

KOMPETENZ

DAS MAGAZIN FÜR DEN ORGANISIERTEN ERFOLG

Ausgabe 4/2011

www.gpa-djp.at

Interview mit
Caspar Einem
Seite 12

Arbeitsplatz
Supermarkt
Seite 18

Wir verdienen mehr ab Seite 4

Faire Einkommen für Frauen!



Inhalt

Thema

- 04 Frauen fordern gleiches Einkommen
- 09 Mehr Gleichheit, mehr Wohlstand für alle
- 10 Kommentar

Aktuell

- 11 Kurzmeldungen
- 12 Interview mit Caspar Einem
- 14 Sibylle Hamann über Arbeits(un)kultur
- 16 Bücher

Arbeitswelt

- 17 Kurzmeldungen
- 18 Arbeitsplatz Supermarkt
- 20 Freie DienstnehmerInnen: Fair statt prekär
- 22 Helfende Hände
- 24 Frauen klagen Wal-Mart

Service

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

4



© Nurith Wagner-Strauss

Fraueneinkommen

18



© Nurith Wagner-Strauss

Arbeitsplatz Supermarkt

22



© Theresa Fielhauer

Helfende Hände

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 Neudörf, Bickfordstr. 21

Verlagsort: Wien Herstellungsort: Neudörf

Coverfoto: Nurith Wagner-Strauss/picturedesk/Collage

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.



Faire Einkommen für Frauen

Es ist ruhig geworden um die Frauenbewegung. Kritik an fehlender Gleichstellung verdichtet sich rund um den internationalen Frauentag und den Equal Pay Day. Das Thema „Frauen in Führungspositionen“ taucht öfter im Karriere-Teil der Zeitungen auf. Das neue Gesetz zur Gleichstellungspolitik wurde mit Wohlwollen begrüßt. Grosso modo sind die meisten von uns mit dem Erreichten zufrieden. Haben wir nicht die gleichen Rechte, den gleichen Zugang zur Bildung und gute Chancen im Beruf? Sind wir für das, was wir aus unserem Frauenleben machen, nicht selbst verantwortlich? Was wollen wir also noch?

Wir wollen endlich gleich viel verdienen wie Männer in gleichwertigen Positionen! Derzeit verdienen Frauen im Angestelltenbereich um 34 Prozent weniger. Diese Bestandsaufnahme ist ernüchternd.

Diese Ausgabe der KOMPETENZ ist den Frauen in der Arbeitswelt und ihren Einkommen gewidmet. Faire Einkommen für Frauen würden vieles an der gesellschaftlichen Schieflage zwischen den Geschlechtern verändern: Frauen, die gut verdienen, müssten dann nicht „automatisch“ in Karenz gehen, weil immer der schlechter Verdienende zu Hause bleibt; Kinderbetreuungszeiten und Haus-

und Familienarbeit könnten endlich fair zwischen den Eltern aufgeteilt werden, da beide gleich viel arbeiten und gleich viel verdienen. Auch Teilzeit wäre nicht mehr eine reine Frauendomäne, Frauen wären nicht mehr diejenigen, die „etwas dazuverdienen“. Single-Mütter und ihre Kinder bräuchten nicht mehr Angst vor der Armut zu haben, da ihr Einkommen den Lebensunterhalt sichert. Pensionistinnen hätten den gleichen Lebensstandard und die gleiche Kaufkraft wie die Männer ihrer Altersgruppe.

Faire Einkommen für Frauen sind keine unbescheidene Forderung, sondern ein Recht! Wir werden sowohl auf kollektivvertraglicher als auch auf politischer Ebene all unsere gewerkschaftliche Kraft einsetzen, um diesem Recht endlich zum Durchbruch zu verhelfen.

Dwora Stein
Chefredakteurin

Frauen fordern gleiches

Diskriminierung. Frauen verdienen ein sattes Drittel weniger als Männer, die Einkommensschere geht nicht zu. Wenn wir so weitermachen wie bisher, wird sich wenig bewegen. Was können wir tun?

Von Barbara Lavaud



Einkommen!



Der Stand der Dinge im Frühsommer 2011: Frauen in der Privatwirtschaft verdienen nur zwei Drittel (66 Prozent) des Gehalts ihrer männlichen Kollegen. Anders gesagt: Männer im Angestelltenbereich erhalten bei gleichwertiger Arbeit durchschnittlich ein Drittel mehr Gehalt als Frauen.

Sie können sich das nicht vorstellen? Nehmen Sie Ihren Gehaltszettel zur Hand und addieren Sie ein Drittel dazu. Jeden Monat ein Drittel mehr. Beim Urlaubs- und Weihnachtsgeld auch. Jahr für Jahr. Nein, das sind keine „Sonderzahlungen“ – Männer kriegen das immer! Sie können auch nachrechnen, wie viel das in Summe während Ihrer gesamten Berufslaufbahn ausmacht: Frauen verdienen während vierzig Jahren Berufsleben bei Vollzeitbeschäftigung im Durchschnitt 462.000 Euro weniger als Männer. Überlegen Sie jetzt, was Sie sich darum alles leisten könnten?

Schlecht steht es um die Einkommensgerechtigkeit 2011. „Unsere bisherigen Strategien haben nicht ausgereicht. Wenn wir wollen, dass sich endlich etwas ändert, müssen wir einen anderen Gang einlegen“, urteilt GPA-djp-Frauensekretärin Barbara Marx.

462.000 Euro

Was sind die Gründe für dieses unglaublich hohe Lohn- und Gehaltsgefälle? Nüchtern analy-

Frauen verdienen während vierzig Jahren Berufsleben 462.000 Euro weniger als Männer.

siert lässt sich das Einkommensgefälle mit drei Ursachen erklären: Einstufung, Karenzzeiten und echte Diskriminierung.

Frauen werden immer noch beim Berufseinstieg und beim Beginn von Dienstverhältnissen schlechter eingestuft, Vordienstzeiten und Qualifikationen nicht gleichwertig angerechnet. Unter dem Motto „darf's ein bisschen billiger sein“ richten zu viele Unternehmen ihre Gehaltsangebote nach dem Geschlecht. Das zweite große Handicap ergibt sich aus den Karenzzeiten und Kindererziehungszeiten. Karenzzeiten werden trotz bestehender Rechtsvorschriften nicht angerechnet, Frauen versäumen während ihrer Abwesenheit Vorrückungen, Biennalsprünge und innerbetriebliche Erhöhungen, und nach zwei Kindern summiert sich das zu einem saftigen Nachteil.

Die verbleibenden zehn Prozent Diskriminierung sind ökonomisch nicht erklärbar. Auch nicht mit der Teilzeitarbeit – alle hier angeführten Zahlen sind mit Vollzeitäquivalenten berechnet. Frauen verdienen allein deshalb weniger, weil sie sind, was sie sind: das andere Geschlecht.

Geteilter Arbeitsmarkt

Der österreichische Arbeitsmarkt ist geteilt: sowohl vertikal, wenn Frauen und Männer unterschiedliche Positionen in der betrieblichen Hierarchie zugewiesen bekommen und sich gerade mal beschämende 4,4 Prozent Frauen in den Vorständen der österreichischen Top-Unternehmen befinden, als auch horizontal, was sich in typischen Männer- und Frauenberufen und geschlechtsspezifisch unterschiedlichen Wirtschaftszweigen niederschlägt. Der Produktionsbereich ist nach wie vor männlich dominiert, der Dienstleistungssektor hingegen weiblich. Vor allem

im Handel und im Gesundheits- und Sozialbereich arbeiten überwiegend Frauen. Gesamtgesellschaftlich wird das weitgehend akzeptiert. „Eine der Wurzeln des Problems ist, dass Frauen in Österreich nach wie vor als Zuverdienerinnen gesehen werden, die von dem, was sie verdienen, ja eh nicht leben müssen“, sagt Barbara Marx.

In den Frauenbranchen hinken die Löhne und Gehälter gegenüber der Industrie deutlich nach. „Das hat zur Folge, dass diese Branchen – z. B. Pflegeberufe oder Kinderbetreuung – für Männer nach wie vor nicht attraktiv genug sind, was die Spirale noch weiter nach unten treibt. Und die öffentliche Hand trägt mit ihren Sparmaßnahmen im Sozialbereich noch weiter dazu bei“, kritisiert Marx.

Doch am oberen Ende der Gehaltsgruppen sieht es nicht besser aus: „Falls Sie Akademikerin sind und gerade Ihren ersten Job antreten: Verlangen Sie mehr Einstiegsgehalt, als Ihnen geboten wird – Ihre männlichen Kollegen kriegen nämlich gleich zu Anfang deutlich mehr“, rät Marx. Die Einkommens-



© Nurih Wagner-Strauss



schere ist umso größer, je besser gebildet Frauen sind. Pflichtschulabsolventinnen sind vom Einkommensgefälle weniger stark betroffen als Absolventinnen berufsbildender höherer Schulen oder Akademikerinnen. Frauen haben zwar bei der Bildung aufgeholt und sogar überholt – sie werden aber vom Arbeitsmarkt offenbar als billige Arbeitskräfte gehandelt.

Was können wir tun?

„Wenn wir etwas bewegen wollen, dann können und müssen wir den Hebel von drei Seiten gleichzeitig ansetzen: beim Gesetz, beim Kollektivvertrag und über Maßnahmen im Betrieb“, sagt GPA-djp-Wirtschaftsbereichssekretärin Eva Scherz. Sie verhandelt wichtige Kollektivverträge wie z. B. Elektro- und Elektronikindustrie, Gesundheits- und Sozialberufe (BAGS) und ist im Verhandlungsteam für die Metallindustrie.

„Manche Arbeitgeber“, berichtet Scherz aus der Praxis, „vergessen ganz einfach auf bereits existierende Anrechnungsbestimmungen von Karenzzeiten.“ Scherz erarbeitet derzeit kollektivvertragliche

Musterbeispiele mit richtigen Einstufungen am Beginn von Dienstverhältnissen und auch solche für die Gehaltserhöhungen nach der Karenz. „Wir werden Musterberechnungen vorlegen, wie beispielsweise bei zwei Kindern die dazugehörigen Karenzzeiten angerechnet werden müssen“, kündigt Scherz an.

Die GPA-djp bereitet außerdem eine umfassende Informations- und Schulungskampagne vor. Eva Scherz: „Es wird keine Kollektivvertragsverhandlung und keine Betriebsvereinbarung mehr geben, in denen das Thema Einkommensgerechtigkeit nicht vorkommt. Wir richten unser Augenmerk besonders auf jene Branchen und Betriebe, die noch nicht genügend frauenfördernde Maßnahmen vorweisen können.“

Auch Gehaltsverhandlungen können so gestaltet werden, dass die Erhöhungen in erster Linie Frauen zugutekommen. Dazu eignen sich vor allem Mindestbeträge, denn sie bringen den unteren Einkommens-

gruppen, in denen die meisten Frauen zu finden sind, mehr als den oberen. „Es wären aber auch reine Frauenlohn- und Gehaltsrunden denkbar“, sagt Scherz.

Infrage gestellt werden muss auch das im Arbeits- und Sozialrecht verbreitete Senioritätsprinzip. Der Zuwachs an Erfahrung ist am Beginn der Karriere bzw. in den ersten Jahren bei einem neuen Arbeitgeber am stärksten. Und dieser Zuwachs sollte belohnt werden, nicht die Tatsache, dass man möglichst lange in der gleichen Firma

Frauen haben zwar bei der Bildung aufgeholt, aber nicht beim Einkommen.

bleibt. Scherz sieht hier Handlungsbedarf: „Größere Vorrückungen am Anfang und flachere Gehaltskurven würden Frauen zugutekommen und außerdem die Mobilität fördern“. Auch bei Provisionen und Prämien werden Männer indirekt bevorzugt: Wenn ein Unternehmen allen Beschäftigten ein Monatsgehalt an Prämie überweist, so bekommt ein Mann in einer gut



178 Näherinnen in einer Ford-Autofabrik im britischen Dagenham erkämpfen sich 1968 das Recht, genauso entlohnt zu werden wie ihre 50.000 männlichen Kollegen.

