

KOMPETENZ

DAS MAGAZIN FÜR DEN ORGANISIERTEN ERFOLG

2/April–Mai 2013

www.gpa-djp.at

**JournalistInnen-
Kollektivvertrag**

Seite 12

Teilzeit krank?

Seite 18

Wieder einsteigen

Was Frauen nach der Karenz erwartet ab Seite 4



Inhalt

Thema

- 04 Rückkehr nach der Karenz
- 08 Interview mit Barbara Marx
- 10 Kommentar

Aktuell

- 11 Kurzmeldungen
- 12 JournalistInnen-Kollektivvertrag
- 14 Datenschutz in Europa
- 16 Lehre und Schulabschluss

Arbeitswelt

- 17 Kurzmeldungen
- 18 Teilzeitkrankenstand
- 20 Handel: dayli kündigt Dialogvereinbarung
- 22 Themenplattform Kindergarten
- 23 Bäcker-Kollektivvertrag
- 24 Streikdrohung bei der Caritas

Service

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

4



© Nuriith Wagner-Strauss

Nach der Karenz

12



© www.istockphoto.com

JournalistInnen-KV

18



© www.istockphoto.com

Teilzeit krank

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: Nuriith 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.



Kind und Beruf sind vereinbar!

Dass Frauen nach der Geburt eines Kindes an ihren Arbeitsplatz zurückkehren, ist heutzutage Normalität. Das war nicht immer so, und es hat tiefgreifende Veränderungen gebraucht, damit die Rahmenbedingungen wie Mutterschutz, Karenz und Kinderbetreuungseinrichtungen die Vereinbarkeit von Kind und Beruf erlauben. Nun geht es darum, den Frauen den Wiedereinstieg ins Berufsleben endlich so zu ermöglichen, dass daraus kein Karriereknick und keine Einkommenseinbußen mehr entstehen.

Als Gewerkschaft haben wir uns in den vergangenen Jahren bei allen Kollektivvertragsverhandlungen erfolgreich dafür eingesetzt, dass Frauen während der Karenz alle Gehaltsvorrückungen mitmachen. Nun geht es darum, die Rahmenbedingungen bei der Rückkehr nach der Berufspause zu verbessern. Dazu organisieren wir Mitte April eine Aktionswoche, in der wir über die Rechte und Pflichten der Karenzrückkehrerinnen informieren. In dieser Ausgabe der KOMPETENZ haben wir daher auch die Coverstory dem Thema gewidmet: Was können Frauen selbst tun, um nach der Babypause ohne Stolpersteine wieder den Anschluss im Berufsleben zu finden, was können sie beim Arbeitgeber einfordern, wo kann der Betriebsrat helfen?

Relativ einfache Mittel wie verbesserte Information und Kommunikation im Rahmen eines gut durchdachten Rückkehrmanagements können hier sehr viel bewirken. Wir sind überzeugt, dass Kind und Beruf vereinbar sind – wenn die Rahmenbedingungen stimmen. Dazu gehört natürlich noch viel mehr: Auch wenn inzwischen immer öfter auch die Väter in Karenz gehen, wären hier noch sehr große Veränderungen möglich. Frauen werden so lange diskriminiert sein, solange sie den Großteil der Hausarbeit und der Kinderbetreuung übernehmen müssen und solange sie es sind, die länger in Karenz bleiben und danach Teilzeit arbeiten. Nehmen wir die Männer stärker in die Pflicht. Das kann jede von uns selbst tun. Jetzt.

Dwora Stein
Chefredakteurin

Rückkehr nach der Karenz: Was Frauen

Obwohl fast alle Frauen nach der Geburt eines Kindes wieder ins Arbeitsleben zurückkehren, läuft meist nicht alles reibungslos. Welche Stolpersteine gibt es, wo helfen Gewerkschaft und Betriebsrat?

Von Alexia Weiss



erwartet.





© Nurih Wagner-Strauss

Alles läuft wie am Schnürchen beim Wiedereinstieg? Ein gut organisiertes Rückkehrmanagement verhindert Pannen und Karriereknick.

Neun von zehn Frauen sind sich über die finanziellen Auswirkungen einer langen Teilzeit beziehungsweise Karenz nicht im Klaren oder wollen dies nicht wahrhaben“, erzählt Monika Fließner, Betriebsratsvorsitzende der Lebenshilfe Graz. „Teilweise gibt es wenig Verständnis der Vollzeit arbeitenden Kolleginnen“, sagt Bettina Zweiler, Betriebsratsvorsitzende der Pensionsversicherungsanstalt (PV). „Im Filialbetrieb sorgen immer wieder die Vereinbarkeit und Planbarkeit der Arbeitszeiten für Probleme“, berichtet Maria Gluchman, stellvertretende Vorsitzende des Billa-Betriebsrats.

Dass Frauen Kinder bekommen und dann wieder in den Job zurückkehren, ist heute die Regel und nicht die Ausnahme. Dennoch funktioniert die Rückkehr in vielen Unternehmen alles andere als reibungslos. Bewusstsein gilt es hier aber nicht nur bei den Arbeitgebern zu schaffen, sondern auch bei den Frauen selbst, ist GPA-djp-Frauensekretärin Barbara Marx überzeugt.

Kündigung trotz Karenz?

Nicht selten passiert es beispielsweise, dass Frauen eine Kündigung ins Haus flattert, obwohl sie sich eigentlich noch in Karenz wähnen. „Oft wird die gesetzliche Karenz mit dem Kinderbetreuungsgeld verwechselt“, erzählt Marx. Die Karenz bietet die Möglichkeit, ein Dienstverhältnis ruhend zu stellen – bis zum zweiten Geburtstag des Kindes. Das Kindergeld kann in der Maximalvariante aber 36 Monate lang bezogen werden. Was dann oft geschieht: „Frauen vergessen zurückzukommen. Der Arbeitgeber erwartet sie am zweiten Geburtstag des Kindes zurück. Wenn ich dann nicht erscheine, ist das unentschul-

digtes Fernbleiben. Dann bekommen Frauen per Post die Kündigung und wissen nicht, was passiert ist.“ In Betrieben, die über ein Rückkehrmanagement verfügen, kann so etwas nicht passieren. GPA-Bundesfrauenvorsitzende Ilse Fetik ist auch Betriebsrätin in der Erste Bank. Hier wird mit den karenzierten Mitarbeiterinnen Kontakt gehalten, es gibt ein Gespräch vor der Rückkehr in den Job, bei Wiederantreten dann ein Wiedereinstiegsseminar. „Das funktioniert alles sehr gut“, berichtet Fetik.

Kind und Job vereinbaren

Die Tücken liegen freilich im Detail. Wie man etwa einer Frau begegnet, deren Kind jede zweite Woche krank ist, hängt von der zuständigen Führungskraft und dem unmittelbaren Team ab. „Da gibt es Führungskräfte, die sind verständnisvoll und andere, die machen Troubles.“ Auch die Urlaubseinteilung schafft immer wieder Anlass für Streit.

Sieht man sich die verschiedenen Branchen an, läuft es bei der Rückkehr nach der Babykarenz höchst unterschiedlich. „Frauen in der Forschung gelingt es, die Situation gut zu gestalten“, so Fetik. „Auf der anderen Seite haben wir den Sozialbereich und den Handel. Da ist die praktische Arbeitssituation oft so, dass Vereinbarkeit schwierig ist.“ Das entspricht auch den Berichten der Betriebsrätinnen vor Ort.

Kinderbetreuung

So erzählt Fließner aus dem Behindertenbereich in der Steiermark: „Die meisten meiner Kolleginnen wollen am Vormittag arbeiten, da sie in dieser Zeit am ehesten einen Kindergarten- bzw. Krippenplatz bekommen. Ganztagskindergartenplätze im ländlichen Bereich sind Mangelware. Die Bürgermeister

Aktionswoche

In einer bundesweiten Aktionswoche informiert die GPA-djp vom 15. bis 19. April über Rechte und Pflichten bei der Rückkehr an den Arbeitsplatz nach der Karenz. Mehr dazu auf www.gpa-djp.at

sagen ganz offiziell: Frauen bleibt zu Hause!“ Hier ist etwas anderes als Teilzeitarbeit für junge Mütter oft gar nicht möglich. Gluchman wünscht sich „Arbeitszeitmodelle in den Filialen, welche es einerseits den Müttern ermöglichen, Kinderbetreuung und Arbeit unter einen Hut zu bekommen, und andererseits den MitarbeiterInnen nicht das Gefühl geben, wegen der Mütter schlechtere Dienste zu haben“.

Diese Probleme gibt es in der Pensionsversicherungsanstalt nicht. Hier empfinden aber manche Frauen, nach der Rückkehr „bei null anzufangen“, so Zweiler. Sie hätte gerne ein noch herzlicheres Willkommen, wenn die Frau an ihren Arbeitsplatz zurückkommt. Die Betreuung der Rückkehrerinnen funktioniert aber grundsätzlich gut.

Rückkehrmanagement

Das ist nicht überall so. „Die Frauen kommen zurück und es ist kein Schreibtisch frei, kein Computer steht zur Verfügung. Durch Vertretungen und Änderungen in den Strukturen steht auch oft der frühere Arbeitsplatz nicht mehr zur Verfügung. Dann muss nach einer anderen Beschäftigung im Betrieb gesucht werden“, so Marx. Sie wünscht sich ein Wiedereinstiegsmanagement für alle Unternehmen. „Das ist ja kein exotischer Sonderfall, sondern gang und gäbe, dass Frauen Kinder bekommen. Insofern ist es erstaunlich, wie dilettantisch das alles teilweise immer noch gehandhabt wird.“

Womit Frauen noch konfrontiert sind: Dequalifizierung nach der Rückkehr. Wenn sie sich dann in Jobs wiederfinden, für die sie überqualifiziert sind, „erleben sie das in der ersten Zeit gar nicht als Prob-

lem“, weiß Marx. „Nur irgendwann ist man frustriert und kommt da nicht mehr heraus. Das führt zu einem Bore-out. Gerade Frauen, die zuvor Jahre lang aufgebaut wurden, kommen zurück und haben plötzlich den Job ihrer Assistentin.“ Auch Mobbing steht teilweise auf der Tagesordnung.

Viele Frauen haben nach der Karenz das Gefühl, bei null anzufangen.

Forderungen

Um die Situation für Karenzrückkehrerinnen zu verbessern, gilt es auf mehreren Ebenen anzusetzen. „Wichtig ist es daher, dem Dienstgeber zu signalisieren: Die Zeiten, wo sich Frauen nach der Geburt eines Kindes vom Arbeitsmarkt verabschiedet haben, sind vorbei. Man muss die Rückkehr zu einem ganz normalen Teil des Arbeitslebens machen“, so Marx. Je besser

qualifiziert Frauen sind, desto größer auch die Mithilfe des Unternehmens, ihnen die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu ermöglichen. „Jetzt ist die Aufgabe, das in die Breite zu kriegen. Es muss sich langsam durchsetzen, dass es mehr Sinn macht, die Qualifizierung zu erhalten, als permanent neue Mitarbeiterinnen zu schulen.“ Frauen will Marx sagen: „Hört auf dankbar zu sein, dass ihr als Mütter in euren Job zurückkehren dürft. Ihr habt ein Recht auf einen Arbeitsplatz.“

Aus Sicht Fetiks muss man aber auch die gesetzliche und kollektivvertragliche Situation verbessern. Die Möglichkeit, in Elternteilzeit zu gehen, ist gesetzlich derzeit etwa nur für Mitarbeiterinnen vorgesehen, die in Unternehmen mit mehr als 20 MitarbeiterInnen beschäftigt sind. „Das nimmt vielen schon vornherein die Chance, dieses Modell in Anspruch zu nehmen.“ Auch die Anrechnung der Karenzzeit sei noch nicht optimal gelöst. ■



Vereinbarkeit und Planbarkeit der Arbeitszeiten führen immer wieder zu Problemen.



