

# KOMPETENZ

DAS MAGAZIN FÜR DEN ORGANISIERTEN ERFOLG

3/Mai 2012

[www.gpa-djp.at](http://www.gpa-djp.at)



**Richtig eingestuft  
von Anfang an!**

**Gerechte Einkommen für alle** ab Seite 4

# Inhalt

## Thema

- 04 Richtig eingestuft von Anfang an!
- 08 Die Kasse muss für alle klingeln
- 10 Kommentar

## Aktuell

- 11 Kurzmeldungen
- 12 Pensionen: Was ändert sich?
- 14 Mehr als nur ein Flughafen
- 16 Interview mit Alexandra Strickner, Attak
- 18 Einfach normal leben

## Arbeitswelt

- 19 Kurzmeldungen
- 20 Schlecker-Pleite in Deutschland
- 22 Engagement ohne Stechuhr
- 23 Karl Proyer zur Frühjahrslohnrunde
- 24 Enormer Bedarf an Aus- und Weiterbildung

## Service

- 25 Kurzmeldungen
- 26 WBV-GPA (Advertorial)
- 28 CARD-Angebot
- 30 Gewinnspiele und Ermäßigungen
- 31 Bücher

4



© Nurith Wagner-Strauss

### Richtig eingestuft

12



© iStock, Mateusz Zagorski

### Änderungen bei Pensionen

16



© Nurith Wagner-Strauss

### Interview Alexandra Strickner

#### IMPRESSUM

Leserbriefe an kompetenz@gpa-djp.at

Herausgeber: ÖGB, 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

Stv. Chefredakteur: Mag. Martin Panholzer, martin.panholzer@gpa-djp.at, Chefin vom Dienst: Dr. Barbara Lavaud, barbara.lavaud@gpa-djp.at

Redaktion und Anzeigen: Renate Zaunscherb, renate.zaunscherb@gpa-djp.at

Artdirection und Layout: Kerstin Knüpfel Dipl. Designerin (FH)

Druck: Leykam Druck GmbH & Co KG, 7201 Neudörfel, Bickfordstr. 21

Verlagsort: Wien Herstellungsort: Neudörfel

Coverfoto: Nurith Wagner-Strauss

DVR-Nr. 0046655 ZVR-Nr. 576439352

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.



## Einkommensgerechtigkeit

**E**s gibt sie doch, die Einkommensschere, auch wenn einige versuchen sie kleinzureden. Wir haben nachgerechnet, um wie viel Frauen weniger verdienen, wenn sie zu Beginn ihrer beruflichen Karriere zu niedrig eingestuft werden: 100 Euro niedriger eingestuft als ein männlicher Kollege oder nicht angerechnete Vordienstzeiten summieren sich im Laufe der Berufsjahre zu beeindruckend hohen Summen im fünfstelligen Bereich.

Wir haben bereits aufgezeigt, welche Einkommensverluste es nach sich ziehen kann, wenn Karenzzeiten nicht angerechnet werden. Frauen verlieren durch Karenzen Gehaltserhöhungen und machen Vorrückungen nicht mit. Die GPA-djp hat daher bei den Kollektivvertragsverhandlungen im Herbst und im Frühjahr entsprechende Änderungen im Rahmenrecht gefordert und bereits große Verbesserungen bei den Anrechnungszeiten durchgesetzt.

Nun haben wir uns die Einstufungen vorgenommen. Ein weiteres Drittel der Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern entsteht beim Einstieg in den Beruf. Im Rahmen einer Aktionswoche im April haben wir BetriebsrätInnen über ihre Mitwirkungsrechte bei der Einstufung informiert, und auch für die Beschäftigten haben wir

die nötigen Informationen für Vorstellungsgespräche und Dienstverträge zusammengestellt. Mehr dazu können Sie in dieser Ausgabe nachlesen!

Ein wichtiger Schritt zu mehr Gerechtigkeit bei den Einstufungen war auch das im Vorjahr in Kraft getretene Gleichbehandlungsgesetz, in dem die verpflichtende Angabe des Gehalts in Stellenanzeigen verankert wurde. Damit sind Unternehmen verpflichtet, mit offenen Karten zu spielen und ArbeitnehmerInnen können ihre Forderung richtig positionieren.

Wir sind als Gewerkschaft natürlich auch jederzeit bereit, berechnete Ansprüche von ArbeitnehmerInnen vor Gericht durchzusetzen. Bei den diskriminierenden Einstufungen der Kassierinnen im Handel bekam diese Berufsgruppe vor dem Obersten Gerichtshof Recht. Ein wichtiger Schritt und zugleich ein Kampf, der weiter zu führen sein wird.

Dwora Stein  
Chefredakteurin

# Richtig eingestuft von Anfang an!

Sie verdienen als Frau weniger als ihr gleichaltriger Kollege und machen aber den gleichen Job? Dann kann es sein, dass er gleich zu Anfang besser eingestuft wurde. Tatsache ist, dass es bei den Einstufungen ins Gehaltsschema am Beginn der Karriere nicht immer mit rechten Dingen zugeht, und dass hier die Einkommensschere oft aufgeht.

*Von Barbara Lavaud*





© Nurih Wagner-Strauss

Frauen werden oft in die jeweils niedrigere Verwendungsgruppe eingereiht – ein Nachteil, den sie nur schwer bis gar nicht wieder aufholen können.

Frauen verdienen immer noch weniger als Männer. Diese Einkommensunterschiede entstehen teilweise schon beim Berufseinstieg und können später oft nicht mehr wettgemacht werden. Die GPA-djp hat daher im April mit der Aktionswoche „Richtig eingestuft von Anfang an“ in den Betrieben auf das Thema aufmerksam gemacht.

„Als Faustregel gilt: Rund ein Drittel der Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern entsteht beim Einstieg“, analysiert Barbara Marx, Leiterin der GPA-djp-Bundesfrauenabteilung. Deshalb ist es gerade für Frauen ganz besonders wichtig, korrekt eingestuft zu werden und eventuelle Vordienstzeiten richtig angerechnet zu bekommen. Doch das ist nicht immer so einfach. „Einstufungs- und Verwendungsgruppen sind keine objektiv feststehenden Kategorien. Meistens ist ein gewisser Handlungsspielraum vorhanden,

der oft zu Ungunsten von Frauen ausgelegt wird“, berichtet Marx aus der Praxis. Die Folge: Frauen werden oft in die jeweils niedrigere Verwendungsgruppe eingereiht. Der Grund dafür, so Marx weiter, „sind mehr oder weniger bewusste Vorstellungen und Bewertungen, die die Arbeit und Fähigkeiten von Männern höher einschätzen als jene von Frauen“.

## Video

Das Video zu unserer Aktionswoche „Richtig eingestuft von Anfang an“ finden Sie auf unserer Webseite [www.gpa-djp.at](http://www.gpa-djp.at) oder hier:



Während der Aktionswoche im April hat die GPA-djp vor allem BetriebsrätInnen auf ihre Mitgestaltungsmöglichkeiten aufmerksam gemacht: BetriebsrätInnen haben das Recht, über alle Themen, die die betrieblichen Interessen der Belegschaft betreffen, informiert zu werden, und sie haben das Recht und die Pflicht, Rechtsvorschriften zu kontrollieren. Dazu gehören auch Einsichtnahme in Gehaltslisten und in Arbeitszeitaufzeichnungen sowie die Überprüfung, ob beim Einstieg alles korrekt abgelaufen ist.

## Mehr Chancengleichheit

Grundsätzlich lässt sich feststellen, dass es umso weniger Möglichkeiten für die bewusste oder unbewusste Schlechterstellung von Frauen gibt, je standardisierter (Einstellungs-)Prozesse sind. Das gilt aber nur, solange dem Prozess selbst keine Diskriminierung

## Beispiel Branche Elektroindustrie

### Franz H., HAK-Absolvent

Eintritt 2011, Sachbearbeiter, Einstiegsgehalt lt. KV (Grundstufe F) inkl. freiwillig gewährter Überzahlung

EUR 3.000,00 brutto



### Susanne F., HAK-Absolventin

Eintritt 2011, Sachbearbeiterin, Einstiegsgehalt lt. KV (Grundstufe F) inkl. freiwillig gewährter Überzahlung

EUR 2.900,00 brutto



Daraus ergibt sich folgender **nachteiliger Einkommensunterschied für Susanne F.:** (bei gleicher Qualifikation und Tätigkeit)

- im 1. Jahr EUR 1.400,00 brutto
- nach 5 Jahren EUR 7.285,66 brutto
- nach 10 Jahren EUR 15.329,61 brutto
- nach 20 Jahren EUR 34.016,32 brutto

zugrunde liegt. Barbara Marx empfiehlt daher, Regeln und Standards zu entwickeln, aber dennoch in regelmäßigen Abständen – so alle zwei bis fünf Jahre – den Prozess als Ganzes kritisch zu hinterfragen. Denn: „Was vor zehn Jahren auf dem neuesten Stand war, ist heute vielleicht schon veraltet. Auch unser Verständnis von Geschlechtergerechtigkeit entwickelt sich ständig weiter und muss darum auch immer wieder überprüft werden“, betont Marx. Eine weitere wichtige Voraussetzung für Chancengleichheit ist Transparenz: Ein Betriebsklima, das es ermöglicht, offen über Kriterien der Arbeitsbewertung etc. zu sprechen, lässt nur wenig Spielraum für ungerechtfertigte Bevorzugungen. Darüber hinaus können Probleme dadurch schneller erkannt und beseitigt werden.

### Bahnbrechendes OGH-Urteil

Ein Meilenstein war das Urteil des Obersten Gerichtshofs vom Juni 2011, wo klar entschieden wurde, dass Kassierinnen im Handel in der Verwendungsgruppe 3 eingestuft werden müssen – und nicht wie meist praktiziert in Gruppe 2 –, da die Arbeit an der Kassa sehr wohl eine schwierige und keine einfache Tätigkeit sei (mehr zu diesem OGH-Urteil siehe Seiten 8–9). „Diese Herabstufung von Kassierinnen ist ein

klassisches Beispiel für die Geringerschätzung von Arbeitsplätzen von Frauen“, kritisiert Marx. Auch ein nur geringer Gehaltsunterschied zu Beginn einer Berufskarriere kann im Laufe der Jahre zu fünfstelligen Summen anwachsen. „Wir haben nachgerechnet, wie viele hundert

Euro brutto Unterschied bei der Einstufung nach 20 Jahren ausmachen können“, erklärt die Frauensekretärin, „und auch bei der Nicht-Anrechnung von Vordienstzeiten summiert sich der Verdienstentgang rasch zu erheblichen Summen.“ (Siehe Kästen unten)

### Checkliste für den richtigen (Wieder-)Einstieg

Darauf sollten Sie achten, bevor Sie den Vertrag unterzeichnen!

#### Vor dem Arbeitsbeginn:

- Welcher Kollektivvertrag gilt für den Betrieb?
- Wie hoch ist das kollektivvertragliche Mindestgrundgehalt?
- Gibt es die Bereitschaft zur Überzahlung?
- Gibt es einen Betriebsrat?

#### Erkundigen Sie sich, welche Vordienstzeiten angerechnet werden:

- Vordienstzeiten bei einem anderen Arbeitgeber
- Schul- und Studienzeiten
- Elternkarenz
- Lehre
- Präsenz- bzw. Zivildienst

#### Gehen Sie gut vorbereitet zum Vorstellungsgespräch:

- Das sollten Sie mitnehmen: Lebenslauf, Dienstzeugnisse, Qualifikationsnachweise, Zertifikate, Schulungsbestätigungen.
- Sprechen Sie eigene Leistungen und Fähigkeiten an.
- Selbstbewusst auftreten, aber nicht übertreiben!

Lassen Sie Ihren Dienstvertrag prüfen, BEVOR Sie ihn unterschreiben! Fragen Sie Ihren Betriebsrat oder kontaktieren Sie die GPA-djp! Auch wenn Sie schon in Beschäftigung sind, zahlt sich eine Überprüfung aus.