DVD zum Thema

Rita und ihre Kolleginnen arbeiten in einer großen Autofabrik und haben genug davon, sich ausbeuten zu lassen. „We Want Sex“ erzählt die Geschichte des ersten Arbeiterinnen-Streiks in Großbritannien: Ein Lehrstück für politischen Mut, mit viel britischem Humor von Kultregisseur Nigel Cole. Als DVD und Blu-ray erhältlich.

bezahlten Führungsposition – in absoluten Zahlen – natürlich deutlich mehr als z. B. seine Assistentin.

„Darüber hinaus werden wir nicht umhin können, Zahlen und Fakten aus gewissen Branchen und die Verhandlungsstrategien mancher Arbeitgeber zu veröffentlichen. Hier kann dann auch die Gleichbehandlungsanwaltschaft aktiv werden“, kündigt Scherz an. Wenn einzelne Branchen und Unternehmen oder Betriebe in den Ruf geraten, besonders diskriminierend zu zahlen, so sind Frauen dann immerhin gewarnt. Das könnte auch die Berufswahl von Jugendlichen beeinflussen.

GPA-djp-Frauensekretärin Barbara Marx sieht das neue Einkommenstransparenzgesetz als einen

sehr wichtigen ersten Schritt. Die Einkommensberichte und Gehaltsangaben bei den Jobausschreibungen stärken die Verantwortung der Arbeitgeber für gerechte Entlohnung. Konsequenzen oder gar Strafen gibt es derzeit allerdings noch nicht „Der logische nächste Schritt wäre eine gesetzliche Verpflichtung zum Abbau der bestehenden Gehaltsunterschiede“, fordert Marx.

Gesetz

Aufgrund des neuen Gesetzes müssen sich die Unternehmen nun mit der Frage befassen, ob sie Frauen und Männer in den verschiedenen Einstufungskategorien gleich bezahlen. Damit liegt dann auch den Betriebsräten eine systematische Aufbereitung der Einkommensstruktur im Betrieb vor. Für

Frauen wird es einfacher, die Nachweise zu erbringen, dass sie weniger verdienen als ihre männlichen Kollegen. Auch die neue Verpflichtung, dass Unternehmen bei Jobausschreibungen die kollektivvertragliche Entlohnung und Überzahlungen angeben müssen, erschwert es Unternehmen, bei der Einstellung Frauen zu benachteiligen.

Gleiche Einkommen für Frauen und Männer – nur Utopie? „Keineswegs“, entgegnet Marx. „Wir müssen nur die Ergebnisse im öffentlichen Dienst ansehen: Dort ist die Schere nahezu geschlossen, vertragsbedienstete Frauen verdienen 92 Prozent eines Männergehalts und Beamtinnen 98 Prozent. Warum sollten wir das nicht auch in der Privatwirtschaft erreichen können?“

Mehr Gleichheit – mehr Wohlstand für alle

Hohe Einkommensunterschiede zwischen Männern und Frauen sind nicht nur ungerecht, sondern auch gesamtwirtschaftlich von Nachteil.

Von David Mum

Für Wien wurde 2006 die wirtschaftliche Bedeutung der Kinderbetreuung berechnet. Das Ergebnis: Für jede Million Euro, die zusätzlich in Kinderbetreuungseinrichtungen investiert wird, erhöht sich die gesamtwirtschaftliche Produktion um 2,1 Mio. Euro. Weil dadurch vor allem österreichische Zulieferbetriebe Aufträge erhalten, und weil Menschen beschäftigt werden und ihre Einkommen wieder ausgeben. Der sogenannte Beschäftigungsmultiplikator beträgt 15, d. h. jede weitere Million an solchen Investitionen schafft zusätzliche 15 Vollzeit-Arbeitsplätze.

Soziale Infrastruktur

Öffentliche Investitionen in diesem Bereich rechnen sich also. In Ländern, wo Frauen bessere Erwerbs- und Einkommenschancen als in Österreich haben, gibt es eine entsprechend gut ausgebaute und hochwertige soziale Infrastruktur. Ein verstärkter Ausbau dieser sozialen Infrastruktur in Österreich würde daher die Erwerbs- und Einkommenschancen der Frauen erhöhen und hätte gleichzeitig einen hohen volkswirtschaftlichen Nutzen. Darüber hinaus würden auch die Steuereinnahmen steigen, was wiederum die finanzielle Lage der öffentlichen Haushalte verbessert.

Laut OECD führt mehr Gleichheit zwischen den Geschlechtern langfristig zu einem höheren Wirtschaftswachstum. In Ländern mit traditionellen Familienstrukturen bleibt die Geburtenrate hinter jenen Ländern mit größerer Gleichheit zwischen Männern und Frauen zurück. Wenn man also

Das Schließen der Einkommensschere wäre ein Beitrag zu einer gerechteren Gesellschaft.

beiden Elternteilen Erwerbsbeteiligung ermöglicht, profitiert die Gesellschaft mehrfach: Es werden mehr Kinder geboren, es gibt mehr Gleichheit und das Wirtschaftswachstum ist höher.

Das heißt, es braucht einerseits bessere Rahmenbedingungen, damit Frauen auch nach der Geburt ihrer Kinder weiterhin einer Erwerbsarbeit nachgehen können, andererseits muss auch die Einkommensschere geschlossen werden. Das verlangt eine Anhebung der Einkommen in den frauendominierten Branchen (Handel, Gesundheit und Soziales, Tourismus) und eine Erhöhung des Frauenanteils in den noch männerdominierten industriellen Branchen und in den oberen Hierarchieebenen. Noch immer arbeiten mehr als die Hälfte der weiblichen Lehrlinge in drei von 270 Lehr-

berufen: Friseurin, Einzelhandelskauffrau und Bürokauffrau. Das erklärt aber nicht alles, denn auch bei höheren Bildungsabschlüssen (AHS, BHS) und obwohl der Bildungsstand der Frauen insgesamt stark gestiegen ist, bleibt der Einkommensnachteil bestehen.

Eine höhere Bezahlung in frauendominierten Branchen bedeutet auch mehr inländische Wertschöpfung. Höhere Einkommen und bessere Arbeitsbedingungen führen zu stabilerer Beschäftigung, weniger Fluktuation und bieten mehr Anreiz zu Weiterbildung. Das erhöht die Qualität der Arbeit und die Wertschöpfung.

Sozialer Zusammenhalt

Die Überwindung des Lohngefälles leistet aber noch mehr: einen Beitrag zur Schaffung einer gleichberechtigteren Gesellschaft und zu mehr sozialem Zusammenhalt. Der Vorteil solcher gleichberechtigten Gesellschaften ist ein besserer Gesundheitszustand, mehr Vertrauen, mehr Stabilität, weniger Kriminalität und geringere Konfliktkosten. Eine faire Bezahlung der Arbeit von Frauen wird ihre wirtschaftliche Unabhängigkeit fördern und durch das Ansteigen des Lebenszeitverdienstes die Gefahr der Verarmung verringern. ■

Kommentar



Frauen fordern gleiche Chancen

Von Ilse Fetik, Bundesfrauenvorsitzende der GPA-djp.

Frauen haben schon viel erreicht: Das Bildungsniveau ist deutlich gestiegen, Frauen sind besser qualifiziert denn je. Auch bei der Erwerbsquote gibt es einen positiven Trend: 2010 waren fast 70 Prozent der Frauen berufstätig. In vielen Kollektivverträgen konnte die GPA-djp bereits ein Mindestgehalt von 1.300 Euro und die Anrechnung der Karenzzeiten vereinbaren, oft gegen hartnäckigen Widerstand auf der Dienstgeberseite.

Frauen leisten einen Großteil der Familienarbeit – und verdienen bei der Erwerbsarbeit ein Drittel weniger.

Frauen fordern gleiche Einkommen: Frauen verdienen immer noch deutlich weniger als Männer. Im Angestelltenbereich bringen sie über 30 Prozent weniger Geld nach Hause als ein Mann in einer gleichwertigen Tätigkeit. Das ist eine skandalöse Diskriminierung, die nicht nur durch Karenz und Teilzeit begründbar ist. Vielmehr geht es um eine Verteilungs- und damit Machtfrage in der betrieblichen Lohngestaltung.

Trotz ihrer ausgezeichneten Qualifikationen finden sich nach wie vor nur wenige Frauen in den Führungsetagen von Unternehmen

oder in Aufsichtsräten. Aufgrund aktueller Studien könnten Frauen auch aus wirtschaftlicher Sicht für Unternehmen die besseren Führungskräfte sein. Eine Quotenregelung, wie andere Länder sie bereits eingeführt haben, wäre daher dringend notwendig, um dieses Ungleichgewicht zu beseitigen.

Das traditionelle Rollenverhalten prägt die wirtschaftliche Situation: Frauen arbeiten in Österreich vielfach immer noch als „Zuverdienennerinnen“. Das berufliche Engagement von Männern wird von der Geburt eines Kindes kaum beeinflusst. Immer mehr Frauen bleiben nach der Geburt ihrer Kinder zwar erwerbstätig, jedoch reduzieren sie oft ihre Arbeitszeit, während junge Väter tendenziell mehr arbeiten. Die durchschnittliche Arbeitszeit der Frauen hat aufgrund steigender Teilzeitverträge abgenommen.

Auch Armut ist vorwiegend weiblich. Viele Frauen können mit ihrem

niedrigen Einkommen nicht mehr auskommen, Alleinerzieherinnen sind ganz besonders betroffen. Die Einkommensunterschiede erhöhen sich mit dem Alter und verschärfen sich dramatisch in der Pension. Wegen der niedrigeren Einkommen und aufgrund von Betreuungsaufgaben lückenhafter Versicherungsverläufe sind die Pensionen der Frauen deutlich niedriger. Auch die Pflegeleistung wird überwiegend unbezahlt von Frauen übernommen.

Frauen fordern gleiche Chancen: Das einkommensabhängige Kinderbetreuungsgeld ist ein wichtiger Schritt, damit auch finanziell bessergestellte Väter Kinderbetreuungsaufgaben übernehmen. Unser Ziel von 1.300 Euro Mindesteinkommen in allen Kollektivverträgen ist ein wichtiger Beitrag zur Armutsbekämpfung. Die neuen Einkommenstransparenzberichte sind gute Handlungsgrundlagen für konkrete Maßnahmen im Betrieb, damit die Einkommensschere endlich zugeht.

Frauen haben noch viel vor. Die GPA-djp ist dabei eine wichtige Verbündete!



© Martina Jungert, GPA-djp

EGB: Athener Manifest und neue Führung

Französin Ségol an die Spitze der Europäischen Gewerkschaften gewählt

Bei seinem Kongress im Mai in der griechischen Hauptstadt beschloss der Europäische Gewerkschaftsbund (EGB) das „Athener Manifest“.

Es wird Arbeitsprogramm und Aktionsplan für die kommenden Jahre sein. Die zentralen Punkte: Löhne sind nicht die Feinde der Wirtschaft, sondern deren Motor.

Die Autonomie der Sozialpartner in den Mitgliedsstaaten muss respektiert werden. Der EGB wird für einen „New Deal“ für die ArbeitnehmerInnen Europas kämpfen, gegen Sparzwänge und für eine Wirtschaftsregierung, die den Inter-

essen der europäischen Bevölkerung und nicht ausschließlich den Interessen der Märkte dient. Soziale Grundrechte müssen Vorrang vor den wirtschaftlichen Freiheiten haben.

Bernadette Ségol wurde zur Generalsekretärin des EGB gewählt. Die Französin Ségol leitete davor den Europäischen Dienstleistungs-Gewerkschaftsverband „Uni Europa“. Ségol wird zusammen mit einem neu gewählten Team den EGB während der kommenden vier Jahre führen. Zum Präsidenten des EGB wurde der spanische Gewerkschaftschef Ignacio Toxo gewählt.

Wiener BetriebsrätInnenmesse

Ein Bild der vielfältigen Leistungen und Angebote der GPA-djp-Wien konnten sich BetriebsrätInnen am 26. Mai bei der diesjährigen BetriebsrätInnenmesse machen. „Die enge Kooperation zwischen BetriebsrätInnen und Gewerkschaft stellt sicher das Erfolgsrezept erfolgreicher Interessenvertretung dar“, so die Regionalgeschäftsführerin der GPA-djp-Wien, Barbara Teiber.