Foto: Nurih Wagner-Strauss

Barbara Marx, Bundesfrauensekretärin GPA-djp: „Wir brauchen veränderte Lebensarbeitszeitmodelle und neue Rollenbilder.“

„Frauen spüren den Druck als erste“

Damit die Rückkehr in den Beruf gut gelingt, sollten Frauen nach der Geburt wieder rasch arbeiten. Die Realität sieht meist anders aus, berichtet GPA-djp-Frauensekretärin Barbara Marx.

Das Interview führte Alexia Weiss.

KOMPETENZ: Jedes Jahr aufs Neue wird in Österreich erhoben, dass sich die Einkommensschere zwischen Frauen und Männern nicht schließt. Ist die Entscheidung, ein Kind zu bekommen, ein Hauptgrund dafür?

Barbara Marx: Ich glaube, dass das in Wahrheit immer wieder eine Ausrede ist. Wenn man andere Länder zum Vergleich nimmt, die skandinavischen oder Frankreich, dort bekommen die Frauen auch Kinder. Trotzdem ist die Einkommensschere kleiner, und es gibt auch mehr Frauen in Führungspositionen. Ich glaube, dass die Ansicht, dass Mutter sein und arbeiten gehen angeblich unvereinbar sind, speziell im deutschsprachigen Raum verbreitet ist. Auch diese kollektive Abneigung gegen die sogenannte „Fremdbetreuung“. Ich drücke ja nicht dem Erstbesten, den ich auf der Straße treffe, mein Kind in die Arme. Das sind hochqualifizierte Fachkräfte, die dafür ausgebildet wurden.

KOMPETENZ: Doch auch wenn Frauen entscheiden, ihr Kind etwa in einer Krippe betreuen zu lassen, sagen viele: Ich will nach der Karenz nicht mehr Vollzeit arbeiten. Ich kann mein Kind nicht in der Früh abgeben und abends holen. Teilzeitarbeit trägt aber zur Einkommensschere bei. Wie ist dieses Problem zu lösen?

Barbara Marx: Ich glaube, da ist an mehreren Rädchen zu drehen. Einerseits muss man Vertrauen in die Kinderbetreuungseinrichtungen haben. Andererseits ist auch an der Qualität der Betreuung zu arbeiten. Vor allem haben wir hier aber ein Phänomen, das sich eben zuallererst bei den Frauen zeigt: die Doppel- und Dreifachbelastung schlägt zu. Wir erleben eine enorme Arbeitsverdichtung. Die Arbeitsleistung, die ich heute in einem Voll-

zeitjob erbringe, kann ich nicht vergleichen mit der Arbeitsleistung von vor 30 Jahren. Es ist ein ganz anderer Druck da. Und wenn ich mich dann auch noch um das Familienmanagement und die Betreuung der Kinder kümmern muss, dann wird es einfach zu viel. Und die Frauen sind die ersten, die das spüren. Man muss hier auf lange Sicht sicherlich beim Thema Lebensarbeitszeit ansetzen.

KOMPETENZ: Liefe das auf eine generelle Arbeitszeitverkürzung hinaus?

Barbara Marx: Ja. Wir müssen grundsätzlich überlegen, ob wir nicht bei der Arbeitszeit etwas ändern. Weil die Zeiten, in denen die Menschen in Frühpension gegangen sind, sind auch vorbei. Die Lebensarbeitszeit wird länger, der Arbeitsdruck wird stärker, die Leute trauen sich auch immer weniger in Krankenstand zu gehen. Ich glaube, dass wir hier grundsätzlich nachdenken müssen.

KOMPETENZ: Ein großer Teil des Drucks auf Frauen kommt aber auch daher, dass sie sich neben ihrem Job auch noch um den Haushalt und die Kinder kümmern.

Barbara Marx: Die Zeit, in der Frauen Kinderbetreuungsgeld beziehen, führt sicher auch dazu, dass sich die Verteilung der unbezahlten Arbeit in Paarbeziehungen zementiert. In dem Moment, in dem der eine Überstunden macht und der andere zu Hause ist, ist klar, wer die Wäsche wäscht. Und auch wenn dann für die Frau der Wiedereinstieg gelingt, sind die Aufgaben verteilt. Wir müssen Arbeitszeit umverteilen, bezahlte wie unbezahlte.

KOMPETENZ: Es geht also um die Beteiligung der Väter auch an der Hausarbeit und Kinderbetreuung.

Die verschiedenen Kindergeldmodelle sehen bereits eine Teilung vor. Wie kann man Männer mobilisieren, sich da mehr einzubringen?

Barbara Marx: Man muss sicher mit Kampagnen Mut machen. Andererseits wurden Männer bisher auch nicht davon abgehalten, sich um unbezahlte Familienarbeit zu kümmern. Da müssen schon auch die Frauen Druck machen und im Privatleben die veränderten Rollenmodelle einfordern. Und der Teilungsfaktor beim Kindergeld müsste verschoben werden. Jetzt ist es nur selten so, dass der Mann den langen Block nimmt. Je kürzer die Karenz aber ist, desto stärker wird sie als Urlaub empfunden. Wenn man eine Karenzvertretung einstellen muss, erst dann ist es ein wirklicher Cut.

KOMPETENZ: Wenn Väter nach der Kinderpause zurückkommen, arbeiten sie in der Regel wieder Vollzeit. Frauen machen meist von der Elternteilzeit Gebrauch. Mit welchen Konsequenzen?

Barbara Marx: Die Konsequenzen sind die Zuständigkeit für unbezahlte Arbeit und ein geringeres Einkommen sowie niedrigere Pensionen. Man könnte auch sagen: Teilzeit, besonders in Niedriglohnbranchen, ist ein Garant für Altersarmut. Frauen, die ein Leben lang arbeiten, sind dann trotzdem auf Mindestsicherung angewiesen. In dem Moment, in dem ich Teilzeit arbeite, muss ich auch außerdem sehr hoch qualifiziert sein, um noch Karriere zu machen. Teilzeitkräften traut man meist fachlich nichts zu.

KOMPETENZ: Das Fazit: Frauen sollten nach der Geburt ihres Kindes möglichst bald in den Beruf zurückkehren und Vollzeit arbeiten?

Barbara Marx: Ja, grundsätzlich gilt, je schneller und desto mehr

Stunden, umso besser. Ich muss mir natürlich trotzdem überlegen, was für mich persönlich das Beste ist. Frauen kämpfen oft mit dem schlechten Gewissen und haben das Gefühl, dass sie sowohl im Job als auch zu Hause zu wenig leisten. Deswegen sollte ich mir schon überlegen, welche Risiken meine Entscheidungen mit sich bringen, aber dann dazu stehen. Man sollte mit seinen Lebensentscheidungen ja auch zufrieden sein. ■

Buchtipps

Wir verdienen mehr! Gleichberechtigung und faire Einkommen für Frauen.

Barbara Lavaud, Barbara Marx, Eva Scherz. ÖGB Verlag 2013.



Die Schere zwischen den Einkommen von Frauen und Männern ist in Österreich überdurchschnittlich groß: In der Privatwirtschaft verdienen weibliche Angestellte nur

66 Prozent des jeweiligen Männereinkommens. Das Recht auf „gleichen Lohn für gleiche Arbeit“ ist in Österreich noch lange nicht durchgesetzt. Woher kommt diese skandalöse Ungleichheit? Gibt es hierzulande für Frauen mehr Handicaps und Nachteile als anderswo? Kann man dagegen etwas tun? Dieses Buch will erklären, wie es zu den großen Einkommensunterschieden kommt, und es werden Lösungswege aufgezeigt, um endlich faire Einkommen für Frauen zu erreichen.

Das Buch bestellen:
www.oegbverlag.at

Kommentar



Ungerechtigkeiten konkret bekämpfen

Frauen die Rückkehr nach der Karenz erleichtern.

Von Wolfgang Katzian

Die GPA-djp setzt mit der Aktionswoche einmal mehr deutliche Signale für Einkommensgerechtigkeit. Österreich liegt beim Einkommensgefälle zwischen Mann und Frau innerhalb der EU an unrühmlicher zweiter Stelle. Anstatt diesen Zustand in regelmäßigen Abständen zu beklagen und nach einem Schließen der Einkommensschere zu rufen, versucht die GPA-djp schon seit geraumer Zeit, sehr genau hinzusehen, wo die Ursachen für die Einkommensdiskriminierung liegen und sehr konkrete Schlussfolgerungen daraus zu ziehen.

Hohe Aufmerksamkeit erregten wir mit unserer Forderung, durch eigene Frauenlohnwunden die Diskriminierungen zu bekämpfen. Diese Forderung wurde von der Arbeitgeberseite brüsk zurückgewiesen. Seither ist es aber gelungen, in sehr vielen Kollektivverträgen Verbesserungen bei der Anrechnung von Karenzzeiten durchzusetzen, ein nicht unwesentlicher Beitrag zur Verbesserung der Einkommenssituation von Frauen. Offenbar nützt es sehr wohl, über öffentliche Forderungen, die nicht

gleich und unmittelbar umsetzbar sind, Stimmungen positiv zu beeinflussen.

Neben der kollektivvertraglichen Ebene versuchen wir auch, auf der Gesetzesebene konkret Diskriminierungen entgegenzuwirken. So fallen viele Teilzeitkräfte, unter ihnen viele Frauen, durch die Durchrechnung der Arbeitszeit um den Mehrarbeitszuschlag um. Wir wollen,

**Karenzrückkehr:
Es geht um konkrete
Schlussfolgerungen.**

dass dieser Zuschlag ab der ersten Überstunde bezahlt wird und somit die Einkommenssituation etwa der Teilzeitbeschäftigten im Handel essenziell verbessern. Jüngstes Beispiel Urlaubsrecht: Sechs Wochen bezahlter Urlaub erhalten jene, die 25 Jahre beim gleichen Arbeitgeber gearbeitet haben. Frauen arbeiten oft in Branchen, in denen der Arbeitgeber öfter gewechselt wird. Eine Ausweitung des Kreises von Beschäftigten, die in den Genuss der sechsten Urlaubswoche kommen, würde insbesondere Frauen nützen.

In der aktuellen Aktionswoche wollen wir über die Rechte und Pflichten nach der Rückkehr aus der Karenz informieren. Sowohl die betroffenen Frauen selbst als auch die Arbeitgeber können eine Reihe von Maßnahmen setzen, die die Situation erheblich verbessern. Auch die BetriebsrätInnen haben dabei eine wichtige Rolle. Sie wollen wir in dieser Aktionswoche besonders motivieren, künftig noch stärker auf die spezifische Situation von KarenzrückkehrerInnen zu achten.

Ich glaube, dass diese Art der Gewerkschaftspolitik, sehr unmittelbar und konkret die Probleme anzugehen, erklärt, dass die GPA-djp bereits im dritten Jahr hintereinander wächst. Die Menschen erwarten einen ehrlichen Einsatz für die Lösung ihrer unmittelbaren Probleme im Arbeitsverhältnis. Besonders freut es mich, dass immer mehr Frauen diesen Weg mit uns gemeinsam gehen wollen. Ich bin zuversichtlich, dass wir in nicht allzu langer Zeit von echten Fortschritten beim Schließen der Einkommensschere berichten werden. ■



„Wäre die Jugend eine Bank, hättet ihr sie schon längst gerettet!“

Zentrales Thema bei den Aktionstagen des Europäischen Gewerkschaftsbundes (EGB) im März war die Jugendarbeitslosigkeit: 5,8 Millionen Jugendliche in der EU sind arbeitslos, das sind 22,7 Prozent. In Griechenland und Spanien sind es sogar über 56 Prozent. Bei einer Kundgebung in Wien verlangten die Gewerkschaften mehr Engagement für die Jugend.

