

# KOMPETENZ

DAS MAGAZIN FÜR DEN ORGANISIERTEN ERFOLG 5/August–Sept. 2012

**Kuba: 54 Jahre nach  
der Revolution** Seite 18

**Perspektive für  
Schlecker** Seite 22

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

A man in a white short-sleeved shirt and a dark tie is standing in a lake. He is holding a mobile phone to his ear with his right hand and adjusting his tie with his left. The background shows a park-like setting with trees and other people swimming in the water.

# Allzeit bereit

**Wie uns die Arbeit in der Freizeit  
und im Urlaub stresst** ab Seite 4

# Inhalt

## Thema

- 04 Allzeit bereit, allzeit gestresst
- 12 Kommentar

## Aktuell

- 13 Kurzmeldungen
- 14 Interview mit Christa Schlager
- 16 Medien: Gleiches Recht für alle
- 18 Kuba: Die Möglichkeiten einer Insel

## Arbeitswelt

- 21 Kurzmeldungen
- 22 Perspektiven bei Schlecker
- 24 Betrogene Lehrlinge

## Service

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

4



© Nurith Wagner-Strauss

### Allzeit bereit, allzeit gestresst

14



© Nurith Wagner-Strauss

### Interview mit Christa Schlager

22



© Nurith Wagner-Strauss

### Perspektiven bei Schlecker

#### IMPRESSUM

Leserbriefe an [kompetenz@gpa-djp.at](mailto:kompetenz@gpa-djp.at)

Herausgeber: ÖGB, GPA-djp, 1034 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1, Tel. 05 03 01-301, [service@gpa-djp.at](mailto: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](mailto:martin.panholzer@gpa-djp.at), Chefin vom Dienst: Dr. Barbara Lavaud,

[barbara.lavaud@gpa-djp.at](mailto:barbara.lavaud@gpa-djp.at) Redaktion und Anzeigen:

Renate Zaunscherb, [renate.zaunscherb@gpa-djp.at](mailto: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.



## Neue Grenzen ziehen

**E**rholt und bei bester Gesundheit, so sollten wir eigentlich alle aus dem Urlaub zurückkommen. Doch es werden jedes Jahr mehr, die im Urlaub nicht wirklich abschalten, sondern weitermachen: ihre Mails checken, Anrufe beantworten, am Laptop täglich drei, vier Stunden arbeiten, während die Familie am Strand liegt oder in den Bergen wandert. Auch das Wochenende gehört längst nicht mehr der Familie und der Erholung. Die Kehrseite der fabelhaften Welt der elektronischen Medien für eine immer größer werdende Gruppe von ArbeitnehmerInnen: Die Arbeit verfolgt sie überall hin, und das rund um die Uhr.

Manchen Unternehmen ist es durchaus bewusst, dass dies nicht der richtige Weg sein kann, da sich die fehlenden Erholungsphasen und die Dauerbelastung früher oder später negativ zu Buche schlagen, in Form von stressbedingten Erkrankungen bis hin zu Burn-out. Andere Arbeitgeber jedoch glauben, ihre MitarbeiterInnen stünden rund um die Uhr quasi gratis zur Verfügung und erwarten ständige Verfügbarkeit und Mehreinsatz, ohne dies in Form von Überstunden oder Rufbereitschaft entsprechend abzugelten. Besonders oft betroffen sind ArbeitnehmerInnen mit All-inclusive-Verträgen.

Daher haben wir uns diesem Thema ausführlich angenommen. Es ist wichtig, hier neue Grenzen zu ziehen bzw. Arbeit nach Dienstschluss auch entsprechend extra zu entlohnen. Hierbei können entsprechende Betriebsvereinbarungen ein wichtiges Instrument sein.

Trotz Ferienzeit gab es während der Sommermonate für die GPA-djp viel zu tun: Wir waren maßgeblich am Zustandekommen einer guten Lösung für die Schlecker-Beschäftigten und am Erhalt ihrer Arbeitsplätze beteiligt. Und auch bei einigen Kollektivverträgen – so bei den JournalistInnen und der Werbung und Marktkommunikation – ging es heiß her. Einige Verhandlungen konnten wir erfolgreich abschließen, andere finden nach dem Sommer ihre Fortsetzung. Wir sind gewappnet für einen arbeitsreichen Herbst!

Dwora Stein  
Chefredakteurin

# Allzeit bereit,



# allzeit gestresst

Der technische Fortschritt erleichtert uns den Arbeitsalltag. Es spart Zeit, E-Mails via Smartphone in der U-Bahn abzurufen oder Fakten mittels mobilem Internet abseits des Arbeitsplatzes checken zu können. Doch Flexibilität und ständige Erreichbarkeit drängen viele Beschäftigte in die Belastungsfalle. Allzeit erreichbar und dauernd einsatzbereit zu sein stresst die Menschen und belastet die Gesundheit.

*Von Andrea Rogy*



Die Grenzen zwischen Arbeitszeit und Freizeit verschwimmen immer stärker“, bringt Wolfgang Katzian die Problematik auf den Punkt. Entgrenzte Arbeit ist für den Vorsitzenden der GPA-djp längst kein Phänomen des gehobenen Managements mehr, sondern hat bereits die breite Masse der ArbeitnehmerInnen erfasst: „Durch die ständige Erreichbarkeit über Handy und Smartphone entsteht eine zunehmend belastende Arbeitssituation für die Menschen. Viele verspüren einen ständigen Druck den Posteingang zu kontrollieren, denn es könnte sich ja ein wichtiges Mail mit dringender Arbeit darin finden.“

Neue Managementmethoden, die dem Einzelnen mehr Eigenverantwortung zugestehen, können diese Belastung noch verstärken. „Der Dauereinsatz führt zu zunehmendem Druck quer durch alle Branchen und zu verstärktem Auftreten von Burn-out“, weiß Katzian aus den Beratungsgesprächen der GPA-djp und dem Arbeitsklima-Index.

Die Fakten geben Katzian Recht: Laut einer deutschen Studie sind 88 Prozent der ArbeitnehmerInnen auch außerhalb ihrer Arbeitszeit für KundInnen, KollegInnen und Vorgesetzte erreichbar. Vor zwei Jahren waren es noch 73 Prozent – ein Plus von 15 Prozent! Knapp ein Drittel, nämlich 29 Prozent der Beschäftigten, sind jederzeit erreichbar. Jeder Zweite gibt an, selbst im Urlaub täglich zu arbeiten. Lediglich 15 Prozent sind nur in Ausnahmefällen erreichbar. „Hier besteht akuter Handlungsbedarf“, fordert Katzian klarere Regelungen zur Erreichbarkeit von ArbeitnehmerInnen während der Freizeit.

Auch die deutsche Arbeitsministerin Ursula von der Leyen will eine klarere Trennung zwischen Arbeitszeit und Privatleben. Ihr Vorschlag:

Keine Mails mehr nach Feierabend und klare Grundsätze seitens der Unternehmen, zu welchen Uhrzeiten ihre Beschäftigten erreichbar sein müssen. Der deutsche VW-Konzern hat diese Gedanken bereits vorbildhaft umgesetzt; 30 Minuten nach Arbeitsende werden keine E-Mails mehr auf die Smartphones der MitarbeiterInnen weitergeleitet.

### Klare Regeln der Erreichbarkeit

Ist die Abgrenzung zwischen Arbeit und Freizeit also eine zentrale Aufgabe des ArbeitnehmerInnenschutzes, die der Arbeitgeber leisten muss? „Ja, denn es ist eine Frage der Unternehmenskultur, dass die



© Nurith Wagner-Strauss

**88 Prozent der Beschäftigten sind auch außerhalb ihrer Arbeitszeit erreichbar.**

MitarbeiterInnen ab einer gewissen Uhrzeit nicht mehr belastet werden“, meint Clara Fritsch, Mitarbeiterin der Abteilung Arbeit und Technik in der GPA-djp und Autorin der Broschüre „Allzeit bereit“. Daher müssten Zeiten der Rufbereitschaft – denn darum handelt es sich ja letztendlich – in Betriebsvereinbarungen geregelt und auch finanziell abgegolten werden.

In der Praxis lösen sich die Grenzen zwischen Arbeitszeit und Freizeit meist schleichend auf. Zunächst schätzen viele ArbeitnehmerInnen den höheren Grad an Eigenverantwortung, wenn es bei Projekten



*In der Praxis lösen sich die Grenzen zwischen Arbeitszeit und Freizeit schleichend auf: Durch die ständige Erreichbarkeit über Handy und Smartphone entsteht eine zunehmend belastende Arbeitssituation.*

## Broschüre



Infos dazu gibt es in der Broschüre „Allzeit bereit“ zum Download auf der Homepage [www.gpa-djp.at](http://www.gpa-djp.at)

um eine rechtzeitige Abgabe geht und nicht jeder Arbeitsschritt extra kontrolliert wird. Die MitarbeiterInnen engagieren sich, nutzen die moderne Technik, zeigen Einsatz – und sind dann irgendwann ausgelagert von der ständigen Einsatzbereitschaft.

Viele Arbeitgeber nehmen den „freiwilligen“ Mehreinsatz gerne an, solange alles reibungslos funktioniert. Sobald es zu Überlastungserscheinungen kommt, wird die gesamte Verantwortung gerne zu den MitarbeiterInnen, auf eine gänzlich individuelle Ebene, verschoben. „Dabei geht es aber nicht allein darum, sich die Zeit besser einzuteilen, wie man so oft von Arbeitgeberseite hört“, betont Fritsch.

Denn die Entgrenzung spielt sich auf mehreren Ebenen ab: Einerseits geht es um das Betriebsklima, also die soziale Ebene. Dabei ist es ganz wichtig, was die KollegInnen tun. Je nach Betriebskultur gibt es einen unterschweligen Druck zur ständigen Erreichbarkeit oder eben gelebten Mut zur Abgrenzung. Eine weitere Ebene sind festgelegte betriebliche Regelungen, also Strukturen im Betrieb, die aber auch nach den Bedürfnissen der MitarbeiterInnen geändert werden müssten.

### Verteilung der Arbeit

Eine zentrale Bedeutung hat für Fritsch die Frage, wie Arbeit in einem Unternehmen verteilt wird. Dort passiert die Ressourcenplanung und dort liegen oftmals schon

die Fehler für eine chronische Überlastung der MitarbeiterInnen. „Manchmal findet man schon in den Zielvereinbarungen verschriftlichte Parameter dafür, dass die MitarbeiterInnen ständig einsatzbereit sein sollten“, erklärt Fritsch. Die Ziele sind zu hoch gegriffen, die Leistungsspirale wird in vielen Fällen jedes Jahr noch höher geschraubt. Dieser Druck bedingt bei vielen MitarbeiterInnen das Gefühl, ständig einsatzbereit sein zu müssen und dennoch nie mit der Arbeit fertig werden zu können. Überforderung und Ohnmachtsgefühle sind die Folge – und das macht erwiesenermaßen krank.

