

KOMPETENZ

DAS MAGAZIN FÜR DEN ORGANISIERTEN ERFOLG

6/Nov.-Dez.

**Interview mit
Julya Rabinowich** Seite 12

**Freizeit statt
Gehaltserhöhung** Seite 14

Industriestandort Österreich

Welche Industriepolitik brauchen wir?

ab Seite 4

www.gpa-djp.at

Inhalt

Thema

- 04 Industriestandort Österreich
- 10 Kommentar von Wolfgang Katzian

Aktuell

- 11 Kurzmeldungen
- 12 Interview mit Jula Rabinowich
- 14 Freizeit statt Gehaltserhöhung
- 16 Sonntag frei

Arbeitswelt

- 17 Kurzmeldungen
- 18 Die neue EU-Kommission
- 20 Banken: Strukturwandel in der Branche
- 22 Initiative für Beschäftigte in Privatschulen

Service

- 23 Regionalforen 2015
- 24 Recht aktuell: Schwerarbeit
- 26 WBV-GPA (Advertorial)
- 28 CARD-Angebote
- 30 Gewinnspiele und Ermäßigungen
- 31 Mitgliedsbeiträge 2015

4



© svedoliver, Fotolia.com

Industriestandort Österreich

14



© Delphimages, Fotolia.com

Freizeit statt Gehaltserhöhung

20



© JFL Photography, Fotolia.com

Banken im Wandel

IMPRESSUM

Leserbriefe an kompetenz@gpa-djp.at

Herausgeber: OGB, GPA-djp, 1034 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

Chefredakteurin: Dr. Dwora Stein

Siv. Chefredakteur: Mag. Martin Panholzer

Chefin vom Dienst: Dr. Barbara Lavaud, barbara.lavaud@gpa-djp.at
Redaktion und Anzeigen: Alexander Kobinger,
alexander.kobinger@gpa-djp.at

Art direction und Layout: Kerstin Knüpfer Dipl. Designerin (FH)

Druck: Leykam Druck GmbH & Co KG, 7201 Neudorf,
Bickfordstr. 21 Verlags Wien Herstellungs Neudorf

Cover-Foto: UNITED ARTISTS/Mary Evans/picturedesk.com

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.



Die Weichen für die Zukunft

von Dwora Stein

Auch Österreich leidet immer noch an den Folgen der Wirtschaftskrise. Noch sind unsere Rahmenbedingungen besser als in vergleichbaren Ländern. Die industrielle Produktion hat zwar wieder das Niveau aus den Jahren vor der Krise erreicht. Doch die Arbeitslosenzahlen sind mittlerweile bedenklich hoch.

Die Industrie schafft Arbeitsplätze für knapp 400.000 Menschen. Vieles wird von den industriepolitischen Rahmenbedingungen abhängen, ob es weiterhin gelingt, Österreich als Standort abzusichern. Leider wurden bereits falsche Weichen gestellt: In der Vergangenheit wurden Schlüsselunternehmen verschleudert, mit fatalen Folgen für Volkswirtschaft und Beschäftigte. Als Gewerkschaft stehen wir daher hinter der aktiven Mitgestaltung der wirtschaftlichen Rahmenbedingungen und sehen die Sozialpartnerschaft als einen ganz wesentlichen Faktor, der den Standort aufwertet und absichert.

Österreich investiert auch in die Forschung und Entwicklung. Die Forschungsquote beträgt derzeit 2,88 Prozent, unser Ziel sind 3,76 Prozent im Jahr 2020. Den Schlüssel dafür hält die öffentliche Forschungsförderung in der Hand. Hier bräuchte es

noch mehr Mut und mehr Risikobereitschaft, um Unternehmen und Forschungseinrichtungen den Rücken zu stärken.

Nur durch Innovationen kann die Wertschöpfung erfolgreich sichergestellt werden, der Wandel muss weiterhin zu höherwertigen Produkten und Dienstleistungen gehen. Dazu brauchen wir nicht nur modernste Infrastrukturen, sondern vor allem eines: Bildung! Schulbildung, Berufsbildung und Universitäten sind der Schlüssel zum Erfolg. Daher gilt es zu betonen, wie lebenswichtig Reformen des Bildungswesens und Investitionen sind. Es braucht die besten Fachkräfte, nur so kann sich der Standort weiterentwickeln.

Die österreichische Politik muss sich daher zu einer aktiven Industriepolitik bekennen. Als Gewerkschaft fordern wir Investitionen in den Standort – besonders in Infrastruktur und Bildung – und eine Abkehr von der Sparpolitik, damit die Zukunft der Unternehmen und die Arbeitsplätze gesichert sind. Für diese Vorhaben werden wir unsere Kräfte aufbieten müssen, es liegt viel Arbeit vor uns. In diesem Sinne wünschen wir allen unseren Mitgliedern erholsame Feiertage und ein erfolgreiches, kraftvolles neues Jahr! ■

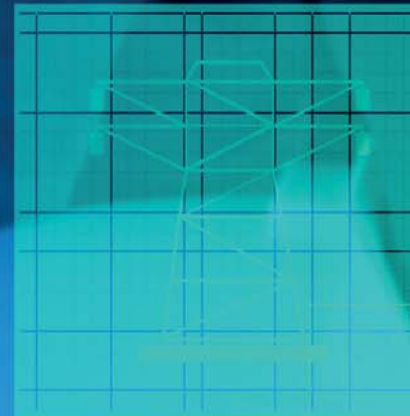
Industriestandort Österreich

Branding
Solution
Marketing
Analysis
Ideas
Success
Management

INDUSTRY



Manufacturing
Supply chain
Product
Cargo
Customer
Delivery
Inventory
Management
Freight



Die Wirtschaftskrise geht auch an der österreichischen Industrie nicht spurlos vorbei. Gerade jetzt müssen Rahmenbedingungen zum Erhalt der industriellen Substanz des Landes geschaffen werden.

von Martin Panholzer und Barbara Lavaud



Die Wirtschaftskrise ist immer noch nicht ausgestanden. Zeitweise gab es Entwarnung, dann verdüsterten wieder schlechte Prognosen den Horizont. Die politische Krise im Zuge des Russland-Ukraine-Konflikts führt zu zusätzlicher Unsicherheit. Was bedeutet das für den Wirtschaftsstandort Österreich? Wird die Krise langfristig der Industrieproduktion schaden?

Manche Akteure zeichnen Horrorszenarien, wie z. B. der Fachverband Maschinen- und Metallwarenindustrie (FMMI) bei der Herbstlohnrunde, und mahnen, dass ein Steigen der Lohnkosten mittelfristig einen Bankrott des Produktionsstandortes bedeuten würde. Auch Voestalpine-Chef Wolfgang Eder ließ neulich verlauten, dass weitere Umweltauflagen die stahlerzeugenden Betriebe wie den seinen zur Abwanderung in ihnen günstiger gesonnene Länder zwingen würden. Kann die heimische Wirtschaft trotz Kostendrucks weiterhin konkurrenzfähig bleiben?

Karl Aiginger, der Chef des Wirtschaftsforschungsinstituts (WIFO), brachte es im Rahmen einer industriepolitischen Tagung von AK und

ÖGB im November auf den Punkt: „Den Standort erhalten wir nicht durch Kostensenkung, sondern durch Produktivitätssteigerungen.“ Dafür seien die Rahmenbedingungen in Österreich nach wie vor sehr gut. Die Betriebe müssten sich auf ihre Stärken, wie hohe Innovationskraft und hoch entwickelte Technologie, besinnen und die Politik muss für die nötigen Rahmenbedingungen sorgen.

Österreich hat wichtige Leitbetriebe, wie etwa die Voestalpine und Siemens Österreich, die auf dem Weltmarkt gut bestehen können und eine hohe Exportquote aufweisen. Diese Leitbetriebe, an denen viele nachgelagerte Bereiche sowohl in der Industrie als auch im Dienstleistungsbereich hängen, zu erhalten, sei essenziell. Aiginger plädiert für eine sogenannte „High-Road-Strategie“. Trotz einer soliden Grundstruktur orte der Chef des WIFO dringenden Handlungsbedarf, etwa bei der Abgabenstruktur. Der Faktor Arbeit sei in Österreich viel zu hoch belastet, dieser müsse entlastet und dafür etwa Grund und Boden und Umweltbelastung stärker belastet werden. Im Bildungssystem herrsche eine Baustelle, und gerade die



© Nuriith Wagner-Strauss

Betriebsratsvorsitzender Michael Zins arbeitet seit 35 Jahren im Unternehmen Hoerbiger Ventilwerke GmbH & Co. KG in Wien-Simmering.

Verfügbarkeit hoch qualifizierter Arbeitskräfte, die auch mit der entsprechenden sozialen Kompetenz ausgestattet sind, sei unerlässlich. Aiginger unterstützt die zuletzt auch von der Industriellenvereinigung forcierten gemeinsamen Ganztagschulen für alle Kinder bis 14. Die Rektorin der Technischen Universität Wien, Sabine Seidler, pflichtete Aiginger bei. Soziale Kompetenz und auch der Mut zum „Querdenken“ seien die Basis für Innovation. Die österreichische Politik sei gut beraten, eine strategisch ausgerichtete Industriepolitik zu forcieren, die auf den vorhandenen Stärken aufbaue. Eine hoch entwickelte Sozialpolitik, die man als wichtige Produktivkraft erkennen müsse, gehöre zu den Erfolgsdeterminanten einer solchen strategisch ausgerichteten Politik, betonte Aiginger.

Industrie 4.0

Gleichzeitig läuft schon seit Jahren, weniger dramatisch, aber dafür

unaufhaltsam, ein neuer Prozess der Automatisierung und Digitalisierung in den Produktionsbetrieben wie auch im Dienstleistungssektor, für den der Begriff „Industrie 4.0“ geprägt wurde. Dabei geht es um nichts weniger als die vierte industrielle Revolution: Die Fabriksarbeit wandelt sich. Auf die Mechanisierung (Dampfmaschine) folgte die Industrialisierung (Fließband) und danach die Automatisierung (Roboter). Was wir derzeit als vierte Revolution erleben, ist die Vernetzung der Produktion, bei der Mensch, Maschine und Roboter entlang der Wertschöpfungskette in Echtzeit mittels cyberphysischer Systeme kommunizieren. Diese Vernetzung erlaubt eine Produktion auf Nachfrage, wo sich das Produkt den individuellen Wünschen des Kunden anpasst. „Smarte“ Maschinen heben die Produktion auf eine neue Ebene. Ziel dabei ist

eine hohe Effizienz: Die „Smart Factory“ kann flexibler als bisher auf die Anforderungen des Marktes reagieren. Trotzdem läuten bei solchen Veränderungen auch die Alarmglocken: Bringt das weitere Arbeitsplätze in Gefahr? Wie viel Mensch braucht solche Effizienz überhaupt noch?

Produktentwicklung

Neben den oben genannten industriellen Leitbetrieben gibt es in Österreich auch viele sehr erfolgreiche Industrieunternehmen, die durch Spezialisierung auf Hochtechnologien am Weltmarkt reüssieren können. Ein Unternehmen, das die Stärken des Standortes Österreich sehr erfolgreich nutzt, ist zum Beispiel die Firma Hoerbiger in Wien.

Das Unternehmen Hoerbiger Ventilwerke GmbH & Co. KG hat seinen Produktionsstandort in Wien-Simmering. Ein Betrieb, wo solche Prozesse der neuen Effizienz und der Vernetzung in vollem Gange sind. Eine Smart-Factory mitten in Wien. Hoerbiger ist ein weltweiter Konzern, der wirtschaftlich kerngesund ist und nachgefragte hoch entwickelte Produkte erzeugt.

Die „Smart Factory“ kann flexibel auf die Anforderungen des Marktes reagieren.

Angestellten-Betriebsratsvorsitzender Michael Zins führt stolz durch den Betrieb. Seit 35 Jahren geht er hier täglich seiner Arbeit nach. Die Belegschaft, die er vertritt, findet gut abgesicherte Arbeitsplätze und beste Rahmenbedingungen vor.

Der Konzern Hoerbiger produziert Ventile, Mengenregelungen sowie Ringe und Packungen für Kolbenkompressoren. Zudem entwickelt und fertigt das Unternehmen Gasmotorensteuerungen am Standort.



Was wir derzeit als vierte industrielle Revolution erleben, ist die Vernetzung der Produktion, bei der Mensch, Maschine und Roboter in Echtzeit mittels cyberphysischer Systeme kommunizieren.

