

KOMPETENZ

DAS MAGAZIN FÜR DEN ORGANISIERTEN ERFOLG

Ausgabe 5/2010

www.gpa-djp.at

**Verspekulierte
Pensionen** Seite 14

**Operation
Praxistest**

Seite 22

**Integration in der
Arbeitswelt** ab Seite 4

Engagement und Vielfalt

Inhalt

Thema

- 04 Engagement und Vielfalt
- 08 Interview mit Dimitré Dinev
- 10 Kommentar: Schlechte Nachrichten für Angstmacher

Aktuell

- 11 Kurzmeldungen
- 12 Ein leidenschaftlicher Optimist
- 14 Verspekulierte Pensionen
- 16 China: Organisierte Harmonie
- 18 Kramsacher Gespräche 2010

Arbeitswelt

- 19 Kurzmeldungen
- 20 Menschlich handeln
- 22 Operation Praxistest
- 24 Equal Pay Day

Service

- 25 Kurzmeldungen
- 26 CARD-Angebote
- 28 Gewinnspiele und Ermäßigungen
- 29 Bücher
- 30 Die neue Homepage der WBV-GPA (Advertorial)

4



Foto: Nurih Wagner-Strauss

Engagement und Vielfalt

20



Foto: Nurih Wagner-Strauss

Menschlich handeln bei dm

22



Foto: photo-graphix.at

Operation Praxistest

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

Art direction und Layout: Kerstin Knüpfel Dipl. Designerin (FH)

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

Verlagsort: Wien Herstellungsort: Neudörfel

Coverfoto: Nurih Wagner-Strauss

Fotomodell Coverstory: Surpreet Kaur

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.



Foto: Nurith Wagner-Strauß

Perspektivenwechsel

Wir haben uns in der Arbeitswelt umgesehen und mit Menschen gesprochen, die aus anderen Kulturen stammen und in Österreich leben und arbeiten. Der Schwerpunkt dieser Ausgabe gilt diesmal ihnen. Sie heißen Daniela, Surpreet oder Dimitré, und sie haben eines gemeinsam: Sie haben sich bestens integriert in unserer Gesellschaft, auch wenn der Weg dorthin manchmal steinig war.

In der GPA-djp gibt es bereits eine längere Tradition, wenn es um die Integration dieser Menschen in der Arbeitswelt geht: Die Interessengemeinschaft work@migration ist eine Plattform von MigrantInnen, die sich für MigrantInnen und deren Unterstützung einsetzt. Hier wählen sich MigrantInnen basisdemokratisch und aus ihrer Mitte ihre eigenen VertreterInnen in ihrer Gewerkschaft. Dieses gewerkschaftliche Netzwerk dient dem Erfahrungsaustausch, der Kommunikation und der Verbindung mit Gleichgesinnten.

Diese Form der politischen Mitbestimmung für MigrantInnen war uns seit jeher ein Anliegen, und wir treten daher auch für eine Stärkung der demokratischen Rechte dieser Menschen ein – Integration wird nur dann gelingen, wenn wir Chancen-

gleichheit und Gleichberechtigung für alle herstellen können.

Migrationspolitik muss mit einer umfassenden Integrationspolitik kombiniert werden. Ebenso wie wir in der GPA-djp dafür eintreten, AsylwerberInnen den Zugang zum Arbeitsmarkt zu gewähren, müssen wir dafür sorgen, dass jene, die in Österreich bereits über dieses Recht auf Arbeit verfügen, es auch ohne Diskriminierung ausüben dürfen.

Unsere NachbarInnen und KollegInnen mit migrantischen Wurzeln bereichern unser Zusammenleben, weil sie ein großes Potenzial mitbringen, eine Fülle an Sprachen und Kulturen – das, was einigen engstirnigen Populisten Angst macht, nämlich diese Breite und Vielfalt, sehen wir als die Stärke dieser MitbürgerInnen an.

A handwritten signature in black ink, reading "Dwora Stein".

Dwora Stein
Chefredakteurin



Ananas

1.99
per Stick

4.99

1.99

0.99

Engagement und Vielfalt

Allen populistischen Unkenrufen zum Trotz: Das Zusammenleben von zugewanderter und einheimischer Bevölkerung kann gut funktionieren. Was man dazu braucht? Bemühen, Toleranz und Verständnis auf beiden Seiten. Dann gewinnen alle.

Die 19-jährige Faila Fundi kam vor fünf Jahren mit ihren Eltern aus dem Kongo nach Wien. Ihr Deutsch ist inzwischen so gut, dass sie bereits das dritte Jahr eine Lehre im Einzelhandel absolviert. Fundi ist dabei eine von 300 jungen Frauen und Männern, die derzeit von der Supermarktkette Spar in deren eigener Akademie ausgebildet werden. Dabei wird Interkulturalität groß geschrieben, betont der Leiter der Akademie, Jörg Schielin.

Seit vielen Jahren gibt es in dieser privaten Berufsschule das Unterrichtsfach „Kulturpflege“. Hier werden die verschiedenen Religionen vorgestellt, wird zu Zivilcourage ermutigt, zu Tole-

ranz aufgefordert. Hier erzählt auch jeder Lehrling über seinen eigenen kulturellen Hintergrund – das steigert das Selbstwertgefühl jedes Jugendlichen und schafft ein wertschätzendes Miteinander.

Gelebte Vielfalt

75 Prozent der Spar-Lehrlinge sind österreichische Staatsbürger, doch nur etwas über die Hälfte wurden auch hierzulande geboren. Die 300 Jugendlichen stammen aus 22 Nationen oder Volksgruppen und haben die unterschiedlichsten Herkunftssprachen. Fundi wuchs im Kongo mit Suaheli auf, das zu Hause gesprochen wurde, mit Lingala,

Work@migration



Die GPA-djp-Interessengemeinschaft work@migration ist eine Plattform von MigrantInnen, die sich für MigrantInnen und deren Unterstützung einsetzt. In dieser Interessengemeinschaft haben MigrantInnen in Österreich zum ersten Mal die Möglichkeit, basisdemokratisch aus Ihrer Mitte eigene VertreterInnen in eine Gewerkschaft zu wählen. Die IG work@migration versteht sich als der grenzüberschreitende Ausdruck der Gemeinsamkeit als ArbeitnehmerInnen – egal aus welchem Land sie kommen – und als gewerkschaftliches Netzwerk zum Erfahrungsaustausch, zur Kommunikation und Verbindung mit anderen MigrantInnen.

www.gpa-djp.at/migration

Integrationspreis-Sieger im Bereich „fördern & unterstützen“ wurde die MA 17 der Stadt Wien mit dem Projekt „StartWien“. Seit 2008 empfängt die Stadt Zuwanderer mit Informationsangeboten.



Foto: Imre Cserjan

der Sprache der Hauptstadt, und Französisch, der Unterrichtssprache. Und was spricht sie heute? „Suaheli mit den Eltern, mit den Geschwistern Deutsch.“

Die junge Frau fühlt sich in Österreich gut angenommen. In der Spar-Akademie hat sie Freunde gefunden, ebenso im Kirchenchor, in dem sie singt. Fundi ist römisch-katholisch. Die 18-jährige Surpreet Kaur ist Sikh. Sie lebt seit sechs Jahren in Wien, ist ebenfalls im dritten Lehrjahr – und stammt aus Indien. Neben Deutsch spricht sie Panjabi, Hindi und Englisch. Danijela Velic (19) ist erst seit vier Jahren in Österreich. Deutsch brachte sie sich hier selbst durch das Fernsehen bei. Und nun macht sie nicht nur eine Lehre, sondern auch begleitend dazu die Vorbereitung auf die Matura.

Lehrabschluss und Reifeprüfung sind auch die Ziele des 16-jährigen David Hoffmann. Er ist in Wien aufgewachsen und hat keinen Migrationshintergrund. Jim Javed (17) hat eine weite Reise hinter sich: Geboren auf den Philippinen, kam er mit elf Jahren nach Wien und wurde hier von Verwandten adoptiert. Javed ist glücklich, seinen Traumberuf zu erlernen. „Das Obst und Gemüse gefällt mir am besten – das ist Arbeit mit lebendigen Sachen.“

Das findet auch Can Ali Güler (16). Seine Eltern kamen als Kinder nach Wien, er selbst wurde hier geboren. Er ist Alevite, die Familie kurdisch und aus der Türkei. Und was für Sprachen spricht Güler? „Ich kann kein Wort Kurdisch. Wir Kinder reden nur Deutsch.“ Güler ist ambitioniert: Er will bald nach Lehrabschluss Abteilungsleiter werden, dann noch weiter aufsteigen.

Integrationspreis

Die Spar-Akademie wurde für ihre Förderung von multikulturellem

Miteinander dieses Jahr mit dem erstmals vergebenen Österreichischen Integrationspreis ausgezeichnet, und zwar in der Kategorie „unternehmen & arbeiten“. Initiiert wurde dieser Preis von österreichischen Unternehmen und Interessenverbänden unter Koordination des Vereins „Wirtschaft und Integration“ gemeinsam mit dem ORF.

Schielin betont, dass es den Unterrichtsgegenstand „Kulturpflege“ im Unternehmen – Vorgänger der Spar-Akademie war die Lehrausbildung bei Meinl – bereits seit 1958 gibt. „Hätten wir ihn nicht schon längst, müssten wir ihn spätestens heute erfinden.“ Ein Monitoring zum Thema Integration und Diversität für die Stadt Wien hat nun ergeben, dass 44 Prozent der Wiener Migrationshintergrund haben.