Auch ein zu hohes Maß an Eigenverantwortung kann sich schädlich auf die Gesundheit auswirken. Denn je mehr Eigenverantwortung ArbeitnehmerInnen bei flexiblen Arbeitsleistungen übernehmen, desto geringer wird das subjektive Bedürfnis nach Erholung – obwohl es aus gesundheitlicher Sicht längst notwendig wäre. Auch All-in-Verträge, Überstundenregelungen und Konkurrenzdruck unter den KollegInnen verleiten zur Verlagerung der Arbeitszeit in die Freizeit hinein. Abgrenzen kann man sich am besten durch Betriebsvereinbarungen oder individuelle Vereinbarungen mit dem Dienstgeber, zu welchen Zeiten Mailbox und Posteingang abgerufen werden müssen und wie rasch auf elektronische Post reagiert werden sollte. ■



© Nurith Wagner-Strauss

### **Bawag P.S.K.: Betriebsrat fördert Mut zur Abgrenzung**

Verena Spitz, Betriebsrätin bei der Bawag P.S.K., erlebt es selten, dass sich MitarbeiterInnen rechtfertigen müssen, wenn Mails nach Dienstschluss nicht weiterbearbeitet werden. „Viel öfter ist es so, dass sich die MitarbeiterInnen den Druck der ständigen Erreichbarkeit selber aufbauen.“ Gedanken wie „dieses Mail hätte ich früher sehen können“, treffen den Kern der Problematik. Die MitarbeiterInnen verspüren eine starke indirekte Erwartungshaltung durch die technische Verfügbarkeit der Arbeit, insbesondere dann, wenn die Vorgesetzten selber Mails in der Nacht verschicken oder Antworten um 2 Uhr Früh verfassen.

Das Thema ständige Erreichbarkeit hat im Unternehmen bereits

eine sehr breite Ebene erreicht. „Alle MitarbeiterInnen, die Kundenbetreuung außer Haus leisten, und auch viele ExpertInnen haben bei uns ein Diensthandy oder ein Smartphone. „Leider ist es inzwischen üblich, dass MitarbeiterInnen in ihrer Freizeit checken, ob dringliche Mails im Posteingang sind“, weiß Spitz. Einige MitarbeiterInnengruppen haben sogar einen PC-Zugang, mit dem sie sich von Zuhause ins interne System einloggen können.

„Für die meisten unserer MitarbeiterInnen ist ein Diensthandy zu Beginn ganz einfach praktisch. Man kann seinen beruflichen Kalender elektronisch mit den privaten Terminen synchronisieren, und man kann E-Mails auch am Weg zu einem Kunden lesen. Viele MitarbeiterInnen fordern diese elektronischen Geräte ein und wollen von der stärkeren

Mobilität und der Flexibilisierung der Arbeit profitieren“, so Spitz. Nach und nach schleichen sich die Nachteile ein: Die mangelnde Abgrenzung hin zur Freizeit und die ständige Erreichbarkeit führen zu Stress, Problemen im Privat- und Familienleben, Gereiztheit und Überlastung.

Der Betriebsrat will vor allem jene MitarbeiterInnen, die sich schwer abgrenzen können, zu einem „Nein“ im richtigen Moment ermutigen. Das passiert über Rundschreiben, Beratungsgespräche und interne Diskussionen. In einem internen Forum hat ein Mitarbeiter auf den Punkt gebracht, wie gelungene Abgrenzung aussehen kann: „Jedes Smartphone hat eine Taste zum Ausschalten.“ ■



## Austria Presse Agentur: Wir sind ständig im Dienst

In der Austria Presse Agentur (APA) haben so gut wie alle JournalistInnen Diensthandys. Bereits bei Unterzeichnung des Dienstvertrages werden neuerdings MitarbeiterInnen dazu verpflichtet, dem Unternehmen ihre private Telefonnummer und etwaige Änderungen derselben bekannt zu geben. Die ständige Erreichbarkeit und das Gefühl, für das Unternehmen immer greifbar zu sein, bestehen also bereits bei Dienstantritt. „Dadurch ist eine vollständige Entspannung nicht gewährleistet“, kritisiert Betriebsratsvorsitzende Andrea Tretter.

„Bei ihrer Arbeit als Journalisten sind die meisten KollegInnen rund um die Uhr erreichbar – viele leben auch dafür, denn es ist zeitweise natürlich auch ein gutes

Gefühl, direkt am Puls der aktuellen Nachrichten zu leben“, weiß Tretter. Leider gehört es bereits zum Selbstverständnis der meisten JournalistInnen, dauernd einsatzbereit zu sein. Das Ausschalten oder Ignorieren des Diensthandys oder Smartphones in der Freizeit kommt für viele nicht infrage.

Tretter sieht hier eine große Verantwortung des Arbeitgebers, der die MitarbeiterInnen in seiner Schutzfunktion vor Selbstausbeutung beschützen müsste. In der Praxis sieht das anders aus: Die immerwährende Erreichbarkeit wird mittlerweile auf vielen Ebenen des Unternehmens erwartet – so auch im technischen oder teilweise im kaufmännischen Bereich.

Das Thema gewinnt immer mehr an Eigendynamik und wird nicht

zuletzt von den MitarbeiterInnen weiter angetrieben. Denn wer selbst rund um die Uhr im Einsatz ist, der erwartet auch von den Serviceeinheiten, dass sie ihn ständig unterstützen und erreichbar sind. KollegInnen werden im Urlaub angerufen und gefragt, ob sie arbeiten kommen können, weil die personell sehr knapp besetzte Redaktion aus Krankheitsgründen gerade unterbesetzt ist. So verselbstständigt sich die Problematik: Wer in derartigen Ausnahmesituationen schon eingesprungen ist, hat in Zukunft weniger Hemmungen auch andere in die Pflicht zu nehmen. Und der soziale Druck innerhalb der Belegschaft, sich selbst auszubeuten und an die Grenzen der Belastbarkeit zu gehen, steigt. Derzeit gibt es einige vertraglich geregelte Bereitschaften, laut Tretter sind weitere Regelungen nötig. ■



## Pro mente OÖ: Keine Rufbereitschaft

Die MitarbeiterInnen von pro mente Oberösterreich sind in den verschiedensten Leistungsbereichen der psychosozialen Versorgung tätig. Dies betrifft auch den Bereich der rund um die Uhr betreuten Wohneinrichtungen. Während der Nachtstunden ist oft nur eine einzige Person im Dienst, und bei Krisen mit den KlientInnen ist es oft notwendig Hilfe zu suchen. „In einer Stress-Situation braucht man eine zweite Meinung, die in der Ausnahmesituation konkrete Anweisungen oder andere Hilfestellungen gibt“, erklärt Betriebsratsvorsitzender Martin Herzberger.

Da es keine institutionalisierte Rufbereitschaft unter den Kolle-

gInnen gibt, müssen sich die MitarbeiterInnen im Bedarfsfall meistens direkt an die jeweilige Führungskraft wenden. Ein Teil schafft es sich gut abzugrenzen und Bereitschaftsdienste aufzuteilen. Diese Führungskräfte delegieren die Rufbereitschaft teilweise an andere erfahrene MitarbeiterInnen oder haben gelernt, mit der ständigen Erreichbarkeit belastungsfrei zu leben.

Der Großteil leidet jedoch unter der ständigen Erreichbarkeit und hat das Gefühl, immer einsatzbereit sein zu müssen. „Viele Führungskräfte dieser Einrichtungen sind sich bewusst, dass sie das Handy immer bereit haben müssen, falls in der Einrichtung etwas passiert – das belastet auf die Dauer sehr“, so Herzberger. Dieses Phänomen findet sich aber immer

wieder auch bei Führungskräften von Einrichtungen, in denen Menschen nicht rund um die Uhr betreut werden müssen und die ständige Erreichbarkeit nicht notwendig ist.

Der Betriebsrat will nun in Workshops ein Bewusstsein unter den Führungskräften aufbauen, in dem das Delegieren von Aufgaben, die eigene Abgrenzung und die Fähigkeit, die jeweiligen Verantwortlichkeiten dort zu lassen, wo sie hingehören, geübt wird. Darüber hinaus ist es das langfristige Ziel des Betriebsrates, dass die Rufbereitschaft im Dienstvertrag der Führungskräfte als zusätzliche Leistung festgeschrieben und auch extra honoriert wird. ■



## Test „Arbeite ich entgrenzt?“

1. Werden Sie öfter als einmal im Monat vor oder nach Dienstschluss dienstlich zu Hause angerufen?

Ja  Nein

2. Steigen Sie öfter als einmal im Monat aus der Zeiterfassung aus, um danach weiter zu arbeiten?

Ja  Nein

3. Lesen Sie arbeitsbezogene Fachliteratur in Ihrer Freizeit?

Ja  Nein

4. Wurden Sie in Ihrem Urlaub/ Krankenstand von KollegInnen, KundInnen oder Vorgesetzten kontaktiert (z. B. per E-Mail, per Telefon)?

Ja  Nein

5. Haben Sie Vertrauensarbeitszeit/einen All-in-Vertrag und deshalb das Gefühl, mehr als vereinbart zu arbeiten?

Ja  Nein

6. Haben Sie eine Überstundenpauschale, die Sie regelmäßig überschreiten ohne dafür Zeitausgleich zu erhalten?

Ja  Nein

7. Besuchen Sie berufliche Weiterbildungsangebote in Ihrer Freizeit?

Ja  Nein

8. Fühlen Sie sich in der Arbeit unabkömmlich?

Ja  Nein

9. Nehmen Sie auch mal unbezahlte Arbeit in Kauf, damit das Endergebnis Ihren Vorstellungen entspricht?

Ja  Nein

10. Schalten Sie Ihr Handy/Ihren PDA außerhalb der vereinbarten Arbeitszeit aus?

Ja  Nein

11. Verwenden Sie Ihr privates Handy für berufliche Telefonate und verrechnen diese nicht?

Ja  Nein

Vergeben Sie nun für jedes „Ja“ einen Punkt (außer bei Frage 10, da gibt es einen Punkt für „Nein“). Wenn Sie insgesamt 6 Punkte oder mehr erreicht haben, sollten Sie unbedingt handeln: Wie können Sie Ihre Arbeitszeit wieder auf ein normales Ausmaß herunterschrauben? Z. B. indem Sie Ihr Diensthandy außerhalb der Arbeitszeit ausschalten oder einen Ausgleich für Ihre Überstunden einfordern.

**Info und Beratung** zum Thema entgrenzte Arbeitszeit finden Sie bei Ihrem Betriebsrat oder in einer der GPA-djp-Regionalgeschäftsstellen, Tel. 05 03 01-301

# Kommentar



## Manchmal auch abschalten!

*Flexible Arbeitszeiten und moderne Kommunikationstechnologie brauchen bessere Rahmenbedingungen.*

*Von Wolfgang Katzian*

Die zunehmende Flexibilisierung der Arbeitswelt mit allen Problemen, aber auch Vorteilen für die ArbeitnehmerInnen beschäftigt uns als Gewerkschaft nicht erst seit heute. Viele Angestellte können sich etwa kaum noch vorstellen, nicht im Rahmen eines Gleitzeitmodells ihre Arbeit zu erbringen. Eigenverantwortung und projektbezogenes Arbeiten stellen für viele eine attraktive Alternative zu allzu engen Korsetts bei der Erbringung der Arbeit dar.

Das trifft sich oft auch mit den Interessen der Arbeitgeber – flexible, immer verfügbare ArbeitnehmerInnen sind in ihrem Interesse, um sich Vorteile im Wettbewerb zu verschaffen. Was auf den ersten Blick attraktiv erscheint, entpuppt sich dann oft als beinhartes unternehmerisches Kalkül zur Senkung der Kosten. Daher haben wir als Gewerkschaft immer auf verbindliche Regeln bei der Flexibilisierung von Arbeitsverhältnissen geachtet, etwa bei den immer beliebter werdenden „All-inclusive-Verträ-

gen“, damit nicht am Ende das böse Erwachen kommt und ausschließlich die Arbeitgeber profitieren.