Diese Erfolge wurden im Anschluss an die BetriebsrätInnenmesse dann auch gebührend gefeiert. Seit zehn Jahren besteht die GPA-djp-Wien als eigene Organisationseinheit innerhalb der GPA-djp – zehn Jahre, in denen viel zugunsten der Angestellten in der Stadt bewegt werden konnte!

Steirisches Budget: Arbeitsplätze gerettet.

Erhebliche Nachbesserungen erreichten Gewerkschaften und Sozialhilfverbände für behinderte Menschen, dem wohl umstrittensten Bereich des steirischen „Sparpakets“.

Politiker, Gewerkschafter und Sozialhilfeeinrichtungen freuten sich über einen tragbaren Kompromiss. Der Grundsatz „mobil statt stationär“ bleibe gewahrt, das sei der Eckpunkt des Kompromisses.

Es gibt zahlreiche Nachbesserungen gegenüber dem ursprünglichen Entwurf, z. B. beim Personalschlüssel und bei den Tagsätzen. Insgesamt werden für diese Nachbesserungen fünf Millionen Euro aus dem Sozialressort zur Verfügung gestellt.

Für GPA-djp-Regionalgeschäftsführer Norbert Schunko stehen neben der Versorgungssicherheit für die Betroffenen vor allem möglichst geringe Auswirkungen auf die Arbeitsplätze in den Sozialhilfeeinrichtungen im Mittelpunkt: „Mit diesen Nachbesserungen ist es uns gelungen, 250 Vollzeitarbeitsplätze zu retten. Jetzt geht es darum, mit qualitativ hochwertigen Stiftungen und Kurzarbeit die Arbeitsplatzverluste möglichst gering zu halten“, betont Schunko. Das bleibt auch das Ziel weiterer Budgetverhandlungen.



Ungleichen Chancen gegensteuern

Frauen sind in Vorstandsetagen und in Aufsichtsräten extrem unterrepräsentiert. Dahinter stehen strukturelle Gründe, schwer zu überwindende Traditionen und karrieretechnische Sackgassen.

Andrea Rogy sprach mit Caspar Einem.

KOMPETENZ: Warum finden sich in den Vorstandsetagen und Aufsichtsräten heimischer Unternehmen weniger als fünf Prozent Frauen?

Caspar Einem: Ich sehe die Situation der Frauen in Führungspositionen sehr differenziert. Es gibt gewisse Felder, wo Frauen systematisch ungleiche Chancen vorfinden – auch im öffentlichen Dienst. In der Privatwirtschaft ist es sehr branchenabhängig, welche Chancen Frauen antreffen. Je industrieller desto weniger haben Frauen eine Chance auf die Führungsrolle.

KOMPETENZ: Woran liegt das Ihrer Meinung nach?

Caspar Einem: Es gibt bestimmte Fachbereiche, in denen Frauen karrieretechnisch nicht weiterkommen, außer sie haben – meist männliche – Partner, die sie gezielt fördern und unterstützen. Das liegt daran, dass Frauen in Führungsrollen meistens in den Bereichen Mar-

keting oder Personal anzutreffen sind. Zum einen verdienen sie in diesen Bereichen weniger als ihre männlichen Kollegen im Bereich Produktion. Zum anderen sind das karrieretechnische Sackgassen – ein Aufstieg aus einem technischen Bereich ist üblicher.

KOMPETENZ: Wieso arbeiten Frauen seltener im technischen Bereich?

Caspar Einem: Das liegt einerseits an „zugeschriebenen Funktionen“, die Frauen eben traditionell seltener im industriellen Bereich sehen. Andererseits trauen sich viele Frauen die Bereiche Produktion oder Technik weniger zu als Marketing oder Personal. Ich habe in einem Tochterunternehmen eine Frau als Verkaufschefin in der Technik eingesetzt und sie hat sich als Führungskraft großartig entwickelt und den gesamten Verkauf neu aufgebaut. Hier müssten sowohl die Chefs den Frauen als auch die Frauen sich selbst mehr (zu)trauen.

KOMPETENZ: Wie könnte man Frauen bei der Karriereplanung unterstützen?

Caspar Einem: Ein gutes Coaching würde helfen, einen Mittelweg zwischen Leistung und Selbstzufriedenheit zu finden. Viele Frauen in Führungspositionen beuten sich aus. Sie arbeiten doppelt so viel wie ihre männlichen Kollegen und sind trotz hervorragender Leistungen immer noch unsicher.

KOMPETENZ: Welche Vorteile haben Frauen als Führungskräfte?

Caspar Einem: Wer als Arbeitgeber denkt, sollte berücksichtigen, dass der Betrieb von einer weiblichen Führungskraft viele Vorteile hat: Frauen sind weniger auf sich selbst als auf den betrieblichen Erfolg bezogen. Sie sind keine Jobhopper. Frauen sind auf die Erfüllung ihrer Aufgabe konzentriert und arbeiten an der Substanz.

KOMPETENZ: Was halten Sie von einer Frauenquote in der Privatwirtschaft?

Caspar Einem: Eine „harte“ Quote ist in der Privatwirtschaft schwer denkbar. Die Debatte darüber ist nützlich, um das Thema aktuell zu halten. Hilfreich wäre es, medial Beispiele aufzuzeigen, wie einzelne Frauen den Weg zu Spitzenpositionen geschafft haben. Auch Patenschaften durch Führungskräfte halte ich für zielführend. ■

Dr. Caspar Einem

war Innenminister, Wissenschaftsminister, Nationalratsabgeordneter und Europaspreeher der SPÖ. Seit 2007 ist er Vorstandsmitglied der Jetalliance Holding AG und seit 2010 Obmann der Austrian Business Aviation Association.

Maßnahmen zur Chancengleichheit in Europa

EU-Kommissarin Viviane Reding setzt sich vehement für rechtlich bindende Frauenquoten in Aufsichtsräten ein. Ihr Ziel: Bis 2020 sollten 40 Prozent der Gremien börsennotierter Unternehmen im europäischen Binnenmarkt weiblich sein. In einigen EU-Ländern existieren bereits Vorgaben für Quoten und auch konkrete Maßnahmen auf betrieblicher Ebene.

Norwegen ist das erste Land in Europa, das mit einer Quote mehr Frauen in Spitzenpositionen gebracht hat. Seit 2006 müssen 40 Prozent der Aufsichtsratsmandate aller größeren börsennotierten Aktiengesellschaften von Frauen besetzt werden. Wird die Quote nicht erfüllt, drohen drakonische Strafen – bis hin zum Ausschluss von der Börse.

Trotz anfänglicher Skepsis lag 2009 der Anteil der weiblichen Aufsichtsräte dann bei 42 Prozent. Der Effekt schlug auch auf kleinere Firmen durch, für die die Quote eigentlich nicht gilt.

Spanien hat 2006 ein „Gleichberechtigungsgesetz“ verabschiedet, das große Unternehmen dazu anhält, bis 2015 ihre Verwaltungs- und Aufsichtsräte so zu besetzen, dass keines der beiden Geschlechter mit mehr als 60 Prozent vertreten ist. Firmen, die sich daran halten, werden bei der Vergabe öffentlicher Aufträge bevorzugt. Die Quote für weibliche Aufsichtsräte beträgt 30 Prozent.

In **Frankreich** gilt ab 2013 eine Frauenquote von 20 Prozent für Aufsichtsgremien. Ab 2016 sind es 40 Prozent. Das Gesetz betrifft alle Firmen, die börsennotiert sind oder mehr als 500 Beschäftigte haben bzw. mehr als 50 Millionen Euro Umsatz machen. In Frankreich müssen auch alle drei Jahre Verhandlungen über Schritte zur Umsetzung der Gleichstellung der Geschlechter am Arbeitsplatz auf Branchenebene stattfinden.

In **Schweden** müssen alle Betriebe mit mindestens zehn MitarbeiterInnen jedes Jahr einen Plan zur Chancengleichheit sowie einen Maßnahmenplan zur gleichen Bezahlung erstellen.

In **Finnland** sieht eine Initiative vor, 2007 bis 2011 das Lohngefälle von 20 auf 15 Prozent zu reduzieren. Dabei wurden eigene Lohnsteigerungen für die Arbeiterinnen der untersten Lohngruppen eingeführt.

Auch in **Holland** und in **Island** wurden Gesetze für Frauenquoten im Aufsichtsrat bzw. in Führungsgremien beschlossen. In anderen EU-Staaten werden gesetzliche Regelungen für Quoten vorbereitet – so etwa in **Italien**, **Schweden** und **Belgien**.



© Yuri Arcurs - Fotolia.com

Nimm den Flieger nach Mailand

Dass interessante Jobs nur in Sechzig-Stunden-Wochen geleistet werden können, ist ein dummer Mythos.

Von Sibylle Hamann

Es ist Mittag. Ich bin zwar erst eine Stunde in meinem super-modernen Designerbüro, aber was soll's, ich bin schließlich der Boss. Ich habe ja gute Mitarbeiter, die sich auskennen. In einer Stunde geht mein Flieger nach Mailand. So wie es aussieht, kann ich bald heim zu meiner Familie."

Sie wohnt in einem Haus am Meer, hat zwei Kinder, sie ist Chefin einer Modefirma, und sie arbeitet nur ein paar Stunden am Tag: So stellt sich ein zwölfjähriges Mädchen ihre Zukunft vor. Sie hat darüber einen

Aufsatz geschrieben, mit dem Titel „Ein Tag in meinem Leben in 20 Jahren".

Illusionen?

Über so viel Naivität kann man, wenn man will, natürlich zunächst einmal lachen. Eine Chefin, die bloß ein paar Stunden am Tag arbeitet? Die sich darauf freut, „bald heim" zu gehen, und tatsächlich dort ankommt, bevor das Sandmännchen im Fernsehen beginnt? Wie naiv! rufen da die Besserwisser. Unmöglich! Keine Chance!

Teilzeitarbeit – das mag für einen Taxifahrer okay sein, für eine Telefonistin im Callcenter oder für die Kassierin im Supermarkt. Aber für eine Führungskraft sei Teilzeit ganz und gar undenkbar. Wer einen spannenden, verantwortungsvollen Job hat, müsse völlig in der Arbeit aufgehen, heißt es. Müsse allzeit anwesend, grenzenlos flexibel und rund um die Uhr erreichbar sein. Müsse entweder auf ein Privatleben verzichten – oder jemanden finden, der ihm/ihr die Organisation des Privatlebens abnimmt.

Es geht nicht anders. Das ist der Deal. Und weil Frauen diesen Deal seltener eingehen wollen als Männer, gibt es eben so wenige Frauen in Führungsjobs. Selber schuld.

Defizite in der Arbeitswelt

Mit diesem Denken sind wir allerdings in eine Sackgasse geraten. Denn wenn wir uns die Karrierewege der Entscheidungsträger anschauen, können wir ins Zweifeln kommen: Wie gut sind unsere Auswahlmechanismen eigentlich? Haben sie wirklich die fähigsten Kräfte nach oben gespült?

Speziell was Frauen betrifft, wird hier das Defizit offensichtlich. Denn es ist wohl tatsächlich so, dass viele Frauen den „Aufstieg um jeden Preis“ nicht als verlockende Lebensperspektive empfinden. So gehen sie auf dem Weg nach oben verloren. Doch genau damit verzichten Unternehmen, Wissenschaft und Institutionen auf einige ihrer besten Köpfe. Und verschwenden Ressourcen, Fähigkeiten und Energie, die sie gewinnbringend nutzen könnten.

Wer Gleichberechtigung der Geschlechter in der Arbeitswelt will, braucht daher auch eine Änderung der Arbeitskultur. Das beginnt bei der Ideologie der Unersetzbarkeit.

Arbeiten rund um die Uhr

Der Anwesenheitskult ist in vielen Büros noch ungebrochen. Soll heißen: Wer am wichtigsten ist, hat die meisten Termine und ist am längsten da, vom Arbeitsfrühstück bis zum mitternächtlichen Networking-Drink an der Bar. Stress gehört zum guten Ton; und jede Führungskraft, die etwas auf ihr Image hält,

wird zu jeder Tages- und Nachtzeit eifrig versichern, sie hätte grad leider „überhaupt keine Zeit“.