„Die Banken Europas müssen gerettet werden, weil sie systemerhaltend sind – und die sechs Millionen arbeitslosen Jugendlichen offenbar nicht“, kritisiert Michael Trinko, Bundesjugendsekretär der österreichischen Gewerkschaftsjugend

die bisherige Haltung vieler europäischer Regierungen. Besonders hart betroffen sind Jugendliche in Griechenland oder Spanien. „Die Banken, die mit dem Steuergeld der Menschen gerettet wurden, werfen jetzt Leute aus ihren Häusern, weil die ihre Hypotheken nicht mehr zahlen können.“

Dass Österreich eine der niedrigsten Arbeitslosenraten bei Jugendlichen in der EU hat, hat vor allem mit der Ausbildungsgarantie zu tun. Für ein entsprechendes europäisches Modell fordert die Gewerkschaftsjugend verbindliche Regelungen.

Mehr Urlaub für alle!

GPA-djp bringt Diskussion zu Urlaubsanspruch in Gang.

Derzeit gibt es 6 Wochen Urlaub für ArbeitnehmerInnen, die sehr lange bei demselben Arbeitgeber beschäftigt sind. Immer weniger Beschäftigte haben diesen Anspruch, da sie ihren Job öfter wechseln. Diese Regelung ist nicht mehr zeitgemäß. Wenn Sie ebenfalls der Meinung sind, dass viel mehr Beschäftigte den Anspruch auf 6 Wochen Urlaub erreichen sollten, dann unterstützen Sie uns bei der Durchsetzung für „Mehr Urlaub für alle“ auf www.gpa-djp.at



GPA-djp-Rechtsschutz erkämpft 51 Mio. Euro!



Die GPA-djp erkämpfte im Jahr 2012 im Rahmen ihrer Rechtsschutztätigkeit insgesamt 51 Millionen Euro für ihre Mitglieder. Das beweist: Mitglied sein lohnt sich! Der aktive Rechtsschutz der GPA-djp beinhaltet z. B. Interventionen im Betrieb, die Vertretung vor dem Arbeits- und Sozialgericht, den Abschluss von Sozialplänen und die Unterstützung in Exekutions- und Insolvenzverfahren.

In zwei Drittel der Fälle konnten die Rechte der Beschäftigten durch Intervention und außergerichtliche Einigung durchgesetzt werden. Im Vergleich zum Vorjahr ist die Anzahl der arbeitsrechtlichen Interventionen leicht gestiegen. Die häufigsten Beschwerden gibt es nach wie vor bei der korrekten Abgeltung von Arbeitszeit, z. B. Überstunden, und bei kollektivvertraglichen Einstufungen.

Leicht gestiegen ist auch die Anzahl der Sozialpläne in Wien und Niederösterreich. Insgesamt waren österreichweit knapp 1.500 Beschäftigte von Sozialplänen betroffen.

www.istockphoto.com



Foto: www.istockphoto.com/syefikd

Der neue Kollektivvertrag bringt allen JournalistInnen in Print und Online gesicherte Arbeitsbedingungen.

Sicherheit und Fairness für alle

Was der neue Journalisten-Kollektivvertrag für JournalistInnen bei Tages- und Wochenzeitungen und deren digitale Angebote bringt.

Von Franz C. Bauer

Vier harte Verhandlungsjahre, Dutzende Verhandlungsrunden, unzählige Vorbesprechungen, und am Ende schaut eine Verschlechterung eines der besten Kollektivverträge der Republik heraus – mit einer deutlichen Verringerung der Lebens Einkommen? Ein gewerkschaftlicher Erfolg?

Rückblende. Die Medienszene vor vier Jahren – 2009, das Jahr nach Börsenkrach und weltweiter Wirtschaftskrise. Die Medienunternehmen beschäftigen zahlreiche freie MitarbeiterInnen als Systemhalter, setzen sie für Nacht- und Wochenenddienste ein. Illegal. In

den Printredaktionen setzen massive Sparprogramme ein. KollegInnen werden dazu „überredet“, auf Quinquennien, teils sogar auf die jährlich von der Gewerkschaft ausgehandelten Gehaltserhöhungen zu verzichten. Illegal. In Online-Redaktionen stellen die Verlage Kolleginnen und Kollegen nach den kuriosesten Kollektivverträgen – Werbung und Marktkommunikation, IT, allgemeines Gewerbe – an. Aus Sicht der Gewerkschaft: illegal. Verlage beginnen, auch in Printredaktionen Teile auszugliedern, um aus dem Kollektivvertrag zu flüchten. Aus Sicht der Gewerkschaft: Ebenfalls illegal.

Starke Gewerkschaft

Zu den grundsätzlichen Fragen, die sich eine Gewerkschaft – die sich jede Gewerkschaft – stellen muss, gehört: Was können wir bewegen, wie weit können wir Marktmechanismen korrigieren, können den Marktkräften Paroli bieten, wie stark sind wir, um Forderungen durchzusetzen, die „der Markt“ für den oder die Einzelnen niemals erfüllen würde. Nach der Einigung auf wesentliche Punkte des neuen Kollektivvertrages lautet die Antwort: Wir sind stark genug, um auch in einer für die Branche schwierigen wirtschaftlichen Lage

einen Kollektivvertrag durchzusetzen, der nach wie vor zu den besten im Lande zählt, der gesicherte Arbeitsbedingungen für die älteren Kolleginnen und Kollegen garantiert, und der jüngeren KollegInnen, die im Online-Bereich, in ausgegliederten Redaktionsteilen oder gar als sogenannte „Freie“ arbeiten, endlich die „Heimkehr“ in den Journalisten-Kollektivvertrag sichert.

Notwendiger KV

Was die Unternehmer wirklich wollen, haben Sie mit der Kündigung des Kollektivvertrages im vergangenen Jahr ja einigermaßen deutlich artikuliert: Wer braucht schon einen KV? Sind individuelle Regelungen nicht viel günstiger? Für die Unternehmen zumindest kurzfristig: Ja. Für die JournalistInnen: Nein. Was bedeutet ein kollektivvertragsfreier Zustand, wie ihn die Unternehmer provoziert haben? Für alle jene, die in ausgegliederten Bereichen, Onlineredaktionen und als Freie auf einen Journalisten-KV gehofft haben: das Ende der Hoffnung und die Fortschreibung prekärer Arbeitsverhältnisse. Für alle jene, die unter den „alten“ KV fallen: kurzfristig nichts, denn der Kollektivvertrag wird Bestandteil des individuellen Dienstvertrages. Aber: Jährlich von der Gewerkschaft verhandelte Gehaltserhöhungen gibt es dann nicht mehr. Mit Eingriffen in bestehende Einzelverträge ist zu rechnen.

Mit einer entschlossenen Aktion vor dem Verband der Österreichischen Zeitungen (VÖZ) ist es gelungen, die Kündigungen der Kollektivverträge rückgängig zu machen – zweifellos ein großer gewerkschaftlicher Erfolg. Andererseits hat der VÖZ unmissverständlich zu erkennen gegeben, dass ein Abschmel-

zen der 150-prozentigen Sonderzahlungen und eine Abflachung der Gehaltskurve (für das eine oder andere VÖZ-Mitglied wohl aus Überlebensgründen) unabdingbare Voraussetzungen für die Fortsetzung der Verhandlungen seien. So ist der vorliegende Journalisten-KV neu ein Kompromiss zwischen Positionen, die zu Beginn der Verhandlungen vor vier Jahren unvereinbar schienen.

Was bringt der Vertragsabschluss? Alle jene, die jetzt schon journalistische Arbeit bei Tages- und Wochenzeitungen und deren digitalen Angeboten leisten, denen die korrekte Zuordnung in den Journalisten-KV aber verweigert wurde, werden künftig unter diesen Journalisten-KV fallen. Erreicht wird dies

**Wir waren stark genug,
in einer schwierigen Lage
einen guten KV durchzusetzen.**

durch präzise Formulierungen, was „Freie“ dürfen und was nicht, und durch eine Liste von Unternehmen – ausgegliederte Redaktionsteile und digitale Angebote –, die sich dem KV unterwerfen. Diese Liste erarbeitet der VÖZ vor Inkrafttreten des neuen KV. Onlineredaktionen sind zwar schon im „alten“ KV ausdrücklich erwähnt, doch die Durchsetzung des Rechtes scheiterte oft daran, dass die Betroffenen selbst aus Angst um ihren Arbeitsplatz darauf verzichteten.

Hier ist es zu einem dramatischen Stimmungswandel gekommen, der Wunsch nach dem Journalisten-KV ist in den Onlineredaktionen deutlich zu vernehmen. Ähnliches gilt für die „Freien“, denen immer mehr bewusst wird, dass sie sich durch das Akzeptieren illegaler Verhältnisse ins soziale Vakuum begeben.

Die KollegInnen, die dem „alten“ KV unterliegen, müssen zwar ab 1. Juli 2014 mit einem schrittweisen Abschmelzen der 150-Prozent-Sonderzahlungen („15. Gehalt“) rechnen, doch niemand wird mit dem neuen KV weniger verdienen als vor dem Vertragsabschluss, und auch alle übrigen wichtigen kollektivvertraglichen Rechte – vor allem Kündigungsfristen und Urlaub – bleiben unberührt.

Fairer neuer KV

Verbesserungen haben wir bei der Arbeitszeit erreicht, ebenso in punkto Anrechnung von Elternkarenzzeiten, bei PraktikantInnen und AspirantInnen, und auch durch die Einführung von Sabbaticals. Die kommenden Monate stehen im Zeichen der Umsetzung des Kollektivvertrages. Der VÖZ hat sich verpflichtet, eine Liste von Unternehmen zu liefern, die dem KV beitreten. Diese Liste ist auf Vollständigkeit zu prüfen.

Gelungen ist es auch, ein bisher gern genutztes Schlupfloch zur Flucht aus dem KV zu schließen: Sollte ein Unternehmen künftig auf die Idee kommen, Bereiche auszugliedern, dann gilt automatisch eine „Rucksackregel“: Die Bestimmungen des Kollektivvertrages bleiben auch nach der Ausgliederung wirksam. KollegInnen, die dort arbeiten, nehmen sie quasi als „Rucksack“ mit. Auf Unternehmensebene werden die Betriebsräte, unterstützt durch die Journalistengewerkschaft in der GPA-djp, darauf achten, dass der Kollektivvertrag korrekt umgesetzt wird, der für die kommenden Jahre faire und gerechte Arbeitsbedingungen für alle Journalistinnen und Journalisten bei Tages- und Wochenzeitungen und deren digitalen Angeboten sichert. ■



Foto: www.istockphoto.com/Kalawin

Wir wollen **Datenschutz!**

Persönliche Daten von ArbeitnehmerInnen und KonsumentInnen sollen nicht am Altar der digitalen Wirtschaft geopfert werden, meinen Gewerkschaften und NGOs. Für einen stärkeren EU-weiten Schutz kann sich auch die Bevölkerung einsetzen.

Von Heike Hausensteiner

Haben Sie schon einmal bei einem Versandhaus oder einem Online-(Buch-)Händler etwas bestellt? Dann werden Sie nach dem Kauf „Empfehlungen“ für Artikel oder Bücher zugeschickt bekommen haben, die wieder ziemlich genau Ihrem Geschmack entsprechen. Das funktioniert, weil dank Internet viel mehr Angaben als nur der Name der KäuferInnen gespeichert werden.

Das elektronische Netz ermöglicht uns in Europa seit knapp 20 Jahren unzählige Möglichkeiten zur Information und Kommunikation, zum Shoppen, Musik hören oder Filme anschauen. Die Verlockung ist so groß, dass meist unbedacht

bleibt, wie viel Informationen dabei über die „Personal Computer“ (PC) preisgegeben werden und an große Unternehmen fließen. Oder die KonsumentInnen nehmen nolens volens in Kauf, dass diese Firmen Gesetzeslücken zu Verkaufszwecken (aus-)nützen. Das soll sich jetzt in der EU ändern.