Eine neue Qualität stellt aktuell die breite Einführung neuer Kommunikationstechnologien dar. Inzwischen gehören Laptop, Smartphone und Tablet-PC zum Standardreertoire vieler Angestellter. Die Mög-

**Regelmäßig „abschalten“ bringt mehr für eine sinnvolle Produktivität, als die Bereitschaft rund um die Uhr.**

lichkeiten, immer und überall seine Arbeit erledigen zu können werden immer vielfältiger, und auch das mag für viele Angestellte attraktiv erscheinen.

Inzwischen mehren sich aber die Stimmen, die auf die Gefahren dieser Entwicklungen verweisen. Spätestens bei der Gründung einer Familie erkennen viele, wie wertvoll Zeiten der Ruhe und des Abschaltens sind. Eine Aktivität, die Körper und Seele in jungen Jahren vielleicht noch zulassen, führt in späteren Jahren oft zu massiven gesund-

heitlichen Problemen, das beweisen auch aktuelle Untersuchungen. Regelmäßig „abschalten“ bringt für eine sinnvolle Produktivität und für die Aufrechterhaltung von Energie und Kreativität mehr, als die Bereitschaft rund um die Uhr, das beginnen auch immer mehr Unternehmen zu erkennen.

Wir können und wollen technische Entwicklungen nicht aufhalten, wir können sie aber bewusst mitgestalten und einen Rahmen im Sinne der arbeitenden Menschen schaffen. Wie

bei vielen Innovationen gilt auch bei der Nutzung der Kommunikationstechnologien: Regelungen und Vereinbarungen, am besten unter Mitwirkung des Betriebsrates, verhindern, dass die Beschäftigten zu Opfern der Entwicklungen werden anstatt davon zu profitieren. Die GPA-djp stellt sich als Gewerkschaft immer den aktuellen Herausforderungen der modernen Arbeitswelt. Wir tun dies auch in dieser Frage, wo wir ExpertInnenwissen und Beratung für die betriebliche Arbeit zur Verfügung stellen. ■



© fotolia.de, Simone van den Berg

## Sonntagsöffnung: Gericht bestätigt GPA-djp-Position

*Gutes Signal für alle ArbeitnehmerInnen.*

Erfolg und auch Erleichterung beim Kampf um den freien Sonntag: Das Urteil des Verfassungsgerichtshofs vom Juli 2012 bestätigt, dass das Verbot der Sonntagsöffnung nicht verfassungswidrig ist. „Es bestätigt unsere Position, dass die vorhandenen, mit den Sozialpartnern verantwortungsvoll erarbeiteten Regelungen völlig ausreichend sind“, erklärt GPA-djp-Vorsitzender Wolfgang Katzian.

Der Spruch des Verfassungsgerichtshofes ist ein gutes Signal für die rund 500.000 Beschäftigten im

Handel: Das Urteil legt fest, dass die Sonntagsruhe für alle ArbeitnehmerInnen, egal in welcher Branche, gilt. Auch das ist eine Bestätigung für den Kurs der GPA-djp, Ausnahmen von den Bestimmungen der Sonntagsruhe nur in begründeten Ausnahmen zuzustimmen. Die GPA-djp wird weiterhin dafür eintreten, dass der arbeitsfreie Sonntag, der in der Bevölkerung breite Zustimmung findet, gelebt werden kann.

Mehr dazu auf [www.freiersonntag.at](http://www.freiersonntag.at)

## Kein Ansturm auf Rot-Weiß-Rot-Karte

Das Ende der Übergangsfristen für Zuwanderer aus den neuen EU-Mitgliedsstaaten brachte keinen Ansturm an ausländischen Arbeitskräften, doch auch der von der Wirtschaft erhoffte Andrang an gut ausgebildeten Fachkräften aus Drittstaaten blieb aus. Für sie wurde die Rot-Weiß-Rot-Karte eingeführt, die bisher von nur etwa 1.500 hoch qualifizierten Zuwanderern genutzt wurde.

„Man will gut qualifizierte Arbeitskräfte holen, erkennt aber ihre Bildungsabschlüsse nicht an“, kritisiert AK-OÖ-Präsident Johann Kalliauer. Die AK fordert die automatische Anerkennung von im Ausland erworbenen Ausbildungen bei der Ausstellung der Rot-Weiß-Rot-Karte.

### Datenschutz im Betrieb

Mit der Einführung des freiwilligen betrieblichen Datenschutzbeauftragten nimmt eine langjährige Forderung der GPA-djp jetzt konkrete Formen an: Durch die Novelle des Datenschutzgesetzes wird der/die Datenschutzbeauftragte (DSB) zur Realität der österreichischen Arbeitswelt.

Weisungsungebundenheit, Kündigungsschutz, eine Mindestfunktionsperiode sowie ein klar umrissenes Aufgabengebiet und eine Kundmachungspflicht gegenüber der Datenschutzkommission gehören zu dieser neuen Funktion. Dies entspricht durchaus den Vorstellungen der GPA-djp. Die Installation von Datenschutzbeauftragten schafft nicht nur mehr Qualitätssicherheit, damit wird auch der Verwaltungsaufwand reduziert. Trotzdem gibt es noch Verbesserungsbedarf und einige ungeklärte Fragen: Wird diese Funktion als Vollzeitbeschäftigung möglich sein, wird bei der Einsetzung der Betriebsrat eingebunden? Auch dem geplanten Entfall von Vorab-Kontrolle (u. a. bei Video-Überwachungen) steht man kritisch gegenüber.

Insgesamt sieht die GPA-djp die jetzt vorliegende Novelle des Datenschutzgesetzes als wichtigen Schritt in die richtige Richtung.

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



Christa Schlager, Arbeiterkammer Wien: „Budgetpolitik muss vor allem als Teil einer Zukunftsstrategie begriffen werden.“

# Strategien gegen die Krise

*Wer ist schuld an den Schulden, und wie kriegen wir sie in den Griff? AK-Budgetexpertin Christa Schlager über das europäische Krisenmanagement und den Erhalt des Wohlstandes durch richtige Steuerpolitik.*

Das Interview führte Martin Panholzer

**KOMPETENZ:** Die hohe Verschuldung der öffentlichen Haushalte wird heute gerne als Folge eines überbordenden Sozialstaates dargestellt, den wir uns nicht mehr leisten können. Was sind die Ursachen für die aktuelle Schuldenkrise in Europa?

**Christa Schlager:** 2007, vor dem Ausbruch der Krise lagen die Staatsschulden bei 59 Prozent des BIP, d. h. unter der erlaubten Maastrichtgrenze von 60 Prozent. Ende 2011, mit der Krise, ist der Schuldenstand der EU-Staaten wieder deutlich gestiegen – auf 82,5 Prozent. Klar ersichtlich als Folge, nicht als Ursache der Krise!

Die Ursachen der Krise liegen hingegen tiefer und entstanden ja lange vor dem Auftreten. Ein Grund für die Krise liegt in der Entstehung eines weitgehend unregulierten,

aufgeblähten Finanzsystems. Einer geht damit weltweit ein enormer Anstieg der Ungleichverteilung von Einkommen und Vermögen, was dazu führt, dass sich auf der einen Seite immer mehr Menschen verschulden, und auf der anderen Seite immer mehr „Spielkapital“ entsteht, das sich immer neue, immer spekulativere Finanzprodukte wünschte bzw. suchte – versprochene Renditen von 25 Prozent bei 2 Prozent realem Wachstum gehen allerdings nicht zusammen! In Europa kommt noch dazu, dass man gehofft hat, dass sich wirtschaftlich unterschiedlich entwickelte Staaten mit einer gemeinsamen Währung rasch angleichen würden, allerdings wurde kein geeigneter wirtschaftspolitischer Rahmen dafür geschaffen. Die Entwicklung ist anders gelaufen als erhofft – vielmehr ist das Gegenteil der Fall.

**KOMPETENZ:** Sind die bisher auf europäischer Ebene getroffenen Maßnahmen ausreichend, um die Krise in den Griff zu bekommen?

**Christa Schlager:** Nur bedingt, manche Maßnahmen haben gegriffen, einige nicht, etliche waren schlichtweg falsch. Wir sehen ja, dass die Krise nicht vorbei ist. Es wurden und werden eine Fülle von Maßnahmen beschlossen, bevor diese allerdings umgesetzt sind bzw. in die Gänge kommen, gibt es schon wieder neue Vorschläge. Damit entsteht eine vollkommene Unübersichtlichkeit, bei der Bevölkerung steigt die Verunsicherung.

Was bei diversen „Rettungsmaßnahmen“ innerhalb der EU gerne übersehen wird – der wirtschaftliche Erfolg des europäischen Projekts liegt im über die vergangenen Jahrzehnte hinweg aufgebauten Wohlstand breiter Mittelschichten begründet. In der derzeitigen Diskussion geht die EU als wichtigster Absatzmarkt der europäischen Wirtschaft beinahe unter: Über 90 Prozent der Waren und Dienstleistungen, die in der EU produziert werden, werden auch in Europa wieder verkauft! Wir müssen also die Binnennachfrage als zentralen Faktor im Auge behalten! Zudem braucht es eine effektive Finanzmarktregulierung, die Eindämmung von Spekulation und das Austrocknen von Steueroasen sowie eine Steuerkoordinierung, damit die Gewinne, die in Europa erwirtschaftet werden, entsprechend fair versteuert werden müssen – in ganz Europa.

**KOMPETENZ:** An einer stärkeren fiskalpolitischen Koordinierung wird aber kein Weg vorbeiführen?

**Christa Schlager:** Europa braucht gemeinsame Ziele, eine Motivation

– und daraus müssen eine Vielzahl von abgestimmten Maßnahmen abgeleitet werden. Wirtschaftspolitik ist immer ein „Policy Mix“. Ich würde sagen: Wir brauchen eine bessere, aber nicht zwingend mehr fiskalpolitische Koordinierung.

Alle Augen richten sich auf die Fiskalpolitik, das Versagen der Geldpolitik wird im Zusammenhang mit der Eurokrise dagegen nie thematisiert, obwohl inzwischen immer deutlicher wird, dass das eingeschränkte Mandat der EZB in der Währungsunion keinen Sinn macht. Eine Währungsunion braucht eine Zentralbank, welche die Währung „steuert“. Diese Aufgabe den Finanzmärkten zu überlassen ist offensichtlich der größte

**Der wirtschaftliche Erfolg Europas liegt im Wohlstand breiter Mittelschichten begründet.**

Fehler. Damit ist man den Finanzmärkten, ihren „Bewertungen“, „Urteilen“ und Entwicklungen immer ausgeliefert.

**KOMPETENZ:** Welche budgetpolitischen Maßnahmen sind konkret in Österreich notwendig, um Wachstum und Beschäftigung zu sichern?

**Christa Schlager:** Budgetpolitik muss vor allem als Teil einer Zukunftsstrategie begriffen werden, sie ist wesentlicher Bestandteil der Wirtschafts- und Sozialpolitik. In der Krise waren es nicht die Staaten mit hohen Steuern und ausgebauten Sozialsystemen, die am meisten getroffen wurden, sondern die Niedrigsteuerländer mit schwach ausgebautem Sozialstaat. Wir haben uns im internationalen Vergleich ganz gut gehalten, mit Sparpaketen, die nur halb so groß

waren wie im EU-Durchschnitt. Dadurch wurde die Konjunktur nicht abgewürgt, was wiederum geholfen hat, das Budget zu sanieren, weil weiterhin Steuern geflossen sind. Mit dem moderaten Weg liegen wir bisher ganz gut.