In Richtung BewerberInnen sagt er daher auch: Wer sich für eine Lehrstelle bei Spar interessiert, müsse gut Deutsch können und einen positiven Pflichtschulabschluss haben. Noten alleine sind nicht relevant. Was aber zählt: „Der Jugendliche soll Vorstellungen über seinen zukünftigen Beruf haben und diesen erlernen wollen und sich nicht nur bewerben, weil die Eltern das so bestimmt haben.“

MA 17: Projekt „StartWien“

Integrationspreis-Sieger im Bereich „fördern & unterstützen“ wurde die Magistratsabteilung 17 der Stadt Wien. Konkret ausgezeichnet wurde das Projekt „StartWien“. Seit 2008 empfängt die Stadt Zuwanderer mit Informationsangeboten. Das Besondere: Jeder bekommt, was er wirklich braucht – und wird rasch mit allen nötigen Informationen versorgt. Damit signalisiert Wien ein „Herzlich willkommen“, sagt Ursula Struppe, die Leiterin der MA 17.

„StartWien“ kommt auf Neuankömmlinge zunächst mit einem Startcoaching zu – in derzeit 18 Sprachen, sodass diese Erstinformation in der Muttersprache und damit ohne Kommunikationsschwierigkeiten ablaufen kann. Hier wird über die Integrationsvereinbarung aufgeklärt, ein passender Deutschkurs gesucht („Jugendliche brauchen fast immer eine Schulsituation, Frauen mit kleinen Kindern ein Kursangebot mit Kinderbetreuung“), der Wiener Bildungspass übergeben.

Dieser enthält auch Sprachgut-scheine im Wert von 300 Euro – die man einlösen kann, wenn man die von der Stadt angebotenen Informationsmodule besucht hat. Dabei handelt es sich um muttersprachliche Veranstaltungen zu Themen wie Gesundheit, Beruf, Bildung, Aufenthaltsrecht oder Wohnen. „Es gibt auch eine Zeugnismappe“, erzählt Struppe. Darauf aufbauend können die ExpertInnen der Stadt Empfehlungen geben, ob eine Nos-trifizierung notwendig ist oder sich eine Fortbildung empfiehlt.

Ressourcen fördern

Und wenn schließlich immer noch Fragen offen sind, ist ein Second-Level-Startcoaching vorgesehen. Aus diesen Gesprächen erhält die MA 17 auch viel Feedback über das Programm. Seit dem Start des Projekts im Oktober 2008 wurden rund 5.000 Bildungspässe ausgestellt und 10.000 BesucherInnen von Informationsmodulen registriert. Die Rückmeldungen seien gut, erzählt Struppe. Der Tenor: „Wir bieten genau das, was sie brauchen.“ Erreicht werden mit dem Angebot 90 Prozent der Zuwanderer, „das ist ein sehr hoher Anteil“.

Und wann sieht Ursula Struppe Integration tatsächlich erreicht? „Wenn es gelingt, Chancengleichheit und Gleichberechtigung herzustellen.“



v. l. n. r., Jim Javed (17), Can Ali Güler (16), Surpreet Kaur (18), David Hoffmann (16), Faily Fundi (19) und Danijela Velic (19), präsentieren stolz den Integrationspreis.

Und gegenseitigen Respekt. Dazu gehört beispielsweise Zwei- und Mehrsprachigkeit als Ressource zu sehen. Und eine Atmosphäre zu schaffen, die ein Gefühl der Zugehörigkeit ermöglicht. Für Struppe gehört dazu auch das Mitgestalten – in der Nachbarschaft, auf politischer Ebene, in der Arbeitswelt.

Gewerkschaftliche Vernetzung

Mehmet Soytürk setzt sich genau dafür ein: dass die Interessen von Zuwanderern auch im Arbeitsleben berücksichtigt werden. Er ist für die Region Wien der GPA-djp Interessengemeinschaft work@migration zuständig, einer Plattform von MigrantInnen, die sich für MigrantInnen einsetzt. Ein Klassiker, der ArbeitnehmerInnen mit Migrationshintergrund sauer aufstößt, ist, in gebrochenem Deutsch angeredet zu werden, erzählt Soytürk, der selbst türkische Wurzeln hat, aus dem Alltag. Ihm geht es aber vor allem um Information, etwa im Bereich Arbeitsrecht, und um Vernetzung.

Er bemüht sich aber auch darum, ein Bewusstsein dafür zu schaffen, dass ArbeitnehmerInnen mit Migrations-

hintergrund – vor allem der zweiten Generation – oft wesentlich früher andiegläserneDeckestoßenalsnicht zugewanderte Menschen mit gleichwertiger Qualifikation. Bei Informationsveranstaltungen der work@migration, in Gesprächen, wann immer sich die Möglichkeit ergibt, über dieses Thema zu sprechen, appelliert er an ArbeitnehmerInnen mit migrantischem Background: „Es wird einem nichts geschenkt. Wenn wir etwas wollen, müssen wir aktiv sein und mitgestalten. Nur dann

Integration ist erreicht, wenn es gelingt, Chancengleichheit und Gleichberechtigung herzustellen.

wird nicht an unseren Köpfen vorbei entschieden.“

Und in Richtung Politik sagt Soytürk: Es sei Zeit, auf Bundesebene ein Integrationsministerium einzurichten. „Das Thema Integration gehört weg vom Sicherheitsgedanken.“ Außerdem: Wer sich legal in Österreich aufhält, soll nach Ansicht der GPA-djp auch einen legalen Zugang zum Arbeitsmarkt haben. ■

Alexia Weiss



Dimitré Dinev

„Manchmal könnte man wirklich verzweifeln“

Interview. Der Schriftsteller Dimitré Dinev über Migration, die Macht des Geldes und Barmherzigkeit.

KOMPETENZ: Im Sommer demonstrierten Tausende Menschen gegen die Abschiebung der Familie Zogaj. Glauben Sie an die Wirkung solcher Aktionen?

Dinev: Grundsätzlich glaube ich an die Kraft der Solidarität. Je mehr Menschen sich solidarisch zeigen, desto größer wird die Chance, dass Gesetze, die für MigrantInnen in den letzten Jahren immer unmenschlicher geworden sind, wieder korrigiert werden. Ich halte die moralische Kritik an Gesetzen einer Regierung für sehr wichtig.

KOMPETENZ: Sie selbst sind aus Bulgarien geflüchtet. In Ihrem neuen Buch zum Thema Barmherzigkeit weisen Sie auf konkrete Menschen hin, die Ihnen geholfen haben, in Österreich Fuß zu fassen.

Dinev: Die Barmherzigkeit hat im Fall Zogaj letztendlich die Gesetze nicht ausgeschaltet, ich glaube aber, dass die Solidarität und Güte von Menschen der Familie sehr geholfen haben, über die schwierige Situation hinwegzukommen. Es kommt sehr auf diese konkrete Zuwendung an, die man sich von Gesetzen nicht

erwarten kann. Es sind immer die Handlungen konkreter Menschen, die das Leben erträglicher machen. Ginge es nur nach den Gesetzen, wäre ich in all meinen Vorhaben längst gescheitert, ich wäre nicht mal hier. Nur dank der Güte einzelner Personen habe ich überlebt.

Es werden ja in der Öffentlichkeit falsche Bilder erzeugt, so als ob Österreich von MigrantInnen überflutet wird. Man soll sich doch die konkreten Zahlen anschauen. Das Land mit der größten Einwanderung ist derzeit meines Wissens

Südafrika. Ich denke, dass bei uns in politischer Hinsicht die Eliten versagt haben. Man müsste viel mehr dafür Sorge tragen, dass positive Integrationsvorbilder geschaffen werden. Der Bereich des Sports ist zwar positiv, aber nicht ausrei-

gerechtere Verteilung nicht nur für die Ärmern einer Gesellschaft von Vorteil ist, sondern sich auch die Reichen letztendlich wohler fühlen. Denn die Ungleichheit zersetzt jede Gesellschaft. Wenn die politischen Parteien es nicht schaffen,

fremd und heimisch einteilt. Dabei geht es doch um geistige Werte. Ohne Visionen und Glauben kann man nichts Großes schaffen. Wenn man nicht in das Geistige investiert, dann zerbricht eine Gesellschaft. Wenn man den Menschen ihre Träume nimmt, dann werden sie psychisch krank. Das trifft auch auf die gesamte Gesellschaft zu. Die Künstler sind jene, die Träume schaffen können.

Es geht um die Gestaltungsmacht der Politik gegenüber dem Kapital und den Finanzlobbys.

chend. Wenn es etwa auch in der Politik, der Exekutive oder in der Bildung mehr Menschen mit Migrationshintergrund gibt, dann bekommen die Menschen das Gefühl, dass diese Gesellschaft sie wirklich haben will.

Diese Eröffnung einer konkreten Perspektive ist die Basis für erfolgreiche Integration. Aber wenn Perspektiven fehlen, dann steigt die Gefahr, dass diese Personen sich abwenden und in die sogenannte Parallelgesellschaft abtauchen. Ich glaube, dass die Diskriminierung von Frauen nach einem ähnlichen Muster funktioniert und durchaus vergleichbar ist. Die Gesellschaft soll sich doch endlich bewusst werden, dass Migranten ein riesiges Potenzial für diese Gesellschaft darstellen. Es gibt internationale Beispiele von Ländern, die das viel besser handhaben und davon auch profitieren.

