generationen-Wohnbau insgesamt 150 geförderte Wohnungen und zwei betreute Wohngemeinschaften. Den zukünftigen MieterInnen kommt ein vielfältiges Angebot an Sozial- und Gemeinschaftseinrichtungen zugute.

Die Palette reicht hier vom Kindergarten bis hin zu einem Mehrzweck- bzw. Veranstaltungsraum.

AUSGEWGENER WOHNUNGS-MIX

Die unterschiedlichen Wohnungstypen gehen auf die Bedürfnisse verschiedener Altersgruppen ein: kleine SMART-Wohnungen für Singles oder Jungfamilien (von 50 bis 78 m²), breite Gänge mit Sitzgelegenheiten und Kommunikationsflächen, SeniorInnen-WGs, aber auch größere Familienwohnungen mit zwei oder drei Schlafzimmern (ca. 90 bis ca. 110 m²). Gut nutzbare Freibereiche wie Loggien, Balkone oder Terrassen erweitern bei allen Wohnungen den privaten Lebensraum. Diese Wohnungsvielfalt bietet sowohl Singles, Paaren, Groß- und Kleinfamilien als auch SeniorInnen oder Menschen mit besonderen Bedürfnissen ein Zuhause zum Wohlfühlen.

„Die soziale Wohnbaupolitik Wiens steht für leistbares und be-

darfsgerechtes Wohnen und eine ausgewogene soziale Durchmischung. Das Besondere am geplanten Wohnkomplex in der Dittelgasse sind die speziellen Angebote, die sowohl für die Zielgruppe „Jungfamilien“ als auch für „ältere Generationen“ eine sinnvolle Gemeinschaft ermöglichen und den sozialen Zusammenhalt in einem qualitativ hochwertigen, aber vor allem für alle leistbaren Wohnumfeld bieten“, unterstreicht Frauen- und Wohnbaustadträtin Kathrin Gaál beim Presstetermin anlässlich des Baustarts.

EIN HAUS FÜR ALT & JUNG

Wie bereits anfangs kurz erwähnt, werden am Bauplatz der WBV-GPA zwei Wohngruppen für SeniorInnen für derzeit acht BewohnerInnen realisiert und vom Arbeiter-Samariter-Bund Österreich geführt. Diese Wohngruppen stehen für ältere Menschen zur Verfügung, die nicht mehr allein wohnen können oder wollen

und eine ambulante Betreuung benötigen. Die Betreuungsteams sorgen für einen Tagesablauf nach persönlichen Wünschen und Interessen, legen Wert auf Selbstständigkeit und Eigenbestimmtheit, aber vor allem auch auf gesellschaftliche Integration. Nähere Informationen sowie die Möglichkeit zur Anmeldung für einen WG-Platz finden Sie direkt auf der ASBÖ-Homepage unter www.samariterbund.net in der Rubrik „Pflege und Betreuung“ im Unterpunkt „Wohngemeinschaften“.

Der Kindergarten im Zentrum der Anlage, der bei unserem Projektnachbarn untergebracht ist, wird bis zu sieben Gruppen beherbergen und die Möglichkeit einer nahegelegenen Kinderbetreuung bieten. Die Frei- und Spielflächen des Kindergartens liegen geschützt in der Innenecke des winkelförmigen Baukörpers, orientieren sich aber nach Süden zur Parkfläche und dem Generationengarten, der von den Kindern, BewohnerInnen und SeniorInnen gemeinsam bewirtschaftet wird.

MEHRZWECKSAAL & STÜTZPUNKT „WOHNEN MIT SERVICE“

Der Mehrzweckraum mit rund 80 m² und zugehörigen Nebenräumen (Küche, WCs, Lager) verfügt über eine angrenzende Terrasse. Der Mehrzweck-

raum steht für vielfältige Nutzungen wie bspw. größere Veranstaltungen und Grätzlfeste, Geburtstagsfeiern, aber auch für diverse Clubaktivitäten zur Verfügung.