### Beispiel Branche Banken

#### Peter S., abgeschlossene Bankenlehre

Eintritt 2011, Servicezonenmitarbeiter, Einstiegsgehalt lt. KV (Beschäftigungsgruppe C) inkl. freiwilliger Anrechnung von Vordienstzeiten im Ausmaß von 3 Jahren

EUR 1.934,62 brutto



#### Anna W., abgeschlossene Bankenlehre

Eintritt 2011, Servicezonenmitarbeiterin, Einstiegsgehalt lt. KV (Beschäftigungsgruppe C), keine freiwillige Anrechnung von Vordienstzeiten

EUR 1.815,18 brutto



Daraus ergibt sich folgender **nachteiliger Einkommensunterschied für Anna W.** (bei gleicher Qualifikation und Tätigkeit)

- im 1. Jahr EUR 1.672,16
- nach 10 Jahren EUR 9.433,79

- nach 5 Jahren EUR 5.798,46
- nach 20 Jahren EUR 20.022,68

### Einstufung überprüfen

Marx rät daher, bei der Bewerbung sehr genau nach der Begründung zur Einstufung zu fragen und dort, wo es einen Betriebsrat gibt, mit ihm Kontakt aufzunehmen. Sie appelliert aber auch an die BetriebsrätInnen, hier noch stärker als bisher aktiv zu werden: „Die Mitwirkungsrechte sind vorhanden, sie müssen aber auch gezielt genutzt werden!“

„Eine falsche Einstufung kann für eine Kassierin im Laufe von 20 Jahren 60.000 Euro Verdienstentgang ausmachen.“  
 Maria Gluchman, Betriebsrätin bei Billa, setzt sich aktiv für die richtige Einstufung der Beschäftigten im Handel ein.

## Die Kasse muss für alle klingeln

Ein OGH-Urteil aus dem Vorjahr führte zu einer Hochstufung vieler Kassenkräfte um eine Verwendungsgruppe. Doch es gibt unter den Arbeitgebern immer noch schwarze Schafe.

Von Alexia Weiss



Ein Kassajob ist etwas, was man oft unterschätzt“, sagt Maria Gluchman, und die heutige stellvertretende Vorsitzende des Billa-Betriebsrats weiß, wovon sie spricht. Sie war früher selbst als Kassierin tätig. „Man muss freundlich sein, ist nicht selten mit ungeduldigen Kunden konfrontiert, die es eilig haben, hat viel Verantwortung, weil man mit Geld zu tun hat. Und man muss rasch arbeiten, Stress aushalten.“ Bei Billa wird diese Tätigkeit daher schon seit langem durch eine Einstufung in der Verwendungsgruppe 3 honoriert. Ein Best-Practice-Beispiel in der Branche. Denn bis vor kurzem war dies eher die Ausnahme als die Regel.

### Falsch eingestuft

Das Gros der KassierInnen war in der Verwendungsgruppe 2 angestellt. Ein Umstand, den die GPA-djp seit langem kritisiert, weil damit Arbeit ein falscher – zu niedriger – Wert beigemessen wird, wie Manfred Wolf, Sekretär des Geschäftsbereichs Interessenvertretung, betont. Die GPA-djp unterstützte daher eine bei „Magnet“ tätige Kassierin bei ihrer Klage gegen die zu niedrige Einstufung.

Der Oberste Gerichtshof (OGH) gab der Frau im Vorjahr Recht. In der Begründung heißt es, dass die Tätigkeit an einer Scannerkasse im Supermarkt aufgrund der stän-

dig steigenden Anforderungen des Kassiervorganges erhöhte Konzentration bei der Registrierung der gekauften Artikel und beim Zahlungsvorgang erfordere. Die Tätigkeit erfolge zudem wegen drängender Kunden unter Stressbelastung und unter nicht unerheblichem Zeitdruck.

### Meilenstein OGH-Urteil

Das Urteil hat vieles ins Rollen gebracht. „Die führenden Lebensmittelhandelsunternehmen haben rasch reagiert“, freut sich Wolf. Wer also heute an einer Kassa eines Supermarkts sitzt, ist höchstwahrscheinlich in Verwendungsgruppe 3 eingestuft. Anders sieht es im

Textilhandel aus. Eine große Kette entpuppt sich hier unter anderem als schwarzes Schaf: H&M.

Argumentiert wird seitens der Geschäftsleitung, dass hier nicht nur Kassadienst geleistet wird, sondern etwa auch Gewand verkauft und daher nicht überwiegend kassiert wird. Wie auch in manchen Supermärkten handelt es sich also um eine Mischtaetigkeit – und hier wird die Einstufung seitens der Arbeitgeber dann so begründet, dass die Tätigkeit an der Kassa nicht die Mehrheit der geleisteten Arbeit ausmache.

Wolf stößt das sauer auf. Zu dieser Mischtaetigkeit komme es, um seitens der MitarbeiterInnen noch mehr Produktivität zu erreichen, was auch mehr Belastung bedeute. Diese dann auch noch durch eine niedrigere Einstufung zu bestrafen, sei nicht akzeptabel. Praktiziert wird dieses Modell auch vielfach in Drogeriemärkten. Hier führt die GPA-djp z. B. mit Schlecker Gespräche über die Einstufungen. Auch Schlecker beschäftigt Angestellte mit Kassentaetigkeit immer noch in Beschäftigungsgruppe 2.

## Hoher Verdienstentgang

Am Anfang der beruflichen Laufbahn sei der Unterschied ja noch nicht so groß, sagt Gluchman. Im ersten Berufsjahr erhält man in Beschäftigungsgruppe 2 und 3 ein Bruttomonatsgehalt von 1.350 Euro. Doch das Gehalt in Gruppe 3 steigt dann rascher an als jenes der Gruppe 2. Im zehnten Berufsjahr erhält die Kassierin, die in Gruppe zwei eingestuft ist, bei Vollzeitbeschäftigung 1.550 Euro brutto, ihre Kollegin, die in Gruppe 2 angestellt wurde, 1.784 Euro brutto. Hier geht es über die Jahre um große Summen. „Auf 20 Jahre berechnet

bedeutet das einen Verdienstentgang von 60.000 Euro“, sagt Wolf. Und Gluchman gibt zu bedenken, dass an der Einstufung ja auch noch andere wesentliche Dinge hängen, die den Alltag beeinflussen, aber auch die Grundlage für den späteren Pensionsbezug.

### Die Arbeit an der Kassa wird oft unterbewertet und schlechter bezahlt.

Rund 252.000 ArbeitnehmerInnen sind heute österreichweit im Handel beschäftigt. Die GPA-djp schätzt, dass etwa ein Drittel von ihnen Kassadienst leistet. Von den 120.000 Beschäftigten im Lebensmittelhandel ist es fast die Hälfte. Von Arbeitgeberseite sei oft zu hören, „bei uns machen alle Angestellten nur einfache Arbeit“, erzählt Wolf. Nur das sei eben nicht richtig.

## Gehaltsschere

Auffällig ist hier auch, dass Männern oft qualifiziertere Arbeit – und damit auch eine höhere Einstufung – als Frauen zugeschrieben wird. Grundsätzlich ist die Kassentaetigkeit Frauendomäne: zu 90 Prozent sitzen Frauen an der Kassa. Wird ihre Arbeit falsch bewertet, ist das ein Mitverur-

sacher der Gehaltsschere zwischen den Geschlechtern. Im Alltag haben viele Kassierinnen auch die Doppelbelastung Job und Familie zu bewerkstelligen, gibt Gluchman zu bedenken. Wenn man Teilzeit arbeiten muss, fällt das Gehalt entsprechend geringer aus – da spielt der Unterschied zwischen Gruppe 2 und 3 für die Betroffenen eine große Rolle. Andererseits gibt es für Mütter kleiner Kinder, die frühabends nicht arbeiten können, auch nicht die Möglichkeit, in den Genuss des 70-prozentigen Zuschlags ab 18.30 Uhr zu kommen.

In den Genuss von freiwilligen Überzahlungen kommen Kassenkräfte in der Realität übrigens so gut wie nie, sagt Gluchman. Umso wichtiger ist es, von Anfang an, richtig eingestuft zu sein. So groß die Freude der GPA-djp ist, dass sich in der Branche mit dem OGH-Urteil einiges tut und inzwischen Tausende KassierInnen in Verwendungsgruppe 3 hochgestuft wurden, ist man wachsam. Denn die Arbeitgeberseite schläft nicht. „Jetzt versuchen sie, in den Kollektivvertragsverhandlungen den Begriff der Kassierin neu zu definieren“, so Wolf. Da ist man dann wieder an dem Punkt, „an dem wir sagen, Arbeit muss richtig bewertet werden.“ ■

## Beispiel Branche Einzelhandel

### Elisabeth P., Kassierin

Eintritt 2011, falsche Einstufung in Beschäftigungsgruppe 2 (im 1. Berufsjahr)

EUR 1.350,00 brutto

### Christine K., Kassierin

Eintritt 2011, richtige Einstufung in Beschäftigungsgruppe 3 (im 1. Berufsjahr)

EUR 1.350,00 brutto

Daraus ergibt sich folgender **nachteiliger Einkommensunterschied für Elisabeth P.:** (bei gleicher Qualifikation und Tätigkeit)

- im 1. Jahr EUR 0,00 brutto
- nach 5 Jahren EUR 2.380,54
- nach 10 Jahren EUR 12.754,49
- nach 20 Jahren EUR 60.430,60

## Kommentar



## Der große „kleine“ Unterschied

*Die Einkommensberichte beweisen schwarz auf weiss, dass Frauen benachteiligt werden. Ein Grund dafür sind falsche Einstufungen.*

Von Wolfgang Katzian

Die durch Einkommensberichte dokumentierten Unterschiede zwischen den Einkommen von Männern und Frauen betragen 12 bis 18 Prozent. Umfasst von den Einkommensberichten sind etwa 180 Großbetriebe in Österreich und damit ein Drittel der Beschäftigten. Gerade Kleinbetriebe, die überproportional viele Frauen beschäftigen, sind nicht erfasst. Dokumentiert sind zudem nur die Grundgehälter, Extras werden nicht berücksichtigt. Selbst mit diesen Einschränkungen machen die Einkommensberichte eines klar: Die Einkommensunterschiede zwischen Männern und Frauen in Österreich sind signifikant und betragen bei einem Durchschnittsgehalt von 2.000 Euro im Monat mindestens 4.000 Euro jährlich.

Ein Teil dieser Unterschiede kommt dadurch zustande, dass ArbeitnehmerInnen von Anfang an falsch eingestuft werden. Laut einer Befragung, die das IFES im Auftrag der GPA-djp durchgeführt hat, bekommt jede/r Dritte nicht das, was ihr/ihm zusteht. Besonders betroffen davon sind wiederum Frauen. Beträchtliche

Einkommensunterschiede werden – trotz gleicher Qualifikation – oft gleich beim Jobeinstieg zementiert, weil Vordienstzeiten oder Karenzen nicht angerechnet werden.

Dazu kommt, dass Frauen in viel geringerem Ausmaß außerordentliche Gehaltsbestandteile beziehen,

**Der Einkommensunterschied beträgt bei einem Gehalt von 2.000 Euro mindestens 4.000 Euro jährlich.**

wie leistungsbezogene Entgelte oder Überstundenpauschalen. Auch Prämien sind bei Männern wesentlich verbreiteter als bei Frauen. Und auch bei außerordentlichen Gehaltserhöhungen sind Männer gegenüber Frauen deutlich besser gestellt.

Mit einer Aktionswoche unter dem Motto „Richtig eingestuft von Anfang an“ haben wir daher versucht, nach unseren Bemühungen um mehr Einkommensgerechtigkeit in den Kollektivverträgen, auch in den einzelnen Unternehmen einen Bewusstseinsbildungs- und Überprüfungsprozess zu diesem Thema zu starten. Denn viele

Betroffene wissen gar nicht, dass sie falsch eingestuft sind. Genauso wichtig ist es aber auch, gezielt die Frauen dabei zu unterstützen, für sich zu fordern, was ihnen zusteht. Dass wir hier großen Handlungsbedarf haben, zeigt uns die IFES-Befragung, bei der 51 Prozent der Männer angaben, ihr Gehalt nach Verhandlungen mit dem Dienstgeber vereinbart zu haben, im Vergleich zu nur 26 Prozent der Frauen, die dasselbe gemacht haben. Auch Teilzeitbeschäftigte verhandeln ihr Einkommen seltener als Vollzeitbeschäftigte.

Handlungsbedarf gibt es schließlich auch bei den sogenannten Verfallsfristen, die in Kollektivverträgen, Betriebsvereinbarungen oder auch Arbeitsverträgen enthalten sind. Sie regeln, wie lange jemand Zeit hat, gegen eine falsche Einstufung vorzugehen. Meist liegen diese Fristen zwischen sechs Monaten und einem Jahr und das ist unserer Erfahrung nach eindeutig zu kurz und nutzt den Arbeitgebern, die sich dadurch viel Geld sparen. Zumindest die allgemeine Verjährungsfrist von drei Jahren muss bei benachteiligenden Ersteinstufungen am Beginn von Dienstverhältnissen gelten. ■



© contrastwerkstatt, Fotolia.com

## Unternehmen in Ausbildungs-Pflicht nehmen!

*Zu wenige Lehrstellen in Wien,  
Ausbildungsfonds gefordert.*

Es gibt in Wien über 40.000 Betriebe, die für eine Lehrausbildung in Frage kämen, jedoch nicht einmal 4.000, die tatsächlich Lehrlinge ausbilden. Das ist die ernüchternde Bilanz der GPA-djp-Jugend in Wien. „Das heißt: Gerade einmal neun Prozent nehmen ihre Verantwortung wahr, jungen Menschen eine Ausbildung zu ermöglichen“, kritisiert der Wiener Jugendvorsitzende Peter Pick. Besonders im Wiener Handel ist die Ausbildungsquote in den vergangenen Jahren rasant gesunken, und das obwohl die Handelskonzerne

gute Gewinne machen. Die Gewerkschaftsjugend fordert daher die Einführung eines Ausbildungsfonds.