KOMPETENZ: Sie haben sich wiederholt sehr kritisch zur Herrschaft des Geldes in unserer Gesellschaft geäußert. Inzwischen erleben wir eine riesige Finanz- und Weltwirtschaftskrise. Wo sehen Sie die Zukunft unseres Systems?

Dinev: Dieses System steht vor allem vor der Herausforderung, das Geld gerechter zu verteilen. Es gibt aktuelle Studien, die belegen, dass eine

mehr Gerechtigkeit bei der Verteilung herzustellen, dann brauchen wir sie nicht als gestaltende Kraft. Es geht um die Zurückgewinnung der Gestaltungsmacht der Politik gegenüber dem Kapital und den Finanzlobbys.

KOMPETENZ: Gerade in der Krise werden auch nationalistische bzw. chauvinistische Kräfte stärker.

Dinev: Diese Bedrohung gibt es zweifellos und sie ist erschreckend. Es ist oft auch ein politisches Kalkül dahinter. Wenn man ein ungerechtes System nicht als schuldig identifiziert, dann bieten sich Minderheiten als willkommene Projektionsfläche an. Schuld an der schlechten Situation sind dann nicht die Ungerechtigkeiten im System, sondern eben eine Minderheit, wie z. B. Asylwerber, Zuwanderer etc.

KOMPETENZ: Die große Verschuldung der Staaten kann dazu führen, dass ausgerechnet in den Bereichen der Kunst und Kultur gespart wird, also in den Bereichen, die nicht unmittelbar ökonomisch verwertbar sind.

Dinev: Das läuft ja jetzt schon massiv und manchmal könnte man wirklich verzweifeln. Unsere Systeme basieren viel zu stark auf der Macht des Geldes und auf einem kriegerischen Denken, das die Menschen in

Derzeit fehlt das Gleichgewicht zwischen geistigen und materiellen Werten und alles wird viel zu sehr von der Macht des Geldes, die ja fast schon als Naturgesetz wirkt, beherrscht. Die Eliten, vor allem jene, die die Medien beherrschen, tragen eine große Verantwortung, um dieses Denken zu überwinden.

*Das Interview führte
Martin Panholzer*

Dimitré Dinev

Dimitré Dinev, geboren 1968 in Bulgarien, besuchte das Bertolt-Brecht-Gymnasium in Plovdiv. 1990 Flucht nach Österreich, Studium in Wien. Er schreibt Drehbücher, Theaterstücke, Erzählungen und Romane. Zahlreiche Auszeichnungen und Literaturpreise. Sein erster Roman „Engelungen“ (2003) wurde zu einem großen Erfolg.



In „Barmherzigkeit“ skizziert Dinev in vier kurzen Essays eine Gesellschaft, die nicht barmherzig sein kann und stellt ihr ein Ich gegenüber, das bereit ist, Verantwortung zu übernehmen.



Foto: dajmic

GPA-djp Regionalgeschäftsführerin für Wien
Barbara Teiber

Schlechte Nachrichten für Angstmacher

Integration. Menschen mit migrantischer Herkunft begegnen uns täglich in Alltag und Arbeitswelt. Sie bringen ein sprachliches und kulturelles Potenzial, das es zu nutzen gilt.

Die Mehrheit der ÖsterreicherInnen ist offensichtlich gegen rassistische Angst-mache immun. Sie vertritt bei den Themen Migration und Integration einen überraschend pragmatischen Zugang: Wer sich legal in Österreich aufhält, soll hier auch arbeiten dürfen. Der ÖGB und die GPA-djp fordern somit, was sich die meisten ÖsterreicherInnen denken. Besonders hoch ist die Zustimmung dort, wo bereits viele MigrantInnen leben: in Wien. Dies belegt eindrucksvoll eine Anfang August von der Presse veröffentlichte Umfrage.

Die meisten Menschen in Österreich bilden sich offenbar ihre Meinung lieber selbst anstatt auf die Parolen rechter Politiker hereinzufallen. Sie sehen MigrantInnen als das, was sie sind: einen fixen Bestandteil unserer Gesellschaft, der wichtige Aufgaben erfüllt, unser Sozialsystem mitfinanziert und daher über die gleichen Rechte, aber auch Pflichten verfügen soll. Nicht mehr und nicht weniger.

Es könnte also alles ganz einfach sein und ist es doch nicht. Österreichs MigrantInnen sehen sich mit unterschiedlichsten Diskriminierungen konfrontiert, die ihnen Alltag und Arbeitsleben erschweren. Das reicht von Vorurteilen und Alltags-rassismus bis zu strukturellen Dis-

MigrantInnen sind ein fixer Bestandteil unserer Gesellschaft, die über die gleichen Rechte und Pflichten verfügen sollen.

kriminierungen am Arbeitsmarkt, die sie für ihre Arbeitgeber erpressbar machen und Lohndumping fördern.

Natürlich verbessert das nicht die Integration von MigrantInnen, sondern es schafft eine neue Unterschicht, die kaum Aufstiegschancen hat. Besonders schwer haben es dabei Frauen aus bildungsfernen Schichten, die sich nicht nur am österreichischen Arbeitsmarkt behaupten müssen, sondern es auch oft im konservativen familiären Umfeld schwer haben.

Ungleiche Chancen auf dem Arbeitsmarkt und in der Gesellschaft setzen sich in die nächste und übernächste Generation fort. Kinder von MigrantInnen verlassen das Schulsystem überproportional oft ohne Schul- oder Lehrabschluss – mit entsprechenden Konsequenzen für die weitere Berufslaufbahn. Frustriert von der Gesellschaft, in die sie hineingeboren sind und die ihnen oft kaum Chancen eröffnet, orientieren sie sich lieber an ihrer „eigenen“ Gemeinschaft mit ihren „eigenen“ Werten, die ihnen scheinbar mehr Anerkennung bringt.

Diese Entwicklung gilt es aufzuhalten, es gilt, Potenziale wie die Zweisprachigkeit zu nutzen und Perspektiven aufzuzeigen. Dazu bedarf es unter anderem eines verstärkten Einsatzes von IntegrationslehrerInnen. Und auch wir als Gewerkschaft stehen vor der Herausforderung, mehr MitbürgerInnen mit migrantischem Hintergrund in gewerkschaftliche Strukturen zu integrieren. ■



Sozialbereich am Belastungslimit

Finanzierungsbedarf. Sozialmilliarde und Pflegefonds dringend gefordert.

Für Pflege und Betreuung braucht es dringend mehr Geld. Nicht nur die Gewerkschaften, auch die Arbeitgeber aus dem Sozialbereich pochen auf rasches Handeln. In 20 Jahren wird laut einer Prognose der Statistik Austria jede/r Neunte in Österreich über 75 Jahre alt sein.

Die GPA-djp fordern gemeinsam mit der Gewerkschaft vida eine Sozialmilliarde und mittelfristig die Schaffung eines Pflegefonds, der aus Vermögenssteuern finanziert werden soll. „Wenn die Reichen in diesem Land einen fairen Anteil an den Steuern zahlen, dann ist genug Geld für den Ausbau von Pflege und Betreuung und die Sicherstellung fairer Arbeitsbedin-

gungen für die Beschäftigten da“, erklärt GPA-djp-Vorsitzender Wolfgang Katzian.

Die Politik dürfe den Kopf nicht länger in den Sand stecken, sondern müsse für ausreichend Geld für den oft als Zukunftsbranche bezeichneten Bereich sorgen. „Es geht bei der Finanzierung der Bereiche Pflege, Betreuung und Sozialarbeit nicht um Almosen, sondern um die Sicherstellung von Leistungen, die für den sozialen Zusammenhalt unerlässlich sind.“ Jeder in diese Bereiche investierte Euro fließt durch qualifizierte Betreuung und Pflege mehrfach in unsere Gesellschaft zurück. „An einer Sozialmilliarde führt kein Weg vorbei“, betont Katzian.

Bankrotterklärung der Medienpolitik

„Eine wirtschaftlich gesicherte Grundlage des ORF als starkes, unabhängiges Leitmedium“ des Landes, eine völlig neue Konstruktion der Aufsichtsgremien des ORF und bei einer neuen Medienbehörde auch auf mediale Fachkompetenz zu setzen, waren zentrale Forderungen einer vom ÖGB-Bundeskongress beschlossenen Resolution. Ganz in diesem Sinn gab es dann u. a. in Stellungnahmen zum Gesetzesentwurf detaillierte Vorschläge von ÖGB, AK, ORF-Redakteurs- und Zentralbetriebsrat.