Das Stützpunktbüro der Trägerorganisation Volkshilfe „Wohnen mit Service“ ist ebenfalls in diesem Bereich situiert. Es ist integrativer Bestandteil der Nachbarschaft, wirkt über seine Zielgruppe hinaus und beinhaltet auch Angebote für die schon jetzt im Umfeld lebenden Menschen.

Das Angebot reicht vom Besiedelungsmanagement mit begleitenden Veranstaltungen während der ersten Zeit, über niederschwellige Dienstleistungen bis hin zu Pflege- und Betreuungsdiensten.

PROJEKTINFORMATIONEN & WOHNUNGSVORMERKUNGEN

Nähere Informationen über das Projekt erhalten Sie auf der WBV-GPA Homepage www.wbv-gpa.at in der Rubrik „Neue Projekte“, aber auch gerne persönlich im Beratungszentrum der WBV-GPA in der Werdertorgasse 9, 1010 Wien.

Anmeldungen für dieses Wohnhaus sind ab sofort möglich! ●

Christian Swoboda

FREIE WOHNUNGEN

Bestehende Objekte

3300 Amstetten, Johann-Strauß-Str. 4, 3-Zimmer-Wohnung, HWB 83 KWh/m²/a

8605 Kapfenberg, Johann-Böhm-Str. 31, 2- und 3-Zimmer-Wohnung, HWB 44 KWh/m²/a

8053 Graz, Frühlingstr. 31, 3-Zimmer-Wohnung, HWB 48 KWh/m²/a

2640 Gloggnitz, Dr.-Martin-Luther-Str. 9, 2-Zimmer-Wohnung, 54 m², HWB 52,48 KWh/m²/a

3002 Purkersdorf, Neugasse 1, 4-Zimmer-Wohnung, 113 m², HWB 39 KWh/m²/a

2731 St. Egyden, Am Stadtgraben 1-3, 2-Zimmer-Wohnung, 66 m², HWB 67,21 KWh/m²/a

Wohnbaustadträtin Kathrin Gaál und WBV-GPA-Geschäftsführer Michael Gehbauer präsentieren das Wohnbauprojekt anlässlich eines Pressterters im Rathaus.



Foto: PID/Bohmann

WOHNUNGSBERATUNG

Wohnbauvereinigung für Privatangestellte

WBV-GPA Wohnungsservice –
Gassenlokal
1010 Wien, Werdertorgasse 9
Tel.: (01) 533 34 14
Internet: www.wbv-gpa.at
wohnungsservice@wbv-gpa.at



24-Stunden-Betreuung: Gut betreut aber schlecht geregelt

Etwa 64.000 PersonenbetreuerInnen, mehrheitlich Frauen aus Rumänien und der Slowakei kümmern sich um alte und kranke Menschen in Österreich. Vermittelt werden sie oft von unseriösen Agenturen.

Worauf Angehörige achten sollten:

Seriöse Anbieter legen alle Gebühren, Kosten für Sozialversicherung und Transport, aber auch die beinhaltenen Leistungen offen.

Vorsicht bei vermeintlich günstigen Angeboten.

Hände weg von Agenturen, die die Honorare im Namen der BetreuerInnen kassieren.

Vorsicht bei Verträgen, die Weiterbeschäftigungsverbote und Strafen bei Vertragsauflösung enthalten.

Unbedingt mehrere Angebote einholen und vergleichen.

Die Agenturen werben mit Dumpingpreisen und vermitteln BetreuerInnen unter völlig falschen Voraussetzungen. Nicht nur für die PersonenbetreuerInnen, sondern auch für die Familien kann das zu unliebsamen Überraschungen führen. Vielen Angehörigen ist etwa nicht bewusst, dass die Mehrzahl der PersonenbetreuerInnen keine Pflegefachkräfte sind. Das führt immer wieder dazu, dass PersonenbetreuerInnen Tätigkeiten verrichten, für die sie eigentlich weder ausgebildet noch berechtigt sind. Laut Gewerbeordnung und „Hausbetreuungsgesetz“ dürfen sie lediglich die „betreuungsbedürftige Person unterstützen“, zum Beispiel Mahlzeiten zubereiten oder die Wäsche waschen. Dazu kommen „einzelne pflegerische Tätigkeiten (...) im Einzelfall“, etwa Unterstützung bei der Körperpflege.