**KOMPETENZ:** Gegner von höheren Vermögenssteuern argumentieren mit der hohen Abgabenquote in Österreich und reden sogar von Enteignung.

**Christa Schlager:** Jede Art von Steuer und Abgabe ist so gesehen eine „Enteignung“, weswegen Steuern ja gesetzlich geregelt sind. Beim Kauf einer Wurststempel werden mir 10 Prozent weggenommen, und von meinem Gehalt bis zu 42 Prozent. Dafür bekomme ich aber auch eine funktionierende Infrastruktur, ein Bildungs-, Gesundheits- und Sozialsystem. Diese „Enteignung“ ist also ein Geschäft auf Gegenseitigkeit und schafft in Summe mehr Wohlstand – für alle!

Das Steuersystem muss allerdings umgebaut werden: Bei einer Steuer- und Abgabenquote von rund 42 Prozent machen die Vermögenssteuern gerade einmal 0,5 Prozent des BIP aus! Wir bestrafen die Arbeitenden und belohnen Erben und Spekulanten. Es braucht daher eine höhere Belastung auf den Faktor Kapital bzw. Vermögen, bei gleichzeitiger Entlastung von Arbeit. Das würde nicht nur mehr Steuergerechtigkeit bringen, sondern auch die Massenkaukraft stärken, was wichtige wirtschaftliche Wachstumsimpulse bringen würde. Und wir hätten endlich die notwendigen finanziellen Mittel für den Ausbau von Pflege, Betreuung und Bildungseinrichtungen – für Zukunftsinvestitionen in sozialen Wohlstand für alle statt für einige wenige. ■



© Kheng Ho Toh, Dreamstime.com

# Gleiches Recht für alle

*In Österreichs Medien herrschen große Ungleichheiten. Die GPA-djp kämpft mit den Onlinern, den freien MitarbeiterInnen und den angestellten JournalistInnen bei Tages- und Wochenzeitungen für einen neuen Kollektivvertrag.*

Von Heike Hausensteiner

Im 21. Jahrhundert kennt man auf Papier gedruckte Zeitungen und solche, die via Computer abrufbar sind. Im Gegensatz zu Printzeitungen können Internet-Zeitungen ihre Berichte um Audio- oder Video-Beiträge ergänzen und sie sind das schnellere Medium. Online-Medien sind weltweit abrufbar, ihre Auflage ist unbeschränkt, und die Produktionskosten sind im Vergleich zu Papier-Zeitungen geringer. Bloß wollen die ArbeitgeberInnen diese Pluspunkte in der Online-Medienbranche nur selten an ihre MitarbeiterInnen weitergeben.

## Kollektivvertragsflucht

Die Online-RedakteurInnen sind im Gegensatz zu den Print-Journa-

listInnen meist schlechter gestellt, von der Bezahlung bis hin zu urheberrechtlichen Fragen. Denn für die „Onliner“ gilt in der Regel der Kollektivvertrag (KV) für Werbung und Marktkommunikation (mehr dazu auf Seite 21), für die Print-JournalistInnen aber der adäquate und besser bezahlte Journalisten-KV. Um diesen Kollektivvertrag zu umgehen, haben zahlreiche Medienunternehmen – darunter die „Presse“ und der „Kurier“ – Unternehmen gegründet, in denen der günstigere Werbe-KV gilt. Für die Gewerkschaft ein klarer Fall von Kollektivvertragsflucht und Lohn-Dumping, das die Wirtschaftskammer (WKO) mitträgt.

(Online-)Journalismus ist Journalismus und nicht Werbung. Der

JournalistInnen-KV bietet nicht nur angemessene Gehälter – journalistische Recherchen sind oft äußerst zeitaufwendig – sondern vor allem auch Rechtssicherheit.

## Große Gehaltsunterschiede

Bei Marie North hat sich „eine gewisse Frustration ob dieser Zustände“ breitgemacht. Sie arbeitet für den „Telekurier“ kurier.at, also ebenfalls ausgelagert aus der Print-Redaktion. Die derzeit großen Gehaltsunterschiede hält sie für bedenklich. Marie North setzt sich seit einem Jahr als Betriebsrätin für bessere Zustände im Online-Bereich ein und ist auch Mitglied im gewerkschaftlichen KV-Verhandlungsteam. „Wir brauchen einen KV, der unserer



Arbeitsweise entspricht“, wünscht sie sich nicht nur faire Gehälter, sondern auch mehr Rechtssicherheit für die Onliner.

Die Gewerkschaften und Betriebsräte drängen seit Jahren darauf, die Ungleichbehandlung aufzuheben. Ziel ist ein neuer gemeinsamer Rechtsrahmen für alle JournalistInnen bei Tages- und Wochenzeitungen und deren Onlineausgaben. „Durch Ausgliederungen bzw. Firmenneugründungen und die Beschäftigung ‚Freier‘ werden den Betroffenen seit Jahren Leistungen vorenthalten, die für Kolleginnen und Kollegen in bestehenden journalistischen Verträgen selbstverständlich sind“, so Franz C. Bauer, Vorsitzender der Journalistengewerkschaft in der GPA-djp.

### Neuer KV für JournalistInnen

In Österreich verhandeln seit drei Jahren die Arbeitgeber- und ArbeitnehmervertreterInnen über einen neuen Gesamt-KV für JournalistInnen, der dem Strukturwandel des Medienbereichs gerecht werden soll. Zum Problem der KV-Flucht kommen nämlich noch die sogenannten Umgehungsverträge: Vorwiegend jüngere KollegInnen sind ständig als freie MitarbeiterInnen („PauschalistInnen“) in den alltäglichen Arbeitsablauf eingebunden, die Arbeitgeber ersparen sich die Kosten einer fixen Anstellung. Die „Freien“ sind – wiewohl weisungsgebunden – aus arbeitsrechtlicher Sicht Selbstständige und werden am engen Arbeitsmarkt ausgenutzt, sowohl im Print- wie auch im Online-Bereich.

Ein neuer Journalisten-KV sollte daher endlich faire Rahmenbedingungen für alle drei betroffenen Gruppen bringen – nicht zuletzt deshalb, damit die Arbeitgeber diese

Gruppen nicht weiterhin gegeneinander ausspielen können. „Weder BerufsanfängerInnen noch langgediente JournalistInnen sind verantwortlich für die Zustände in der Branche, auch wenn Arbeitgeber ihnen dies gern suggerieren“, kritisiert Judith Reitstätter, Wirtschaftsbereichssekretärin in der GPA-djp, die Praxis einiger Arbeitgeber.

### Schwierige Verhandlungen

Helle Empörung dominierte die Branche zu Sommerbeginn, als auf Seite der ArbeitgeberInnen Hermann Petz vom Verband Österreichischer Zeitungen (VÖZ) die Verhandlungen für den neuen KV vorübergehend abbrach. In zahlreichen Print- und Onlineredaktionen gab es daraufhin Redaktionsversammlungen. Beim „Standard“, „derStandard.at“, in der „Wiener Zeitung“, bei den „Oberösterreichischen Nachrichten“ und bei der „Tiroler Tageszeitung“ wurden Resolutionen verabschiedet, die den Abschluss der Verhandlungen

**Die Arbeitgeber wollen die Pluspunkte der Online-Medien nur selten finanziell an die Beschäftigten weitergeben.**

forderten. Der Appell an die Zeitungsverleger: Sie sollten „endlich Prekariate in Form freier Dienstverhältnisse sowohl in Print- als auch in Onliner-Redaktionen der Tages- und Wochenzeitungen beenden und faire Bedingungen in journalistischen Anstellungsverhältnissen schaffen, die branchenweite Gültigkeit haben“.

Judith Reitstätter sieht den neuen Verhandlungen im Herbst mit Gelassenheit entgegen: „Wir sind bereits ein großes Stück des Weges mit den Arbeitgebern gegangen. Es gibt zu einzelnen Punkten wie

### Kollektivverträge (KV) im Medienbereich

**Journalisten-KV:** gilt für alle fest angestellten JournalistInnen bei Tages- und Wochenzeitungen, auch für Online-RedakteurInnen, wenn sie Teil der Redaktion sind. Die dazugehörigen Gesamtverträge enthalten Tarif- und Arbeitsrechtsregelungen für Freie MitarbeiterInnen.

**KV für journalistische MitarbeiterInnen:** bei österreichischen Zeitschriften und Fachmedien, gilt für Print- und OnlinejournalistInnen dieser Branche gleichermaßen.

**KV Werbung und Marktkommunikation:** gilt durch diverse Firmenkonstruktionen bis dato für viele Online-Medien der Tages- und Wochenzeitungen. Gemacht wurde er für die Angestellten der Werbung und Marktkommunikation in Wien.

**IT-KV:** Auch hier sind Online-Medien von Tages- und Wochenzeitungen fälschlicherweise „geparkt“. Der KV gilt österreichweit für Angestellte von Unternehmen im Bereich Dienstleistungen in der automatischen Datenverarbeitung und Informationstechnik.

Arbeitszeit oder Aus- und Weiterbildung tragfähige Kompromisse. Es liegt nun am VÖZ, dieses Vorhaben endlich zu finalisieren.“ Das Ziel für die GPA-djp: ein einziger kollektivvertraglicher Rahmen für Onliner und PrintjournalistInnen und damit auch das Ende falscher freier Dienstverhältnisse. ■



# Die Möglichkeiten einer Insel

*Kuba ist als exotisches Urlaubsparadies bekannt. Weniger bekannt sind die wirtschaftlichen Herausforderungen, denen sich die KubanerInnen im 54. Jahr der Revolution stellen. Ein politischer Reisebericht.*

Von Edgar Wolf

**N**och immer besteht die totale Wirtschaftsblockade, die die USA bereits 1960 als Antwort auf die soziale Revolution gegen Kuba verhängte. Mit furchtbaren Auswirkungen auf das Wirtschaftsleben bis heute. Es gibt aber auch viele „hausgemachte“ wirtschaftliche Probleme. So wurde nach der Revolution bei der Verstaatlichungspolitik weit über das Ziel hinausgeschossen: Nicht nur Banken und Großunternehmen wurden verstaatlicht oder streng reglementiert, sondern sämtliche Wirtschaftsbereiche bis hin zu Friseurgeschäften und Wirtschaftshäusern. Es gibt enormen Aufholbedarf bei der Entwicklung der Infrastruktur und der Industrie. Die größten wirtschaftlichen Defizite aber liegen in

der Landwirtschaft. Kuba ist eine sehr fruchtbare Insel, dennoch ist das Land von Lebensmittelimporten abhängig, da große Landflächen brachliegen und die Produktivität auf den Staatsgütern niedrig ist. Diese Probleme hängen natürlich auch damit zusammen, dass das Land seine wichtigsten Handelspartner mit dem Ende der Sowjetunion und ihrer Verbündeten fast auf einen Schlag verloren hat.