„Hoerbiger verstand es, über Jahrzehnte immer neue Nischenmärkte zu erschließen. Das gelang vor allem durch neue Innovationen, die wir auch selbst gefertigt haben“, beschreibt Zins die Gründe für den Erfolg des Unternehmens.

Clevere Lösungen

Das Unternehmen lebt von neuen Patenten und Innovationen. Man sieht sich selbst als „Tüftler“, sagt Zins, man sucht nach cleveren Lösungen. Was es dazu braucht, sind kluge Köpfe, und die finden sich – in Wien und Österreich. Denn hier gibt es gute Ausbildungsstätten und die AbsolventInnen der Universitäten und Fachhochschulen.

Gute Fachkräfte sind ein klarer Standortvorteil. Nicht nur bei Hoerbiger sind gut ausgebildete Arbeitskräfte und eine hohe F&E-Quote zentral für den wirtschaftlichen Erfolg verantwortlich. Das war mit einer der Gründe, warum es Österreich

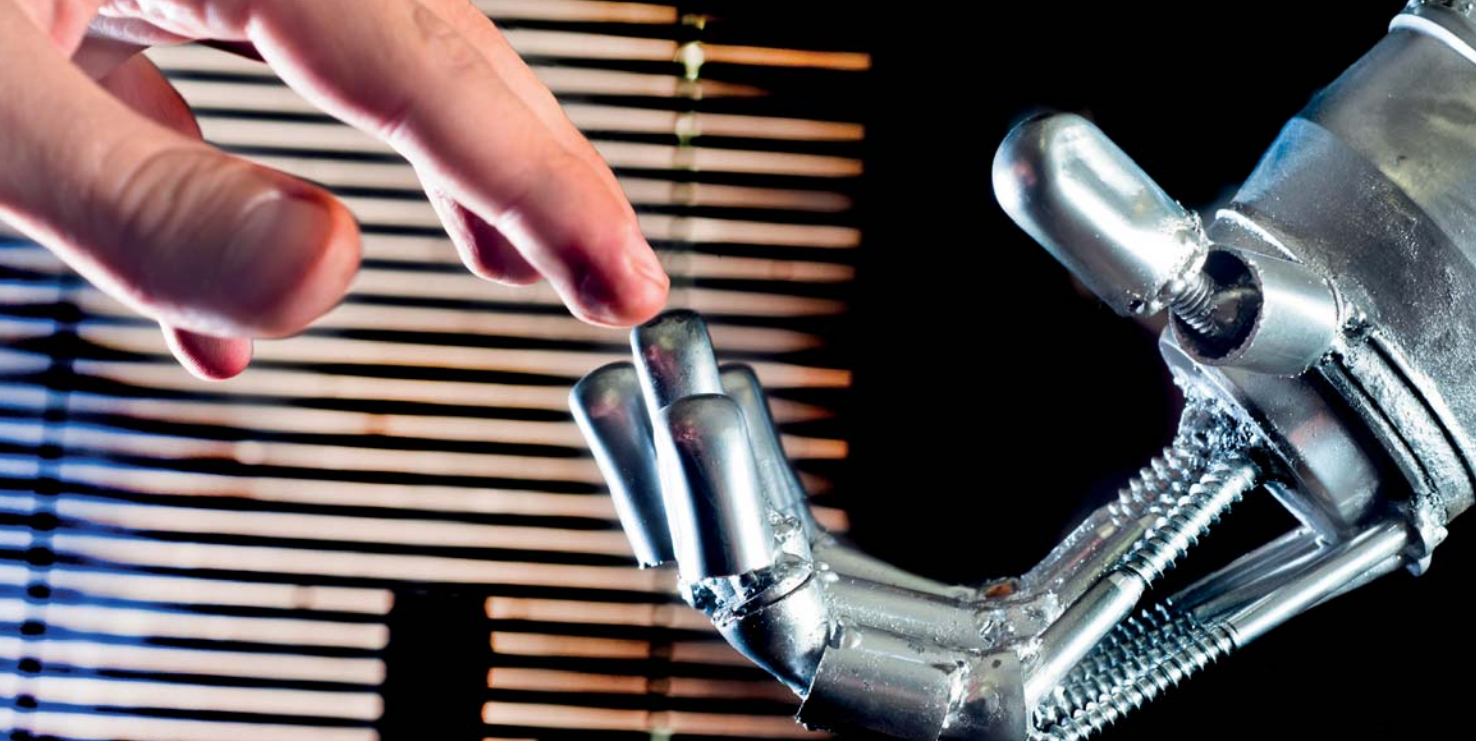
gelang, die Krise besser zu bewältigen: Weil die Industrieproduktion insgesamt an hoher Wertschöpfung und Innovation orientiert ist.

Smart und flexibel

Ist Hoerbiger aber auch dann „smart“, wenn es um die Beschäftigten geht? „Wir sind flexibel“, sagt Michael Zins, „sowohl bei der Fertigung als auch bei der Arbeitszeit.“ Hoerbiger stellt kleine Serien her und keine Massenprodukte. Kleine Serien bedeuten aber auch Vielfalt und verlangen den ArbeiterInnen eine hohe Flexibilität ab. Jeder Kunde hat andere, spezielle Wünsche und Bedürfnisse. Die Smart-Factory kann darauf eingehen: „Manche Aufträge sind an einem Vormittag erledigt, am Nachmittag wartet ein neuer Auftrag mit ganz anderen Vorgaben“, beschreibt Zins die Besonderheiten in der Produktion. Das bedeutet, dass die Beschäftigten vielseitig sein müssen und möglichst viele Fertigkeiten mitbringen sollten. Wie managt das



Die Industrieproduktion ist österreichweit an hoher Wertschöpfung und Innovation orientiert.



Jeder Kunde hat andere, spezielle Wünsche und Bedürfnisse. Die Smart-Factory kann darauf eingehen.

Unternehmen diese Herausforderung? „Es gibt eine eigene Qualifikationsmatrix, die alle Fertigkeiten aller ArbeiterInnen auflistet, damit diese rasch und zielgerichtet eingesetzt werden können.“

Die Produkte von Hoerbiger erfordern ein hohes Maß an technischen Fertigkeiten. Dadurch verschiebt sich zwangsläufig auch das Verhältnis zwischen ArbeiterInnen und Angestellten. Von 378 Beschäftigten am Standort Wien sind derzeit 180 ArbeiterInnen. Frauen können nach der Karenz Teilzeit arbeiten. Auch Männer gehen in Karenz, sagt Zins, das ist durchaus möglich, auch in leitender Funktion.

Sichere Zukunft

Die Zukunft des Konzerns, davon ist Michael Zins überzeugt, liegt nach wie vor in der Weiterentwicklung der Technologie. „Die Forschung und Entwicklung gehört aber mit der Produktionstechnologie zusammen, neue Erfindungen sollen gleich umgesetzt werden können“, erklärt Zins. Es macht keinen Sinn,

Forschung und Produktion an unterschiedliche Standorte zu verlegen, damit würde diese Kette unterbrochen. Produziert wird außerdem immer möglichst in der Region für die Region. Man versucht, soweit möglich in den USA für den amerikanischen Markt zu produzieren, in Asien für den asiatischen und in Europa für den europäischen.

**Die Sozialpartnerschaft
war immer schon ein enormer
Standortvorteil für die Produktion.**

Keine Bedrohung also durch Automatisierung, keine Wirtschaftskrise? „Es ist immer wieder eine Herausforderung, neue Märkte und Nischen zu erobern, um Marktschwächen auszugleichen und sogar ein gewisses Wachstum zu erreichen“, erklärt Zins. Ein hoher Automatisierungsgrad ist das Mittel, um erfolgreich zu sein. „Es gibt immer wieder Änderungen in der Organisation, auch Verlagerungen von Produktionsteilen, jedoch ist es uns bisher überwiegend gelungen, gemeinsam mit der Firma

Strategien zum Erhalt der Arbeitsplätze zu erarbeiten“, meint Zins.

Sozialpartnerschaft

Die bewährte österreichische Sozialpartnerschaft war immer schon ein enormer Standortvorteil für die Produktion. Denn sie sorgt nicht nur für sozialen Frieden, sondern trifft auch politische Entscheidungen mit, die für die richtigen Rahmenbedingungen sorgen. „Früher war Industriepolitik vor allem geprägt durch politische Interventionen und direkte oder indirekte Eingriffe in einzelne Branchen. Im Rahmen des EU-Wettbewerbsrechts ist das heute so nicht mehr möglich“, erklärt David Mum, Ökonom in der GPA-djp und Leiter der Grundlagenabteilung. Moderne Industriepolitik kann aber sehr wohl gute Rahmenbedingungen schaffen und gewünschte wirtschaftliche Entwicklungen fördern. „Sie wird den Strukturwandel nicht aufhalten, sondern aktiv gestalten“, meint Mum.

Die österreichische Politik muss sich daher zu einer aktiven

Industriepolitik bekennen. Strategisch sollte diese in drei Richtungen zielen, fordert Mum: „Der Anteil der Industrie an der Wertschöpfung muss sichergestellt werden. Konzernzentralen und wichtige Unternehmensfunktionen sollen in Österreich bleiben. Der Strukturwandel soll hin zu höherwertigen Produktionen und Dienstleistungen gehen, daher muss der Schwerpunkt auf Bildung, Innovationskraft und modernste Infrastrukturen gelegt werden.“

Das Unternehmen Hoerbiger will auch weiterhin in Wien bleiben und 2016 in die Seestadt in Wien-Aspern übersiedeln. Wien hat sich als Standort bewährt: „Gut ausgebildete Fachkräfte vor der Haustüre zu haben – denn auch die TU Wien wird in Aspern vertreten sein – zählt mehr, als einen vielleicht etwas kostengünstigeren Standort irgendwo weit draußen auf dem Land zu beziehen“, ist Zins überzeugt. Wichtig für das Unternehmen ist es daher auch, dass die Qualität der Technischen

Universität und der anderen Wiener Ausbildungsstätten erhalten bleibt.

Hier ist sehr wohl die öffentliche Hand gefragt. Auch was die Investitionen in Transport, Verkehr und Datentransfer (Breitband-Internet) angeht. „Infrastruktur- und Energieversorgungsunternehmen sollen in öffentlichem Eigentum bleiben und mit sicherer Versorgung bei hoher Qualität den Standort sichern. Hier durch Privatisierungen kurzfristig Einnahmen zu lukrieren wäre ein fataler Fehler“, ist Mum überzeugt.

Das duale Berufsausbildungssystem in Österreich zählt weltweit zu den besten, doch die Qualität an den Universitäten hat in den vergangenen Jahren nachgelassen. Auch die Qualität der Pflichtschulausbildung wird von der Industrie kritisiert. Hier gilt es, rasch Reformen durchzuführen und vor allem raschest die erforderlichen Mittel in die Universitäten zu investieren. Aber selbst wenn sich auf nationaler Ebene die Rahmenbedingungen optimal

entwickeln sollten, muss sich auch das gesamtwirtschaftliche Umfeld in Europa ändern, um wieder eine positive Dynamik für die industrielle Produktion zu erzeugen. „Eine Überwindung der wirtschaftlichen Stagnation setzt aber letztendlich eine Abkehr von der einseitigen Sparpolitik der öffentlichen Hand voraus“, bekräftigt Mum. ■

Industriestandort Österreich

Die österreichische Industrie kann – vorausgesetzt das Umfeld stimmt – durchaus optimistisch in die Zukunft blicken. Obwohl seit Beginn der Krise in der EU mehr als vier Mio. Industriearbeitsplätze verloren gegangen sind, hat Österreich seine Industrieproduktion inzwischen wieder auf Vorkrisenniveau gebracht.

Österreich gelang es, die Krise besser zu bewältigen, gerade auch wegen seines starken produzierenden Sektors und moderner Infrastrukturen. Zu den Stärken des österreichischen Wirtschaftsstandorts zählen vor allem die Wettbewerbsfähigkeit und Diversität der Wirtschaft, die hohe F&E-Quote, gut ausgebildete Arbeitskräfte und auch stabile Rahmenbedingungen, zu denen nicht zuletzt die Sozialpartnerschaft ihren Teil beiträgt.

Die Industrie ist nach wie vor das Fundament unserer Wirtschaft. In der österreichischen Industrie sind knapp 400.000 Menschen beschäftigt, dazu kommen noch jene, die in industrienahen Dienstleistungen arbeiten.



© svedoliver, Fotolia.com

Moderne Industriepolitik kann gute Rahmenbedingungen schaffen und gewünschte wirtschaftliche Entwicklungen fördern.