Für die Angehörigen ist es nicht einfach bei der Fülle von

Angeboten im Internet, die seriösen Agenturen von den schwarzen Schafen zu unterscheiden. Alle Agenturen versprechen einen Rundum-Sorgenfrei-Service – was sie damit wirklich meinen, kann je nach Agentur und Art des Vertrags allerdings sehr unterschiedlich sein: Laut Verein für Konsumenteninformation (VKI) reicht die Spanne hier von einer einmaligen Vermittlung bis zu laufender Unterstützung sowohl der Betreuerin als auch der Familie. VKI und AK raten daher, vor einer Vertragsunterzeichnung mehrere Angebote einzuholen, den Vertrag genau zu prüfen und sich idealerweise auch beraten zu lassen.

FALLEN IM VERTRAG

Problematisch sind sogenannte Konkurrenzklauseln, die unter Umständen auch Strafen bis zu 10.000 Euro beinhalten, wenn man eine Betreuerin nach Vertragsablauf weiter beschäftigt. Diese sind laut VKI zwar

nicht grundsätzlich verboten, vor allem Vereinbarungen über exorbitant hohe Strafen oder ein in keiner Richtung beschränktes Weiterbeschäftigungsverbot können jedoch nichtig sein.

Vorsicht ist geboten bei allen Vereinbarungen, wenn das Betreuungshonorar nicht direkt an die Betreuerin gezahlt wird, sondern an den Vermittler. Solche „Inkassovollmachten“ sind jedenfalls unseriös. Die Agenturen nutzen sie meist, um zu verschleiern, dass sie sich von den Honoraren noch Geld abziehen oder die Sozialversicherungsbeiträge nicht weitergeben. Die Familien können dann nicht kontrollieren, was vom bezahlten Honorar die Betreuerin bekommt. Eine aktuelle Erhebung des VKI zeigt, dass sich viele Vermittlungsagenturen generell nicht gerne in die Karten schauen lassen, Preis- und Leistungsinformationen sind oft bewusst unvollständig und verwirrend gehalten und der zunächst ange-



Reinhard Engel
So funktioniert Digitalisierung
Ein Sachbuch für Jugendliche

24,50 EUR
 ISBN 978-3-7011-8090-5

Digitalisierung, leicht und anschaulich erklärt. In seinem Sachbuch für Jugendliche zeigt der Journalist Reinhard Engel, wie sehr die Arbeitswelt, aber auch unser Alltag bereits digital funktionieren.

Digitalisierung: Für die einen ist der Begriff irgendetwas mit Computern, die anderen verbinden es mit dem Wegfall von Arbeitsplätzen. Ersteres stimmt, Engels Buch hilft jedoch, leicht verständlich zu erklären, was man sich konkret darunter vorstellen kann. Zweiteres muss nicht sein. Auch die modernen, digitalen Systeme brauchen Arbeitskräfte, die sie entwickeln, bedienen, überwachen, warten. Digitalisierung im Alltag ist omnipräsent. Wer ein Smartphone besitzt, weiß was Apps sind – ob man nun auf Google maps nachsieht oder Essen nach Hause bestellt. Digitalisierung spielt aber auch dort, wo wir sie gar nicht wahrnehmen, eine Rolle. Da bricht man sich im Urlaub in den Bergen ein Bein. Da die Röntgenaufnahmen nun digital verfügbar sind, können sie rasch von einem Radiologen anderswo ausgewertet werden. Aber auch leichteres maschinelles Zuschneiden von Holzteilen für Maßmöbel kann es sein: Reinhard Engel gibt mit seinen Reportagen Einblick in verschiedenste Anwendungen. Da prüft eine Drohne vor dem Mähen, ob sich auf dem Feld ein Reh befindet. Ein OP-Roboter macht noch präzisere Eingriffe möglich und aus dem eigenen Telefon wird der Schlüssel zum Hotelzimmer.

