

KOMPETENZ

DAS MAGAZIN FÜR DEN ORGANISIERTEN ERFOLG

Ausgabe 3/2011

**Frühjahrs-
lohnrunde**

Seite 12

**Brauchen wir
mehr Urlaub?**

Seite 14

www.gpa-djp.at



Pflege und Betreuung ab Seite 4

Soziale Arbeit ist mehr wert!

Inhalt

Thema

- 04 Soziale Arbeit ist mehr wert!
- 10 Kommentar: Soziale Dienste rechnen sich

Aktuell

- 11 Kurzmeldungen
- 12 Frühjahrslohnrunde
- 14 Brauchen wir mehr Urlaub?
- 15 Rechtsinfo: Urlaub
- 16 Green Jobs – Grüne Zukunft?
- 18 Eine Pause tut allen gut!

Arbeitswelt

- 19 Kurzmeldungen
- 20 Leistungsgerechte Entlohnung
- 22 Dienstreise-Kollektivvertrag
- 24 Kündigung durch den Dienstgeber

Service

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

4



© KWP/Perframer

Pflege und Betreuung

12



© Nomad_Soul, Fotolia.com

Frühjahrslohnrunde

20



© Thaut Images, Fotolia.com

Green Jobs – grüne Zukunft?

IMPRESSUM

Leserbriefe an kompetenz@gpa-djp.at

Herausgeber: ÖGB, GPA-djp, 1034 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1, Tel. 05 03 01-301, service@gpa-djp.at

Verlag und Medieninhaber: Verlag des Österreichischen Gewerkschaftsbundes GmbH, 1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1, Tel. 01/662 32 96

Chefredakteurin: Dr. Dwora Stein

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

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

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

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

Verlagsort: Wien Herstellungsort: Neudörfel

Coverfoto: KWP/Perframer

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.



Gewerkschaftliche Kernfragen

Diese Ausgabe der KOMPETENZ befasst sich mit gewerkschaftlichen Kernfragen und Kernaufgaben: Mit den Kollektivverträgen und den Arbeitsbedingungen der Beschäftigten. Um diese Themen kreisen Reportagen über die Frühjahrslohnrunde, den Dienstreise-Kollektivvertrag, über Gehälter mit Prämiensystemen und die GPA-djp-Aktionswochen.

Die Titelgeschichte ist diesmal wieder jenen Menschen gewidmet, deren Aufgabe und Berufung es ist, andere zu betreuen und zu pflegen. In kaum einem anderen Land werden Vermögen so niedrig besteuert wie in Österreich. Statt hier etwas zu tun, werden nun dem Sozialstaat die Mittel gestrichen. Das zerstört den gesellschaftlichen Zusammenhalt und ist auch eine auf lange Sicht fatale Strategie, die dazu führen wird, dass viele Menschen durchs soziale Netz fallen werden.

Als Gewerkschaft vertreten wir hier nicht nur die Anliegen der Beschäftigten in diesem Bereich, sondern auch alle von den Sparmaßnahmen indirekt betroffenen Menschen: Die Beschäftigten sind in vieler Hinsicht am Limit angelangt. Aufgrund der Personalknappheit müssen sie immer mehr leisten, unter schlechter werdenden Arbeitsbedingungen. Sie arbeiten mit der Angst vor weiteren Kür-

zungen und dem Verlust des eigenen Arbeitsplatzes. Sie haben unsere volle Solidarität verdient. Zugleich betroffen sind auch all jene Kinder, kranke und ältere Menschen, die Pflege, Hilfe oder Betreuung benötigen und nicht wissen, ob sie morgen noch auf ein soziales Netz zählen können.

Die Kundgebung Ende April in Graz hat gezeigt, wie sehr dieses Thema bewegt und in welchem Ausmaß unsere Gesellschaft betroffen ist: Jede/r von uns hat in seiner Familie oder in seinem Freundeskreis jemanden, der Betreuung oder Pflege braucht. Wenn hier der Sparstift angesetzt wird, dann betrifft uns das alle, und wir stellen hier unsere gesamte gewerkschaftliche Kampfkraft zur Verfügung, um diese wertvolle soziale Arbeit zu schützen!

Dwora Stein
Chefredakteurin

Soziale Arbeit

Pflege und Betreuung. Während ein neuer Pflegefonds die Finanzierung in diesem Bereich in den kommenden Jahren sicherstellen soll, kommt es in einigen Ländern zu Kürzungen im Sozialbereich. Die GPA-djp fordert daher einen ständigen, steuerfinanzierten Pflegefonds und eine jährliche Sozialmilliarde, die nicht nur die Betreuung Betroffener sichert, sondern auch die Arbeitsbedingungen der im Pflege- und Sozialbereich Beschäftigten verbessert.

ist mehr wert!



Die gute Nachricht: Bis 2014 ist die Finanzierung der Pflege gesichert. Länder und Bund einigten sich Mitte März auf die Einrichtung eines Pflegefonds, der mit 685 Millionen gefüllt wird. Zwei Drittel trägt der Bund bei, ein Drittel kommt von den Ländern. „Mit dieser Einigung ist ein erster wichtiger Schritt zur Finanzierung von Pflege in Österreich gelungen“, freut sich GPA-djp-Vorsitzender Wolfgang Katzian.

Niedrige Einkommen

In dieser Branche sieht es derzeit dennoch alles andere als rosig aus. 200.000 Menschen sind österreichweit im Sozial- und Gesundheitswesen beschäftigt: Sie betreuen ältere und behinderte Menschen zu Hause oder in Heimen, sind in der Kinder-

und Familienberatung tätig, helfen Flüchtlingen und Obdachlosen, kümmern sich um Schuldner und Haftentlassene, sind in Kindergärten, Horten und Krippen beschäftigt, arbeiten als Tagesmütter oder sind bei der Rettung eingesetzt. An die 80 Prozent von ihnen sind Frauen. Ihr mittleres Einkommen lag 2009 bei 1.564 Euro – und damit um 17 Prozent unter dem Durchschnitt.

Belastende Arbeitsbedingungen

Neben dem vergleichsweise geringen Verdienst in dieser gesellschaftlich so wichtigen Branche sind vor allem die Arbeitsbedingungen oft sehr belastend, weiß Reinhard Böde-

nauer von der GPA-djp. Er verhandelt den 2003 eingeführten BAGS-Kollektivvertrag (Berufsvereinigung von Arbeitgebern für Gesundheits- und Sozialberufe). Dieser KV, der in

**Die Sozialmilliarde könnte
20.000 bis 25.000
neue Jobs bringen.**

Europa einzigartig ist, gilt derzeit für rund 80.000 ArbeitnehmerInnen. Er gilt sowohl für stationäre Einrichtungen als auch für mobile Pflege – nicht aber für die selbstständige 24-Stunden-Pflege, die von der GPA-djp in der derzeit geregelten Form grundsätzlich abgelehnt wird. „Ich bin noch immer entsetzt, dass in Österreich so ein Gesetz

Mit Warnstreik in Oberösterreich Dutzende Kündigungen abgewendet

Im Dezember sah die Situation bei Pro Mente und EXIT-sozial in Oberösterreich mehr als trist aus. Das Land beschloss eine Kürzung der Mittel für die Psychosozialen Dienste um ein Drittel – weshalb 118 MitarbeiterInnen der beiden Träger beim AMS zur Kündigung angemeldet wurden. Mit einem zweitägigen Warnstreik wehrten sich die Betroffenen in 48 Einrichtungen an 27 Standorten gegen die „Ökonomisierung des Sozialbereichs“. Mit Erfolg. „Die Anzahl der gekündigten MitarbeiterInnen wurde auf 27 reduziert“, freut sich Martin Herzberger, Betriebsratsvorsitzender von Pro Mente. Für sie wurde zudem ein gut dotierter Sozialplan abgeschlossen. Im Rahmen einer Outplacement-Stiftung können sie sich nun beruflich neu orientieren.

In sieben Fällen kam es zu Änderungskündigungen.

Allerdings bleibt das Land dabei, die Mittel um 33 Prozent zu kürzen. Gleichzeitig würden die Kollektivvertragserhöhungen vom Land OÖ nicht mehr bezahlt. „Sie wollen mehr Leistung um weniger Geld“, beklagt Herzberger. Die Arbeitgeber halten sich derzeit an den Kollektivvertrag – sehen sich aber dadurch mit einer Kürzung der Förderungen konfrontiert. „À la longue wird das so nicht weitergehen.“

Herzbergers Forderungen: Die KV-Erhöhungen müssen abgegolten werden. Die Gehälter, die im Sozialbereich sehr niedrig seien, sollen massiv erhöht werden. Und Pflege sowie soziale Betreuung sollen langfristig über einen vermögenssteuerfinanzierten Fonds



Martin Herzberger, ZBR Pro Mente Oberösterreich

– „und zwar einen Sozialfonds, nicht nur einen Pflegefonds“ – finanziert werden, so die Ansicht des Betriebsrats. Die Politik propagiere stets, dass Sozialberufe Zukunftsberufe seien. Das dürfe sich aber nicht nur in Sonntagsreden, sondern müsse sich auch in der Realpolitik zeigen.

erlassen werden konnte.“ Hier sei 2007 de facto Schwarzarbeit und Lohndumping legalisiert worden. Das könne nicht toleriert werden.

Fehlende Anerkennung

Eva Scherz von der work@social in der GPA-djp plädiert stattdessen für den massiven Ausbau von Pflegeeinrichtungen, sowohl der stationären Einrichtungen als auch von Tageszentren und der mobilen Betreuung. Für die dort Beschäftigten muss es einerseits zu einer Erhöhung der Gehälter, andererseits zu verbesserten Arbeitsbedingungen kommen. Ein Drittel der Beschäftigten in dieser Branche sei Burn-outgefährdet. Klare Dienstpläne, ausreichend Personal und die Möglichkeit von Supervision könnten hier Abhilfe schaffen. In der mobilen Pflege wäre eine Eindämmung der geteilten Dienste zu begrüßen. Wer morgens, mittags und abends je zwei Stunden arbeite, komme zwar nur auf sechs bezahlte Stunden, dennoch sei der ganze Tag arbeitsdominiert. Vor allem aber wünscht sich Scherz Anerkennung für die in der Pflege und Betreuung Beschäftigten. „Es muss sich endlich herumsprechen: Soziale Arbeit bringt Mehrwert!“

Hier pflichtet ihr Erich Fenninger, Bundesgeschäftsführer der Volkshilfe Österreich, bei. Die gesellschaftliche Anerkennung für Pflegekräfte sei in den vergangenen 15 Jahren zwar erkennbar gestiegen. Diese Anerkennung sollte sich aber auch in einem adäquaten Gehalt ausdrücken. Auch der Volkshilfe als Trägerorganisation seien die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten wichtig. Doch hier müsse die öffentliche Hand mitspielen: Die Zahlungen müssten die Gehälter des BAGS-KV abdecken. Gerade in diesem Punkt krankt es zurzeit vor allem in der Steiermark und in Oberösterreich (siehe auch Kästen).



© Nurih Wagner-Strauss

Die GPA-djp fordert einen eigenen Kollektivvertrag für Kindergartenpädagoginnen/-innen.

KindergärtnerInnen brauchen Kollektivvertrag

An Kindergartenpädagoginnen/-innen mangelt es derzeit an allen Ecken und Enden. Das verpflichtende Kindergartenjahr, der Gratiskindergarten in einigen Bundesländern, der Ausbau der Krippenplätze haben den Bedarf massiv erhöht. Gleichzeitig braucht es massive Verbesserungen bei den Arbeitsbedingungen in diesem Bereich. Die Regionalgeschäftsführerin der GPA-djp Wien, Barbara Teiber, fordert vor allem einen Kollektivvertrag für Beschäftigte in Kindergärten. „Derzeit gibt es lediglich

einen Mindestlohntarif, den wir jährlich verhandeln.“

Die weiteren Forderungen: eine Anhebung der Gehälter, mehr bezahlte Vorbereitungszeit innerhalb der Normalarbeitszeit, eine Verringerung der Kinderanzahl pro Gruppe und eine Ausbildung auf Hochschulniveau (derzeit: Maturaniveau). Bei den Förderbedingungen sollte zudem nicht zwischen öffentlichen und privaten Einrichtungen unterschieden werden. All das ist aus Sicht der GPA-djp in ein Bundesrahmengesetz zu packen.



Am 26. April hatte der steirische ÖGB gemeinsam mit der Plattform 25 zu einer Großkundgebung in Graz gegen den Sparkurs aufgerufen, an der rund 15.000 Menschen teilnahmen.