EU-Verordnung

Die Europäische Kommission möchte den Schutz der persönlichen Daten verbessern. Bis zu den Wahlen zum Europäischen Parlament im Mai 2014 soll es dazu eine Verordnung geben, ein EU-Gesetz, das in allen Mitgliedsstaaten einheitlich gilt. Dass dabei die beste

Lösung für ihre BürgerInnen herauskommt, dazu sind jedoch die Länder, ihre Regierungen, Minister und Abgeordneten selbst gefordert. Sie können – und sollen – sich seit zwei Jahren im Rahmen des EU-Gesetzgebungsprozesses einbringen, Stellungnahmen, Änderungswünsche und Ideen abgeben.

„Kraut und Rüben“ herrschen EU-weit nämlich, beschreibt Clara Fritsch von der GPA-djp die großen Unterschiede in Sachen Datenschutz, aber auch im jeweiligen Arbeitsrecht der Mitgliedsländer. Die Datenschutz-Expertin hält in der GPA-djp Weiterbildungsseminare für BetriebsrätInnen als „Betriebliche/n



Datenschutzbeauftragte/n“ ab und schreibt im Internet regelmäßig im Blog „Arbeit und Technik“ über Fragen des ArbeitnehmerInnen-Datenschutzes.

Datenschutzbeauftragte

Dass Beschäftigtendaten ohne Wissen der Beschäftigten verarbeitet werden, wollen VertreterInnen der ArbeitnehmerInnen verhindern. Dabei geht es zum Beispiel um die Zeiterfassung oder (heimliche) Überwachung in Umkleide- oder Ruheräumen und Toiletten. Es gibt auch Unternehmen, die geheime Listen mit unliebsamen ArbeitnehmerInnen erstellen, weil sie etwa gewerkschaftlich aktiv sind; diese „Schwarzen Listen“ sollen ebenfalls verboten werden. In der Datenschutz-Grundverordnung der EU ist zudem vorgesehen, dass Unternehmen mit mehr als 250 MitarbeiterInnen „Datenschutzbeauftragte“ haben.

In Deutschland, wo der Datenschutz und die Netzfreiheit große Tradition haben, befürchtet man dadurch sogar eine Verschlechterung. Hier sind in den Bundesländern derzeit schon in Kleinunternehmen Datenschutzbeauftragte vorgeschrieben. Solche existieren in Österreich in lediglich 16 Prozent der Unternehmen, auf freiwilliger Basis. Sie werden künftig EU-weit zwar nicht den Status wie BetriebsrätInnen haben, sie sollten aber beispielsweise das Recht auf Weiterbildung in der Arbeitszeit erhalten.

KundInnen können wählen

„In Bezug auf den Arbeitgeber kann man nicht einfach einen anderen nehmen“, stellt Clara Fritsch zu persönlichen Daten von Beschäftigten klar. Sehr wohl einen ande-

ren Händler können sich KundInnen beim Online-Shopping ausuchen. Selbst da soll es eine Verschärfung geben. Auch vermeintlich kostenlose Angebote wie Apps etc. sind nicht gratis, „sondern man bezahlt mit den Daten“, gibt Fritsch zu bedenken. Betroffene sollen der Nutzung ihrer Daten in Zukunft erst ausdrücklich, also durch sichtbare Zeichen, zustimmen. Stillschweigendes Akzeptieren der Geschäftsbedingungen oder vorangekreuzte Kästchen bei Buchungen oder Bestellungen im Internet sollen der Vergangenheit angehören. Noch wehren sich daher WirtschaftsvertreterInnen und finanz-

Jeder kann selbst etwas tun, indem er die Kampagne unterstützt.

starke Lobbygruppen gegen Mehrauflagen und befürchten negative Auswirkungen auf die Zukunft der digitalen Wirtschaft. Doch ein starker Datenschutz sei nicht nur ein Grundrecht, sondern gerade auch aus wirtschaftlichen Überlegungen notwendig, meint der oberösterreichische SPÖ/EU-Abgeordnete Josef Weidenholzer. „Datenschutz ist eine Voraussetzung für das Funktionieren des Binnenmarktes (grenzenloses Einkaufen und Arbeiten in der EU, Anm.). Ein starker Datenschutz stärkt das Vertrauen der Kunden und ermöglicht damit nachhaltiges Wachstum.“

Lobbying in Brüssel

Die Datenschutzreform soll ebenso für Unternehmen gelten, die ihren Sitz außerhalb der Europäischen Union haben, sich mit ihren Angeboten aber an EU-Bürger wenden. Betroffen davon wären auch potente US-amerikanische Kon-

zerne wie Facebook und Google. Also versuchen sie, auf die Änderung des Datenschutzes in Europa Einfluss zu nehmen. Das Gesetz steht noch im April im zuständigen Ausschuss des EU-Parlaments zur Abstimmung an – mit unfassbaren 1.571 Änderungsanträgen auf 1.297 A4-Seiten. Dabei haben wirtschaftsnahe EU-Abgeordnete auch Lobbying-Vorstöße von Großkonzernen wie Ebay und Amazon sowie Wirtschaftsverbänden abgeschrieben und in ihre Anträge übernommen, wie die Internet-Plattform „LobbyPlag“ aufdeckte.

Wer verhindern möchte, dass diese Plagiate EU-Gesetz werden, kann auch selbst aktiv werden. Die Bevölkerung kann sich an der Initiative „Wir wollen Datenschutz“ im Internet beteiligen. Unterstützt wird sie auch von der GPA-djp. Die bundesländerweite Kampagne, betrieben von der „Initiative für Netzfreiheit“ rund um einige „netzpolitisch interessierte und engagierte Österreicher“, also ebenfalls eine Nicht-Regierungsorganisation (NGO), wirbt für ein starkes europäisches Datenschutzrecht und die Wahrung der digitalen Bürgerrechte. Zusätzlich gibt es die internationale Kampagne „Privacy Campaign“. Sie ruft die Bevölkerung zur Aufforderung an das Bundeskanzleramt in Wien auf, dass sich Österreich im (gesetzgebenden) EU-Rat für einen strengeren Datenschutz einsetzt. ■

Kampagne

wirwollendatenschutz.at
www.privacycampaign.eu
arbeitundtechnik.gpa-djp.at

Foto: www.islockphoto.com

Keine Lehre mehr bei gleichem Schulabschluss

Der Arbeitgeber verlangt eine zusätzliche Lehre trotz berufsbildendem Schulabschluss? Das ist jetzt endgültig vorbei!

Von Barbara Lavaud

Bisher war es so, dass von AbsolventInnen von berufsbildenden mittleren oder höheren Schulen (BMS/BHS) oft vom Arbeitgeber nochmals eine Lehre in einem gleichartigen Lehrberuf verlangt wurde: Z. B. ein/e AbsolventIn der Handelsakademie musste trotzdem eine Lehre als Bürokaufmann/frau oder als BuchhalterIn beginnen und wurde entsprechend nur mit einer Lehrlingsentschädigung entlohnt.

Diese Praxis, junge Menschen als billige Arbeitskräfte zu missbrauchen, ist nun endlich Geschichte. Durch den Erlass zu §34a im Berufsausbildungsgesetz wird festgelegt, dass entgegen der gängigen Praxis dies mit Stichtag 28.2.2013 nicht mehr möglich ist. Die Lehrlingsstelle bei der Wirtschaftskammer

muss die Eintragung eines solchen Lehrvertrages verweigern und diese zurückweisen.

GPA-djp-Bundesjugendsekretär Helmut Gotthartsleitner freut sich über diesen Erfolg, für den er und seine KollegInnen lange gekämpft haben: „Von dieser Entscheidung werden Tausende junge ArbeitnehmerInnen in Österreich profitieren. Endlich hat es ein Ende mit dem Gehaltsraub!“

Für die Absolventin einer Tourismusschule, die in einem Reisebüro zu arbeiten beginnt, betrug bisher die Differenz zwischen Lehrlingsentschädigung im ersten Lehrjahr und Kollektivvertrags-Startgehalt beispielsweise rund 13.000 Euro brutto im ersten Jahr. Der Unmut der Betroffenen war groß. Die neue

GPA-djp Jugend

Du hast weitere Fragen? Die GPA-djp-Jugend hilft gerne! Mehr dazu auf www.jugend.gpa-djp.at oder [www.fb.com/gpadjpyugend](https://www.facebook.com/gpadjpyugend) und per Mail an jugend@gpa-djp.at

Regelung verbietet nun ein derartiges Lohndumping.

Wer jedoch einen Lehrberuf erlernen möchte, der vom Schultyp nicht ersetzt wird, kann natürlich auch wie bisher ein Lehrverhältnis eingehen. Besteht aber zwischen dem gewünschten Lehrberuf und dem ersetzten Lehrberuf eine Verwandtschaft, verkürzt sich die Lehrzeit im entsprechenden Ausmaß. Ein Beispiel: Für die Handelsakademie wurde festgelegt, dass zum Beispiel der Lehrberuf Bürokaufmann/frau facheinschlägig ist. Wird nun eine Lehre als Bankkaufmann/frau angestrebt, würde die Lehrzeit um zwei Jahre (also im Ausmaß der Verwandtschaft) verkürzt und es wäre nur noch eine Lehrzeit im Ausmaß von einem Jahr zurückzulegen. ■



Erfolgsmodell Bildungskarenz

Informationen für alle, die eine Auszeit nehmen und sich weiterbilden wollen.

Die Bildungskarenz erfreut sich immer größerer Popularität. Der Grund liegt auf der Hand: Arbeitgeber und ArbeitnehmerInnen profitieren beide von der österreichischen Regelung zur Bildungskarenz. ArbeitnehmerInnen bekommen die Möglichkeit, einige Zeit aus dem Arbeitsalltag auszusteigen und sich weiterzuentwickeln, z. B. indem sie ein Studium beginnen oder einen Schulabschluss nachholen oder neue Kompetenzen erwerben.

Aber wer hat eigentlich Anspruch auf Bildungskarenz? Welche Fristen müssen bei der Antragstellung beachtet werden? Wie lange und wie oft ist Bildungskarenz mög-

lich? Was gilt überhaupt als Bildungsmaßnahme? Was muss man nachweisen? Darf man auch ins Ausland gehen? Alle diese Fragen, und noch viele mehr, beantwortet diese Broschüre!

Neben den praktischen Fragen behandelt die Broschüre auch Möglichkeiten, das Modell weiterzuentwickeln.

Die Broschüre steht zum Download bereit auf www.gpa-djp.at/wirtschaftundsoziales oder kann auch per Mail bestellt werden: service@gpa-djp.at



Nachhaltig managen

Fach- und Führungskräfte aus verschiedenen Bereichen sprechen aus Erfahrung und geben ihre Empfehlungen zu Fragen wie: Was kann ich als Führungskraft für echte Gleichberechtigung tun? Wie kann die Burn-out-Gefahr gestoppt werden? Wie kann ich Mobbing verhindern bzw. abstellen? Wie kann man Konflikte produktiv managen? Wie lassen sich die Daten und die Privatsphäre der Mitarbeiterinnen gleichermaßen schützen?



Das Buch bestellen: www.oegbverlag.at

Finance-KV Abschluss

Nach einem mehr als 16-stündigen intensiven Verhandlungsmarathon konnten die Kollektivvertragsverhandlungen für die rund 80.000 Angestellten im Finanzbereich in Österreich abgeschlossen werden. Die Gehälter werden mit 1. April 2013 im Schnitt um 2,55 Prozent erhöht. „Nach ausgesprochen zähen Verhandlungen haben wir einen Abschluss erzielt, der im Kollektivvertrags-Schema in Summe über der Inflationsrate liegt. Unser wichtigstes Verhandlungsziel haben wir daher erreicht“, so Wolfgang Pischinger, GPA-djp-Verhandlungsleiter und Zentralbetriebsrat der Oberbank nach den Verhandlungen.