Alexia Weiss



Veronika Bohrn Mena
Die neue ArbeiterInnen-Klasse
Menschen in prekären Verhältnissen

19,90 Euro
 ISBN 978-3-99046-325-3

Das Buch hält, was der Titel verspricht – im Mittelpunkt stehen die Menschen. Es gewährt einen Einblick in den Arbeitsalltag und das Privatleben von Lieferanten, einer unfreiwillig Teilzeit Beschäftigten und sechs weiteren Menschen. So unterschiedlich diese scheinen, so haben sie doch etwas Entscheidendes gemeinsam – sie leben in prekären Verhältnissen, bedingt durch ihre Arbeit. Gekonnt nimmt das Buch seine LeserInnen auf diese Lernreise mit und lässt sie erahnen, was bei Betrachtung der Zahlen schnell klar wird. Das sind keine Einzelschicksale oder gar Härtefälle – nein, das hat System. So empathisch die Autorin Bohrn Mena die Geschichten der Menschen erzählt, genauso schonungslos ist sie in ihrer darauffolgenden Analyse. Unter anderem beschreibt sie, wie Lohn- und Sozialdumping zu einem sich ausbreitenden und lukrativen Geschäftsmodell geworden sind. Damit gibt sich die Autorin und Gewerkschafterin aber nicht zufrieden. Weil systematische Fehler systematische Lösungen brauchen, liefert sie auch Vorschläge dazu. Sie zeigt, dass ein Diskurs über den Leistungsbegriff höchst an der Zeit ist und Urforderungen der ArbeiterInnenbewegung auch heute noch Gültigkeit besitzen.

Christina Höferl

Mehr über diese Bücher finden Sie auf kompetenz-online.at

priesene günstige Preis stimmt nicht mit der Realität überein. Familie R. hatte das günstigste Angebot ausgewählt. Nur 1.600 Euro für vier Wochen sollte die Betreuung der demenzkranken Oma kosten. Was die Agentur verschwiegen hatte, war, dass dieser Preis dadurch zustande kam, dass die Betreuerinnen nicht korrekt bei der Sozialversicherung gemeldet waren. Der Betrug flog auf, als Familie R. um die 550 Euro monatliche Förderung beim Sozialministerium ansuchen wollte. Familie R. löste daraufhin den Vertrag mit der Agentur. Die bereits bezahlten 600 Euro Vermittlungshonorar bekam sie allerdings nicht zurück.

Lucia Bauer

IMPRESSUM

GPA/djp Leserbriefes an kompetenz@GPA-djp.at • Herausgeber: ÖGB, GPA-djp, 1030 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1, Tel. 05 03 01-301, service@GPA-djp.at
 Verlag und Medieninhaber: Verlag des Österreichischen Gewerkschaftsbundes GmbH, 1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1, Tel. 01/662 32 96
 Chefredakteur: Martin Panholzer, Chefin vom Dienst: Lucia Bauer, lucia.bauer@gpa-djp.at, Assistenz: Alexander Kobinger, alexander.kobinger@GPA-djp.at
 Coverfoto: Peter M. Hoffmann • Layout und Artdirektion: Kerstin Knüper Dipl. Designerin (FH), Layoutkonzept: Matthäus Zinner, typothese.at • Druck: 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-djp.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 AutorInnen dar und müssen sich nicht mit der Meinung der Redaktion decken. Die Redaktion haftet nicht für unverlangt eingeschickte Artikel und Fotos.



KASSENREFORM FORTE

 **Achtung! Diese Kassenreform kann unerwünschte Nebenwirkungen haben.**

- Längere Wartezeiten für PatientInnen
- Mehr Selbstbehalte für die Bevölkerung
- Leistungskürzungen für PatientInnen

Zu weiteren unerwünschten Wirkungen fragen Sie Ihren Arzt oder Beate Hartinger-Klein.

TÜRKIS/BLAU

Soziales hat eine starke Stimme:
www.herzfuersozaiales.at