Aber was beweist das? Nicht viel. Außer, dass manche Führungskräfte schlecht organisieren und delegieren können. Dass es ihnen schwerfällt, Wichtiges von Unwichtigem zu unterscheiden. Dass sie sich in Kleinkram und sinnlosen Ritualen verzetteln, um womöglich den großen Entscheidungen auszuweichen.

Drehen wir die Sache einmal um: Ein Fünf-Stunden-Tag erzeugt mit Sicherheit weniger Leerläufe als ein Zehn-Stunden-Tag. Ein Fünf-Stun-

kraft ablenkt und am effizienten Arbeiten hindert. In Skandinavien würde man sagen: Es zeigt, dass eine Führungskraft bereit ist, Verantwortung zu übernehmen, Erfahrungen zu machen und sich Unbekanntem auszusetzen. Diese Eigenschaften gehören im Unternehmenskosmos nicht bestraft, sondern im Gegenteil mit Aufstieg belohnt.

Was uns zum eingangs erwähnten zwölfjährigen Mädchen mit seinem Schulaufsatz zurückführt. An seiner Zukunftsvision lässt sich ablesen, dass es zur Führungskraft wahrscheinlich Talent hat. „Ich habe ja gute Mitarbeiter, die sich auskennen“ spricht für exzellente Organisationsqualitäten, für die Fähigkeit zu delegieren, für gute Menschenkenntnis und ein gutes Vertrauensverhältnis zu den Angestellten.

Wer Gleichberechtigung der Geschlechter in der Arbeitswelt will, braucht eine Änderung der Arbeitskultur

den-Tag zwingt Führungskräfte, selbst Prioritäten zu setzen, statt sich von Sachzwängen treiben zu lassen. Und die weitblickenderen, kreativeren strategischen Entscheidungen trifft am Ende des Tages wohl eher ein Mensch, der auch außerhalb des Büros Gelegenheit hatte, Erfahrungen zu machen.

Umdenken

Österreich kann hier von den skandinavischen Ländern vieles lernen. Zunächst werden dort konsequent beide Geschlechter für Betreuungsaufgaben in der Familie in die Pflicht genommen, auch vonseiten der Arbeitgeber. Gleichzeitig jedoch kann man beobachten, dass sich damit schleichend die Bewertung von Leistungsbereitschaft und Qualifikationen verschiebt. Was zum Beispiel bedeutet es, wenn eine Führungskraft nebenher Zeit mit ihren Kleinkindern verbringt? Bei uns würde man sagen: Das ist ein Klotz am Bein, der eine Führungs-

Ja, Mädchen, nimm den Flieger nach Mailand. Du machst das ganz richtig so. ■



Bascha Mika: Die Feigheit der Frauen. Rollenfallen und Geiselmentalität. Eine Streitschrift wider den Selbstbetrug.

Bertelsmann Verlag 2011. € 15,50



Überall viele Frauen, die unter ihren Möglichkeiten bleiben und ihre Fähigkeiten vergeuden – das ist das Fazit aus zahlreichen Beobachtungen, die Bascha Mika die vergangenen Jahre immer wieder gemacht hat. Daraus entstand die Frage,

wieso Frauen, die heute ganz andere Bildungsabschlüsse und Möglichkeiten haben als Generationen von Frauen vor ihnen, letzten Endes auch wieder bei Kindern und Küche landen,

anstatt im Beruf ihre Frau zu stehen und das Beste aus ihrer Ausbildung und ihren Fähigkeiten zu machen.

Anstatt zu jammern und nach Sündenböcken zu suchen, hält Bascha Mika der „modernen“ Frau einen Spiegel vor: Natürlich sind Selbstbestimmung, Eigenständigkeit und Unabhängigkeit gefragt, aber wenn es wirklich darauf ankommt diese Werte nicht nur zu fordern, sondern Tag für Tag – auch gegen Widerstände – zu leben, erscheinen althergebrachte Rollen plötzlich wieder sehr verlockend: Am Arbeitsmarkt zu bestehen, mit KollegInnen zu konkurrieren und die eigene finanzielle Zukunft in die Hand zu nehmen, erscheint im Kontrast zur weich gezeichneten heilen Welt der Familie nicht besonders attraktiv. Der vermeintliche Ausstieg aus dem „Hamsterrad“ wird verklärt. Abhängigkeitsverhältnisse, Scheidungsrate und das Problem

des Wiedereinstiegs werden ausgeblendet.

Obwohl der Titel es nahelegt, folgt dieses Buch nicht der sonst so üblichen „Blaming-the-victim“-Logik. Mika bestreitet keineswegs, dass Frauen immer noch mit Vorurteilen am Arbeitsmarkt konfrontiert sind oder durch traditionelle Zuständigkeiten innerhalb der Familien doppel- und dreifachbelastet sind. Sie zeigt aber auf, dass sehr viele Frauen, anstatt gegen diese Probleme zu kämpfen, aus Bequemlichkeit, Angst vor dem Alleinsein oder Feigheit sich in althergebrachte Muster drängen lassen oder diese sogar bereitwillig wieder selber ansteuern.

Frauen dürfen heute nicht nur, sie müssen sich sogar immer wieder aufs Neue entscheiden. Denn „ohne Wagnis wird das nichts mit der Selbstbestimmung“. B. Marx

Marlene Streeruwitz: Das wird mir alles nicht passieren. Wie bleibe ich Feministin. Fischer Taschenbuch Verlag 2010. € 10,30

Die Fernsehmoderatorin, die von ihrem Liebhaber ausgenutzt wird; die junge Praktikantin, die endlich ihren Vater kennenlernen möchte; die Universitätsprofessorin, die von einer jüngeren Kollegin wegrationalisiert wird; der Diplomategatte, der sich ein eigenes Berufsleben wünscht. Momentaufnahmen aus dem Leben von Menschen, die feststellen müssen, dass sie in ihrem Leben nicht mehr zu Hause sind oder nie waren, dass sie ausgebeutet, benutzt, verhöhnt oder betrogen wurden. Alltagsgeschichten, wie sie – und damit spielt ironisch der Titel – eben

sehr wohl auch jedem von uns passieren könnten.

Marlene Streeruwitz erzählt uns in elf kurzen Texten von neun Frauen und zwei Männern, denen die Gestaltung des eigenen Lebens entglitten ist. Sie sind auf der Suche



nach einem Ausweg oder einem Befreiungsschlag. Resignieren oder neu beginnen? Es sind auch Geschichten darüber, wie schnell wir Opfer der Umstände

werden können, auch und gerade dann, wenn wir glauben, alles richtig zu machen, und denen vertrauen, die uns nahestehen.

Die Frauen und Männer in Streeruwitz' Buch kommen aus verschiedenen Ländern und unterschiedlichen sozialen Schichten. Weder die Ärztin noch die junge Zuwanderin sind vor den beruflichen und zwischenmenschlichen Börsartigkeiten gefeit.

Das Ende bleibt offen. Wie die Geschichten aus dem Buch weitergehen, darüber kann man auf der Webseite <http://wie.bleibe.ich.feministin.org/> diskutieren. In einem Cross-Media-Experiment können die LeserInnen dort in einem Forum die Lebenswege der Personen weiterschreiben und ihre unterschiedlichen Vorstellungen darüber, wie es weitergehen könnte, selbst einbringen. B. Lavaud

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

TrainerInnen: Plus 2,6 Prozent

Erfolgreicher KV-Abschluss für die Beschäftigten in privaten Bildungseinrichtungen

In der fünften Verhandlungsrunde konnten die KV-Verhandlungen für die rund 10.000 Beschäftigten der privaten Bildungseinrichtungen erfolgreich abgeschlossen werden: Plus 2,6 Prozent bei den kollektivvertraglichen Löhnen und Gehältern, plus 2,4 Prozent bei der Ist-Erhöhung.

Auch das Rahmenrecht brachte deutliche Verbesserungen: Alle BetriebsrätInnen können nun Betriebsvereinbarungen abschließen, die festlegen, welche Aufgaben unter Vor- und Nachbereitung für TrainerInnen zu verstehen sind und wie viel Arbeitszeit dafür zur Verfügung steht.

Für Teilzeitbeschäftigte, die bis zu 30 Stunden pro Woche arbeiten, wird das Konkurrenzverbot gelockert. Damit wird eine Nebenbeschäftigung von TrainerInnen erleichtert. Für freie DienstnehmerInnen wird in den nächsten Monaten im Kollektivvertrag ein Mindesthonorar vereinbart, das an die KV-Erhöhung gekoppelt sein wird.

„Durch den Druck der Beschäftigten konnten wir gegenüber dem ursprünglichen Angebot der Arbeitgeber insgesamt mehr als 500.000 Euro zusätzlich erkämpfen“, freut sich der Verhandlungsführer der GPA-djp, Maximilian Jäger.

Das Frauen-Kompetenz-Netzwerk

Femanet, die Fraueninitiative innerhalb der Interessengemeinschaft work@professional, vernetzt und berät Frauen in Fach- und Führungspositionen. Für Mitglieder bietet Femanet Diskussionsveranstaltungen, Seminare, Newsletter, Broschüren und verschiedene Serviceleistungen. Als Teil des europäischen Rates der Fach- und Führungskräfte EUROCADRES unterstützt Femanet Frauenkarrieren auch auf internationaler Ebene.

Einfach in die Mailingliste eintragen und informiert sein:
www.gpa-djp.at/seidabei



Frauen und Quoten

Die Stimmen für eine rechtlich bindende Quotenregelung in österreichischen Aufsichtsräten nach norwegischem Vorbild mehrten sich. Auch die designierte neue Rektorin der Technischen Universität Wien, Sabine Seidler, sprach sich in den Medien dafür aus, weil es ein politisch notwendiges Mittel ist.

Gerade in Männerdomänen in Technik und Industrie wird man um Quoten nicht herumkommen: Sowohl bei der Berufswahl, bei der viele technische Studienrichtungen für Frauen immer noch unattraktiv sind, als auch bei der Einstellung von MitarbeiterInnen, wo laut Studien das Geschlecht immer noch eine große Rolle spielt, werden von Anbeginn der Berufslaufbahn Barrieren aufgebaut, die dazu führen, dass in Top-Führungspositionen und in Aufsichtsräten Frauen immer noch krass unterrepräsentiert sind.

Verpflichtende Quoten und Spezialprogramme für bestimmte (technische) Ausbildungen können Abhilfe schaffen – mehr dazu in der KOMPETENZ 6/2011!





Snjezana Brajinovic,
Betriebsratsvorsitzende:
„Die Arbeitgeber bevor-
zugen Teilzeitkräfte, so
hat man mehr Hände
zur Verfügung.“

© Nurih Wagner-Strauss

Arbeitsplatz Supermarkt

Seit diesem Jahr gibt es im Einzelhandel 1.300 Euro als Mindestlohn. Viele Beschäftigte – das Gros davon ist weiblich – arbeiten allerdings Teilzeit. Oft nicht aus freien Stücken.

Von Alexia Weiss

Snjezana Brajinovic hat viele Jahre bei der Supermarktkette Zielpunkt Kassadienst gemacht, Regale geschichtet, Waren übernommen. Heute ist die gelernte Einzelhandelskauffrau Betriebsratsvorsitzende des Unternehmens für die rund 300 Filialen und 3.000 MitarbeiterInnen. Brajinovic ist voller Energie und versprüht gute Laune. Die Tätigkeit in einem Supermarkt hat für sie durchaus angenehme Seiten: „Viel Kundenkontakt, ein abwechslungsreicher Alltag und ein Arbeitsplatz

in der Nähe des Wohnortes.“ Warum Letzteres? „Gewöhnlich wird bei großen Ketten darauf geschaut, dass man in einer Filiale arbeiten kann, die nicht weit vom Wohnsitz entfernt ist.“ Als gut bezeichnet sie auch die Aufstiegschancen.