„Betriebe, die die Voraussetzungen hätten, um Lehrlinge auszubilden, diese Aufgabe aber nicht wahrnehmen, müssen einen finanziellen Beitrag für die Lehrausbildung leisten. Aus dem Topf, in den sie einzahlen, sollen jene Unternehmen gefördert werden, die Lehrplätze anbieten. Damit auch jene Betriebe, die keine Verantwortung übernehmen wollen, einen Beitrag leisten.“

## Für Buntheit und Vielfalt

Die Vienna Pride 2012 vom 12. bis 16. Juni wird unter dem Motto „born this way“ heuer erstmals am Rathausplatz stattfinden. Sich für gleiche Rechte für Schwule, Lesben, Bisexuelle und Transgenderpersonen einzusetzen heißt auch, gegen Diskriminierung dieser Menschen im Arbeitsalltag zu sein.

Die Veranstaltung beinhaltet neben der Regenbogenparade am Ring und der Pride-Show am Rathausplatz (beides am 16.6.2012) eine ganz tolle Neuerung – das Pride-Village am Rathausplatz. Hier informieren Vereine, Initiativen und Lokale über ihre Arbeit, zugleich ist für Speisen, Trank und Unterhaltung gesorgt. [www.viennapride.at](http://www.viennapride.at)



## IKEA-Beschäftigte gründen weltweite Allianz

Die IKEA-ArbeitnehmerInnen schlossen sich Anfang März weltweit zusammen: Bei einer internationalen Konferenz der UNI Global Union gründeten IKEA-Beschäftigte und GewerkschaftsvertreterInnen aus 14 Ländern in Istanbul eine weltweit agierende IKEA-Allianz. Auch die GPA-djp beteiligte sich aktiv an den Bemühungen um globale Zusammenarbeit von ArbeitnehmerInnen im IKEA-Konzern.

Die Abhaltung des Treffens und die Gründung der globalen IKEA-Allianz in Istanbul waren kein Zufall, sondern bewusste Zeichen internationaler Solidarität mit den KollegInnen von IKEA in der Türkei. Das Franchiseunternehmen MAPA, das die IKEA-Einkaufszentren in der Türkei führt, ist wiederholt gegen GewerkschaftsaktivistInnen der türkischen Handelsgewerkschaft KOOP-IS Sendikasi mit Drohungen und Entlassungen vorgegangen.

GPA-djp-Sekretär Georg Grundeis war in Istanbul mit dabei: „In der globalisierten Wirtschaft ist die Kooperation mit lokalen Gewerkschaften die Basis für eine humane Arbeitswelt. Die GPA-djp unterstützt jede Initiative, mit der sich lokale Gewerkschaften an dieser globalen Vernetzung beteiligen.“

[www.gpa-djp.at/  
international](http://www.gpa-djp.at/international)



David Mum und Isabel Koberwein, GPA-djp-Grundlagenabteilung, sehen einige Änderungen im Pensionsrecht sehr kritisch.

# Pensionen: Was ändert sich?

*Das Sparpaket trifft auch unsere Pensionen. Die gute Nachricht: Vieles konnte verhindert werden. Wen trifft es doch und in welchem Ausmaß?*

Von Barbara Lavaud

**D**as Konsolidierungspaket, auch Sparpaket genannt, enthält mehrere Maßnahmen und Änderungen, die unsere Pensionen betreffen. Nicht alle sind zum Nachteil der Beschäftigten, und die Einsparungen fallen weniger schlimm aus als ursprünglich befürchtet. So wurden weder das Frauenpensionsalter noch das Regelpensionsalter angehoben. Mitbeschlossen wurde eine Verwaltungsreform, die das System für die Versicherten durchschaubarer macht. Nachteile ergeben sich für die kommenden Anpassungen und beim Tätigkeitsschutz für ältere ArbeitnehmerInnen. Die Änderungen betreffen sechs Bereiche:

## 1. Pensionsanpassungen

PensionistInnen trifft das Sparpaket insofern, als in den Jahren 2013 und 2014 die Pensionsanpassungen niedriger ausfallen werden: Die Anpassungen sind an die Inflation gekoppelt und decken diese normalerweise ab. Für 2013 wurde vereinbart, dass die Anhebung um ein Prozent unter der Inflationsrate liegen wird, für 2012 um 0,8 Prozent. „Das trifft die PensionistInnen und ihre Kaufkraft hart, ist aber besser als eine Nulllohnrunde“, erklärt David Mum, Leiter der Grundlagenabteilung der GPA-djp. „Vermögensbezogene Steuern wären verteilungspolitisch weitaus sinnvoller,

als eine Budgetanierung zulasten der Kaufkraft der ASVG-PensionistInnen. Deren Pensionen sind – im Gegensatz zu so manchen Zusatzpensionen – nicht hoch.“

## 2. Umstieg ins neue Pensionsrecht

Die vergangenen Pensionsreformen haben zu komplexen und schwer durchschaubaren Berechnungen bei der Ermittlung der Pensionshöhe geführt. Der nun beschlossene Umstieg ins neue Pensionsrecht soll eine einfachere Abrechnungsform und mehr Transparenz bringen. Bis 2014 werden die alten Ansprüche abgerechnet und dem sogenann-

ten „Pensionskonto“ gutgeschrieben, – ein gewaltiger Verwaltungsaufwand, den die Pensionsversicherungsanstalt bis dahin zu bewältigen hat –, dann werden jährlich Gutschriften, vergleichbar wie bei einem Bankkonto, zugebucht. Mums Kollegin Isabel Koberwein sieht diese Reform positiv: „Das hat für den Einzelnen den Vorteil, dass er sich leichter über die Höhe seiner zukünftigen Pension informieren kann.“ Das Pensionskonto ist jedoch keine Sparmaßnahme, sondern eine Verwaltungsänderung.

### 3. Korridor pensionen und Stichtage

Die Korridor pension ermöglicht einen Pensionsantritt mit 62. Bisher waren dafür 37,5 Versicherungsjahre notwendig, dies wird bis 2017 schrittweise angehoben auf 40 Versicherungsjahre. Für viele verschiebt sich dadurch der Pensionsstichtag nach hinten. „Wenn jemand eine lange Ausbildung absolviert hatte, fehlen ihm nun möglicherweise Versicherungsjahre. Das kann etwa bei einer bereits vereinbarten Altersteilzeit ein Problem darstellen“, so Koberwein. Im Sparpaket wurden daher Maßnahmen zur Abfederung vereinbart, für Einzelne können trotzdem finanzielle Einbußen entstehen. Neu sind auch die Abschläge geregelt: Im Pensionskonto kostet die Korridor pension künftig 5,1 % pro Jahr vor dem Regel pensionsalter, durch den Umstieg auf das Pensionskonto wird die Berechnung vereinfacht und die doppelten Abschläge entfallen. Derzeit gelten im Altrechtsteil 6,3 % Abschläge pro Jahr.

### 4. Berufsunfähigkeits- und Invaliditätspensionen

Bei den Berufsunfähigkeits- und Invaliditätspensionen soll der Grundsatz „Rehabilitation vor Pension“ verstärkt umgesetzt wer-

den: ArbeitnehmerInnen, die ihren erlernten Beruf nicht mehr ausüben können, sollen, wenn das möglich und zumutbar ist, medizinisch und beruflich rehabilitiert werden. Das Ziel besteht darin, Menschen umzuschulen statt zu pensionieren. Die konkreten Regelungen zur Umsetzung dieser Maßnahme werden im Laufe des Jahres beschlossen. Ab sofort wird auch kein Pensionsvorschuss mehr gleich nach Antragstellung ausbezahlt, sondern erst, sobald ein gültiges Gutachten vorliegt, das die Arbeitsunfähigkeit bescheinigt.

Für David Mum stellt sich die Frage nach dem Berufsschutz: „Wichtig ist den Gewerkschaften, dass Ausbildungen qualifikationserhaltend stattfinden. D. h. man erlernt einen neuen Beruf, der vom Qualifikationsniveau dem alten entsprechen muss. Wir wollen, dass die Pensionsversicherung und ihre Einrichtungen weiter für die medizinische Rehab und die Bescheide zuständig bleibt. Die Umschulungen kann das AMS durchführen.“

Und Koberwein fügt hinzu: „Arbeitsunfähig sind diese Menschen vor allem aufgrund psychischer Probleme.“ Ein sensibler Punkt in diesem Zusammenhang sind die unzureichenden Regelungen zur Prävention: „Wenn wir möchten, dass die Menschen länger erwerbstätig bleiben, so müssen wir auch die gesundheitliche Vorsorge verbessern, vor allem die betriebliche Gesundheitsförderung und insbesondere die Bedingungen für ein altersgerechtes Arbeiten, hier enthält das Sparpaket keine Verpflichtungen für Unternehmen“, kritisiert Koberwein.

### 5. Tätigkeitsschutz

Bisher gab es ab 57 einen erleichterten Pensionszugang, wenn jemand seine bisherige Tätigkeit nicht mehr

ausführen konnte. Das Antrittsalter wird nun auf 60 erhöht. Mum befürchtet, dass dies zu einem Anstieg der Arbeitslosigkeit führt: „Ob die Arbeitsmarktoffensive das abfangen kann, ist fraglich. Hier werden Menschen weg von der Pensionsversicherung und hin zum AMS verschoben.“

## 6. Altersteilzeit

Bei der Altersteilzeit gibt es sogar Verbesserungen: Die Teilzeitvariante kann jetzt bis zum Regel pensionsalter vereinbart werden, die Blockvariante wurde nicht abgeschafft, obwohl das ursprünglich geplant war. ■

### Broschüre Altersteilzeit



Die Neuauflage der GPA-djp-Broschüre zur Altersteilzeit gibt einen Überblick zu den Eckpunkten und berücksichtigt alle Neuerungen. Die Broschüre downloaden [www.gpa-djp.at/wirtschaftundsoziales](http://www.gpa-djp.at/wirtschaftundsoziales) oder bestellen [grundlagen@gpa-djp.at](mailto:grundlagen@gpa-djp.at)

Die GPA-djp-Broschüre „Pensionen“ wird derzeit überarbeitet, die Neuauflage erscheint noch vor dem Sommer!

### Beratung

Wenn Sie Fragen zu den Änderungen bei den Pensionen haben, wenden Sie sich an unser Servicecenter oder an die Regionalgeschäftsstellen **05 03 01 – 301**



© Karl Schöndorfer/picturesdesk.com

# Mehr als nur ein Flughafen

*Die Austrian Airlines kommt nicht zur Ruhe: Harten Sparvorgaben der Unternehmensführung stehen langfristige Pläne zur Standortsicherung der Gewerkschaft gegenüber.*

Von Andrea Rogy



**D**ie deutsche Lufthansa, seit September 2009 Eigentümerin der AUA, gibt harte Sparziele vor: In den nächsten Jahren sollen weitere 45 Millionen Euro beim Bodenpersonal der defizitären Airline eingespart werden. Bei Abfertigungen und Zuschlägen soll ebenso gekürzt werden wie beim betrieblichen Pensionssystem. Durch den Sparkurs soll das Unternehmen wieder in die Gewinnzone geführt werden. Denn die AUA flog auch 2011 wieder in die roten Zahlen.

Für AUA-Bodenbetriebsratschef Alf Junghans ist eine Fluglinie allerdings nicht primär über Einsparungen beim Personal konsolidierbar: „Das kommt mir vor, wie wenn

man bei einem Auto den Motor wegsparen will“, veranschaulicht Junghans. Es gäbe viele Schrauben und Rädchen, wo langfristig gezielt umstrukturiert und gespart werden könnte. Auch im Mutterkonzern selbst sind die Personalkosten nicht der alleinige Ansatzpunkt: dort sind die Kosten für das Personal um fast 20 Prozent höher.

## **Bodenpersonal massiv belastet**

Das Bodenpersonal der AUA hat bereits kräftig beim Konsolidieren geholfen. Seit 2010 läuft ein Sparprojekt, bei dem ein Gehaltsverzicht von fünf Prozent über eine Laufzeit von fünf Jahren vereinbart wurde. Das soll insgesamt 150 Mio. Euro

bringen. Darüber hinaus wurde für das Bodenpersonal bei der vorigen KV-Runde bereits eine gestaffelte Inflationsabgeltung vereinbart. Seit 2009 gab es 1.500 Kündigungen. „Das Bodenpersonal hat in den vergangenen Jahren bereits große Einkommenseinbußen hinnehmen müssen – ich sehe keinen Spielraum für weitere Belastungen“, meint Junghans.