Kollektivvertrags-Abschlüsse in Kürze

2,9 Prozent Gehaltsplus für **kaufmännische Angestellte der Austria Presseagentur** ab 1. April +++ Die Gehälter und die Lehrlingsentschädigungen für **kaufmännische Zeitungangestellte** werden ab 1. April um **2,9** Prozent erhöht +++ **Buchbinder, Kartonagenwaren- und Etuierzeuger** in Österreich bekommen ab 1. April **2,85** Prozent mehr Lohn. Auch die Lehrlingsentschädigungen und der Nachschichtzuschlag steigen um **2,85** Prozent. +++



Nicht mehr ganz so krank, daher wieder im Büro – das nützt eigentlich niemandem.

Zu gesund um krank zu sein?

Wirtschaftsvertreter fordern die gesetzliche Einführung eines Teilkrankenstandes. Für die Gewerkschaft steht die Wiederherstellung der vollen Gesundheit an erster Stelle.

Von Andrea Rogy

Waren Sie schon einmal teilweise krank? Man sollte glauben, diese Frage mit ein wenig Hausverstand und einem ironischen Lächeln abwehren zu können. Doch neuerdings werden seitens der Wirtschaftskammer Definitionen erdacht, die einen Teilkrankenstand installieren wollen. Sie möchte im Falle langer Krankenstände, bei chronischen Erkrankungen oder beispielsweise nach einem Burn-out die Arbeitsfähigkeit der MitarbeiterInnen neu beurteilt sehen.

Für die GPA-djp gehen die Vorschläge der Wirtschaftskammer

ganz klar auf Kosten der ArbeitnehmerInnen. „Hier geht es in erster Linie darum, Einsparungen zu erzielen und die verbliebene Arbeitskraft einer angeschlagenen MitarbeiterIn zu verwerten. Die langfristige Arbeitsfähigkeit würde darunter in den meisten Fällen leiden“, kritisiert Claudia Kral-Bast von der Abteilung Arbeit und Technik.

Natürlich könnten beispielsweise Beschäftigte mit Gipsfuß in einem eingeschränkten Ausmaß Büroarbeiten verrichten. Kral-Bast sieht die motivierenden und stärkenden Faktoren, wenn MitarbeiterInnen nach langen krankheits-

bedingten Abwesenheiten etwa zwischen einzelnen Therapieeinheiten im Betrieb mitarbeiten und sich schrittweise wieder ins Arbeitsleben integrieren können: „Die berufliche Identität geht nicht verloren und der Heilungsprozess kann durch individuell abgestimmte Reintegrationsmaßnahmen positiv beeinflusst werden. Das kann jedoch nur funktionieren, wenn Entgelt und sonstige kollektivvertragliche oder betriebliche Ansprüche erhalten bleiben.“ Jeder direkte oder indirekte Zwang zu derartigen Vereinbarungen wäre in jeder Hinsicht kontraproduktiv.

Freiwilligkeit

Derzeit gibt es im Rahmen der bestehenden Rechtslage genügend Möglichkeiten, um Menschen nach langen Krankenständen wieder ins Erwerbsleben zu integrieren. Andrea Komar, Leiterin der Bundesrechtsabteilung der GPA-djp, kennt gut funktionierende Modelle – beispielsweise im Bankenbereich –, um Beschäftigte nach Operationen, Unfällen oder schweren Erkrankungen schrittweise wieder ins Erwerbsleben einzugliedern: „In Gesprächen zwischen MitarbeiterIn, Betriebsarzt/-ärztin und ArbeitgeberIn werden einvernehmliche Lösungen erarbeitet, die auf die jeweiligen Beschäftigten zugeschnitten sind.“ So kann beispielsweise das Tätigkeitsfeld – unter Berücksichtigung von Gleichwertigkeit und Qualifikation – verändert oder die Arbeitszeit angepasst werden. Dabei wird geschaut, welche Tätigkeiten betroffene MitarbeiterInnen nicht mehr oder nur schwer ausüben können und welche besonderen Bedürfnisse sie nach ihrer Erkrankung haben.

Gesetz erzeugt Druck

Gesetzliche Regelungen lehnt die Expertin in diesem Zusammenhang ab: „Das schafft eine Zwangssituation und würde in vielen Fällen starken Druck auf die Beschäftigten erzeugen, auch Lösungen zuzustimmen, die sich eher an den betrieblichen Erfordernissen anstatt an den eigenen gesundheitlichen Bedürfnissen orientieren“, so Komar.

Da würde dann aus Angst vor Benachteiligungen oder Jobverlust einer teilweisen Rückkehr auf den Arbeitsplatz zugestimmt werden. Oder die ArbeitnehmerInnen muten sich subjektiv eine teilweise Arbeitsfähigkeit wieder zu, obwohl

ihre Gesundheit noch nicht im ausreichenden Ausmaß wiederhergestellt ist. Denn bereits jetzt besteht in der Arbeitswelt ein enormer Druck auch dann zur Arbeit zu erscheinen, wenn man krank ist. Studien aus Deutschland zeigen, dass dort rund die Hälfte der Beschäftigten mehr als zehn Tage im Jahr arbeiten geht, obwohl sie krank sind.

Knackpunkt Gesundheitsdaten

Rechtsexpertin Komar erkennt einen weiteren wunden Punkt: „Wird eine Beschäftigte nach längerer Krankheit wieder in den Betrieb eingegliedert, so entsteht die Notwendigkeit, dem Arbeitgeber Informationen zur Leistungs-

**Der richtige Weg:
Gute Arbeitsbedingungen
können Krankenstände verringern.**

fähigkeit und zum Gesundheitszustand mitzuteilen.“ Das öffnet Tür und Tor dazu, dass der Arbeitgeber Auskunft über Behandlungsdetails oder den Gesundheitszustand der ArbeitnehmerIn ganz allgemein haben möchte. Im Falle freiwilliger Vereinbarungen können Bedürfnisse nach eigenem Gutdünken mitgeteilt werden. Im Rahmen einer gesetzlichen Regelung könnten allzu rasch – unter dem Deckmantel der Fürsorgepflicht – alle Krankheitsdaten und Diagnosen gefordert werden.

Auch die Einschätzung der Arbeitsfähigkeit birgt Gefahren. Im Falle eines Teilzeitkrankestandes wird immer ein/e Arzt/Ärztin beurteilen, ob und wieweit eine MitarbeiterIn arbeitsfähig ist. Dadurch entstehen Situationen wo es heißt: „diese Arbeit können Sie aus gesundheitlichen Gründen derzeit nicht erledigen, aber zu dieser oder jener Tätig-

keit wären Sie in der Lage.“ In der Praxis stellen derartige Änderungen des Tätigkeitsbereiches oder der Bedingungen zu denen gearbeitet wird, massive Eingriffe in gültige Arbeitsverträge dar. Dadurch würde der bestehende Versetzungs- und Berufsschutz aufgeweicht.

Gesundheitsförderung

Aus Sicht der Gewerkschaft wäre es sinnvoller, stärker in die Prävention und in die Gestaltung guter Arbeitsbedingungen zu investieren. Man sollte größere Anstrengungen zur Wiederherstellung der vollen Gesundheit der ArbeitnehmerInnen unternehmen, anstatt den Druck auf rekonvaleszente MitarbeiterInnen zu erhöhen. Dies

wäre durch eine gesetzliche Verpflichtung zur betrieblichen Gesundheitsförderung – die bisher auf freiwilliger Basis geschieht – oder durch eine flächendeckende

Verlängerung der Erholungsmöglichkeiten erreichbar. Gute ArbeitgeberInnen wissen: Jede Investition in diesem Bereich kommt in den Betrieb zurück. ■



© Rudie - Fotolia.com



Die GPA-djp kündigt weitere öffentliche Aktionen an.

Handel: Dayli kündigt Dialogvereinbarung auf!

Das Unternehmen Dayli, vormals Schlecker Österreich, hat die Dialogvereinbarung mit der Gewerkschaft aufgelöst und kündigt die Öffnung der Filialen an Sonntagen an.

Martin Panholzer

Beginnen hat das Verhältnis der GPA-djp zum neuen Eigentümer der Drogeriemarktkette sehr positiv. Im Vorjahr ist es nicht zuletzt mit Zutun der Gewerkschaft gelungen, Schlecker Österreich aus der Insolvenz herauszuhalten und Tausende Arbeitsplätze insbesondere in strukturell schwierigen Regionen zu sichern. Dafür haben auch die engagierten Beschäftigten einen großen Beitrag geleistet. Mit Schlecker Österreich geriet die GPA-djp in der Vergangenheit wiederholt in Konflikt und machte dies auch öffentlich kund. Konkret ging es etwa um nicht korrekt bezahlte Zuschläge und um ungerechtfertigte Kontrollmaßnah-

men. Schließlich einigten sich Schlecker Österreich und die GPA-djp auf eine Dialogvereinbarung, die sich die Verbesserung der Arbeitsbedingungen durch Kooperation zum Ziel gesetzt hat. Diese Dialogvereinbarung wurde auch vom neuen Eigentümer Dayli akzeptiert und man war auf einen konstruktiven Dialog eingestellt. Gekommen ist nun freilich alles anders.

Ungesetzliche Öffnung am Sonntag

„An den zwei Standorten, in Linz-Ebelsberg (OÖ) und in Pöggstall in Niederösterreich, wird derzeit aus unserer Sicht unter Missachtung

der geltenden Gesetze und Ausnahmeregelungen am Sonntag geöffnet. Diese Praxis droht nun nach der Evaluierungsphase offenbar weiteren Tausenden Beschäftigten. Wir hatten keine Alternative, als diese Vorgangsweise mehrfach bei den zuständigen Behörden anzuzeigen, woraufhin die Geschäftsführung von Dayli den Dialog aufgekündigt hat“, erklärt der für den Handel zuständige stv. GPA-djp-Geschäftsbereichsleiter Manfred Wolf.

„Wir bedauern sehr, dass Dayli offenbar den Weg des konstruktiven Dialoges verlassen will und kurzfristige Geschäftsinteressen über Dialog und Weiterentwick-

lung der Arbeitsbedingungen stellt. Die Dayli-Geschäftsführung will es auch nicht bei den zwei Testfilialen belassen, sondern die Sonntagsöffnung auf das gesamte Bundesgebiet ausdehnen. Für alle Beschäftigten drohen somit schlechtere Arbeitszeiten und eine massive Verschlechterung der Arbeitsbedingungen“, so der stv. GPA-djp-Bundesgeschäftsführer Karl Proyer.

Informations- und Beratungsportal

Die GPA-djp registriert in letzter Zeit vermehrt Anfragen von verunsicherten Beschäftigten, die sich fragen, warum der bisher erfolgreiche Dialog aufgekündigt wurde. Die GPA-djp hat sich daher entschlossen, ein eigenes Informations- und Beratungsportal für Dayli-Beschäftigte über die Homepage der GPA-djp zu starten. Auf diesem Portal finden sich Informationen über Arbeitszeit, Mindestgrundgehalt und weitere Rahmenbedingungen sowie die Informationen über das BeraterInnen-Netzwerk, das die GPA-djp in den Bundesländern anbietet. Auch wird laufend über den Stand aller Verfahren bezüglich der unrechtmäßigen Sonntagsöffnung berichtet. Alle Beschäftigten wurden Anfang April über die neue Portaladresse informiert.