Einsparungen

So beklagt etwa Andreas Stangl, GPA-djp-Regionalgeschäftsführer Oberösterreich, dass in diesem Bundesland derzeit alle Sozialvereine die Gehaltserhöhung nach dem BAGS-KV nicht refundiert bekommen. „Damit bricht das Land Oberösterreich die eigenen Spielregeln.“ Einsparungen im Sozialbereich dürften

nicht auf dem Rücken der Beschäftigten ausgetragen werden.

Fenninger glaubt, dass das Geld für die langfristige Finanzierung von Pflege und Betreuung durchaus da ist. „Aber nur, wenn es endlich zu Verteilungsgerechtigkeit kommt.“ Das entspricht ganz der Gewerkschaftslinie. Für David Mum, Leiter der Grundlagenabteilung der GPA-

djp, ist der nun geschaffene Pflegefonds lediglich eine Übergangslösung. „Pflege sollte grundsätzlich zur Verantwortung des Sozialstaats zählen – so wie die Absicherung bei Arbeitslosigkeit oder die Versorgung im Krankheitsfall.“ Hier pflichten ihm übrigens laut einer IFES-Umfrage von 2009 zwei Drittel der GPA-djp- und vida-Mitglieder – diese beiden Gewerkschaften kooperieren

In der Steiermark stehen die Segel auf Sturm

In der Steiermark führt ein rigoroser Sparkurs derzeit zu massiven Beschneidungen im Pflege- und Sozialbereich. Im Bereich der Behindertenhilfe wackeln 1.000 Arbeitsplätze. Der Gratiskindergarten wird wieder abgeschafft, in der Pflege der Rekurs auf Familienangehörige wieder eingeführt.

Worum geht es im Detail? 2004 hat die Steiermark ein Behinderten- sowie ein Kinderwohlfahrtsgesetz beschlossen. Die Finanzierung erfolgt über eine Leistungs- und Entgeltverordnung. Im vorgelegten Entwurf für diese Verordnung kommt es zu Kürzungen in Höhe von 14 Millionen Euro, die eine massive Kündigungswelle nach sich zögen.

Das entspricht 400 bis 500 Vollzeitarbeitsplätzen. Da es hier viele Teilzeitarbeitsverhältnisse gebe, seien aber an die 1.000 ArbeitnehmerInnen betroffen.

Weil die Pläne der steirischen Landesregierung unverhältnismäßige Härten enthalten, gab es bereits Mitte März zwei Kundgebungen vor der steirischen Landesregierung. Für den 26. April hatte der steirische ÖGB gemeinsam mit der Plattform 25 zu einer Großkundgebung in Graz aufgerufen, an der rund 15.000 Menschen teilnahmen.

Die Gewerkschaften verteilten bei der Kundgebung 15.000 weiße Ballons mit dem Aufdruck „Nur von Luft allein kann man nicht

leben“, gemeinsam wurden die Luftballons als Botschaft an die Landespolitiker losgelassen.

Gefordert werden einnahmenseitige Maßnahmen im Budget, um die untragbaren Härtefälle aus dem Sparpaket herausnehmen zu können. Die Zahl der von Arbeitslosigkeit bedrohten Menschen muss so gering wie möglich gehalten werden, es braucht Kurzarbeitszeit-Modelle und für eventuelle Arbeitslose Arbeitsstiftungen. Alle vorhandenen Ermessensausgaben sollten dahin kanalisiert werden, dass sie möglichst beschäftigungswirksam sind.

Die Proteste gehen weiter, waren sich die Demo-TeilnehmerInnen einig – das war erst der Anfang.



© Erwin Scherriau

Es muss sich endlich herumsprechen: Soziale Arbeit bringt Mehrwert!

bei diesem Thema seit Jahren äußerst fruchtbar miteinander – bei. Sie wollen, dass die Finanzierung von Pflegeeinrichtungen durch die öffentliche Hand sichergestellt wird.

Pflegefonds gefordert

Ein langfristiger Pflegefonds könnte ähnlich konstruiert werden wie der Familienlastenausgleichsfonds. Als Finanzierung schlägt Mum die Verwendung vermögensbezogener Steuern vor, wie Erbschafts- und Schenkungssteuer, die dazu wieder eingeführt werden müssten. Das sei fairer als die jetzige Lösung. Gebe es eine Immobilie, müsste diese zur Finanzierung pflegebedürftiger Eltern verwertet werden. Gäbe es eine generelle Erbschaftssteuer, käme aber der Staat für die Pflege auf, und das wäre gerechter. „Auf alle Fälle der falsche Weg sind private Pflegeversicherungen“, betont Mum. Einen solchen Pflegefonds hält der GPA-djp-Experte auch in Zukunft für finanzierbar – wenn man den richtigen Weg einschlägt. Derzeit werden im Jahr vier Milliarden Euro für Pflege ausgegeben. Für 2020 prognostiziert das WIFO einen nötigen Betrag von 5,6 Milliarden Euro, für 2030 von 8,4 Milliarden Euro. Das sei zwar mehr als eine Verdoppelung innerhalb von 20 Jahren – doch auch das Wirtschaftswachstum steige stark.

Derzeit würden 1,13 Prozent des BIP für Pflege aufgewendet – 2030 wären es dann knapp unter zwei Prozent, so Mum.

Zukunftsbranche

Der Pflegesektor wird in der Zukunft zudem viele Arbeitsplätze schaffen.

Würde die Forderung der GPA-djp nach einer jährlichen Sozialmilliarde endlich erfüllt, brächte das 20.000 bis

25.000 neue Jobs. „Die Sozialmilliarde soll einerseits in den Pflegefonds fließen und dort zum Ausbau der Sachleistungen, etwa der mobilen Pflegedienste genutzt, werden“, sagt Katzian. „Ein Teil des Geldes soll aber auch dafür genutzt werden, die Finanzierungsengpässe in anderen Bereichen der sozialen Dienste zu schließen.“

Katzian spricht hier Bereiche an, in denen Vereine mit Unterstützung der GPA-djp massiv gegen Kürzungen bis hin zu nötigen Kündigungen kämpfen. Beispiel „Verein Neustart“: Dieser leistet Sozialarbeit in der Bewährungshilfe und Prävention. Budgetkürzungen von über 20 Prozent seit 2009 führten nicht nur zum Abbau von Stellen, sondern auch zur Gefährdung des Vereins an sich. Immer weniger MitarbeiterInnen müssen immer mehr KlientInnen betreuen. Durch den Einsatz des Betriebsrates und der Gewerkschaft konnten jedoch Finanzierungszusagen der öffentlichen Hand erkämpft werden. Beispiel „Verein Kinder- und Jugendbetreuung“: Die hier

Die Interessengemeinschaft work@social

work@social kämpft für die Anerkennung des gesellschaftlichen Werts sozialer Berufe – ein warmer Händedruck genügt nicht! – und fordert bundesweite gesetzliche Regelungen sozialer Arbeit (Berufsbild – Berufsschutz) in den verschiedensten Bereichen. Die Betreuung der Menschen darf nicht weniger wert sein als die Betreuung von Maschinen! Mehr über work@social und ihre Ziele und Forderungen auf www.gpa-djp.at/seidabei

beschäftigten FreizeitbetreuerInnen kümmern sich an öffentlichen Wiener Volksschulen nachmittags um die SchülerInnen. Doch ihre Bezahlung ist niedrig, die Arbeitsbedingungen sind stark verbesserungswürdig. Oft müssen über 25 Kinder gleichzeitig betreut werden. „Das ist zu viel, zwölf Kinder sollten laut ExpertInnen das Maximum sein“, so Selma Schacht, Betriebsratsvorsitzende des Vereins. Die Sozialmilliarde könnte allen drei Vereinen die tägliche Arbeit deutlich einfacher machen und die Gehälter der Beschäftigten nachhaltig sichern. ■

Alexia Weiss

© Werner Koppitz





Foto: Nurih Wagner-Strauss

GPA-djp-Vorsitzender Wolfgang Katzian

Soziale Dienste rechnen sich

Sparpakete. Weil die Mittel knapp werden, spart die öffentliche Hand nun verstärkt im Sozialbereich – eine kurzsichtige Strategie.

Nicht nur in Oberösterreich und in der Steiermark stehen uns im Sozialbereich konfliktreiche Zeiten bevor. Aus akuter Geldnot soll landauf landab bei den Mitteln für soziale Dienste gespart werden. Mit beinharten Konsequenzen für Beschäftigte und Betroffene.

Die Sparstrategie ist jedoch nicht nur gesellschaftlich wenig verantwortungsvoll und unsolidarisch, sondern auch aus finanziellen Überlegungen äußerst kurzsichtig. Denn was auf den ersten Blick nach Kostenersparnis aussieht, kann den Staat langfristig gesehen teuer zu stehen kommen.

Nehmen wir etwa die mobile Betreuung von Kindern mit besonderen Bedürfnissen als ganz konkretes Beispiel. Da geht es etwa um Kinder, die Autismus, Down-Syndrom oder Hyperaktivitätsstörungen haben. Natürlich kostet eine solche individuelle Betreuung Geld. Vielleicht sogar viel Geld. Dennoch ist jeder Euro, der hier investiert wird, im wahrsten Sinne des Wortes sein

Geld wert. Denn die Betreuung stellt sicher, dass die Kinder bei der Entwicklung ihrer Persönlichkeit bestmöglich unterstützt werden. Das wiederum kann letztlich darüber entscheiden, ob und bis zu welchem Grad diese Menschen als Erwachsene ein eigenständiges Leben führen können.

Dieselbe Form von Umwegrentabilität lässt sich in meinen Augen für

**Jeder Euro,
der hier investiert wird,
ist sein Geld wert.**

jede Form der sozialen Arbeit nachweisen. Sei es die Betreuung von Haftentlassenen, psychisch Kranken oder verhaltensauffälligen Jugendlichen. Streicht oder kürzt man bei den Leistungen oder der Betreuung für diese Menschen, so führt das automatisch zu Folgekosten für die öffentliche Hand, die sich dann wiederum negativ auf die Budgets niederschlagen.

Das gilt natürlich auch für die Pflege älterer Menschen oder für

die Kinderbetreuung, wenn keine Betreuungsplätze verfügbar sind und Frauen aus dem Familienkreis dafür dann ihren Beruf aufgeben müssen.

Um Missverständnissen vorzubeugen: Ich möchte hier nicht dafür plädieren, soziale Dienstleistungen nur nach ihren Auswirkungen auf Budgets zu beurteilen. Damit würde man ihrem gesellschaftlichen Wert ohne Zweifel nicht gerecht. Ich möchte aber denjenigen, die meinen, mit Kürzungen im Sozialbereich kann man die Staats- oder Länderkassen wieder füllen, vor Augen führen, dass ihre Rechnung so nicht aufgehen wird. Dass sie mit ihrer Rasenmäherstrategie der öffentlichen Hand langfristig kein Geld ersparen, sondern noch viel mehr Geld kosten werden.

Auch die von uns geforderte Sozialmilliarde ist so gesehen nicht nur ein effizienter Jobmotor, der Arbeitsplätze schafft, sondern auch eine Möglichkeit, die gesellschaftlichen Folgekosten psychischer Erkrankungen, von Kriminalität oder Arbeitsunfähigkeit zu vermeiden. ■



© Martina Jungert, GPA-djp

EGB-Demo in Budapest

Kräftiges Signal gegen den EU-Sparkurs und für ein soziales Europa.

Mehr als 50.000 GewerkschafterInnen aus 22 Ländern setzten am 9. April in Budapest ein kräftiges Zeichen für einen Kurswechsel in der Europäischen Union. Aufgerufen zu dieser Großdemonstration unter dem Motto „Nein zu Sparmaßnahmen, für ein soziales Europa“ hatte der Europäische Gewerkschaftsbund (EGB), auch Hunderte ÖsterreicherInnen hatten seitens des ÖGB teilgenommen, darunter GPA-djp-Vorsitzender und Europasprecher des ÖGB, Wolfgang Katzian.