Im nun ab 1. Oktober geltenden neuen ORF-Gesetz ist von alldem aber nichts zu finden. Stattdessen wird der ORF ökonomisch sogar noch weiter geschwächt und sein Online-Angebot auf Wunsch der Zeitungsherausgeber amputiert. Der ORF-Redakteursrat bezeichnete das als „Bankrotterklärung sogenannter Medienpolitik“. Der ORF-Zentralbetriebsrat befürchtet „Folgeschäden für das Unternehmen und seine Belegschaft“, der Redakteursrat „unvermeidliche Konsequenzen für den Umfang und die Qualität der Berichterstattung, dem Kerngeschäft des öffentlich-rechtlichen Rundfunks.“

EU-Parlament gegen Gratispraktika

Das EU-Parlament will der Ausbeutung von jungen Menschen durch kostenlose Praktika einen Riegel vorschieben. In einer Resolution sprechen sich die Abgeordneten für die Schaffung einer Europäischen Qualitätscharta für Praktika aus. Viele Jugendliche seien zwischen dem Arbeitsmarkt und dem Studentenleben gefangen und durch nichts abgesichert. PraktikantInnen sollten eine Mindestzuwendung erhalten, dazu einen Versicherungsschutz und Sozialleistungen. Praktika sollen Teil der Ausbildung sein und keine realen Arbeitsplätze ersetzen.



Ein leidenschaftlicher Optimist

Walter Hofstadler über die Krisenbewältigung in der voestalpine, die kommenden KV-Verhandlungen und die Notwendigkeit gesellschaftlicher Innovationen.

Ein gewisser Stolz über das, was in der voestalpine Stahl GmbH, einem der größten Industrieunternehmen Österreichs, erreicht wurde, ist im Gespräch mit dem Vorsitzenden des Angestelltenbetriebsrates spürbar: Walter Hofstadler vertritt etwa 2.500 Angestellte. Er ist erleichtert, dass die schwere Krise, die auch die voestalpine mit voller Wucht getroffen hatte, im Unternehmen überwunden ist. „Die Auftragsbücher sind wieder voll und es ist dem Unternehmen aufgrund seines ausgezeichneten Krisenmanagements und seiner diversifizierten Kundenstruktur gut gelungen, schneller als andere wieder schwarze Zahlen zu schreiben. Für die Bewältigung der schwierigen Situation hat sich das Instrument der Kurzarbeit mehr als bewährt“ betont Hofstadler. Viele der KollegInnen hätten die Monate auch zur Weiterqualifizierung genutzt, was jetzt dem Unternehmen wieder zugute kommt.

Jetzt stellt sich natürlich die Frage, ob der Aufschwung nachhaltig wirkt. Der Vorstand hat nun die Division Stahl neu organisiert und plant enorme Einsparungen. „Dann müssen wir alle sehr aufpassen, dass die gute Stimmung nicht wieder kippt. Da sind auch wir als Betriebsrat enorm gefordert. Der Arbeitsdruck hat sich in den vergangenen Jahren gewaltig gesteigert und die Belastbarkeit der Kolleginnen und Kollegen hat Grenzen“, beschreibt Hofstadler die Lage.

KV-Runde im Herbst

Gefordert ist Hofstadler auch bei den bevorstehenden KV-Verhandlungen in der Metallindustrie, wo er dem engeren Verhandlungsteam angehört. Die Auftragslage habe

sich in der Branche insgesamt wesentlich gebessert, die Produktivität ist über viele Jahre stark gestiegen. „Ich sehe eigentlich die Rahmenbedingungen für diese Gehaltsrunde nicht so schlecht. Wir sperren uns auch sicher nicht gegen eine notwendige Flexibilisierung der Arbeitszeit, wenn es gute Gründe dafür gibt. Gerade im Angestelltenbereich gibt es eine Vielzahl von bewährten Modellen in den Unternehmen“, erklärt Hofstadler.

Zeit vor allem das Thema Verteilungsgerechtigkeit. „Diese Frage wurde durch die Wirtschaftskrise noch augenscheinlicher und dringlicher. Wir haben in Österreich schon seit Jahren eine eklatante Schieflage bei Steueraufkommen. Wenn bei der notwendigen Budgetsanierung die Vermögenden keinen Beitrag leisten, so könnte aus der allgemeinen Unzufriedenheit auch ein Flächenbrand entstehen“, analysiert Hofstadler. „Als Vertretung

Flexibilisierung rein als Lohn- und Gehaltskürzungen ohne „Gegenverkehr“ wird es mit uns nicht geben.

Angesichts eines über 20-jährigen Stillstands bei der Arbeitszeitfrage in der Industrie und einer ständig steigenden Produktivität ist es für Hofstadler hoch an der Zeit, dieses Thema in Verbindung mit Arbeitsplatzsicherheit wieder auf die Tagesordnung zu setzen.

Doch das von den Arbeitgebern präsentierte Modell stößt bei den Beschäftigten auf Ablehnung: Deren Bereitschaft für Kampfmaßnahmen ist absolut gegeben, sollten die Arbeitgeber bei ihrer starren Haltung bleiben, schätzt der Betriebsrat die Lage ein. „Flexibilisierung rein als Lohn- und Gehaltskürzungen ohne ‚Gegenverkehr‘ zugunsten der Beschäftigten wird es mit uns nicht geben!“

Blick in die Zukunft

Walter Hofstadler, der im März dieses Jahres zum Vorsitzenden der GPA-djp-Oberösterreich gewählt wurde, sieht bei den politischen Herausforderungen der nächsten

der ArbeitnehmerInnen müssen wir klar machen, dass es nicht um die Belastung des kleinen Häuselbauers geht, der sich mühsam ein kleines Vermögen angespart hat.“ Die GPA-djp steht für eine Tradition der gesellschaftlichen Innovation, an die Hofstadler anknüpfen will.

„Ich bin ein leidenschaftlicher Optimist, und wir müssen an die gesellschaftlichen Probleme, die zweifellos groß sind, mit der nötigen Portion Optimismus und Zukunftsorientierung herangehen“, so Walter Hofstadler. Eines der wichtigsten Themen der Zukunft ist für ihn die Aus- und Weiterbildung. Trotz aller Lippenbekenntnisse von Politik und Unternehmen passiere hier noch viel zu wenig: „Wenn wir künftig eine innovative und erfolgreiche Gesellschaft und Volkswirtschaft sein wollen, muss das Thema Qualifikation intensiver und planmäßiger angegangen werden. Jetzt!“

Martin Panholzer

INFO

Walter Hofstadler ist Vorsitzender des Angestelltenbetriebsrates der voestalpine Stahl GmbH und seit April 2010 auch Vorsitzender der GPA-djp Oberösterreich. Er arbeitet seit 1979 für die voestalpine und vertritt seit 1987 als Betriebsrat die Interessen der Angestellten.

Der voestalpine-Konzern beschäftigt weltweit 39.400 MitarbeiterInnen in rund 60 Ländern. Die wichtigsten Produktionsstätten befinden sich in Linz, Donawitz, Krems und Kapfenberg. Die größte Tochtergesellschaft der voestalpine AG ist die voestalpine Stahl GmbH mit Sitz in Linz.

Das Unternehmen besteht aus den fünf Divisionen Stahl, Bahnsysteme, Edelstahl, Profilform und Automotive. Die Division Stahl beschäftigt ca. 10.000 MitarbeiterInnen, davon ca. 3.500 Angestellte.

Seit dem Jahr 2000 gibt es die voestalpine Mitarbeiterbeteiligung Privatstiftung. Sie vertritt 13,3 Prozent der Stimmrechte bei der Hauptversammlung. Mit diesem gebündelten strategischen Eigentum in der Hand von konzernweit 20.500 MitarbeiterInnen leisten diese einen wichtigen Beitrag zur Zukunftssicherung des Konzerns.



Foto: Fotolia.com, Aamon

Die Blase ist geplatzt – von der „hochattraktiven Eigenvorsorge“ ist nicht mehr viel übrig.

Verspekulierte Pensionen

Eigenvorsorge. Nachdem man den ÖsterreicherInnen die privaten Pensionskassen mit windigen Versprechungen schmackhaft gemacht hat, stellt sich das Produkt nun als eine Mogelpackung heraus. Die Verluste gehen zulasten der ArbeitnehmerInnen und PensionistInnen.

In den nächsten fünf Jahren werden die Pensionsfonds in der EU um 50 Prozent steigen. Das zeigt, dass in der individuellen und betrieblichen Vorsorge sehr viel drinnen steckt“, teilte Bundeskanzler Wolfgang Schüssel, am 29.12.2000 der Kronen Zeitung mit. Wer jüngeren ArbeitnehmerInnen einzureden versuche, Eigenvorsorge sei nicht notwendig, handle fahrlässig.

„Privat ist besser als Staat“, reimte dazu passend der damalige Finanzminister Karl-Heinz Grasser und

meinte damit nicht nur die Privatisierung von Unternehmen, sondern auch die von der blau-schwarzen Regierung eingeleiteten Schritte zu einer „hoch attraktiven Eigenvorsorge“.

Massive Kapitalverluste

Keine zehn Jahre später ist von der „hoch attraktiven Eigenvorsorge“ nicht mehr viel übrig. Die Finanz- und Wirtschaftskrise hat selbst überzeugten BefürworterInnen den letzten Rest von Euphorie ausgetrieben. Allein im Jahr 2008

mussten die Pensionskassen durchschnittliche Kapitalverluste von 13 Prozent hinnehmen. Die Leidtragenden dieser Entwicklung sind die PensionistInnen und die ArbeitnehmerInnen, die in Pensionskassen einzahlen. Zuerst wurden mit unrealistischen Berechnungen falsche Erwartungen geweckt und nun müssen sie die Verluste durch die Kursstürze ausbaden. Obwohl die Jahresperformance der Pensionskassen 2009 und auch die des ersten Halbjahrs 2010 deutlich über der von 2008 liegen, sind die Verluste durch Wirtschaftskrise

einschließlich deren Auswirkungen auf die Pensionen auch mittelfristig nicht auszugleichen.