GPA-djp optimistisch

„Wir sind davon überzeugt, dass die zuständigen Behörden wie Handelsgericht und Arbeitsinspektorat gar nicht anders können, als den Verkauf von Drogerieprodukten in Dayli-Filialen zu untersagen. Würde dies etwa in Niederösterreich als auch in Oberösterreich erlaubt, dann ist zu Recht die Frage zu stellen, ob das Bekenntnis zum arbeitsfreien Sonntag in den Landesverfassungen das Papier nicht wert

ist, auf dem es geschrieben ist“, so Proyer. Bestärkt wird die Haltung der GPA-djp auch dadurch, dass das Handelsgericht Wien kürzlich das Öffnen eines Modegeschäftes in der Lugner-City an Sonntagen untersagt hat. „Das stimmt uns zuversichtlich für den Umgang der Behörden mit anderen Unternehmen, die glauben, ihre eigenen Regeln für die Sonntagsöffnung aufstellen zu können“, erklärt Manfred Wolf.

„Für die GPA-djp ist das eine ganz grundsätzliche Angelegenheit.“

GPA-djp kündigt weitere Aktivitäten an

Trotzdem hält der Konzernchef und Miteigentümer von Dayli, Rudolf Haberleitner an der Sonntagsöffnung der Dayli-Nahversorgerfilialen fest und begründet dies mit rechtlichen Gutachten, die ihm angeblich Recht geben.

„Für uns geht es in dieser Frage um eine ganz grundsätzliche Angelegenheit. Wenn nun begonnen wird, scheinbarweise die Sonntagsruhe im Handel zu unterminieren, dann werden am Ende des Tages alle Handelsangestellten mit einer nachhaltigen Verschlechterung ihrer Arbeitsbedingungen und der Arbeitszeitqualität konfrontiert sein. Wir werden diese Vorgangsweise von Dayli in dieser Form sicher nicht hinnehmen und neben den rechtlichen Schritten auch weitere öffentlichkeitswirksame Aktionen setzen“, kündigt der Vorsitzende der GPA-djp Wolfgang Katzian an. ■

Was geschah bisher?

Dezember 2011: GPA-djp und Schlecker Österreich unterzeichnen Dialogvereinbarung zur nachhaltigen Verbesserung der Arbeitsbedingungen.

Sommer 2012: Die Insolvenz der Schlecker-Gruppe bringt auch die österreichische Tochter in akute Insolvenzgefahr. Eine Investorengruppe rund um Rudolf Haberleitner übernimmt die Filialen und kündigt mit dem neuen Namen Dayli eine offensive Strategie zur Positionierung als Nahversorger an. Die Dialogvereinbarung mit der Gewerkschaft wird von dem neuen Eigentümer in vollem Umfang akzeptiert.

Jänner 2013: Dayli öffnet zwei Testfilialen in (Ebelsberg/OÖ und Pöggstall/NÖ) auch am Sonntagen.

März 2013: GPA-djp bringt Klagen bei den zuständigen Behörden in Oberösterreich und Niederösterreich ein und startet Informationsoffensive für Dayli-Beschäftigte.





Gemeinsam für morgen

Eine Wiener Themenplattform will die Arbeitsbedingungen der ElementarpädagogInnen verbessern.

Von Christian Resei

Wir wollten nicht länger eine lose Gruppe sein und haben uns deshalb zur Themenplattform zusammengeschlossen, damit wir innerhalb der Gewerkschaft eine stabilere Position und politisch mehr Gewicht haben“, erklärt Karin Samer, Mitinitiatorin der Plattform und Betriebsratsvorsitzende für den pädagogischen Bereich der Kinderfreunde. In rund zwei Jahren hat es in der GPA-djp lose Vernetzungs-Gruppentreffen gegeben. Nun haben BetriebsrätInnen aus dem Bereich der Wiener Elementar-, Hort- und Freizeit-PädagogInnen gemeinsame Ziele benannt und arbeiten an der Umsetzung. Ihr Zusammenschluss zur Themenplattform steht über allen Trägervereinen, Konfessionen und politischen Gremien. Karin Samer formuliert es kämpferisch: „Wir wollen uns von politischer Seite und von

den Trägervereinen nicht mehr auseinanderdividieren lassen.“

Gemeinsam werden eine Verbesserung der Rahmenbedingungen und die Schaffung von einheitlichen Bedingungen für ElementarpädagogInnen angestrebt. Zwar ist die Ausbildung zur ElementarpädagogIn in ganz Österreich gleich, doch jedes Bundesland hat sein eigenes Gesetz mit ganz unterschiedlichen Rahmenbedingungen.

Noch schlimmer ist es bei den Dienstrechten, denn davon existieren zu viele verschiedene. Auch das Image des Berufes könnte wesentlich besser sein: „In den Köpfen der meisten Menschen und auch in der Politik ist der Kindergarten eine Betreuungseinrichtung. Doch in Wirklichkeit ist er eine Bildungseinrichtung“, weiß Birgit Ivancsics, Regionalsekretärin der GPA-djp.

Denn der Kindergarten leistet einen wichtigen Anteil daran, wie sich das Kind durch das weitere Bildungssystem bewegen wird.

Das Umfeld dafür ist nicht optimal. Derzeit liegt der Betreuungsschlüssel in Österreich bei 25 Kindern pro Gruppe – damit wird eine Kindergruppe von einer Vollzeitpädagogin und einer Hilfskraft betreut. Vorbild ist Schweden: Hier arbeiten drei bis vier PädagogInnen mit 20 Kindern. Österreich ist davon noch weit entfernt. ■

Info

Alle ElementarpädagogInnen, die an der Themenplattform interessiert sind, können sich über ihren Betriebsrat eintragen lassen.



Info

Arbeitsbedingungen können sich nur durch einen Betriebsrat nachhaltig verändern. Nur dieses Gremium kann etwa eine Betriebsvereinbarung mit der Firmenleitung abschließen. Für alle MitarbeiterInnen von Ströck oder Mann, die Interesse an einem Betriebsrat haben, bietet die GPA-djp unter **05 03 01-21000** eine Hotline an. Rat und Infos auch unter wien@gpa-djp.at

Hartes Brot

Die Firmen Ströck und Mann bezahlen ihre Beschäftigten nach dem falschen Kollektivvertrag. Damit ersparen sich beide Firmen viel Geld.

Von Christian Resei

Kein Krümel zu viel. Die Großbäckereien Ströck und Mann sind erfolgreiche Unternehmen, die stetig wachsen. Flächendeckend Filialen, reichlich Werbung, reges Kundeninteresse und Medienauftritte. Ströck zählt 1.700 MitarbeiterInnen, bei Mann arbeiten 800 Menschen – trotzdem entlohnen diese beiden Firmen ihre Belegschaft bloß wie der kleine Bäcker von nebenan nach dem Bäckergewerbe-Kollektivvertrag.

Den für solch große Unternehmen vorgesehenen Großbäcker-Kollektivvertrag, nach dem Konkurrent Anker seine MitarbeiterInnen bezahlt, ignorieren diese beiden Firmen. Ströck und Mann bestehen auf dem Bäckergewerbe-Kollektivvertrag und argumentierten, dass ihre Bäcker noch immer überwiegend händisch arbeiten. „Das ist nicht nachvollziehbar“, erklärt

Barbara Teiber, Wiener Regionalgeschäftsführerin der GPA-djp. Die Gründe für das Beharren auf dem Bäckergewerbe liegt wohl eher an den Vorteilen, die die beiden Firmen aus diesem KV ziehen können: So gilt die 40-Stunden-Woche – im Großbäckergewerbe sind es 38,5 Stunden –, auch Mehrarbeitszuschläge und Lehrlings-Entschädigungen fallen geringer aus.

Besonders junge MitarbeiterInnen und jene, die noch nicht lange bei den Firmen arbeiten, sind benachteiligt. „Was noch auffällt ist, dass beide Unternehmen keinen Betriebsrat haben“, kritisiert Teiber. In jüngster Zeit wurden immer mehr Beschwerden zu Arbeitszeiten und Ruhepausen an die GPA-djp herangetragen.

So hat sich kürzlich eine Beschäftigte von Ströck wegen ihrer

Arbeitszeiten an die GPA-djp gewandt: Die Frau muss an einigen Tagen um vier Uhr in der Früh mit der Arbeit beginnen, hat dann stundenlang Mittagspause und muss am Abend wieder ans Werk. „Da stellt sich sogar die Frage, ob bei ihr die gesetzlichen Ruhezeiten eingehalten wurden“, klärt Teiber auf.

Bei Mann sorgt zudem ein Prämienmodell für Wirbel: Wer krank wird, kann die Filialen-Prämie in Höhe von 117 Euro anteilmäßig verlieren. Die Entscheidung darüber liegt beim Filial-Manager – er befindet darüber, ob der/die MitarbeiterIn den Laden „im Stich gelassen“ hat. Barbara Teiber: „Wir werden gemeinsam mit der Gewerkschaft PRO-GE, die dort die ArbeiterInnen vertritt, alle rechtlichen Möglichkeiten ausnutzen, damit die ArbeitnehmerInnen in den richtigen Kollektivvertrag eingestuft werden.“



© Helmut Ruß, GPA-djp

Bereits seit einem Jahr protestierten Gewerkschaft und Betriebsräte für eine gerechte Entlohnung.

Streikdrohung hatte Erfolg

Die Drohung, Anfang April einen Warnstreik in den Kinderbetreuungseinrichtungen der Caritas und der Pfarrcaritas in Oberösterreich abzuhalten, zeigte Erfolg.

Von Eva Wanka

Um bis zu 134 Euro monatlich weniger als laut gültigem Mindestlohntarif für private Kinderbetreuungseinrichtungen erhielten PädagogInnen in Kinderbetreuungseinrichtungen der (Pfarr-)Caritas. Hilfskräfte haben zwar eine erste entgeltliche Verbesserung in Form einer Zulage erhalten, verdienen jedoch noch immer um bis zu 190 Euro weniger als ihre KollegInnen in den Gemeinden.

Bereits seit einem Jahr forderten Betriebsrat und Gewerkschaft eine gerechte Entlohnung der Beschäftigten. Zahlreiche öffentliche Proteste, unter anderem eine Demonstration vor dem Bischofssitz in Linz, im vergangenen Herbst blieben ungehört. Die Geschäftsleitungen von Caritas und Pfarrcaritas waren nicht bereit einzulenken, und weigerten sich beharrlich, die Bezahlung ihrer Beschäftigten zu korri-

gieren, bevor es kein neues Dienstrecht seitens des Landes gibt.

Bisher gab es in privaten Kinderbetreuungseinrichtungen in Oberösterreich noch nie einen Warnstreik. „Wir haben uns dieser Herausforderung gestellt, um angemessene Arbeitsbedingungen bei der (Pfarr-) Caritas in Oberösterreich zu schaffen, und waren auf eine Umsetzung der Kampfmaßnahmen gut vorbereitet“, so GPA-djp-Regionalgeschäftsführer Andreas Stangl. Es sei ein Skandal, dass sich Kirche und Caritas hinter dem Konkordat von 1933 verstecken und diesen Konflikt auf dem Rücken der Beschäftigten, noch dazu fast ausschließlich Frauen, austragen wollten, so Stangl.

Bei einem weiteren Gespräch zwischen der GPA-djp OÖ und den Geschäftsleitungen der Caritas und

Pfarrcaritas am 22. März kam es zu einer Einigung. Die Beschäftigten erhalten ab Mai 2013 bis zum Inkrafttreten eines neuen Dienstrechts, welches voraussichtlich zwischen September 2013 und Jahresbeginn 2014 gelten soll, die Differenz auf den Mindestlohntarif für private Kinderbetreuungseinrichtungen.

Weiters wird eine Arbeitsgruppe ins Leben gerufen, die bis Jahresende einen konkreten Vorschlag zur Angleichung der Bezahlung von HelferInnen ausarbeitet.

„Ein Großteil unserer Forderungen wird somit erfüllt, und wir verzichten daher als Zeichen des guten Willens und im Hinblick auf konstruktive weitere Verhandlungen auf die Warnstreiks“, zeigte sich Stangl zufrieden mit dem vorläufigen Ergebnis. ■



Neuaufgabe: Broschüre Pensionen

Leitfaden der GPA-djp durch das Dickicht der Regelungen und Reformen.