Europa brauche keine weiteren Belastungen für die Menschen, sondern einen Kurswechsel für mehr Gerechtigkeit, Wachstum und

Beschäftigung, forderte Katzian: „Die solidarischen Sozial-, Pensions- und Gesundheitssysteme dürfen nicht der Sanierung der öffentlichen Haushalte geopfert werden. Wir brauchen ambitionierte Investitions- und Innovationsprogramme und gerechte Steuersysteme statt Schuldenbremse und Lohndumping. Die Forderung nach der Finanztransaktionssteuer bleibt auf unserer Agenda ganz oben! Die ArbeitnehmerInnen haben in ganz Europa ihren Beitrag zur Bewältigung der Krise längst geleistet. Jetzt geht es darum, mit intelligenten Zukunftsinvestitionen Wachstum, Beschäftigung und faire Einkommen für alle zu schaffen!“

European Umbrella March

Am 20. Juni, dem internationalen Tag des Flüchtlings, wird in Österreich und auch in mehreren anderen EU-Staaten der „European Umbrella March“ stattfinden. Der Marsch will der Forderung nach dem Schutz von Flüchtlingen Nachdruck verleihen und auf ihre Situation in Europa aufmerksam machen. Die *asylkoordination österreich*, die heuer ihr 20-jähriges Gründungsjubiläum feiert, hat die Organisation dieser Veranstaltung übernommen, die GPA-djp unterstützt den Marsch. Die TeilnehmerInnen werden Regenschirme tragen, die den Schutz für Flüchtlinge und Vertriebene symbolisieren. Der Marsch wird am **20. Juni ab 11 Uhr** in der Wiener Innenstadt stattfinden. Mehr Infos auf: www.asyl.at



© asylkoordination österreich

Spendenaufruf für Japan



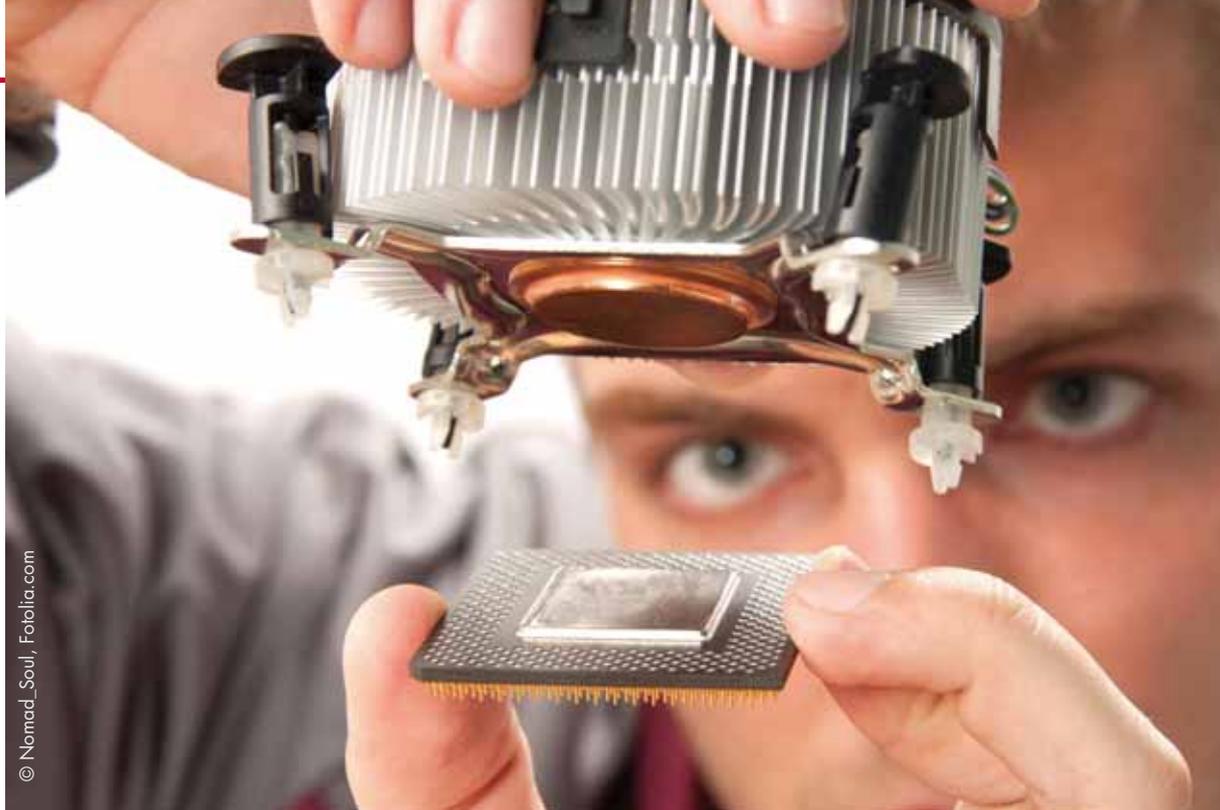
© Dennis M. Sabangan/EPA/picturedesk.com

Die japanische Bevölkerung muss durch mehrfache Katastrophen unvorstellbares Leid erleben. Alle internationalen Gewerkschaftsverbände haben zu Solidaritätsspenden aufgerufen, um konkrete Hilfe leisten zu können. So auch die gewerkschaftliche Dienstleistungsinternationale UNI Global Union.

Die GPA-djp lädt alle Mitglieder ein, die den japanischen KollegInnen ihr Mitgefühl und ihre Solidarität bekunden möchten, durch eine Spende auf das Spendenkonto der GPA-djp zu helfen.

Die gesammelten Spenden werden von der GPA-djp gemeinsam mit dem von der UNI Global Union eingerichteten Solidaritätsfonds den japanischen Partnergewerkschaften – und hier v. a. den Ortsgewerkschaften in den betroffenen Regionen – zur Verfügung gestellt. Damit ist gesichert, dass die gesammelten Mittel zur Gänze konkreten gewerkschaftlichen Hilfs- und Unterstützungsaktivitäten zugutekommen.

ÖGB GPA-djp-Konto:
96410002687
BAWAG 14000
Kennwort: Solidarität mit Japan



© Nomad_Soul, Fotolia.com

Antwort auf hohe Inflation

Kollektivverträge. Die Frühjahrsrunde entwickelt sich neben der Lohn- und Gehaltsrunde im Herbst immer mehr zu einem zweiten zentralen Markstein der Kollektivvertragspolitik.

Der heurigen Frühjahrsrunde kommt aufgrund der zuletzt wieder sehr stark ansteigenden Inflation eine besondere Bedeutung zu. So betrug die Inflationsrate im März 3,1 Prozent, unter anderem getragen durch den hohen Ölpreis. „Wir lasen uns aber durch diese Inflation nicht in eine Panik versetzen. Die bisher bewährten Parameter der KV-Politik, nämlich einen Ausgleich für die durchschnittliche Inflation des vergangenen Jahres zu schaffen und einen Anteil an der gestiegenen Produktivität zu verhandeln, stellen wir deshalb nicht infrage“, so der stv. Bundesgeschäftsführer der GPA-djp Karl Proyer.

Industrieller Bereich

Gemeinsam mit der Industriegewerkschaft Pro-GE und der Gewerkschaft Bau-Holz (GBH) verhandelt die GPA-djp im Frühjahr für etwa 150.000 Beschäftigte im industri-

Hätten sich die Unternehmer durchgesetzt, wäre zusätzliche Kaufkraft für unsere Volkswirtschaft verloren gewesen.

ellen Bereich Lohn- und Gehaltserhöhungen. „Durch die Frühjahrsrunde ist es nun noch besser möglich, schneller auf die aktuellen wirtschaftlichen Entwicklungen zu reagieren und Maßstäbe zu setzen,

die auch für die Einkommen anderer Bereiche Bedeutung haben“, betont Proyer.

Eine deutliche Antwort gaben die Ergebnisse der erstmals mit der Gewerkschaft Bau-Holz gemeinsam geführten Verhandlungen in der Holz- und Sägeindustrie. Die kollektivvertraglichen Gehälter steigen für die etwa 30.000 Beschäftigten um 2,9 Prozent. In der Textilindustrie steigen die

Löhne und Gehälter um 2,75 Prozent. Auch das Ergebnis für die etwa 50.000 Beschäftigten der Elektro- und Elektronikindustrie kann sich sehen lassen: Die kollektivvertraglichen Mindestlöhne und -gehälter

steigen zwischen 3,2 und 2,8 %. Niedrige Einkommensgruppen werden deutlich gestärkt. Das neue Mindestgehalt bzw. der neue Mindestlohn beträgt 1.500 Euro. „Neben der beachtlichen Einkommenssteigerung konnten auch im Rahmenrecht wichtige Impulse gesetzt werden. Mit der Vereinbarung, Verhandlungen über Arbeitszeitgestaltung aufzunehmen, gelang der Einstieg in eine für die ArbeitnehmerInnen zentrale Frage“, betont der Verhandler der GPA-djp, Siemens-Zentralbetriebsratschef Fritz Hagl.

Keine Nulllohnrunden

Auch im Jahr der Wirtschaftskrise 2009 ließen sich die Gewerkschaften nicht von bewährten Parametern der Lohn- und Gehaltsfindung abbringen. Man erinnere sich zurück: Am Höhepunkt der Krise im Frühjahr verlangten wichtige Exponenten der österreichischen Industrie „Notkollektivverträge“ und Nulllohnrunden. Erst eine machtvolle Demonstration von 25.000 Beschäftigten am 13. Mai vor der Wiener Wirtschaftskammer ermöglichte eine Milliarde Euro für kontinuierliche Lohn- und Gehaltsabschlüsse. Diese offensive Politik war, neben der erfolgreichen Kurzarbeitspolitik, mit ein wesentlicher Beitrag, dass Österreich die

Krise besser bewältigt hat als manch andere europäische Länder. „Im Jahr 2009 wurde eine Mrd. Euro und im Jahr 2010 wurden 1,5 Mrd. Euro für die Beschäftigten an zusätzlichen Lohn- und Gehaltszuwächsen erreicht. „Hätte sich die Politik mancher Unternehmer durchgesetzt, wäre diese Summe zusätzlicher Kaufkraft für unsere Volkswirtschaft verloren gewesen“, so Proyer.

Zahlen weisen aufwärts

Die aktuellen Kennzahlen der österreichischen Industrie weisen wieder deutlich nach oben. Es ist genügend Verteilungsspielraum für eine nachhaltige Stärkung der Kaufkraft vorhanden. „Wir gehen gut gerüstet in die aktuellen KV-Runden und werden auch für die Herbstlohnrunder entsprechend gerüstet sein. Die österreichische Kollektivvertragspolitik zeichnet sich durch eine hohe Kontinuität und hohe Abdeckung aus. Die BetriebsrätInnen und die verhandelnden Gewerkschaften zeigen auch immer wieder, dass sie in entscheidenden Verhandlungssituationen in der Lage sind, durch Mobilisierung und Kampfmaßnahmen ihre Forderungen durchzusetzen. So soll es auch künftig bleiben“, fasst Karl Proyer zusammen. ■

Martin Panholzer



Das KV-Verhandlungsteam Elektro- und Elektronikindustrie von GPA-djp und Pro-GE

Ihr Kollektivvertrag

Der Kollektivvertrag regelt Ihr Einkommen, Ihre Arbeitszeit und Ihre Arbeitsbedingungen! Als Mitglied stärken Sie die Verhandlungskraft Ihrer Gewerkschaft: Die GPA-djp verhandelt gemeinsam mit 15.000 BetriebsrätInnen insgesamt rund 160 Kollektivverträge für Hunderttausende Beschäftigte in Bereichen wie Handel, Banken, Industrie und zahlreichen anderen größeren und kleineren Branchen.

Die Kollektivverträge sichern höhere Einkommen und gerechtere Arbeitsbedingungen. Sie garantieren nicht nur die Erhöhung der Löhne und Gehälter, sondern regeln auch die Arbeitszeit, den Anspruch auf Weiterbildung und das Weihnachts- und Urlaubsgeld.

Informationen zu Ihrem Kollektivvertrag erhalten Sie direkt in Ihrer GPA-djp-Regionalgeschäftsstelle! Als GPA-djp-Mitglied stehen Ihnen die Kollektivverträge und Informationen zu den KV-Verhandlungen im Internet zur Verfügung unter www.gpa-djp.at/kv

Industrie-Frühjahrsrunde

Holz- und Sägeindustrie:

30.000 Beschäftigte
Ist-Erhöhung: 2,7 %
KV-Erhöhung: 2,9 %

Textilindustrie:

12.500 Beschäftigte
Ist-Erhöhung: bis zu 2,55 %
KV-Erhöhung: 2,75 %

Elektro- und Elektronikindustrie:

50.000 Beschäftigte
Ist-Erhöhung: 2,8 %
KV-Erhöhung: 2,8 bis 3,2 %

Papierindustrie und

Chemische Industrie: bei Redaktionsschluss noch offen



Brauchen wir mehr Urlaub?

Interview. Wolfgang Katzian, Vorsitzender der GPA-djp, über das aktuelle Urlaubsausmaß und die sechste Urlaubswche.

KOMPETENZ: Die GPA-djp fordert eine Erhöhung des derzeitigen Urlaubsanspruchs von fünf Wochen – sechs Urlaubswochen für alle?