Überzogene Zusagen

Schon im Jahr 2003 wurde den Pensionskassen selbst klar, dass die versprochenen Renditen weder kurz- noch mittel- noch langfristig zu realisieren wären. Um die abgegebenen Pensionszusagen halten zu können, hätten sie Überschüsse von mitunter 8,5 Prozent jedes Jahr erwirtschaften müssen.

Im ursprünglichen Pensionskassengesetz war eine Mindestertragsgarantie vorgesehen, die die Pensionskassen zu einer gewissen Vorsicht gezwungen hätte. Selbst bei dauerhaft schlechten Ergebnissen hätten die Versicherten einen Mindestvertrag erhalten müssen. Den Pensionskassen war das zu teuer und nach massivem Lobbying verwässerte der schwarz-blaue Finanzminister schließlich 2003 das Mindestverzinsungsversprechen so stark, dass de facto keine Garantie mehr übrig blieb.

Wirtschaftliche Verantwortung

„Eine betriebliche Altersvorsorge ohne irgendeine Form der Sicherung ist sachlich unangemessen und einzigartig in Europa“, kritisiert Wolfgang Katzian, Vorsitzender der GPA-djp. „Eine Reform der Pensionskassen wurde bereits im Regierungsprogramm vereinbart und darf im Interesse aller Betroffenen nicht mehr länger aufgeschoben werden. Die Pensionskassen müssen endlich dazu gezwungen werden, eine wirtschaftliche Mitverantwortung zu übernehmen.“ In den anderen EU-Mitgliedsländern sind die Eigentümer der Pensionskassen nicht gewinnorientiert, sondern Sozialpartner, Gewerkschaften oder Genossenschaften.

„Eine Novelle des Pensionskassengesetzes (PKG) muss dringend Klarheit in den Betrieben schaffen, wie es mit den Pensionen weitergeht, und auch jenen nutzen, die durch die krisenbedingten Kursstürze hohe Einbußen erlitten haben“, ergänzt Katzian. „Die GPA-djp verlangt endlich Gerechtigkeit, denn die Leute wurden getäuscht und haben das Vertrauen in die betriebliche Pensionsvorsorge völlig verloren.“

Sozialpartnervorschläge

Bereits im Frühjahr 2009 wurden von den Sozialpartnern Vorschläge für eine Pensionskassenreform ausgearbeitet. Als neue sichere Variante soll es künftig eine „Sicherheits-, Veranlagungs- und Risikogemeinschaft“ (Sicherheits-VRG) geben. In diese soll man ab dem 50. Lebensjahr zu erschwierlichen Bedingungen wechseln können. Die Sicherheits-VRG muss mit einer Mindestgarantie ausgestattet werden und die Höhe der ersten Pension garantieren. Die Pension kann so auch später zumindest nicht unter die Anfangspension fallen.

Um zu gewährleisten, dass die Pensionskassen die Sicherheits-VRG nicht durch hohe Verwaltungskosten zu unattraktiv gestalten, müssen die Verwaltungskosten gesetzlich limitiert werden. Anfallende Verwaltungskosten müssen zudem transparent und für Anspruchsberechtigte nachvollziehbar dargestellt werden. Das gilt nicht nur für Kosten, die in der Pensionskasse anfallen, sondern auch für die Verwaltungskosten in den diversen Fonds, in denen die Pensionskassen die Gelder anlegen.

Die Sozialpartner haben in ihrer Vereinbarung darüber hinaus auch Wechselmöglichkeiten von einer

Pensionskasse in eine sicherere Betriebliche Kollektivversicherung (BKV) vorgesehen. Ein individueller Wechsel von der Pensionskasse in eine BKV soll ebenfalls möglich sein. Ab dem 50. Lebensjahr werden in diesem Fall die Beiträge nicht mehr in die Pensionskasse, sondern in die BKV eingezahlt. Das zuvor erworbene Vermögen bleibt vorerst in der Pensionskasse. Ab dem frühestmöglichen Pensionsstichtag muss dann auch das Kapital in die BKV übertragen werden. Bei jedem Wechsel von der Pensionskasse in eine BKV müssen grundsätzlich 100 Prozent des Kapitals übertragen werden.

Ein Reform der Pensionskassen darf im Interesse aller Betroffenen nicht mehr länger aufgeschoben werden.

Risiken abfedern

Sinnvoll wäre auch die Einrichtung eines Risikofonds, der von Pensionskasse und Arbeitgeber gemeinsam dotiert wird und dem Staat die Möglichkeit gibt, Risikoausgleichskapital einzubringen und so Einbrüche wie die des Jahres 2008 abzufedern.

„Ziel einer Reform des Pensionskassenwesens muss neben einer Erhöhung der Transparenz die langfristige Absicherung der zweiten Säule in einem kollektiven System mit stärkerer Verantwortung der Pensionskassen und der Arbeitgeber sein“, erklärt der GPA-djp-Vorsitzende. „Nur dann kann wieder Vertrauen aufgebaut und ein tatsächlich attraktives System abseits von lobbyierenden Banken und Versicherungen aufgebaut werden.“ ■

Lucia Bauer

Organisierte Harmonie

Tradition und
Moderne
in Nanjing

China. Im Reich der Mitte sind die Gewerkschaften um Ausgleich und Parteiinteressen bemüht. Von Anecken, Lohnverhandlungen oder Arbeitskampf ist keine Rede.

Andere Länder – andere Sitten. Während die Gewerkschaft bei uns als starke Interessensvertretung der ArbeitnehmerInnen agiert, Kollektivverträge verhandelt und Arbeitsbedingungen mitgestaltet, konzentriert sie sich in China weitgehend auf die Organisation von Wohltätigkeitsveranstaltungen.

Um die Situation in China genauer kennenzulernen, beteiligte sich die GPA-djp im Frühjahr 2010 an einer großen China-Reise, die vom Verein „weltumspannend arbeiten“, dem entwicklungspolitischen Bildungsprojekt im ÖGB, organisiert wurde. Mit dabei waren einige österreichische BetriebsrätInnen und der Internationale Sekretär der GPA-djp Wolfgang Greif. Man besuchte zahlreiche Niederlassungen österreichischer Firmen in China und pflegte intensiven Austausch mit NGOs und GewerkschafterInnen.

Parteiinteressen und soziale Themen

„Die Gewerkschaften in China sind mit den österreichischen Organisationen nicht vergleichbar. Während die Gewerkschaft bei uns versucht, die Position der ArbeitnehmerInnen auf verschiedenen Ebenen zu stärken, besteht die Aufgabe der chinesischen GewerkschafterInnen primär darin, die Parteiinteressen der KP im jeweiligen Betrieb umzusetzen“, beschreibt Wolfgang Greif. Ansonsten kümmert man sich um soziale Angelegenheiten wie Betriebsfeiern, Berufswettbewerbe oder Betriebskindergärten.

„Eine echte Interessensvertretung besteht somit kaum – weder ist die Betriebsgewerkschaft in die Verhandlung von Zusatzprämien involviert, noch setzt sie sich für arbeitsrechtliche Fragen der KollegInnen ein – wie in Österreich üblich“, so

Greif. Arbeitskonflikte werden von den chinesischen Gewerkschaften praktisch nicht geführt.

Der chinesische Gewerkschaftsbund versucht sich zwar seit Ende der Siebzigerjahre stärker in Richtung einer wirksamen Vertretung von Arbeiterinteressen zu entwickeln, die politische Bedeutung der chinesischen Gewerkschaften hält sich dennoch in Grenzen. Zuletzt wurde bei der Kodifizierung des Arbeitsrechtes, dem sogenannten Arbeitsgesetzbuch, mitgearbeitet. Die gewerkschaftlichen Mitspracherechte wurden erweitert, ArbeitnehmerInnenvertreter unter Kündigungsschutz gestellt.

Organisierungsproblem der anderen Art

Während in Österreich die Gewerkschaft darum ringt, vor allem junge Menschen von einem Beitritt zu

überzeugen, haben die chinesischen Gewerkschaften generell ein Problem, in der sich privatisierenden Wirtschaft Fuß zu fassen. „Die Stärke der chinesischen Gewerkschaft liegt in den Staatsbetrieben“, weiß Wolfgang Greif, denn dort sorgen meist die regionalen Kommunen dafür, dass eine Betriebsgewerkschaft eingerichtet wird. „Dort, wo rein privatwirtschaftlich agiert wird, sieht der gewerkschaftliche Organisationsgrad der ArbeitnehmerInnen ganz schlecht aus“, berichtet Greif. So sind Betriebe mit mehreren Tausend Beschäftigten ohne gewerkschaftliche Vertretung keine Seltenheit. Insgesamt sind in China heute ca. 25 Prozent der insgesamt 800 Millionen ArbeitnehmerInnen Gewerkschaftsmitglieder.