## Neuer wirtschafts-politischer Kurs

Doch die KubanerInnen haben immer wieder bewiesen, dass sie sich im Rahmen ihrer Möglichkeiten neuen Herausforderungen stellen. So wurde 2010 unter Raúl

Castro eine „Aktualisierung des Wirtschaftsmodells“ beschlossen, mit der die genannten ökonomischen Probleme angegangen werden sollen. Vor dem Beschluss im kubanischen Parlament fanden Abstimmungen und heftige Diskussionen in den Betrieben und auf Gewerkschaftskonferenzen statt. Kern der neuen Wirtschaftspolitik sind die Überführung von über einer Million Staatsangestellten in die Privatwirtschaft, die Öffnung von etwa 200 Gewerben für Selbstständige und Vergabe von Land an Private. Diese Maßnahmen sollen dazu beitragen, die Versorgungslage der Bevölkerung zu verbessern, den Fremdenverkehr zu beleben und neue Arbeitsplätze zu schaffen.



1. Mai in Kuba:  
Die Gewerkschaften  
organisieren auch die  
Beschäftigten im Privat-  
sektor und die neuen  
Selbstständigen.

## Tourismus und Devisenwährung CUC

Heute sind Verkaufsstände, kleine Lokale und fliegende HändlerInnen rund um die touristischen Zentren und die großen Hotels unübersehbar. Arbeitsplätze im Tourismus sind heißbegehrt. Neue Selbstständige, die mit TouristInnen Geschäfte machen oder ArbeitnehmerInnen in Hotels und Restaurants können ihr Einkommen in der Devisenwährung CUC beziehen, während Staatsbedienstete weiterhin ihr Gehalt in kubanischen Pesos bekommen. Nach dem Ende der Sowjetunion war Kuba gezwungen, die an den US-Dollar gebundene Parallelwährung CUC einzuführen. Ein CUC entspricht dem Fünfundzwanzigfachen eines kubanischen Pesos, Luxusgüter oder der Eintritt in teurere Lokale sind nur mit CUC möglich. Schon jetzt fehlt es dem kubanischen Bildungssystem an LehrerInnen, da viele AkademikerInnen lieber besser bezahlte Jobs im Tourismus annehmen, als im Staatsdienst zu arbeiten. Eine Entwicklung, die auf Dauer den sozialen Zusammenhalt der kubanischen Gesellschaft gefährden könnte.

## Gewerkschaft in Kuba

Manuel Montero, Sekretär in der internationalen Abteilung des Kubanischen Gewerkschaftsbundes (Central de Trabajadores de Cuba – CTC) zur Rolle der Gewerkschaft in diesem Veränderungsprozess: „Uns ist klar, dass Aktualisierungen der Wirtschaft notwendig sind. Wir fordern aber, dass mit den Steuereinnahmen aus der Privatwirtschaft in zukunftsträchtige staatliche Bereiche wie Bildung und Infrastruktur investiert wird. Wir organisieren auch gezielt die Beschäftigten in den Privatunternehmen und wollen das Verständnis herstellen, dass wir alle Teil der kubanischen Arbeiterklasse sind, egal ob wir in Staatsbetrieben, im Privatsektor oder als neue Selbstständige arbeiten.“ Über 90 Prozent der ArbeitnehmerInnen seien Mitglieder der CTC, so Montero. Aber auch die neuen Selbstständigen werden von der CTC organisiert und beraten. So bietet die Gewerkschaft ihre Unterstützung bei der Steuererklärung und der Veranlagung in die Sozialversicherung an.

Die Überführung von Beschäftigten aus den unproduktiven Bereichen der Staatswirtschaft in den neuen Privatsektor erfolgt über ein System aus Arbeitsvermittlungs- und Umschulungsmaßnahmen. Die CTC überwacht diese Prozesse und setzt Korrekturen für ihre Mitglieder durch. Trotz aller Probleme und Gefahren bewertet Montero die ersten Erfahrungen mit der neuen Wirtschaftspolitik positiv. Sie böte Kuba die Möglichkeit, die Produktivität zu steigern und neue Wirtschaftsbereiche zu entwickeln.

## Eigener Weg

Noch ist völlig offen, ob die Maßnahmen zum gewünschten Erfolg führen und die Lebensbedingungen der KubanerInnen nachhaltig ver-

## Revolution und Reformen

1959 stürzten die kubanischen Revolutionäre unter der Führung von Fidel Castro den Diktator Fulgencio Batista.

Enteignungen von US-Firmen führten zu einem dauerhaften Embargo der USA gegen Kuba, unter denen das Land bis heute wirtschaftlich leidet. Kuba fand Unterstützung bei der damaligen Sowjetunion. Zu Beginn der 1990er-Jahre erlebte Kuba eine schwere Wirtschaftskrise. Als Ersatz für den Außenhandel mit der Sowjetunion wurde die Tourismusindustrie entwickelt.

Fidel Castro gab sein Präsidentenamt wegen gesundheitlicher Probleme 2006 an seinen Bruder Raúl ab. Von ihm initiierte wirtschaftliche Reformen ermöglichen nun private handwerkliche und touristische Kleinbetriebe und Privatinitiativen im Handel und in der Landwirtschaft.

bessern können. Dass der Weg geändert oder auch ein neuer beschritten wird, ist keineswegs ausgeschlossen. Die Möglichkeit, zurück zum Kapitalismus und unter US-amerikanische Herrschaft das trotz aller Mängel hervorragende Gesundheits-, Sozial- und Bildungswesen aufzugeben und sich den Diktaten von Weltbank und Internationalem Währungsfonds zu unterwerfen, diese Möglichkeit zieht auf Kuba allerdings kaum jemand in Betracht. ■



[www.praxisplan.at](http://www.praxisplan.at)

Suchen Sie sich die Ärztin oder den Arzt Ihres Vertrauens.

Im Praxisplan der Wiener Ärztekammer kann nach allen für Patienten relevanten Ordinationsdaten wie Fachgebiet, Spezialisierungen, Öffnungszeiten und Kassenverträgen gesucht werden. Darüber hinaus bietet der Praxisplan einige besondere Features an, etwa die Suche nach Fremdsprachen sprechenden Ärztinnen und Ärzten beziehungsweise Ordinationspersonal (insgesamt 42 Sprachen, von Albanisch bis Urdu), Urlaubszeiten von Kassenvertragsärzten oder auch die jeweilige Erreichbarkeit durch öffentliche Verkehrsmittel. Die Daten im Praxisplan werden täglich aktualisiert.



## Werbung und Marktkommunikation Wien: **Plus 3,3 Prozent**

*Erfolgreicher Abschluss nach monatelangen Verhandlungen.*

Anfang Juli einigten sich die GPA-djp und die Vertreter der Arbeitgeber auf einen Kollektivvertragsabschluss 2012 für die Beschäftigten im Bereich Marktkommunikation und Werbung in Wien: Die Mindestgrundgehälter werden um 3,3 Prozent erhöht, die Lehrlingsentschädigungen um 3,5 Prozent.

Das Mindestgrundgehalt wurde mit 1.300 Euro festgelegt, es gibt eine Einmalzahlung von 50 Euro und eine Verbesserung der Nachtarbeitsregeln. Weiters wurde beschlossen, im KV für das Jahr 2013 die verbesserte Anrechnung von Elternkarenzzeiten auf dienstzeitabhängige Ansprüche zu verankern.

Ende Juni protestierten mehrere Hundert DemonstrantInnen vor der Wirtschaftskammer Wien am Schwarzenbergplatz gegen die ArbeitgeberInnen, um ihrem Ärger gegen deren Verschleppungstaktik bei den KV-Verhandlungen Luft zu machen.

In Wien gibt es mindestens 12.000 Beschäftigte im Bereich Marktkommunikation und Werbung. Dieser KV gilt u. a. für die meisten Online-Medien. Die GPA-djp kämpft insbesondere für eine Gleichstellung dieser „Onliner“ mit den Print-JournalistInnen (s. S. 16–17).

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

## Jeder 4. Wiener Lehrling verliert Ausbildungsplatz

Trauriger Rekord: Laut Lehrlingsstatistik wird jeder vierte Wiener Lehrvertrag während der Lehrzeit aufgelöst. Offenbar werden speziell in der Probezeit Lehrlinge als billige Arbeitskräfte missbraucht, auch die Qualität der Lehrausbildung lässt zu wünschen übrig. Die meisten Verträge wurden bei den Sparten Tourismus und Freizeitwirtschaft (35,6), Gewerbe und Handwerk (23,5) und Handel (19,3) gelöst, die wenigsten bei den Sparten Bank und Versicherung (4,3) und Transport und Verkehr (5,7). „Es braucht dringend Ausbildung statt Ausbeutung“, kritisiert Christoph Peschek, Wiener Jugendsekretär der GPA-djp.

### Kollektivvertrag für das Hotel- und Gastgewerbe

Die Gewerkschaften vida und GPA-djp haben einen neuen Kollektivvertrag für das Hotel- und Gastgewerbe erreicht: Für die rund 200.000 Beschäftigten gibt es deutliche Lohn- bzw. Gehaltserhöhungen von 3,45 Prozent; Mindestlohn/-gehalt werden bis zum Frühjahr auf 1.320 Euro angehoben. Nur die Wirtschaftskammern Tirol und Burgenland haben nicht zugestimmt.

### KV für die Angestellten der ausländischen Airlines

Ginge es nach dem Willen der Arbeitgeber, dann sollen die Angestellten der ausländischen Airlines, die in Österreich Fluggäste bei Buchungen und beim Check-in betreuen, heuer ohne Gehaltserhöhung auskommen. Renommierte Fluglinien wie Lufthansa, Air France oder KLM wollen ihren Angestellten keine Gehaltserhöhung geben, und wenn, nur im Abtausch mit Verschlechterungen im Kollektivvertrag wie z. B. gekürzte Abfertigungsansprüche oder gestrichene Vorrückungen. Für die GPA-djp ist das inakzeptabel, umso mehr, als es für die Beschäftigten in ausländischen Konzernmüttern sehr wohl Gehaltserhöhungen gibt, z. B. bei der Lufthansa ein Plus von 3,5 Prozent.

# Schlecker wird Dayli: Perspektive für Beschäftigte

*Schlecker Österreich wurde gegen alle Erwartungen vor einer Insolvenz gerettet und wird unter dem Namen „Dayli“ und mit einem neuen Konzept weitergeführt.*

Von Barbara Lavaud

**S**chlecker Österreich wurde Ende Juli von der TAP 09 Management GmbH übernommen. Das Konzept: Unter dem Namen „dayli“ wird künftig ein neuer Nahversorger mit erweitertem Dienstleistungsangebot, betrieben werden. Dank der Bemühungen aller Beteiligten konnte Schlecker Österreich vor einer Insolvenz gerettet werden und hat nun einen neuen Eigentümer. Die GPA-djp-WirtschaftsbereichssekretärInnen Anita Palkovich und Manfred Wolf haben engagiert für die Arbeitsbedingungen und Arbeitsplätze der Schlecker-Beschäftigten gekämpft.

**KOMPETENZ:** Schlecker Deutschland ging vor wenigen Monaten in Insolvenz. Was hat Schlecker Österreich vor diesem Schicksal bewahrt?

**Manfred Wolf:** Alle haben gut zusammengearbeitet und auf eine gemeinsame Zukunft vertraut. Vor allem auch die Beschäftigten leisteten einen wichtigen Beitrag zur positiven Wendung! Die Arbeit unter schwierigen Rahmenbedingungen in den vergangenen Monaten und ihr Vertrauen in das Unternehmen haben sich gelohnt.

Die Rettung von Schlecker vor einer Insolvenz ist nicht zuletzt das Verdienst der Angestellten.