Bei der anstehenden Neuverhandlung des Kollektivvertrages setzt Junghans auf strukturelle Veränderungen durch eine attraktive und zeitgemäße Gehaltsstruktur für Neueintritte: „Die Gehälter sollen zu Beginn der Berufslaufbahn stärker steigen als bisher – später wird die Kurve flacher. Das entspricht

der Lebensrealität, denn das meiste Geld benötigen junge Leute heute in der Phase der Familiengründung, wenn Auto, Wohnung und Hausrat angeschafft werden müssen.“ Durch gleichmäßige Biennalsprünge soll auch die Attraktivität für Übertritte von „Altpersonal“ in den neuen KV gesteigert werden. „Wir wollen ein Arbeitsumfeld bieten, in dem die Menschen gerne ihrer Tätigkeit nachgehen und für qualitativ hochwertige Arbeit auch eine entsprechende finanzielle Honorierung bekommen“, so der Betriebsratsvorsitzende.

### Druck aus den KV-Verhandlungen nehmen

Die GPA-djp verhandelt schon seit November konstruktiv mit der Geschäftsführung der AUA über einen neuen Kollektivvertrag für das nicht-fliegende Personal. Jungmans kann den aktuellen Druck nicht nachvollziehen: „Um nachhaltige und konzentrierte Verhandlungen zu ermöglichen, wird der bestehende KV bis Ende 2013 verlängert. Hier sind 70 verschiedene Berufsgruppen betroffen, wir arbeiten zielorientiert und haben eine gute Gesprächsbasis zur Geschäftsführung. Medialer Druck ist kontraproduktiv und bringt höchstens die Börsen in Turbulenzen.“ Von dem angedrohten Betriebsübergang zur AUA-Tochter Tyrolean hält Jungmans wenig: „Die Tyrolean allein arbeitet nicht günstiger – derzeit wird die gemeinsame Infrastruktur genutzt.“

### Standort stärken

Zur Stärkung der AUA hält Jungmans eine seit langem angekündigte Kapitalspritze seitens des Mutter-Konzerns Lufthansa sowie eine durchdachte Standortpolitik für notwendig: „Wien-Schwechat kann in der jetzigen Dimension nur bestehen,

wenn die AUA von hier auch gewinnbringende Destinationen, beispielsweise in Mittel- und Osteuropa anfliegen darf.“ Abgesehen von der symbolischen Bedeutung eines gut funktionierenden Flugplatzes am Rande der Millionenstadt Wien sieht Jungmans auch die Verantwortung bei der Lufthansa, in ihre Töchter zu investieren und Standorte langfristig zu festigen.

### Wirtschaftsraum Wien-Schwechat

Von der aktuellen Krise ist der gesamte Wirtschaftsraum Wien-Schwechat mit seinen jährlich mehr als 20 Millionen PassagierInnen betroffen. „Ein Aushungern der AUA kann unzählige Arbeitsplätze am Flughafen und auch in der gesamten Region gefährden. Viele Klein- und Mittelbetriebe im Umland existieren als Nahversorger, Zulieferer oder Dienstleister rund um den Flughafenbetrieb“, umreißt Manfred Biegler, Betriebsratsvorsitzender der Angestellten des Flughafen Wiens, die Tragweite des Konfliktes.

Biegler hält es für wichtig, dass der Standort Wien-Schwechat als Drehkreuz nach Mittel- und Osteuropa erhalten bleibt. „Der Flughafen funktioniert wie eine Stadt, er ist ein wichtiger Umschlagplatz mit eigener Infrastruktur, Müllabfuhr und verschiedensten Mietern. Am Gelände sind Zoll, Exekutive, Speditionen sowie zahlreiche andere Firmen angesiedelt. Allein die börsennotierte Flughafen Wien AG beschäftigt rund 4.500 ArbeiterInnen und Angestellte, die mit dem operativen Flughafenbetrieb, den Bodenabfertigungsdiensten sowie den Bereichen Sicherheit und Infrastruktur befasst sind.“

Mindestens 20.000 Menschen sind direkt am Flughafen beschäftigt, nochmals ebenso viele im Umland, wo verstärkt Betriebsansiedelungen stattfinden. „Eine Schwächung des Standortes Schwechat würde die wirtschaftliche Entwicklung der gesamten Ostregion bremsen“, ist Biegler überzeugt. ■

© Nurih Wagner-Strauss



Das Bodenpersonal der AUA hat in den vergangenen Jahren bereits große Einkommenseinbußen hinnehmen müssen. Trotzdem drohen weitere Sparmaßnahmen.



„Ausgabenkürzungen in allen EU-Ländern werden die bereits schwache Wirtschaft der EU endgültig in die Rezession führen.“ Alexandra Strickner, Attac und politische Koordinatorin der Plattform "Wege aus der Krise", befürchtet das Schlimmste, wenn der EU-Fiskalpakt umgesetzt wird.

© Nuriith Wagner-Strauss

# „Ein Marsch in den Ruin sehenden Auges.“

Warum eine wirtschaftliche Katastrophe droht, wenn die Vorgaben des EU-Fiskalpaktes umgesetzt werden, erklärt Alexandra Strickner, Ökonomin der globalisierungskritischen Organisation Attac.

Von Heike Hausensteiner

**KOMPETENZ:** Die EU-Regierungschefs, mit Ausnahme Großbritanniens und Tschechiens, haben einen Fiskalpakt vereinbart. Was bringt dieser?

**Alexandra Strickner:** Das ist ein europaweit koordiniertes Sparpaket, mit dem die Schuldenbremse und der Sparzwang eingeführt werden, mit dem Ziel, die Staatsschuldenkrise in den Griff zu bekommen. Es ist ein völkerrechtlicher (internationaler, Anm.) Vertrag, dessen Bestimmungen die Mitgliedsländer in ihre nationale Rechtsordnung übernehmen müssen. Der Vertrag sieht vor, dass das jährliche strukturelle (Neu-)Defizit maximal 0,5 Prozent betragen darf und jene Staaten, die mehr als 60 Prozent des BIP Gesamtverschuldung haben, ihren aktuellen Gesamtschuldenstand jährlich um ein Zwanzigstel verringern, bis sie die 60 Prozent erreicht haben. Der Pakt schränkt also die haushaltspolitischen Möglichkeiten der Parlamente dieser Länder sehr stark ein. Ausgabenkürzungen in allen EU-Ländern werden die bereits schwache Wirtschaft

der EU endgültig in die Rezession führen. Nur: In einer Rezession sinken die Einnahmen und steigen die Schulden. Der Pakt schafft also das Gegenteil von dem, was man will, und ist daher aus wirtschaftspolitischer Sicht katastrophal. Das ist ein Marsch in den Ruin sehenden Auges.

**KOMPETENZ:** Der EU-Pakt ist noch nicht in Kraft.

**Alexandra Strickner:** Wenn ihn 12 der 25 unterzeichnenden Länder, also nicht einmal die Hälfte der Mitglieder, verabschieden, tritt er für diese in Kraft. Der Vertrag steht außerhalb des EU-Rechts, das EU-Parlament ist weder an der Erarbeitung noch an der Umsetzung beteiligt. Außerdem gibt es keine Ausstiegsklausel. Der Fiskalpakt sieht auch vor, dass nur jene Länder, die ihn ratifizieren, Hilfgelder aus dem Europäischen Stabilitätsmechanismus („Euro-Schutzschirm“, Anm.) erhalten können.

**KOMPETENZ:** Warum dann das Ganze?

**Alexandra Strickner:** Das ist eine gute Frage. Gewisse Gruppen wie die großen Wirtschaftsverbände sehen im Fiskalpakt die Möglichkeit, „Reformen“ in ihrem Interesse leichter durchzusetzen. Sparpakete machen es einfacher, Privatisierungen umzusetzen, auch der Druck, den Arbeitsmarkt weiter zu flexibilisieren, wird höher. Das sieht man in Griechenland, das in Europa mittlerweile als eine Art Versuchskaninchen gilt: Im öffentlichen und privaten Sektor werden die Gehälter und Pensionen gekürzt, es wird privatisiert etc. Volkswirtschaftlich machen EU-weite Sparpakete dieser Art in einer so eng verflochtenen Wirtschaft keinen Sinn! Denn wenn die Löhne sinken, sinkt auch die Nachfrage, weil sich die Menschen weniger leisten können. Insofern ist es auch nicht nachvollziehbar, warum Deutschland so sehr diese Politik EU-weit durchsetzen will, denn damit wird auch die Nachfrage nach deutschen Produkten sinken.

**KOMPETENZ:** Der Fiskalpakt schreibt Budgetkonsolidierungsziele fest, welche Maßnahmen im Detail beschlossen werden, ist den Ländern jedoch freigestellt.

**Alexandra Strickner:** Nicht wirklich. Der Vertrag beauftragt die EU-Kommission, eine nähere Ausgestaltung vorzunehmen. Sie soll insbesondere Art, Umfang und Zeitrahmen der zu ergreifenden Korrekturmaßnahmen festlegen. Das Problem dabei ist auch, dass man nur auf die Budgetdefizite schaut, nicht aber auf z. B. strukturelle Exportüberschüsse (von Deutschland z. B.), die wachsende ungleiche Verteilung von Vermögen oder unregulierte Finanzmärkte. Das sind wesentliche Ursachen der Krise, und da passiert nichts! Eine gemeinsame Währung braucht auch eine gemeinsame Steuer- und Lohnpolitik.

Als Österreich noch den Schilling hatte, gab es in den neun Bundesländern ja auch nicht neun verschiedene Lohnabschlüsse und unterschiedliche Steuersätze.

**KOMPETENZ:** Ist aus dem EU-Fiskalpakt auch Positives zu erwarten, etwa höhere Lohnabschlüsse nach Produktivität?

**Alexandra Strickner:** Das sehe ich derzeit überhaupt nicht. Die bisherigen Vorgaben der EU-Kommission bzw. der nationalen Regierungen waren, dass Löhne und Gehälter gesenkt werden sollen. Das gilt nicht nur für Griechenland, das ist auch in anderen Ländern wie Rumänien passiert, und Italien geht in die gleiche Richtung.

**„Wir müssen nicht nur den Fiskalpakt verhindern, sondern auch für ein anderes Europa kämpfen.“**

**KOMPETENZ:** Wie ist zu erklären, dass selbst der sozialdemokratische Regierungschef Österreichs den Pakt öffentlich als positives Ergebnis bewirbt?

**Alexandra Strickner:** Wenn man sich die Entwicklung der Sozialdemokratie anschaut, hat Tony Blair in Großbritannien mit dem „Dritten Weg“ (Modernisierung der Sozialdemokratie, Anm.) die Liberalisierung der Finanzmärkte vorangetrieben, und in Deutschland wurden unter Gerhard Schröder die „Hartz IV“-Reformen (Kürzung der staatlichen Sozialleistungen, wodurch aber die Sozialausgaben noch mehr stiegen, Anm.) beschlossen. Es fehlt eine gemeinsame progressive Vision, wohin die Reise gehen soll. Diese Politik ist schlecht für die breite Masse der Menschen, die Armutszahlen steigen und auch

der Zulauf zu den rechtspopulistischen Parteien.

**KOMPETENZ:** Werden die basisdemokratischen Bewegungen zunehmen, wo sich die Bürger und Bürgerinnen wehren?

**Alexandra Strickner:** Es ist ganz dringend notwendig, dass sich Gewerkschaften, soziale Bewegungen und globalisierungskritische Organisationen gemeinsam für alternative Krisenantworten einsetzen. Es geht nicht nur darum, den Fiskalpakt zu verhindern, wir müssen auch für ein anderes Europa kämpfen. Daher haben wir gemeinsam mit den Gewerkschaften und einer Reihe von NGOs die Plattform „Wege aus der Krise“ gegründet.