Wolfgang Katzian: Das aktuelle Urlaubsausmaß geht auf das Jahr 1986 zurück. Wir „feiern“ also dieses Jahr die Einführung von fünf Wochen Jahresurlaub vor 25 Jahren. Es ist daher hoch an der Zeit, diese Regelung zu überdenken.

KOMPETENZ: Eine sechste Urlaubswche gibt es doch bereits in bestimmten Fällen.

Wolfgang Katzian: Eine sechste Urlaubswche gibt es ab dem 25. Dienstjahr beim gleichen Arbeitgeber. Doch der Arbeitsmarkt ist wesentlich flexibler geworden, immer weniger Menschen erreichen diese 25 Dienstjahre. Besonders Frauen haben kaum eine Chance auf die sechste Urlaubswche, denn sie arbeiten oft in Branchen wie dem Handel oder im Gesundheits- und Sozialbereich, wo die Fluktuation hoch ist.

Zum anderen haben sich die Anrechnungsbestimmungen für Studienzeiten verändert. Das heißt, dass es für die Menschen immer schwieriger wird, in den Genuss

dieser sechsten Woche zu kommen. Wir möchten daher eine öffentliche Debatte zu dem Thema anstoßen.

KOMPETENZ: Ist diese Forderung nicht purer Luxus, so knapp nach der Krise?

Wolfgang Katzian: Die GPA-djp tritt für eine Verbesserung der Work-Life-Balance ein. Wir vertreten die Zukunftsvision 40-40-40, also 40 Wochenstunden, 40 Arbeitswochen, 40 Arbeitsjahre. Uns geht es darum, die Arbeit besser zu verteilen, sowohl im Leben jedes Einzelnen, als auch in der Gesellschaft insgesamt.

Die Arbeitsbelastung wird immer größer, die arbeitsbedingten Erkrankungen von Rückenschmerzen bis Burn-out nehmen zu. Wenn wir wollen, dass die Menschen viele Jahre lang aktiv im Job bleiben, wird es neue sozialpolitische Zielsetzungen brauchen. Nach 25 Berufsjahren – also Arbeitsjahren insgesamt, auch bei mehreren Arbeitgebern – sollte es die sechste Woche für alle geben, das scheint mir ein erster Schritt und eine gute und faire Lösung zu sein. ■

*Das Interview führte
Barbara Lavaud*



© Radovan Kraker, Fotolia.com

Aktionswoche

Die GPA-djp organisiert von 6. bis 10. Juni eine Aktionswoche zum Thema Urlaub. In Betrieben und im öffentlichen Raum wird in dieser Woche dazu diskutiert werden – reden Sie mit auf www.gpa-djp.at oder auf www.kompetenz-online.at

Rechtsinfo: Urlaub

Urlaubsrecht. Damit Sie wissen, wie viel Urlaub Ihnen zusteht, welche Vereinbarungen Sie treffen müssen und was passiert, wenn Sie im Urlaub krank werden.

Urlaubsanspruch

Sie haben Anspruch auf mindestens fünf Wochen bezahlten Urlaub pro Arbeitsjahr, das sind 30 Werktage (Werktage sind alle Kalendertage mit Ausnahme der Sonn- und Feiertage) bzw. 25 Arbeitstage (bei einer 6-Tage-Woche von Montag bis Samstag). Das gilt auch für Teilzeitbeschäftigte und geringfügig Beschäftigte, jeweils im Ausmaß der vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit.

Ab wann besteht Urlaubsanspruch?

Ihr Anspruch auf Urlaub entsteht in den ersten sechs Monaten des ersten Arbeitsjahres so: Pro Monat entsteht Anspruch auf 2,5 Werktage Urlaub, mit Beginn des 7. Monats auf den Jahresurlaub von fünf Wochen. Ab dem zweiten Jahr haben Sie mit Beginn des Arbeitsjahres Anspruch auf den gesamten Urlaub.

Urlaub bei Arbeitslosigkeit

Arbeitslose müssen den Urlaub mit dem AMS abstimmen. Urlauben Sie im Inland, erhalten Sie weiterhin das Arbeitslosengeld, müssen aber vorgeschriebene Kontrolltermine beachten. Beim Auslandsurlaub wird diese Leistung für die Dauer desurlaubes unterbrochen.

Kann Urlaub in Geld abgelöst werden?

Das Urlaubsgesetz verbietet, dass im aufrechten Arbeitsverhältnis anstelle der freien Tage eine Abgeltung des Urlaubs in Geld vorgenommen wird.

Urlaub ohne Zustimmung des Chefs?

Ihren Urlaub müssen Sie mit ihrem Arbeitgeber vereinbaren. Wenn es zu keiner Einigung kommt, kön-

nen Sie den Urlaub nur unter ganz bestimmten Voraussetzungen mit Hilfe Ihres Betriebsrates antreten; fragen Sie dazu beim Betriebsrat nach! Das gilt auch umgekehrt – Urlaub ist Vereinbarungssache. Sie können auch nicht von Ihrem Chef in Urlaub geschickt werden, wenn sie nicht wollen.

Krankheit im Urlaub

Wenn Sie während ihres Urlaubs krank werden, so werden die Tage der Erkrankung auf das Urlaubsausmaß nicht angerechnet, vorausgesetzt Sie sind länger als drei Tage krank und melden dies auch dem Arbeitgeber mit einem ärztlichen Zeugnis.

Noch Fragen?

Wenden Sie sich an die GPA-djp unter der Servicenummer **05 03 01 -301**

Green Jobs – grüne Zukunft?



© AAE Naturstrom

Ökojobs. Ist die Umweltwirtschaft der boomende Arbeitsmarkt der Zukunft oder verstecken sich hinter dem Öko-Etikett schmutzige, schlecht bezahlte Beschäftigungen?

Japan setzt auf „Ökojobs“ lautete eine Schlagzeile vor einem Jahr. Neue Umwelttechnologien für energiesparende Gebäude oder intelligente Stromnetze sowie der sanfte Tourismus wurden als Bereiche genannt, in denen Japan bis 2020 bis zu 4,8 Millionen neue Arbeitsplätze schaffen könne.

Jetzt, ein Jahr danach, hat der Inselstaat, die bisher drittstärkste Wirtschaftskraft der Welt, mit akuten Umwelt- und Wirtschaftsproblemen zu kämpfen. Das Erdbeben und der Tsunami, die die Zerstörung der Atomkraftwerke verursacht haben, brachten den Themen Umweltschutz und Ökojobs eine neue Aktualität, und es wurde klar, dass Japan hier noch einen Schritt weiter gehen müssen und ein radikales Umdenken notwendig ist.

Auch in Europa werden Ökojobs als Schritt in Richtung nachhaltige Wirtschaft postuliert. Der österreichische Umweltminister Nikolaus Berlakovich sagte zuletzt, dass es in der heimischen „Umwirtschaft“ exakt 199.824 „Green Jobs“ gebe. Bis 2020 sollten weitere 100.000 „grüne“ Stellen geschaffen werden.

Arbeitsplätze der Zukunft

Wenn Politiker Ökojobs als „Arbeitsplätze der Zukunft“ loben, widerspricht Thomas Ritt, Umweltökonom der Arbeiterkammer (AK), heftig. Der Begriff „green jobs“ werde mit der Anmutung einer neuen, besseren Arbeitswelt verknüpft – nicht immer zu Recht. „Einen Ökojob zu haben bedeutet, den Dreck wegzuräumen, den wir machen.“ Viele Umweltjobs,

mit einer guten Umwelt gleichzusetzen, sei ein Trugschluss. Zudem würden Jobs dazugerechnet, die mit Abfallentsorgung oder Ökologie nichts zu tun haben – und nur die Beschäftigung der Statistiker erhöhe. Zum Beispiel wenn ein Supermarkt zehn Prozent Bio-Produkte verkauft, werde hochgerechnet, dass damit auch zehn Prozent der Angestellten einen Ökojob haben.

Das EU-Statistikamt Eurostat und die Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) definieren Ökojobs als Arbeitsplätze, die unmittelbar der Umweltverbesserung zugerechnet werden können. Dazu zählen auch Jobs in der Bio-Landwirtschaft und die Erzeugung von Strom ohne Kohlendioxid. „Würde man heute das Kraftwerk Hainburg bauen, hätte

man „Green Jobs geschaffen“, gibt Thomas Ritt zu bedenken.

„Der gut bezahlte Umweltingenieur, der sozialversichert seiner erfüllenden Tätigkeit nachgeht, ist unter den Umweltarbeitsplätzen eher die Ausnahme“, bedauert Ritt. Eine AK-Studie habe im europäischen Vergleich die unterdurchschnittliche Bezahlung und die gesundheitlichen Belastungen bestätigt. Bei privaten Müllentsorgungsunternehmen seien die Arbeitsbedingungen oft noch schlechter. Zudem seien diese „green jobs“ dequalifizierend, „wer einmal drei Jahre lang in der Mülltrennung gearbeitet hat, bekommt woanders keinen Job mehr“. In Dänemark etwa habe man das händische Mülltrennen bereits vor Jahren verboten.

Arbeitsbedingungen

Eine nachhaltigere Lebensweise in den Industrienationen sei notwendig, betont auch David Mum, Leiter der GPA-djp-Grundlagenabteilung. Beschäftigungspotenzial gebe es sehr wohl, etwa beim Ausbau der erneuerbaren Energien. Freilich müssten sich die Gewerkschaften einbringen, um für gute Arbeitsbedingungen zu sorgen.

Die Ökologisierung beschränkt sich nicht auf das Segment der „green jobs“. „Umweltrelevantes Wissen wird eine branchenübergreifende Kompetenz, die für viele Berufe wichtig sein wird“, sagt Mum. Wichtiger als das Verschwinden oder Neu-Entstehen von Berufen sind Änderungen der Anforderungsprofile in bestehenden Berufen.

Die Nutzung von Potenzialen der Ressourcen- bzw. Energieeffizienz und der Umstieg auf erneuerbare Energien können neue Arbeitsplätze schaffen, erklärt Mum. „Als Gewerk-

schaft setzen wir uns für einen Übergang in eine klimaschonende Arbeitsgesellschaft mit menschenwürdigen Arbeitsbedingungen ein.“

Besser leben, besser arbeiten

„Welche Farbe die Jobs haben, ist egal“, bringt es Fritz Hinterberger vom Wiener Institut SERI, das die nachhaltige Entwicklung der europäischen Gesellschaften erforscht, auf den Punkt. „Es geht darum, dass die Umweltdinge erledigt wer-

Ökojobs müssen den Kriterien guter Arbeitsbedingungen gerecht werden.

den, die erledigt werden müssen.“ Den Nachsorgebereich sollte es gar nicht geben. Hier habe Österreich seit Beginn der Umweltgesetzgebung in den letzten 30 Jahren viel erreicht, verglichen mit anderen Ländern. „Was brauchen wir zum guten Leben?“ ist für Hinterberger die Hauptfrage. „Früher musste viel Arbeit bereitgestellt werden, um sich das Leben leisten zu können.“ Das ist für viele sicherlich noch heute ein Thema.

„Die Wirtschaft schwächelt nicht umsonst“, so Hinterberger. Die Industriegesellschaften versuchten, immer mehr Wohlstand durch weniger Arbeit zu produzieren. Das Wachstum könne aber nicht ständig mehr werden – obwohl sich die Wirtschaftsforschung zu 90 Prozent darum kümmere, wie man es ankurbeln könne. „Die Leute sind nicht mehr so scharf drauf, dass die Wirtschaft wächst.“ Besser sei es, weniger zu arbeiten und weniger Stress und dafür mehr Zeit für die eigenen Kinder, Freizeit oder lebenslanges Lernen zu haben. Das würden sich die Menschen auch laut Umfragen

wünschen. Fritz Hinterberger will daher mehr „Flexicurity im guten Sinn“. Dass auf die Finanzkrise die Ölkrise im Vorjahr und die Atomkrise dieses Jahr folgten, ist für den Nachhaltigkeitsforscher nur eine logische Folge. „Man kann nicht so weiterwirtschaften wie bisher und glauben, es passiert nichts.“

Kriterien definieren

Das Etikett „Green Job“ muss also genauer definiert und darf nicht für Etikettenschwindel missbraucht werden. Der Umstieg auf eine nachhaltige Produktionsweise kann sehr wohl gesellschaftlich wertvolle Arbeitsplätze schaffen. So können etwa im Bereich erneuerbarer Energien Arbeitsplätze in strukturschwachen Regionen entstehen.