Die Branche hat aber auch ihre Kehrseiten: Unregelmäßige Dienstzeiten, niedriger Lohn, viele Teilzeitbeschäftigte und eine hohe Fluktuation der Beschäftigten. Österreichweit sind derzeit im Einzelhandel an die 71.000 Männer und 208.000

Frauen beschäftigt, so Anita Stavik, die als GPA-djp-Wirtschaftsbereichssekretärin den Handel betreut. Die beiden größten Segmente sind der Lebensmittel- und der Textilbereich. Rund zwei Drittel der Frauen arbeiten nicht Vollzeit.

Teilzeitarbeit

Und sie tun dies nicht immer freiwillig, wie Brajinovic aus der Praxis berichtet. „Für den Arbeitgeber ist es oft günstiger, Teilzeitkräfte zu haben. Er hat dann mehr Hände

zur Verfügung, wenn zum Beispiel Krankenstände anfallen.“ Wenn Teilzeitangestellte mehr arbeiten als vertraglich vorgesehen, fallen nicht Überstunden, sondern Mehrstunden an. Seit 2008 sollen diese zunächst drei Monate lang im Rahmen des Zeitausgleichs konsumiert werden; gelingt dies nicht, werden sie mit einem 25-prozentigen Zuschlag ausbezahlt. Bei Vollzeit-Angestellten fallen Überstunden an, die mit 100-prozentigem Zuschlag im Folgemonat ausbezahlt werden müssen.

Umgekehrt heißt das aber auch: Frauen, die etwa wegen Kinderbetreuungspflichten bewusst nur Teilzeit arbeiten wollen, müssen in der Praxis oft weit mehr Stunden am Arbeitsplatz verbringen. „Die meisten können hier auf die Familie zurückgreifen, oft auf die Großeltern, sonst würde es nicht funktionieren“, so Brajinovic. Anteil an der schweren Vereinbarkeit mit dem Familienleben haben auch die im Einzelhandel geltenden Rahmenöffnungszeiten. Geschäfte dürfen demnach in der Woche 72 Stunden offen halten, und zwar Montag bis Freitag zwischen sechs und 21.00 Uhr sowie an Samstagen zwischen sechs und 18.00 Uhr.

Herausforderung Alltag

Dienstpläne müssen den MitarbeiterInnen derzeit nur zwei Wochen im Voraus vorgelegt werden. Die Planbarkeit ist jedoch enden wollend. Im Alltag ist aber oft jeder Tag eine Herausforderung: „Eine Kollegin ruft an, sie ist krank. Eine andere steckt im Stau. Eine Tiefkühllieferung verspätet sich und

jemand muss bleiben, um beim Einschichten zu helfen“, so Brajinovic. Grundsätzlich ist die Personaldecke im Handel dünn, berichtet auch Stavik. Flexibilität werde groß geschrieben. Doch leider spiegle

Ein abwechslungsreicher Arbeitsalltag – aber auch viele Herausforderungen

sich das nicht in den Gehältern wider. Stavik ist stolz darauf, dass die GPA-djp einen Mindestlohn von 1.300 Euro im Handel erkämpfen konnte. Sie wünscht sich aber noch bessere Gehälter. Und eine transparentere Gestaltung der Zuschläge.

Unterschätzte Anforderungen

Die Arbeitswelt im Einzelhandel hat sich in den vergangenen Jahren stark verändert. Bestimmend sind nun große Ketten. Sie alle bedienen sich der neuesten Technologien. Die Scanner-Kasse ist Standard, der Lagerbestand wird vom Computer erfasst und gesteuert. Einige Arbeitgeber sind daher der Meinung, dass die Tätigkeit leichter geworden sei, so Stavik. Sie verlangen daher mehr Produktivität von dem/der einzelnen MitarbeiterIn – und meinen, gleichzeitig weniger für die vermeintlich einfachere Tätigkeit bezahlen zu müssen.

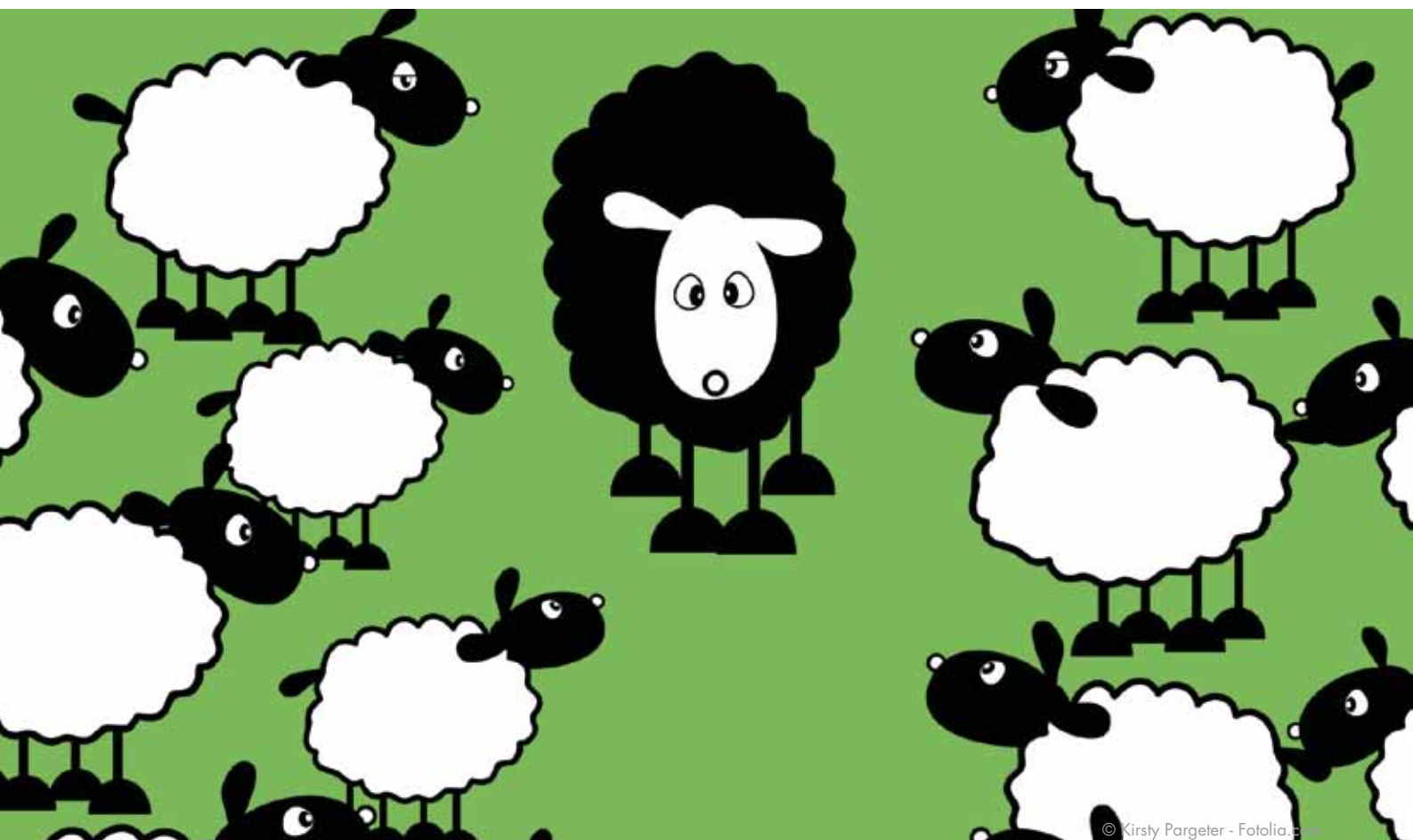
Doch die Praxis sieht anders aus. Viele unterschätzen die Tätigkeit in einem Supermarkt, meint Brajinovic. Die Kraft, die nur Regale einschichte, die gebe es heute kaum mehr. „Es sind Allrounder gefragt.“ Kassendienst (hier gibt es mittlerweile bis zu 100-seitige

Handbücher), Kassenendabrechnung, Bestellungen vornehmen, Warenübernahme, Bürotätigkeiten wie das Ablegen von Lieferscheinen gehören heute zum Alltag. Aufgenommen werden zwar auch Kräfte, die dann angelernt werden. Viele MitarbeiterInnen haben aber eine abgeschlossene Lehre als Einzelhandelskaufmann oder -frau. Der Handel ist einer der größten Lehrlingsausbilder, betont auch Stavik.

MigrantInnen

Der Handel ist zudem eine Branche, in der auch sehr viele MigrantInnen beschäftigt sind. Viele der Zugewanderten haben in ihrem Heimatland eine Ausbildung absolviert. Die Gleichschaltung der erworbenen Abschlüsse gestaltet sich aber für die Betroffenen oft mühsam: Zeugnisse müssen übersetzt werden und das sei teuer. Stavik fordert hier Verbesserungen.

Andererseits sind MigrantInnen immer wieder mit Rassismus konfrontiert, berichtet Brajinovic. Sowohl hinter dem Rücken durch KollegInnen, als auch durch KundInnen, die beispielsweise die Kassenkraft beschimpfen. „Da gibt es Beschwerden und dann wird nicht mehr auf der Sachebene argumentiert, sondern dann fallen Sätze wie ‚geh doch wieder dorthin, wo du herkommst.‘ Das tue natürlich weh, „denn wir leben hier, wir zahlen unsere Steuern“. „Die Arbeitgeber stehen aber heute hinter ihren MitarbeiterInnen“, so die Zielpunkt-Betriebsratsvorsitzende. Und man sei auch nicht täglich mit solchen Situationen konfrontiert. ■



Fair statt prekär

In den Callcentern und privaten Bildungseinrichtungen konnten zahlreiche Verbesserungen erreicht werden. Es gibt immer mehr Angestelltenverhältnisse – aber trotzdem noch schwarze Schafe.

Von Heike Hausensteiner

Versandhäuser tun es, Handy- und andere Telekomunternehmen ebenso wie Service-Hotlines: Sie bieten eine telefonische Dienstleistung für Bestellungen, Reklamationen oder Beschwerden an. Die Anrufe landen in der Telefonzentrale der Firma oder in einem ausgelagerten Callcenter. Und hier trennt sich die Spreu vom Weizen: Speziell in outgesourceten Abteilungen haben bis vor einiger Zeit noch viele freie DienstnehmerInnen zu prekären, also schwierigen und schlecht bezahlten Bedingungen gearbeitet.

Vor fünf Jahren hat die GPA-djp nach langen Verhandlungen und mehreren Arbeitskämpfen erreicht, dass Callcenter ihre MitarbeiterInnen nicht mehr als freie DienstnehmerInnen, sondern in einem Angestelltenverhältnis beschäftigen müssen. Denn die Freien DienstnehmerInnen in den Callcentern waren gänzlich weisungsgebunden, hatten dabei aber keinen Anspruch auf bezahlten Urlaub, fielen nicht unter das Arbeitszeit- und das Mutterschutzgesetz, und es gab auch keinen Mindestlohn für sie.

Dabei ist in Callcentern die Tätigkeit per se alles andere als rosig. „In den seltensten Fällen greifen die Anrufer zum Telefon, um sich zu bedanken oder zu sagen, es ist alles gut“, erzählt Jürgen Leister. „Die Leute sind oft extrem ungehalten und vergessen alle Formen der zwischenmenschlichen Kommunikation.“ Vollzeitbeschäftigte nehmen pro Tag 100 bis 150 Anrufe entgegen, je nach Projekt. Das zehrt an den Nerven, und die MitarbeiterInnen brennen aus. Hinzu kommt oft der Druck der Arbeitgeber, so rasch wie möglich zu telefonieren,

die Pausen so kurz wie möglich zu halten und akkordmäßig so viel wie möglich aus den ArbeitnehmerInnen herauszuholen, schildert Leister ein sehr gängiges Arbeitsumfeld in Callcentern. Er ist Betriebsratsvorsitzender bei Walter Services Austria GmbH, wo er selbst sechs Jahre lang telefonierend tätig war. Im Durchschnitt mache man diese Tätigkeit aber nur rund zwei bis drei Jahre. „Es gibt auch Leute, die nicht einmal zwölf Monate durchhalten.“

Zudem ist der anstrengende Job schlecht bezahlt. Vollzeitbeschäftigte (40 Wochenstunden) bekommen ein Brutto Gehalt von rund 1.300 Euro monatlich, davon bleiben netto 1.000 Euro übrig. In der Regel werden Callcenter-Beschäftigte nach dem Kollektivvertrag für das allgemeine Gewerbe entlohnt. Demnach werden TelefonistInnen der Telekom-Branche beispielsweise schlechter bezahlt als nach dem Telekom-KV. Diese sogenannte „KV-Flucht“ lohne sich für die Unternehmen, nicht aber für die MitarbeiterInnen, so Jürgen Leister.