**KOMPETENZ:** Was bedeutet das konkret für die Arbeitswelt, drohen mehr Streiks?

**Alexandra Strickner:** In Österreich war Streik bisher die „ultima ratio“, vorher werden alle Verhandlungsmöglichkeiten ausgeschöpft. Angesichts des Spardrucks wird es aber sicher zu einer Verschärfung der Arbeitskonflikte kommen. Ich bin mir sicher, dass auch in Österreich die Leute beginnen aufzustehen und sagen „es reicht“, wenn Löhne nicht erhöht, Dienstleistungen gestrichen werden oder es zu weiteren Privatisierungen kommt. Es geht auch darum, dass wir uns von der Politik nicht auseinanderdividieren lassen. Wir sind alle jeweils ArbeitnehmerInnen, BürgerInnen und KonsumentInnen, und daher müssen wir gemeinsam solidarisch handeln. ■

## Wege aus der Krise

Mehr dazu unter:  
[www.wege-aus-der-krise.at](http://www.wege-aus-der-krise.at)

# Einfach normal leben

*Nach der Flucht aus Armenien vor elf Jahren wartet Anna Markaryan auf ein dauerhaftes Aufenthaltsrecht in Österreich.*

Von Christian Resei



**E**inst trat sie als Pianistin vor Publikum auf, gab Mozart oder Liszt zum Besten, spielte auch gerne Richard Clayderman und unterrichtete am Konservatorium. „Das ist schon länger vorbei“, erzählt Anna Markaryan. Sie stammt aus dem armenischen Eriwan. Ein Klavier hat sie in ihren elf Jahren in Österreich kaum mehr berührt. Mit ihren beiden Kindern musste die Musikerin fliehen, lebte in Kärnten und verdingte sich als Stubenmädchen am Klopeiner See – ganz legal war das nicht. Eine Freundin vermittelte sie als Pflegekraft für eine ältere Dame nach Wien.

Doch Asyl wurde Anna Markaryan keines gewährt: „Ich habe ohne Papiere gearbeitet.“ Seit April 2009 gibt es in Österreich gesetzliche Bestimmungen für ein Bleiberecht. Kurz gefasst: AusländerInnen, die schon lange hier sind, sich nichts zuschulden kommen lassen, kann aus humanitären Gründen ein dauerhaftes Aufenthaltsrecht gewährt werden. Anna Markaryan vertraute darauf, doch nun wartet sie schon zwei Jahre. „Ich will normal leben wie ein Mensch, ich will arbeiten und eine Wohnung haben.“ Das Warten zermürbt sie. Gemeinsam mit zwei anderen Frauen lebt Anna

Markaryan in einem Zimmer des Karwan-Hauses für Flüchtlinge, das die Caritas Wien in der Wiener Josefstadt betreibt. Neun Jahre lang war sie nicht versichert, erst durch die Caritas hat sie seit verganginem August eine Krankenversicherung. Markaryans Kinder sind jetzt erwachsen, der Sohn arbeitet in Kärnten, die Tochter lebt in Wien.

Im Rahmen der Grundversorgung bietet das Karwan-Haus 183 AsylwerberInnen ein Heim. „Darunter sind 60 Kinder“, erzählt Leiterin Mirela Meric. Sie werden professionell von einer Sozialpädagogin unterstützt. Auch kranke Menschen werden betreut, das Beschäftigungsprojekt „Nachbarschaftshilfe“ soll vor Depressionen schützen. Meric: „Wir machen Familienberatung, bieten Kurse und helfen unseren BewohnerInnen in sozialrechtlichen Angelegenheiten. Wir hoffen auf schnellere Asylverfahren.“ 80 Prozent der Karwan-BewohnerInnen warten zwischen 5 und 7 Jahren! ■

## European Umbrella March 2012



© asyl.at

Der European Umbrella March 2012 wird am 20. Juni, dem internationalen Tag des Flüchtlings, in Belgien, Deutschland, Frankreich, Großbritannien, Italien, Österreich, der Türkei

und Tschechien begangen. Die Regenschirme, die die TeilnehmerInnen dieses Marsches tragen, symbolisieren den Schutz für Flüchtlinge und Vertriebene.

Mit Ihrer Teilnahme am Umbrella March unterstützen Sie die Forderung der Asylkoordination Österreich nach Schutz für Flüchtlinge durch die Republik. Dieser Schutz ist durch internationale Verträge garantiert, die Österreich unterzeichnet hat.

Mit 10 Euro können Sie einen Schirm sponsern und die Asylkoordination Österreich unterstützen.

IBAN:  
AT081400001810665749  
BIC: BAWAATWW

Mehr dazu auf  
<http://asyl.at/>

## BABE: Plus 3,5 Prozent

Für die Beschäftigten in privaten Bildungseinrichtungen (BABE-Kollektivvertrag) gibt es ab 1. Mai plus 3,5 Prozent, sowohl auf die Mindestgrundgehälter als auch auf die IST-Gehälter.

Außerdem einigten sich GPA-djp und Arbeitgeber auf die Anrechnung von Karenzzeiten: Zehn Monate der Eltern- und der Hospizkarenz werden auf die Gehaltsvorrückung angerechnet. „Neben dem wirklich positiven Kollektivvertragsabschluss sehe ich die kollektivvertragliche Verankerung der Karenzzeiten als einen Meilenstein für die ArbeitnehmerInnen im Bildungsbereich“, freut sich der Verhandlungsleiter der Gewerkschaften, Maximilian Jäger.

Um weitere Verbesserungen im Rahmenrecht zu erarbeiten, wurden Arbeitsgruppen zur Weiterentwicklung des Kollektivvertrags beschlossen. Der Kollektivvertrag für die rund 8.000 Beschäftigten ist ab 1. Mai 2012 gültig, die Laufzeit beträgt 12 Monate.



## KV-Finance: Plus 3,5 Prozent

*Engagement und Mobilisierung haben sich bezahlt gemacht.*

Zahlreiche Verhandlungsrunden und ein längerer Arbeitskampf brachten Ende März schließlich den Kollektivvertragsabschluss für die rund 80.000 Beschäftigten des Finance-Sektors: Die kollektivvertraglichen Schemagehälter steigen ab 1. April 2012 um 3,1 Prozent plus 9,50 Euro, maximal jedoch um 150 Euro. Für die unteren Gehaltsgruppen bedeutet dies eine Erhöhung um bis zu 3,7 Prozent. Im Schnitt steigen die Gehälter um 3,5 Prozent.

Die Lehrlingsentschädigungen werden um 3,7 Prozent angehoben und es konnte eine Verbesserung bei

der Anrechnung der Karenzzeiten erreicht werden. Im Sommer wird es Gespräche zur Charta für einen verantwortungsvollen Vertrieb von Finanzprodukten auf Sozialpartnerebene geben.

„Der Abschluss ist ein hart erkämpfter Kompromiss, der vor allem den unteren Gehaltsgruppen eine Erhöhung deutlich über der durchschnittlichen Inflationsrate des Vorjahres bringt“, zeigt sich Verhandlungsführer Wolfgang Heinzl zufrieden.

Mehr dazu auf [www.gpa-djp.at](http://www.gpa-djp.at)

## BAGS heißt jetzt „Sozialwirtschaft Österreich“

Die Berufsvereinigung von Arbeitgebern für Gesundheits- und Sozialberufe (BAGS) als freiwillige Interessenvertretung der österreichischen Sozialwirtschaft benannte sich bei ihrer Generalversammlung im April in „SOZIALWIRTSCHAFT ÖSTERREICH – Verband der österreichischen Sozial- und Gesundheitsunternehmen“ um.

Rund 300 Mitglieder mit mehr als 40.000 MitarbeiterInnen sind in der „Sozialwirtschaft Österreich – Verband der österreichischen Sozial- und Gesundheitsunternehmen“ vereint, vom BAGS-Kollektivvertrag sind insgesamt fast 90.000 Beschäftigte erfasst.





„Die 30.000 Frauen-Arbeitsplätze sind für das Land genauso wichtig wie Männer-Jobs in der Autoindustrie“, sagen Schlecker-BetriebsrätInnen und ver.di-aner.

## Schlecker, eine Pleite ohne Ende

11.000 Mitarbeiterinnen wurden in Deutschland gekündigt, und nun sollen jetzt auch noch die übrig gebliebenen Beschäftigten durch Verzicht ihr Unternehmen sanieren.

Von Petra Welzel/APA/Barbara Lavaud

Die ganze Nation verschleckt“, sagt die ver.di-Jugendliche Isabel Hauschild in ihrem Aufruf zum 1. Mai. Was das heißt, lässt sich am Unternehmen Schlecker nicht erst seit ein paar Monaten, sondern bereits seit vielen Jahren beobachten. Angefangen vom Lohnbetrug, wegen dem Anton Schlecker, der Gründer des Unternehmens, rechtmäßig verurteilt wurde, über die Drangsalierung von BetriebsrätInnen, mangelnde Sicherheitsvorkehrungen

für die Tausenden von Ein-Frau-Filialen bis zu dem Versuch, die Löhne über eine eigene Leiharbeitsfirma zu drücken. Und schließlich bis zur Pleite der Drogeriekette mit der Entlassung von 11.000 Mitarbeiterinnen. Schlecker steht für eine Unternehmenskultur, die nur noch dem eigenen Profit huldigt.

Die deutsche Gewerkschaft ver.di führt derzeit schwierige Verhandlungen über einen Sanierungstarifvertrag (Kollektivvertrag, Anm.) für

die Schlecker-Rettung. Nach Filialschließungen und Tausenden Kündigungen arbeiten nur noch 13.500 MitarbeiterInnen bei der insolventen Drogeriekette. Auf beiden Seiten geht es bei den Sanierungsgesprächen um sehr viel. Bei Redaktionsschluss gab es noch kein Ergebnis, die Verhandlungen wurden am 20. April noch ohne konkretes Ergebnis vertagt.

ver.di will zunächst Zahlen und Fakten bekommen, ob die Vorschläge

der Insolvenzverwaltung überhaupt geeignet sind für eine Sanierung und die Sicherung der Arbeitsplätze. Knackpunkt der Gespräche: Die Insolvenzverwaltung fordert harte Einschnitte in die Löhne der verbliebenen Schlecker-Beschäftigten, um das Unternehmen sanieren zu können. Ginge es nach der Insolvenzverwaltung, soll die Belegschaft 15 Prozent (!) weniger Lohn hinnehmen.

## Sanierungsmaßnahmen

ver.di ist durchaus zu Sanierungsmaßnahmen bereit, allerdings nicht zu allen Bedingungen. „Die Forderung des Insolvenzverwalters überschreitet für die Schlecker-Kolleginnen jedes erträgliche Maß, weil viele von ihnen schon heute eher schlecht als recht über die Runden kommen“, kritisiert Stefanie Nutzenberger, im ver.di-Bundesvorstand zuständig für den Handel. „Wir setzen entschieden auf den Fortbestand des Unternehmens als Ganzes und damit auf den Erhalt der Arbeitsplätze“, so Nutzenberger.

Die Beschäftigungssicherung ist das oberste Gebot, ver.di fordert aber auch entschieden Transparenz: ver.di und die Schlecker-Beschäftigten müssen alle nötigen Informationen über die aktuelle wirtschaftliche Lage des Unternehmens bekommen. Informationen über ein nachvollziehbares Führungskonzept für Schlecker müssten vorgelegt werden, ebenso zu möglichen Käufern. In der Öffentlichkeit kursieren verschiedene Zahlen und Namen über Anbieter, die den angeschlagenen Drogisten übernehmen wollen. Einer davon, der tschechische Investor Penta, ist bereits offiziell abgesprungen.

## Abwärtsspirale

Klar ist: Die Schlecker-Insolvenz ist nicht vom Himmel gefallen. Seit fünf Jahren ist das Unternehmen auf der schiefen Bahn, die Verluste haben in den vergangenen Jahren den dreistelligen Millionenbereich erreicht. 2004 hatte die Firma den Höhepunkt ihrer Expansion, mit 10.600 Filialen allein in Deutschland. Das Konzept der engen „Rumpelbuden“ in schlechter Lage funktionierte aber nicht mehr. Die Gewerkschaft ver.di prangerte Missstände an, der Ruf des Unternehmens litt. Waren wurden nicht nach Bedarf in die Läden geliefert, die Kunden gingen lieber zu den Mitbewerbern. Das Unternehmen befand sich in einer Abwärtsspirale.

**Schlecker steht für eine Unternehmenskultur, die nur noch dem eigenen Profit huldigt.**

Schließlich wurden im Zuge der Schlecker-Pleite Ende März mehr als 11.000 Beschäftigte gekündigt, nachdem eine Auffanggesellschaft für diese gescheitert war.

## Schlecker Österreich

In Österreich beschäftigt die Drogeriemarktkette rund 3.000 MitarbeiterInnen in 930 Filialen. Schlecker Österreich befindet sich nicht in Insolvenz. Mehr über die Situation von Schlecker Österreich erfahren Sie vom GPA-djp-BeraterInnennetzwerk auf [www.gpa-djp.at](http://www.gpa-djp.at)

Hunderte dieser früheren Schlecker-Beschäftigten haben daraufhin Kündigungsklagen gegen die insolvente Drogeriekette eingereicht. Deutschlandweit gingen rund 450 Klagen bei Arbeitsgerichten ein, die meisten davon in Berlin, Baden-Württemberg und Nordrhein-Westfalen. Die Gerichte rechnen mit noch mehr Klagen. Für die Schlecker-Rettung befürchtet der Insolvenzverwalter, dass Klagen potenzielle Investoren abschrecken könnten.