Die Rolle der Gewerkschaften sieht David Mum wie in anderen Bereichen auch: Die Arbeitsbedingungen und die Bezahlung müssen stimmen. „Wenn ein Bio-Supermarkt eine Betriebsratswahl verhindert, so ist das aus unserer Sicht kein guter Job, ob ‚green‘ oder nicht“, sagt Mum. „Es liegt an uns, dass ‚Green Jobs‘ den Kriterien guter Arbeit gerecht werden.“ ■

Heike Hausensteiner



© Simon Kraus, Fotolia.com



© Nürth Wegner-Strauss

GewerkschafterInnen informieren während der Aktionswoche über Pausen (v.l.n.r. BR Otto Wöchtel, Alois Bachmeier GPA-djp, BRV Franz Zimmermann, RGF GPA-djp Barbara Teiber)

tigten ist die gesundheitliche Belastung geringer, die Unternehmen profitieren von niedrigeren Fehlzeiten und Krankenständen“, erklärt Proyer. Denn regelmäßige Arbeitspausen erhöhen die Konzentration, reduzieren Fehler und Unfälle und sind wichtig für die Gesundheit.

In einer österreichweiten Aktionswoche Anfang April informierte die GPA-djp darüber, wie wichtig es ist, die gesetzlich vorgesehenen Arbeitspausen auch wirklich einzuhalten.

Handlungsbedarf

Eine für die GPA-djp durchgeführte IFES-Befragung ergab, dass immerhin 46 Prozent die Ruhepause von einer halben Stunde einhält. 15 Prozent der Befragten gaben jedoch an, dass für sie keine Ruhepause vorgesehen ist. Und 23 Prozent jener, die eine Ruhepause haben, nehmen diese höchstens gelegentlich wahr – vor allem qualifizierte bzw. leitende Angestellte, die über eine hohe Arbeitszeitautonomie verfügen. „Gerade die Vorgesetzten sollten aber als Vorbilder für eine gesunde Pausenkultur wirken“, betont Proyer. „Oft ist es nicht so sehr der direkte Druck von oben, als vielmehr die Verantwortung gegenüber den KundInnen und KollegInnen, die von einer Ruhepause abhält.“

Bestimmte Branchen sind besonders betroffen, darunter der Gesundheits- und Sozialbereich. Aber auch im IT- und Telekommunikationsbereich gehören überlange Arbeitszeiten und ein Snack zwischendurch vor dem Bildschirm oder Arbeitsgesprächen bei einer Tasse Kaffee leider oft zum Arbeitsalltag. ■

Red.

Eine Pause tut allen gut!

Aktionswoche. Arbeitspausen sind gesetzlich zwar vorgesehen, werden aber nicht immer eingehalten.

Regelmäßige Pausen sind wichtig für die Gesundheit und den Erhalt der körperlichen und geistigen Leistungsfähigkeit. Daher gibt es auf Arbeitspausen auch einen rechtlichen Anspruch. „Trotzdem wird in vielen Unternehmen auf die Einhaltung der Pausenzeiten häufig einfach

‚vergessen‘, kritisiert der GPA-djp Vizechef Karl Proyer. Gründe sind oft hohe Arbeitsbelastung, Druck von Kunden, Terminstress oder schlicht die fehlenden Räumlichkeiten zum Abschalten.

Dabei ist eine gute „Pausenkultur“ zum Vorteil aller: „Für die Beschäf-

te sie aber gewähren. Während der Pause darf man den Arbeitsplatz verlassen und muss auch nicht auf Abruf verfügbar sein.

Bildschirmpause: Wer länger als zwei Stunden täglich Bildschirmarbeit macht, hat Anspruch auf zehn Minuten Pause nach jeweils 50 Minuten. Auch Tätigkeitswechsel, die die Belastung durch die Bildschirmarbeit ausgleichen, gelten wie Pausen. Bildschirmarbeitspausen müssen vom Arbeitgeber bezahlt werden. Sie sind, anders als Ruhepausen, Arbeitszeit.

Rechtliche Grundlagen

Mittagspause: Wer länger als sechs Stunden arbeitet, hat Anspruch auf eine halbe Stunde Pause. Diese kann auch aufgeteilt werden (2 x 15 oder 3 x 10 Minuten). Das gilt auch für Teilzeitbeschäftigte an Tagen, an denen sie länger als sechs Stunden arbeiten.

Wann wer auf Pause gehen kann, hängt von den Vereinbarungen in einem Betrieb ab und kann nicht einfach einseitig festgelegt werden.

Der Arbeitgeber muss diese Pause nicht bezahlen, er muss



© iStockphoto.com, Fotolia.com

Zur Arbeit radeln

Radeln Sie doch öfter in den Betrieb und gewinnen Sie Preise!

Viele Arbeitswege sind leicht mit Fahrrad oder im Mix mit öffentlichen Verkehrsmitteln zu bewältigen. Nur fehlt uns manchmal der Anreiz. Deshalb gibt es die Aktion „Österreich radelt zur Arbeit“. Steigen Sie mit BetriebskollegInnen gemeinsam aufs Rad!

Es ist gesund, hält fit, schont Geldbörsel und Umwelt, und gewinnen kann man auch dabei. Die GPA-djp schreibt gemeinsam mit der AK, der Radlobby IG Fahrrad und der Stadt Wien einen Wettbewerb aus: Sammeln Sie als Radlerteam mit zwei bis vier KollegInnen im Betrieb Rad-Kilometer. Neben dem Bundesland Wien beteiligen sich die Bundesländer Oberösterreich, Burgenland

und Salzburg. Jeder der mitradelt gewinnt – für seine Gesundheit. Mit etwas Glück können Sie auch Preise vom Fahrrad bis zu Reisen gewinnen.

Und so geht's: Die Teams registrieren sich bis zum 25. Mai auf der Aktions-Website www.wien.radeln-zurarbeit.at Im Juni tragen die Teams dann jeden Tag ihre geradelten Arbeitsweg-Kilometer ein. Mit jedem Kilometer-Eintrag erfahren sie, wie viele Kalorien Sie verbrannt haben, und wie viel von dem klimaschädlichen Gas Kohlendioxid Sie der Umwelt erspart haben.

Motivieren Sie Ihre KollegInnen und melden Sie sich bald an! Im Juni geht's los!

Wählen und mitbestimmen!

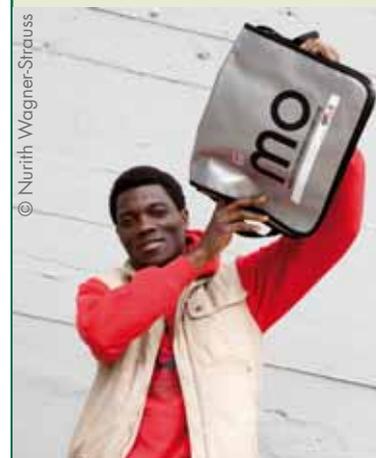
Als Plattformen für engagierte Menschen, die sich je nach ihrer beruflichen Situation besser vernetzen und organisieren wollen, halten die Interessengemeinschaften in der GPA-djp alle 2–4 Jahre Wahlen für ihre bundesweiten Gremien ab. In diesen Ausschüssen werden die Schwerpunkte und Ziele der jeweiligen Periode entwickelt und umgesetzt. Derzeit finden Wahlen in der work@education, der work@flex und der work@migration statt. Jedes Gewerkschaftsmitglied, das in einer Interessengemeinschaft eingetragen ist, hat das aktive und passive Wahlrecht!

Mehr Informationen auf www.gpa-djp.at/interesse

Kolportage-Projekt

MO, das Magazin für Menschenrechte der Initiative SOS Mitmensch, wird auch über Straßenkolportage vertrieben. Seit Jahresbeginn in neuen MO-Taschen, die von der GPA-djp gesponsert wurden. Rund 50 KolporteurInnen verkaufen die Zeitung um 2 Euro pro Ausgabe und behalten davon einen Euro ein. So können sich vom regulären Arbeitsmarkt ausgeschlossene Menschen ihren Lebensunterhalt aufbessern. Vor allem Asylsuchende nehmen diese legale Erwerbsmöglichkeit in Anspruch. Obwohl die Kolportage zur Finanzierung von MO beiträgt, legt SOS Mitmensch Wert darauf, dass diese Form des Einkommens kein Dauerzustand sein kann. Die GPA-djp tritt ebenso wie SOS Mitmensch für uneingeschränkte Beschäftigungsmöglichkeiten für Asylsuchende ein.

Mehr dazu <http://kolportage.sosmitmensch.at>



© Nuriith Wagner-Strauss



Leistungsgerechte Entlohnung – Vorsicht, Falle!

Prämiensysteme. Was von Firmen als leistungsgerecht angepriesen wird, stellt sich bei näherem Hinsehen oft als bloßes Abwälzen des Unternehmerrisikos auf die Beschäftigten dar.

Leistungsbezogene Gehaltssysteme sind in vielen Firmen zum Alltag geworden. Die ArbeitnehmerInnen wurden über Jahre hinweg an Instrumentarien wie das MitarbeiterInnengespräch, Zielvorgaben und Prämiensysteme bei niedrigen Grundgehältern gewöhnt. Letztlich richtet sich die Bezahlung nach dem Firmen-Output, Geschäftserfolg und den sozialen Fähigkeiten der Beschäftigten – Faktoren die vom Einzelnen oft nicht beeinflussbar und selten objektiv nachvollziehbar sind.

„Bei leistungsbezogenen Entlohnungssystemen zahlt es sich immer aus, die Spielregeln der Bezahlung sehr genau zu hinterfragen“, rät Eva

Angerler, Expertin in der Abteilung Arbeit und Technik in der GPA-djp. Denn es liegt im Interesse der Konzernleitung, niedrige Basisgehälter mit hohen variablen Gehaltsbestandteilen zu vereinbaren und Gehaltserhöhungen zu vermeiden. Den variablen Gehaltsteil oder die Ziele muss jede/r alleine mit der Konzernleitung aushandeln. „Durch diese betriebsinternen Aushandlungsprozesse können kollektive Regelungen leichter ausgehebelt werden und die Verhandlungsposition der einzelnen ArbeitnehmerInnen wird geschwächt“, erklärt Angerler. Sehr oft wird versucht, Teamziele zu etablieren, die einen internen Konkurrenzkampf der MitarbeiterInnen eines Arbeitsbereiches

auslösen. „Fast immer finden sich dabei MitarbeiterInnen, die Druck – sogenannte peerpressure – auf ihr Umfeld ausüben und sogar ihre KollegInnen kontrollieren und antreiben“, berichtet Angerler aus der Praxis.

Anlaufstelle Betriebsrat

„Der Betriebsrat ist eine wichtige Anlaufstelle, derartige Gehaltssysteme sollten nicht ohne Mitwirkung der BelegschaftsvertreterInnen eingeführt werden“, warnt Angerler. In der Praxis übersehen die ArbeitnehmerInnen nämlich oft, dass diese Vergütungssysteme negative Auswirkungen auf ihre Arbeitsbedingungen und die Solidarität unter

den MitarbeiterInnen haben können. Werden die BetriebsrätInnen mit einbezogen, erhöhen sie die Verteilungsgerechtigkeit und können die Formulierung der Zielvorgaben im Interesse der Belegschaft beeinflussen.

Das oberste Ziel der BetriebsrätInnen ist zunächst die Etablierung einer Betriebsvereinbarung. Darin können Arbeitgeber und Betriebsrat verbindliche Regelungen betreffend Prämienmodelle, Leistungsbeurteilungssysteme oder Konfliktlösungsmechanismen vereinbaren. Die Betriebsvereinbarung ist rechtlich bindend. Einzelvereinbarungen sind nur gültig, wenn sie die ArbeitnehmerInnen begünstigen. Eine Betriebsvereinbarung stellt zugleich immer auch eine Rahmenregelung dar, an der sich die ArbeitnehmerInnen bei Einzelverhandlungen orientieren können.

Umstrittene Soft Skills

„Variable Gehaltssysteme, die im Verkauf einigermaßen plausibel sind, greifen nun immer mehr auf nicht umsatzorientierte Jobs über“, kritisiert Angerler. In den vereinbarten Zielen finden sich häufig sogenannte „Soft Skills“ wie Sozialver-

Arbeitseinsatz zu erhöhen. Das sind sehr schwammige Begrifflichkeiten, deren Beurteilung nicht objektiviert werden kann“, so Angerler.

Andrea Komar, Leiterin der Bundesrechtsabteilung in der GPA-djp, sieht Leistungslohnmodelle zwar grundsätzlich als eine Chance für die ArbeitnehmerInnen – oft gibt es dabei aber ein nicht unerhebliches Risiko: „Zielvorgaben werden so hoch angesetzt, dass ArbeitnehmerInnen, um sie zu erreichen, Raubbau an ihrer Gesundheit betreiben.“ Stressbedingte Erkrankungen sind nicht selten die Folge. Zum Schutz der ArbeitnehmerInnen pocht auch Komar auf starke Mitwirkungsrechte des Betriebsrates bei der Einführung und Gestaltung solcher Systeme.