Kommentar



© Nurith Wagner-Strauss

Industrie hat Zukunft

Wir benötigen Zukunftsinvestitionen in Forschung und Bildung, damit der Standort Österreich attraktiv bleibt.

von Wolfgang Katzian

Wir erleben derzeit in Europa eine Renaissance einer industriepolitischen Diskussion. Tatsächlich hängen Wohlstand und Stabilität davon ab, ob es Europa gelingt, die industrielle Grundsubstanz zu erhalten. Mit dem Begriff „Industrie 4.0“ wird zudem seit geraumer Zeit eine neue qualitative Stufe in der industriellen Produktion ins Spiel gebracht. Wie bei allen Revolutionen im Produktionsprozess ist die Gestaltung der Rahmenbedingungen dieses Wandels essenziell, damit dieser im Sinne der Menschen auch gelingt. Dass Österreich ein Industrieland ist, ist vielen nicht bewusst, und auch nicht die Bedeutung, die die industrielle Wertschöpfung für alle Bereiche der Gesellschaft hat.

Noch stehen wir im internationalen Vergleich relativ gut da. Unser Land zeichnet sich durch ein hohes Niveau an Forschung und Entwicklung und durch gut ausgebildete und kreative Beschäftigte aus. Aber es müssen jetzt die Bedingungen geschaffen werden, um das Niveau auch in Zukunft zu sichern. Wir

brauchen vor allem eine positive Diskussion, die nicht von Begriffen wie „Absandeln“ und Zusammenbruchsszenarien geprägt ist, sondern dort ansetzt, wo unsere Stärken liegen.

Es müssen jetzt die Bedingungen geschaffen werden, um das Niveau für die Zukunft zu sichern.

Wir brauchen zum Beispiel jetzt und rasch Reformen im Bildungssystem, und wir brauchen jetzt die Sicherstellung einer modernen Infrastruktur für die Industrie der Zukunft (Stichwort Breitbandausbau). Ich bin sehr froh, dass Arbeiterkammer und ÖGB gemeinsam im November den Startschuss für eine solche positive Diskussion gegeben haben.

Jetzt geht es darum, auch bei den Verantwortlichen in der Bundesregierung, nicht nur die Diskussion, sondern auch Maßnahmen einzufordern. Eines ist klar: Mit der platten Ideologie „Mehr Privat, weniger Staat“ werden wir die Zukunft nicht gewinnen. Auch die Fortsetzung des

einseitigen Spardiktats für öffentliche Haushalte verhindert Zukunftsinvestitionen, die wir gerade jetzt so dringend benötigen. Industriepolitik muss das Ziel haben, die industrielle Substanz zu erhalten und durch Innovation weiterzuentwickeln. Leider sind Anfang des Jahrhunderts in dieser Hinsicht politisch falsche Weichenstellungen vorgenommen worden. Der ÖIAG wurde praktisch ausschließlich die Funktion einer Privatisierungsagentur zugewiesen. Durch den Verkauf wichtiger Unternehmen wanderten Entscheidungszentren aus Österreich ab, Produktion und Arbeitsplätze gingen verloren. Wichtige Infrastrukturinvestitionen wie z. B. im Energiebereich wurden nur zurückhaltend getätigt.

Alle Akteure sind auch gut beraten, die ArbeitnehmerInnen mit ihrer Kompetenz und Innovationskraft in den Gestaltungsprozess einzubeziehen, und zwar durch eine tatsächliche Einbindung in strategische Entscheidungen. Die Industrie ist zu wichtig, um sie nur jenen zu überlassen, die primär ihre eigene Geldvermehrung im Auge haben. ■



© contrastwerkstatt, Fotolia

Steuerreform: 882.184 Unterschriften übergeben

Die exakt 882.184 Unterschriften für die „Lohnsteuer runter!“-Kampagne des ÖGB haben Mitte November den Weg ins Bundeskanzleramt gefunden. Bei dieser Gelegenheit warben ÖGB-Präsident Erich Foglar und AK-Präsident Rudolf Kaske noch einmal für ihr 5,9 Milliarden Euro-Konzept.

Die herangekarrten Unterschriften und eine Resolution wurden von Bundeskanzler Werner Faymann (SPÖ), Vizekanzler Reinhold Mitterlehner und Finanzminister Hans Jörg Schelling (beide ÖVP) in Empfang genommen. Faymann bedankte sich bei all jenen, die unterschrieben haben und erinnerte daran, dass es

sich um eine überparteiliche Initiative handle.

Die Belastung gehöre vor allem für die ArbeitnehmerInnen, aber auch für die PensionistInnen runter, bekräftigte Foglar. Das Thema habe „oberste Priorität“, betonte er. Wichtig sei: „Wir wollen uns das nicht selbst zahlen.“ Kaske meinte, er verstehe, dass der Wunsch nach einer Entlastung auch bei anderen Gruppen bestehe, aber jetzt gehe es in erster Linie um die ArbeitnehmerInnen.

LOHNSTEUER RUNTER!
WIR NEHMEN DIE
REGIERUNG BEIM WORT.

Ergebnis
bis Mitte
März

Wie viel Steuern zahle ich?

Sie möchten sich ein Bild über die eigene Steuer- und Abgabenleistung machen? Ab sofort können Sie das auf www.steuernzahlen.at. Diese Website des Vereins respekt.net richtet sich an alle Steuerpflichtigen in Österreich, d. h. alle erwachsenen ArbeitnehmerInnen und alle Lehrlinge, Arbeitslose oder MindestsicherungsbezieherInnen. Wenn keine Lohn- oder Einkommenssteuer anfällt, dann fallen Konsumsteuern an wie Mehrwert- oder Versicherungssteuer.

Wir möchten über unsere Steuer- und Abgabenleistung informiert sein. In Wahrheit wird aber der Transparenz suchende Steuerzahlende von der Politik allein gelassen. Daher bietet respekt.net dieses Tool an. Die Nutzung dieser BürgerInnenplattform ist übrigens vollkommen anonym.

Metall/Bergwerke und Gas/Wärme 2014: Alle KV-Abschlüsse ident!

Nach insgesamt 14 Verhandlungsrunden mit den sechs Fachverbänden der Metallindustrie haben die Gewerkschaften GPA-djp und PRO-GE im November ihr Ziel eines einheitlichen Kollektivvertrages und eines einheitlichen Lohn- und Gehaltsabschlusses für alle 180.000 Beschäftigten erreicht.

Dem ersten Abschluss mit dem Fachverband Maschinen- und Metallwarenindustrie (FMMI) Ende Oktober waren österreichweite BetriebsrätInnenkonferenzen und Betriebsversammlungen in 300 FMMI-Betrieben vorausgegangen.

Für die 17.000 Beschäftigten der Bergwerke und Stahlindustrie wurde heuer bereits zum zweiten Mal eine Möglichkeit geschaffen, sich anstelle der Ist-Erhöhung für mehr Freizeit zu entscheiden. Weiters konnte die Freizeitoption erstmals auch für die Beschäftigten der Fahrzeugindustrie vereinbart werden.

Der Abschluss im Detail: Die KV-Gehälter wurden um 2,1 Prozent erhöht, ebenso die Ist-Gehälter und die Lehrlingsentschädigungen. Aufwandsentschädigungen und Zulagen steigen um durchschnittlich 1,7 Prozent. Das neue Mindestgrundgehalt beträgt 1.724,17 Euro (Gas/Wärme: 1.792,08 Euro). Der neue Kollektivvertrag gilt seit 1. November.



Flüchtlinge, die aus einem Kriegsgebiet gekommen sind, wollen nicht in erster Linie ein ruhiges Leben, sie wollen schlicht ein Leben – überleben.

Nicht Bittsteller sein

Die Schriftstellerin Julia Rabinowich, selbst als Kind aus der Sowjetunion nach Wien emigriert, plädiert für die Öffnung des Arbeitsmarkts für Flüchtlinge.

Das Interview führte Alexia Weiss.

KOMPETENZ: Sie haben viele Jahre als Übersetzerin mit Flüchtlingen gearbeitet. Was sind Ihrer Beobachtung nach die dringendsten Bedürfnisse von diesen Menschen, die alles verloren haben und nun bei uns in Österreich eine neue Heimat finden wollen?

Julia Rabinowich: Ich denke, Flüchtlinge, die aus einem Kriegsgebiet hierher gekommen sind, wollen nicht in erster Linie ein ruhiges Leben, sie wollen schlicht ein Leben, überleben. Und das allererste, was natürlich auf der Liste der Prioritäten steht, wenn man hier ankommt, ist, dass man bleiben kann und hier leben darf und nicht abgeschoben wird in ein Land, in dem einem definitiv der Tod oder schwere Verletzungen drohen.

KOMPETENZ: Es gibt ja aber auch noch die sogenannten sicheren Drittländer.

Julia Rabinowich: Die sicheren Drittländer – da möchte ich die Geschichte von dem Mädchen erzählen, das ich aufgefangen habe im AKH, was eine Frage des Überlebens war. Vor etwa einem Jahr habe ich, im AKH als Patientin sitzend, ein Mädchen gesehen, das eingeliefert wurde, kein Wort Deutsch sprechend und noch illegal in Österreich, da sie gerade erst hier angekommen und auf dem Weg nach Traiskirchen war, als sie unterwegs zusammengebrochen ist. Sie hatte ein schweres Nierenversagen.

KOMPETENZ: Woher kam dieses Mädchen?

Julia Rabinowich: Aus Tschetschenien. Man könnte sagen, dass das ja heute kein Kriegsgebiet ist. Aber man kann von einem Kriegsnachhall sprechen – der Vater ist tot, der Bruder verschollen und nur die Mutter und die Tochter sind übrig. Wegen ihres Ehemanns wurde die Mutter bedroht. Die Tochter ist schwer krank. Sie wurde inzwischen hier operiert, hat eine Spenderniere ihrer Mutter bekommen, braucht keine Dialyse mehr. Es ist so gekommen wie es gehen kann, wenn man menschlich und sinnvoll verfährt.

KOMPETENZ: Hat sie inzwischen Asylstatus bekommen?

Julia Rabinowich: Nein, sie wartet noch. Aber Österreich hat sich für zuständig erklärt, und ich denke

mir, dass sie sehr gute Chancen hat, zu bleiben. Diese Geschichte zeigt, dass die Frage des Überlebens oft eine ganz unmittelbare ist. Das war ein 18-jähriges Mädchen und ich denke mir, wenn wir keinen Platz haben für ein 18-jähriges Mädchen in Not, dann sollten wir uns eigentlich schämen, denn so schlecht geht es uns nicht. In Syrien wurden Unmengen von Flüchtlingen von den umliegenden Ländern aufgenommen, die ganz sicher nicht besser gestellt sind als Österreich, was ihr Wohlbefinden angeht. Wobei ich natürlich weiß: Österreich ist ein kleines Land, und es leuchtet mir absolut ein, dass es sich seiner Kapazität entsprechend verhalten muss. Aber diese Kapazität ist noch längst nicht erschöpft.

KOMPETENZ: Eben gab es Berichte über einen Ort in Kärnten (St. Peter in Holz), wo gegen die Unterbringung von AsylwerberInnen in einer ehemaligen Pension mobil gemacht wird. Und das ist ja kein Einzelfall.

Julya Rabinowich: Von solchen Pensionen gibt es einige, viele von ihnen abgelegen, ohne öffentliche Anbindung. Ich würde jetzt sagen, besser wäre es, jeweils eine kleine Gruppe von Menschen unterzubringen und das breit gestreut. In einer kleinen Menge macht das Fremde weniger Angst, und man kann leichter aufeinander zugehen.

KOMPETENZ: Soll heißen: Österreich könnte mehr Menschen aufnehmen, sollte sie aber sehr gestreut unterbringen?

Julya Rabinowich: Wir sind weit davon entfernt, überrannt zu werden. Wir haben aber gesehen, dass sich Flüchtlinge in Orten, in denen nur eine oder maximal zwei Familien untergebracht werden, besser integrieren. Die Österreicher sind ja grundsätzlich hilfsbereit – solange sie sich nicht überflutet fühlen. Gerade dieser persönliche

Zugang ist so wichtig. Heime trennen Flüchtlinge vollkommen vom Alltag ab und je abgelegener es ist, desto weniger lernt man über den Umgang mit Menschen hier – genau das ist aber sehr wichtig. Und wenn man auch die Sprache nicht lernt, ist man in einem künstlichen Schwebezustand einer Nichtverantwortlichkeit, den die Flüchtlinge, die ich gekannt habe, gehasst haben.

