

KOMPETENZ

DAS MAGAZIN FÜR DEN ORGANISIERTEN ERFOLG

4/Juni-Juli 2012

www.gpa-djp.at



Sozialpartnerschaft in Gefahr?

Wie die Gewerkschaften die Krise meistern ab Seite 4

Inhalt

Thema

- 04 Sozialpartnerschaft in Gefahr?
- 10 Kommentar

Aktuell

- 11 Kurzmeldungen
- 12 Quo vadis Industrie?
- 14 Sonntag frei!
- 16 Gleichstellung in Schweden
- 18 Proletenalarm

Arbeitswelt

- 19 Kurzmeldungen
- 20 Zuviel Druck im Finance-Bereich
- 22 Gleichbehandlung: Vielfalt aktiv fördern
- 24 Arbeiten für Gottes Lohn?

Service

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

4



© Nurith Wagner-Strauss

Sozialpartnerschaft

14



© fotolia.de, detailblick

Sonntag frei

20



© iStock

Aktionswoche Finance

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

Artidirection 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.



Kampfgeist statt Konsens

Durch die politischen Veränderungen und die schwarz-blaue Koalition zu Beginn dieses Jahrhunderts wurde die Institution der österreichischen Sozialpartnerschaft immer häufiger infrage gestellt: Sie sei Teil des Stillstands und nicht mehr zeitgemäß; zu viel Konsens bremsen den Fortschritt; die Gewerkschaften wurden als veraltetes Modell aus der Zeit von Klassenkampf, Arbeiterbewegung und Schwerindustrie schlechtgeredet. Dann kam die BAWAG-Krise, ein schwerer Schlag für die Gewerkschaftsbewegung. Und schließlich die internationale Finanzkrise.

Die Gegenseite glaubte, mit einer geschwächten Bewegung leichtes Spiel zu haben. Kaum eine große Lohn- und Gehaltsrunde, wo sich kein Konflikt auftrat. Allerorten schwierige Verhandlungen, unnachgiebige Arbeitgeber, die kaum die Inflation abgelten wollten. All das, obwohl die österreichische Wirtschaft in der Krise deutlich weniger Federn lassen musste als anderswo. Schlechte Zeiten für die ArbeitnehmerInnen und ihre VertreterInnen?

Im Gegenteil. Die Kollektivvertragsverhandlungen der vergangenen Monate waren nicht einfach, aber sie brachten schließlich allen faire Gehaltserhöhungen und darüber hinaus wesentliche Verbesserungen

im Rahmenrecht (Stichwort: Einkommensschere und Karenzanrechnungen). Durch zahlreiche Aktionen, Aktionswochen, Versammlungen und Kundgebungen haben wir – auch im öffentlichen Raum sichtbar – unsere Stärke demonstriert. Wir haben auch mitgeholfen, die Krise mittels Kurzarbeitsabkommen in der Industrie rascher zu bewältigen. In den Medien werden wir verstärkt als positive Kraft wahrgenommen. Und unsere Mitgliederzahlen steigen. Daran können wir ablesen, dass die Erfolge eine positive Dynamik auslösen.

Als Bewegung haben wir es geschafft, uns zu erneuern und dem für tot erklärten Begriff der Solidarität neues Leben einzuhauchen. Es gab weniger Konsens als früher, dafür mehr Kampfgeist. Die Arbeitgeber und die Politik wissen, dass sie mit uns rechnen müssen: Für den nächsten Herbst sind wir bestens aufgestellt!

Dwora Stein
Chefredakteurin

Sozialpartnersc



haft in Gefahr?



Bringen die aktuellen Krisenerscheinungen in Europa auch das österreichische Modell der Sozialpartnerschaft unter Druck oder bewährt es sich als Instrument der Krisenbewältigung?

Von Martin Panholzer

Die ArbeitnehmerInnenorganisationen sind aus guten Gründen wieder im Aufwind. Die Kritik an den Gewerkschaften in der Vergangenheit war überzogen. Mehr Mitglieder, mehr Tarifverträge auch in Niedriglohnbranchen, das wäre wünschenswert – diese Zitate stammen nicht aus einem Mitgliedermagazin der Gewerkschaften, sie stammen aus einem Leitartikel der renommierten deutschen Wochenzeitung „Die Zeit“ vom April dieses Jahres. Tatsächlich verspüren Gewerkschaften auch in Österreich wieder Aufwind. Nach den massiven Angriffen unter der Regierung Schüssel und der BAWAG-Krise finden die selbstbewussten Aktivitäten der Gewerkschaften heute wieder breite Zustimmung in der Bevölkerung, der stete Mitgliederrückgang hat sich in vielen Branchen umgedreht. Es scheint so, als würden insbesondere seit der Wirtschafts- und Finanzkrise viele Menschen und auch öffentliche Meinungsträger den Wert einer starken Interessenvertretung der arbeitenden Menschen wieder stärker erkennen und bewusst ein Gegengewicht zum außer Rand und Band geratenen neoliberalen Wirtschaftsmodell wünschen.

Grundsäule der Zweiten Republik

Bewertet man die aktuelle Situation der österreichischen Gewerkschaftsbewegung, so muss ihr Wir-

ken im Rahmen der für unser Land typischen Sozialpartnerschaft gesehen werden. Nach der Katastrophe des Zweiten Weltkrieges war es allgemeiner Konsens, das politisch Gemeinsame über das Trennende zu stellen und Konflikte möglichst am Verhandlungsweg zu lösen. Begünstigt wurde dieses System des Interessenausgleichs durch eine wirtschaftlich gute Entwicklung der Nachkriegsjahre, die auch großen Spielraum für den Ausbau sozialstaatlicher Leistungen bot. Die Fähigkeit der österreichischen Sozialpartnerschaft, gesamtwirtschaftliche Ziele als gemeinsame zu entwickeln und dies als Standortvorteil zu sehen, galt lange Zeit als breiter gesellschaftlicher Konsens.

Erste Brüche

Rückläufiges Wirtschaftswachstum und Veränderungen im politischen System, insbesondere der Aufstieg der FPÖ, führten Anfang der Neunzigerjahre zu ersten Krisenerscheinungen im System der Sozialpartnerschaft. Der Beitritt Österreichs zur Europäischen Union, der von den großen Sozialpartnerorganisationen mitgetragen wurde, war sicher eine wesentliche politische Weichenstellung, die die Handlungsfähigkeit unter Beweis stellte. Die Bildung der schwarz-blauen Koalition im Jahr 2000 stellte eine Zäsur dar. Mit der Regierungsübernahme der FPÖ gelangte eine Partei an die Macht, die bislang völlig außerhalb des sozialpartner-



© Nürith Wagner-Strauss

Mithilfe der Sozialpartnerschaft konnte Österreich die Folgen der Krise besser bewältigen.

schaftlichen Konsenses stand und die Gewerkschaftsbewegung offen angriff, etwa im Bereich der Sozialversicherungen. Dass der ÖGB gegen

die Pensionspläne der damaligen Regierung Schlüssel/Riess-Passer mit einer österreich-

weiten Streikbewegung antrat, war eine jahrzehntelang nicht für möglich erachtete Form der Konfliktaustragung. Relativ unbeschadet überdauerte bislang das System der Kollektivvertragsverhandlungen die politischen Veränderungen dieser Zeit.

Auswirkungen der Wirtschafts- und Finanzkrise

Die erneute Bildung einer rot-schwarzen Regierung, die wieder verstärkt auf die Einbindung der sozialpartnerschaftlichen Kräfte

setzt, scheint eine Renaissance einzuläuten. Es ist auch eine unbestreitbare Tatsache, dass Österreich durch die Einbindung aller gesellschaftlichen Kräfte die Folgen der Finanz- und Wirtschaftskrise besser bewältigt hat als viele andere Staaten in Europa. Das Modell der Kurzarbeit verhinderte Massenarbeitslosigkeit im industriellen Bereich, die bisherigen Maßnahmen zur Budgetkonsolidierung führten nicht wie in anderen Ländern zu Massenprotesten und Streiks. Dennoch wittern nicht wenige Vertreter der Arbeitgeber nun die Chance, die Krise zu benutzen, um den Einfluss der Gewerkschaften zurückzudrängen und insbesondere bei den Lohn- und Gehaltsverhandlungen von bislang bewährten Formen und Strukturen abzugehen.

Schon im Frühjahr 2009 forderten maßgebliche Kräfte der Wirtschaft unter dem Eindruck der Wirtschaftskrise Nulllohnrunden und Sonder-Kollektivverträge. Erst eine machtvolle Kundgebung

Die österreichische Sozialpartnerschaft

Die österreichische Sozialpartnerschaft ist ein informelles Modell der politischen Entscheidungsfindung unter Einbeziehung gesellschaftlicher Interessenvertretungen (z. B. Arbeitgeberorganisationen oder auch Gewerkschaften). Sie dient der außerparlamentarischen Konsensbildung in Bezug auf Wirtschafts- und Sozialthemen.

Diese Form der Zusammenarbeit bildete sich in Österreich in den 60er- und 70er-Jahren zu einem Instrument des Dialoges heraus, das sich nicht nur auf die unmittelbaren Themen zwischen Arbeitgeber und ArbeitnehmerInnen beschränkt, sondern alle Wirtschafts- und Sozialbereiche einbindet. Ein Instrument der Sozialpartnerschaft ist die Paritätische Kommission für Preis- und Lohnfragen. Auch für den parlamentarischen Bereich machten die Sozialpartner ihre Vorschläge.

In Österreich wird die Sozialpartnerschaft gebildet aus Wirtschaftskammer Österreich (WKO), Präsidentenkonferenz der Landwirtschaftskammern Österreichs, Dachverband: Landwirtschaftskammer Österreich (LKÖ), Österreichischer Gewerkschaftsbund (ÖGB), Bundesarbeitskammer (BAK).



der Gewerkschaften machte den Weg frei für Lohn- und Gehaltsabschlüsse, die sich im Nachhinein als wichtiger Faktor zur Aufrechterhaltung der Inlandsnachfrage darstellten.

Arbeitgeber wollen Schwächung

Insgesamt steigt die Zahl der Branchen, in denen die Lohn- und Gehaltsverhandlungen nur mit Kampfmaßnahmen bzw. deren Androhung durchzusetzen sind, in der jüngsten Zeit stark an. So wurden bei den Verhandlungen der Metallindustrie im Jahr 2011 Streikaktionen notwendig, um einen Abschluss zu tätigen, der den Parametern der wirtschaftlichen und Inflationsentwicklung gerecht wurde. Auch im Sozialbereich und im Finance-

Sektor waren die Verhandlungen von Mobilisierungen und Demonstrationen begleitet (die KOMPETENZ berichtete).

Offenbar als Retourkutsche für die erfolgreichen Aktionen der Gewerkschaften im Metallbereich hat sich der Fachverband der Metallwarenindustrie entschlossen, aus der Verhandlungsgemeinschaft Metall

Die Arbeitgeber verfolgen eine klare Strategie zur Schwächung der Gewerkschaften.

auszuscheren (siehe Kasten rechts). Es wird zwar nicht offen ausgesprochen, aber hinter diesem Agieren der Arbeitgeber steckt eine klare Strategie zur Schwächung der Verhandlungsmacht der

Gewerkschaften, um mittels Lohn- und Gehaltsdruck die Krise zu bewältigen. Dieser aktuelle Konflikt in der Metallindustrie hat auch eine Signalwirkung für alle anderen Branchen, weil sie nach wie vor als wichtiger Maßstab für die nachfolgenden Abschlüsse gilt.