In Österreich ist das Pensionsrecht in den vergangenen Jahren durch zahlreiche Pensionsreformen undurchschaubar geworden. Daher will die GPA-djp mit dieser Broschüre versuchen, das Regelungsdickicht darzustellen. Ab 2014 wird das Pensionsrecht einfacher: Ende 2013 werden die bisher erworbenen Ansprüche abgerechnet und in ein persönliches „Pensionskonto“ gutgeschrieben.

Die Broschüre erklärt leicht verständlich die verschiedenen Pen-

sionsarten sowie die Grundlagen zur Pensionsberechnung. Von der Regelpension über die vorzeitige Alterspension, die verschiedenen Langzeitversichertenregelungen, die Invaliditätspension, die Hinterbliebenenpension u. a. m., werden alle Regelungen genau erläutert und auf Änderungen hingewiesen.

Die Broschüre steht zum Download bereit auf www.gpa-djp.at/wirtschaftundsoziales oder kann auch per Mail bestellt werden: service@gpa-djp.at

Regionaljugendforum Steiermark

Alle zwei Jahre veranstaltet die GPA-djp-Jugend Steiermark das Regionaljugendforum. Dabei wird ein neues Präsidium gewählt und die politische Positionierung für die kommende Funktionsperiode beschlossen. Teilnahmeberechtigt sind alle Lehrlinge, SchülerInnen, StudentInnen und junge ArbeitnehmerInnen aus der Steiermark.

Regionaljugendforum Steiermark: 16. Mai 2013 um 17.30 Uhr im ÖGB-Haus Steiermark, Karl-Morre-Straße 32, 8020 Graz.
Noch Fragen? Wende dich an unsere Regionaljugendsekretärin Kollegin Sonja Lukas: 0676/817 114 261 oder sonja.lukas@gpa-djp.at

Ausschreibung Journalistenpreise

Die beiden renommierten Bewerbe „Kurt-Vorhofer-Preis“ und „Robert-Hochner-Preis“ sind von der Journalistengewerkschaft in der GPA-djp ausgeschrieben: Eingereicht können aktuelle Arbeiten aus der politischen Berichterstattung werden, die ab Mai 2012 verfasst wurden. Einreichfrist ist der 26. April, das Preisgeld beträgt jeweils 7.500 Euro, gestiftet vom Verbund.

Mit dem „Kurt-Vorhofer-Preis“ werden Journalisten aus dem Printbereich ausgezeichnet. Die eingereichten Artikel sollen die Kriterien soziale Verantwortung, stilistische Brillanz und unkonventionelle Betrachtungsweisen vereinen. Arbeiten für den „Robert-Hochner-Preis“ sollten sich durch kritisches Denken, Courage, hohe Fachkompetenz und soziale Verantwortung auszeichnen.

Einreichungen für den Vorhofer-Preis sind bis 26. April per Mail an vorhoferpreis@gpa-djp.at zu richten.

Vorschläge und Bewerbungen für den Hochner-Preis sind ebenfalls bis 26. April postalisch an die Journalistengewerkschaft in der GPA-djp, Alfred-Dallinger-Platz 1, 1034 Wien zu senden.



Foto: WBVG/GPA / atelier 4 architects, ohne Gewähr, projektbezogene Änderung sind möglich

Fassadenansicht Breitenfurter Straße – so wird sich das Wohngebäude in die Umgebung einfügen.

Ein neues Zentrum für Atzgersdorf

In Wien 23, Atzgersdorf entsteht eine neue Wohnsiedlung, die von der Wohnbauvereinigung für Privatangestellte (WBV-GPA) und dem Bauträger Jörg Wippel (WVG) errichtet wird.

Von Michael Gehbauer

Obwohl Wien ständig wächst, so ist trotzdem noch an einigen Orten die frühere Struktur von einzelnen Dörfern erkennbar, die erst später zu einem großen Stadtgebiet zusammengewachsen sind.

In Atzgersdorf soll diese Struktur, durch fußläufige Wegverbindungen, neue Geschäfte, Wohnungen und Grünräume wieder belebt werden. Ein schon etwas verfallenes gemischt genutztes Quartier wird an seinen denkmalgeschützten Rändern erhalten, geöffnet, neu bebaut und führt damit zu einer Erweiterung des Ortskernes. Das architek-

tonische Konzept stammt von „atelier 4 architects“, die mit dieser Idee als Sieger eines städtebaulichen Gutachterverfahrens hervorgegangen sind.

Zusammenarbeit

Natürlich handelt es sich bei dem zu bebauenden Areal um hochwertige Flächen, die aufgrund der derzeitigen Situation am Grundstücksmarkt nicht a priori für den geförderten Wohnbau zur Verfügung stehen.

So erwarben diese Liegenschaft der gewerbliche Bauträger WVG, und

eine angrenzende Liegenschaft, die im Besitz einer Gebietskörperschaft war, die gemeinnützige WBV-GPA mit dem Ziel, ein gemeinsames Projekt mit etwa 100 Wohneinheiten zu entwickeln, in dem ca. 50 % geförderte und 50 % frei finanzierte Wohnungen realisiert werden.

Geförderte und frei finanzierte Wohnungen

Die Liegenschaft wurde so geteilt, dass im östlichen Bereich hin zur Breitenfurter Straße geförderte Wohnungen und zur Kirche hin die frei finanzierten Wohnungen errichtet werden.

Bauteil WBV-GPA

Der Bauteil der WBV-GPA umfasst einen Verbrauchermarkt mit ca. 900 m² Nutzfläche und 49 Wohneinheiten. Der Supermarkt liegt direkt an der Breitenfurterstraße, die Wohnungen teilweise über dem Geschäft und der andere Teil in einer parallel dazu errichteten Hofzeile.

Wohnungsmix mit vielen kleinen Wohnungen

Von den 49 geförderten Mietwohnungen sind 25 Wohnungen, also mehr als die Hälfte Zwei-Zimmerwohnungen mit 57–65 m², die restlichen Wohnungen haben 3–4 Zimmer mit bis zu 110 m². Alle Wohnungen verfügen über wohnungsbezogene Freiräume, wie Loggien, Terrassen oder Eigengärten, die zum Hof hin orientiert sind. Fast alle Wohnungen sind auch quer durchlüftbar.

Kinderspielplatz und Gemeinschaftsflächen

Die Erschließung erfolgt durch belichtete Stiegenhäuser direkt von der Straße bzw. von den Fußwegen aus. Die Gemeinschaftsflächen wie Kinderwagen- und Fahrradabstellräume liegen direkt im Erdgeschoss.

Der Gemeinschaftsraum und die Waschküche wurden im hofseitigen Bauteil mit Bezug zum Kleinkinderspielplatz angeordnet.

Auf dem Dach des Straßengebäudes befindet sich eine komfortable Gemeinschaftsterrasse, die der Nutzung aller BewohnerInnen zur Verfügung steht.

Die erforderlichen Pkw-Abstellplätze sind in einer Tiefgarage untergebracht. Die Kellerabteile sind bequemerweise auf demselben Niveau.

Gute Infrastruktur

Hervorzuheben sind der Verbrauchermarkt im Haus und viele kleine Geschäftsflächen in der Anlage sowie im angrenzenden Ortskern und in der Breitenfurter Straße. Die Anbindung an den öffentlichen Verkehr ist durch diverse Buslinien, die Schnellbahn und die U-Bahnlinie U6 gegeben.

Als Naherholungsgebiet dient unter anderem das in fußläufiger Entfernung befindliche städtische Freibad Höpflerbad.

Finanzierungsbeitrag und Miete

Die Wohnungen sind zu zwei Drittel Mietwohnungen mit einer Kaufoption nach zehn Jahren und verfügen über einen zeitgemäßen hochwertigen Ausstattungsstandard. Der vorläufig kalkulierte Bau- und Grundkostenbeitrag dieser im Rahmen des WWFG (Wiener Wohnbauförderungs- und Wohnhaussanierungsgesetz) geförderten Wohnungen beträgt ca. € 490,- pro m² Wohnnutzfläche. Die Gesamtmiete inkl. Betriebskosten und Umsatzsteuer beträgt ca. € 6,50 pro m² Wohnnutzfläche und Monat.

Ein Drittel der Wohnungen sind supergeförderte Wohnungen mit einem geringeren Finanzierungsbeitrag jedoch ohne Kaufoption. Er beträgt € 64,- pro m² Wohnnutzfläche, die dafür etwas höhere Gesamtmiete inkl. Betriebskosten und Umsatzsteuer ca. € 7,50 pro m² Wohnnutzfläche und Monat. Ein Pkw-Abstellplatz kostet ca. 70 Euro pro Monat.

Baubeginn für das Projekt soll schon demnächst, jedenfalls noch in diesem Jahr, sein. ■



Foto: WBV-GPA/atelier 4 architects

Übersichtsgrafik der neuen Wegverbindungen.

FREIE WOHNUNGEN

Bestehende Objekte:

- 8761 Pöls, Andreas-Rein-Gasse 10–18/Burgogasse 12–16, 2–5-Zimmer-Wohnungen frei, HWB (kwh/m²/Jahr) 144
- 1140 Wien, Linzerstraße 273/1/1/2, 94,71 m², 3-Zimmer-Wohnung, HWB (kwh/m²/Jahr) 60,29

Wohnungsberatung

Wohnbauvereinigung für Privatangestellte WBV-GPA-Wohnungsservice – Gassenlokal

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

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



Foto: www.istockphoto.com/NadyaPhoto

Frühling

Der Frühling hat heuer besonders lange auf sich warten lassen, jetzt geht's endlich raus in die Natur. Mit der GPA-djp-CARD profitieren Sie auch in der Freizeit von Rabatten und vergünstigten Eintrittspreisen.



© FrauenlaufFIT

FrauenlaufFIT

Vorbereitung für den Frauenlauf am 8. Juni 2013 (von Lochau nach Bregenz)

Trainingsbeginn ab 15. April 2013 in Bregenz + Dornbirn (abwechselnd) und Feldkirch

8 Wochen 2-mal Lauf-Trainings inkl. attraktivem Package (Mizuno-Laufschuh im Wert von EUR 129,- gratis, Funktionsshirt, 16 Gruppentrainings, Motivationsvortrag ...). Es wird verschiedene Stärken und Gruppen geben – besonders gut auch für absolute Anfänger geeignet.

GPA-djp-AKTION:
Gesamt-Package für 8 Wo. statt EUR 169,- nur 155,-

Infos und Anmeldung:
www.frauenlaufFIT.at



© Hotel Schloss Weikersdorf

Womans Day im Schlossambiente

Lassen Sie sich einen Tag lang so richtig schön verwöhnen!

Beginnen Sie mit einem reichhaltigen Buffetfrühstück, entspannen Sie im 1.000 m² großen SPA-Bereich, genießen Sie eine 60-minütige Gesichtsbehandlung (vier Behandlungen zur Auswahl), nehmen Sie dann Ihren Lunch (auch metabolic-balance®) und lassen Sie den Tag mit einer Spezial-Aromamassage ausklingen.

Preis p. P. EUR 149,-
Für GPA-djp-Mitglieder -15 % gültig bis 31. Mai 2013 mit dem Codewort: Womans day GPA

Hotel Schloss Weikersdorf
Tel.: 022 52/483 01-570
E-Mail: spa@hotelschlossweikersdorf.at



© Linz AG

Linzer Bäderoasen

Die Linzer Bäderoasen bieten mit Frei- und Hallenbädern, Saunen, Badeseen und Eissportanlagen Freizeit- und Erlebnisqualität für knapp eine Million Besucher im Jahr.