## Frauen-Jobs

Wie auch immer das Fortführungskonzept für Schlecker Deutschland aussehen wird, es werden wohl deutlich weniger Filialen und weniger Beschäftigte sein. Gemeinsam mit vielen Kunden/-innen fordern die Schlecker-Beschäftigten nun auch Unterstützung seitens der Politik. „Die 30.000 Frauen-Arbeitsplätze sind für das Land genauso wichtig wie Männer-Jobs in der Autoindustrie“, sagen BetriebsrätInnen und ver.dianer.

Für die 11.000 Gekündigten fehlen unterdessen noch immer vergleichbare Arbeitsplätze. Die Drogeriemarktkette dm macht nun vorsichtig Hoffnung auf neue Jobs, denn der frühere Konkurrent sucht für geplante Neueröffnungen MitarbeiterInnen. Schlecker-Filialen übernehmen werde dm freilich nicht, diese sind zu klein und entsprechen nicht dem Unternehmenskonzept.

Vor allem in ländlichen Regionen ist es schwer für die Schlecker-Gekündigten, eine angemessene neue Tätigkeit zu finden. Und dort, wo es freie Arbeitsplätze gibt, bieten viele Arbeitgeber diese nicht in Vollzeit, sondern nur in Teilzeit und schlecht bezahlt an. ■



© Nuriith Wagner-Strauss

Wolfgang Pischinger, ZBR-Vorsitzender Oberbank:  
„Das ist kein 8-bis-17-Uhr-Job, ich hebe das Telefon auch am Abend und an Wochenenden ab.“

## Engagement ohne Stechuhr

Soziale Erfolge und engagierte Mitglieder lohnen die zeitintensive Arbeit von Betriebsrat Wolfgang Pischinger.

Von Christian Resei

**E**s liegt in der Familie. „Ich habe gesehen, dass es erstrebenswert ist, sich für die Anliegen der KollegInnen einzusetzen“, erklärt Wolfgang Pischinger. Bereits sein Vater war Betriebsrat in einer Versicherung und als der Sohn gefragt wurde, musste er nicht lange überlegen. Seit 1993 wirkt der Linzer im Betriebsrat der Oberbank, 1998 wurde er Betriebsratsvorsitzender in der Zentrale Linz und seit 2001 ist Pischinger Zentralbetriebsratsvorsitzender. „Wir sind eine Regionalbank, die Wege zur Geschäftsleitung sind kurz. Wir sind unabhängig, selbstständig und haben keinen Mehrheitseigentümer, der das Sagen hat.“

### Mehr Arbeit, mehr Druck

Mit jahrelangem nachhaltigem Wachstum steht die Bank – 150 Zweigstellen in fünf Ländern – heute sehr gut da. Trotzdem hat sich der Druck auf die MitarbeiterInnen in den vergangenen Jahren erhöht, die Arbeitsinhalte haben sich im Ver-

gleich zu früher extrem verdichtet: „Das hat aber schon vor der Finanz- und Wirtschaftskrise begonnen“, weiß Wolfgang Pischinger. Zufrieden ist der Zentralbetriebsratsvorsitzende mit dem hohen Niveau der Sozialleistungen, die von günstigen Ferienmöglichkeiten bis zur Mitarbeiter-Beteiligung reichen. Von den zahlreichen laufenden Projekten betont er zwei ganz besonders: „Aktie Gesundheit“ und „Zukunft Frau 2020“.

Die Aufgaben eines Betriebsrates sind sehr vielfältig. Sie reichen von Vieraugengesprächen mit MitarbeiterInnen bis zur Mitwirkung im Aufsichtsrat. „Viele wollen sich vor allem auch aussprechen. Das ist kein 8-bis-17-Uhr-Job, ich hebe das Telefon auch am Abend und an Wochenenden ab.“ Engagement ohne Stechuhr betreibt Pischinger auch in der GPA-djp: Er ist erster Stell-

vertreter des GPA-djp-Vorsitzenden Wolfgang Katzian. Ebenso gehört er zum Spitzenverhandlungsteam für die Finance-KV-Verhandlungen, und er ist Vorsitzender der Fraktion Christlicher GewerkschafterInnen in der GPA-djp. „Wir haben für unsere KollegInnen ähnliche Ziele wie die Sozialdemokraten, aber der Weg dahin ist anders. Wir wollen alle zum Gipfel, nehmen aber

einen anderen Weg dorthin.“ Dass die Gewerkschaft eine Organisation ihre Mitglieder ist, davon ist Pischinger mehr als überzeugt. In den letzten zehn Jahren hat er über 400 selbst geworben: „Man muss die Menschen anreden, denn von allein sind keine fünf Leute gekommen. Ob BetriebsrätInnen, die keine Mitglieder bringen, auch in den höchsten Gremien der Gewerkschaft vertreten sein sollen, muss hinterfragt werden.“

**Ein Betriebsrat muss die Menschen anreden, von allein kommen wenige.**

# Es geht um Respekt und die gemeinsame Augenhöhe

GPA-djp-Vizechef Karl Proyer über die aktuellen Herausforderungen bei den Lohn- und Gehaltsverhandlungen im Frühjahr.

Das Interview führte Martin Panholzer

**KOMPETENZ:** Der KV-Abschluss der Metallindustrie im vergangenen Herbst war nur mit massiven Kampfmaßnahmen der Gewerkschaften möglich. Müssen wir uns jetzt auf härtere Zeiten einstellen?

**Karl Proyer:** Wir machen die Aktionen nicht als Selbstzweck. Wir haben in sehr vielen Branchen, nicht nur in der Industrie, bewiesen, dass wir, wenn es darauf ankommt, kampfbereit und durchsetzungsfähig sind. Der gute Abschluss in der Elektroindustrie Ende März, der ohne Aktionen zustande kam, hat gezeigt, dass der Verhandlungsverlauf immer auch von der Bereitschaft der Gegenseite abhängt, auf unsere Argumente einzugehen und die entsprechende Augenhöhe zu wahren.

**KOMPETENZ:** In fast allen Branchen gehen die Arbeitgeber mit extrem niedrigen Angeboten in die Verhandlungen.

**Karl Proyer:** Ich kann die Wirtschaftseite nur warnen, die Sparhysterie auf die Ebene der Lohn- und Gehaltsverhandlungen zu projizieren. Gerade Unternehmer aus dem Bereich der Sachgüterproduktion müssten wissen, wie fatal sich übertriebenes Sparen auf die Produktion auswirkt. Wenn neben den öffentlichen Haushalten auch noch die Privaten zu sparen beginnen, setzt das eine gefährliche Abwärtsspirale in

Gang. Da kann ich nur sagen: Hände weg vom Geld der ArbeitnehmerInnen!



**KOMPETENZ:** Die Unternehmen argumentieren mit verschärften Wettbewerbsbedingungen.

**Karl Proyer:** Dieses Argument hören wir seit es Lohnverhandlungen gibt. Wir halten uns an die Fakten. Die wirtschaftlichen Rahmenbedingungen z. B. in der Sachgüterproduktion sind derzeit alles andere als schlecht, und wir sehen überhaupt keinen Grund, von den bisher bewährten Eckdaten als Basis für seriöse Verhandlungen abzugehen.

**KOMPETENZ:** Das gilt wohl auch für die Verhandlungen im Herbst.

**Karl Proyer:** Genau so ist es. Und wenn manche Exponenten in der Metallindustrie meinen, sie können sich aus den bewährten sozialpartnerschaftlichen Strukturen verabschieden, so kann ich nur empfehlen, die Gesamtverantwortung für das erfolgreiche Modell der österreichischen Lohn- und Gehaltsfindung wahrzunehmen. Wir stehen für Kontinuität und Berechenbarkeit, die auch den Arbeitgebern große Vorteile gebracht haben. Das funktioniert aber nur unter den Prinzipien von Respekt und gemeinsamer Augenhöhe der Sozialpartner. ■

© Nuriith Wagner-Strauss



Karl Proyer, stv. Bundesgeschäftsführer GPA-djp

## Elektro- und Elektronikindustrie

47.000 Beschäftigte  
gültig ab 1. Mai 2012  
KV- und Ist-Gehälter steigen  
zwischen 4,5 und 3,8 %

## Textilindustrie

8.800 Beschäftigte  
IST-Gehälter steigen  
zwischen 4,0 und 3,3 %  
KV-Gehälter steigen  
um 3,75 %  
gültig ab 1. April 2012

## Laufende Verhandlungen

Noch keinen Abschluss gab es bei Redaktionsschluss in der chemischen Industrie (43.000 Beschäftigte), der Papierindustrie (7.500 Beschäftigte) und der Glasindustrie (8.600 Beschäftigte) – die aktuellen Verhandlungsstände entnehmen sie unserer Website  
[www.gpa-djp.at/kollektivvertrag](http://www.gpa-djp.at/kollektivvertrag)



AK-Präsident Johann Kalliauer fordert eine zukunftsorientierte schulische und berufliche Ausbildung für die Jugendlichen in Oberösterreich.

## Enormer Bedarf an Aus- und Weiterbildung

*Beschäftigungszuwächse werden in OÖ bei Jobs mit Maturaniveau und akademischer Ausbildung zu verzeichnen sein.*

Von Andrea Heimberger

In Oberösterreich wird 2016 nur noch etwa jeder zehnte Arbeitsplatz auf Hilfsarbeitskräfte entfallen – durch den Strukturwandel fallen entweder Jobs für Geringqualifizierte ganz weg oder entwickeln sich zu Arbeitsplätzen mit deutlich höheren Qualifikationsanforderungen.

Der Strukturwandel in Richtung Dienstleistungsgesellschaft geht auch an Oberösterreich nicht spurlos vorüber, aber die Sachgüterproduktion bleibt auch weiterhin ein zentrales Standbein der oberösterreichischen Wirtschaft. Ein Teil dieser vermeintlichen Beschäftigungsrückgänge des Sachgüterbereichs wandert in Wahrheit statistisch in den Dienstleistungsbereich und zur Leiharbeit.

Mit einem Zuwachs von 35.100 Arbeitsplätzen ist das Beschäftigungswachstum im gesamten Dienstleistungssektor überdurchschnittlich (+1,5 Prozent jährlich). Ein Beschäftigungszuwachs ist mit zusätzlichen 11.100 Arbeitsplätzen

bis 2016 im Gesundheits- und Sozialwesen zu erwarten. Der Bedarf ist aufgrund der demografischen Alterung der Gesellschaft sicher, ob die Arbeitsplätze tatsächlich in diesem Umfang geschaffen werden, hängt von der Finanzierung durch die öffentliche Hand ab. Mit einem Anstieg der Beschäftigung um jeweils 3.800 Personen liegen zwei weitere Dienstleistungsbranchen im Ranking der Arbeitsplatzveränderungen ganz vorne: der Einzelhandel sowie der Bereich Erziehung und Unterricht.

### Anforderungen an das Bildungssystem

Sowohl die Verschiebungen zwischen den Branchen hin zum Dienstleistungssektor als auch die steigenden Anforderungen innerhalb der einzelnen Branchen verstärken den Trend hin zu höher qualifizierten Berufen. „Nicht nur im Interesse der einzelnen Jugendlichen, sondern auch aufgrund der demografischen Entwicklung müssen wir möglichst vielen Jugendli-

chen eine gute, zukunftsorientierte schulische bzw. berufliche Ausbildung ermöglichen“, so AK-Präsident Johann Kalliauer. „Ebenso wichtig ist die laufende Aktualisierung der Qualifikation der Beschäftigten, im Besonderen sind Weiterbildungsangebote zum Nachholen eines Lehrabschlusses oder einer schulischen Ausbildung eine wesentliche Voraussetzung für künftige Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.“

„Um das enorme quantitative und qualitative Arbeitskräftepotenzial der Frauen besser zu nutzen, brauchen wir ein attraktives Gesamtpaket: Das beginnt bei einem entsprechenden Kinderbetreuungsangebot, das Beruf und Familie wirklich vereinbar macht, beinhaltet ein wesentlich attraktiveres Angebot des öffentlichen Verkehrs, um die regionale Mobilität der Frauen zu erhöhen und endet bei den Lohn-, Gehalts-, Arbeits- und Arbeitszeitbedingungen in den Betrieben“, betont Andreas Stangl, GPA-djp-Regionalgeschäftsführer Oberösterreich. ■



© Peter Atkins, Fotolia.com

## Neuaufgabe: Broschüre „Flexicurity“

*Flexibilität und soziale Absicherung*

Wenn von den Beschäftigten immer mehr Flexibilität verlangt wird, bedarf das begleitender Änderungen in den Systemen sozialer Sicherung. Flexicurity wird mittlerweile oft als DIE sozial verträgliche Antwort auf die Herausforderungen der Zukunft gesehen. In den vergangenen Jahren hat sich einiges in Richtung mehr Flexibilität verschoben, z. B. durch die Abfertigung Neu und die Auslagerung von Betriebspensionen in Pensionskassen. Bei der sozialen Absicherung ist die weitgehende sozialrechtliche Gleichstellung freier DienstnehmerInnen seit 2008 ein großer Fortschritt, ebenso die verbesserten Voraussetzungen für die Bildungskarenz.