TrainerInnen

Gut für TrainerInnen in privaten Bildungseinrichtungen ist, dass Letztere seit Herbst des Vorjahres verpflichtet sind, den „BABE-KV“, den Kollektivvertrag der „Berufsvereinigung der ArbeitgeberInnen privater Bildungseinrichtungen“, anzuwenden. Er gilt für rund 12.000 ArbeitnehmerInnen in mehr als 500 Schulungseinrichtungen und Trainingsinstituten – also auch dort, wo zum Beispiel Arbeitslose Schulungen oder MigrantInnen Deutschkurse absolvieren. Vor der Anstellungspflicht unterrichteten die TrainerInnen – überwiegend AkademikerInnen – meist als freie DienstnehmerInnen und zu Dumpingpreisen.

Denn die Institute bewerben sich mit einem Pool an TrainerInnen um die Kurse, dürfen in diesem wirtschaftlichen Wettbewerb aber nicht zu teuer sein. Und die Erwachsenenbildung zählt zu den Gewinnern der Wirtschaftskrise.

„Das ist ganz wichtig, dass jetzt auch die TrainerInnen angestellt sind und dass sie Anspruch auf die Sozialversicherung, die Arbeitslosenversicherung und die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall haben. Denn viele leben ausschließlich von dieser Tätigkeit“, erklärt

**Die Rahmenbedingungen
müssen stimmen,
damit niemand ausbrennt.**

Gudrun Konrad von der Volkshochschule (VHS) in Wien-Ottakring. Die Anstellungspflicht sieht sie als ersten richtigen Schritt. Doch die Umsetzung und insbesondere die Bezahlung müsse man noch verbessern. Dass etwa die Vorbereitung und Nachbereitung des Unterrichts in größerem Ausmaß in der Arbeitszeit berücksichtigt werden müsse, sei nicht allen Unternehmen klar. Laut Kollektivvertrag haben die TrainerInnen etwa auch Anspruch auf Supervision, das Ausmaß ist aber nicht genau definiert. Hier appelliert Gudrun Konrad an die Leiter der privaten Bildungseinrichtungen: „Sie sollten darauf achten, dass die ArbeitnehmerInnen nicht ausbrennen und dass die Rahmenbedingungen stimmen. Die Bildungsverantwortlichen selbst sollten die Qualität der Bildung im Auge haben.“ Aufgrund des Wettbewerbsdrucks, wer den Zuschlag für Kurse im Auftrag der öffentlichen Hand bekommt, ist das offenbar nicht immer der Fall. Hinzu kommt, dass im Bildungsbereich

mehrheitlich Frauen arbeiten und der Anteil an Alleinerzieherinnen hoch ist.

Frauenberufe

Ebenfalls hauptsächlich Frauen arbeiten in den Callcentern. Oft handelt es sich um ältere ArbeitnehmerInnen, die kurz vor der Pension gekündigt wurden, SchulabrecherInnen, MigrantInnen und auch Studierende. Zu 60 bis 70 Prozent sind es Frauen, die einen derartigen „Psycho-Job, sehr streng überwacht und mit mäßigem Verdienst“, übernehmen, so Jürgen Leister.

Warum tendenziell mehr Frauen solche Jobs akzeptieren, erklärt Andrea Schöber von der GPA-djp so: Wer in einem Callcenter anfängt, glaubt oft, dies sei nun ein Übergangsjob, daher will man nicht viel Zeit in den Arbeitskampf investieren. Ganz anders sieht es bei den TrainerInnen aus, sie machen ihre Arbeit oft mit großem Engagement und Liebe zum Beruf – und nehmen daher schlechte Bedingungen in Kauf. ■



work@flex

Sie haben einen freien Dienstvertrag, einen Werkvertrag oder einen Gewerbeschein ohne eigenen Angestellten? In der Interessengemeinschaft work@flex organisieren und vernetzen sich Menschen, die in wenig regulierten Vertragsverhältnissen arbeiten. Für Nicht-Mitglieder bietet die GPA-djp eine kostenlose Erstberatung an. Mehr dazu auf www.gpa-djp.at/interesse



Ergotherapeutin Eva-Maria Leimisch vermittelt Anastasia Selbstvertrauen durch Spiele und Training.

Foto: Theresa Fielhauer

Helfende Hände

Für stark nachgefragte Leistungen im sozialen Bereich in Kärnten reicht das Budget nicht aus. Es wird, wie so oft, an der falschen Stelle gespart.

Von Christian Resei

Mama freut sich über die Erfolge. Bäuchlings auf einem Rollbrett liegend, hangelt sich Anastasia erst an einem Seil eine kleine Rampe empor und rutscht dann mit Tempo hinab. An der Hand von Ergotherapeutin Eva-Maria Leimisch balanciert das Mädchen, viereinhalb Jahre alt, über einen Balken. Was anderen Kindern leichtfällt, ist für Anastasia eine Überwindung. Sie hat Probleme mit der Grobmotorik. Höhen machen Anastasia unsicher, auch ihr Gleichgewichtssinn ist etwas beeinträchtigt.

Bei der Arbeitsvereinigung der Sozialhilfe Kärntens (AVS) können Kinder Defizite durch spielerisches Training verringern und in der Entwicklung aufholen. Ziel ist es auch, der kleinen Klagenfurterin Selbstvertrauen zu vermitteln. „Ich stelle sie vor Aufgaben, die sie noch nicht so gut kann, und dann sieht sie, dass es doch funktioniert“, erklärt Leimisch. Mit den Kindern, die einmal pro Woche für 50 Minuten ins Sozial- und Gesundheitszentrum Klagenfurt kommen, trainiert die Ergotherapeutin auch die Merkfähigkeit und visuelle Wahrnehmung.

Leimisch ist zufrieden: „Ich habe einen abwechslungsreichen, aber auch fordernden Job, für den ich viel Einfühlungsvermögen brauche.“

Breites Angebot

So wie Eva-Maria Leimisch arbeiten zahlreiche TherapeutInnen, PädagogInnen, PflegerInnen und andere Berufsgruppen aus dem Gesundheits- und Sozialbereich für die AVS Kärnten. Das Angebot reicht von mobilen Pflegediensten, Altenbetreuung, Wohnheimen, betreutem

Wohnen über Förderkindergärten und Frühförderung, Tagesstätten, Tagesmütter, Kinderphysiotherapie bis zu psychologischer Betreuung von Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen.

Tagesmütter

Im hellen Wohnzimmer der kleinen Neubauwohnung von Denisa Pack liefern sich Polizeiauto und LKW ein Rennen. Dilyla, Gino, Julian und Roman sind vergnügt. Denisa Pack, 44, arbeitet seit 14 Jahren als Tagesmutter. Zusätzlich zur Ausbildung hat sie eine zweijährige Montessori-Schulung absolviert. Selbst dreifache Mutter, betreut Pack insgesamt sechs Tageskinder. Das ist auch die erlaubte Obergrenze. Die ersten Kinder kommen morgens um halb acht. Dilyla, die mittags von ihrer Mama abgeholt wird, ist erst 15 Monate alt, Julian ist schon sechs und bleibt bis abends. Spielen, basteln, singen, tanzen und eine Stunde Mittagsschlaf. „Als Tagesmutter gibt man viel, man bekommt aber von den kleinen Kindern auch sehr viel zurück.“

Flexibilität und zu wenig Sicherheit

Valid Hanuna, von Beruf Physiotherapeut und seit sieben Jahren freigestellter Betriebsratsvorsitzender bei der AVS, ist das Sprachrohr für 1.300 Beschäftigte. Er weiß, wie sehr die Tagesmütter von den Kärntner Familien geschätzt werden und wie viel sie leisten. „Viele Eltern sind überzeugt, dass ihre Kinder in einer kleineren Gruppe bei der Tagesmutter besser aufgehoben sind als im Kindergarten.“ Die Tagesmütter sind zudem die flexibelste und für den Fördergeber die billigste Art der Kinderbetreuung.

Die Entlohnung der Tagesmütter ist sehr unterschiedlich und hängt von der Anzahl der zu betreuenden Kinder ab. Pro Stunde und Kind – nur die tatsächlich vereinbarten Stunden werden verrechnet – erhält eine Tagesmutter durchschnittlich 2,30 Euro und ist wie Denisa Pack mit diesem flexiblen Lohn angestellt. Hat sie das Pech, nur ein Kind zu betreuen, dann bleibt es bei 2,30 Euro und ein paar Stündchen. Eine der zentralen Forderungen der Tagesmütter ist ein Fixlohnmodell, das ein Mindestmaß an Sicherheit bietet.

Finanzielle Mittel reichen nicht

Dabei sind Tagesmütter die dritte Säule der Kinderbetreuung: „Wir haben wesentlich mehr Anfragen

**„Bei den Tagesmüttern
würden wir pro Jahr rund 100.000
Betreuungsstunden mehr brauchen.“**

als Mittel. Das Land hat ein fixes Budget, was aber darüber hinausgeht, wird einfach nicht finanziert“, erklärt Hanuna. Er ist mit dieser Regelung nicht zufrieden. Derzeit werden jährlich 540.000 Stunden Kinderbetreuung durch Tagesmütter angeboten, doch der Bedarf ist höher: „Wir würden pro Jahr rund 100.000 Betreuungsstunden mehr benötigen.“ Die Situation ist absurd: „Wir haben Eltern, die eine Tagesmutter suchen, und Tagesmütter, die freie Kapazitäten haben. Doch die Tagesmütter dürfen keine neuen Kinder aufnehmen, weil die Stunden, die das Land zahlt, schon ausgeschöpft sind.“

Die Situation im Sozialbereich ist insgesamt besorgniserregend. Es ist in ganz Österreich branchenüb-

lich, dass Überstunden- oder Mehrarbeitszuschläge nicht bezahlt werden. Auch Bereitschaftsdienste oder Aufwendungen für Dienstkleidung werden nicht adäquat erstattet. Alle diese Punkte sind zwar im Arbeitsrecht geregelt, werden aber nicht eingehalten. Die immer schon knappen finanziellen Mittel werden in manchen Bundesländern noch weiter gekürzt. Die Betroffenen sind zu einem guten Teil Frauen, da sie in diesen Berufsgruppen die Mehrheit stellen. „Die Länder verlangen zwar die beste Leistung, sind jedoch nicht bereit über tatsächliche Kosten zu sprechen“, sagt Hanuna, „ich hoffe, dass die Politik umdenkt.“ ■

Erfolgreiche Klage gegen Diskriminierung

Im BAGS-KV, dem Kollektivvertrag für die Gesundheits- und Sozialberufe, werden auch die Zuschläge für Teilzeitbeschäftigte geregelt: Für Teilzeitbeschäftigte gibt es einen zuschlagsfreien Puffer von zwei Stunden, vollzeitbeschäftigten DienstnehmerInnen gebührt jedoch für Mehrarbeit ein Zuschlag von 50 Prozent.

Valid Hanuna, Betriebsrat der Arbeitsvereinigung der Sozialhilfe Kärntens (AVS), in der der BAGS-KV gilt, erkannte diese Regelung als gleichheitswidrig. Der Frauenanteil der 720 Teilzeitbeschäftigten in der AVS liegt bei 90 Prozent. Hanuna klagte gegen diese Diskriminierung.

Seine Klage war erfolgreich, das Ergebnis des rechtskräftigen Urteils wird in die nächsten Kollektivvertragsverhandlungen einfließen.



Mutig und entschlossen: Betty Dukes

Frauen klagen Wal-Mart

Die nächste Runde in einem langen Kampf für Gerechtigkeit.

Von Linda Sepúlveda

Wer bei Wal-Mart einkauft, wird von einer Angestellten beim Eingang freundlich begrüßt. Eine solche „Begrüßerin“ bei Wal-Mart war Betty Dukes. Obwohl sie länger bei der Firma war und öfter Interesse für eine höhere Stelle gezeigt hatte, wurden immer Männer für Beförderungen vorgezogen.