Wissenschaftliche Untermauerung erhalten diese Kräfte unter anderem auch vom neuen IHS-Chef Christian Keuschnigg, der in einem Interview mit der Tageszeitung „Die Presse“ meinte, alle Länder sollten dem Beispiel Deutschland folgen, um über Lohnzurückhaltung die Wettbewerbsposition zu verbessern. „Wir haben aus gutem Grund schon seit geraumer Zeit unsere Aktivitäten in der Lohn- und Gehalts-



Derzeit stehen viele Systeme an einem Wendepunkt. Wird die fatale Logik einer neoliberalen Wirtschaftspolitik fortgesetzt, oder kommt es zu einer Besinnung?

politik unter das Motto „Hände weg vom Geld der ArbeitnehmerInnen“ gestellt“, erklärt Karl Proyer, der in der GPA-djp für Kollektivvertragspolitik zuständige stv. Bundesgeschäftsführer. „Derzeit kann man wirklich sagen, dass das Geld am vernünftigsten in den Händen von ArbeitnehmerInnen angelegt ist, und dass das ökonomisch das aller-sinnvollste ist. Alle, die nun glauben, Lohndruck und Dumping als Krisenbewältigungsinstrumente einzuführen, während die Ausschüttungen an Aktionäre nur so sprudeln, werden in uns einen erbitterten Gegner finden.“

Derzeit stehen viele Systeme an einem Wendepunkt: Wird eine fatale Logik einer neoliberalen Wirtschaftspolitik fortgesetzt, die unterm Strich zu einem aufgeblähten Finanzsektor, massiver Umverteilung zu den Reichen und als Konsequenz zur Krise mit allen negativen Folgeerscheinungen geführt hat, oder kommt es zu einer Besinnung auf eine

Stärkung
der Real-
wirtschaft
mit Umver-
teilung zu den Arbeits-
einkommen, Nachfragesteigerung
und Investitionen?

Solidarität derzeit enorm wichtig

Der derzeit in Wien lehrende deutsche Politikwissenschaftler Uli Brand warnt angesichts dieses Szenarios vor einem „race to the bottom“, der in die wirtschaftliche Sackgasse führt. Er rät den Gewerkschaften, politisch in die Offensive zu gehen. „Gewerkschaften und Arbeiterkammern müssten für sich selbst und gesellschaftlich eine Perspektive stärken, derzufolge es nicht nur darum geht, dass die Belegschaften mehr im Geldbörsel haben, so wichtig und legitim eine Umverteilung der Primäreinkommen ist.“

Die Gewerkschaften müssten darüber hinaus die Wahrnehmungen und Auseinandersetzungen entlang der dominanten Perspektive problematisieren – den Standortwettbewerb um jeden Preis und die damit verbundenen Implikationen für gesellschaftliche Kräfteverhältnisse. „Denn mit der Drohung von Abwanderung in „billigere Länder“ ist die Unternehmens- und Kapitalseite immer stärker“, warnt Brand. „Sie müssten dazu beitragen, dass die wichtigen europäischen und innergesellschaftlichen Fragen demokratisch angegangen werden. Nicht autoritär, wie es sich derzeit entwickelt. Solidarität in Europa ist derzeit enorm wichtig. Die wird sich dann herstellen, wenn Menschen im Alltag wieder die Erfahrung machen, dass Verbundenheit, gegenseitige Unterstützung und das Eintreten für gemeinsame, solidarische Werte Sinn machen. Es geht aber auch um solidarische Erfahrungen im Wirtschaftsleben, in der Öffentlichkeit“, so Brand.



Wer sich in einer Gewerkschaft organisiert, ruft nicht nach dem Staat. Er nimmt seine Interessen gemeinsam mit anderen selbst in die Hand.

Und in der bereits eingangs zitierten „Zeit“ heißt es als Resümee: „Gewerkschaften werden im Kräftespiel der sozialen Marktwirtschaft gebraucht. Und sie sind auf diese Weise sogar modern – in diesen Zeiten, in denen überall allerlei neue Formen direkter Beteiligung diskutiert werden, über Politik von der Basis und mehr Partizipation. Wer sich in einer Gewerkschaft organisiert, ruft nicht nach dem Staat. Er nimmt seine Interessen gemeinsam mit anderen selbst in die Hand. Das ist eine ziemlich kluge Strategie.“ ■

Metallindustrie – Arbeitgeber brechen mit Sozialpartnerschaft

Im April hatte der Fachverband der Maschinen- und Metallwarenindustrie angekündigt, aus der KV-Gemeinschaft Metallindustrie und Bergbau auszuscheren und in der kommenden Herbstlohnrunde allein verhandeln zu wollen. Die Verhandlungsleiter der Gewerkschaften Karl Proyer (GPA-djp) und Rainer Wimmer (PROGE) sehen darin einen klaren Angriff auf sozialpartnerschaftliche Strukturen und eine eindeutige Strategie, die ArbeitnehmerInnen schwächen zu wollen. Die Beschäftigten sollen nun offenbar für den Lohn- und Gehaltsabschluss in der Metallindustrie des vergangenen Herbstes „bestraft“ werden. Die Metallverhandlungen im Herbst haben eine Signalwirkung für andere Branchen und sind deshalb für alle Beschäftigten in Österreich wichtig.

Die BetriebsrätInnen der Branche wollen weiterhin gemeinsam ihre Gehaltsrunden, die für 180.000 Beschäftigte Gültigkeit haben, verhandeln und für ihren Kollektivvertrag kämpfen. 900 BetriebsrätInnen haben bei einer BetriebsrätInnen-Konferenz Ende Mai in Leonding bei Linz eine dahingehende kämpferische Resolution beschlossen. Aktuelle Informationen dazu unter:

www.gpa-djp.at und www.proge.at

Kommentar



Gewerkschaften im Aufwind

Die von den Arbeitgebern angezettelten Konflikte nutzen letztendlich der Gewerkschaftsbewegung.

Von Wolfgang Katzian



Reich an Konflikten und Erfolgen, so lassen sich die Jahre seit Ausbruch der Finanz- und Wirtschaftskrise aus Sicht der GPA-djp charakterisieren. Den nächsten Konflikt bei den KV-Verhandlungen der Metalllohn- und Gehaltsrunden schon in Sichtweite (siehe Leitartikel), lohnt es sich, innezuhalten und ein Zwischenresümee zum neuen, kantenreichen Stil in der österreichischen Sozialpartnerschaft zu ziehen.

Schauen wir zurück ins Frühjahr 2009, als die Krise sich zuspitzte und wesentliche Player der Arbeitgeberseite offenbar beschlossen, dies für eine Schwächung der Gewerkschaften zu nutzen und den ArbeitnehmerInnen einseitig Nulllohnrouden zu verordnen. Nicht die Gewerkschaften, sondern die Arbeitgeber machten so den ersten Schritt in Richtung der neuen härteren Umgangsformen bei den Kollektivvertragsverhandlungen. Den Konflikt um die Nulllohnrouden haben wir schließlich gewonnen, ebenso wie eine Vielzahl weiterer Auseinandersetzungen seit 2009 in den Metallbereichen, im Gesundheits- und Sozialbereich, bei den Banken und in vie-

len anderen Branchen. Geschadet haben uns diese Konflikte nicht. Im Gegenteil, sie waren eine eindrucksvolle Demonstration der Stärke der österreichischen Gewerkschaftsbewegung. Die breite Unterstützung, welche die Protest- und Streikmaßnahmen über die Branchengrenzen hinaus von ArbeitnehmerInnen und BetriebsrätInnen erfahren haben,

Die gewonnenen Konflikte der vergangenen Monate haben eine enorme positive Dynamik ausgelöst.

zeigt, dass wir mit unserem Motto „Hände weg vom Geld der ArbeitnehmerInnen“ genau ins Schwarze getroffen haben.

Natürlich kosten Konflikte immer auch viel Kraft – Kraft dagegenzuhalten, statt einen faulen Kompromiss zu akzeptieren, und noch mehr Kraft, das wieder und wieder zu tun. Dass das ohne die vielen engagierten Mitglieder und BetriebsrätInnen niemals möglich gewesen wäre, liegt auf der Hand. Die Erfahrung der vergangenen Monate beweist aber auch, dass sich dieser Kraftaufwand mehr als auszahlt. Die gewonnenen Konflikte haben für die Inte-

ressen der ArbeitnehmerInnen eine enorme Dynamik ausgelöst. Sie haben das Thema Einkommensgerechtigkeit immer wieder ins Zentrum des öffentlichen Interesses gerückt. Sie haben vielen Menschen, die davor wenig oder kaum Kontakt zur GPA-djp hatten, gezeigt, dass es sinnvoll und wichtig ist, sich gewerkschaftlich zu engagieren. Und sie haben den Boden bereitet für eine Reihe wesentlicher Durchbrüche bei den jüngsten Kollektivvertragsrunden – etwa im Bereich der Gleichstellung zwischen Frauen und Männern.

Aus Sicht der Arbeitgeber betrachtet könnte man sagen, dass ihre neue Härte den Gewerkschaften gegenüber wohl eindeutig nach hinten losgegangen ist. Sie wollten uns zermürben und entmachten und haben uns dabei unwillkürlich gestärkt. Weil sie uns die Möglichkeit gegeben haben, unsere Durchsetzungskraft unter Beweis zu stellen. Das sollte auch den Arbeitgebern in der Maschinen- und Metallwarenindustrie eine Warnung sein, die mit dem Austritt aus dem Arbeitgeberverband einen weiteren Schritt in Richtung Konflikteskalation setzen wollen. ■



© Willi Denk

Mayr-Melnhof: Sozialplan erkämpft!

Internationale Gewerkschaftsproteste vor der Hauptversammlung der Mayr-Melnhof Karton AG.

Gewerkschaften aus acht Ländern protestierten Ende April vor der Hauptversammlung der Mayr-Melnhof Karton AG in Wien: Anlass war die vor kurzem in der Wiener Zentrale des Konzerns beschlossene Vollschließung des Mayr-Melnhof-Werkes in Liverpool. Dieser Schließung war ein harter Arbeitskampf vorausgegangen, in dem das Management des österreichischen Unternehmens u. a. zum völlig überzogenen Mittel der Aussperrung der gesamten Belegschaft gegriffen hatte. Proteste der britischen Gewerkschaft UNITE wurden mit der Werkschließung beantwortet. Dabei kam es zu ungerechtfertigten Entlassungen.

Nach harten Auseinandersetzungen mit dem Management haben die internationalen Proteste zu einem Teilerfolg geführt. Zwar wird das Werk geschlossen, für die 161 Beschäftigten wurde aber ein akzeptabler Sozialplan verhandelt. „Wir sind im Sinne der betroffenen KollegInnen erleichtert, dass die Vernunft gesiegt hat. Mit dem nun vorliegenden Verhandlungsergebnis wurde eine für beide Seiten akzeptable Lösung gefunden“, erklärt GPA-djp-Vorsitzender Wolfgang Katzian.

Mehr dazu auf www.gpa-djp.at/international

1. Wiener Protestwanderweg

Der Protestwanderweg macht für Jugendliche erfahrbar, was in der Vergangenheit an Rechten für uns erstritten wurde, wie Menschen sich organisiert und viel erreicht haben – und wie diese Kämpfe und Errungenschaften das Stadtbild bis heute prägen. Zu den Stationen gehören die Arena ebenso wie die Rosa-Lila-Villa, O5 am Stephansdom, der Karl-Marx-Hof, das erste Mädchengymnasium in der Hegelgasse, pro:woman am Fleischmarkt oder die Besetzung der Hainburger Au. Das Projekt wird von der GPA-djp-Jugend unterstützt.

Mehr dazu auf www.respekt.net

Journalistengewerkschaft gegen Vorratsdatenspeicherung

Die Journalistengewerkschaft in der GPA-djp hat alle ihre Mitglieder aufgefordert, die vom Arbeitskreis Vorratsdatenspeicherung initiierte Verfassungsklage zu unterstützen. Journalistische Arbeit beruht zu einem großen Teil auf dem Prinzip des InformantInnenschutzes. Dieser ist auch gesetzlich festgeschrieben.

Durch die verdachtsunabhängige Vorratsdatenspeicherung werden das Redaktionsgeheimnis und der InformantInnenschutz aller österreichischen JournalistInnen empfindlich beeinträchtigt. Die Vertraulichkeit von Unterredungen kann nicht mehr garantiert werden.

Vorsitzender Franz C. Bauer weist darauf hin, dass „die Erfassung des Standortes jedes Mobiltelefons exakte Rückschlüsse über journalistische Recherchemethoden und vertrauliche Gespräche in den vergangenen sechs Monaten erlaubt“. Auch Fritz Wendl (Vorsitzender WB ORF und Töchter) erinnert daran, dass sich Gewerkschaft und ORF-Redakteursrat „bereits vor der Einführung entschieden gegen die Vorratsdatenspeicherung ausgesprochen und diese grundsätzlich abgelehnt haben“.