Wie flexibel Menschen agieren können, hängt daher entscheidend von den Rahmenbedingungen ab. Ökonomisch erzwungene Flexibilität ist keine unausweichliche Folge von Globalisierung, sondern ein Resultat gesellschaftlicher Verhältnisse. Wenn Flexibilität sozial abgesichert wird, können dadurch unterschiedliche Optionen entstehen, aus denen ArbeitnehmerInnen wählen können: die Beschäftigung zu wechseln, sich weiterzubilden, umzuschulen oder selbstständig zu machen.

Broschürenbestellung:  
[grundlagen@gpa-djp.at](mailto:grundlagen@gpa-djp.at) oder  
downloaden [www.gpa-djp.at/wirtschaftundsoziales](http://www.gpa-djp.at/wirtschaftundsoziales)



### KV-Suche im Internet

Ihren Kollektivvertrag und alle Informationen dazu finden Sie auf [www.gpa-djp.at/kollektivvertrag](http://www.gpa-djp.at/kollektivvertrag). Eine spezielle Suchfunktion hilft Ihnen bei der Suche nach Ihrem KV! Für eingetragte GPA-djp-Mitglieder wird der Kollektivvertrag zum Downloaden und Ausdrucken angezeigt, (Noch-)Nicht-Mitglieder können sich per Ansichtsexemplar einen Überblick über die Dienststörung verschaffen.

Wenn Sie noch Fragen zu Ihrem Kollektivvertrag haben, wenden Sie sich an unser Servicecenter oder an die Regionalgeschäftsstellen:  
**Tel.: 05 03 01-301**

### Gewinnspiel 3 CDs Stubnblues „Ois Offn“



„am anfang  
is ois imma  
offn ...“ –  
mit dieser  
Zeile von  
Ernst Molden  
beginnt die  
neue Live-CD  
von Willi

Resetarits und seinem Stubnblues: hameau – ein fast schon hymnisch groovender, wehmütiger Prolog zu einem knapp 1-stündigen Konzert-Erlebnis.

Die KOMPETENZ verlost drei CDs (Kennwort: Stubnblues) Teilnahmebedingungen und Einsendeschluss: siehe Seite 30

### Gewinnspiel KV-Zitrone Reisebüros

Bei der Verleihung der ersten Kollektivvertragszitrone 2012 an die Arbeitgeber der Reisebürobranche veranstaltete die GPA-djp zusammen mit der Informationskampagne auch ein Gewinnspiel mit attraktiven Preisen. Mit den originellsten Antworten auf die Frage: „Warum verweigern die Arbeitgeber ihren Beschäftigten eine faire Gehaltserhöhung?“ konnten ein iPhone 4S, ein Amazon Kindle eReader, Wifi- und Büchergutscheine von Thalia gewonnen werden.

Gewonnen haben Helene Perlini aus Wien, Walter Zethofer aus NÖ und Dora Skamperls aus Wien. Wir gratulieren!



Die Ehrengäste beim gemeinsamen Spatenstich für eine Betreuungseinrichtung der ARGE Wien.

# Ein Haus für die Menschlichkeit

*Die WBV-GPA errichtet gemeinsam mit der ARGE Wien eine Betreuungseinrichtung für ehemals obdachlose Menschen im 10. Wiener Gemeindebezirk.*

Von Michael Gehbauer

**A**m 3. Februar 2012 fand der Spatenstich für das Projekt Wien 10, Siccardsburggasse 80 statt. Die WBV-GPA (Wohnbauvereinigung für Privatangestellte gemeinnützige Gesellschaft mbH) errichtet an diesem Standort gemeinsam mit der ARGE Wien eine voraussichtlich vom Verein Fonds Soziales Wien geförderte Betreuungseinrichtung für ehemals obdachlose Menschen.

Die WBV-GPA besaß das o. a. Grundstück schon seit längerem. Eine zündende Projektidee fehlte jedoch bislang. Das geplante Objekt ließ eine Nutzung mit etwa 660 m<sup>2</sup> Nutzfläche zu. Doch ein Wohnhaus mit wenigen Wohneinheiten erschien

wirtschaftlich nicht realisierbar. So ergab es sich, dass Vertreter der WBV-GPA und der ARGE Wien zusammentrafen und gemeinsam feststellten, dass dieses Haus für eine soziale Einrichtung besonders gut geeignet ist. So ging man an die Planung und entwickelte gemeinsam mit Architektin Patricia Zacek ein Wohnhaus mit 20 Kleinwohnungen, einer Waschküche, einem Gemeinschaftsraum, einem Büro und einem Gemeinschaftsgarten.

## Bedürfnisorientierte Sozialarbeit

Das ist genau jene Größenordnung, die die ARGE Wien als vertretbare Größe erachtet. Sie ver-

tritt ein Betreuungskonzept, das den BewohnerInnen möglichst viel Eigenverantwortung abverlangt und nur dort Hilfe anbietet, wo diese auch wirklich benötigt wird.

## Leitbild der ARGE Wien

Die ARGE Wien ist die älteste gemeinnützige Organisation Wiens, die keine der üblichen Anpassungsleistungen von wohnungslosen HausbewohnerInnen verlangt. Sie gibt ihren MieterInnen auch mehr als nur ein Dach über den Kopf: die Freiheit und den Schutz der eigenen vier Wände, die Wahl zwischen Rückzug und Gemeinschaftsleben. Sie begleitet und betreut all jene, die

ein eigenständiges Wohnen allein nicht mehr bewältigen, nach Möglichkeit bis an ihr Lebensende (mehr dazu auf der Website ARGE Wien: [www.arge-wien.at](http://www.arge-wien.at)).

## ARGE Nichtsesshaftenhilfe

Die ARGE Wien betreibt auch die ARGE Nichtsesshaftenhilfe, ein bekanntes Arbeitsprojekt für Langzeitarbeitslose, das Wohnungs-räumungen und Übersiedelungen durchführt. Die ARGE Wien und die WBV-GPA verbindet die Tatsache, dass diese Initiative auf die Ideen der „Aktiven Arbeitsmarktpolitik“ des Sozialministers und damaligen Vorsitzenden der GPA Alfred Dallinger (1926–1989) zurückgeht.

## Spatenstich bei minus 13 Grad

Bei klirrender Kälte fanden sich der Favoritner Bezirksvorsteherin-Stellvertreter Josef Kaindl, Präsident des Vereines der ARGE Wien Franz Sedlak, GF der ARGE Wien Heinz Tauber, GF und Mitarbeiter der WBV-GPA, Vertreter des Architekturbüros Zacek, der Fachplaner und der ausführenden Baufirma DYWIDAG ein. Eine Gruppe von ca. 25 Personen frohr wie die „Schneider“ und lauschte den Ausführungen der Festredner.

Josef Kaindl wies auf die enorme Bedeutung derartiger Projekte hin und stellte fest, dass ein Mangel an wirklich „günstigen Wohnungen“ bestehe. Gäbe es mehr „preiswerte Wohnungen“ würden auch weniger Menschen delogiert und von Wohnungslosigkeit betroffen. Gerade solche Projekte verhindern Wohnungsverlust und sichern Menschen dauerhaftes Wohnen.

Präsident Franz Sedlak berichtete von den Anfängen der ARGE Wien und den Erfahrungen, die der Verein in der Arbeit mit ehemals obdachlosen Menschen gewonnen hat.

Diese Menschen brauchen zwar auch Betreuung, aber vor allem ein „leistbares Dach über dem Kopf“. Das Projekt Siccardsburggasse wird nicht nur ein weiteres „Musterprojekt“ der ARGE Wien, sondern spiegelt auch die neue Politik der „Stadt Wien“ im Umgang mit diesem sozialpolitischen Thema wider. Bei heißem Tee, Würsteln und Gulasch feierte die kleine Runde den Anlass gebührend. Länger als 1,5 Stunden hielt es jedoch kaum jemand bei den gemessenen –15 Grad Celsius aus. Ein Anlass mehr, an die Menschen zu denken, die bei diesen Witterungsbedingungen auf Herbergssuche gehen müssen.

## Fertigstellung Ende 2012

Die Bauzeit für dieses Projekt wird übrigens nur zehn Monate betragen, sodass mit der Fertigstellung schon vor dem nächsten Winter gerechnet werden kann. Da werden dann 20 weitere Wohnplätze für ehemals obdachlose Menschen zur Verfügung stehen.

Die Finanzierung des Projektes erfolgt durch die gemeinnützige Privatstiftung PRO SANDLER, Eigenmittel der WBV-GPA und ein Hypothekendarlehen der BAWAG PSK.

Eine Kleinwohnung hat ca. 20 m<sup>2</sup> und verfügt über Bad, WC und einen Wohn-Schlafräum mit Koch-nische. Die Aufnahme erfolgt ausschließlich über das Beratungszentrum Wohnungslosenhilfe (siehe Infoblock). Die KlientInnen sollen selbst aus den Mitteln der Mindestsicherung für den Wohnungsaufwand aufkommen können.

Die WBV-GPA setzt mit diesem Projekt ihre langjährige Tradition der Zusammenarbeit mit sozialen Institutionen fort und ist stolz, gemeinsam mit ihrem Partner, der ARGE Wien, dieses Projekt umsetzen zu können. ■

## Infos

ARGE Nichtsesshaftenhilfe  
1160 Wien  
Lorenz-Mandl-Gasse 31–35  
Tel.: 01/493 90 49

Fonds soziales Wien –  
Beratungszentrum  
Wohnungslosenhilfe  
1080 Wien,  
Lederergasse 25  
Mo–Fr: 8–15 Uhr  
Tel.: 01/40 00-6 64 30  
[beratungszentrum@fsw.at](mailto:beratungszentrum@fsw.at)

## FREIE WOHNUNGEN

Bestehende Objekte:

- 2640 Gloggnitz,  
1-Zimmer-Wohnungen  
mit ca. 35 m<sup>2</sup> frei
- 8761 Pöls,  
Andreas-Rein-Gasse 10–18  
Burgogasse 12–16,  
2- bis 5-Zimmer-Wohnungen
- 8605 Kapfenberg,  
1-Zimmer-Wohnungen  
ca. 33 m<sup>2</sup>

Geschäftslokale/Büro:

- 1220 Wien,  
Süßenbrunnerstraße 60,  
Geschäft ca. 167 m<sup>2</sup>
- 8605 Kapfenberg,  
Wienerstraße 56–58,  
Geschäft ca. 130 m<sup>2</sup>

## Wohnungsberatung

Wohnbauvereinigung  
für Privatangestellte  
WBV-GPA-Wohnungs-  
service – Gassenlokal

1010 Wien  
Werdertorgasse 9  
Tel.: 01/533 34 14

Internet: [www.wbv-gpa.at](http://www.wbv-gpa.at)  
E-Mail: [wohnungsservice@wbv-gpa.at](mailto:wohnungsservice@wbv-gpa.at)



© auremar, Fotolia.com

# Einkaufsvorteile

Durch Ihre GPA-djp-Mitgliedschaft profitieren Sie von diversen Einkaufs-/Preisvorteilen! Entweder mit Ihrer GPA-djp-CARD oder mit Ihrer persönlichen eni VIP-Card.



© Astro

## ASTRO

ASTRO bietet Top-Aktuelles aus den Bereichen Mode & Jeans, Wäsche & Strumpfwaren sowie Sport- & Freizeitbekleidung für die ganze Familie, ebenso wie Trendiges zum Spielen und Lernen und Mondänes für Heim & Haushalt.

Bei Vorlage Ihrer CARD sparen Sie beim Kauf der Markenartikel bis zu -20 %.

ASTRO 7x in Österreich:

- 1030 Wien
- 2103 Langenzersdorf
- 2130 Mistelbach
- 2331 Vösendorf
- 2700 Wr. Neustadt
- 3500 Krems
- 7501 Unterwart

Infos unter: [www.astro.co.at](http://www.astro.co.at)  
oder Herr Strandl unter  
Tel.: 0664/451 70 82



© Armstark

## Armstark

Nichts ist in der heutigen Zeit so wichtig, wie den Ausgleich zum Berufsleben zu finden. Mit Whirlpools, Swim-Spas und Infrarotkabinen von Armstark sorgen Sie für Ihre Gesundheit und können sich Ihre eigene Wohlfühloase schaffen.

GPA-djp-Mitglieder erhalten bei Vorlage der CARD einen Rabatt von -18 % auf Whirlpools, Swim-Spas und Infrarotkabinen (ausgenommen Swim-Spas „Basic“, Infrarotkabinen „Infrasun“ und „Komfort“, Aktionsprodukte und bereits rabattierte Ware).