Betty Dukes und fünf weitere Frauen haben im Juni 2001 in San Francisco, U.S.A., eine Klage gegen Wal-Mart wegen sexueller Diskriminierung eingereicht. Wal-Mart ist ein US-amerikanischer, weltweit tätiger Handelskonzern und größter privater Arbeitgeber der U.S.A. Die Klägerinnen wollen Reformen bei Wal-Mart sowie Schadenersatz für entgangenen Lohn und Leistungen für die Opfer.

Systematisch diskriminiert

Die Klage Dukes vs. Wal-Mart wirft dem Unternehmen vor, Frauen systematisch weniger zu bezahlen als Männern mit vergleichbaren Qualifikationen. Frauen seien bei beruflicher Weiterbildung und Beförderungen benachteiligt, und wer sich darüber beschwert, müsse mit Vergeltungsmaßnahmen rechnen.

Die Aussagen von Hunderten weiblichen (Ex-)Wal-Mart Angestellten und Analysen der elektronischen Gehalts- und Personaldaten Wal-Marts bestätigen laut Anwältinnen der Klägerinnen das Muster der Diskriminierung bei der Bezahlung und Beförderung. Zusätzlich beschwerten sich viele Frauen darüber, dass sie dazu angehalten wurden, sich zu schminken und „aufzubrezeln“ und dass ihnen gesagt wurde, Frauen verdienen weniger, weil sie nur dazuverdienen, während Männer ihre Familien erhalten müssen.

Frauen verdienen weniger

Wal-Marts eigene Statistiken untermauern die Beschwerden. Obwohl 2/3 der Wal-Mart-Beschäftigten weiblich sind, sind weniger als 1/3 der niedrigen ManagerInnen und nur 15 Prozent der FilialleiterInnen Frauen. Frauen verdienen in allen Jobkategorien weniger als Männer mit vergleichbarem Dienstalter, obwohl sie durchschnittlich höhere Leistungsbewertungen bekommen.

Im Jahr 2004 gab ein Richter in San Francisco dem Rechtsstreit den Rang einer Sammelklage. Im Fall einer Sammelklage im amerika-

nischen Rechtssystem erheben die Betroffenen nicht individuell Klage, sondern gehören automatisch durch die Erfüllung bestimmter Kriterien zu der KlägerInnengruppe. Das Verfahren wird von KlägerInnen geführt, die den Rest der Gruppe repräsentieren. Wenn dann später nach einem Gerichtsurteil oder Vergleich Schadenersatz gezahlt wird, braucht eine Betroffene nur ein Formular ausfüllen, um ihr Geld zu erhalten. Aufgrund hoher Gerichts- und Anwaltskosten ist eine Sammelklage oft die einzige Möglichkeit für Menschen mit niedrigem Gehalt, zu ihrem Recht gegenüber Konzernen wie Wal-Mart zu kommen.

Wal-Mart versucht mit allen Kräften eine Sammelklage abzuwehren, da eine solche alle Frauen, die seit 1998 bei Wal-Mart arbeiten oder gearbeitet haben, also bis zu 1,5 Millionen Frauen, erfassen könnte.

Nun hat Wal-Mart den Obersten Gerichtshof in Washington angerufen. Vor dem Sommer soll endgültig entschieden werden, ob eine Sammelklage zulässig ist oder nicht. Aber auf ihre Rechte können Betty Dukes und die anderen Klägerinnen noch lange warten, denn dann fängt der Prozess erst an. ■

Broschüren für Frauen

*Jede Menge Infos
zum Thema
Frau und Beruf*

Broschüren und Infomaterial für alle Lebenslagen haben die GPA-djp-Frauen für Sie bereit: Die Themen reichen von Kind und Beruf (Broschüre und Checkliste), Schwangerschaft und Mutterschutz (Musterbriefe), Karenz und Elternteilzeit (Musterbriefe), Gleichstellung und Gender Mainstreaming (Leitfaden und Broschüre), Einkommenstransparenz (Broschüre), Mentoring, Gesundheit, Gewalt, Belästigung und Einkommen.

Die Broschüre „Alle sind gleich... aber Männer sind gleicher!“ erläutert die Möglichkeiten des neuen



Gleichbehandlungsgesetzes und die nun gesetzlich verankerte Einkommenstransparenz. Anhand von praktischen Beispielen wird aufgezeigt, welche Kriterien wichtig sind, um einen aussagekräftigen Einkommensbericht zu erhalten, zu analysieren und selbstverständlich am Ende auch geeignete Maßnahmen daraus abzuleiten. Damit endlich alle gleich werden – auch in der Praxis!

Alle Broschüren gibt es als Download für Mitglieder auf der Homepage www.gpa-djp.at/frauen oder zum Bestellen service@gpa-djp.at

Web 2.0: Frauenblog der GPA-djp

Die GPA-djp-Frauen bloggen nun auf einer ganz neuen Seite zu allen Frauenthemen! Das Team der Frauenabteilung schreibt über Arbeitsmarkt, Frauenförderung, Vereinbarkeit und Rollenbilder, gibt Buchtipps und blickt auch über den Tellerrand nach Europa und den neuesten (frauen-)politischen Trends.

„Unser Blog will zu Kommentaren, Diskussionen und Kontroversen anregen“, lädt GPA-djp-Frauensekretärin Barbara Marx alle gewerkschaftlich interessierten Mädchen und Frauen auf <http://frauenblog.gpa-djp.at> zum Lesen ein.



Broschüre: Steuerpolitik Analysen und Vorschläge für mehr Steuergerechtigkeit

Vor drei Jahren hat die GPA-djp einen Diskussionsprozess zur Steuergerechtigkeit in Österreich angestoßen. Das GPA-djp-Vermögenssteuermodell hat seither die öffentliche Meinungsbildung geprägt. Das Thema vermögensbezogene Steuern hat in der Budgetdebatte 2010/2011 eine wesentliche Rolle gespielt, Elemente aus dem Forderungskatalog der GPA-djp sind in den Budgetkompromiss der Regierungskoalition eingeflossen.

Die zweite Ausgabe der GPA-djp-Steuerbroschüre gibt einen umfassenden Überblick über Steuern und Steuerpolitik aus der Sicht der ArbeitnehmerInnenvertretung. Die Broschüre informiert über Möglichkeiten und Grenzen von Steuerpolitik und liefert Argumentationsmaterial für mehr Steuergerechtigkeit. Sie bringt detaillierte Analysen zu Einkommensteuer, Gewinnsteuern, Umsatzsteuer, steuerlichen Familien Förderungen für Familien und vermögensbezogenen Steuern in Österreich und im internationalen Vergleich. Neu dazu gekommen ist das Kapitel Ökosteuern.

Die Broschüre gibt es als Download für Mitglieder auf der Homepage www.gpa-djp.at oder zum Bestellen per Mail service@gpa-djp.at



© GordonGrand - Fotolia.com

Wohnen im Alter – Wohnen in den eigenen vier Wänden

Ein Pilotprojekt der Wohnbauvereinigung für Privatangestellte (WVBV-GPA), das MieterInnen ermöglichen soll, Rahmenbedingungen zu schaffen, um in den eigenen vier Wänden zu altern.

Mag. Michael Gehbauer, Geschäftsführer WVBV-GPA

Das für einen Zeitraum von 1.1.–31.12.2010 durchgeführte Pilotprojekt wurde nun durch die SFS (Sozialökonomische Forschungsstelle) evaluiert. Die Ergebnisse der Studie liegen nunmehr vor und sollen in der Öffentlichkeit präsentiert werden.

Hohe Zufriedenheit mit dem Projekt

Insgesamt haben 19 MieterInnen an dem Projekt teilgenommen. 16 MieterInnen konnten für eine Mitarbeit an der Evaluierung gewonnen werden. Acht MieterInnen haben ihre Wohnung im Jahr 2011 unter

den gebotenen Rahmenbedingungen umgebaut und waren mit der Abwicklung zufrieden. Fünf weitere MieterInnen überlegen, den Umbau in nächster Zeit vorzunehmen. Von den acht MieterInnen, die den Umbau getätigt haben, haben wiederum sechs das Angebot eines günstigen Bausparkredits durch die S-Bausparkasse angenommen.

Wohnen im Alter

Durch das ständige Ansteigen der Lebenserwartung und die zu erwartende Zunahme des Pflegebedarfs stellt sich die Frage, wie die Bevölkerung im höheren Alter leben soll.

Ganz klar ist, dass die Menschen so lange wie möglich in den eigenen vier Wänden bleiben wollen. Dazu sind aber meist zusätzliche Investitionen in die eigene Wohnung erforderlich.

Seniorengerechte Adaptierung der eigenen Wohnung

Bei abnehmender Mobilität und oft auch nach Krankenhausaufenthalten stellt sich heraus, dass die eigene Wohnung mit den „neuen“ Bedürfnissen nicht mehr kompatibel ist und adaptiert werden muss. Vor allem das Badezimmer (Dusche mit möglichst barrierefreiem Ein-

stieg und Sitzgelegenheit) und die Toilettenanlagen (bessere Sitzposition und Haltegriffe) stehen hier im Mittelpunkt der Betrachtung. Daneben sind es jedoch auch weitere Haltegriffe in der Wohnung, rutschfeste Bodenbeläge und geeignete Möbelstücke, die helfen können, den Alltag besser zu bewältigen.

Beratung und Umbau aus einer Hand

Nach eingehender individueller Beratung (durch den ÖPV, den Österreichischen Pensionistenverband, bzw. die technische Hausverwaltung der WBV-GPA), welche Umbaumaßnahmen erforderlich sind, ist es besonders wichtig, dass der/die einzelne MieterIn nicht verschiedene Professionisten zu kontaktieren hat, sondern den gesamten Umbau möglichst bei einem einzigen Unternehmen beauftragen kann. Dies wurde im Pilotprojekt durch die Bereitstellung eines „Generalunternehmers“ sichergestellt.

Finanzierung sichergestellt

Leider müssen Menschen im höheren Alter oft auch die Erfahrung machen, dass ihnen die Banken keine Kredite mehr zur Verfügung stellen. So war es ein Eckpfeiler des Pilotprojekts, dass mit der S-Bausparkassa ein Partner gefunden wurde, der Kredite bis zu einer Höhe von max. € 15.000,- für den Umbau bereitgestellt hat. Die Erfahrungen zeigen, dass bei den MieterInnen, die ihre Wohnungen seniorengerecht adaptiert haben, der Finanzierungsbedarf bei € 5.000,- bis € 10.000,- liegt.

Übernahme der offenen Finanzierung durch Neumieter

Die Investitionen sind in einem Zeitraum von zehn Jahren abzuschrei-

ben. Wenn nun ein/e Mieter/in vor Ablauf von zehn Jahren auszieht oder ableben sollte, so übernimmt die offenen Kreditverpflichtungen vorerst die WBV-GPA. Sie wird sich in der Zwischenzeit bemühen, einen „Neumieter“ zu finden, der eine derartig adaptierte Wohnung benötigt und bereit ist, in die offene Finanzierung einzutreten.

Bestand an „Seniorenwohnungen“ aufbauen

Entscheidend für umbauende MieterInnen ist, dass bei Auszug oder im Todesfall die Erben keine Verpflichtung zum Rückbau der Wohnung haben. Die WBV-GPA wird die umgebauten Wohnungen als „Seniorenwohnungen“ in ihrem Bestand führen und sie an MieterInnen vermieten, die aufgrund ihrer Lebenssituation eine seniorengerecht adaptierte Wohnung benötigen.

Resümee

Festgestellt wurde, dass sich das Pilotprojekt bewährt hat und weitergeführt werden soll. Die WBV-GPA wird das Projekt in ihrem eigenen Bereich fortsetzen und ihren MieterInnen weiterhin die Möglichkeit zur seniorengerechten Adaptierung ihrer Wohnung geben. Die Ergebnisse der Studie sollen innerhalb der Branche kommuniziert und anderen „Marktteilnehmern“ zugänglich gemacht werden.