Mehr dazu: www.gpa-djp.at/journalistengewerkschaft



© Nürth Wagner-Strauss

Maschinenbau und Elektronik wachsen, die Produktion in der Eisen- und Metallbearbeitung und die Fahrzeugindustrie entwickeln sich dynamisch (im Bild voestalpine Stahlwerk Linz).

Quo vadis Industrie?

Know-how der MitarbeiterInnen und technische Perfektion sind der Grundstein für Österreichs Industrieproduktion. Die Weiterentwicklung der betrieblichen Mitbestimmung ist ein entscheidender Faktor für den Standort.

Von Andrea Rogy

Österreich hat als Industriestandort eine lange Tradition. Doch die Bedeutung der Industrie ist im Wandel. Wichtig sind heute weniger die produzierten Stückzahlen, sondern die Ausgefeiltheit und technische Perfektion der Güter. Dadurch werden die MitarbeiterInnen, mit ihren Fertigkeiten und ihrem Fachwissen, zur Basis des Erfolges der Industriebetriebe.

Die GPA-djp setzt sich intensiv mit der zukünftigen Rolle der BetriebsrätlInnen in der Industrieproduktion auseinander und startete diesen Prozess mit einer Diskussionsveranstaltung im Museum Arbeitswelt in Steyr Anfang Mai.

In den 60er-Jahren wurden noch Kleidung oder Schuhe in heimischen Industriebetrieben erzeugt. Diese Industriebereiche wanderten großteils nach Asien oder Südamerika ab, weil dort die Lohnkosten geringer sind als in Europa. Darauf hat sich die heimische Wirtschaft eingestellt und investiert verstärkt in (Aus-)Bildung, Forschung und Entwicklung. Heute hat sich die Produktion auf sehr spezialisierte Produktkomponenten verlagert, die meist mit großem Know-how hergestellt werden. Die Bereiche Maschinenbau und Elektronik wachsen, die Produktion in der Eisen- und Metallbearbeitung und die Fahrzeugindustrie entwickeln sich dynamisch.

Für die Gewerkschaft bleiben die Industriebeschäftigten ein wichtiges Tätigkeitsfeld. Walter Hofstadler, Vorsitzender des Bundesausschusses Bergwerke und eisen-erzeugende Industrie in der GPA-djp, denkt gemeinsam mit vielen ExpertInnen intensiv über die Rolle der BetriebsrätlInnen im Rahmen der künftigen Entwicklung der Industrie in Österreich nach: „Die Bedeutung des einzelnen Mitarbeiters steigt, denn die Produktivität wächst enorm. In hoch spezialisierten Bereichen erwirtschaften immer weniger Menschen immer stärker steigende Erträge.“ Hofstadler ist sich sicher, dass die Zukunft eines Industriebetriebes künftig noch stärker von den beschäftigten

Menschen abhängig ist. Die Leistung und das Wohlbefinden des/r einzelnen Beschäftigten hängt wiederum stark mit ordentlichen Arbeitsbedingungen zusammen.

Betriebsräte als Erfolgsbasis

Alois Schlager, Vorsitzender des Bundesausschusses Metallindustrie in der GPA-djp, betont, dass eine gewerkschaftliche Vertretung der Belegschaft auch in Zukunft wichtig sein wird: „Betriebsräte sind kein Auslaufmodell, sie sind die Basis für den langfristigen Erfolg eines Industriebetriebes. Mit Blick auf 2020 denke ich, dass die Mitbestimmungsrechte der Betriebsräte künftig sogar wieder wachsen werden.“

Dass Gewerkschaft und Betriebsrat enorm wichtig sind, hat die Wirtschaft bereits in der aktuellen Krise gemerkt. „Wenn es kriselt, wird immer häufiger auf das Wissen und die Unterstützung der Gewerkschaften zurückgegriffen“, so Schlager. „Manchmal arbeiten die BetriebsrätInnen intensiv an nachhaltigen Lösungen für die MitarbeiterInnen und den Betrieb, während sich das Management schon längst in Kurzfristlösungen geflüchtet hat.“

Für eine erfolgreiche Zusammenarbeit und Mitbestimmung seitens des Betriebsrates muss die Mitwirkung allerdings auf Augenhöhe stattfinden. „Mit Respekt füreinander haben BelegschaftsvertreterInnen und Unternehmensleitung auch in Zukunft die besten Chancen, wichtige Erneuerungen im Betrieb umzusetzen“, so Schlager. Er hält eine starke Interessenvertretung auch in Zukunft für enorm wichtig: sowohl für die Branchen selbst als auch für die Gesetzgebung in den Bereichen Soziales und ArbeitnehmerInnenpolitik.

Der Betriebsrat 2020

In der sich wandelnden Industrie wird sich auch die Rolle des Betriebsrates 2020 verändern. „Der Gesundheitsschutz wird in Zukunft ein immer wichtigeres Betätigungsfeld für die Betriebsräte werden“, prognostiziert Schlager. Das Ziel ist die gemeinsame Erarbeitung von Präventionskonzepten zwischen Unternehmensleitung und Betriebsräten. „Arbeitszeit und Erholungszeit müssen in einem ausgewogenen Verhältnis zueinander stehen.“ So befürwortet Schlager bei zeitgebundener Arbeit (Takte), wo die psychischen Belastungen enorm hoch sind, bezahlte Kurzpausen in kurzen Abständen. Regelmäßige Pausen wären aber auch bei vorwie-

Betriebsräte sind die Basis für den langfristigen Erfolg eines Industriebetriebes.

gend geistigen Tätigkeiten wichtig, obwohl ihre Notwendigkeit bei den sogenannten Bürojobs auf den ersten Blick weniger ins Auge springt als bei körperlichen Arbeiten.

Schlager hat aus seiner Erfahrung heraus ein visionäres Modell von sogenannten „Fürsorgeverletzungszahlungen“ erarbeitet. Dabei würden kollektivvertraglich verankerte, externe Beobachtungsgremien aus ExpertInnen und BelegschaftsvertreterInnen die Gründe für Krankheiten der MitarbeiterInnen analysieren. Werden negative betriebliche Auslöser gefunden, soll es für die Betriebe Aufschlagszahlungen zur Sozialversicherung geben. Umgekehrt brächte eine für alle MitarbeiterInnen gut zugängliche Gesundheitsvorsorge gegen Überlastungserscheinungen dem Betrieb einen Bonus. Ein derarti-

ges Konzept wäre eine gute Alternative zu derzeit häufig abgehaltenen Krankenstandsrückkehrgesprächen, in denen ArbeitnehmerInnen aufgrund der betrieblichen Abhängigkeit nicht frei reden können. ■

Industrie in Österreich

Die wirtschaftliche Bedeutung der Industrie hat in Österreich in den vergangenen Jahrzehnten einen radikalen Wandel durchgemacht. Gemessen am Bruttoinlandsprodukt nahm die Herstellung von Waren, inklusive Bergbau, in den 60er-Jahren noch einen Anteil von einem Drittel ein. Dieser Anteil reduzierte sich bis 2010 auf ein Sechstel.

Begleitend dazu sank die Zahl der Industriebeschäftigten rapide: waren es um 1980 noch über 620.000, so schrumpfte diese Zahl in den letzten 30 Jahren auf rund 398.000. Im Gegenzug dazu ist die Zahl der MitarbeiterInnen im Bereich der industriellen Dienstleistungen (IT, Logistik etc.) stark gestiegen.

1960 betrug der Produktionswert pro Beschäftigtem in der Industrie 11.500 Euro, 2010 waren es 320.000 Euro.

Der Anteil der Textilindustrie an der Gesamtproduktion betrug 1960 ca. 10 Prozent, 2010 war es 1 Prozent. Gleichzeitig erhöhte sich der Anteil der Produktion im Bereich Maschinenbau von 8 auf 13 Prozent.



© fotolia.de, detailblick

Wenn der Sonntag als Tag der Ruhe und des Gemeinschaftslebens entfällt, betrifft das die gesamte Familie.

Sonntag frei!

Österreichweit ist die GPA-djp aktiv im Kampf gegen Bestrebungen, die Regelungen zur Sonntagsruhe im Handel aufzuweichen.

Von Barbara Lavaud

Über eine halbe Million Menschen arbeiten in Österreich im Handel, überwiegend sind es Frauen. Wenn der Sonntag als Tag der Ruhe und des Gemeinschaftslebens entfällt, betrifft das daher die gesamte Familie. Franz Georg Brantner, Vorsitzender des Wirtschaftsbereichs Handel in der GPA-djp, kämpft seit Jahren engagiert und erfolgreich gegen die schleichende Aushöhlung des freien Sonntags durch Wirtschaft und Politik: „Der freie Sonntag ist unverzichtbar zum Schutz der Beschäftigten! Besonders im Handel wurden in den vergangenen Jahren die Arbeitszeiten mehr und mehr flexibilisiert, das ging zulasten der ArbeitnehmerInnen.“

In Österreichs Tourismusregionen gibt es Sonderregelungen, die saisonal eine eingeschränkte Sonntagsöffnung ermöglichen, natürlich verbunden mit entsprechenden Zuschlägen für die Beschäftigten. In Wien gibt es so eine Regelung nicht, da eine Abgrenzung von eindeutigen Tourismuszonen nicht machbar ist. Ziel der GPA-djp: Die bestehenden Regelungen verbessern und nicht aufweichen – Sonntagsarbeit im Handel muss die Ausnahme bleiben!

Kärnten

In Kärnten ringt man derzeit um eine Neuregelung der Sonntagsöffnung: Ein gemeinsamer Entwurf der Sozi-



alpartner GPA-djp und WKO liegt auf dem Tisch. Zugleich mit der neuen Verordnung sollte auch ein neuer Kollektivvertrag in Kraft treten, der die Beschäftigten besser schützt. Doch die Verordnung von Landeshauptmann Dörfler, die am 1. Mai in Kraft trat, entspricht dem Sozialpartnerentwurf ganz und gar nicht. GPA-djp-Regionalgeschäftsführerin Jutta Brandhuber kämpft weiter für ihren Sozialpartnerentwurf.

Schon seit über 20 Jahren dürfen in bestimmten Kärntner Tou-

rismusgebieten an Sonntagen nur Lebensmittel, Druckerzeugnisse, Bekleidungs-, Foto- und Toiletteartikel, Souvenirs und Sportartikel verkauft werden, und das nur zur Zeit der Sommer- und Wintersaison. Der neue Verordnungsentwurf der Sozialpartner hätte zur Folge, dass nun 40 Geschäfte, die bisher sonntags aufsperrten durften, dies nicht mehr dürfen.

Bei einer Umfrage der GPA-djp Kärnten sprach sich die Mehrheit der Beschäftigten im Handel eindeutig gegen die Sonntagsarbeit aus: 96,4 Prozent wollen den Sonntag als Tag der Familie nicht preisgeben. Nur 20 von 505 befragten Beschäftigten stimmten für die Sonntagsarbeit.

Oberösterreich

Sie wollen am Sonntag nicht arbeiten: 93 Prozent der Handelsbeschäftigten in Braunauer Geschäften sind nicht bereit, ihren freien Sonntag der vom Bürgermeister angestrebten Sonntagsöffnung während der Landesausstellung zu opfern. Mit der Urabstimmung, die die GPA-djp in den Braunauer Handelsbetrieben durchführte, wurde klar: Die Ambitionen des Bürgermeisters stehen in krassem Gegensatz zu den Interessen der Betroffenen.

„Die Beschäftigten haben uns den Auftrag gegeben, uns weiter für den arbeitsfreien Sonntag einzusetzen. Wenn die Politik nicht schleunigst zurückrudert, wird es bestimmt nicht bei der Urabstimmung bleiben“, warnt Regionalgeschäftsführer Andreas Stangl. Dass gerade der neue Braunauer Bürgermeister Gelüste zeige, die Sonntagsruhe aufzuweichen, sei erstaunlich: „Immerhin war die Stadt Braunau eine der ersten, die der Allianz für den freien Sonntag beigetreten ist. Auch der Bürgermeister muss sich an Gemeinderatsbeschlüsse halten“, stellt Stangl klar.

Salzburg

In Salzburg steht aktuell die Sonntagsöffnung im neuen Salzburger Hauptbahnhof zur Debatte. Der Lebensmittelriese Sparer eröffnet dort einen 800 m² großen Markt, der von Montag bis Sonntag von 5 bis 23 Uhr offen sein soll. Laut Gesetz dürften nur 80 m² offen sein.