Eine Besonderheit stellt die Masse der mehr als 200 Millionen chinesischen WanderarbeiterInnen dar. Das sind Saisonkräfte aus der Provinz, die für einige Monate anreisen und ohne soziale Absicherung in prekären Arbeitsverhältnissen arbeiten. In China hat jeder Mensch dort ein Anrecht auf soziale Sicherheit und Gesundheitsversorgung, wo er ein Wohnrecht hat – bei WanderarbeiterInnen mag das im Einzelfall in 3.000 km Entfernung sein. „Bei Unfall oder Krankheit wird für einen/eine WanderarbeiterIn nur eine Notversorgung geleistet. NGOs

und neuerdings auch die Gewerkschaften wollen sich dieser prekären rechtlichen Situation annehmen“, weiß Greif.

Lenzing als Vorzeigebetrieb

Der österreichische Faserhersteller Lenzing hält einen Produktionsstandort in Nanjing in China, wo eine Betriebsgewerkschaft existiert. „Lenzing pflegt einen sehr entspannten Umgang mit BetriebsrätInnen und dieses Selbstverständnis setzt sich in den Unternehmensniederlassungen im Ausland fort“, beschreibt der stv. Vorsitzende des Angestelltenbetriebsrates Gerhard Ratzesberger die Unternehmensphilosophie. Die Einrichtung eines „Arbeiterkomitees“, wie der Betriebsrat in China genannt wird, war freilich eine Bedingung für die Betriebsbeurteilung des Joint Ventures.

Die großen Themen für den Betriebsrat bei Lenzing in China sind – wie auch in Österreich – Sicherheit, Gesundheit und Umweltschutz. Das ist darauf zurückzuführen, dass in der Branche mit vielen gefährlichen Stoffen hantiert wird und besonders auf eine mögliche Brandgefahr zu achten ist.

Ratzesberger – selbst Teilnehmer der China-Reise von „weltumspannend arbeiten“ – ist mit seinen chi-

INFOS

Mehr Infos auf www.weltumspannend-arbeiten.at



Buchtipp:
Work 'n' China.
Handbuch für ArbeitnehmerInnen.
H. Eckhart, L. Steinmaßl,
S. Wall-Strasser (Hrsg.)
ÖGB-Verlag 2008.
€ 14,90

nesischen BetriebsratskollegInnen laufend in freundschaftlichem Kontakt. Vor allem per E-Mail kommuniziert man zu den Themen Arbeitssicherheit, Konzernpolitik und Nachhaltigkeit. Auch einen persönlichen Betriebsbesuch der Chinesen hat es schon gegeben – dabei wurde viel Know-how vermittelt. Zum Thema Lohnverhandlungen haben die Kollegen von den Österreichern schon einiges mitgenommen: Vor einigen Jahren hat der Betriebsrat im chinesischen Werk eine zehnprozentige Lohnerhöhung für die gesamte Belegschaft durchgesetzt.

Herausforderung Zukunft

Als große Herausforderung für die Zukunft sieht Wolfgang Greif für die chinesischen Gewerkschaften die Frage, wie man sich in den privatisierten Zukunftsbranchen und in den Klein- und Mittelbetrieben organisieren kann. „In profitorientierten Unternehmen reicht es nicht aus, dass sich die Gewerkschaft auf die sozialen Randthemen konzentriert“, so Greif. „Wie es scheint, sind sich die chinesischen Gewerkschaften heute durchaus bewusst, dass sie ein Stück mehr tatsächliche Interessensvertretung werden müssen.“

Andrea Rogy

Lenzing-BR Gerhard Ratzesberger mit seiner chinesischen Kollegin Kerly Houying beim Besuch des Lenzing-Werks in Nanjing.



Theologe
Christian Friesl
von der Universität
Wien

Foto: Wilke

Wir leben Werte!

Ethik. Bei den „Kramsacher Gesprächen“ 2010 gingen ExpertInnen und GewerkschafterInnen Fragen nach dem Wertefundament unserer Gesellschaft nach.

Werte sind die Hintergrundfolie für Ethik, Moral, Politik und zentral für die Organisation einer Gesellschaft“, erklärte Christian Friesl von der Universität Wien bei den 14. „Kramsacher Gesprächen“ der Hans-Klingler-Stiftung. „Allen ethischen Überlegungen gehen immer Wertvorstellungen voran, bis es schließlich zum moralischen und politischen Handeln kommt“, so Friesl.

In den letzten zehn Jahren haben sich die Werte in der Arbeitswelt stark verändert. Die Bedeutung von Arbeit im Verhältnis zu anderen Lebensbereichen hat abgenommen, die Balance mit der Freizeit wird wichtiger. Die zentralen Lebensbereiche Familie und Freunde haben stark an Gewicht gewonnen. Daraus ergeben sich drei vorrangige „Lebenswünsche“: Stabile Beziehungen, die Sicherheit und Vertrauen bieten, eine sichere Arbeit mit ausreichend Einkommen, aber

auch Sinn und der Wunsch, beides gut zu verbinden.

Work-Life-Balance

Auch die Betriebsratsvorsitzende der Caritas, Christine Boller, betonte, dass betriebliche Vereinbarungen, die auf eine stärkere Harmonie von Arbeit und Freizeit abzielten, immer schon wichtig waren und im Laufe der letzten Jahre stärker an Bedeutung gewonnen haben. Die intensive Auseinandersetzung mit der „Work-Life-Balance“ wird in der GPA-djp schon seit Jahren geführt. Auch Wolfgang Palaver von der Universität Innsbruck betonte die Notwendigkeit, dass sich die Gewerkschaft mit diesen neuen Problemen befassen müsse.

Vertrauenskrise

Nur noch jede/r Vierte hat Vertrauen in die politischen Institutionen. Die Krise des Vertrauens ist eine Krise fehlender Orientierungen: „Poli-

tik muss wieder Nutzen stiften. Wir brauchen neue Ideen zur Verlebendigung der Demokratie. Derzeit steigt die Wertigkeit von sozialer Gleichheit gegenüber persönlicher Freiheit deutlich an. Vor allem der Abbau von Einkommensunterschieden und die Beseitigung neoliberaler Schieflagen sind von Bedeutung“, meinte Christian Friesl.

Daraus ergeben sich wichtige Ziele und Grundsätze für das Wirken von Gewerkschaften. Günther Trausnitz, stv. Bundesgeschäftsführer der GPA-djp und Vorsitzender der Hans-Klingler-Stiftung: „Wir brauchen mehr Offenheit für Zukunft, Internationales, Fremdes. MigrantInnen sind ein wichtiger gesellschaftlicher Entwicklungsfaktor. Alle an der Gesellschaft und Wirtschaft Beteiligten müssen mehr Verantwortung übernehmen, um mehr Chancen für mehr Menschen zu ermöglichen.“

Michael Schediwy-Klusek



Gleiche Arbeit – gleiches Geld

Arbeiterkammer OÖ fordert dringend Verbesserungen bei Leiharbeit.

Die AK OÖ will erhebliche Verbesserungen für LeiharbeiterInnen. „Gleiche Arbeit – gleiches Geld“ lautet eine der Forderungen, ebenso wäre ein Gütesiegel für Leasingfirmen sinnvoll. Für viele ArbeitnehmerInnen ist Leiharbeit ein ungewisser Dauerzustand. Die AK fordert daher eine Quote von 10 Prozent zur Begrenzung der Leiharbeit in den Beschäftigterbetrieben.

In ganz Österreich sind aktuell ca. 80.000 LeiharbeiterInnen beschäftigt. Ein Fünftel davon sind Angestellte. LeiharbeiterInnen brauchen eine betriebliche Interessensvertretung, sei es durch den Betriebsrat der Überlasser- oder eben der Beschäftigterbetriebe.

In vielen Beschäftigterbetrieben gebe es die Tendenz zur niedrigeren Einstufung von LeiharbeiterInnen. Aus FacharbeiterInnen werden plötzlich Anlernkräfte, v. a. wenn LeiharbeiterInnen die Branche wechseln. Außerdem seien die LeiharbeiterInnen von Weiterbildung zumeist ausgeschlossen.

Karl Proyer, stv. Bundesgeschäftsführer der GPA-djp unterstützt die Forderungen der AK OÖ: „Wir fordern besonders die Industriebetriebe jetzt nach der Krise auf, zunächst die Wiedereinstellungszusagen einzulösen und erst danach auf LeiharbeiterInnen zurückzugreifen.“

Faire Arbeitsbedingungen für TrainerInnen

Die Interessengemeinschaft work@education in der GPA-djp kämpft weiterhin für faire Bedingungen für die TrainerInnen in AMS-finanzierten Kursen. Denn die Aufträge des AMS sind heiß umkämpft und dabei sind manchen Anbietern alle Mittel recht – selbst wenn dabei das Arbeits- und Sozialrecht ausgehebelt wird, um die Konkurrenz kostenmäßig unterbieten zu können. Um die TrainerInnen zu unterstützen hat die GPA-djp eine Unterschriftenaktion ins Leben gerufen. Unterschreiben auch Sie auf www.gpa-djp.at/education



Diskriminierung

Der Schweizer Pharmakonzern Novartis zahlt in einem Vergleichsverfahren 152,5 Mio. Dollar (120 Mio. Euro) an Mitarbeiterinnen in den USA, die bei den Gehältern sowie Aufstiegsmöglichkeiten diskriminiert worden waren. Zudem werde ein 22,5 Mio. Dollar umfassendes Förderprogramm aufgelegt.