Das Argument, diese Menschen legen sich hier bei uns in die soziale Hängematte, stimmt einfach nicht. Die Betroffenen leiden unter dieser Tatenlosigkeit und fühlen sich dadurch völlig wertlos. Das ist kein erstrebenswerter Zustand, mit einem minimalen Taschengeld in einer heruntergekommenen Pension zu sitzen und nichts machen zu dürfen.

KOMPETENZ: Was also brauchen diese Menschen?

Julya Rabinowich: Deutschkurse, Kontakt mit Menschen, also Sozialbeziehungen. Und natürlich die Möglichkeit, arbeiten zu können. Der Ausschluss der AsylwerberInnen vom Arbeitsmarkt ist einer der Gründe, sich wertlos zu fühlen. Und jene Flüchtlinge, die ich kannte, wollten auch arbeiten. Es war ihnen ein Anliegen, dem Land etwas zurückzugeben, etwas zu leisten dafür, dass sie hier sind und auch das Gefühl zu haben, nicht unerwünschte Bittsteller zu sein.

KOMPETENZ: Oft hört man dann aber: Was könnten diese Menschen überhaupt arbeiten?

Julya Rabinowich: Das ist absurd, weil es kommen ja nicht nur unqualifizierte Flüchtlinge – das entspricht nur einem Vorurteil. Aber selbst wenn jemand kein Ingenieur oder Arzt ist: Es gibt auch Hilfsarbeiten, die ohne viel Kommunikation auskommen, wie Laub kehren, einkaufen gehen, im Haus Ausbesserungen machen. Und dann bildet

man sich weiter, lernt die Sprache. Man kann ja klein anfangen, so wie das jeder machen würde, der geplant auswandert, und dann dazulernen und aufsteigen. Wenn man aber jetzt von qualifiziert und unqualifiziert spricht, öffnet das ja auch Verleumdungen und wirklich widerwärtigen Aussagen Tür und Tor, wie jener eines FPÖ-Politikers, der behauptet hat, Asylwerber wären Höhlenmenschen. Vom Höhlenmenschen ist es zum Untermenschen nicht weit – das ist eine absolut unmögliche Ausdrucksweise, die offen zeigt, was man in einer Demokratie nicht leben soll. ■

Zur Person

Julya Rabinowich, geboren 1970 in St. Petersburg, emigrierte 1977 mit ihrer Familie nach Wien. Autorin (Spaltkopf, Herznovelle, Die Erdfresserin; sowie zahlreiche Theaterstücke), Malerin und Simultandolmetscherin. Im Standard erscheint wöchentlich ihre Kolumne „Geschüttelt, nicht gerührt“.

Julya Rabinowich



© Nurih Wagner-Strauss



Manche wollen einmal im Monat einen zusätzlichen freien Tag genießen oder sportlichen oder kulturellen Aktivitäten nachgehen.

Geld oder Leben?

Mit der Freizeitoption kann in einigen Branchen seit 2013 eine Gehaltserhöhung in freie Zeit umgewandelt werden. Die Zufriedenheit ist groß.

von Andrea Rogy

Mehr freie Zeit haben und trotzdem vollbeschäftigt angestellt bleiben. Diese verlockende Möglichkeit gibt es seit vergangenem Jahr für die Beschäftigten in der Elektro- und Elektronikindustrie sowie in der Bergbau- und Stahlindustrie, und seit heuer erstmals auch für die Beschäftigten der Fahrzeugindustrie. Die sogenannte Freizeitoption eröffnet Angestellten dieser Branchen, die über dem Kollektivvertrag bezahlt werden, die Möglichkeit, die ausgehandelte Ist-Lohn- bzw. Gehaltserhöhung eines Jahres in Freizeit umzuwandeln.

Dort, wo die Voraussetzungen für die Freizeitoption gegeben sind

(siehe Kasten), kann der zusätzliche Freizeitanspruch zur Verringerung der wöchentlichen Arbeitszeit verwendet, stundenweise variabel, in ganzen Tagen oder ganzwöchig verbraucht oder für eine längere Freizeitphase über mehrere Jahre angespart werden. Eva Scherz, Kol-

**Die Freizeitoption
lädt zu einer guten Gestaltung
der Arbeitszeit ein.**

lektivvertragsverhandlerin in der GPA-djp, ist mit der neuen Regelung sehr zufrieden, „weil die Beschäftigten damit sehr zufrieden sind“: „Die Freizeitoption ist eine gesundheits- und arbeitsmarktpolitisch sehr

sinnvolle Maßnahme, sie hat sich bewährt.“ Eine Gehaltserhöhung in arbeitsfreie Zeit umzuwandeln, ist ein Trend, die Beschäftigten nehmen diese Möglichkeit sehr gerne an. Langfristig wünscht sich Scherz, dass die Regelung in mehr Branchen umgesetzt wird, wo es Ist-Lohnabschlüsse und Kollektivvertrags-Überzahlungen gibt.

Die zusätzliche Freizeit gebührt als Abgeltung der Ist-Erhöhung eines bestimmten Jahres auch in den Folgejahren weiter. Daher kann eine Angestellte auch nur in einem Jahr „umwandeln“. Das Ausmaß der zusätzlichen Freizeit hängt von der Höhe des jeweiligen Ist-Abschlusses ab und kann daher von Jahr zu Jahr unterschiedlich ausfallen.



© Delphimages, Fotolia.com

Voraussetzungen für die Freizeitoption

1. Die Freizeitoption muss als Möglichkeit im jeweiligen Kollektivvertrag verankert sein.
2. Auf Betriebsebene muss zwischen dem Arbeitgeber und dem Betriebsrat eine entsprechende Betriebsvereinbarung abgeschlossen werden.
3. Es muss eine Einzelvereinbarung zwischen Angestelltem/r und Arbeitgeber geben, in der ausgemacht wird, wann und wie die zusätzliche freie Zeit konsumiert bzw. angespart wird.
4. Es besteht derzeit kein Rechtsanspruch auf die Umwandlung der Ist-Erhöhung in Freizeit, sie kann aber auch nicht vom Vorgesetzten angeordnet werden. Die Freizeitoption kann nur im Einvernehmen zwischen ArbeitnehmerIn und Arbeitgeber abgeschlossen werden.
5. Auch Teilzeitbeschäftigte können die Regelung in Anspruch nehmen.

Zehn Tage mehr Freizeit

Peter Schaludek, Vorsitzender des Angestellten-Betriebsrates der Firma Gebauer & Griller, eines Betriebes in der Elektroindustrie, hat den Abschluss der Freizeitoption bereits zweimal erlebt. Im ersten Jahr haben 40 der insgesamt 240 Angestellten am Unternehmensstandort von der Möglichkeit zusätzlicher freier Zeit Gebrauch gemacht. „Vielen MitarbeiterInnen hat das Mehr an Freizeit ganz konkrete Vorteile und Erleichterungen gebracht“, erzählt Schaludek. Ein Jungvater kann nun an Freitagen seine kleine Tochter immer schon eine halbe Stunde früher abholen, was dem Familienmenschen eine riesige Freude bereitet. Eine andere Kollegin spart sich die Freizeit bereits jetzt für den geplanten Hausbau in einigen Jahren auf. Bei der Ist-Erhöhung von drei Prozent im Jahr 2013 haben die Angestellten mit Freizeitoption nun – abhängig von der jeweiligen Urlaubsverrechnung in der Firma – bis zu zehn Tage mehr Freizeit pro Jahr zur Verfügung. Die freie Zeit wird auf einem eigenen Freizeitkonto gespeichert und bei Konsumation wie Zeitausgleich abgebucht.

Reges Interesse

Auch Reinhard Schwarz, stv. Vorsitzender des Angestellten-Betriebsrates der Siemens AG in Wien 21, sieht die Freizeitoption als erfolgreiche Maßnahme. In seinem Betrieb ist die Option zur Umwandlung einer Gehaltserhöhung in mehr freie Zeit gleich von Beginn an auf reges Interesse gestoßen: Im ersten Jahr der Vereinbarung haben 800 Angestellte am Standort die Option angenommen. Im zweiten Jahr waren es dann rund 200. Die Inanspruchnahme zog sich quer durch alle Altersstrukturen, Geschlechter und Hierarchien. „Jeder/jede ArbeitnehmerIn hat unterschiedliche Beweggründe. Manche wollen einmal im Monat einen zusätzlichen freien Tag

genießen. Andere gehen bewusst an bestimmten Wochentagen früher aus der Arbeit, um sportliche oder kulturelle Dinge zu tun“, erzählt Schwarz. „Wirklich toll finden unsere KollegInnen, dass die Umwandlung von Geld in Freizeit nachhaltig ist, weil die zusätzliche freie Zeit – wie eine Lohnerhöhung – auch in den kommenden Jahren anfällt.“

Rechtsanspruch wäre toll

Herbert Kepplinger, Betriebsratsvorsitzender der voestalpine Stahl GmbH am Standort Linz, bedauert, dass es keinen Rechtsanspruch auf die Freizeitoption gibt, sondern diese im Unternehmen in Einzelvereinbarungen umgesetzt werden muss. „Obwohl der Arbeitgeber bei uns die Regelung grundsätzlich unterstützt hat, ist eine konkrete Umsetzung vor Ort oftmals an den Führungskräften gescheitert“, berichtet Kepplinger. Nicht immer war ein klares „Ja“ des Vorgesetzten zu bekommen, oftmals wurde gebremst. Gerüchte, dass bei Inanspruchnahme der Freizeitoption nie wieder Überstunden gemacht werden dürften, machten die Runde. So mancher Angestellte befand sich plötzlich in der unangenehmen Rolle eines Bittstellers. „In Produktionsbereichen, wo bereits jetzt ein hoher Arbeitsdruck herrscht, ist es schwierig, eine gesonderte Zustimmung für zusätzliche Freizeit zu bekommen, wenn darauf kein rechtlicher Anspruch besteht“, erklärt Kepplinger. Trotzdem haben im vergangenen Jahr rund 16 Prozent der 2.333 Angestellten der voestalpine Stahl GmbH die Freizeitoption in Anspruch genommen.

Die Regelung ist ein Gewinn für die Angestellten. Das registriert auch der bei XIMES und an der TU Wien tätige Arbeitszeitforscher Johannes Gärtner. Er bewertet die Freizeitoption „als innovativ und sehr positiv, da sie Menschen zu Entscheidungen über die für sie gute Gestaltung ihrer Arbeitszeit einlädt.“ ■



© dewi

Tourismuszonen: Wien soll anders bleiben!

Nein zur Sonntagsöffnung, denn die Interessen der betroffenen Handelsangestellten müssen im Zentrum stehen.

von Barbara Lavaud

Im vergangenen Herbst befragte die GPA-djp die Handelsangestellten in der Wiener Innenstadt und der Inneren Mariahilfer Straße zur Sonntagsöffnung. Der Grund dafür war, dass die Wirtschaftskammer Österreich (WKO) eine Kampagne zur Liberalisierung der Öffnungszeiten am Sonntag in Wien innerhalb bestimmter Tourismuszonen gestartet hatte. Das klare Ergebnis der GPA-djp-Befragung: Eine überwältigende Mehrheit von 94,3 Prozent der Beschäftigten sprach sich gegen die Öffnung der Betriebe an Sonntagen aus.

Die Wiener Wirtschaftskammer versuchte nachzulegen und organisierte ihrerseits eine Befragung – allerdings unter allen ihren Mitgliedern, nicht nur unter den Händlern. „Nach der Mitgliederbefragung

der WKO wissen wir nun, dass etwa 10.000 Wiener Unternehmer aus sämtlichen Branchen für die Errichtung von Tourismuszonen sind. Es ist inakzeptabel, wenn eine nicht betroffene Mehrheit für eine betroffene Minderheit entscheidet“, kommentiert GPA-djp-Vorsitzender Wolfgang Katzian. Der Rücklauf dieser massiv beworbenen Urabstimmung betrug gerade einmal 16 Prozent. „Alles andere als berauschend!“, kritisiert Katzian.

GPA-djp steht hinter Interessen der Handelsangestellten

72 Prozent der Wiener WKO-Mitglieder sprachen sich für die Sonntagsöffnung in Tourismuszonen aus. „Das Ergebnis ist weder überraschend, noch ändert es etwas an unserer Haltung, dass die Interessen

der betroffenen Handelsangestellten im Mittelpunkt einer Lösung stehen müssen“, erklärt Katzian.