Solidarität durch Soziales Audit

Immer öfter berichten BetriebsrätInnen, dass MitarbeiterInnen ihre Zielvereinbarungen unwidersprochen – oder nach kurzer Diskussion, aus Angst um den Job oder die Karriere – hinnehmen. „Lediglich fünf bis zehn Prozent der Belegschaft nimmt ihre Zielvereinbarung nicht an“, berichtet ein Betriebsrat.

Bei guter Vernetzung und Organisierung im Betrieb können die Auswirkungen variabler Gehaltssysteme, z. B. in Betriebs-

versammlungen, breiter und solidarisch diskutiert werden. Viele BetriebsrätInnen sind sicher, dass Leistungslohnsysteme die Menschen rascher in Krankenstände und Invalidität treiben.

Die Abteilung Arbeit und Technik in der GPA-djp hat daher ein „Soziales Audit“ entwickelt: „Wir stellen



© Nuriith Wagner-Strauss

Eva Angerler, GPA-djp, berät Betriebsräte bei der Einführung von Prämien systemen.

Broschüre

Die Broschüre der GPA-djp stellt Checklisten und Evaluierungsverfahren für leistungsbezogene Entgeltfindung zur Verfügung. Bestellen per mail an service@gpa-djp.at



den BetriebsrätInnen Checklisten zur Verfügung und erfragen die Wirkung von variablen Parametern im Entlohnungssystem“, erklärt Elisabeth Nagy, Betriebsrätin bei der Zürich Versicherung und für die GPA-djp im Beirat für Arbeit und Technik tätig. „Aus den Bewertungen der Beschäftigten erhalten wir genaue Einblicke in Ungerechtigkeiten variabler Gehaltssysteme und können daraus spezifische Forderungen entwickeln, um die Qualität der Entlohnungssysteme zu verbessern, etwa sie gerechter zu machen“, erklärt Nagy. Durch die Befragungen werden auch die Kommunikation und Reflexion innerhalb des Betriebes gesteigert und ungerechte Entlohnungsparameter, wie z. B. die Anbindung an den Bilanzserfolg, öffentlich gemacht. ■

Andrea Rogy

Prämien systeme können sich negativ auf die Arbeitsbedingungen und die Solidarität unter den MitarbeiterInnen auswirken.

halten, Kollegialität und Kompetenzbeurteilungen – diese werden von der Belegschaft als besonders ungerecht empfunden. „Die Höhe des monatlichen Einkommens hängt dann davon ab, inwieweit die Beschäftigten in den Augen der Vorgesetzten Teamplayer sind, unternehmerisch denken oder bereit sind ihre Risikobereitschaft oder ihren



Einer für alle

Dienstreise-KV. Die Regeln für Dienstreisen sollen fairer und transparenter werden. Die Interessengemeinschaft work@professional erarbeitet einen branchenübergreifenden Dienstreise-Kollektivvertrag.

Mobilität ist die Umschreibung einer grenzenlosen und flexiblen Arbeitswelt. Waren Dienstreisen früher eher ein Thema für Führungskräfte, für VertriebsmitarbeiterInnen oder Montagekräfte, so setzen Arbeitgeber die Reisebereitschaft nun auch bei Stellen voraus, die als ortsgebunden galten. FacharbeiterInnen werden ins Ausland geschickt, um Fabriken aufzubauen, Laborkräfte fahren zu Kunden, um den Vertrieb zu unterstützen. Zwischen vier und fünf Millionen Dienstreisen pro Jahr werden in Österreich unternommen. Etwa 1,2 Millionen ArbeitnehmerInnen müssen zumindest einmal im Jahr eine Dienstreise antre-

ten. Allerdings werden die Dienstreisen in den einzelnen Branchen sehr unterschiedlich behandelt. Relativ neue Regelungen bieten die Kollektivverträge in der Elektro- und Erdölindustrie oder der außeruniversitären Forschung, relativ lange gültig sind die Regelungen in anderen Industriekollektivverträgen. Dagegen gibt es bei Banken bislang nur auf betrieblicher Ebene Vereinbarungen.

Neue Ansätze

Um jedoch kompetent zu agieren und eine sozial verträgliche Balance von Arbeit und Leben zu halten, brauchen alle mobilen Mitarbeite-

rInnen gute Rahmenbedingungen und übersichtliche Regelungen. Die work@professional, die Interessengemeinschaft der Fach- und Führungskräfte in der GPA-djp, präsentiert nun einen Vorschlag für einen Dienstreise-Kollektivvertrag, der in allen Branchen gültig sein soll. „Wir haben die wichtigsten Kollektivverträge nach den Dienstreiseregulungen durchgesehen und neue Ansätze unter dem Motto fair, einfach, verständlich und europafit erarbeitet“, erklärt Max Steinhäusler, Prozessingenieur und Betriebsrat der voestalpine Stahl GmbH. Steinhäusler ist auch Vorsitzender der work@professional. Die Vorschläge für einen allgemeinen Dienstreisekollektiv-

vertrag werden am 26. Mai bei der österreichweiten BetriebsrätInnen-Konferenz vorgestellt.

Verdichtung der Arbeit

Deutsche Untersuchungen zeigen, dass Unternehmen zusätzlich auf eine Verdichtung der mobilen Arbeit drängen. Die Beschäftigten sollen unterwegs so effizient arbeiten wie am Firmensitz. Um das einhalten zu können, müssen ArbeitnehmerInnen auch den Aufenthalt in der Bahnhofshalle oder am Flughafen zur Arbeit nutzen. Gleichzeitig büßen Dienstreisen aber an Komfort ein. Nach dem Konjunkturunbruch senkten etliche Firmen den Reisetat, ohne jedoch das Reisevolumen einzuschränken. Dienstreisen werden wegen der günstigen Flugkosten aufs Wochenende gelegt oder das Unternehmen bucht zeitraubende Umwege. Beschäftigte müssen in einem schmucklosen Hotel im Industriegebiet, weit entfernt vom Zentrum übernachten oder noch am gleichen Tag nach Hause fahren. Dienstreisen, wie sie heute in ganz Europa üblich sind.

„Viele Dienstreisen-Regelungen stammen noch aus der Zeit vor dem EU-Beitritt, da wurde streng zwischen Inland und Ausland unterschieden“, weiß Max Steinhäusler. Deshalb soll die Unterscheidung zwischen Inlands- und Auslandsdienstreisen innerhalb Europas abgeschafft werden. Ein Taggeldsatz, der für österreichweite Dienstreisen gilt, soll daher auch bei Reisen ins Ausland gelten. Komplizierte Berechnungen, wo genau über den ausländischen und inländischen Anteil einer Dienstreise gefeilscht wird, würden dann wegfallen. Dafür soll das Taggeld erhöht werden, das sich in vielen Kollektivverträgen derzeit am Tag-

geldsatz des Beamtendienstrechts orientiert. Dieser ist seit 2002 nicht mehr gestiegen.

Neue Tagsätze

„Wir orientieren uns nun an den EU-Tagsätzen“, sagt Gerald Musger, Bundessekretär der GPA-djp-Interessengemeinschaften und stellvertretender Vorsitzender des Rates der europäischen Fach- und Führungskräfte EUROCADRES. „Denn mit die-

1,2 Millionen ArbeitnehmerInnen müssen zumindest einmal im Jahr eine Dienstreise antreten.

sem Geld müssen den Beschäftigten Mehrbelastung und erhöhte Anforderungen auf Dienstreisen abgegolten werden.“ Für Österreich beträgt der EU-Tagsatz derzeit 95 Euro.

Passive und aktive Reisezeiten

Wird eine Dienstreise in der gültigen Normalarbeitszeit unternommen, so gilt dies als voll zu bezahlende Arbeitszeit, egal ob man mitfährt, selber lenkt, im Zug oder im Flugzeug sitzt. Findet die Dienstreise außerhalb der Normalarbeitszeit statt, wird zwischen passiven und aktiven Reisezeiten unterschieden. Aktive Reisezeiten müssen als Überstunde oder Normalstunde (je nach Kollektivvertrag) bezahlt werden, passive Reisezeiten nach einem komplizierten Schlüssel - die Bezahlung macht aber nur einen Bruchteil einer Arbeitsstunde aus. Gerald Musger: „Die Erfahrung zeigt aber, dass es fast nur aktive Reisezeiten gibt. Viele arbeiten durchwegs mit mobilen Computern oder sind über ihr Handy abrufbereit.“ Die beruflichen Vorgaben lassen auch oft

keine andere Wahl. Auch das Lenken eines Fahrzeuges gilt als aktive Reisezeit.

„Die Unternehmen sollen zu einem verantwortungsvollen Dienstreisemanagement animiert werden. Dazu gehört auch die Einhaltung der Ruhezeiten, die nach dem Arbeitszeitgesetz bestimmt sind“, verlangt Gerald Musger. Eine Anrechnung von Reisezeiten auf die Ruhezeiten ist nur dann möglich, wenn es in den Verkehrsmitteln eine entsprechende Erholungsmöglichkeit gibt: etwa den Schlafwagen im Zug, Business- oder First-Class im Flugzeug. Anderenfalls muss es Ersatzruhezeiten geben, etwa, dass sich MitarbeiterInnen einige Zeit in ein Bett legen können, bevor sie den Dienst antreten. „Das ist auch für die Firma sinnvoll, denn wenn MitarbeiterInnen unausgeschlafen eine schwierige Verhandlung führen sollen, dann wird das Ergebnis nicht besonders gut sein“, ist Musger überzeugt. ■

Christian Resei

Die Interessengemeinschaft work@professional

work@professional versteht sich als Kompetenz-Netzwerk und Lobby für FachexpertInnen und Führungskräfte in allen Hierarchiepositionen und bietet eine Reihe konkreter Produkte, Dienstleistungen und Beratungsangebote an.



Die Broschüre „Arbeitszeit – Reisezeit – Ruhezeit“ können Sie auf

www.gpa-djp.at/professional bestellen.



Kündigung durch den Dienstgeber

Rechtsinfo. Bei einer Kündigung durch den Arbeitgeber sieht das österreichische Arbeitsrecht bestimmte Fristen und Termine vor.

Bei einer Dienstgeber-Kündigung ist es ausschlaggebend, wann sie dem Beschäftigten tatsächlich zugeht. „Das kann sowohl mündlich in einem Gespräch sein, da geht sie sofort zu, oder schriftlich, wenn Ihnen die Kündigung per Post zugestellt wird“, erklärt GPA-djp-Rechtsschutzexpertin Barbara Zechmeister

Die Kündigungsfrist ist die Zeit zwischen Empfang der Kündigung und dem letzten Tag des Dienstverhältnisses. Dieser letzte Tag ist dann auch der Kündigungstermin, an dem dann das Dienstverhältnis tatsächlich endet. Die Kündigungsfrist beträgt im Angestelltengesetz mindestens sechs Wochen, verlängert sich ab dem zweiten Dienstjahr auf zwei Monate und ab dem fünften, 15. und 25. Dienstjahr um je einen Monat.

Trotzdem ist hier Vorsicht geboten: „Auch wenn der Dienstgeber die richtige Kündigungsfrist oder den richtigen Kündigungstermin nicht beachtet, macht das die Kündigung als solche nicht ungültig“, weiß Zechmeister.

Form

Eine spezielle Form ist normalerweise nicht vorgesehen. Eine Kündigung kann somit normalerweise mündlich oder schriftlich erfolgen und muss auch nicht begründet werden. Es gibt allerdings auch Kollektivverträge bzw. Dienstverträge, in denen festgehalten ist, dass eine Kündigung nur mittels (Ein-)Schreiben möglich ist.

Auch während des Urlaubs oder Krankenstandes ist eine Kündigung möglich. In Betrieben mit Betriebsrat kann eine Kündigung nur dann rechtswirksam ausgesprochen werden, wenn der Betriebsrat vorher verständigt wurde. Bestimmte Personen, wie z. B. werdende Mütter, Belegschaftsvertreter, Behinderte, Lehrlinge, Eltern während Karenzurlaub und Elternteilzeit oder Präsenz- und Zivildienstpflichtige, unterliegen einem besonderen Kündigungsschutz.

„Wichtig ist auch, dass ab dem Erhalt der Kündigung die Frist für eine eventuelle Anfechtung zu laufen beginnt, diese dauert maximal zwei Wochen“, sagt Zechmeister.

Der Arbeit fernbleiben darf man dann nur bei ausdrücklicher Dienstfreistellung.