Die Übernahme war schließlich das Ergebnis der unermüdlichen Verhandlungen der deutschen Insolvenzverwaltung Geiwitz mit den Investoren. Wir sind Ende Juni gemeinsam mit der Betriebsratspitze von Schlecker zur deutschen Insolvenzverwaltung gefahren und haben dort für eine Weiterführung von Schlecker Österreich und den Erhalt möglichst vieler Arbeitsplätze Stimmung gemacht. Die folgenden intensiven Verhandlungen mit den Investoren sind sicherlich auch eine Folge unserer Bemühungen.

**KOMPETENZ:** Was bedeutet die Übernahme konkret für die Beschäftigten?

**Anita Palkovich:** Für die rund 3.000 Beschäftigten bedeutet dies vorläufig, dass ihre Arbeitsverhältnisse mit allen Rechten und Pflichten auf den neuen Eigentümer übergehen. Das heißt im Klartext, dass sämtliche arbeitsrechtlichen Ansprüche weiterhin bestehen bleiben, das gilt natürlich auch für alte Abfertigungsansprüche.



Manfred Wolf, Anita Palkovich, GPA-djp: „Für Tausende Beschäftigte die Hoffnung auf einen Erhalt der Arbeitsplätze.“

Wir wollen auch rasch mit Herrn Haberleitner (Anm.: CEO von TAP 09) ins Gespräch kommen, um uns ein Bild über die künftige Entwicklung machen zu können, auch im Hinblick auf die Beschäftigten.

Wir hoffen für die Standorte und Beschäftigten, dass es rasch zur Verbesserung der Warensituation kommen wird, da es erfreulicherweise eine der Hauptzielsetzungen des neuen Eigentümers ist, die volle Verkaufsfähigkeit und somit auch das Vertrauen der KundInnen zu erhalten.

Für uns als Gewerkschaft bedeutet die Übernahme vom Start weg

auch die Chance auf eine Neuausrichtung des betrieblichen Dialoges und der Arbeitsbedingungen. Angesichts ihres Beitrages zum Fortbestand des Unternehmens haben sich die Beschäftigten Wertschätzung und faire Arbeitsbedingungen verdient.

**KOMPETENZ:** Was bedeutet das angekündigte, neue Geschäftskonzept mittel- und langfristig für die Unternehmensstruktur und die Beschäftigten?

**Manfred Wolf:** Das können wir derzeit noch nicht sagen, aber es wird mittelfristig sicher Änderungen geben. Wir sind gerade dabei, diese Fragen mit dem neuen Eigentümer zu klären.

Auf jeden Fall bringt der Eigentümerwechsel von Schlecker Österreich für Tausende Beschäftigte eine konkrete Perspektive und die Hoffnung auf den Erhalt der Arbeitsplätze. Angesichts der regionalen Gegebenheiten ist das schon ein erster, wichtiger Erfolg. Das stellt für die Betroffenen, zum großen Teil auch in ländlichen Regionen, eine große Erleichterung dar.

**KOMPETENZ:** Trotzdem wurde auch Kritik an der Übernahme laut – hat das neue Konzept von „dayli“ eine Chance?

**Anita Palkovich:** Die jetzige Entwicklung ist aus Sicht der Arbeitnehmerinteressenvertretung in jedem Fall besser als die Insolvenz des Unternehmens. Es ist klar, dass es auch enttäuschte Bieter und Mitbewerber gibt, die sich die Welt anders vorgestellt haben. Dayli sollte jetzt die faire Chance bekommen zu starten, und dann werden wir alle sehen, wie sich die Dinge entwickeln. Schlechreden und Verunsichern ist entbehrlich, jetzt brauchen die Betroffenen vor allem Optimismus. ■

## Ihre Rechte, Ihre Pflichten: Informationen für die Beschäftigten

Die wichtigsten Informationen zur Übernahme von Schlecker Österreich durch die TAP 09 Management GmbH

### Was bedeutet die Übernahme für mein Dienstverhältnis?

Ihr Arbeitsverhältnis geht mit allen Rechten und Pflichten auf den neuen Eigentümer über. Das bedeutet, dass sämtliche arbeitsrechtlichen Ansprüche, die Sie bisher erworben haben auch weiterhin bestehen bleiben. Der Kollektivvertrag und sämtliche arbeitsrechtliche Bestimmungen gelten unverändert weiter.

### Wird es Schließungen und Kündigungen geben?

Der neue Eigentümer hat erklärt, sämtliche Schlecker-Standorte weiter betreiben zu wollen und auch alle Arbeitsplätze sollen erhalten bleiben. Der Betriebsrat hat im Falle von Betriebsänderungen ein Mitsprache- und Mitwirkungsrecht. Gemeinsam mit dem Betriebsrat ist die GPA-djp derzeit dabei, vom neuen Eigentümer konkrete Details und mögliche Auswirkungen auf Filialstrukturen und Arbeitsplätze in Erfahrung zu bringen.

### Wo erhalte ich Informationen?

Gemeinsam mit dem Betriebsrat wird die GPA-djp weiterhin über die Lage informieren. Für rechtliche Fragen steht unsere Hotline 05 03 01-301 zur Verfügung. Unser gesamtes Informationsangebot finden Sie auf unserer Homepage [www.gpa-djp.at](http://www.gpa-djp.at)

### Was bedeutet die Übernahme für meinen Arbeitsalltag?

Grundsätzlich geht vorerst alles so weiter wie bisher! Wahrscheinlich wird es in nächster Zeit zu einer deutlichen Verbesserung der Warensituation kommen, da es eine der Hauptzielsetzungen des neuen Eigentümers ist, die volle Verkaufsfähigkeit und somit auch das Kundenvertrauen zu sichern.

### Wer vertritt mich in rechtlichen Fragen?

Mitglieder der GPA-djp erhalten den vollen gewerkschaftlichen Rechtsschutz. Dieser umfasst neben der Vertretung ihrer Interessen auf betrieblicher Ebene gemeinsam mit dem Betriebsrat auch die Beratung zu den arbeitsrechtlichen Ansprüchen sowie gegebenenfalls auch deren gerichtliche Durchsetzung. Ein Beitritt macht sich bezahlt!

### Wer ist der neue Eigentümer?

Die TAP 09 Management GmbH ist eine österreichische Investorenplattform, die es sich nach eigenen Angaben zum Ziel gesetzt hat, durch Beteiligungen an Unternehmen oder Firmenkäufen einen Mischkonzern aufzubauen.



© David Castillo Dominici, Dreamstime.com

## Fürs Leben lernen

*Vieles lehrt das Leben – leider auch, dass die Lehrlingsausbildner der Autoverleihfirma Buchbinder einen gehörig über den Tisch ziehen können.*

Von Christian Resei

**E**igentlich hatten sich viele Jugendliche auf eine Bürokaufmann/frau-Lehre gefreut – noch dazu in einer namhaften, großen Transportfirma mit vielen Niederlassungen in Österreich. Was folgte, war eine Ernüchterung: Obwohl es gesetzlich verboten ist, Lehrlinge in berufsfremden Tätigkeiten zu beschäftigen, mussten viele Lehrlinge der Autoverleihfirma Buchbinder Unkraut zupfen, Schnee schaufeln oder Überstellungsfahrten durchführen.

Wenig lehrreiche Tätigkeiten, die allesamt nichts mit einer Bürolehre gemein haben. Auch Sonntagsarbeit wurde von den Lehrlingen gefordert, die ist jedoch gesetzlich für Jugendliche unter 18 Jahren verboten. Dazu war der Umgangston ruppig und die Behandlung drakonisch. Fehlbestände in der Kasse mündeten in Pauschalstrafen, Mittagspausen fielen häufig aus und selbst der Krankenstand und WC-Gänge wurden Lehrlingen unter-

sagt. Beschimpfungen durch Vorgesetzte gehörten auch zum Alltag.

### Unzumutbar

Immer mehr Lehrlinge beschwerten sich bei der GPA-djp. „Im Rahmen der Überprüfung haben wir festgestellt, dass die Firma die Lehrlinge nicht einmal branchengerecht bezahlt hat“, erklärt Bundesjugendsekretär Helmut Gotthartsleitner. Sie erhielten im ersten Lehrjahr 375 Euro (Brutto), im zweiten 485 Euro und im dritten Lehrjahr 601 Euro – nach Ansicht der GPA-djp mindestens ein Viertel zu wenig! Überdies wurde weder Urlaubs- noch Weihnachtsgeld ausbezahlt. Nachdem die Arbeiterkammer gemeinsam mit der GPA-djp klagte, entschied das Gericht, dass die Jugendlichen nach dem Kollektivvertrag des Personenbeförderungsgewerbes bezahlt werden müssen. Die damit verbundenen Nachzahlungen betreffen alle, die nach Februar 2009 ein Lehrverhältnis bei Buch-

### Rat und Hilfe

Betroffene Jugendliche können sich weiterhin bei der GPA-djp melden, um ihre Ansprüche geltend zu machen: **05 03 01-301** oder **jugend@gpa-djp.at**

binder hatten, etwa 200 Jugendliche in ganz Österreich.

### Nachzahlungen

50 von ihnen werden derzeit von der GPA-djp vertreten. Wer drei Jahre lang die Schikanen der Firma ertragen hat, kann nun mit einer Nachzahlung zwischen 6.000 und 7.000 Euro rechnen. Bundesjugendsekretär Gotthartsleitner ist über die Firma empört: „Wir haben bereits den Antrag auf Entzug der Lehrstellenförderung gestellt.“ Denn das sind im ersten Jahr immerhin drei Lehrlingsentgelte pro Jugendlichen. „Außerdem hat die GPA-djp aufgrund dieser Zustände auch den Antrag auf Entzug der Lehrberechtigung eingebracht.“ Offenbar ist dem Unternehmen die Ausbildung von Lehrlingen doch was wert: „Buchbinder will sich nun einigen“, weiß Helmut Gotthartsleitner. Die GPA-djp wird den Vorschlag genau prüfen. ■





## Fachkräfte im Handel

*Neuer Diplomlehrgang HandelsfachwirtIn  
von bfi Wien und MERKUR Warenhandels AG.*

Erstmals in Österreich führt das bfi Wien den Diplomlehrgang „Geprüfte/r Handelsfachwirtin/-wirt mit Hochschulreife“ durch, der speziell für ArbeitnehmerInnen im Handel entwickelt wurde. Die fünf Semester umfassen Bereiche wie Rechnungswesen, Business-Pläne, Personalentwicklung, Teamführung, Marktanalysen, Qualitätsmanagement, Marketing & PR sowie die Berufsreifepfung.

Diese Höherqualifizierung ermöglicht AbsolventInnen den Aufstieg im Unternehmen und öffnet zudem die Pforten zu weiterführenden akademischen Ausbildungen. Als erster Kooperationspartner konnte

die MERKUR Warenhandels AG gewonnen werden.

Ab Herbst erhalten bis zu 20 engagierte MitarbeiterInnen und Führungskräfte der MERKUR Warenhandels AG die Möglichkeit, unter den ersten TeilnehmerInnen des neuen, staatlich anerkannten Lehrgangs zu sein und sich in fünf Semestern berufsbegleitend zum Handelsprofi zu qualifizieren. Der Abschluss „Geprüfte HandelsfachwirtIn“ kann mit einer Meisterprüfung verglichen werden. Diese Qualifikation ist in vielen Ländern Europas seit Jahren etabliert.