Zwölf Frauen hatten eine Klage eingereicht: Sie seien bei Beförderungen übergegangen worden, haben für die gleiche Arbeit nicht den gleichen Lohn bekommen und seien als Schwangere benachteiligt worden. Eine neunköpfige Jury in Manhattan gab ihnen recht.



Eine weitere Sammelklage wegen Diskriminierung ist beim amerikanischen Handelsriesen Wal-Mart im Laufen. Ausgegangen war die Klage von Betty Dukes, einer Angestellten in einer Filiale bei San Francisco. Ihr schlossen sich sechs Frauen an. Das Gericht hatte danach eine Sammelklage für zulässig erklärt. Mehr als eine Million Frauen könnten sich dem Verfahren anschließen, alle Frauen, die seit 2001 bei Wal-Mart arbeiten. Schadenersatzforderungen von mehreren Milliarden Dollar werden erwartet.



Foto: Nurih Wagner-Strauß

Menschlich handeln

***Arbeitsklima.** Der Handel hat als Arbeitgeber nicht immer einen guten Ruf. MitarbeiterInnen müssen bis an ihre Grenzen gehen. Die Drogeriemarktkette dm setzt auf ein faires Miteinander.*

Der Handel ist eine beinhardt harte Branche. Aufsehen-erregende Berichte über den Umgang der MitarbeiterInnen im Diskonter-Bereich häuften sich in letzter Zeit: schlecht besetzte Geschäfte, familienfeindliche Arbeitszeiten, unbezahlte Überstunden, kein Betriebsrat. Wie ein Handelskonzern auch ganz anders geführt werden kann und trotzdem profitabel ist, zeigt das Beispiel der Drogeriemarktkette dm.

Josef Hager ist dort Zentralbetriebsratsvorsitzender und lobt das gute Klima zwischen Geschäftsleitung und Beschäftigten: „Wir sind bei der Entscheidungsfindung eingebunden.“ Das beginnt schon bei Äußerlichkeiten: Ab Herbst werden die Beschäftigten bei dm erstmals in Dienstkleidung auftreten – selbstverständlich konnte die Belegschaft bei der Geschäftsleitung ihre Wünsche deponieren.

Verständnis für Familien

Die Wienerin Birgit Polder ist seit 1989 bei dm angestellt. Polder arbeitete einige Jahre in einer dm-Filiale in Wien Mariahilf und ist heute Filialleiterin im ersten Bezirk. „Bei uns wird der Slogan ‚Hier bin ich Mensch, hier kauf ich ein‘ auch wirklich gelebt und die Gesprächs-

basis ist sehr gut“, betont Polder. Auf die 19 MitarbeiterInnen und ihre Familien wird mit Verständnis eingegangen. Ein Beispiel: „Bei uns arbeitet die Mutter eines Kleinkindes. Sie hat Montag, Mittwoch und Freitag Dienst. Auch die Oma des Kindes arbeitet bei dm und ist Dienstag, Donnerstag und Samstag im Drogeriemarkt tätig“, berichtet Polder. Das spart Kosten bei der Kinderbetreuung und die Familie muss nicht jede Woche von Neuem planen.

Erfolgsstory

Die Drogeriemarktkette dm wurde 1973 in Karlsruhe gegründet, 1976 eröffnete die erste österreichische Filiale in Linz. Heute gibt es 354 Filialen in Österreich mit knapp über 5.000 MitarbeiterInnen. Die österreichische dm-Gruppe leitet auch die dm-Märkte in Mittel- und Südosteuropa. Damit ist die Zentrale in Wals-Siezenheim, einem Vorort von Salzburg, insgesamt für 1.100 Filialen und über 12.000 MitarbeiterInnen zuständig.

Freilich wird auch bei dm hart gearbeitet. „Aber es geht dort menschlicher zu“, erklärt Gerald Forcher, Gewerkschaftssekretär aus Salzburg. Er betreut dm bundesweit für die GPA-djp. Einen Vergleich

mit dem direkten Konkurrenten Schlecker zieht Experte Forcher ohne Scheu: „Ich kann sagen, das ist wie Tag und Nacht. Auch wenn es manchmal Schwierigkeiten gibt, so hat die Geschäftsführung bei dm immer den Willen, sie auch zu lösen.“

Kompetenz bei Problemen

MitarbeiterInnen werden nicht wie stets einsatzbereite Arbeitsmaschinen behandelt, sondern als Menschen, die auch Probleme haben. Stolz verweist Betriebsratschef Josef Hager auf das Projekt ‚Beratung in Lebensfragen‘: Bei größeren privaten Problemen werden die MitarbeiterInnen nicht alleine gelassen, sondern können mit einem Beratungsgutschein vom Betriebsrat aus einer Reihe von BeraterInnen auswählen. Das geschieht völlig anonym, niemand in der Firma erfährt, worum es sich handelt. „Es kann jedem passieren, dass er privat in eine Situation kommt, die ihn überfordert“, erklärt Hager.

Die „Beratung in Lebensfragen“ wurde gemeinsam mit dem ÖGB und der Geschäftsleitung organisiert. Initiiert wurde das Projekt ursprünglich in Wien, doch nun soll es schrittweise für ganz Österreich umgesetzt werden. Aber nicht nur die ganz schlimmen, auch die kleinen alltäglichen Probleme werden ernst genommen, etwa Fehler in der Abrechnung. Sie werden sofort geprüft und aus der Welt geschafft – auch das ist in der Handelsbranche nicht selbstverständlich.

Arbeitsklima punktet

Trotz Konkurrenzdrucks schreibt das Unternehmen dm schwarze Zahlen. Gerald Forcher: „Die KundInnen wissen, dass sie bei dm eine gute Beratung haben und ein angenehmes Klima. Sie schauen auch sehr wohl darauf, wie es den Ange-

stellten geht in den Geschäften, wo sie einkaufen.“

Einwandfreie Kommunikation mit den Drogerie-MitarbeiterInnen zahlt sich auch für das Unternehmen aus. Dafür sorgen nicht zuletzt Josef Hager und seine BR-KollegInnen. Noch heuer wird es Betriebsratswahlen geben. Seit Mai ist zusätzlich auch ein Jugendvertrauensrat als Vertreter für die Jungen im Einsatz. Es gilt wie überall anders auch: Der Betriebsrat lohnt sich für das Unternehmen und für die MitarbeiterInnen. Firmen mit funktionierendem Betriebsrat haben weniger Krankentage und weitaus höher motivierte Beschäftigte.

Der Handel ist eine Branche, in der zum größten Teil Frauen arbeiten, die in Verkauf und Beratung ihr Bestes geben und nicht immer

Gerald Forcher

betreut dm für die GPA-djp: „Hier geht es menschlich zu, die Geschäftsführung ist immer bereit, Probleme gemeinsam zu lösen und hat ein offenes Ohr für die Anliegen der Beschäftigten. Kein Vergleich mit dem Diskonter Schlecker!“



Foto: privat

das bekommen, was sie verdienen. Höchste Zeit, den Menschen in den Mittelpunkt zu stellen – ein gutes Beispiel, das Schule machen sollte.

Christian Resei

Birgit Polder: „Hier bin ich Mensch, hier kauf ich ein“ – der Slogan wird bei uns auch wirklich gelebt und die Gesprächsbasis ist sehr gut.



Foto: Nuriith Wagner-Strauß



Foto: www.Photo-Graphics.at

INFOS

Alle Infos zum Praxistest und zur Kampagne der GPA-djp Jugend auf www.jugend.gpa-djp.at/praxistest

Jugendvertrauensrätin Verena Gröbl hat gemeinsam mit Betriebsrat Willi Pranzl einen Anteil an der Förderung für den Praxistest in ihrem Betrieb durchgesetzt.

Operation Praxistest

Kampagne. Betriebe werden gefördert, wenn sie Lehrlinge ausbilden. Von den 3.000 Euro für den Praxistest sehen aber viele Lehrlinge nichts. Die GPA-djp-Jugend will das ändern.

Neuere Besen kehren gut, besagt ein altes Sprichwort, das aus der Sicht der Lehrlinge nicht immer zutrifft, wenn es um die staatliche Unterstützung ihrer betrieblichen Ausbildung geht: Vor zwei Jahren wurde der Blum-Bonus modifiziert und durch eine neue Förderung ersetzt. Für Unternehmen bedeutet das acht Möglichkeiten, um an Geld zu kommen – was auch als durchaus begrüßenswerter Anreiz geplant war, um mehr Lehrstellen zu schaffen.

Die Jugendlichen benachteiligt das aber in einer Hinsicht: Für den sogenannten „Praxistest“, wie der Ausbildungsnachweis heißt, der zur Halbzeit der Lehre gemacht werden kann, bekommt der Betrieb eine Förderung von 3.000 Euro, vorausgesetzt, er gibt eine Ausbildungsdokumentation ab und der Lehrling besteht diesen Test. Auch wenn das nicht der Fall ist, kann eine Förderung von 1.500 Euro zur bestandenen Lehrabschlussprüfung lukriert werden, wenn auch die Ausbildungsdokumentation

bis zum Ende der Lehrzeit weitergeführt wurde.

Jugendliche gehen leer aus

Weder von den 3.000 Euro zur Halbzeit noch von den 1.500 Euro zum Lehrabschluss müssen die Betriebe etwas an die Lehrlinge weitergeben, was in der Praxis bedeutet, dass die meisten von diesem Geld auch nichts sehen. Nur in einigen ganz wenigen Kollektivverträgen, wie beispielsweise in der Elektronikbranche, verpflichten sich die Unternehmen, den

Jugendlichen einen Teil der Förderung zukommen zu lassen.