GPA-djp-Mitglieder erhalten 10 % Rabatt auf alle LINZ AG Bäderoasen-Pässe (6 Monate/12 Monate/Saison-Pässe) unter Vorlage des entsprechenden Rabattscheins, einlösbar in allen LINZ AG Bäderoasen.

Ermäßigungen für die Anlagen im Parkbad, Biesenfeld, Schörgenhub, Hummelhof und Ebelsberg.

Kontaktieren Sie das Servicebüro der GPA-djp OÖ
Tel.: 05 03 01-26118 od. -26125 und fordern Sie Ihren Rabattschein an!

© Gästehaus Lang



Wandern im Mühlviertel

Hier finden Sie ideale Wandermöglichkeiten und Ausflugsziele: Wandern, Golfen, Radfahren, Schwimmen, Ausflüge nach Passau, Linz, Krumau u. v. m.

In einer ruhigen Lage am Ortsrand von Pfarrkirchen können Sie in komfortablen Zimmern oder Ferienwohnungen und einem großen Garten entspannen und genießen.

Für GPA-djp-Mitglieder:
10 % Ermäßigung auf die Ferienwohnungen ab 5 Tagen ab EUR 40,-/Tag.
Frühstücksbuffet EUR 6,50 p. P.

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

© DDSSG



Donauschifffahrten

Kommen Sie an Bord und erleben Sie die fantastische Donaulandschaft bei gemütlichen Ausflugsfahrten in Wien und in der Wachau sowie unvergessliche abendliche Themenschifffahrten.

Ermäßigungen mit Ihrer CARD:

- 20 % für Linienschifffahrten in Wien, Wachau und Wien-Dürnstein
- 10 % für Themenschifffahrten in Wien und Wachau

(Ermäßigungen für Erwachsene, ausgenommen: Kombitickets, Sonnwendfahrten, Silvester-Gala, Sonderfahrten)

Reservierung per E-Mail:
info@ddsg-blue-danube.at
oder Telefon 01 / 588 80

www.ddsg-blue-danube.at

© 5e Museum



5e Museum Waidhofen

Die 5 Elemente Feuer, Wasser, Erde, Holz und Metall bestimmen seit jeher das Leben in der Eisenwurzen. Die Geschichte der Stadt Waidhofen/Ybbs spiegelt dieses Erbe wieder und präsentiert dies im 5e Museum im Rothschildschloss.

Hier werden die 5 Elemente greifbar und „erlebbar“ gemacht, anhand verschiedenster Experimente können die unterschiedlichen Aspekte der Elemente auf spielerische Art und Weise vertieft werden.

26. April bis 3. November 2013
Di–So: 10–17 Uhr
Mit der CARD: EUR 5,- statt 7,-

3340 Waidhofen/Ybbs
Schlossweg 2
Tel.: 07442/511 255
www.waidhofen.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

Foto: www.istockphoto.com/ivenks

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: 21.4.2013. Keine Barablösung. Der Rechtsweg ist ausgeschlossen.

© M. Wache



25. April 2013

Operetten-Gala „Salute to Vienna“

Wiener Konzerthaus

Genießen Sie einen Abend mit den schönsten Melodien. Durch das Programm führen Frederica von Stade und Maximilian Schell.

10 % CARD-Ermäßigung mit dem Codewort „Gewerkschaft“, im Wiener Konzerthaus
 Tel.: 01/24 20 02

© Julia Wesely



18. April bis 16. Mai 2013

wean hean 2013

Versch. Veranstaltungsorte/Wien

Die bereits 14. Auflage des Wienerliedfestivals spannt den Bogen von traditionellen Melodien bis hin zu Rap-Einlagen.

Info: www.weanhean.at
 10 % Ermäßigung mit der CARD im Bockkeller, Theater Akzent, Wien Museum, Stadtsaal und Porgy & Bess

© Theater Irrwisch



9. Mai bis 11. August 2013

Viertelfestival NÖ – Weinviertel 2013

Versch. Veranstaltungsorte

Unter dem Motto „Brandungszone“ bietet das Festival 69 Kunst- und Kulturprojekten eine Bühne „vor der Haustür“. 10 % Ermäßigung auf die Projekte „Gatschpletzn im Himmelkeller“, „Hintaus“ und „Jugendkapelle Staatz – Open Air“. Infos: www.viertelfestival-noe.at

© Museum of Antropology Athen



11. Mai bis 1. Dezember 2013

Faszination Schädel

Kunsthalle Leoben

Diese für Österreich einmalige Ausstellung zeigt neue Einblicke. In einer außergewöhnlichen Inszenierung werden rund 300 Ausstellungsobjekte die BetrachterInnen in ihren Bann ziehen.

Info: ww.kunsthalle-leoben.at
 Eintritt mit der CARD: EUR 7,- statt 10,-

© Andreas Müller



31. Mai 2013

ROCK CLASSIC FESTIVAL

Leoben – Sporthalle

Erleben Sie ein musikalisches Highlight mit der Woodstock-Legende „Ten Years After“ und dem Vertreter des Klassik-Rock „Barclay James Harvest“, Dire Straits Project als Vorband.

Ermäßigte Karten unter: office@styria-concerts.at
 oder Tel.: 0676/558 06 00

© Heeresgeschichtliches Museum



Bis 18. August 2013

Maximilian von Mexiko: Der Traum vom Herrschen

Hofmobiliendepot, Wien

Die Ausstellung beschreibt in 28 Stationen die bewegte Biografie des Habsburgers und führt von der Jugend am Wiener Kaiserhof bis hin zur Regentschaft in Mexiko und seinem Tod.

Info: www.hofmobiliendepot.at
 Ermäßigter Eintritt mit der CARD

**Thomas Sautner:
Der Glücksmacher**

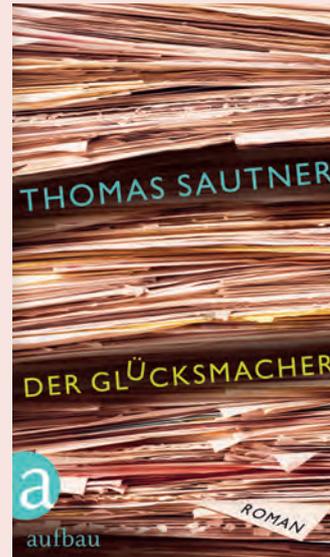
Roman. Aufbau Verlag 2012.
19,99 Euro.

Sebastian Dimsch, Vater von zwei kleinen Kindern, macht sein Job in einer Versicherung irgendwann keine Freude mehr. Als sich eine Fliege auf seine Nase setzt, ist seine Bestimmung besiegelt: Er begibt sich auf die Suche nach dem Glück. Seinen Arbeitsplatz kündigt er aber nicht, sondern schafft stattdessen an seinem Schreibtisch eine philosophische Oase. Da türmen sich die Bücher zu Stapeln, da wird Fläche um Fläche mit Post-its voll Zitaten und Aphorismen beklebt.

In der Secur AG, die Thomas Sautner in seinem Roman „Der Glücksmacher“ vor dem Auge der LeserInnen entstehen lässt, tummeln sich die Unzufriedenen. Nicht einmal die alleroberste Chefin werfelt wirklich zufrieden und befreit vor sich hin. Zwänge und Druck, wohin

man blickt. Da sollte man meinen, einer wie Dimsch, dem vom einen auf den anderen Tag alles egal ist und der nicht nur seiner eigentlichen Arbeit nicht mehr nachkommt, sondern auch die Kollegen durch subversive interne Mails auf schräge Ideen bringt, wird sich in seinem Job nicht allzu lange halten.

Die Welt der Fiktion bietet hier aber Spielraum – und so lässt Sautner seinen Helden zum Glücksritter aufsteigen: Im Auftrag der Secur AG soll er eine Glücksversicherung erarbeiten. Doch wie versichert man etwas, das für jeden anders aussieht? Fragen über Fragen stellt Sautner und gibt gleichzeitig



viele Antworten darauf, wie Arbeitswelt heute im Idealfall nicht aussehen sollte.

Was dabei heraussticht: die Schilderung, wie in diesem Betrieb Entscheidungen getroffen werden. Jeder kocht sein eigenes Süppchen, wäre hier eine passende Binsenweisheit. Was passiert im Interesse des einzelnen Entscheidungsträgers – und was tatsächlich in jenem des Unter-

nehmens? Entstanden ist mit dem „Glücksmacher“ ein interessantes Gedankenexperiment – mit unerwartbarem Ausgang. Spannung bis zur letzten Seite!

Alexia Weiss

**Julia Robinowich:
Die Erdfresserin**

Deuticke Verlag 2012.
18,40 Euro

Julia Rabinowich greift in ihren Werken immer wieder auf die Ost-West-Migration zurück. Sie wurde in St. Petersburg geboren und lebt seit 1977 in Wien. In ihrem Roman „Die Erdfresserin“ muss die Hauptperson zusätzlich Geld verdienen, damit ihr kranker Sohn, den sie in ärmsten Verhältnissen zurückgelassen hat, versorgt werden kann.

„Die Last, für zwei Personen verantwortlich zu sein“, weiß Diana, „duldet nicht viele Bilder.“ Umso kräftigere



sprachliche Bilder konstruiert Julia Rabinowich. Sehr eindringlich beschreibt sie den Themenkomplex Flucht, Hoffnung auf Asyl, bessere Jobaussichten und ein menschliches Leben. Sie lässt einen Dianas

Lage gut nachfühlen, so wortgewaltig wie sie formuliert.

„Achillesfersenlos“ ist nur eine der Wortschöpfungen und einer der sprachkünstlerischen Höhepunkte von Rabinowich, wenn sie Diana als stark und unbesiegbar charakterisiert. „Das Problem ist, dass nur einer krank sein darf, nur einer schwach, und dieser eine bin niemals ich.“ Denn es geht ums nackte

Überleben. Also landet auch Diana am Wiener Schwarzmarkt und kann

sich, entgegen ihrer Pläne, nur als illegale Prostituierte verdingen. „Als Erdklumpen verschlingende Irre hätte ich meiner Familie noch weniger geben können, besser so als abgeschoben.“

Leo, einer der Freier, mit dem sie sich befreundet, ist ausgerechnet Polizist. Durch ihn lernt sie zunächst die „hiesige“ Mentalität besser kennen. Und wie sich „die Katze unseres gegenseitigen Nichtverstehens erneut und kräftig in den Schwanz beißt, und wir drehen uns schwingvoll weiter aneinander vorbei“.

„Der Erdfresserin“ ist auch eine Abrechnung mit dem westlichen Hochmut, der Konsumgesellschaft und den post-monarchischen Zügen Österreichs. Ein vielschichtiger Roman in rasantem Tempo geschrieben. Starker Tobak.

Heike Hausensteiner

DAS INDIEN DER MAHARADSCHAS

23. MÄRZ – 10. NOVEMBER 2013

Für *GPA-djp*-Mitglieder ermäßigter
Eintritt € 9,- (anstatt € 10,-)
Gültig gegen Vorlage der *GPA-djp* CARD

GEWINNSPIEL

Gewinnen Sie mit der *GPA-djp* eine Übernachtung für zwei Personen und den Besuch zur Ausstellung „Das Indien der Maharadschas“ auf dem Renaissanceschloss Schallaburg.

Mit etwas Glück verbringen Sie schon bald einen schönen, erholsamen Kurzaufenthalt im wunderschönen Mostviertel: Eine Übernachtung in einem 4-Blumen Bauernhof inkl. Frühstück, der Eintritt auf die Schallaburg mit einer Führung sowie individuellen Besichtigungen von Schloss und Garten erwarten Sie.

Senden Sie eine Postkarte an die Redaktion KOMPETENZ, 1034 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1, unter dem Kennwort: „Indien“.
Online Teilnahme:
www.gpa-djp.at/gewinnspiele
Einsendeschluss 21. April 2013.

Keine Barablösung.
Der Rechtsweg ist ausgeschlossen.



www.schallaburg.at