Mehr dazu auf [www.bfi-wien.at](http://www.bfi-wien.at)

### Check deinen Ferienjob: Wir rechnen nach!

Bei Ferienjobs und Praktika kommt es oft zu Ungereimtheiten bei der Abrechnung. Viele ArbeitgeberInnen nutzen es aus, dass junge Menschen oft schlechter informiert sind, um weniger Geld auszubezahlen als sie müssten. Als GPA-djp-Mitglied bist du auf der sicheren Seite. Wir rechnen für dich nach und fordern ausständige Zahlungen für dich beim Arbeitgeber ein. Nach einem Ferienjob lohnt sich übrigens auch eine ArbeitnehmerInnenveranlagung („Steuerausgleich“) am Jahresende!

Noch Fragen? **05 03 01-21510** oder [jugend@gpa-djp.at](mailto:jugend@gpa-djp.at)

### Grenzenlose Freiheit?

Außendienst, Mobildienst, Arbeit außerhalb des Betriebes: Die kundennahe berufliche Tätigkeit hat viele Besonderheiten. Unzählige Kilometer unterwegs zwischen den Arbeitseinsätzen, unregelmäßige Arbeitsrhythmen und oft erschwerte Arbeitsbedingungen. Was sie attraktiv macht: Meist auf sich allein gestellt, allein verantwortlich, muss und kann man sich die Arbeit etwas autonomer gestalten und genießt mehr Freiheiten. Gibt es diese Freiheiten noch in Zeiten der ständigen elektronischen Vernetzung von MitarbeiterInnen mit Mobiltelefon, Laptop oder Tablet?

Die Interessengemeinschaft für Außen- und Mobildienst in der GPA-djp, [work@external](mailto:work@external), hat im Sommer 2012 eine Online-Umfrage zum Thema „Technologie als Unterstützung und/oder Kontrollmaßnahme?“ durchgeführt, es folgt eine Außendienstkonferenz am 30. August in der Kulturfabrik Hainburg.

Mit fairen Regelungen will die [work@external](mailto:work@external) sinnvolle Anwendungen mobiler elektronischer Technik mit der Abwehr allzu drastischer Kontrollen und Überwachungen verbinden und damit Freiräume im Außen- und Mobildienst wahren.



Mehr Infos und Online-Anmeldung unter [www.gpa-djp.at/external](http://www.gpa-djp.at/external)



Die kleinen Stars im Großen Saal des Wiener Künstlerhauses.

# Die Macht der Musik

*Die Wohnbauvereinigung für Privatangestellte startet ein innovatives musikpädagogisches Betreuungs- und Fortbildungskonzept für Kinder und Jugendliche in Wien 15.*

Von Andrea Holzmann

Vor wenigen Wochen hat das Sommernachtskonzert der Wiener Philharmoniker mehr als 100.000 Menschen in den Schönbrunner Schlosspark gelockt, und viele Tausende in aller Welt haben das Musikereignis im Fernsehen verfolgt. Dem jungen Dirigenten Gustavo Dudamel aus Venezuela, der das ganze Konzert ohne Notenblatt dirigierte, flogen die Herzen des Publikums zu. Gustavo Dudamel ist seit seinem legendären Auftritt mit dem venezolanischen Simon-Bolivar-Orchester bei den Salzburger Festwochen 2008 der Shooting-Star der klassischen Musikszene.

Gustavo Dudamel steht in engem Zusammenhang mit dem weltweit viel beachteten venezolanischen Jugendprojekt Il Sistema. Durch diese Initiative, die seit 1975 besteht, haben Hunderttausende von Kindern und Jugendlichen, die meisten aus minder privilegierten sozialen Schichten, Musikerziehung auf höchstem Niveau genossen, und einigen von ihnen ist es gelungen, die internationale Musikbühne zu erobern.

Um auch in Wien Kindern und Jugendlichen – unabhängig von ihrer sozialen, kulturellen und religiösen Herkunft – die „Grundnah-

rungsmittel“ Musik und Tanz zugutekommen zu lassen, haben die Caritas der Erzdiözese Wien, das Wiener Konzerthaus und die Wiener Sängerknaben nach dem Vorbild von Il Sistema 2009 den Verein ((superar)) gegründet. ((superar)) setzt sich zum Ziel, durch anspruchsvollen Musikunterricht das Potenzial junger Menschen zu heben und zu fördern, ihre Integration in die Gemeinschaft zu erleichtern und ihnen öffentliche Auftrittsmöglichkeiten in gediegem Rahmen zu bieten, wo sie die Früchte ihrer Anstrengung in Form von Anerkennung und Applaus ernten können.



Beim gemeinsamen Musizieren werden nicht nur musikalische Werte transportiert.

((superar)) hat sich folgenden Aktionsprinzipien verschrieben: täglicher Unterricht – Kostenfreiheit – Leitung durch KünstlerInnen und daher hoher künstlerischer Anspruch – stetige Weiterentwicklung – Sichtbarkeit und Chance. Derzeit ist ((superar)) an fünf Wiener Schulen tätig, wo bereits zu beobachten ist, wie Selbstvertrauen, Lernwille, Respekt, Disziplin und Verantwortungsbewusstsein der jungen TeilnehmerInnen quasi täglich wachsen und – wenig überraschend – auch die Schulnoten besser werden.

## WBV-GPA leistet mit musikalischem Pilotprojekt Pionierarbeit

Angesichts solch positiver Erfahrungen war es der WBV-GPA ein Anliegen, ein ((superar))-Projekt auch in einer Wohnhausanlage zu starten. Ausgewählt wurde dafür der Kauerhof, ein erfolgreiches Sanierungsprojekt in Wien-Fünfhaus, in dem Menschen aus fast zwanzig verschiedenen Herkunftsländern zusammenleben. Private Sponsoren wurden gefunden, die Räumlichkeiten für die Proben von Herrn Osman Yilmaz, dem Betreiber des dortigen Kindergartens, zur Verfügung gestellt, und am 13. Februar 2012 übernahm Frau Pei Ju Tsai Hellmich, eine Künstlerin aus Taiwan, das Kommando über zwei Chöre, einen für Kindergarten- und einen für Schulkinder. Seither wird dort von Montag bis Donnerstag täglich eine Stunde geübt. Die Kinder lernen Lieder aus verschiedenen Kulturen, in verschiedenen Sprachen. Bei den Proben hört man ein türkisches Volkslied ebenso wie den Kanon „Bruder Jakob“ auf Chinesisch oder einen Jodler aus den österreichischen Alpen. Die Kleinen sind mit Begeisterung bei der Sache, und ab dem kommenden Herbst soll das Projekt auch Kindern rund um den Kauerhof offenstehen.

## Musik verbindet

Nach nur zwei Monaten trat der kleine Kauerhofchor bereits im Rahmen eines ((superar))-Konzerts im Großen Saal des Wiener Konzerthauses auf, der bis auf den letzten Platz gefüllt war, und erntete gebührenden Applaus. Auch die Mieterschaft des Kauerhofs scheint auf die Initiative stolz zu sein. Das lassen jedenfalls die Reaktionen bei einer Mieterversammlung, in der das Video dieses Auftritts gezeigt wurde, vermuten.

## Prädikat: nachhaltig wertvoll

Inzwischen haben Vertreter der Europäischen Kommission den Kauerhofchor besucht, als ein „Best Practice“-Beispiel für interkulturelles Zusammenleben qualifiziert, das auch auf andere EU-Länder übertragen werden sollte, und Fördermittel für die Fortsetzung in Aussicht gestellt. Wien soll zur Welthauptstadt der Musik werden, hat Bürgermeister Dr. Häupl kürzlich gefordert. Die Initiative ((superar)) und die Chöre im Kauerhof der WBV-GPA werden gerne ihren Beitrag dazu leisten. ■

## FREIE WOHNUNGEN

Bestehende Objekte:

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

Geschäftslokale/Büro:

- 8605 Kapfenberg, Wienerstraße 56–58, Geschäft ca. 130 m<sup>2</sup>

## Wohnungsberatung

Wohnbauvereinigung für Privatangestellte WBV-GPA-Wohnungsservice – 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)



# Freizeitangebote

Begeben Sie sich auf spannende Entdeckungsreisen durch die Vergangenheit und in die Zukunft. Interessante Ausflugsziele mit ermäßigten Eintrittspreisen für GPA-djp-Mitglieder.

© drubig-photo, Fotolia.com



© ars electronica

## Ars Electronica Center

Das ideale Ziel bei jedem Wetter. Direkt an der Donau und im Zentrum von Linz gelegen begeistert das „Museum der Zukunft“ mit faszinierender Architektur und beeindruckenden Ausstellungen.

Auf 3.000 m<sup>2</sup> faszinieren interaktive Projekte zu innovativen Themen an der Schnittstelle von Kunst, Technologie und Gesellschaft. Ein Ort, an dem man entdecken und forschen, experimentieren und erkunden kann.

Bei Vorlage der GPA-djp-CARD 2 Euro Ermäßigung beim Eintritt!

ARS ELECTRONICA CENTER  
Ars-Electronica-Straße 1,  
4040 Linz  
www.aec.at



© www.wulz.cc

## Jüdisches Museum Wien und Museum Judenplatz

Das Jüdische Museum bietet Ausstellungen zur österreichisch-jüdischen Geschichte, zur Religion und Tradition.

Am zweiten Standort auf dem Judenplatz können Sie die Fundamente einer mittelalterlichen Synagoge und eine Ausstellung über jüdisches Leben im mittelalterlichen Wien besuchen.

Mit der GPA-djp-CARD:  
Eintritt EUR 8,- statt 10,-  
Erm. Eintritt EUR 6,50 statt 8,-  
Ticket für beide Standorte inkl. Wechsausstellungen

Jüdisches Museum Wien  
Dorotheergasse 11, 1010 Wien  
Museum Judenplatz  
Judenplatz 8, 1010 Wien  
www.jmw.at



© Zwickl

## Kräftereich St. Jakob im Walde

Das einzigartige und vor allem wetterfeste Ausflugsziel hat bis Ende Oktober tägl. geöffnet. Viele Stationen zum Mitmachen für Kindern.

Auf 1.600 m<sup>2</sup> werden Sie durch das Thema Kraft geführt. Sie betreten einen einzigartigen Chakrenturm, sehen auf Knopfdruck Ihr Sternzeichen am Lichthimmel, hören Klänge der Weltreligionen in überdimensional großen Hörglocken und staunen über einen lautlosen Wasserstrahl.

Mit der GPA-djp-CARD  
10 % auf alle Eintrittspreise

Kräftereich St. Jakob im Walde  
Kirchenviertel 70,  
8255 St. Jakob  
www.kraeftereich.at

© Schloss Anras



### MUSEUM Schloss Anras

An der Pustertaler Höhenstraße befindet sich direkt im idyllischen Bergdorf Anras das Museum. Kunst, Kultur und Natur treffen hier in einmaliger Art und Weise aufeinander.

Die permanenten und die wechselnden Ausstellungen machen den Besuch zu einer Reise durch die Kulturgeschichte Tirols. In der heurigen Sonderausstellung geben drei Osttiroler Künstler, Sebastian Rainer, Michael Lang und Gerold Leitner, Einblicke in die Kunst der Bildhauerei.

Ermäßigter Eintritt mit der CARD: EUR 3,- statt 5,-

Pfleggerichtshaus  
Schloss Anras  
Dorf 45, 9912 Anras  
www.schloss-anras.at

© Archäologische Kulturpark NÖ



### Carnuntum – wiedergeborene Stadt der Kaiser

Weltweit einmalig wurden die wesentlichen Architekturtypen eines römischen Stadtviertels im historischen Kontext rekonstruiert: ein Bürgerhaus, eine prächtige Stadtvilla und eine öffentliche Thermenanlage.