Verzichtserklärung nicht unterschreiben

Mit dem Ende des Dienstverhältnisses ist die Endabrechnung zu übermitteln, ein Dienstzeugnis muss der/die Beschäftigte verlangen. „Schauen Sie sich die Abrechnung der Beendigungsansprüche – also den Bezug bis zum letzten Arbeitstag, offener Urlaub, Sonderzahlungen, ggf. Abfertigung – ganz genau an!“ rät Zechmeister. „Unterschreiben Sie vor allem keine Verzichtserklärung!“ Manche Dienstgeber versuchen nämlich, eine Bestätigung, dass keine weiteren Ansprüche mehr offen sind, zu erhalten. „Unterschreiben Sie hier nichts ohne vorherige Beratung!“

Bei Fragen unterstützt Sie die GPA-djp gerne telefonisch oder in einem persönlichen Beratungsgespräch in ihrer Region! Auskunft unter:

05 03 01-301

Barbara Lavaud



© contrastwerkstatt, Fotolia.com

Checkliste Ferienjobs

Damit Sie bei Ferienjobs und Praktika über Ihre Rechte Bescheid wissen.

Viele SchülerInnen und StudentInnen arbeiten im Sommer. Hier einige Tipps, um sich vor unliebsamen Überraschungen zu schützen:

Beim Bewerbungsgespräch: Um welches Dienstverhältnis handelt es sich – um eine PraktikantInnenstelle oder um einen Ferienjob? Wie hoch ist der Verdienst, welcher Kollektivvertrag gilt? Wird ein Dienstvertrag, Werkvertrag oder freier Dienstvertrag geboten?

Unbedingt auch nach den Arbeitszeiten fragen! Zum Arbeitsbeginn sollten Sie einen Dienstzettel und einen Durchschlag der Anmeldung bei der Sozialversicherung erhalten.

Während der Arbeitszeit raten wir, Stundenaufzeichnungen zu führen, Überstunden können so leichter nachgewiesen werden. Sie haben Anspruch auf Entgeltfortzahlung bei Krankenstand und die Möglichkeit von 2 Tagen Urlaub pro Monat.

Am Ende unbedingt Lohn- und Gehaltszettel kontrollieren! Auch Sonderzahlungen (z. B. anteilmäßiges Urlaubs- und Weihnachtsgeld) laut Kollektivvertrag und Urlaubsabfindung (nicht konsumierter Urlaub) müssen ausbezahlt werden.

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

GPA-djp-Jugendkongress 2011

Dabei sein und mitreden! Von 23. bis 25. September 2011 findet im Jugendgästehaus Cap Wörth (9220 Velden/Wörthersee, Seecorso 37–39) der GPA-djp-Jugendkongress statt.

Ein Wochenende lang spannende Workshops und jede Menge Fun und Action, aber auch das Bundesjugendforum der GPA-djp: Bei diesem Forum wird das neue Team der GPA-djp Jugend für die kommenden zwei Jahre gewählt und die inhaltliche Positionierung beschlossen.

Mehr Infos zum Jugendkongress 2011 und zum Bundesjugendforum gibt es auf www.jugend.gpa-djp.at

Mitgliedsbeiträge



Mitgliedsbeitrag 1 % des Bruttogehalts, max. € 27,40

(Grenzbeitrag 2011)
Ausnahme: Technische Angestellte im WB 08/Druck/Kommunikation € 27,60/Monat

Monatliche Fixbeiträge:

Arbeitslose, bei Krankheit ohne Gehaltsabzug, Zweitmitgliedschaft, unbezahlter Freistellung, vorzeitigem Mutterschutz € 1,80; geringf. Beschäftigte € 2,-

Jährliche Fixbeiträge:

SchülerInnen, StudentInnen € 8,40
PensionistInnen € 36,-
Außerordentliche Mitgliedschaft € 21,60

Sonstige Beiträge:

Für atypisch Beschäftigte, Werkvertrags- und freie DienstnehmerInnen beträgt der monatliche Beitrag 1 % des Bruttogehalts, max. jedoch € 10,-/Monat.
Freie JournalistInnen mit Presseausweis € 10,-/Monat (wenn nicht der Grenzbeitrag von € 27,40 anzuwenden ist).
JournalistInnen in Pension mit Presseausweis € 8,-/Monat.



Illustration: Kleinberger/WBV-GPA

Weltenwanderungen – Integration und Integrität

So lautet der Titel des jüngsten Buchs der Wohnbauvereinigung für Privatangestellte (WBV-GPA), das sich mit den interkulturellen Aspekten im gemeinnützigen Wohnbau beschäftigt.

Es ist eine gesellschaftliche Realität, dass Migration und Zuwanderung Teil unseres Zusammenlebens sind. Wie wir dieses gestalten können und wer die Menschen sind, von denen oft nur als „die Ausländer“ die Rede ist, davon handelt die vorliegende Publikation. Thematisch in drei Kapitel gegliedert wird versucht, möglichst viele Facetten dessen, was landläufig „Integration“ genannt wird, zu beleuchten.



Theorie und Praxis

Im ersten Teil finden sich verschiedene Beiträge, die sich mit den Voraussetzungen und den daraus

ableitbaren Strategien im Umgang mit der Aufgabenstellung des interkulturellen Wohnens beschäftigen:

In einem von Sibylle Hamann moderierten und aufgezeichneten Gespräch zwischen Michael Ludwig (Stadtrat für Wohnen, Wohnbau und Stadterneuerung in Wien), Michael Chalupka (Direktor der Diakonie Österreich) und Michael Gehbauer (Geschäftsführer WBV-GPA) werden Probleme benannt, der Ist-Zustand analysiert und Wege in die Zukunft skizziert.

Joachim Brech (internationaler Wohnbauexperte) nimmt unter dem Titel „Eine Stadt – viele Identitäten“ zahlreiche Aspekte von Migration und Wohnungswirtschaft unter die Lupe, wobei als programmatische Essenz seines Textes drei Zwischentitel zitiert werden dürfen: „Stadt heißt Vielfalt“, „Inte-

gration gelingt, aber sie braucht Zeit“ und „Vermeidung von Diskriminierung, Förderung der Identifikation“.

„Wohnen und Integration“ ist für Alexander Janda (Geschäftsführer des Österreichischen Integrationsfonds) eine „ganz zentrale gesellschaftspolitische Aufgabe“, denn die statistisch signifikante Schlechterstellung von MigrantInnen bei räumlicher Situation und der nachweisbar höhere Anteil der Wohnkosten an den Lebenshaltungskosten insgesamt kann der Segregation Vorschub leisten: „Der Wohnungsstandard und die räumliche Situierung sind vielfach eine Funktion erfolgreicher oder erfolgloser Integration“.

Andrea Holzmann (Geschäftsführerin WBV-GPA) beschreibt Interkulturelles Wohnen in den Anlagen der

WBV-GPA, wobei sie die Notwendigkeit der sensiblen Kommunikation einer Hausverwaltung hervorhebt. Auch wenn Nachbarschaftskonflikte, die auf kulturelle Unterschiede zurückzuführen wären, in den Häusern der WBV-GPA kaum vorkommen, wird großer Wert auf den Dialog gelegt, um Rücksicht und Respekt zu fördern und zu fordern. Darüber hinaus stellt die WBV-GPA mit ihren ausgewiesenen Integrationsprojekten und der Teilnahme an entsprechenden Bauwettbewerb unter Beweis, dass „Integration“ für das Unternehmen mehr als nur ein Schlagwort ist.

Schließlich meldet sich Valentin Inzko (Hoher Repräsentant und EU-Sonderbeauftragter für Bosnien-Herzegowina) zu Wort, der in einer Grußadresse das Engagement der WBV-GPA in Sarajevo würdigt und das Thema in einem europäischen Kontext zu vermitteln weiß.

Menschen und Geschichten

Den ausführlichen Mittelteil des Werks bilden 15 Porträts in Bild und Wort, in denen Mitbürgerinnen und Mitbürger vorgestellt werden, deren Gemeinsamkeit es ist, aus unterschiedlichen Gründen auf unterschiedlichen Wegen und aus unterschiedlichen Ländern nach Österreich gekommen zu sein und mit der WBV-GPA zu tun zu haben, sei es als MieterIn oder als GeschäftspartnerIn. Anhand der Lebensgeschichten mag man erkennen, dass es große Anstrengungen bedarf, um (warum auch immer) in ein fremdes Land zu kommen und dort seinen Platz in der Mitte der Gesellschaft zu finden. Umso bewundernswerter ist es, den Erfolg der Integration zu sehen.

Konkrete Projekte

Im dritten Teil werden dezidierte Integrationsprojekte der WBV-GPA

beschrieben: Daniel Ritter und Katharina Kirsch-Soriano da Silva (Gebietsbetreuung-Stadterneuerung im 14. und 15. Bezirk) erläutern am Beispiel des bekannten „Kauerhofes“ die Herausforderungen für Zusammenleben und Integration, wie sie sich in einem durchaus als Schmelztiegel vieler Nationalitäten zu bezeichnenden Wiener Altbau, der von Grund auf saniert wurde, stellen.

Weiters wird ein Projekt in Sarajevo (Bosnien-Herzegowina) vorgestellt, das im Sinne der Stabilisierung einer uns in vielerlei Hinsicht nahestehenden Region unter europäisch-integrativen Gesichtspunkten zu betrachten ist.

Andreas Hladky (Geschäftsführer der Agentur Hallamasch) war Mitglied des Planungsteams bei der Konzeption der Wohnhausanlage „Gemeinsam Wohnen in Simmering“ und berichtet von seinen Erfahrungen bei der Umsetzung von theoretischen Ansätzen in eine gebaute Realität. Sein Credo lautet: „Menschen wollen ernst genommen werden.“ Wer das beherzigt, trägt zum friedlichen Zusammenleben bei.

Zum Schluss wird eine neue Hausordnung der anderen Art präsentiert: Gezeichnet und mit mehrsprachigen Hinweisen versehen soll sie auf humorige Weise dazu beitragen, Missverständnissen, die durch Verständigungsschwierigkeiten entstehen könnten, vorzubeugen. Das Buch „Weltenwanderungen – Integration und Integrität“ finden Sie im Internet unter der Adresse <http://www.wbv-gpa.at/presse/publikationen/10> oder Sie können es per E-Mail (office@wbv-gpa.at) bestellen. ■

Stefan Leicht

„Das Buch ist journalistisch sehr gut gearbeitet. Es schildert gelungene Lebensentwürfe von MigrantInnen und bietet gleichzeitig eine positive Darstellung multikultureller Wohnsituationen in Wien.“

Dr. Gerfried Sperl,
Ex-Chefredakteur „Der Standard“

FREIE WOHNUNGEN

Neubauprojekte:

1100 Wien, Pernerstorfergasse 83, Passivhaus, 108 geförderte Mietwohnungen mit Eigentumsoption (57–150 m²)

3002 Purkersdorf, Herrngasse 6, 39 geförderte Mietwohnungen mit Eigentumsoption (58–120 m²)

Bestehende Objekte:

8761 Pöls, Andreas-Rein-Gasse 10–18/Burgogasse 12–16, 2-, 3- und 4-Zimmerwohnungen

Geschäftslokal: 1100 Wien, Pernerstorfergasse 83, ca. 90 m²

Büroflächen: 1100 Wien, Kundratstraße 6, ca. 200–460 m²

Wohnungsberatung

Wohnbauvereinigung für Privatangestellte
WBV-GPA Wohnungsservice
Gassenlokal, 1010 Wien
Werdertorgasse 9
Tel.: (01) 533 34 14
Fr. Goldnagel Dw. 22
Hr. Neußl Dw. 23,
Fax: (01) 535 49 78
Internet: www.wbv-gpa.at
E-Mail: wohnungsservice@wbv-gpa.at



© Mitredi, Fotolia.com

Freizeitpaß

In Oberösterreich gibt es zahlreiche Möglichkeiten zur attraktiven Freizeitgestaltung, mit der GPA-djp-CARD zu besonders günstigen Preisen.



© OOEW

Attersee Bäder-Card

Der Attersee ist Österreichs größter Binnensee und hat mit seinem türkisblauen Wasser durchaus karibisches Flair.

Mit der Attersee Bäder-Card, gültig in allen Attersee-Strandbädern, können Sie die Attersee-Bäder mit ihren vielen Freizeitattraktionen kennenlernen. Schnuppern Sie von einem Bad zum nächsten oder finden Sie Ihr Lieblingsbad!