Der zuständige Landesrat Blachfellner hat Ende Mai 385 m² offene Verkaufsfläche für den Sonntag genehmigt. Daraufhin kündigt die GPA-djp nun rechtliche Schritte und gewerkschaftliche Maßnahmen an. Franz Georg Brantner wertet die Genehmigung als einen „Affront gegen die Handelsangestellten in ganz Österreich, den wir auch noch mit allen gewerkschaftlichen Mitteln bekämpfen werden“ und bezweifelt, dass sich der Landesrat „der Tragweite dieses sachlich nicht nachvollziehbaren Kniefalls vor einem Unternehmen bewusst ist. Mit dieser Verordnung setzt er die Fremdenverkehrsregelungen im Land Salzburg aufs Spiel“. Für Brantner ist Blachfellner rücktrittsreif.

Wien

In Wien bleiben die Geschäfte nach wie vor sonntags geschlossen, mit wenigen Ausnahmen z. B. an Bahnhöfen. Der GPA-djp ist es ein Anliegen, dass diese Regelung auch tatsächlich von allen respektiert wird. Anfragen, warum Einzelhandelsgeschäfte von Besitzern mit Migrationshintergrund, darunter viele türkische Supermärkte, sich nicht daran halten und ihre Geschäfte auch an Sonntagen aufsperrten, beschäftigen daher die Wiener Regionalgeschäftsführerin Barbara Teiber: „Gleiches Recht und gleiche Bedingungen für alle – nur nach diesem Prinzip können Zusammenleben und Integration, zu der sich die GPA-djp einmal mehr bekennt, funktionieren.“ Und auch

Franz Georg Brantner, will hier mittels Information und Aufklärung gegensteuern: „Wir respektieren selbstverständlich die Bedürfnisse und Gewohnheiten aller BewohnerInnen unserer Stadt. Aber es gibt klare gesetzliche Bestimmungen, an die sich alle halten müssen.“

Im Rahmen des europaweiten Aktionstages für den arbeitsfreien Sonntag gab es Anfang März in Wien eine öffentliche Aktion, bei der vor allem Informationsfolder an Beschäftigte und KundInnen von Supermärkten verteilt wurden, die sonntags offen hielten. ■

Allianz für den freien Sonntag

Die Allianz für den freien Sonntag setzt sich für den Schutz des freien Sonntags ein und will öffentliches Bewusstsein für den sozialen Wert gemeinsamer freier Zeit schaffen. Damit soll dem Trend entgegengewirkt werden, dass alle Lebenszeit zu Arbeits- und Konsumzeit wird. Getragen wird dieses Bündnis aus 54 Mitgliedsorganisationen, vom ÖGB und seinen Gewerkschaften sowie den Kirchen und Ordensgemeinschaften.

Mehr dazu auf www.freiersonntag.at

Video



Der Sonntag bleibt frei! Eine Aktion in Wien zur Information der Beschäftigten und Kunden. Folgen Sie dem Code oder gehen Sie auf www.gpa-djp.at



Shadé Jalali, Unionen, Schweden: „Ich bin erstaunt, dass man in Österreich nach Schweden als Vorzeigeland aufblickt.“

© Nürith Wagner-Strauß

Gleichstellung: Schweden, das gelobte Land?

Das skandinavische Vorzeigeland hat in der Gleichstellungspolitik bereits vieles umgesetzt. Frauen wie Männer kämpfen dennoch gegen traditionelle Rollenbilder.

Von Heike Hausensteiner

Kochen, putzen, bügeln, Kinder versorgen und beaufsichtigen, das alles ist unbezahlte Arbeit. Meistens wird sie von den Frauen bzw. Müttern erledigt. Oder an – sehr oft illegal tätiges – Personal delegiert. Rasen mähen und das Auto zum Service bringen sind natürlich auch unbezahlte Arbeiten, die oft Männer übernehmen – „aber sie fallen seltener an“, könnte man einwenden.

Selbst im „gelobten Land“ Schweden müssen sich Männer und vor allem Frauen gleiche Chancen erkämpfen, entscheiden sie sich als Berufstätige für Familie mit Kindern, kritisiert Arbeitnehmervertreterin Shadé Jalali. „In Schweden ist die Gleichstellungspolitik ganz und gar nicht perfekt. Daher bin ich erstaunt, dass man hier in Österreich nach Schweden als Vorzeigeland aufblickt.“

Einkommensschere

Vergleicht man mehrere Größen aus Wirtschaft, Politik, Bildung und Gesundheit, liegt Schweden an erster Stelle, wenn es um die Gleichstellung der Geschlechter geht. Diese ist laut dem Weltwirtschaftsforum („Global Gender Gap Report 2011“) zu 80 Prozent erreicht.

10 Prozent Diskriminierung

In Österreich klappt die Einkommensschere zu rund 40 Prozent auseinander; der Unterschied zwischen Schwedinnen und Schweden beim Monatsgehalt beträgt knapp 20 Prozent. „Davon sind zehn Prozent nur durch reine Diskriminierung erklärbar“, unterstreicht Jalali, Gleichstellungsexpertin der schwedischen Gewerkschaft „Unionen“ bei ihrem Besuch in Wien. Unionen, eine Art Schwesterorganisation der

GPA-djp, existiert in ihrer jetzigen Form seit vier Jahren und vertritt rund 500.000 Mitglieder im Privatsektor – Tendenz steigend, „vielleicht weil immer mehr privatisiert wird“, mutmaßt Shadé Jalali.

Organisationsgrad

71 Prozent der ArbeitnehmerInnen in Schweden sind gewerkschaftlich organisiert, wiewohl der Spitzenwert 1995 bei 86 Prozent lag. Unverändert starke Positionen vertreten die Gewerkschaften in der Gleichstellungspolitik. „Wir stehen keiner politischen Partei nahe, wir verhandeln mit allen Parteien außer mit der rassistischen Partei“, präzisiert die Unionen-Vertreterin im Gespräch.

Elternkarenz

Die Elternkarenz ist ihr ein besonderes Anliegen. Für Shadé Jalali hängen nämlich die Dinge zusammen, die „äußere“ Arbeitswelt mit der „inneren“ Familienwelt und umgekehrt. Zwar hat Schweden in Bezug auf die Kinderkarenz ein äußerst flexibles Modell: 480 Tage können sich Mutter und Vater nach den Bedürfnissen der Familie aufteilen und auch tage- oder stundenweise in Karenz gehen, inklusive Gehalt von bis zu 80 Prozent. Mindestens zwei Monate von diesen 480 Tagen müssen vom anderen Elternteil in Anspruch genommen werden (auch bei gleichgeschlechtlichen Paaren).

Wie reagieren die Arbeitgeber auf dieses Modell? „Sie sind unglücklich damit! Sie erwarten von den Frauen, dass sie in Karenz gehen. Und die Männer, die es tun, werden bestraft“, berichtet Jalali.

Immerhin 20 Prozent der schwedischen Väter nützen den rechtlichen

Rahmen der Babykarenz – das Zehnfache ihrer österreichischen Kollegen. Unbefriedigend ist das für die Gleichstellungsexpertin trotzdem.

Was bleibt, ist, dass auch in Schweden viel mehr Frauen die unbezahlte Familien- und Hausarbeit erledigen und nach der Karenz oft nur in Teilzeit in ihren Job zurückkehren.

Verpflichtende Väterkarenz

Sollte es eine EU-weite Regelung zur verpflichtenden Väterkarenz geben? Die schwedische Gewerkschaftsvertreterin meint: „Die Väterkarenz sollte in jedem Land verpflichtend eingeführt werden. Unsere Erfahrungen haben gezeigt, dass Männer oft auch von den Frauen, Müttern oder anderen Verwandten daran gehindert werden, in Karenz zu gehen.“

20 Prozent der schwedischen Väter nützen den rechtlichen Rahmen der Babykarenz.

Einkommensberichte

So lange die unbezahlte Arbeit im Privatbereich nicht anders verteilt sei, werden sich bei der Gleichstellung am Arbeitsmarkt immer Probleme ergeben, so Shadé Jalali. Dagegen sind offensichtlich auch die verpflichtenden Einkommensberichte machtlos: Unternehmen ab 25 MitarbeiterInnen müssen alle drei Jahre die Gehälter offenlegen (in Österreich: Betriebe ab 500 MitarbeiterInnen, Anm.); so soll gegen die Einkommensschere zwischen Männern und Frauen angekämpft werden. Der Erfolg ist mäßig, nur 40 Prozent der schwedischen Betriebe kommen ihrer Verpflichtung nach – ohne dass es Sanktionen gibt.

Frauen in Aufsichtsräten

Nachbesserungsbedarf ortet die Gleichstellungsexpertin auch in den Führungsebenen der Unternehmen: Wie die meisten anderen Länder hinkt Schweden hier ebenfalls hinterher, Frauen sind zu etwa einem Drittel deutlich in der Minderheit in den Vorständen und Aufsichtsräten. Während etwa Norwegen, die Niederlande oder Frankreich eine verpflichtende Frauenquote eingeführt haben, existiert diese in Schweden ebenso wenig wie in Österreich. Diskussionen darüber gebe es immer wieder, bestätigt auch Shadé Jalali. Sie nennt Zahlen, wonach unter – den Familienhaushalt führenden – Frauen jede Fünfte von sich behauptete, keine „Managerin“ zu sein; bei den Männern ist es einer von zehn.

Auf Unternehmensebene könnte es EU-weit bald eine gesetzlich vorgeschriebene Frauenquote geben, sollten sich die Unternehmen nicht freiwillig bewegen und mehr Frauen in Spitzenpositionen zulassen. Das hat

EU-Kommissarin Viviane Reding, für Gleichstellungsfragen zuständig, bereits angekündigt. In der Praxis tut sich bis dato wenig: Im EU-Durchschnitt ist der Frauenanteil jüngst lediglich von 11,8 auf 13,7 Prozent gestiegen (von Oktober 2010 bis Jänner 2012), in Österreich von 8,7 auf 11,2 Prozent. Die höchste Frauenquote weist Finnland auf (27,1 Prozent), die niedrigste Malta (drei Prozent). Noch vor dem Sommer soll ein EU-Gesetzesentwurf vorliegen. Denn: „Beim jetzigen Tempo brauchen wir noch 40 Jahre, um ein ausgewogenes Verhältnis von 40 Prozent Frauen zu erreichen“, meinte die EU-Kommissarin. Das sieht auch Shadé Jalali so und glaubt: „Das werde ich dann vielleicht noch erleben.“ ■

Proletenalarm

Wer keine Geldsorgen hat, wird studieren. Alle anderen dürfen sich auf ein Leben ohne Uni-Abschluss einstellen. Zeit für Bildungsdurchlässigkeit!

Von Christian Resei

Stolz ist nicht angebracht: Rund 42 Prozent eines Altersjahrgangs in Österreich starteten 2007 mit einem Hochschulstudium, parallel waren es in der OECD im Schnitt aber 56 Prozent. Mehr als ein Viertel der Austro-Studenten hat einen akademisch gebildeten Vater, in mehr als der Hälfte der Fälle ist auch die Mutter Akademikerin. Doch bloß minimale 6,5 Prozent der Studierenden kommen aus Familien, in denen beide Eltern höchstens einen Pflichtschulabschluss aufweisen. Gar nur ein Prozent (!) stammt aus einer Arbeiterfamilie.