Die Rekonstruktionen sind keine fiktiven Kulissen oder musealen Objekte, sondern bewohnbare Häuser. Dadurch wird ein einmaliges Zeitfenster in die ersten 5 Jahrzehnte des 4. Jh. n. Chr. eröffnet.

Mit der GPA-djp-CARD ermäßigter Eintritt um EUR 8,- statt 10,-

Archäologischer Park  
Carnuntum  
2404 Petronell-Carnuntum,  
Hauptstraße 1A  
www.carnuntum.co.at

© Helmut Lackinger



### Schallaburg

Die Ausstellung „Das Goldene Byzanz & der Orient“ im Renaissanceschloss Schallaburg erweckt das Byzantinische Reich bis 4. November 2012 zu neuem Leben und lädt zu einer atemberaubenden Entdeckungsreise durch Geschichte und Kultur des Reiches.

Sie sehen exzellente Kunstwerke und historische Zeugnisse. Viele davon waren noch nie öffentlich zu sehen. Ein besonderes Highlight stellt eine funktionstüchtige Steinschneidemaschine im großen Arkadenhof der Schallaburg dar.

Ermäßigter Eintritt mit der CARD: EUR 9,- statt 10,-

Schloss Schallaburg  
3382 Schallaburg 1  
www.schallaburg.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)



© oisithewolf, 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: 9.9.2012.** Keine Barablösung. Der Rechtsweg ist ausgeschlossen.

© Markus Sibrawa



Gewinnen Sie  
2 x 2  
Karten  
für 15,9€12

30. Aug. bis 15. Sept. 2012

## Die Botschaft von Astoria

Orte im 3. Wiener Bezirk

Zum 100. Geburtstag von Jura Soyfer präsentieren „theaterfink & Romano Svato“ ein mehrsprachiges Wandertheater im öffentl. Raum, mit Schauspiel, Puppenspiel und Gipsy-Music.

Info: [www.theaterfink.at](http://www.theaterfink.at)  
Karten: 0680/126 53 86  
10 % CARD-Ermäßigung

© IMAGNO



Gewinnen Sie  
3 x 2  
Karten  
für 15,9€12

1. + 15. Sept. 2012

## Operetten-Café

Österreichisches Theatermuseum

Bei einer Führung durch die Ausstellung „Welt der Operette“ tauchen Sie ein in eine Welt von Glamour, Stars und Showbusiness, nach Kaffee und Kuchen Gelegenheit zum Publikumsgespräch mit illustren Gästen.

Karten: 01/525 24-5310  
Mit CARD: EUR 8,- statt 10,-

© Rusch Print



Gewinnen Sie  
1 x 2  
Karten  
für 20,9€12

20. + 21. Sept. 2012

## Die lange Nacht des Kabarets

Casino Linz

Die größten Talente des Landes präsentieren gemeinsam Ersonnenes und Highlights aus ihren aktuellsten Programmen. Trainieren Sie schon mal Ihre Lachmuskeln: für EUR 59,- erhalten Sie Kabarett, Dinner und Begrüßungsjetons.

Info: [www.weiler-shows.com](http://www.weiler-shows.com)

© GCT/Sportfot



Gewinnen Sie  
3 x 2  
Karten  
für 20,9€12

20.–23. Sept. 2012

## Vienna Masters 2012

Rathausplatz, Wien

Mit Springreitprüfungen der 5\*-Kategorie und einer 4\*-klassierten Dressur wird die Reitsportveranstaltung direkt am Rathausplatz über die Bühne gehen. Sportliche Highlights und Unterhaltung bei zahlreichen Veranstaltungen, viele davon bei freiem Eintritt!

Infos: [www.viennamasters.at](http://www.viennamasters.at)

© Mario Lang



Gewinnen Sie  
2 x 2  
Karten  
für 15,9€12

Bis 29. Sept. 2012

## Oscar Wilde im Doppelpack

3raum-anatomietheater, Wien

Nach sieben erfolgreichen Jahren schließt das Theater mit den von Kritik und Publikum bejubelten Oscar-Wilde-Inszenierungen „Lady Windermere's Fächer“ und „Bunbury“.

Karten: 0650/323 33 77  
Mit der CARD: EUR 16,- statt 18,-, Kombikarte -10 %

© DE EVENT



Gewinnen Sie  
3 x 2  
Karten  
für 18,11€12

18. November 2012

## Welterfolge des Musicals

Wiener Stadthalle Halle F

Diese Show bietet an einem Abend eine liebevolle Auswahl der schönsten Musical-Hits der Welt, präsentiert von Top-Stars aus Wien und London mit großartigem Live-Orchester.

Karten: 01/743 52 50  
EUR 5,- CARD-Ermäßigung  
[www.de-event-wien.at](http://www.de-event-wien.at)

**Barbara Blaha, Sylvia Kuba:**  
**Das Ende der Krawatten-**  
**pflicht. Wie Politikerinnen in**  
**der Öffentlichkeit bestehen.**

Czernin Verlag 2012. € 19,80

Als die französische Bauenministerin Cecile Duflocq (Grüne) im Juli in einem schwingenden blau-weiß gemusterten Sommerkleid im Parlament an das Rednerpult trat, ging durch die Bänke der männlichen konservativen Abgeordneten ein Raunen, Pfiffe,



„Ohs“ und „Ahs“ ertönten. Die Ministerin nahm es gelassen, in den Internetforen ging es dann aber heiß her.

Deutschland hat zwar seit geraumer Zeit mit Angela Merkel eine Kanzlerin – doch Frauen in der Politik sind noch immer keine Selbstverständlichkeit. Und schaffen sie es in Toppositionen, werden sie mit anderen Maßstäben gemessen: Jede neue Frisur, jeder hohe Schuh, jede bunte Handtasche erregen Aufmerksamkeit – die dann woanders fehlt, nämlich für das, was die Politikerin inhaltlich zu sagen hat.

Barbara Blaha und Sylvia Kuba wissen, wovon sie in ihrem Buch „Das Ende der Krawattenpflicht“ schreiben: Blaha war von 2005 bis 2007 Vorsitzende der Österreichischen Hochschulermittlung. 2007 trat sie aus Protest gegen die Nichtabschaffung der Studiengebühren aus der SPÖ aus. Jetzt leitet sie den 2008 von ihr gegründeten Polit-Kongress Momentum. Kuba war von 2005 bis 2007 Vorsitzende des Verbands Sozialistischer StudentInnen Österreichs.

Anschließend war sie als Pressesprecherin der Arbeiterkammer Wien und im Finanzstaatssekretariat tätig.

Der Buchtitel suggeriert, dass vor allem der Dresscode für Politikerinnen Thema ist. Doch Blaha und Kuba gehen viel weiter: Sie analysieren, warum Frauen nach wie vor in der Politik unterrepräsentiert sind. Manches liegt auf der Hand, manches ist überraschend.

Vielfach muss man sich als Frau wohl auch ein bisschen selbst an der Nase nehmen. Konterkarieren Sie vielleicht auch öfter scharf Formulierendes mit einem freundlichen Lächeln, das um Verständnis bittet? Sollten Sie nicht tun! Egal, ob Sie nun ein politisches Amt bekleiden oder nicht.

Alexia Weiss

**Kathrin Hartmann:**  
**Wir müssen leider draußen**  
**bleiben. Die neue Armut in**  
**der Konsumgesellschaft.**

Blessing Verlag 2012. € 19,50

„Wir müssen leider draußen bleiben“ widmet sich auf 400 Seiten den zig Millionen Menschen, die ausgeschlossen sind aus der Konsumgesellschaft, von besseren Bildungsmöglichkeiten – und der Politik. Kathrin Hartmann liefert eine Unmenge an Beispielen aus Berlin, Leipzig oder Frankfurt/Main. Sozialmärkte und Lebensmittelausgabestellen, die sogenannten „Tafeln“ (rund 900 deutschlandweit), unterzieht die Autorin einer kritischen Analyse: Sie sind auch dazu da, um das schlechte Gewissen (letztlich der Gesellschaft) zu beruhigen – und um als Abfallentsorger für die Super- und Diskontmärkte zu dienen.

In Deutschland werden pro Jahr 20 Millionen Tonnen Lebensmittel weggeworfen. Das liegt an dem grotesken Überangebot: Ein Supermarkt des Rewe-Konzerns, zu dem in Österreich Merkur oder Billa gehören, hat bis zu 40.000 Artikel im Sortiment.

Dieses Überangebot verleitet die KonsumentInnen dazu, viel zu viele Lebensmittel zu kaufen.

Wenn sich wenig begüterte Menschen, weil sie arbeitslos, krank oder alt sind, heutzutage in unseren Breitengraden um Essen anstellen wie in den Nachkriegsjahren, mag das für sie hilfreich sein. Aber auch entwürdigend. Die Autorin schreibt daher vom „ökonomischen Rassismus“. Und die Bedürftigen,



egal welcher Herkunft, leben in einer Parallelwelt wie ausgestoßene MigrantInnen. Die Aufwertung von Stadtvierteln verschlimmert, durch die Verteuerung, die Situation der Betroffenen anstatt sie zu verbessern. Es folgen: „die Vertreibung aus dem Einkaufsparadies“ und Bettelverbote.

Viele Erkenntnisse von Kathrin Hartmann lassen sich auf Österreich umlegen – jedenfalls der kritische Blick hinter das eigene Konsumverhalten. Lösungen kann auch die Autorin nicht liefern. Sie liegen aber in den Schlussfolgerungen, die sich aus den beschriebenen Zuständen in Bangladesch im Vergleich zu den industrialisierten Ländern ziehen lassen.

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.

**»Urbaner Lifestyle und moderne Architektur treffen uralte Weintradition«**

In einer der beliebtesten Weinregionen Österreichs, der Südsteiermark, auch die Steirische Toskana genannt, befindet sich in dem malerischen Ort Ehrenhausen das neue LOISIUM Wine & Spa Resort. Ähnlich wie im Schwesternhotel in Langenlois bietet das Weinresort

eine außergewöhnliche Kombination von Wein, Spa und zeitgenössischer Architektur und kreiert wieder eine internationale Plattform, diesmal für die Präsentation des steirischen Weins.



**Spielen Sie mit – es erwartet Sie ein toller Aufenthalt für 2 Personen im Wert von EUR 430.00**



**Südsteirischer Weinherbst**

- 3 Tage/2 Nächte
- 1 x Abendessen in unserer „Südsteirischen Weinkuchl“
- Vinophile Zeitreise (die unterschiedliche Charakteristik von 3 Weinjahren, das Zusammenspiel u. der Einfluss der Elemente auf den Wein)
- 10,00 Spa Gutscheine (ab 50min Behandlung nach Wahl)
- Herbstliche Überraschung auf dem Zimmer

Senden Sie eine Postkarte an: Redaktion KOMPETENZ, Alfred-Dallinger-Platz 1, 1034 Wien oder online unter [www.gpa-djp.at/gewinnspiele](http://www.gpa-djp.at/gewinnspiele). Einsendeschluss ist der 9.9.2012. Keine Barablöse, der Rechtsweg ist ausgeschlossen.



**Ihr Vorteil als GPA-djp-Mitglied:**

Sie buchen individuell und erhalten 10 % Rabatt auf den regulären Listenpreis für Übernachtung inkl. Frühstücksbuffet und Halbpension.