So sieht das auch der Vorsitzende des Wirtschaftsbereiches Handel in der GPA-djp, Franz Georg Brantner: „Für uns bleiben selbstverständlich die Interessen der direkt Betroffenen die oberste Richtschnur. Die Entscheidung, wer wann aufsperrn darf, liegt bei der Stadtverwaltung: „Wir gehen davon aus, dass auch eine Entscheidung der Stadt Wien nicht über die Köpfe der Wiener Handelsangestellten hinweg getroffen wird. Im Übrigen gibt es bis dato kein konkretes Angebot für die Errichtung von Tourismuszonen unseres Verhandlungspartners, nämlich der Sparte Handel in der Wiener Wirtschaftskammer“, betont Brantner. ■



Klares **Nein** zur Pensionsautomatik!

Ältere Menschen sollen im Erwerbsleben gehalten werden.

Die GPA-djp bekennet sich voll zur Zielsetzung der Anhebung des faktischen Pensionsalters. Dafür braucht es aber wirkungsvolle Maßnahmen wie etwa das Bonus-Malus-Modell zur Förderung der Beschäftigung älterer ArbeitnehmerInnen, das von der Wirtschaft blockiert wird.

Junge Menschen wären die großen VerliererInnen einer Pensionsautomatik. „Damit würde man ihre Pensionen nicht sichern, sondern kürzen“, kritisiert GPA-djp-Vorsitzender Wolfgang Katzian. Ein späteres gesetzliches Regelpensionsalter würde zu massiven Pensionseinbußen führen.

Im Gutachten der Pensionskommission fehlt außerdem die Gesamtschau der öffentlichen Pensionsausgaben bis zum Jahr 2060, der ganze Bereich der Beamtenpensionen ist ausgeklammert. Die GPA-djp lehnt angesichts dieser Fakten eine automatische Erhöhung des gesetzlichen Pensionsalters mit der Lebenserwartung ab, eine dementsprechende Resolution wurde vom Bundesvorstand verabschiedet. Gefordert ist ein rasches Maßnahmenpaket zur Steigerung der Erwerbsbeteiligung älterer ArbeitnehmerInnen, vor allem eine Bonus-Malus-Regelung zur Beschäftigung älterer Menschen.

Zivilgesellschaftliches Zukunftsbudget 2015

Bereits zum fünften Mal stellt die Allianz „Wege aus der Krise“ ihr zivilgesellschaftliches Zukunftsbudget 2015 vor. Es zeigt Wege auf, wie die Arbeitslosigkeit in Österreich nahezu halbiert werden kann. Es ist ein Alternativkonzept zur EU-weiten Kürzungspolitik, die nicht nur in Südeuropa zu Arbeitslosigkeit und Staatsschulden geführt hat, sondern auch in Österreich. 400.000 Menschen sind heute in Österreich ohne Arbeit, Tendenz steigend.

Mehr dazu auf: www.wege-aus-der-krise.at

GPA-djp-Kampagne für Gesundheits- und Sozialberufe

„Gute Arbeit braucht gute Bedingungen“ – mit diesem Slogan kämpft die GPA-djp-Interessengemeinschaft **work@social** derzeit für verbesserte Rahmenbedingungen für die rund 160.000 Beschäftigten in Gesundheits- und Sozialberufen. Dabei geht es um fünf Schwerpunkte: Arbeitszeit, Arbeitszeitverkürzung, Erfahrung, Verteilungsgerechtigkeit und Arbeitsplatzgestaltung. Das Spektrum reicht von der Einhaltung von Pausen über Personalknappheit bis hin zu Burn-out.



Die Kampagne soll die Arbeitsbedingungen in dieser Branche, in der hauptsächlich Frauen arbeiten, verbessern. Karl Proyer, stv. Bundesgeschäftsführer der GPA-djp, erwartet sich konkrete Ergebnisse: „Erstens muss im Gesundheits- und Sozialbereich ein flächendeckendes Mindestgrundgehalt von 1.500 Euro Realität werden. Zweitens sollte dem Wunsch vieler Teilzeitbeschäftigten nachgekommen werden, die auf Vollzeit umsteigen wollen. Drittens fordern wir für die Teilzeitbeschäftigten dieser Branche, dass der Teilzeitzuschlag ab der ersten Mehrarbeitsstunde bezahlt werden muss.“ Da viele Vereine und Institutionen über öffentliche Budgets finanziert werden, richte sich diese Forderung auch an die öffentliche Hand. Mehr dazu: www.gpa-djp.at/social

Die neue 28-köpfige EU-„Regierung“ birgt aus Gewerkschaftssicht das Risiko der Fortschreibung konservativer Politik in sich.



Foto: Oliver Hosley/EPA/picturedesk.com

Schafft Juncker das?

Der neue EU-Kommissionspräsident Juncker ließ sozialere Töne verlauten als sein Vorgänger und hat ein umfassendes Wachstumspaket angekündigt.

von Heike Hausensteiner

Mit einem Zehn-Punkte-Programm versuchte er, das Europäische Parlament zu überzeugen. Inzwischen sind Jean-Claude Juncker als Präsident und die 27 Mitglieder der Europäischen Kommission von den EU-Abgeordneten gewählt worden und haben ihr Amt angetreten. Als oberste Priorität kündigte Juncker ein umfassendes Wachstums-, Beschäftigungs- und Investitionspaket an. Beschäftigungswirksam soll auch das Vorhaben sein, in Europa die Industrieproduktion zu stärken. Ihr Anteil an der EU-Wirtschaftsleistung (BIP) soll von 16 auf 20 Prozent steigen.

Ein weiterer Punkt in Junckers Programm ist die Vertiefung einer fairen Wirtschafts- und Währungsunion; dabei möchte er verhindern, dass Arm und Reich durch europäische Maßnahmen noch mehr auseinanderdriften.

Neue Politik?

Vorhaben und Ansagen, die sich deutlich von der Vorgängerkommission abheben. Doch der Zweifel bleibt, ob hier auch die notwendigen Taten folgen werden. Denn die neue 28-köpfige EU-„Regierung“, als die man die Kommission ja sehen kann, birgt aus

Gewerkschaftssicht das Risiko der Fortschreibung konservativer Politik in sich. Lediglich sieben EU-Kommissionsmitglieder stammen aus den Reihen der SozialdemokratInnen, mehr als zuvor aus der konservativen und liberalen Parteienfamilie, und das, obgleich die Europäische Volkspartei bei den EU-Wahlen am meisten verloren hat. Trotzdem: Über die sozialen Töne des christlich-sozialen Jean-Claude Juncker, der in Luxemburg Regierungschef sowie Finanzminister und zuvor auch für Arbeit und soziale Sicherheit zuständig war, sind die ArbeitnehmerInnenvertreter grundsätzlich erfreut.

Der inzwischen vorgestellte Investitionsplan kann die Erwartungen leider nicht erfüllen. Die Kommission präsentierte ein Paket, das aus 21 Milliarden Euro aus EU-Mitteln und Mitteln der Europäischen Investitionsbank besteht, und das durch Garantien für Privatinvestitionen ein Investitionsvolumen von 315 Milliarden bringen soll. Staatliche Investitionen werden hier durch Garantien für Privatinvestoren ersetzt, der Effekt ist zweifelhaft. Auch die Forderung, öffentliche Investitionen wieder zu ermöglichen und aus der Defizitberechnung auszunehmen, wird nicht erfüllt. Diese wäre dringend notwendig, um die Krise zu überwinden.

„Ich erwarte mir von dieser EU-Kommission ein echtes sozialpolitisches Aktionsprogramm, das diesen Namen auch verdient, mit konkreten sozialpolitischen Projekten, damit bei der Weiterentwicklung des Binnenmarktes die Interessen der Beschäftigten nicht weiter unter die Räder kommen“, fordert Wolfgang Greif, Leiter der Abteilung Europa, Konzerne und Internationale Beziehungen in der GPA-djp. Man müsse in erster Linie Beschäftigung schaffen und die Binnennachfrage ankurbeln, also die Kaufkraft steigern, sagt Greif. Darüber hinaus auch in die soziale Infrastruktur investieren, d. h. die Bereiche Pflege, den sozialen Wohnbau und die Kinderbetreuung ausbauen. „Das erfüllt einen sozialpolitischen Zweck, fördert die Beschäftigung und entlastet letztlich auch die Haushalte“, so Greif.

Jugendarbeitslosigkeit bekämpfen

Evelyn Regner, geschäftsführende Delegationsleiterin der SPÖ-Abgeordneten im EU-Parlament, kündigt an, man werde hier hart bleiben bei der Umsetzung. „Wichtig ist mir insbesondere eine sogenannte goldene Regel der Finanzplanung,

damit Investitionen für eine gute Zukunft Europas und Chancen unserer Jugend von der Defizitberechnung der nationalen Haushalte ausgenommen werden.“ Denn die Bekämpfung der Arbeitslosigkeit von Jugendlichen und mehr Jobs für diese sind die wichtigsten Forderungen der Gewerkschaften an die neue Kommissarin für Beschäftigung und Soziales, die Belgierin Marianne Thyssen von der Europäischen Volkspartei (EVP).

Thyssen hat vor den Europa-Parlamentariern in Aussicht gestellt, sozialen Indikatoren größeres Gewicht geben zu wollen. Den sozialen Dialog und die Einbindung der Sozialpartner, wenn Gesetze ausgearbeitet werden, will die Christdemokratin ebenfalls stärken. Auch hier hört man auf ArbeitnehmerInnenseite

„Die Gewerkschaften werden Jean-Claude Juncker an seinen Taten messen.“

die positiven Signale. Die Frage ist ebenfalls, inwieweit sich die neue Sozialkommissarin bei den Kommissionsbeschlüssen durchsetzen können.

Finanztransaktionssteuer

Durchsetzen muss sich ebenso erst die Finanztransaktionssteuer. Elf Mitgliedsländer, darunter Österreich, wollen sie einführen. Sie könnte pro Jahr geschätzte 30 bis 35 Milliarden Euro einbringen, allerdings nur, wenn die Steuersätze entsprechend gestaltet werden und es keine weiteren Ausnahmen gibt. Ursprünglich geplant gewesen ab 2014 soll sie nun ab 2016 eingehoben werden. „Die Besteuerung von Spekulation ist längst überfällig“, betont Evelyn Regner: „Die Mittel sollen für mehr soziale Gerechtigkeit sorgen und die Kluft zwischen Arm und Reich verringern.“



Jean-Claude Junckers Priorität ist ein umfassendes Wachstumspaket. Doch hört er auch auf die Forderungen der ArbeitnehmerInnen?

Zunächst sind die Regierungschefs der Mitgliedsländer am Zug. Das gilt für das Wachstumspaket als auch für die Finanztransaktionssteuer. Darüber hinaus müssen Steuerbetrug und Steuervermeidung bekämpft werden, dazu zählen auch Steuertricksereien einzelner EU-Mitgliedsstaaten wie Luxemburg – auch unter Premierminister Jean-Claude Juncker! – und die Niederlande, die jüngst in den Medien breitgetreten wurden. Die – legale – „Steuerplanung“ von Konzernen wie Amazon, Apple, Google, Ikea, Pepsi usw. ist seit Jahren bekannt. „Hier muss effektiv gegengesteuert werden“, fordert Greif, „die Europäische Kommission muss hier in Abstimmung mit den Regierungen der Mitgliedsstaaten rasch agieren.“

Der neue Kommissionspräsident hatte umgehend mit Amtsantritt betont, nicht der Schoßhund der Regierungen sein zu wollen. Dazu Greif: „Die Gewerkschaften werden Sie und ihre Kommission, Herr Juncker, nicht an den Worten, sondern an ihren Taten messen!“

Mehr dazu auf: www.gpa-djp.at/internationales



Banken: Outsourcing ist häufig ein Bumerang

Auslagerungen, Stellenabbau und Kollektivvertrags-Flucht: BetriebsrätInnen fordern mehr Mitbestimmung beim Strukturwandel der Branche.

von Elisabeth Schnallinger

Laut OeNB haben fünf Jahre nach Ausbruch der Finanzkrise bereits 2.581 Beschäftigte im österreichischen Bankenbereich ihren Arbeitsplatz verloren, die meisten davon im vergangenen Jahr. Diese Entwicklung wird sich in den nächsten Jahren weiter fortsetzen: Laut Prognose des Bankenverbandschefs Willibald Cernko sollen in den kommenden fünf Jahren 30 bis 50 Prozent der

Bankfilialen in Österreich geschlossen werden. Durch bereits laufende oder geplante Auslagerungsprojekte werden weitere Arbeitsplätze verloren gehen. Eine Erhebung von Arbeiterkammer und GPA-djp, bei der BetriebsrätInnen großer Banken zu 25 Auslagerungs- und Ausgliederungsprojekten befragt wurden, bestätigt, dass durch diese rund ein Drittel der betroffenen Arbeitsplätze vernichtet werden.