Armstark GmbH  
St. Florian/Schärding  
Niederlassungen in Graz,  
Marchtrenk, Wien und Wörgl  
[www.armstark.com](http://www.armstark.com)



© eni

## eni VIP-Card

Seit Anfang des Jahres sind zahlreiche GPA-djp-Mitglieder im Besitz der eni VIP-Card und erhalten an den österreichischen Agip und eni Service-Stationen:

- 2,5 Cent/Liter Ermäßigung auf Treibstoff
- 15 % Ermäßigung auf die hochwertigen Schmierstoffe
- 10 % Ermäßigung auf die pflegenden Wäschchen aus dem CarWash-Angebot

Wollen auch Sie an der Tankstelle bares Geld sparen – über 300-mal in Österreich?

Bestellen Sie Ihre persönliche eni VIP-Card online unter [www.gpa-djp.at/card](http://www.gpa-djp.at/card) oder fordern Sie das Bestellformular telefonisch an:  
Tel.: 05 03 01-301

© NKD



## NKD

Als trendorientierter Textildiscounter ist der Anspruch von NKD hoch, die Preise dafür aber niedrig.

Mit den neuesten Modetrends und angesagten Accessoires für zu Hause verschönert NKD den Kunden/-innen den Alltag. Auch wer auf günstige Preise achtet, kann qualitativ hervorragende Produkte erwarten.

Mitglieder der GPA-djp erhalten gegen Vorlage der GPA-djp-CARD als Vergünstigung einen Sofortrabatt in Höhe von 5 %. Dieser Rabatt gilt immer auf das gesamte Sortiment. In allen NKD-Filialen österreichweit.

Besuchen Sie die Homepage mit Filialensuche:  
[www.nkd.com](http://www.nkd.com)

© Zielpunkt



## ZIELPUNKT

ZIELPUNKT bietet in seinen 300 Filialen ein großes Markenartikelsortiment mit ca. 4.500 Artikeln des täglichen Lebens sowie attraktive Aktionswaren.

Mit Ihrer GPA-djp-CARD erhalten Sie einen exklusiven 3 % Sofortrabatt\* bei Zielpunkt! Einfach bei der Kassa die GPA-djp-CARD vorweisen und den gesamten Einkauf um 3 % günstiger einpacken.

\*Ausgenommen sind bereits reduzierte Abverkaufswaren sowie Zeitungen, Bücher, Tabakwaren, Flaschenpfand, Kauf von Gutscheinen und die Marke „Jeden Tag“. Nicht mit anderen Zielpunkt-Rabattkarten kombinierbar.

Homepage mit Filialensuche:  
[www.zielpunkt.at](http://www.zielpunkt.at)

© Total Fire-Stop



## TOTAL FIRE-STOP

Der Hersteller der leistungsstärksten Feuerlöscher Europas bietet GPA-djp-Mitgliedern bei Vorlage der GPA-djp-CARD Ermäßigungen und Sonderkonditionen.

- 25 % Ermäßigung auf Wartung und Überprüfung sämtlicher Feuerlöscher
- 25 % Ermäßigung bei Ankauf Neugeräte Feuerlöscher
- Sonderkonditionen bei Ankauf von Rauch- und Hitze-meldern sowie Löschdecken
- Sonderkonditionen bei Überprüfung von sonstigen Sicherheits- und Brandschutz-einrichtungen

Die Teams von Total sind ÖSTERREICHWEIT IM EINSATZ  
TOTAL FIRE-STOP  
Tel.: 01/259 36 31-0  
Homepage: [www.total.at](http://www.total.at)

## Nähere Infos

zu diesen und vielen anderen CARD-Vorteilsangeboten finden Sie unter: [www.gpa-djp.at/card](http://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, E-Mail: [service@gpa-djp.at](mailto:service@gpa-djp.at)



© Shestakoff, Fotolia.com



# 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](http://www.gpa-djp.at/gewinnspiel)

**Einsendeschluss: 13.5.2012.** Keine Barablösung. Der Rechtsweg ist ausgeschlossen.

© Barbara Palffy



**Gewinnen Sie**  
2 x 2  
Karten  
für 25.5.12

21.–25. Mai 2012

## Wir sind die neuen Juden

Theater im Nestroyhof  
3raum-anatomietheater

Muss sich der „neue Jude“ HC Strache, nach pogromartigen Angriffen gegen ihn und seine Kommilitonen, wie Anne Frank am Dachboden verstecken?

Karten (pay as u wish):  
01/890 03 14  
0650/323 33 77

© Peter Rauchecker



**Gewinnen Sie**  
3 x 2  
Karten  
für 3.6.12

1.–3. Juni 2012

## ostufernd012

Viehofener See, St. Pölten

Das neue Festival mit genreübergreifender Ausrichtung lässt frischen Wind in der Viehofener Seenlandschaft wehen. Live-Musik aus versch. Ländern sorgt vor und nach dem Hauptprogramm für tanzbare musikalische Rahmenbedingungen.

[www.ostufernd.seedose.at](http://www.ostufernd.seedose.at)

© Michael Hoch



**Gewinnen Sie**  
3 x 2  
Karten  
für 2.6.12

2. Juni 2012

## Joe Zawinul Day

Planet.tt/Bank Austria-Halle  
im Gasometer

Ein Gala-Abend in Erinnerung an einen großen Künstler, dargeboten von internationalen wie nationalen Weggefährten, Zeitgenossen und jungen Talenten.

Karten: [susanne@planet.tt](mailto:susanne@planet.tt)  
20 % CARD-Ermäßigung  
für Sitzplatzkategorie B

© DE EVENT



**Gewinnen Sie**  
3 x 2  
Karten  
für 10.6.12

10. Juni 2012

## Swing Night

Wiener Konzerthaus

Max Greger, Hugo Strasser und Ambros Seelos mit Orchester feiern im Frühjahr 2012 ihr zehnjähriges „Swing Legenden“-Jubiläum. Gemeinsam werden sie swingen und jassen was das Zeug hält.

Karten: 01/743 52 50  
€ 5,- CARD-Ermäßigung

© DE EVENT



**Gewinnen Sie**  
3 x 2  
Karten  
für 16.6.12

16. + 17. Juni 2012

## Benjamin Blümchen

„Töröö im Zoo!“  
Winzendorf Steinbruch

Das Musical für die ganze Familie! Benjamin Blümchen, der beliebte Elefant, feiert 2012 seinen 35. Geburtstag – mit viel Tanz, Musik und einem kräftigen Töröö!

Karten: 01/743 52 50  
€ 5,- CARD-Ermäßigung

© Nanta



**Gewinnen Sie**  
3 x 2  
Karten  
für 23.6.12

23. und 24. Juni 2012

## COOKIN' NANTA

Wiener MuseumsQuartier

In diesem lustigen Koch- und Rhythmuspektakel aus Korea mit akrobatischen Tanz- und Trommeleinlagen wird szenisch und non-verbal eine Küchenszenarie nachgeahmt.

Karten: 10 % CARD-Ermäßigung  
über Ö-Ticket Tel.: 01/960 96  
Kennwort „WCN“

### Eva Maria Bachinger, Martin Schenk: Die Integrationslüge

Antworten in einer hysterisch geführten Auseinandersetzung. Deuticke Verlag, 2012. 18,40 Euro

Martin Schenk, Sozialexperte der Diakonie und Mitbegründer des Anti-Armut-Netzwerks „Die Armutskonferenz“, und die



Journalistin Eva-Maria Bachinger prangern in ihrem Buch „Die Integrationslüge“ die Art und Weise an, wie im deutschsprachigen

Raum öffentlich über das Thema Zuwanderung und Menschen mit Migrationshintergrund debattiert wird. Ihre These: Man diskutiert

über Integration – und geht damit den dringlichen Fragen des gesellschaftlichen Lebens aus dem Weg. Denn hinter den Konflikten, die es in der Bevölkerung heute gebe, stecke nicht das Aufeinandertreffen von Menschen mit und ohne Migrationshintergrund, sondern für Zündstoff sorgten vielmehr Unterschiede in Bildung, dem Zugang zur Gesundheitsversorgung und zum Arbeitsmarkt. Fazit: Nicht die Herkunft entscheidet über den Erfolg oder Misserfolg bei der Integration in die Mehrheitsgesellschaft, sondern Bildung – und auch Geld. „Integration ist immer auch eine Frage sozialer Rangordnung“, so der Befund von Bachinger und Schenk.

Doch wie kommt man zu Bildung – und damit auch zu einem besseren Verdienst und einer sicheren Zukunft? Positiv und zugleich traurige Ausgangslage ist: Alle Kinder haben eine äußerst positive

Einstellung zum Lernen. Warum das traurig ist? Schule, wie sie heute organisiert ist, gewöhne manchen Kindern diesen positiven Zugang rasch ab, liest man in dem Buch. Wer über keine guten Deutschkenntnisse verfügt, werde oft auch als minderbegabt gesehen. So werden, wie die Autoren schreiben, in Wien 1,6-mal so viele türkischsprachige wie deutschsprachige Schüler als sonderpädagogisch bedürftig eingestuft, in Niederösterreich sind es 2,9-mal so viele. Das bedeutet: Sonderschule.

Es sind Beispiele wie dieses, die einen aufhorchen lassen. Und aufrütteln, nach den wahren aktuellen gesellschaftspolitischen Fragestellungen zu suchen. Unaufgeregt und zielorientiert: damit es allen gut geht.

Alexia Weiss

### Terry Eagleton: Warum Marx recht hat

Ullstein Verlag, 2012, 18,50 Euro

In einer Krise sieht man das Ende nahen. In der jetzigen Wirtschaftskrise haben viele das Ende des Kapitalismus beschworen. Und Karl Marx (1818–1883) feiert fröhliche Urständ. So auch bei dem englischen Literaturprofessor Terry Eagleton. Sein Verdienst ist es, mit Vorurteilen gegenüber Marx aufzuräumen.

Im Gegensatz zu vielen anderen hat Eagleton Marx' Schriften, von denen „Das Kapital“ und „Das Kommunistische Manifest“ zu den bekanntesten zählen, gelesen und klärt so manches Missverständnis wie: Marx sei ein eingeschworener „Feind der Gleichförmigkeit“ gewesen; tatsächlich habe er „Gleichheit“ für einen „bürgerlichen“ Wert gehalten,

den Tauschwert. Denn der Kapitalismus standardisiere die Menschen, nicht der Sozialismus. „Im Sozialismus geht es nicht darum, dass jeder den gleichen Overall trägt.“ Es sei „der Konsumkapitalismus, der seine Bürger in Uniformen steckt“, erläutert Terry Eagleton;



„denken Sie nur an die Trainingsanzüge und Sportschuhe“. Man kann das Buch auch als – pointierte – Einführung in die Theorien von Karl Marx lesen, die Terry Eagleton kraft seiner geisteswissenschaftlichen Kenntnisse ausufernd rezensiert. Egal, ob für Kritiker oder Anhänger, die Hauptfrage ist immer: Wie lautet das beste Rezept für politische Veränderung? Eagleton schafft es in seinem Text über die Marx-Texte,

die Aussagen der Ikone auch hinsichtlich seiner allgemeinen Ansichten über die Menschen an sich zu beleuchten. „Er glaubte an das Ende von materiellem Mangel, Privateigentum, Ausbeutung, sozialen Klassen und des Staates“, schreibt er. „In Marx' Werk lässt jedoch nichts darauf schließen, dass wir irgendeine Art von Vollkommenheit erreichen könnten.“

Eagleton kommt öfter akademisch abgehoben daher und spart nicht an Fach- und Fremdwörtern. Die manchmal holprige deutsche Übersetzung macht das Verständnis nicht leichter. Keine einfache Lektüre. Fürs Nachkasterl genau richtig.

Heike Hausensteiner

Die vorgestellten Bücher sind über den Verlag des Österreichischen Gewerkschaftsbundes GmbH, 1010 Wien, Rathausstraße 21, Tel.: 01/405 49 98-132, Fax: 01/405 49 98-136, oder per E-Mail: fachbuchhandlung@oegbverlag.at erhältlich.



DI Friedrich Stickler (Vorstand Österreichische Lotterien) und Univ.-Prof. Dr. Christian Köberl (Direktor Naturhistorisches Museum Wien)

# Ein Gewinn für die Kultur!

Die Saurier im Naturhistorischen Museum Wien lassen Groß und Klein seit jeher staunen. Die Österreichischen Lotterien unterstützen das NHM, damit Sie als Besucher dieses großartige Angebot zum kleinen Preis genießen können. Mit einer Jahreskarte um nur 27 Euro.

Gut für Österreich.



österreichische  
**LOTTERIEN**