Finanzieller Zuschuss wäre positiv

So positiv das Projekt aufgenommen wurde, einige MieterInnen hätten sich jedenfalls einen finanziellen Anreiz, z. B. einen Zuschuss für die Finanzierung der Maßnahmen erwartet bzw. gewünscht, der wohl nur von der öffentlichen Hand kommen kann. ■



FREIE WOHNUNGEN

Bestehende Objekte:

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

1100 Wien, Kundratstraße 6, Büroflächen 240-460 m²

Neubauprojekte:

1010 Wien, Pernerstorfergasse 83, Passivhaus, 108 Wohnungen, Lokale

3002 Purkersdorf, 39 gef. Mietwohnungen mit Eigentumsoption (50-120 m²), 3 Lokale (Polizei, eine Bank und ein Vereinslokal)

Wohnungsberatung

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



© IKO - Fotolia.com

Sommerangebote

Ein Sommer voll Kultur: Von der Opernaufführung unterm Sternenhimmel bis hin zu Rock-Pop-Konzerten; und Sommer-Nachhilfe zu Vorteilspreisen für GPA-djp-Mitglieder.

© OpernAir Gars



OpernAir Gars 2011

In der 22. Saison der OpernAir-Festspiele Gars steht Intendant Karel Drgac' Neuinszenierung von Georges Bizets CARMEN auf dem Programm.

Die weltberühmte Oper über Liebe, Leidenschaft und tödliche Eifersucht. Im Konflikt zwischen Freiheit und Liebe entscheidet sich Carmen für erstere und bezahlt mit dem Leben.

Aufgrund seiner überragenden Qualität ist das Werk heute noch eine der am häufigsten gespielten Opern.

15. Juli bis 7. August 2011
Rd. 10 % Ermäßigung
mit der CARD
Karten: 01/319 39 39

Infos: www.opernair.at

© Palfy



Thalhof 2011

Im stimmungsvollen Ambiente des Reichenauer Thalhofs inszeniert Helga David Arthur Schnitzler und erstmals auch Karl Farkas.

Ab 21. Juli
stehen drei Schnitzler-Einakter
auf dem Programm:
„Das Abschiedssouper“, „Das
süße Mädel“ und „Denksteine“

Ab 4. August
„Die Doppelconferenzen“
Der Gscheite und der Blöde –
Karl Farkas & Hugo Wiener

Ab 7. August
Szenische Lesungen aus Bern-
hards „Goethe schtirbt“

Karten für GPA-djp Mitglieder
mit 10 % Ermäßigung
Tel.: 0664/378 87 25

© Lukas Beck



Sommerspiele Perchtoldsdorf

Die Burg Perchtoldsdorf ist etwas ganz Besonderes und daher spielt die Burg im Spielplan der Sommerspiele Perchtoldsdorf eine „Große Rolle“, heuer als Akropolis in „Lysistrata“.

Komödie von Aristophanes
6.–30. Juli 2011
10 % Ermäßigung mit der
CARD!

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

Infos: www.sommerspiele-perchtoldsdorf.at

© last like deep



ONE LIFE FESTIVAL in Kapfenberg

Neben James Cottriall, Last Like Deep, Leo Aberer, Dreieck und der Gewinnerband des All Styrian Band Contest – Forward.st, wird es noch die ein oder andere musikalische Überraschung geben.

Eine Aftershowparty bis in die frühen Morgenstunden wird den Besuchern einen unvergesslichen Abend inmitten der wunderschönen Altstadt bieten.

Fr. 1. Juli 2011, 19.00 Uhr
Kapfenberg-Hauptplatz
Stehplatz mit GPA-djp-CARD
€ 7,- (AK-Normalpreis € 10,-)

Ermäßigte Tickets unter:
office@ec-media.at
oder 0676/558 06 00
mit der GPA-djp-CARD-Nummer

© Andreas Weihs



GENESIS & the Berlin Symphony Ensemble

Ray Wilson, der Ex-Sänger von GENESIS, präsentiert zum 20-jährigen Bühnenjubiläum mit seiner Band und dem Berlin Symphony Ensemble die größten Hits der Bandgeschichte.

Facettenreiche Songstrukturen aus der Rock-Ära der Band sowie die Pop-Hits der 70er bis 90er verschmelzen mit klassischen Streicher-Arrangements

MEGA OPEN AIR-Konzerte:

12. Aug. – Mondsee
13. Aug. – Kitzbühel
14. Aug. – Leoben
20. Aug. – Klagenfurt

Ermäßigte Tickets unter:
office@ec-media.at
oder 0676/558 06 00
mit der GPA-djp-CARD-Nummer

© fotolia.de



SOMMERNACHHILFE

Das BFI-Wien bietet ab 25. Juli Intensivlernkurse mit kompetentem Lehrpersonal in einer angenehmen Atmosphäre in Deutsch, Englisch und Mathe für SchülerInnen aus Koop. Mittelschulen, Wr. Mittelschulen, AHS sowie berufsbildenden mittleren und höheren Schulen.

Kosten: € 135,- statt 150,-/Woche für GPA-djp-Mitglieder (SchülerInnen ab 15 selbst oder erziehungsberechtigte Personen)

Kostenlose Einstufungsberatung: Di. 28.6. und 5.7.2011, 16.00–18.00 Uhr, Ort: Alfred-Dallinger-Platz 1, 1034 Wien

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

Nähere Infos

zu diesen und vielen anderen CARD-Vorteilsangeboten finden Sie unter: www.gpa-djp.at/card. Hier können Sie auch den CARD-Newsletter abonnieren und erhalten monatlich per E-Mail aktuelle CARD-Infos.

Steht Ihnen kein Internetzugang zur Verfügung, senden wir Ihnen gerne die CARD-Broschüre zu. Bestellungen: Tel.: 05 03 01-301, E-Mail: service@gpa-djp.at



© Alina Isakovich - Fotolia.com



Gewinnspiele und Ermäßigungen



Alle markierten Produkte können Sie gewinnen!

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

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

Einsendeschluss: 4. Juli 2011. Keine Barablösung. Der Rechtsweg ist ausgeschlossen.

© Jedenspeigen

**Gewinnen Sie
5 x 2
Karten**

13.–14. August 2011

Ritter hautnah erleben
Schloss Jedenspeigen

Ca. 50 km nördlich von Wien wird ein außergewöhnliches Historienspektakel geboten. Furchtlose Ritter, Hexen und Bogenschützen entführen in eine bezaubernde und faszinierende Welt der Schaukämpfe und der Geschichte(n).

www.ritter-jedenspeigen.at

© Lustspielhaus München

**Gewinnen Sie
3 x 2
Karten
für 19,80 €**

18. Aug. bis 3. Sep. 2011

Der Watzmann ruft!
Stadtsaal, 1060 Wien

Bis heute hat das Kult-Rustical nichts von seiner Anziehungskraft verloren. Sie ist wieder da: die Gailtalerin in einer höhenrauschverdächtigen Neuinszenierung.

Kartenreservierung: 01/90 92 24
Mit der CARD Vorverkaufspreis auch an der Abendkasse
www.stadtsaal.com

© Mario Lang

**Gewinnen Sie
2 x 2
Karten
für 26,80 €**

25. Aug. bis 10. Sep. 2011

HERZ.KASPERL
3raum-anatomietheater, 1030 Wien

Eine Reise durch Höhen und Tiefen eines Kasperllebens. Solo-Abend am Klavier von und mit dem Vollblutschauspieler Oliver Vollmann. Infos unter www.3raum.or.at
Karten: Tel. 0650/323 33 77
Mit der CARD:
€ 16,– statt 18,–

© Tony Schoenhofner

**Gewinnen Sie
2 x 2
Karten
für 17,90 €**

17. September 2011

25 Jahre Untouchables
Metropol, 1170 Wien

Die fünf ehrlich-erdig-gnadenlosen Typen begehen ihr Vierteljahrhundert-Jubiläum mit einem Querschnitt durch 25 Jahre Rhythm & Blues, Soul, TexMex, Rock'n'Roll und Sixties.

Infos unter
www.wiener-metropol.at

© ems

**Gewinnen Sie
2 x 2
Karten
bis 2.10.11**

Bis 2. Oktober 2011

**Leonardo da Vinci
Mensch – Künstler – Genie**
Wiener Minoritenkirche

Alle Gemälde Leonardos, in einem aufwendigen, digitalen Verfahren in Originalgröße repliziert, werden chronologisch in einem Zeitgefüge präsentiert.
www.leonard-da-vinci.at

Mit der CARD:
€ 5,– statt 7,–

© Freisinger

**Gewinnen Sie
3 x 2
Karten
bis 1.11.11**

Bis 1. November 2011

Die Rückkehr der Götter
Kunsthalle Leoben

Mit rd. 150 Marmorskulpturen, Bronzestatuetten, Terrakotten, Vasen, Schmuckstücken usw. bietet die Ausstellung einen umfassenden Einblick in die griechisch-römische Götterwelt. Infos: www.leoben.at

Mit der CARD:
€ 7,– statt 10,–

Patientenliste

Hauttumoren & Patientenfürsorge

Praxisplan

PRAXISPLAN

hier können Sie Ihren Arzt
für Termine bei Ihrer Praxis für Hauttumoren eintragen

Suchen

Detailansicht

+

Quick-Links

Die Top 10 Suchkriterien der Praxis-Software

- [Suchkriterium Nr. 1](#)
- [Suchkriterium Nr. 2](#)
- [Suchkriterium Nr. 3](#)
- [Suchkriterium Nr. 4](#)
- [Suchkriterium Nr. 5](#)
- [Suchkriterium Nr. 6](#)
- [Suchkriterium Nr. 7](#)
- [Suchkriterium Nr. 8](#)
- [Suchkriterium Nr. 9](#)
- [Suchkriterium Nr. 10](#)

Detailansicht

Nachname		
Vorname		
Postleitzahl		OK
Geburtsdatum	--.---- Auswahl	OK
Fachgebiet	--.---- Auswahl	OK
Serviceleistungen und Diagnose	--.---- Auswahl	OK
Spezielle Anamnese	--.---- Auswahl	OK
Krankengeschichte	--.---- Auswahl	OK
Ordnungssystem (D)	--.---- Auswahl	OK
Terminvereinbarung (T)	--.---- Auswahl	OK
Fremdberichte	--.---- Auswahl	OK

☐ Befundbericht nach eigener Einschätzung

☐ Weiterdaten über Zugangsdaten der Ordination

☐ Krankengeschichte

☐ Gelenkveränderungen

☐ Pathologie

☐ Zugangskontrolle

☐ Röntgen

☐ Histologie

☐ Behandlungsebene Anamnese

Suchen

Legende

- 1. Arzt
- 2. Arzt
- 3. Arzt
- 4. Arzt
- 5. Arzt
- 6. Arzt
- 7. Arzt
- 8. Arzt
- 9. Arzt
- 10. Arzt

Neuere Dienste

- [Schreibweise](#)
- [Kontaktadresse](#)
- [Kontakt von A-Z](#)
- [Stimme](#)
- [Unabhängigkeit](#)
- [Zurück zur](#)
- [Hauptansicht](#)

- [Wichtige Informationen](#)
- [Passwörter](#)
- [Fehler](#)
- [Hilfe](#)



www.praxisplan.at

Suchen Sie sich die Ärztin oder den Arzt Ihres Vertrauens.

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



MEHR URLAUB FÜR ALLE!

20??: 6 WOCHEN*

1986: 5 WOCHEN

1977: 4 WOCHEN

1965: 3 WOCHEN

1945: 2 WOCHEN

1910: 1 WOCHE

*6 Wochen Jahresurlaub gibt es nur für ArbeitnehmerInnen mit sehr langer Beschäftigungsdauer beim selben Arbeitgeber. Wir von der Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier (GPA-djp) glauben, dass das nicht mehr zeitgemäß ist. Wir sind der Meinung, dass viel mehr Beschäftigte den Anspruch auf 6 Wochen Urlaub erreichen sollten.

**Mehr Infos zum Thema
im Internet:**

www.gpa-djp.at/urlaub



EINE INITIATIVE DER

GPA djp

GEWERKSCHAFT DER PRIVATANGESTELLTEN
DRUCK - JOURNALISMUS - PAPIER