„Dies führt zu großer Verunsicherung unter den Beschäftigten. Hoch qualifizierte Arbeitsplätze gehen verloren. Dies ist eine sehr sensible Branche, Vertrauen ist der Wettbewerbsfaktor Nummer eins. Ich frage ich mich, was die KundInnen, die Aufsicht und die Datenschützer davon halten, und ob sich die geplanten Einsparungen tatsächlich einstellen werden“, erklärt GPA-djp-Vorsitzender Wolfgang Katzian.

Verschiedenste Tätigkeiten werden an Tochterunternehmen oder an externe Dienstleister im In- und Ausland ausgelagert. Betroffen sind davon auch immer mehr Beschäftigte mit guter Ausbildung, langjähriger Erfahrung und speziellem Fachwissen. „Vor zehn, fünfzehn Jahren waren es Dienstleistungen wie Immobilienverwaltung, Werksküchen, Fuhrpark oder Facility Management. Aber jetzt geht es auch in die Kernbereiche hinein“, so Heinz Leitsmüller, Leiter der Abteilung Betriebswirtschaft der AK Wien. Zu den bekannten Sparten wie dem Zahlungsverkehr werden nun auch alle die IT betreffenden Aufgaben – also sowohl Hardware als auch Kernbankensysteme und Datenbanken – Kredit- und Wertpapierabwicklung, Kontoführung oder Risikobewertung genannt.

Sparen durch KV-Flucht im Inland

Bei Auslagerungen im Inland kommt es häufig zur KV-Flucht, das heißt, dass statt den Kollektivverträgen für den Bankenbereich der günstigere Gewerbe- oder IT-Kollektivvertrag (KV) zur Anwendung kommt. „In zwei Drittel aller Ausgliederungsfälle gibt es die Absicht, den Kollektivvertrag zu wechseln“, erklärt Wolfgang Pischinger, Zentralbetriebsrat der Oberbank und Vorsitzender der GPA-djp Wirtschaftsbereichsgemeinschaft Finance.

Neben der niedrigeren Bezahlung führt die KV-Flucht auch zu Verschlechterungen bei der Arbeitszeit, bei Zulagen für Überstunden oder Wochenendarbeit oder bei Pensionskassenregelungen. „Es geht darum, sich aus innerbetrieblichen Besserstellungen davonzustehlen“, bringt es Ingrid Streibl-Zarfl, Vorsitzende des Zentralbetriebsrates der BAWAG P S K auf den Punkt. Das bestätigen auch die Betriebsratsvorsitzenden

der Bank Austria, Adolf Lehner, der Raiffeisenlandesbank Niederösterreich Wien, Hans Amon, und der Erste Bank, Bernhard Kainz.

Gefahr für Datenschutz, Image und Servicequalität im Ausland

Bei Auslagerungen ins Ausland gehen die Arbeitsplätze dem heimischen Arbeitsmarkt gänzlich verloren. Aber es ist nicht nur der Stellenabbau, der den Druck auf die Beschäftigten steigen lässt. Besonders bei Auslagerungen ins Ausland sind auch Datenschutz, Image und Servicequalität in Gefahr, wenn es beispielsweise beim Online-Banking immer wieder zu Problemen kommt, die in den Verantwortungsbereich einer ausgegliederten IT-Abteilung fallen. „Wenn ich daran denke, dass solche Pannen bei der Kontofüh-

dass die gewünschten Ziele der Ausgliederungsmaßnahmen nicht eintreten. Vielmehr erweist sich Outsourcing häufig als „Effizienz-Bumerang“, da sie mit erheblichen Kosten, Unsicherheitsfaktoren und neuen Abhängigkeiten einhergehen.

„Es geht uns nicht darum, den Strukturwandel im Bankenbereich aufzuhalten. Wir wissen, dass Änderungen kommen und notwendig sind. Uns geht es darum, den Strukturwandel in der Branche mitzugestalten und mit den entsprechenden arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen die Auswirkungen auf die Beschäftigten abzufedern. Wenn notwendig auch mit einer Branchenstiftung, in der arbeitslose Bankmitarbeiter für andere Berufe umgeschult werden können“, fasst Katzian zusammen. ■

Als Gewerkschaft geht es uns darum, den Strukturwandel der Branche mitzugestalten.

rung oder Kreditabwicklung passieren, wird mir ganz mulmig“, erklärt Pischinger: „Es kann ja nicht sein, dass auf der einen Seite die Regulierungen durch die Aufsichtsbehörden für Banken verschärft werden, und auf der anderen Seite Auslagerungen an Unternehmen, die keine Banklizenz haben, dazu führen, dass genau diese Bestimmungen nicht greifen.“

Auch der wirtschaftliche Nutzen von Auslagerungen ist umstritten. Es gibt wenige Analysen, die anhand messbarer und nachvollziehbarer Daten die tatsächlichen Einsparungen belegen. Bei den meisten Erhebungen handelt es sich lediglich um qualitative Einschätzungen von ManagerInnen, die im Nachhinein ihre eigenen Entscheidungen rechtfertigen und entsprechend voreingenommen sind. Die Praxis zeigt,

Die Forderungen der GPA-djp

- Arbeitsplätze und Know-how erhalten z. B. durch den Abschluss eines Kollektivvertrages für „banknahe Dienstleistungen“
- Strukturwandel gestalten
- Transparenz für Kunden stärken
- Einflussmöglichkeit der Aufsicht und der Datenschutzbehörde ausbauen
- Evaluierung des Bankwesengesetzes
- Informationsrechte des Betriebsrates verstärken
- Schaffung eines Rechtsinstruments vergleichbar der Aufsichtsbeschwerde

Mehr zu den Forderungen auf www.gpa-djp.at/finance



© contrastwerkstatt, Fotolia.com

Privatschulen: Initiative für Beschäftigte

Von Beschäftigten in Privatschulen wird hohe Flexibilität erwartet, dies wird jedoch nicht entlohnt.

von Christian Resei

Privatschulen sind sehr vielfältig. Es ist ein sehr heterogenes Bild. Die Bandbreite reicht von 10 bis zu 2.000 Schülern“, erklärt Roland Widowitsch, GPA-djp-Sekretär in der Region Wien. Auch das Besoldungsschema ist unterschiedlich: Viele LehrerInnen sind nach dem Mindestlohntarif für private Bildungseinrichtungen angestellt, der nur Gehalt, Sonderzahlungen und Urlaub regelt. Für jene, die für kirchliche Schulen arbeiten, gilt eine Dienstordnung der Diözese. Nachmittagsbetreuungen und Administrationskräfte werden häufig nach einem anderen Schema bezahlt. Gemeinsam ist aber oft: „Für das, was wir gelernt haben, und was wir leisten müssen, sind wir unterbezahlt“, erklärt Claudia Schnellmann. Die gelernte Kindergartenpädagogin arbeitet bei der Erzdiözese Wien

in der Nachmittagsbetreuung und ist Betriebsrätin.

Ziel ist es, einheitliche Regelungen zu schaffen und einen Kollektivvertrag abzuschließen. Denn bisher gilt für die meisten PrivatlehrerInnen: Bewertet wird die Unterrichtseinheit, nicht aber die tatsächlich geleistete Arbeitszeit. Eine Umfrage im Auftrag der GPA-djp zeigt, vor allem Arbeitsbereitschaft oder Elternabende werden kaum entlohnt: Wenn etwa eine Lehrerin zwei Freistunden hat, muss sie in der Schule bleiben, um jederzeit einspringen zu können. Das wird oft nicht bezahlt. Weder Elternsprechstunden, noch abendliche Anrufe der Eltern gelten als Arbeitszeit. In einer Schule, die mehrere Hundert Euro im Monat kostet, erwarten manche Eltern einen Dauerdienst.

Auch lässt die materielle Ausstattung in manchen Schulen zu wünschen übrig – die LehrerInnen müssen dann die meisten Unterrichtsmaterialien selbst anschaffen. Und die räumliche Ausstattung ist teilweise besorgniserregend: Für manche kleinere Schulen werden Altbauwohnungen nur notdürftig adaptiert.

Die GPA-djp hat eine Plattform geschaffen, auf der sich MitarbeiterInnen von privaten Schulen austauschen können. Roland Widowitsch und sein Kollege Markus Hiesberger stehen auch bei der Gründung eines Betriebsrates mit Rat und Tat zur Seite: „Ein Betriebsrat kann ab fünf MitarbeiterInnen gegründet werden, das wäre auch in kleineren Schulen möglich.“ Wer Unterstützung und Informationen braucht, erreicht die beiden unter 05 03 01-21351! ■



Regionalforen 2015: Stärken. Mobilisieren. Durchsetzen.

In der GPA-djp haben alle Mitglieder die Möglichkeit, die politischen Schwerpunkte ihrer Organisation mitzugestalten.

Burgenland

14.3.2015

Ort: Kulturzentrum Eisenstadt
Franz-Schubert-Platz 6
7000 Eisenstadt

Vorarlberg

17.4.2015

Ort: Vinomna-Saal
Ringstraße 3
6830 Rankweil

Niederösterreich

28.4.2015

Ort: Eventhotel Pyramide
Parkallee 2
2334 Vösendorf

Steiermark

19.3.2015

Ort: Großer Saal der AK Graz
Strauchergasse 32
8020 Graz

Tirol

18.4.2015

Ort: SZentrum Schwaz
Andreas-Hofer-Straße 10
6130 Schwaz

Kärnten

20.3.2015

Ort: Arbeiterkammersaal
Bahnhofplatz 3
9020 Klagenfurt am Wörthersee

Wien

21.–22.4.2015

Ort: ÖGB-Zentrale
Johann-Böhm-Platz 1
1020 Wien

Oberösterreich

15.4.2015

Ort: Kürnberghalle Leonding
Limesstraße 8
4060 Leonding

Salzburg

16.4.2015

Ort: Hotel Wyndham Grand Salzburg
Fanny-von-Lehnert-Str. 7
5020 Salzburg



Alle Telefonnummern und E-Mail-Adressen der einzelnen Regionen finden Sie auf www.gpa-djp.at

Wir laden unsere Mitglieder ein, aktiv Anträge an die Regionalforen zu stellen! Die genauen **Beginnzeiten** werden ebenso wie die **Tagesordnungen** rechtzeitig auf den regionalen Webseiten im **Internet** publiziert!

Frist für die **Anträge**: 4 Wochen vor dem jeweiligen Termin.



© Nurieth Wagner-Strauss

Die Qualität der Leistung im Gesundheits- und Sozialbereich hängt zu sehr großen Teilen davon ab, wie gut – oder auch schlecht – die Arbeitsbedingungen sind. (Symbolfoto)

Schwerarbeitszeiten für Altenfachbetreuerin anerkannt

*Schwerarbeit kann auch vorliegen, wenn jemand nur Teilzeit arbeitet.
Dies wurde nun vom Landesgericht Linz bestätigt.*

von Eva Wanka

Brigitte S.* arbeitete 20 Jahre lang in einem Altenheim, zunächst als Pflegehelferin, die letzten neun Jahre als Altenfachbetreuerin. Aufgrund der hohen Arbeitsbelastung musste sie ihr Arbeitszeitausmaß auf 30 Stunden und später auf 25 Stunden reduzieren. Die Pensionsversicherungsanstalt erkannte bei Brigitte S. jedoch nur die Jahre, in denen sie Vollzeit beschäftigt war, als Schwerarbeitszeiten an, und das, obwohl die Schwerarbeitsverordnung nicht auf ein bestimmtes Stundenausmaß abzielt. Es spielt lediglich die Art der Tätigkeit eine Rolle. Mithilfe der

GPA-djp OÖ klagte die Altenfachbetreuerin und bekam Recht.

Brigitte S. betreute im Altenheim PalliativpatientInnen, Demenzerkrankte und Personen mit Pflegestufe 5–7. Das sind Menschen, bei denen eine dauernde Bereitschaft erforderlich ist und bei Pflegestufe 7 ist man z. B. nicht mehr in der Lage, Nahrung zu sich zu nehmen oder Arme und Beine zu bewegen. „Die Betreuung dieser Menschen ist nicht nur körperlich enorm anstrengend, sondern auch psychisch sehr belastend“, erzählt die Altenfachbetreuerin aus ihrem Arbeitsalltag. „Demenzranke

vergessen nicht nur vieles, sodass man ihnen immer wieder die gleichen Dinge erklären muss. Sie sind auch oft mit Pflegemaßnahmen nicht einverstanden und verweigern jede körperliche Mithilfe oder wehren sich sogar dagegen, häufig auch gegen das Essen. Dennoch sind sie oft überraschend mobil, und man muss ständig auf der Hut sein, dass sie nicht stürzen oder sich verlaufen“, so Brigitte S. weiter.