Exklusiv für GPA-djp-Mitglieder gibt es bei Vorlage der GPA-djp-CARD die Attersee Bäder-Card um bis zu 20 % ermäßigt:

- 20-Punkte Card EUR 16,10
- 40-Punkte Card EUR 30,40
- 60-Punkte Card EUR 43,-

Infos: www.attersee.at



© Lebensquell Bad Zell

Wellnessen im Mühlviertel

Die einen wollen einfach ein wenig entspannen, andere die Lebensgeister für den kommenden Sommer wecken und ganz Ehrgeizige möchten nach dem langen Winter ihren Körper für die Freibadsaison in Schuss bringen.

Im Rahmen einer Kooperation der GPA-djp OÖ mit dem Wellnesshotel Lebensquell in Bad Zell können Mitglieder mit der CARD dort jetzt um EUR 179,- (für zwei Nächte mit Dreiviertel Pension und Benutzung des gesamten Wellnessbereiches an drei Tagen) einchecken.

Lebensquell Bad Zell
Lebensquellplatz 1
4283 Bad Zell
Tel. 07263/75 15-501

www.lebensquell-badzell.at



© Donau Touristik

Mit dem Schiff ins obere Donautal

Von 30.6. bis 25. 8. heißt es jeden Donnerstag in Aschach „Leinen Los“ für die MS Kaiserin Elisabeth. Während eines Frühstücks gleiten wir vorbei an Obermühl und durch die Schlägener Schlinge, Mittagsteller an Bord.

In Oberzell individuelle Schlossbesichtigung, Klosterführung in Engelhartzell, Blasmusikempfang in Obermühl, Rückkehr nach Aschach um ca. 19.30 Uhr

Mit der CARD um EUR 29,- p. P. statt EUR 59,-,
2 Kinder bis 15 Jahren gratis
Buchung/Info:
Donau Touristik, karin.ortner
@donautouristik.at
Tel. 0732/20 80 62
www.donaureisen.at

© John Harris



John Harris Fitness- und Wellness-Clubs

Neben Krafttraining auf modernsten Geräten bietet John Harris auch spezielle Programme zur Gewichtsreduktion oder gegen Rückenprobleme. Sauna, Solarium, Dampfbad, Whirlpool runden das Fitness- und Wohlfühlprogramm ab.

Mit der CARD zur Fitness:

Keine Einschreibgebühr
1 Monat kostenlos trainieren
–10 % jedes Monat
Kostenloses Schnuppertraining

Das Angebot gilt für GPA-djp-Mitglieder, die 2011 ihren Trainingsvertrag mit den John-Harris-Clubs in Linz und Steyr abschließen!

www.johnharris.at

© Hollywood Megaplex



Kinospaß

Für nur 10 Euro können GPA-djp-Mitglieder in den fünf Hollywood MEGAPLEX Kinocenters in ganz Österreich neben dem Film- auch dem Knabbergenuss frönen.

Die GPA-djp-Kinogutscheine erfreuen sich bei den Mitgliedern seit Jahren größter Beliebtheit. Sie können im Servicebüro der GPA-djp Oberösterreich bestellt, Tel. 05 03 01-26118 oder direkt abgeholt werden.

Bei Vorlage des Gutscheines gibt es zum Ticket eine mittlere Tüte Popcorn und 0,5 l eines Softdrinks. An der Kinokasse Gutschein und CARD vorweisen und schon geht's los, das preisgünstige Kinovergnügen in den Hollywood MEGAPLEX Kinos.

www.megaplex.at

© Linz AG



Linzer Bäderoasen

Die Linzer Bäderoasen bieten mit Frei- und Hallenbädern, Saunen und tollen Wellnessangeboten, Badeseen sowie 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 (Parkbad, Biesenfeld, Schörgenhub, Hummelhof, Ebelsberg).

Rabattscheine sind im Servicebüro der GPA-djp OÖ, Tel. 05 03 01-26118, Frau Olivia Poimer, erhältlich.

www.linzag.at/baeder

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



© gusy/x, istockphoto.com



Gewinnspiele und Ermäßigungen



Alle markierten Produkte können Sie gewinnen!

Senden Sie dazu eine Postkarte an die Redaktion KOMPETENZ, 1034 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1

Kennwort: Name der jeweiligen Veranstaltung bzw. online: www.gpa-djp.at/gewinnspiel

Einsendeschluss: 17. Mai 2011. Keine Barablösung. Der Rechtsweg ist ausgeschlossen.



© Iris Camara Verein Rabauk

7. Mai bis 7. August 2011

Viertelfestival NÖ – Industrieviertel 2011

Verschiedene Veranstaltungsorte

Unter dem Motto „Industrie – Utopie“ bietet das Festival vielfältigen Kunstprojekten Raum für „Kultur vor der Haustür“. Umgesetzt werden 70 Projekte, die sich mit den regionalen Besonderheiten des Industrieviertels auseinandersetzen.
Infos: www.viertelfestival.at



© Nazareth

13. Mai 2011

OPEN AIR – Rock Classic Festival

Leoben Hauptplatz

Feinste Rockmusik in unverwechselbarer Darbietung mit Uriah Heep, Manfred Mann's Earth Band und Nazareth – den Urgesteinen der Rockmusik.
Ermäßigte Tickets bei Angabe der Mitgliedsnummer: Stehplatz: 31,- VIP: 68,-, office@ec-media.at oder Tel. 0676/558 06 00



© Derya Schubert

16.–21. Mai 2011

Wie Branka sich nach oben putzte

3raum-anatomietheater, 1030 Wien

Ein Spiel der Identitäten und eine bitterböse Parabel auf die sogenannten Ausländer- und Genderdiskurse von Richard Schubert. Infos unter www.3raum.or.at

Karten: Tel. 0650/323 33 77
Mit der CARD: EUR 14,- statt 16,-



© Robert Recker

26.–28. Mai 2011

Malediva

Stadtsaal, 1060 Wien

Ihre neue Show DIE FETTEN JAHRE ist eine einzigartige Mischung aus herrlich burlesker Boulevardkomödie und geistreicher Gesellschaftssatire mit perfide gereimten Dialogfechten.

Karten: 01/909 22 44
Mit der CARD Vorverkaufspreis auch an der Abendkassa



© Lagstone

24. Juni 2011

Chris Stone

Badeschiff
Donaukanal, 1010 Wien

Jazz-Instrumentalistinnen sind eine rare Spezies. Eine davon ist die österreichische Gitarristin Chris Stone. Jetzt präsentiert die Künstlerin ihre brandneue CD „GOLDEN DAY“

Karten: EUR 9,-
Tel. 0699/151 307 50



© Schallaburg

Bis 6. November 2011

VENEDIG – Seemacht, Kunst und Karneval

Renaissanceschloss Schallaburg

Die Ausstellung spannt einen historischen Bogen. Begeben Sie sich auf eine spannende Reise vom Mittelalter bis ins Heute. Im Zentrum stehen einerseits das Schiff und der Handel, andererseits die Kunst sowie das moderne Venedig.

Infos: www.schallaburg.at

Alexia Weiss, Friederike Großbektler: **Dinah und Levi. Wie jüdische Kinder leben und feiern.**

Anette Betz Verlag. € 12,95



Dinah und Levi wohnen im selben Haus und beide sind jüdisch. Levis Familie ist religiös und befolgt alle Regeln, die es im Judentum gibt. Dinah und ihre Eltern gehen nur an wichtigen

Feiertagen in die Synagoge. Gemeinsam feiern sie Jom Kippur, kochen koscher und schmücken die Holzhütte für das Laubhüttenfest. Das Buch kann Kindern ab vier Jahren vorgelesen werden, aber auch größere Kinder können hier vieles über das Judentum lernen und erfahren, wie Juden/Jüdinnen ihren Alltag in unterschiedlicher Weise gestalten.

Kurt Kuch: **Land der Diebe.**

Ecwin Verlag. € 22,90



Dieses Buch ist eine Anklage. Es gibt Länder, die sind noch immer in einem frühen Stadium des Kampfes gegen die Korruption. Polizei und Staatsanwaltschaften sind personenschwach, abhängig und stark politisiert, es gibt keine Anti-Korruptionsprogramme der Regierung, politische Unterstützung kann zu einer Beschleunigung von Karrieren in Justiz und Exekutive führen, persönliche Freunde werden ohne Qualifikation in höchste Ämter gehievt, selbst Minister verschaffen sich finanzielle Vorteile, Politiker entziehen sich geschickt und schamlos der Strafverfolgung durch Behörden, die Bürger eines Landes werden systematisch bestohlen, kein Sektor ist immun. Die Rede ist von Österreich.

Kurt Kuch, geboren 1972 in Oberwart, ist seit 1996 für das Nachrichtenmagazin „NEWS“ tätig, wo er seit 2005 die Position des Chefredakteurs und ab 2009 zusätzlich

die des Ressortleiters Innenpolitik innehat.

Alfred Worm lobte ihn als den besten Enthüllungsjournalisten der jüngeren Generation. Kurt Kuch deckte zahlreiche Affären und Skandale auf, die das ganze Land erschütterten, darunter die Akte Hypo-Alpe-Adria, die BUWOG-Affäre, die Vorfälle rund um den Eurofighter-Ankauf, die EU-Spesen-affäre und den Spitzelskandal.

BAGS-KV 2010. Die aktuelle Kommentierung des BAGS-Kollektivvertrages.

Univ.-Prof. DDr. Günther Löschnigg, Univ.-Prof. Dr. Reinhard Resch. ÖGB Verlag. € 29,80

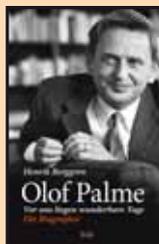


Der BAGS-KV ist der Leitkollektivvertrag für den Gesundheits- und Sozialbereich. Er gilt nicht nur für Mitglieder der BAGS, sondern auch für fast alle Anbieter sozialer und gesundheitlicher Dienste präventiver, betreuender und rehabilitativer Art aufgrund der Satzung. Die fünfte Auflage enthält den BAGS-KV in der aktuellen Fassung vom 1. Jänner 2010 sowie die Satzung vom 12. März 2010.

Henrik Berggren: **Olof Palme. Vor uns liegen wunderbare Tage. Die Biographie.**

Bib Verlag. € 27,80

Olof Palme war ein Mann der Widersprüche: Der Aristokrat, der Sozialist wurde. Der ehemalige Offizier, der zum Abrüster wurde. Der Klassenverräter, der stolz auf seine bürgerliche Familie war. Der Amerikafreund, der die Regierung der USA angriff. Der Antikommunist, der Fidel Castro umarmte. Er war damit auch ein Sinnbild für die Widersprüche seiner Zeit. Wer war Palme wirklich? Der brutale Mord auf dem Sveavägen in Stockholm in einer Februarnacht vor fast 25 Jahren überschattet sein Leben bis heute. Geblieben ist eine Mischung aus nostalgischen Träumen und finsternen Zerrbildern.



Der Mordfall blieb unaufgeklärt, das Verhältnis der Nachwelt zu Palme ungeklärt.

In seinem Leben und Wirken begegnet man den großen Fragen dieser Zeit. Wie Willy Brandt war er Visionär und Vollblutpolitiker,

ein Mann, der Bewunderung hervorrief und polarisierte. Ein Mann, der die internationale Geschichte weit über Schweden hinaus prägte und Reformen durchsetzte, die seine Heimat grundlegend veränderten. „Vor uns liegen wunderbare Tage“ ist die ungewöhnliche Geschichte eines faszinierenden Menschen und Politikers, dessen schillerndes Leben sich im Spannungsfeld zwischen Macht und Moral abspielte und der auf die Anforderungen seiner Zeit ganz eigene Antworten fand.

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.

16. APRIL – 15. NOVEMBER NIEDERÖSTERREICHISCHE LANDESAUSSTELLUNG 2011

E EROBERN
ENTDECKEN
ERLEBEN

IM RÖMERLAND
CARNUNTUM

PETRONELL - CARNUNTUM
BAD DEUTSCH - ALTENBURG
HAINBURG A.D. DONAU

GEWINNEN SIE 3x2 FREIKARTEN
FÜR DIE RÖMERLAND AIRSTYLE-FLUGSHOW
AM 27. UND 28. AUGUST 2011

EINE VERANSTALTUNG ZUR NIEDERÖSTERREICHISCHEN
LANDESAUSSTELLUNG 2011 (AIRFIELD SPITZERBERG)

Senden Sie eine Postkarte an: Redaktion KOMPETENZ, 1034 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1
oder online unter www.gpa-djp.at/geWINNSpiele. Einsendeschluss ist der 17. Mai 2011.
Keine Barablösung. Der Rechtsweg ist ausgeschlossen



www.noelandesausstellung.at



KULTUR
NIEDERÖSTERREICH