Immer noch wirkt sich die Schulbildung und die berufliche Stellung der Eltern auf die Bildungslaufbahn der Kinder aus. Barbara Kasper, Jugendsekretärin der GPA-djp, ist Mitautorin der Broschüre „Proletenalarm. ArbeiterInnenkinder an den Unis“ (Hrsg. GPA-djp-Jugend), die bedenkliche Fakten auflistet und zum Nachdenken anregt. Kasper: „Benachteiligungsfaktoren sind die soziale und regionale Herkunft, Geschlecht, Sprache, Migrationshintergrund und Elitenbildung.“

Weichen gestellt

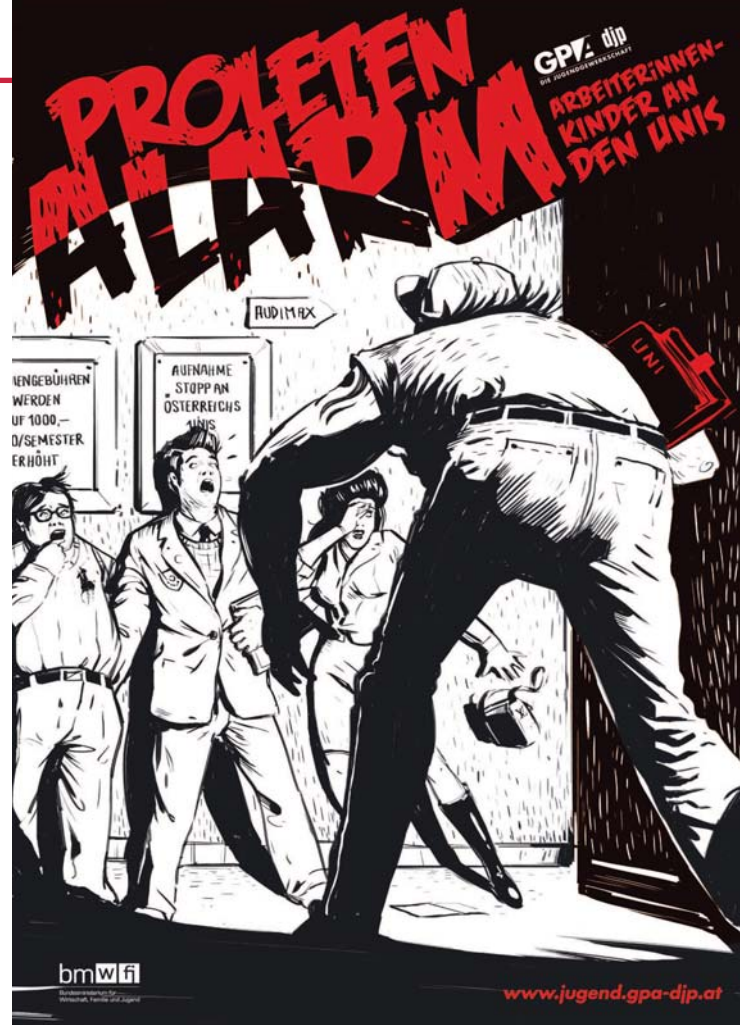
Ab dem 10. Lebensjahr fällt die Entscheidung, ob ein Kind nach der Volksschule ein Gymnasium oder

eine Haupt- bzw. Mittelschule besuchen wird. Doch nicht das Talent allein verhilft zum Sprung ins Gymnasium: 45 Prozent der HauptschülerInnen kommen aus Haushalten mit weniger als 1.500 Euro Monatseinkommen – in der AHS-Unterstufe sind es lediglich 18 Prozent. Eine Tendenz, die bis zur Uni anhält. Die Studierenden-Sozialerhebung 2009 zeigt, dass es für sozial Schwächere sogar immer schwieriger wird, ein Studium zu absolvieren. Der Anteil an Studierenden aus unteren Einkommenschichten sank an Universitäten und Fachhochschulen zwischen 1998 und 2009 von 26,2 auf 18,6 Prozent. Gewinner sind mittlere und gehobene Schichten. Der Anteil von Studie-

renden aus den höchsten Schichten blieb praktisch konstant.

Stipendien

„Deshalb brauchen wir eine viel stärkere soziale Bildungsdurchlässigkeit vom Kindergarten bis zur Uni“, fordert Jugendsekretärin Kasper. Eine Ausweitung des Stipendiensystems samt angemessenen Beihilfen würde sofort Wirkung zeigen. Der enorme Druck, arbeiten zu müssen, würde sich damit verringern: Denn schon jedes zweite Studium wird abgebrochen, weil es mit dem Job nicht kompatibel ist. Zumeist bleibt dann die Fortbildung und nicht der Job auf der Strecke. Gleichzeitig bejammern Politik und Wirtschaft den AkademikerInnenmangel. ■



Mehr zur Kampagne „Proletenalarm“ der GPA-djp-Jugend und die Broschüre „Proletenalarm. ArbeiterInnenkinder an den Unis“ gibt es auf der Webseite www.jugend.gpa-djp.at



Chemische Industrie: Plus 4,5 Prozent

KV-Löhne und -Gehälter steigen um 4,5 Prozent, Ist-Löhne und -Gehälter um 4,35 Prozent.

4,5 Prozent mehr im Börsel und bis zu 5 Prozent für niedrige Einkommen gibt es dieses Jahr für die rund 43.000 Beschäftigten der Chemischen Industrie! Dieses hervorragende Ergebnis konnte nach vier Verhandlungsrunden und einer Protestkundgebung von den Gewerkschaften GPA-djp und PRO-GE erkämpft werden.

Die kollektivvertraglichen Mindestlöhne und -gehälter werden um 4,5 Prozent, die Ist-Löhne und -Gehälter um 4,35 Prozent, mindestens aber um 90 Euro erhöht. Niedrige Einkommen steigen damit über 5 Pro-

zent. Neben den Lohn- und Gehaltserhöhungen konnten auch im Rahmenrecht bei den Karenzanrechnungen sowie bei Freistellungsansprüchen für Dienstverhinderungen deutliche Verbesserungen erzielt werden.

Vor der vierten Runde hatten die Gewerkschaften mit den BetriebsrätInnen bei einer Protestkundgebung in Schwechat die Arbeitgeber dazu aufgefordert, an den Verhandlungstisch zurückzukehren.

Mehr dazu auf www.gpa-djp.at

3,75 Prozent plus für JournalistInnen bei Tages- und Wochenzeitungen

Tarifgehälter und Quinquennien von JournalistInnen bei Tages- und Wochenzeitungen wurden ab 1. Juni um jeweils 3,75 Prozent erhöht, ebenso alle weiteren im Kollektivvertrag festgeschriebenen Tarifpositionen. Die Zeilenhonorare der freien MitarbeiterInnen steigen ebenfalls um 3,75 Prozent. „In Anbetracht der aktuellen Lage der Branche ist dieser Abschluss durchaus erfreulich. Vereinbart wurde überdies, im neuen Kollektivvertrag bessere Regelungen für echte Freie zu finden“, betont Franz C. Bauer, Verhandlungsleiter und Präsident der Journalistengewerkschaft in der GPA-djp.

Betriebsratswahl: Neue Verordnungen

Wegen der Änderungen des Arbeitsverfassungsgesetzes (ArbVG) war auch eine Anpassung der Verordnungen zum ArbVG nötig. Das betrifft die Betriebsratswahlordnung (BRWO) und die Betriebsratsgeschäftsordnung (BRGO).

In der Betriebsratswahlordnung wurde die Bestimmung gestrichen, dass für das passive Wahlrecht die österreichische Staatsbürgerschaft bzw. EWR-Staatsbürgerschaft Voraussetzung ist.

Die Bekanntmachung zur Wahl des Wahlvorstandes und die Kundmachung des Ergebnisses der Betriebsratswahl kann nicht mehr nur durch Anschlag im Betrieb, sondern auch durch andere geeignete schriftliche oder elektronische Mitteilungen erfolgen, ebenso die Einberufung einer Betriebsversammlung, die Kundmachung des Ergebnisses der Betriebsratswahl sowie Bekanntmachungen des Betriebsrates.

Weiters gibt es eine Neuregelung über den Inhalt des von dem/der BetriebsinhaberIn bei der Betriebsratswahl zu übermittelnden ArbeitnehmerInnenverzeichnisses und adaptierte Formular-Vorlagen für die Betriebsratswahl.

Infos in der GPA-djp-Rechtsabteilung unter **05 03 01-301**



Demo der Finance-Beschäftigten in Wien im März 2012. Für die 80.000 Menschen im Finanzsektor erkämpfte die GPA-djp gemeinsam mit den Betriebsräten eine Gehaltserhöhung von 3,5 Prozent.

© Willi Denk

Zu viel Druck

Die Beschäftigten im Finance-Bereich leiden nicht nur unter dem Personalabbau. Unzufriedene KundInnen und unrealistische Zielvorgaben der Arbeitgeber führen nicht selten zu Erschöpfung und Krankheit.

Von Alexia Weiss

80.000 Menschen arbeiten österreichweit im Finanzsektor. Für sie konnte die GPA-djp in diesem Frühjahr eine Erhöhung der Kollektivvertragsgehälter um durchschnittlich 3,5 Prozent erreichen. Grund zum Jubel ist dies für Wolfgang Heinzl, Vorsitzender des Zentralbetriebsrats der Bank Austria und Vorsitzender der Wirtschaftsbereichsgemeinschaft Finance sowie KV-Verhandlungsleiter, allerdings nicht. „Wir haben da mit Hängen und Würgen in Anerkennung der Rahmenbedingungen ein noch akzeptables Ergebnis erreicht.“

Tatsächlich haben sich die Arbeitsbedingungen für die MitarbeiterInnen im Finance-Bereich in den vergangenen Jahren drastisch verändert. Zum einen sind da die Personalabbauprogramme in der gesamten Branche. Es kommt zwar zu keinen Kündigungen, aber frei werdende Positionen werden nicht mehr nachbesetzt. Das spüren jene, die im Job verbleiben, von Jahr zu Jahr mehr. Denn die Arbeit wird ja nicht weniger und muss dennoch erledigt werden.

Dazu kommen teils unrealistische Zielvorgaben von Arbeitgeberseite.

„Die Ziele sind generell sehr ambitiös und teilweise überzogen“, betont Heinzl. Eine solche Zielvorgabe kann etwa sein, dass in einem bestimmten Zeitraum eine vorgegebene Anzahl von Bausparverträgen verkauft werden muss, oder es wird ein zu erreichender Wertparierumsatz vorgegeben.

Frustrierte Kunden/-innen

Und dann ist da noch das Wendejahr 2008: Mit der Insolvenz der US-Investmentbank Lehman Brothers schlitterte der Finanzsektor auch hierzulande in Turbulenzen. Viele

Kunden/-innen waren mit massiven Verlusten ihres Wertpapiervermögens konfrontiert – und ließen ihren Frust nicht selten an den BankberaterInnen aus. „Da ist es auch zu Bedrohungen gekommen“, erzählt Helga Fichtinger, Wirtschaftsbereichssekretärin in der GPA-djp. Eine weitere Herausforderung in der Beratung stellten, aufgrund der Kursentwicklung, auch die Fremdwährungskredite dar. „Das sind nur zwei Beispiele dafür, dass sich in der Beratung viel verändert hat – nur wurden die MitarbeiterInnen dazu nicht ausreichend geschult. Dadurch steigt der psychische Druck enorm“, betont Heinzl.

Alles in allem wird klar: Mit einer KV-Erhöhung allein ist es nicht getan, um den Druck von MitarbeiterInnen zu nehmen. Bei einigen führt dieser sogar sichtbar zu Krankheit. „Physische und psychische Krankheiten, aber auch Medikamenten- und andere Abhängigkeiten sind die Folge und damit für uns ein wichtiges Thema“, so Heinzl.

Fairer Verkauf von Finanzprodukten

Die GPA-djp hat daher ein ganzes Bündel an Forderungen an die Arbeitgeberseite formuliert: da sind einerseits angemessene, erreichbare Zielvorgaben an die MitarbeiterInnen. Da ist zum anderen eine qualifizierte BeraterInnenausbildung, die zur Qualität der Arbeit von BeraterInnen beiträgt, und nicht nur darauf abzielt, rasch zwischen Tür und Angel für den Verkauf eines bestimmten Finanzprodukts zu schulen. Das wiederum würde dazu führen, dass BankberaterInnen nicht an den Kundenbedürfnissen vorbeigieren. Nicht selten stehen MitarbeiterInnen auch unter dem Druck, nur bankeigene Finanz-

produkte zu verkaufen, erzählt Heinzl aus der Praxis. Für manche Kunden/Kundinnen würden diese aber nicht passen. Stehe tatsächlich der Kundenbedarf im Mittelpunkt, komme es nachher nicht zu unangenehmen Situationen. Ziel ist also ein „fairer Verkauf von Finanzprodukten“. Das würde nicht nur den Kunden/Kundinnen nutzen, sondern auch helfen, Druck von den MitarbeiterInnen zu nehmen.