Die Aufgaben der Altenfachbetreuerin waren vielfältig und vor allem sehr anstrengend. Die Körperpflege von PatientInnen, Unterstützung

beim Gang zur Toilette, Inkontinenzversorgung, die alten Menschen lagern und mobilisieren, Mahlzeiten vorbereiten und die PatientInnen füttern, Sterbegleitung und Betreuung der Angehörigen. Das umfasst ein breites Spektrum an physisch und psychisch belastenden Tätigkeiten.

Im Schnitt waren auf der Station von Brigitte S. zwischen 25 und 30 Personen gleichzeitig zu betreuen. Normalerweise standen dafür zwei bis drei MitarbeiterInnen zur Verfügung. Da sich die Dienste allerdings nicht immer überschneiden, kam es immer wieder vor, dass die Altenfachbetreuerin allein für die Versorgung sämtlicher PatientInnen zuständig war.

Durchschnittlich befanden sich außerdem immer fünf Personen in einem akuten Sterbeprozess. Die täglichen Abläufe der Pflege waren großteils nicht mehr planbar, und Brigitte S. musste sehr flexibel reagieren, da sich die

Bedürfnisse der alten und kranken Menschen ständig änderten.

Im Prozess bestätigten auch zwei ZeugInnen, dass Brigitte S. überwiegend BewohnerInnen zu betreuen hatte, bei denen weit mehr als die üblichen Pflegetätigkeiten nötig waren. Ihre Aussagen waren glaubwürdig und nachvollziehbar und stimmten auch im Wesentlichen mit den vorgelegten Beweismitteln überein, sodass das Gericht letztendlich feststellte, dass im Falle von Frau S. Schwerarbeitszeiten im Sinne der Schwerarbeitsverordnung vorlagen.

„Menschen beim Sterben zu begleiten und ihre Angehörigen zu betreuen, ist wohl eine der schwierigsten Aufgaben und psychisch sehr belastend. Diese und viele andere Tätigkeiten sind im Fall meiner Mandantin als Schwerarbeit einzustufen“, ist Rechtsschutzsekretär Michael Dorrer von der GPA-djp Oberösterreich, der Frau S. vor Gericht vertrat, zufrieden mit dem Urteil.

© Nurih Wagner-Strauss



Rechtsexpertin
Andrea Komar

In dieser Ausgabe berichten wir darüber, wie die RechtsschützerInnen der GPA-djp Oberösterreich einer Altenfachbetreuerin halfen, ihre Ansprüche auf eine Schwerarbeitspension durchzusetzen.

Die Qualität der Leistung im Gesundheits- und Sozialbereich hängt zu sehr großen Teilen davon ab, wie gut – oder auch schlecht – die Arbeitsbedingungen sind. Zufriedene, gut ausgebildete und motivierte Beschäftigte kommen allen in der Gesellschaft zugute, vor allem denjenigen, die die Leistungen brauchen. Eine faire Entlohnung und in weiterer Folge Pensionen, von denen man leben kann, bilden die Basis für diese Zukunftsbranche. ■

*Name von der Redaktion geändert

Rechtsinfo Schwerarbeit

Seit 2007 gibt es eine neue Pensionsart, die sogenannte Schwerarbeitspension. Diese sieht vor, dass Menschen, die lange gearbeitet und dabei auch Schwerarbeit geleistet haben, ab 60 Jahren in Pension gehen können. Die konkrete Regelung ist allerdings so restriktiv, dass fast alle Menschen, die Schwerarbeit leisten, von dieser Pension nichts haben. Eine Erweiterung der Schwerarbeitspension ist daher notwendig, damit diese ihren Namen verdient. Um mit 60 Jahren in Pension gehen zu können, muss man 45 Versicherungsjahre aufweisen und in den letzten 20 Jahren 120 Monate Schwerarbeit geleistet haben.

Was gilt als Schwerarbeit?

- Schicht- oder Wechseldienst, wenn dabei auch Nachtdienst vorkommt (mindestens sechs Stunden zwischen 22 Uhr und 6 Uhr).
- Regelmäßige Arbeit unter Hitze oder Kälte (ab 30 Grad Celsius oder ab minus 21 Grad Celsius).
- Arbeit unter chemischen oder physikalischen Einflüssen bei einer Minderung der Erwerbsfähigkeit um mindestens 10 Prozent.
- Schwere körperliche Arbeit im Ausmaß von 8 Stunden, bei der Männer 2.000, Frauen mindestens 1.400 Arbeitskilokalorien verbrauchen. Dazu gibt es eine entsprechende Berufsliste.
- Berufsbedingte Pflege von erkrankten oder behinderten Menschen mit besonderem Behandlungs- oder Pflegebedarf.
- Arbeit trotz Vorliegens einer Minderung der Erwerbsfähigkeit von 80 Prozent bzw. Pflegegeldanspruch der Stufe 3.
- Tätigkeiten, für die ein Nachtschwerarbeitsbeitrag geleistet wurde.



Offen, hell und freundlich – so wird sich das Schulgebäude des Realgymnasiums ab dem Schuljahr 2015 präsentieren.

Evangelisches Realgymnasium startet im Herbst 2015

Ministerin Heinisch-Hosek und Stadtrat Oxonitsch überzeugen sich zusammen mit der Wiener Stadtschulratspräsidentin vom zügigen Baufortschritt des Schulneubaus.

von Christian Swoboda

Nur acht Monate nach dem Spatenstich (Spatenstich war im April 2014) für das neue Evangelische Realgymnasium Donaustadt wurde am Dienstag, den 14. Oktober 2014, der Beginn der Innenausbauarbeiten feierlich begangen. Auf dem Areal eines ehemaligen Firmengeländes entsteht bis Herbst 2015 ein Schulneubau für 25 Klassen mit rund 600 Schülerinnen und Schülern sowie für ca. 80 Lehrerinnen und Lehrer. Bundesministerin Gabriele Heinisch-Hosek konnte sich gemeinsam mit Bildungsstadtrat Christian Oxonitsch, Stadtschulratspräsidentin Dr. Susanne Brandsteidl, Bezirksvorsteher Ernst

Nevrivy, Diakonie-Direktor Pfarrrer Mag. Michael Chalupka, WBV-GPA-Geschäftsführer Mag. Michael Gehbauer und VertreterInnen der Schule vom zügigen Baufortschritt überzeugt.

Eine Erfolgsstory wird in Donaustadt fortgesetzt

Zur Historie: Im Herbst 2006 wurde von der WBV-GPA im Umfeld der Wiener Gasometer das Evangelische Gymnasium in Wien 11, Erdbergstraße 222A nicht nur in Rekordzeit von 18 Monaten errichtet, sondern auch fristgerecht samt Einrichtung übergeben. Seit dieser Zeit schreibt

das Evangelische Gymnasium eine Erfolgsgeschichte. Die Schule zählt zu den innovativsten Bildungseinrichtungen in ganz Wien und bietet neben der Matura auch einen Lehrabschluss in drei verschiedenen Berufen an.

Im Sommer 2010 wurde die WBV-GPA wieder im Schulbau gefordert; erstens musste wegen des großen Andrangs die Pausenterrasse des Evangelischen Gymnasiums zu drei Schulklassen umgebaut und zweitens in der Donaustadt ein temporärer Schulbetrieb für einen neuen Standort eingerichtet werden. Das evangelische Schulwerk hat sich

entschieden, auch in den 22. Bezirk zu expandieren. Ein ehemaliges Betriebsgrundstück in unmittelbarer Nähe der U1-Station „Aderklaaer Straße“ konnte seitens der WBV-GPA als idealer Schulstandort angeboten werden.

Von der Container-Schule zum Schul-Campus

In Verhandlungen mit der Stadt Wien und der Republik Österreich wurde ein Stufenplan entwickelt, der die Errichtung eines Evangelischen Realgymnasiums, das in der Unterstufe als „Neue Wiener Mittelschule“ geführt wird, vorsieht. In den folgenden vier Jahren wurde die temporäre Container-Schule aufgebaut und parallel dazu ein ArchitekturInnenwettbewerb durchgeführt. Das Siegerprojekt des Architekturbüros Sne Veselinovic wird seit Frühjahr 2014 realisiert und soll nach zweijähriger Bauzeit im Sommer 2015 fertiggestellt werden, sodass der Schulbetrieb zeitgerecht im Herbst 2015 im neuen Gebäude aufgenommen werden kann.

Architektonisches Schulcampus-Konzept mit Weitblick

Eine einladende Piazza mit Sitzmöglichkeiten als Entrée des Schulcampus wird die SchülerInnen allmorgendlich in Empfang nehmen. Die Klassen der Volksschule und des Gymnasiums sind als Einheiten (Cluster) in Pavillons konzipiert, die im Grünraum eingebettet sind. Dies verstärkt eine leichte Orientierung und die Identifikation mit den einzelnen Gebäuden. Die Allgemeinbereiche wie Aula, Speisesaal und Bibliothek (als Symbol des Wissens) öffnen sich einerseits zum öffentlichen Raum, und andererseits zum inneren Grünraum, der als Erholungs-, Bewegungs- und Sportbereich angelegt wird und dadurch vielfältige Durchblicke zulässt. Weiters nimmt die architektonische Planung ebenso



Foto: www.weissphotography.at

v. l. n. r.: Stadtrat Oxonitsch, Ministerin Heinisch-Hosek, Stadtschulratspräsidentin Dr. Brandsteidl, BV Nevriy, Diakonie-Direktor Mag. Chalupka und Oberkirchenrat Mag. Schiefermair

Bedacht auf Kinder und Jugendliche mit besonderen Bedürfnissen indem sie keine Hierarchisierung der Räume und Differenzierung der Zugangsmöglichkeiten vorsieht – dem Grundsatz der Gleichbehandlung wird somit voll entsprochen.

Die Architektur unterstützt den pädagogischen Inhalt

In der Tradition des evangelisch-diakonischen Schulerhalters handelt es sich auch bei dieser Schule um ein innovatives pädagogisches Konzept. Die Schule wird inklusiv geführt. Die Schwerpunktsetzungen des Realgymnasiums „Ökologie und Umwelt“ und „Internationale Entwicklung und Gesellschaft“ sowie das Oberstufenrealgymnasium für Jazz, Welt- und Populärmusik sollen die Schülerinnen und Schüler möglichst gut auf ein nachhaltiges Leben in der Gesellschaft von morgen vorbereiten und sie dabei unterstützen, ihre individuellen Begabungen zu entwickeln. Die innovative räumliche Gestaltung des Gebäudes unterstützt die Umsetzung des pädagogischen Konzepts.

Kontakt

Evangelisches Realgymnasium
Donaustadt / Wiener Mittelschule
Maculangasse 2, 1220 Wien
Telefon: +43/1/255 73 59 oder E-Mail:
erg-donaustadt@diakonie.at

Freie Wohnungen Bestehende Objekte:

- 8761 Pöls, Andreas-Rein-Gasse 10–18/Burgogasse 12–16, 2–3-Zi.-Whg. frei, HWB 94 KWh/m²/a
- 3300 Amstetten, Johann-Strauß-Str. 2–4, 2-Zi.-Whg., HBW 68,19 KWh/m²/a
- 8605 Kapfenberg, Wienerstr. 58, 1–2-Zi.-Whg. frei, HBW 44 KWh/m²/a
- 8750 Judenburg, Teuffenbachstr. 24, 2-Zi.-Whg., HBW 85,85 KWh/m²/a
- 2320 Mannswörth, Römerstr. 77, 4-Zi.-Whg., HBW 42,63 KWh/m²/a
- 2731 St. Egyden am Steinfeld, Am Stadtgraben 2, 4-Zi.-Whg, HBW 60,91 KWh/m²/a

Wohnungsberatung

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



© HappyAlex, Fotolia.at

Winterzeit

Hinaus in die verschneite Winterlandschaft oder lieber im Warmen bleiben. Mit der GPA-djp-CARD gibt's Freizeitangebote zu Vorteilspreisen.

© grafikplusfoto, Fotolia.de



ÖGB-Skitage Salzburg

ÖGB-Mitglieder sparen in zwölf Skigebieten bis zu 50 %!