Arbeitszeit

Neben der inhaltlichen Ausrichtung der Arbeit geht es aber auch um die Arbeitszeit: Überstundenpauschalen und All-in-Verträge führen dazu, dass die tatsächlich geleistete Arbeit allzu oft nicht mehr bezahlt wird. Aber auch Ersatzzei-

Ein fairer Verkauf von Finanzprodukten würde den Kunden/Kundinnen und den MitarbeiterInnen nutzen.

ten für Ruhezeiten werden vielfach nicht eingehalten, beklagt Fichtinger. In einer Aktionswoche vom 11. bis 15. Juni befragt die GPA-djp nun die MitarbeiterInnen vor Ort u. a. zu ihren tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden.

Dabei geht es aber nicht nur darum zu eruieren, wie viel gearbeitet wurde – sondern auch, ob die Mehrarbeit korrekt abgegolten wurde. Übliche Praxis sei es heute, MitarbeiterInnen Überstunden pauschaliert zu vergüten oder überhaupt All-in-Verträge abzuschließen. Worauf die GPA-djp nun aufmerksam machen will: Mit einer Überstundenpauschale sind oft die tatsächlich geleisteten Mehrstunden nicht abgegolten. Nur wenige MitarbeiterInnen wagen es, aus Angst vor Nachteilen, am Jahresende die tat-

sächlich geleistete Mehrarbeit mit der ausbezahlten Pauschale gegenrechnen zu lassen. Hier will die Gewerkschaft nun im Rahmen der Aktionswoche Bewusstsein schaffen. Nämliches gilt übrigens für All-in-Verträge. Auch in diesen muss definiert sein, wie viele Mehrstunden im Monat mit dem vereinbarten Gehalt abgegolten sind. „Wir raten jeder/m, die tatsächliche Arbeitszeit mit Unterstützung des Betriebsrates am Jahresende genau aufzurollen“, betont Fichtinger.

Ist-Erhöhung

Abgefragt wird in der Aktionswoche aber auch, ob von Arbeitgeberseite nur die KV-Erhöhung bezahlt wird, oder es zu einer tatsächlichen Ist-Erhöhung kommt. Soll heißen: Immer mehr ArbeitgeberInnen wenden die ausverhandelte Erhöhung nur auf jenen Teil des Gehalts an, das der Einstufung nach KV entspricht. Freiwillige Überzahlungen werden vielfach aber nicht ausreichend angepasst. So entsteht Jahr für Jahr ein Reallohnverlust. Die Erhöhung dieser Überzahlungen ist derzeit nur Gegenstand innerbetrieblicher Verhandlungen des Arbeitgebers mit dem Betriebsrat. Wünschenswert wäre es daher, die Ist-Erhöhung künftig auch in die KV-Verhandlungen mit einzubeziehen. ■

Aktionswoche

In einer Aktionswoche vom 11. bis 15. Juni nimmt die GPA-djp die Arbeitsbedingungen der Bankangestellten unter die Lupe. Mehr dazu unter: www.gpa-djp.at



© bsilvia - Fotolia.com

Vielfalt aktiv fördern

Dem Gleichbehandlungsgesetz zum Trotz kämpfen schätzungsweise zehn Prozent homosexuelle ArbeitnehmerInnen vor allem gegen indirekte Diskriminierungen.

Von Heike Hausensteiner

Claudia ist für die Kinder etwas Besonderes. Ihre Kindergartenpädagogin „liebt nämlich eine Frau“, und das ist gut so, finden die Kinder. Das ist alles andere als selbstverständlich in Österreich. Oftmals geben die Kinder die Vorurteile der Erwachsenen wieder, und die existieren in Bezug auf homosexuelle Menschen. „Bringst Du zum Sommerfest deine Frau mit?“ Wenn ein Mann das gefragt wird, aber gerne seinen Partner mitnehmen möchte, wird sich ein noch neu-

erer Arbeitskollege eher bedeckt halten. Und wer den Arbeitsplatz mit einem Foto von der gleichgeschlechtlichen Familie schmücken will, geniert sich vielleicht. „Es gibt in Österreich Probleme für homosexuelle und Transgenderpersonen, auch an der Universität“, bestätigt Andreas „Andi“ Salat im Interview. Er ist Chirurg am Wiener Allgemeinen Krankenhaus (AKH) und auch in die Lehre der Medizinischen Universität Wien (MUW) eingebunden.

Diskriminierungsverbot

„Wir haben nach dem Gleichbehandlungsgesetz ein Diskriminierungsverbot. Aber das gilt nur am Arbeitsplatz“, betont Ewa Dziedzic. „Wenn ich aus dem Lokal oder aus dem Schwimmbad fliege, weil ich meine Freundin küsse, ist das nicht einklagbar.“ Ewa Dziedzic, Grüne Bezirkspolitikerin und Politikwissenschaftlerin an der Uni Wien, und Andi Salat sind die Obleute des im Vorjahr gegründeten Vereins „Chris-

topher Street Day (CSD) Vienna“ und damit Organisatoren der Regenbogenparade Mitte Juni in der Wiener Innenstadt. Der öffentliche Raum sei wichtig, um zu zeigen „schaut, wie viele wir sind“, so Dziedzic.

In einem Unternehmen mit hundert ArbeitnehmerInnen sind bis zu zehn Personen homosexuell. Laut „Kinsey-Report“ des US-amerikanischen Sexualforschers Alfred Kinsey sind fünf bis zehn Prozent der Bevölkerung bi- bzw. homosexuell veranlagt, davon gehen auch Studien in europäischen Ländern, vor allem in Deutschland, aus. „Wir kommen nicht mehr in den Kerker derzeit“, sagt Ewa Dziedzic. Es bestehe jedoch die Gefahr eines Rückschlages. „Wir wissen nicht, wie die nächste Wahl ausgeht“, sekundiert Andi Salat.

Regenbogenparade

Der ist denn auch froh über „die schützenden Hände“ der Stadt Wien, und dass die Parade 2012 erstmals um die komplette Wiener Ringstraße marschieren kann. Zum zweiten Mal wird es dabei das „Pride Village“ geben: Mit Diskussionen, Shows, Informationsständen und Kulinarik präsentiert sich in einem „Dorf“ aus Zelten die Gemeinschaft der Lesben, Schwulen und Transgenderpersonen – und lädt auch „Außenstehende“, sprich: das Gros der Heterosexuellen, ein. Damit BesucherInnen allfällige Berührungängste abbauen. Dass es diese angstfreien Räume gibt, sei ganz wichtig. „Wir kommen von einer Seite, die ein Leben lang in Angst lebt“, meint Salat.

Der gesetzlichen Gleichstellung und dem Verbot von Diskriminierung Homosexueller auf der einen Seite, steht nämlich auf der anderen Seite (noch) keine faktische Gleich-

stellung gegenüber. Neben offen geäußertem Hass und Bedrohungen gibt es zudem subtile Formen der Ausgrenzung, oder dass Karrieremöglichkeiten verhindert werden. Hin und wieder übe die EU Kritik an Österreich, so Ewa Dziedzic, „ich habe das Gefühl, man tut nur das Mindeste“. Schwule und Lesben hätten jedenfalls von der Europäischen Union profitiert, findet Manfred Wolf von der GPA-djp.

Neben offenem Hass und Bedrohungen gibt es subtile Formen der Ausgrenzung.

Diversität fördern

Was seiner Meinung nach fehlt, ist „eine proaktive Politik“. So wie es Frauenförderpläne gibt, sollten Betriebe auch die „Diversität“ – also die persönliche Vielfalt, zu der die sexuelle Orientierung ebenso gehört – fördern. Österreich folge diesbezüglich hingegen einer Defensivstrategie, so der ArbeitnehmerInnenvertreter. Und er betont, dass sich die Betroffenen melden müssten, „sie müssten bereit sein, sich zu vernetzen“. Manfred Wolfs Ziel wäre, dass sich Schwule, Lesben und Transgenderpersonen selbst mit ihren Anliegen an Gewerkschaft, Arbeiterkammer und Betriebsrat wenden.

Das Gleichbehandlungsgesetz ist Teil des gesetzlichen Auftrages der BetriebsrätInnen, Gleichstellungsfragen sind Bestandteil der alltäglichen Arbeit von GewerkschaftsvertreterInnen. Andi Salat kann sich vorstellen, dass es in den Gewerkschaften sogar eine Art „Sonderbeauftragte/n“ für Homosexuelle gibt. „Das wäre ein Zeichen.“ Das Sichtbarmachen und

die Solidarität seien wichtig im Sinne der Bewusstseinsbildung in der Bevölkerung, findet auch Ewa Dziedzic. Ihr sind außerdem „niederschwellige Angebote“ wichtig.

Netzwerke

Dazu zählen etwa das Netzwerk schwuler Unternehmer, Fach- und Führungskräfte „agpro – austrian gay professionals“ und als Pendant die Vernetzung der lesbischen Wirtschaftstreibenden unter „Queer Business Women“. Die beiden Organisationen vergeben jährlich den „Meritus“ als Auszeichnung an Unternehmen, die sich um ein offenes Betriebsklima und die Gleichbehandlung homosexueller MitarbeiterInnen bemühen.

Aktionismus ist gut – das allein ändert freilich nichts. Im Endeffekt haben alle Menschen die gleichen Bedürfnisse, „das kann man nicht auf Schwule und Lesben reduzieren“, resümiert Manfred Wolf. „Wir kämpfen um die volle Lebensqualität. Man kann die Lebenswelt und die Arbeitswelt nicht trennen.“ ■

Internet

„Christopher Street Day (CSD) Vienna“ (Vienna Pride):
www.csdvienna.at

Sozialdemokratische Homosexuellenorganisation:
www.soho.or.at

Netzwerk schwuler Unternehmer, Fach- und Führungskräfte: www.agpro.at

Vernetzung der lesbischen Wirtschaftstreibenden:
www.queer-business-women.at



Arbeiten für Gottes Lohn?

Caritas und Pfarrcaritas entlohnen KindergartenpädagogInnen in Oberösterreich unter dem Mindestlohntarif.

Von Eva Kačar und Carmen Janko

Mit weniger als dem gesetzlich verordneten Mindestlohn werden KindergartenpädagogInnen in Oberösterreichs Caritas- und Pfarrcaritaskindergärten abgespeist. In den ersten zwölf Berufsjahren liegt ihr Einkommen monatlich um bis zu 50 Euro brutto unter dem verordneten Tarif (Anm.: ein Mindestlohntarif gilt dort, wo es keinen Kollektivvertrag gibt). Trotz mehrmaliger Aufforderung zeigten bislang weder die zuständigen Geschäftsführerinnen, noch Bischof Ludwig Schwarz Interesse, diesen Missstand zu korrigieren.

Mit Nettoeinkommen von 1.350 bis 1.462 Euro für eine 40-Stunden-Woche ist der Mindestlohntarif für KindergärtnerInnen ohnehin bescheiden. „Dass die Caritas und die Pfarrcaritaskindergärten diese Untergrenze deutlich unterschreiten, ist ein wahrlich unwürdiges Verhalten der Verantwortlichen“, kritisiert Andreas Stangl, gf. Regi-

onalgeschäftsführer der GPA-djp. Die anderen Kindergartenbetreiber – von der Diakonie über die Kinderfreunde bis zu privaten Anbietern – würden sich an den Mindestlohntarif halten.

Gewerkschaft kritisiert Ungerechtigkeit

Dass gerade katholische Einrichtungen mit hohen moralischen Ansprüchen zulassen, dass die eigenen MitarbeiterInnen, die wertvolle Arbeit leisten, unterbezahlt werden, ist beschämend. „Wir forderten Herrn Bischof Schwarz schon vor Wochen auf, es der Wiener Erzdiözese gleich zu tun, und dieser Ungerechtigkeit in den eigenen Reihen ein Ende zu setzen. Leider bisher ohne Resultat“, berichtet Stangl.

Die Geschäftsführerin der Caritas für Kinder und Jugendliche, Edith Bürgler-Scheubmayr, behauptet, die öffentliche Hand mache eine Subvention von der Koppelung ans

System der öffentlich Bediensteten abhängig. Doch das ist falsch. „Selbstverständlich gibt es keine Gehaltsobergrenze als Fördervoraussetzung“, stellt Stangl klar. „Sonst würden ja die Kinderfreunde oder die Diakonie, die junge KindergartenpädagogInnen besser bezahlen, auch keine Subvention bekommen.“

Erst ab dem 13. Berufsjahr steigen die Gehälter in katholischen Kindergärten höher. „Leider wissen wir aber von der hohen Fluktuation in diesem Beruf. Es ist unbefriedigend, BerufsanfängerInnen zwölf Jahre darauf warten zu lassen, den Mindestlohntarif zu erreichen“, kritisiert Stangl. „Die Geschäftsführungen verstecken sich hinter dem Konkordat und argumentieren, dass sie als Körperschaften öffentlichen Rechts keinem Mindestlohntarif unterliegen. Dennoch sollte den kirchlichen Einrichtungen die Arbeit ihrer MitarbeiterInnen so viel wert sein“, ist Stangl überzeugt. ■



Tipp für den Ferienjob: Genau hinschauen!

Alles gecheckt, damit es zu keinen bösen Überraschungen kommt.

Die GPA-djp-Jugend hat einige Tipps zusammengestellt, damit beim Ferienjob alles läuft wie geplant: Schon beim Bewerbungsgespräch sollte man nachfragen, ob es sich um eine PraktikantInnenstelle oder um einen Ferienjob handelt, und ob ein Dienstvertrag, Werkvertrag oder freier Dienstvertrag geboten wird. Wie hoch ist der Verdienst, welcher Kollektivvertrag gilt? Nachfragen lohnt sich – auch nach genauen Arbeitszeiten!

Zu Arbeitsbeginn erhalten Sie einen Dienstzettel und einen Durchschlag der Anmeldung bei der Sozialversicherung. Die GPA-djp-Jugend rät,

während der Arbeitszeit Stundenaufzeichnungen zu führen, Überstunden können so leichter nachgewiesen werden. Auch FerienjobberInnen haben Anspruch auf Entgeltfortzahlung bei Krankenstand und zwei Tage Urlaub pro Monat. Am Ende unbedingt Lohn und Gehaltszettel kontrollieren! Auch Sonderzahlungen (z. B. anteilmäßiges Urlaubs- und Weihnachtsgeld) laut Kollektivvertrag und Urlaubsabfindung (nicht konsumierter Urlaub) müssen ausbezahlt werden.

Mehr dazu auf:
www.ferienjob.or.at oder per Mail an jugend@gpa-djp.at

Alle Broschüren der Interessengemeinschaften

Die Interessengemeinschaften (IGs) in der GPA-djp organisieren Menschen nach ihrer beruflichen Situation und stellen für die Mitglieder einen Zusatznutzen ohne Extrakosten dar. Die offenen Strukturen der IGs ermöglichen Erfahrungsaustausch und zahlreiche Aktivitäten – mit dem Ergebnis, dass hier alle überdurchschnittlich gut vernetzt und informiert sind. Einen Überblick über die Fülle an Info-Material, das den Mitgliedern zur Verfügung steht, gibt die neue Broschüre „Alle Broschüren im Überblick.“

Zu bestellen auf: www.gpa-djp.at/interesse

Urlaubsgeld

Das Urlaubsgeld oder 14. Monatsgehalt keine Selbstverständlichkeit, sondern ein Erfolg der Kollektivvertragspolitik der GPA-djp. 14 Gehälter gibt es nämlich nur dort, wo es die Kollektivverträge vorsehen. Geringfügig Beschäftigte bekommen Urlaubs- und Weihnachtsgeld, wenn ein Kollektivvertrag gilt. Auch Teilzeitbeschäftigte haben entsprechenden Anspruch auf Urlaubs- und Weihnachtsgeld. Und auch wenn Sie für die Zeit eines Praktikums angestellt sind, steht Ihnen für diese Zeit ein aliquoter Anteil an Urlaubs- und Weihnachtsgeld zu. Freie DienstnehmerInnen oder WerkvertragnehmerInnen bekommen hingegen keine Sonderzahlungen.

Die Höhe und den Zeitpunkt der Auszahlung regelt der jeweilige Kollektivvertrag. Häufig wird das Urlaubsgeld mit dem Juni-Gehalt Ende Juni und das Weihnachtsgeld mit dem November-Gehalt Ende November ausbezahlt. In einigen Kollektivverträgen ist festgelegt, dass das Urlaubs- und Weihnachtsgeld in vier Teilbeträgen ausbezahlt wird.

Welcher Kollektivvertrag für Sie gilt, erfahren Sie bei der GPA-djp. Wir beraten Sie gerne in allen Fragen, die Ihr Arbeitsverhältnis betreffen: Tel. **05 03 01-301**





Bald erstrahlt das Wohnhaus in der Wienzeile 6a in Purkersdorf in neuem Glanz.

Sanierungsauftakt in Purkersdorf

Im April dieses Jahres fand in Purkersdorf, Wienzeile 6a der Sanierungsauftakt für ein Wohnhaus mit zwölf Wohneinheiten statt.

Von Michael Gehbauer

Die WBV-GPA ist seit 2003 Eigentümer des Sanierungsobjektes Wienzeile 6a in Purkersdorf. Lange wurde überlegt, das fast zur Gänze leer stehende Gebäude abzureißen oder es zu sanieren. Das Land Niederösterreich hat schließlich Ende vorigen Jahres die Förderungsmittel für eine Wohnhaussanierung zugesichert.

Die drei noch in dem Objekt verbliebenen Mieter sind im November 2011 in ein Ersatzquartier übersiedelt, und Mitte März konnte mit der Sanierung begonnen werden.

Leistbarer Wohnraum für Purkersdorf

Gemeinsam mit Abg. z. NÖ-Landtag DI Willibald Eigner und dem Bürgermeister der Stadtgemeinde Purkersdorf Mag. Karl Schlögl wurde die feierliche Zeremonie durchgeführt. Bürgermeister Schlögl hob in seiner Ansprache die enorme Bedeutung der Schaffung „leistbaren Wohnraums“ hervor. Er berichtete, dass auch in Purkersdorf die Errichtung von frei finanzierten Wohnungen überhand nehmen. Diese Wohnungen seien aber für Menschen selbst

mit hohem Einkommen kaum finanzierbar. Umso wichtiger sei es, dass die WBV-GPA nun mit dieser geförderten Sanierung wieder „preisgünstige“ Wohnungen anbiete, die dringend benötigt werden.

Durch Wohnbauförderung Familien fördern

Abg. z. NÖ-Landtag DI Willibald Eigner sprach als Vertreter des Landes Niederösterreich die große Bedeutung, die die Wohnhaussanierung bei der Wohnbauförderung in Niederösterreich einnehme, an. Es gehe

darum, für Familien auch in bestehender Bausubstanz hochwertigen Wohnraum zur Verfügung zu stellen, um das Grundbedürfnis Wohnen bestmöglich zu erfüllen. Außerdem werden mit der Wohnhaussanierung auch ökologische Ziele, wie die Verminderung des CO₂-Ausstoßes, verfolgt.

12 neuwertige Wohnungen für Purkersdorf

In der Wienzeile 6a werden nach der Sanierung 12 neuwertige Wohnungen entstehen, die insgesamt über 760 m² Gesamtnutzfläche verfügen. 6 Wohnungen werden eine Nutzfläche von ca. 50 m² und weitere 6 eine Wohnnutzfläche von ca. 70 m² aufweisen.

Durchgreifende Sanierung erforderlich

Das Wohnhaus ist ca. 100 Jahre alt und muss durchgreifend saniert werden. Die beiden alten Stiegenhäuser werden abgebrochen und es wird ein neues Stiegenhaus errichtet. Der Einbau eines Aufzuges in dem dreigeschossigen Wohnhaus wäre zwar wünschenswert, ist aber weder aufgrund der Bauordnung verpflichtend notwendig, noch im Rahmen des engen Finanzierungskonzeptes wirtschaftlich realisierbar gewesen. Die Nachrüstung eines Treppenliftes ist jedoch möglich.

Sämtliche Wohnungen erhalten Balkone oder Eigengartenanteile

Die Wohnungen werden dem heutigen Standard gemäß ausgestattet (mit zeitgemäßem Bad und Gaszentralheizung) und verfügen alle samt über einen vorgesetzten Balkon oder im Erdgeschoss über einen Eigengartenanteil.

Die bestehenden Dippelbaum- und Holztramdecken sollen erhalten werden. Die Wohnungstrennwände werden abgebrochen und in Stahlbeton mit Gipskartonvorsatzschale bzw. in Gipskartonständerwänden neu hergestellt.

Weiters werden sämtliche Haussteig- und Ver- sowie Entsorgungsleitungen erneuert. Die Gang-WCs werden abgebrochen und in den Wohnungsverband integriert. Der Dachstuhl wird verstärkt und das Dach ebenso wie die Außenfassade wärme gedämmt und saniert. Sämtliche Fenster und Türen werden ausgetauscht.

Finanzierungsbeitrag, Miete und Fertigstellung

Die Wohnungen in Purkersdorf, Wienzeile 6a, sind Mietwohnungen mit einer Kaufoption nach zehn Jahren. Die Gesamtkosten der Sanierung betragen 1,520.000 Euro. Der vorläufig kalkulierte Bau- und Grundkostenbeitrag dieser im Rahmen des NÖWFG (Niederösterreichischen Wohnungsförderungsgesetz) geförderten Wohnungen beträgt ca. 300 Euro pro m² Wohnnutzfläche. Die Gesamtmiete inkl. Betriebskosten und Umsatzsteuer beträgt ca. 7,90 Euro pro m² Wohnnutzfläche. Mit der Fertigstellung ist Ende 2012 zu rechnen.

Informationen erhalten sie beim WBV-GPA-Wohnservice und bei der Stadtgemeinde Purkersdorf.

Ausgesiedelte Mieter kehren wieder zurück

Nach Fertigstellung Ende des Jahres werden die drei ausgesiedelten Mieter wieder in das Haus zurückkehren und drei hochwertig sanierte Wohnungen beziehen können. ■



Die Ehrengäste beim Spatenstich (v.l.n.r.): Ch. Matzka, F. Pfeil, M. Gehbauer (WBV-GPA), K. Schlägl, W. Eigner, W. Hofbauer (WBV-GPA), D. Orthner

FREIE WOHNUNGEN

Bestehende Objekte:

- 2640 Gloggnitz, 1-2 Zimmer-Wohnungen ab ca. 35 m² frei
- 8605 Kapfenberg, 1-Zimmer-Wohnungen mit ca. 33 m² frei
- 8761 Pöls, Andreas-Rein-Gasse 10-18 Burgogasse 12-16, 2- bis 5-Zimmer-Wohnungen
- 8750 Judenburg, 3-Zimmer-Wohnung mit ca. 61 m² frei

Geschäftslokale/Büro:

- 8605 Kapfenberg, Wienerstraße 56-58, Geschäft ca. 130 m²

Wohnungsberatung

Wohnbauvereinigung für Privatangestellte WBV-GPA-Wohnservice – Gassenlokal

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

Internet: www.wbv-gpa.at
E-Mail: wohnungsservice@wbv-gpa.at



© drubig-photo - Fotolia.com

Sommerangebote

Genießen Sie den Sommer mit Kultur unter Sternen, beim Familienfestival „Burg Forchtenstein Fantastisch“, Wandern im Mühlviertel oder einem Schiffsausflug zu Vorteilspreisen.

© Lukas Beck



Sommerspiele Perchtoldsdorf

MACBETH
von William Shakespeare
4. bis 28. Juli 2012

Ein Stück, wie geschrieben für die Perchtoldsdorfer Burg – mit Hexenweissagungen und Geistererscheinungen und wandernden Wäldern. Shakespeare at his best!

10 % Ermäßigung mit der CARD!

Karten:
Marktplatz 10,
2380 Perchtoldsdorf
Mo, Sa 10–13 h,
Di bis Fr 10–13 und 15–18 Uhr.
Telefon: 01/866 83-400
info@perchtoldsdorf.at

Infos: www.sommerspiele-perchtoldsdorf.at

© Burg Forchtenstein Fantastisch



Burg Forchtenstein Fantastisch 2012

DAS Bürgerlebnis für die ganze Familie! Der Fixpunkt im Sommerferienprogramm ist ein Besuch beim Kinder- und Familienfestival, im Naturpark Rosalia-Kogelberg.

Bereits zum 16. Mal öffnet Burgmaus Forfel die Burgtore und lädt ein zu „Leben wie früher erleben“.