Während der gesamten Saison: Abtenau und Zwölferhorn

In bestimmten Zeiträumen:

- Dachstein West
- Dürnborg
- Eben – monte popolo
- Gaissau-Hintersee
- Hahnbaum, St. Johann
- Lofer
- Rauriser Hochalm
- Unken – Heutal-Lifte
- Untersberg
- Werfenweng

An der Kassa die GPA-djp-CARD oder eine andere ÖGB-Karte vorweisen, Familienmitglieder bitte die e-card.

Infos unter: www.mitglieder-service.at/skitage

© Fotolia.de/Jollydays



Jollydays

Ich schenk dir ein Erlebnis!

Das Weihnachtsfest naht. Damit füllen sich Einkaufsstrassen und bescheren lange Warteschlangen auf der Suche nach ausgefallenen Geschenken. Egal ob Sie Geschenke für Actionfreaks, Wellnessliebhaber oder Genussmenschen suchen – Jollydays bietet mehr als 4.000 Möglichkeiten.

Entdecken Sie auch die Erlebnis-Geschenkbboxen. Hier haben Sie eine Auswahl der beliebtesten Erlebnisse für Männer, Frauen, Pärchen oder für Kurzreisende und Genießer.

Für GPA-djp-Mitglieder: 12,5 % statt wie gewohnt 10 %

Rabatt bis 24.12.2014
unter: www.gpa-djp.at/card

© Steve Haider



VILA VITA Pannonia****

Nur 80 km von Wien bietet das VILA VITA Pannonia**** im burgenländischen Seewinkel ein 200 ha großes Naturparadies und einzigartige Kombinationsmöglichkeiten von Wellness-, Beauty-, Sport- und Multi-Aktivprogrammen.

Genießen Sie die Winterlandschaft. Nach einem ausgedehnten Spaziergang ist die Sauna im Wellness- und Saunaparc gerade das Richtige.

Buchen Sie unter dem Code „GPA-djp-Konditionen“! Mit der GPA-djp-CARD: 15 % Rabatt auf den regulären Listenpreis für Übernachtungen/Halbpension.

VILA VITA Pannonia****
Storcheng. 1, 7152 Pamhagen
Tel.: 02175/ 21 80-0
www.vilavitapannonia.at

© KHM



KUNSTHISTORISCHES MUSEUM – Jahreskarte

Mit der Jahreskarte können Sie das Kunsthistorische Museum, die Schatzkammer, die Neue Burg, die Wagenburg, das Museum für Völkerkunde, das Österreichische Theatermuseum in Wien und Schloss Ambras in Innsbruck ein Jahr lang bei mehreren Aufenthalten auf sich wirken lassen und sich Saal für Saal erobern.

Die Kombination aus der Vielfalt der Sammlungsbestände und einem abwechslungsreichen Ausstellungsprogramm verspricht ein ganz besonderes Kunst- und Kulturerlebnis.

Ermäßigter Preis für Gewerkschaftsmitglieder EUR 32,- statt 34,- erhältlich in der ÖGB-Kartenstelle.
Tel.: 01/534 44-39675

© Hollywood Megaplex



HOLLYWOOD MEGAPLEX

Ermäßigung bei Tickets und Kinobuffet für GPA-djp-Mitglieder in den Kinos in Wien, St. Pölten, Pasching und Innsbruck.

Sie erhalten durch Vorweisen eines Gutscheines mit QR-Code 20 % Rabatt beim Kinoticketkauf (Rabatt auf Ticketvollpreis) und 10 % Rabatt beim Kinobuffet!

Der Gutschein ist in allen Hollywood Megaplex Kinos für ein oder zwei Personen bis 31.12.2015 gültig. Gilt nicht für Sonderveranstaltungen, Live-Events und Featurevorstellungen.

Bitte den Gutschein unter www.gpa-djp.at/card direkt beim CARD-Angebot downloaden und ausdrucken oder am Handy speichern. Der Gutschein ist im Gültigkeitszeitraum mehrmals verwendbar!

© Estate Lillian Bassman



Lillian Bassmann/P. Himmel

Das KUNST HAUS WIEN widmet dem amerikanischen Künstlerpaar Lilian Bassmann (1917–2012) und Paul Himmel (1914–2009) die erste umfassende Retrospektive in Österreich. Zwei Leben verbinden sich in dieser Ausstellung zu einer außergewöhnlichen künstlerischen Symbiose. Über 77 Jahre waren die beiden bedeutenden Fotografen ein Paar.

Für GPA-djp-Mitglieder:
EUR 7,- statt 10,-, in Kombination mit der Hundertwasser-Ausstellung EUR 8,- statt 12,-

Karten direkt an der Kassa mit dem Kennwort: „GPA“
Angebot gültig bis 31.1.2015.
Täglich von 10 bis 19 Uhr
KUNST HAUS WIEN
Untere Weißgerberstraße 13
1030 Wien

Nähere Infos

zu diesen und vielen anderen CARD-Vorteilsangeboten finden Sie unter: www.gpa-djp.at/card
Hier können Sie auch den CARD-Newsletter abonnieren und erhalten monatlich per E-Mail aktuelle CARD-Infos.

Steht Ihnen kein Internetzugang zur Verfügung, senden wir Ihnen gerne die CARD-Broschüre zu. Bestellungen: Tel.-Nr.: 05 03 01-301, service@gpa-djp.at



© Robert Kneschke

Gewinnspiele und Ermäßigungen



Alle markierten Produkte können Sie gewinnen! Senden Sie dazu eine Postkarte an die Redaktion KOMPETENZ, 1034 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1, Kennwort: Name der jeweiligen Veranstaltung bzw. online: www.gpa-djp.at/gewinnspiel, **Einsendeschluss 7. Jänner 2015**. Keine Barablösung. Der Rechtsweg ist ausgeschlossen.

© Release



Gewinnen Sie
3 x 1
DVD-Box

12. Jänner 2015

Werner Brix

Kulturzentrum am Hof – Linz

Der österreichische Schauspieler und Kabarettist feiert heuer sein 20-jähriges Kabarett-Jubiläum und seinen 50. Geburtstag. In Linz sehen Sie „Lust – Lasst uns leben!“, auf den DVDs der Jubiläums-Box dieses und vier weitere Kabarettprogramme.

Karten: 0732/77 48 63

© Béla Fischer



Gewinnen Sie
2 x 2
Karten
für 23.1.15

23. Jänner 2015

Kann denn Liebe Sünde sein?

Stadttheater Baden/Foyer

Eine Soiree mit Susanne Marik, Béla Fischer und Lenny Dickson, mit Hits von Marlene Dietrich, Zarah Leander, Hildegard Knef, Heinz Conrads, Gerhard Bronner, Pirron und Knapp u.v.a.

Karten: Tel. 02252/225 22
20 % CARD-Ermäßigung
mit dem Kennwort „GPA“

© Komödie am Kai



Gewinnen Sie
3 x 2
Karten
für 5.2.15

24. Jänner bis 14. März 2015

QUARTETTO

Komödie am Kai

Ein warmherziges, romantisches und unterhaltsames Stück für Jung und Alt über die Liebe, das Altwerden und die Kraft der Musik als ewiger Jungbrunnen.

Info: www.komoedieamkai.at

Karten: 01/533 24 34
20 % CARD-Ermäßigung

© Stefan Nuetzel



Gewinnen Sie
2 x 2
Karten
für 28.2.15

26. Jänner bis 1. März 2015

Brain

Versch. Veranstaltungsorte
Wien/NÖ

Nach dem erfolgreichen Stück „Hot Jobs“ präsentieren Sophie Berger und Susanne Preissl ihre neue Produktion zur aktuellen hitzigen Bildungs-Debatte!

www.jugendstil-theater.com
10 % CARD-Ermäßigung
Karten: Tel. 0660/313 94 92

© John Kane



Gewinnen Sie
2 x 2
Karten
für 1.2.15

27. Jänner bis 1. Februar 2015

Shadowland

Museumsquartier/Halle E

Faszinierende Traumgeschichten, da verwandeln sich die Schatten der TänzerInnen in fahrende Autos, Elefanten, aufgehende Blüten, Burgen oder Zentauren.
10 % CARD-Ermäßigung

Buchung: tickets@lskonzerte.at
Ermäßigte Tickets für GPA-djp-Mitglieder!

© Julia Wesely



Gewinnen Sie
2 x 2
Karten
für 29.1.15

29. Jänner 2015

[dunkelbunt] und Waldeck

Wiener Gasometer

Die beiden Soundtuffler präsentieren ihre neuen Alben LIVE. Sie gelten als Urväter der Electro Swing & Balkan Beats Bewegung, die zu Beginn des neuen Millenniums ihren Anfang nahm.

Karten und Infos: [oeticket](http://oeticket.at),
Tel. 01/960 96 bzw.
www.oeticket.com



© devit

Mitglied sein bringt's!

Eine Mitgliedschaft zahlt sich aus! Für nur 1 Prozent ihres Bruttogehalts können unsere Mitglieder alle Serviceleistungen der GPA-djp nutzen.

Wir brauchen unsere Mitglieder, unsere Mitglieder brauchen uns: Sie sichern sich mit Ihrem Beitrag den Zugang zu wichtigen Leistungen Ihrer Gewerkschaft. Und Sie stärken zugleich die Position der GPA-djp, die jedes Jahr von Neuem die Einkommen von Hunderttausenden Beschäftigten sichert.

Die GPA-djp verhandelt gemeinsam mit 15.000 BetriebsrätInnen, die in unserer Gewerkschaft organisiert sind, insgesamt über 160 Kollektivverträge. Die Kollektivverträge garantieren nicht nur die Erhöhung der Löhne und Gehälter, sondern regeln auch die Arbeitszeit, den Anspruch auf Weiterbildung und das Weihnachts- und Urlaubsgeld.

Als Gewerkschaftsmitglied können Sie bei rechtlichen Problemen an Ihrem Arbeitsplatz mit einem starken Partner an Ihrer Seite rechnen: Die Gewerkschaft erkämpft über

70 Millionen Euro pro Jahr für ihre Mitglieder. Der ordentliche Rechtsschutz besteht bereits nach einer 6-monatigen Mitgliedschaft und entsprechender Beitragsleistung. Er gilt für alle Rechtsstreitigkeiten, die unmittelbar mit Ihrer Arbeit zusammenhängen und keinen gewerkschaftlichen Grundsätzen widersprechen.

Ihr Mitgliedsbeitrag ist in voller Höhe von der Lohnsteuer absetzbar und wirkt daher steuermindernd. Wird Ihr Mitgliedsbeitrag direkt vom Gehalt einbehalten, so wird die Steuerminderung bereits bei der Gehaltsverrechnung berücksichtigt.

Als Mitglied bekommen Sie das GPA-djp-Mitgliedermagazin KOMPETENZ direkt zu sich nach Hause. Die Mitglieder-CARD garantiert Ihnen nicht nur Service und Beratung, sondern auch zahlreiche Ermäßigungen bei Kultur, Sport, Freizeit und Urlaub.

Wie viel Sie zahlen

Mitgliedsbeitrag
1 Prozent des Bruttogehalts,
max. € 30,55
(Grenzbeitrag 2015)

Die Anhebung des Grenzbeitrages beträgt 2,53 Prozent.

Monatliche Fixbeiträge:
Arbeitslose, Zweitmitgliedschaften, unbezahlte Freistellungen, vorzeitiger Mutterschutz € 1,80;
geringfügig Beschäftigte € 2,-

Für atypisch Beschäftigte, Werkvertrags- und freie DienstnehmerInnen beträgt der monatliche Beitrag 1 Prozent des Bruttogehalts, mindestens € 10,-/Monat

Jährliche Fixbeiträge:
SchülerInnen, StudentInnen € 8,40;
PensionistInnen € 3,- pro Monat bzw. € 36,- pro Jahr

Außerordentliche Mitgliedschaft: € 21,60

Ausnahmen: Freie JournalistInnen mit Presseausweis mind. € 10,-/Monat (wenn nicht der Grenzbeitrag von € 30,55 anzuwenden ist); JournalistInnen in Pension mit Presseausweis € 8,-/Monat



WER
KLOPFET
AN?

Lassen Sie die Menschlichkeit nicht im Mittelmeer ertrinken.

Bitte spenden Sie jetzt, damit das Integrationshaus auch 2015 ein sicherer Hafen bleibt.

BANK AUSTRIA IBAN: AT07 1200 0006 7140 0000 BIC: BKAUATWW
BAWAG P.S.K. IBAN: AT05 6000 0000 9191 6000 BIC: OPSKATWW

Bitte am Bankschalter auf Spende hinweisen. Ihre Spende ist steuerlich absetzbar.

Integrationshaus



Online spenden auf www.integrationshaus.at