7. Juli bis 29. Juli 2012
Sa. und So., 10–18 Uhr
Kinder bis 3 Jahre: Eintritt frei!

GPA-djp-Mitglieder erhalten eine Ermäßigung von 10 % auf die Eintrittskarte bei Vorweis der CARD an der Kasse! Keine Ermäßigung für Musical „Rups, der kleine Ritter“!

www.forchtenstein.at

© OpernAir Gars



OpernAir Gars 2012

Mit der Neuinszenierung von Giuseppe Verdis „Rigoletto“ steht heuer eine der beliebtesten Verdi-Opern auf dem Programm der 23. OpernAir Festspiele Gars am Kamp.

Die 1851 in Venedig uraufgeführte Oper Rigoletto war, nach „Nabucco“, Verdis zweiter großer Erfolg und leitete den endgültigen Durchbruch zum absoluten Weltruhm des Komponisten ein.

13. Juli bis 5. August 2012
Babenberger Burgruine Gars/Thunau

Karten: 5 % Ermäßigung mit der GPA-djp-CARD
Kartenbestellungen unter
Tel.: 01/319 39 39

Infos: www.opernair.at

© Gästehaus Lang



Wandern im Mühlviertel

Hier finden Sie ideale Wandermöglichkeiten und Ausflugsziele: Wandern, Golfen, Radfahren, Ausflüge nach Passau, Linz, Krumau und vieles mehr.

In einer ruhigen Lage am Ortsrand von Pfarrkirchen können Sie in nett eingerichteten, komfortablen Zimmern oder Ferienwohnungen entspannen.

Für GPA-djp-Mitglieder:

–10 % auf die Zimmerpreise
–5 % auf die Ferienwohnungen

Zimmer/Frühstück ab € 25,-
Ferienwohnung ab € 39,-

Gästehaus Lang
4141 Pfarrkirchen 56
Tel.: 07285 /64 70
E-Mail: pension.lang@aon.at
www.oberoesterreich.at/
pension.lang

© Donautouristik



Per Schiff ins obere Donautal

Jeden Donnerstag von 5. Juli bis 16. August, um 8.35 Uhr heißt es „Leinen los“ ab Aschach. Während eines Frühstücks gleiten Sie durch die Schlägener Schlinge. Mittagsteller an Bord.

In Obernzell individuelle Schlossbesichtigung. Weiterfahrt nach Obermühl, Kaffee und Kuchen an Bord.

Stopp in Obermühl (Blasmusikempfang, Mostkost und salzfreies Brot) und weiter nach Aschach, Ankunft ca. 18.50 Uhr.

Mit der CARD um nur € 39,-
statt € 65,- pro Person
2 Kinder bis 15 Jahre gratis!

Buchung/Info: Donau Touristik
karin.ortner@donautouristik.at
Tel.: 0732/20 80 62
www.donaureisen.at

© Fofolia.de



SOMMERNACHHILFE

Das bfi-Wien bietet ab 30. Juli Intensivlernkurse mit kompetentem Lehrpersonal in einer angenehmen Atmosphäre in Deutsch, Englisch und Mathematik für SchülerInnen aus koop. Mittelschulen, Wr. Mittelschulen, AHS sowie berufsbildenden mittleren und höheren Schulen.

Kosten: € 150,- pro Woche
Minus 10 % für GPA-djp-Mitglieder € 135,-
(bei SchülerInnen unter 15 gilt die Mitgliedschaft der erziehungsberechtigten Person)

Ort: Alfred-Dallinger-Platz 1,
1034 Wien

Beratung und Anmeldung:
Telefon: 01/811 78-10100
(Kundenservice),
information.bat@bfi-wien.or.at

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, E-Mail: service@gpa-djp.at



© Igor Yanuta - Fofolia.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

Einsendeschluss: 26.6.2012. Keine Barablösung. Der Rechtsweg ist ausgeschlossen.

© Christoph Boehler



Gewinnen Sie
2 x 2
Karten
für 25,71€

14. Juni bis 2. Sept.

Stegreif Klassik und Reloaded

Tschauner Bühne

Genießen Sie einen Sommerabend voller Sinnesfreuden wenn z. B. die Geierwally Berg und Tal und vor allem die Tschauner Bühne unsicher macht, die einzige noch existierende Stegreifbühne in Wien.

Karten: 01/416 35 86
20 % CARD-Ermäßigung

© Outreach



Gewinnen Sie
3 x 2
Karten
für 4,81€

2.–4. August 2012

OUTREACH – NO FEAR

Paulinum Schwaz/Tirol

Heuer lädt der Jazzer und Outreach-Gründer Franz Hackl zum 20. Mal internationale Größen des Jazz auf die eigens geschaffene überdachte OpenAir-Bühne ins Paulinum in Schwaz.

Karten: Tel. 0664/958 41 40
oder E-Mail: info@outreach.at
10 % CARD-Ermäßigung

© Karl-May Festspiele Winzendorf



Gewinnen Sie
3 x 2
Karten
für 5,81€

3.–19. August 2012

Karl-May-Festspiele Winzendorf

Winzendorf Steinbruch

Ein internat. Top-Ensemble bietet ein einzigartiges Erlebnis mit noch mehr Stunts und Action auf der seit heuer weltweit ersten Karl-May-Bühne mit Überdachung.

Karten: 0664/201 29 74
5 Euro CARD-Ermäßigung auf
1 Erwachsenen- u. 1 Kinderkarte

© Komödie am Kai



Gewinnen Sie
3 x 2
Karten
für 28,71€

Bis 1. September 2012

EINER ZUVIEL IM BETT

KOMÖDIE AM KAI

Ein herausragendes Komikertrio und eine gelungene Mischung aus Situationskomik und pointierten Dialogen versprechen einen unterhaltsamen Theaterabend.

Infos: www.komoedieamkai.at
Karten: Tel. 01/533 24 34
Mit der CARD: 20 %
Ermäßigung in den Kat. 1–3

© Theater am Spittelberg



Gewinnen Sie
1 x 2
Karten
für 14,17€

Bis 30. Sept. 2012

Sommerbühne

Theater am Spittelberg

Mit Musik unterschiedlicher Stilrichtungen, Theater, Show, Kabarett, Kleinkunst und Kinderprogramm bietet die Bühne abwechslungsreiches Sommerprogramm für jeden Geschmack.

Karten: Tel. 01/526 13 85
tickets@theateramspittelberg.at
€ 1,50 CARD-Ermäßigung

© DE EVENT



Gewinnen Sie
3 x 2
Karten
für 28,10€

27. und 28. Oktober

Eine Hommage an Die Golden Girls

HdB Floridsdorf und Liesing

Eine der beliebtesten TV-Geschichten der 80er-Jahre kommt nun endlich auf die Theaterbühne. Erleben Sie die legendären Geschichten um Dorothy, Blanche, Rose und Sophie.

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

Thomas von Steinaecker: Das Jahr in dem ich aufhörte mir Sorgen zu machen und anfang zu träumen.

Roman. S. Fischer Verlag, 2012, 20,60 Euro

Renate Meißner, um die 40, nimmt ihren Job sehr ernst. Sie ist Mitarbeiterin einer Versicherungsgesellschaft und ihre Aufgabe ist es, Polizzen zu verkaufen. 20 bis



25 Kundengespräche an einem Tag sind da die Regel. Der Roman „Das Jahr in dem ich aufhörte mir Sorgen zu machen, und anfang zu träumen“

von Thomas von Steinaecker setzt dort ein, wo sie von einem Vorstandsmitglied als Geliebte

abserviert und in der Folge an einen anderen Standort des Unternehmens versetzt wird. Dort hat man die Dinge nicht so gut im Griff. Und so kommt der Evaluator ins Haus. Die Mitarbeitergespräche, die er führt, erinnern mehr an Verhöre. Die Nerven in der Belegschaft liegen blank, aber statt Solidarität greift Ellbogenkampf um sich.

Immer wieder betont die Heldin, dass dies genau der Job ist, der ihr Spaß macht. Sie will vor allem durch eines punkten: Professionalität. Dass ihr diese längst abhanden gekommen ist, schwant dem Leser angesichts ihres ausufernden Tablettenkonsums. Dass sie dem Evaluator als Assistentin beige stellt, lässt sie hoffen, am Ende nicht zu jenen zu gehören, die entlassen werden. Doch dann ist ihr eigenes Gespräch anberaumt. Und womit wird sie konfrontiert? Mit der Affäre zum Ex-Vorgesetzten. Jenen männlichen

Top-Verkäufern, die dem hausinternen Tratsch zufolge vor Jahren eine Orgie feierten, bei der es darum ging, am Ende in einer Nacht mit möglichst vielen Prostituierten geschlafen zu haben (für jeden Beischlaf gab es ein Armbändchen), erwuchs daraus später allerdings kein Nachteil. Double standards also.

Angesiedelt ist die Handlung des Romans im Hier und Jetzt. Viele Methoden des Versicherungskonzerns, sowohl im Umgang mit Mitarbeitern als auch Kunden, scheinen zwar einer Science-Fiction-Geschichte entsprungen zu sein. Doch genau das bringt einen ins Grübeln. Wie viel Druck darf man sich als MitarbeiterIn tatsächlich beugen? Und ist es wirklich nur die Leistung, die am Ende zählt?

Alexia Weiss

Imagine Economy. Neoliberale Metaphern im wirtschaftspolitischen Diskurs.

Hg.: BEIGEWUM. Locker Vlg. 2012. 14,80 Euro

Die Leistungsträger, die soziale Hängematte, die Schuldenbremse und die Work-Life-Balance – täglich lesen und gebrauchen wir diese Begriffe, doch was verbirgt sich hinter diesen eingängigen Bildern? Ist der „schlanke Staat“ tatsächlich schlank und fit, im Gegensatz zu einem „übergewichtigen“ und trägen Staat? Oder will man uns hier nicht vielmehr weismachen, dass zu viel Staat schädlich sei? Hinter der Metapher verbirgt sich nämlich nichts anderes als die Losung „mehr Markt, weniger Staat“ – die Devise der Neoliberalen.

Das ÖkonomInnenkollektiv „BEIGEWUM“ (Beirat für gesellschafts-, wirtschafts- und

umweltpolitische Alternativen) hat sich daher solcher Metaphern angenommen und sie auf ihre ideologische Herkunft hin abgeklopft. Der Band „Imagine Economy“ lenkt die Aufmerksamkeit auf die Schnittstellen zwischen neoliberaler Ideologie und Sprache, ist gut verständlich abgefasst und regt zum Weiterdenken an.

Bilder dieser Art finden sich jeden Tag in den Medien. Sie strukturieren unsere Wahrnehmung und unsere Weltsicht. Wenn allgemein geglaubt wird, das Kapital sei ein „scheues Reh“, das schutzbedürftig flüchtet sobald Steuern oder wirtschaftliche Regulierungen drohen, so versteckt sich hinter diesem Bild eine bestimmte Ideologie. Denn das Kapital ist kein lebendiges Wesen,



sondern ein soziales Verhältnis. Und nicht jede Form von Kapital kann „flüchten“ – Immobilien können das beispielsweise nicht.

Ebenso suggeriert das Bild vom „Rettungsschirm“ hier natürlich ein möglichst positives Image einer Maßnahme, wie Europa den „Pleitestaaten“ (noch so ein Begriff) hilft. Konkret auf Symbolfotos wird er dargestellt durch einen EU-blauen Regenschirm, der sich über den Euro wölbt. Was dabei leicht aus dem Blickfeld gerät ist, dass die Finanzkrise solcherart zum Naturereignis umgewandelt wird, die wie eine Schlechtwetterfront daherkommt und gegen die der Schirm einen Platz im Trockenen bietet. Tatsächlich ist die Finanzkrise aber eine Folge von Spekulationen und wirtschaftlichen Fehlentscheidungen und fiel keineswegs vom Himmel.

Barbara Lavaud

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.



Bild: Werner Bern

166 Prozent der Österreicher* interessieren sich für *Le Monde diplomatique*

* Laut einer repräsentativen Umfrage interessieren sich 58 Prozent der Österreicherinnen und Österreicher für Nachrichten mit regionaler und jeweils 54 Prozent für solche mit bundesweiter bzw. europäischer und internationaler Bedeutung. Macht zusammen 166 Prozent.



Die weltweit größte Monatszeitung für internationale Politik

Auch als ePaper und als Audiodatei

Lesen Sie mit – abonnieren Sie *Le Monde diplomatique* auf Deutsch!
www.monde-diplomatique.de