„Es kann doch nicht sein, dass Jugendliche sich in ihrer Freizeit penibel auf die Überprüfung der Qualität ihrer Ausbildung vorbereiten und dann bis auf einen Händedruck leer ausgehen. Wir fordern einen gerechten Anteil für die Lehrlinge!“, kündigt Helmut Gotthartsleitner, Bundesjugendsekretär der GPA-djp, die Aktion an, mit der auf diese Ungerechtigkeit aufmerksam gemacht werden soll. Unter dem Titel „Operation Praxistest – Wir kämpfen für Deine Kohle!“ werden im Internet und in den Betrieben Unterschriften gesammelt. Im September und Oktober sollen öffentliche Aktionen folgen, um Betroffene auf dieses Geld aufmerksam zu machen, das ihnen möglicherweise entgeht.

Erfolgreiche Initiative

Wie viele Unternehmen nach erfolgreichem Praxistest nichts von dem Geld an die Lehrlinge weitergeben, ist nicht bekannt. GPA-djp-Jugendsekretär Gotthartsleitner schätzt aber, dass es mehr als die Hälfte der Unternehmen sind. In einigen Firmen, die Lehrlinge ausbilden, laufen bereits Verhandlungen des Betriebsrates mit der Geschäftsführung.

Eine Erfolgsmeldung kommt aus Oberösterreich, wo eine Jugendvertrauensrätin sich selbst dieser Sache angenommen hat. Verena Gröbl, die gerade ihr zweites Lehrjahr als Bürokauffrau bei der Firma Weber Hydraulik in Losenstein absolviert, erfuhr im Vorjahr von einem Lehrer in der Berufsschule vom neuen Praxistest. „Natürlich bin ich da sofort neugierig gewesen“, erzählt die 17-Jährige. Zurück aus der Schule recherchierte sie weiter und stieß bei Willi Pranzl auf offene Ohren. Dem Betriebsratsvorsitzenden der Ange-

stellten imponierte die Initiative der jungen Mitarbeiterin. Nach einer Diskussion mit Gewerkschaftern des Bezirks beschloss er, sich dieses Themas sofort anzunehmen – und fand Gehör bei der Geschäftsleitung.

Win-win für alle

„Wir wollten eigentlich 1.000 Euro pro Lehrling beim Praxistest fordern, aber sie haben uns sogar angeboten, 1.500 Euro weiterzugeben“, berichtet Verena Gröbl, die selbst

vorsitzender bestätigt der „Kompetenz“ allerdings, dass dieses Thema bereits Gegenstand mehrerer Gespräche mit der Betriebsleitung war, deren Ergebnis er optimistisch entgegenseht.

Auch Helmut Gotthartsleitner ist zuversichtlich, dass sich etwas bewegt: „Wir wollen und werden Bewusstsein schaffen, neben der Kohle geht es beispielsweise auch um Rahmenbedingungen wie darum, dass manche Firmen den

Mit der „Operation Praxistest“ will die GPA-djp-Jugend einen fairen Anteil an der Förderung erkämpfen.

bereits in den Genuss dieser Finanzspritze gekommen ist: „Das kommt mir angesichts des Führerscheins, den ich gerade mache, natürlich sehr recht.“ Willi Pranzl ist überzeugt davon, gemeinsam mit der Geschäftsführung einen wesentlichen Anreiz für die Qualitäts- und Leistungsorientierung in der Ausbildung der insgesamt 13 Lehrlinge bei Weber Hydraulik geschaffen zu haben, „eine Win-win-Situation für alle Beteiligten“, wie er es zusammenfasst.

Bewusstsein schaffen

Eine Situation, von der viele andere Lehrlinge nicht einmal träumen, weil sie die theoretischen Grundlagen nicht kennen, wie die 17-jährige Nicole bestätigt, die in einem großen Wiener Unternehmen zur Bürokauffrau ausgebildet wird. Dass ihr der Praxistest bevorsteht, den heuer alle KollegInnen im zweiten Lehrjahr bestanden haben, weiß sie. Die Höhe der Förderung, die der Firma bei absolviertem Praxistest zusteht und von der sie dann theoretisch auch etwas haben könnte, entlockt ihr ein Staunen. Ihr Betriebsrats-

Test nicht einmal als Arbeitszeit anrechnen. Die Operation Praxistest bietet uns also ein weites Betätigungsfeld – wir kämpfen dagegen, dass Lehrlinge auf den guten Willen der Geschäftsleitung angewiesen sind.“

Litsa Kalaitzis

Verena Gröbl freut sich über 1.500 Euro.



Foto: www.photo-graphics.at

29. September: Equal Pay Day



Gleichstellung. Legt man die Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern auf Arbeitstage um, arbeiten die unselbstständig erwerbstätigen Frauen ab dem 29. September „gratis“!

Am 29. September haben Männer durchschnittlich schon so viel verdient wie Frauen im ganzen Jahr. Die österreichischen Frauen arbeiten statistisch gesehen die 94 Tage zwischen dem „Equal Pay Day“ – dem „Tag für gleiche Bezahlung“ – und dem Jahresende ohne Bezahlung. Österreich ist mit einem Einkommensnachteil

Statistisch gesehen arbeiten Frauen 94 Tage ohne Bezahlung.

der Frauen von über 25 Prozent bei den Stundenlöhnen fast Schlusslicht in Europa und liegt im Ranking an vorletzter Stelle.

Um verstärkt auf diese eklatanten Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern aufmerksam zu machen und um daran zu erinnern, dass es wirksamer Maßnahmen bedarf, diese Situation zu

verbessern, veranstalten die österreichischen GewerkschafterInnen am 29. September 2010 bundesweite Aktionen. Es bedarf dringender Maßnahmen auf gesetzlicher, kollektivvertraglicher und betrieblicher Ebene, um die Einkommensunterschiede zu verringern.

Im Einkommensvergleich sind nach Abzug objektiver Faktoren wie Arbeitszeit, Branche, Tätigkeit, Bildung, Betriebszugehörigkeit 15 Prozent des Lohnunterschiedes damit immer noch nicht geklärt – sprich: Es bleiben unterm Strich 15 Prozent „reine“ Diskriminierung.

Einkommenstransparenz

Ein wesentlicher Faktor für die Entgeltunterschiede zwischen Männern und Frauen war bislang die fehlende Transparenz. Das neue Gleichbehandlungsgesetz sieht nun ab 2011 Einkommenstransparenz für

Unternehmen ab 1.000 Beschäftigten vor, in einem Stufenplan wird diese auch auf kleinere Betriebe ausgeweitet werden. Die Durchschnittseinkommen müssen anonymisiert und in jährlich zu erstellenden Berichten offengelegt werden. Der Betriebsrat kann den Bericht einsehen, in Betrieben ohne Betriebsrat müssen die MitarbeiterInnen Zugang zum Einkommensbericht haben.

Das Gesetz sieht außerdem vor, dass Stelleninserate künftig auch über das kollektivvertragliche Mindestentgelt und über Möglichkeiten der Überzahlung Auskunft geben müssen. Frauen und Männer, die sich in Zukunft für einen Job bewerben, werden sich dadurch besser orientieren können, wie viel Geld sie erwarten oder auch fordern können. ■

Barbara Lavaud

Ausschneiden und ab 29. September 2010 an die Tür kleben! ✂

29. September



EQUAL PAY DAY

Ab heute arbeite ich GRATIS!

www.gpa-djp.at

GPA djp
GEWERKSCHAFT DER PRIVATANGESTELLTEN
DRUCK - JOURNALISMUS - PAPIER



Krank sein verboten

Broschüre. Wie man sich gegen „Krankenstandsmanagement“ als Druckmittel gegen die Beschäftigten wehren kann.

Obwohl immer mehr Menschen unter arbeitsbedingten Gesundheitsproblemen leiden, sind die Krankenstände rückläufig. Weil sie Angst um ihren Arbeitsplatz haben, vermeiden viele ArbeitnehmerInnen Krankenstände. Dadurch schädigen sie aber ihre Gesundheit oft so nachhaltig, dass sie schließlich ernsthaft und länger erkranken.

Diese bedenkliche Entwicklung bedroht sozialpolitische Errungenschaften wie z. B. die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall und belastet durch Langzeitkrankenstände auch unser Sozialsystem.

Die Möglichkeiten neuer technischer Systeme verführen immer mehr ArbeitgeberInnen dazu, die sensib-

len Krankenstandsdaten aufzubereiten, auszuwerten und öffentlich zu machen. Sie werden zu einem Instrument der Kontrolle. ArbeitnehmerInnen sehen sich plötzlich durch diese Daten unter Druck gesetzt. Ihre Krankheit wird gegen sie ausgespielt.

Die Broschüre will die Gefahren dieser neuen Methoden aufzeigen und den Beschäftigten Möglichkeiten eröffnen, sich gegen Datenmissbrauch zu wehren. Es werden auch Lösungen angeboten, um die Gesundheit im Betrieb zu fördern.

Broschüre bestellen:
service@gpa-djp.at



120.000 Euro erkämpft!

Riesenerfolg der Rechtsschützer in der GPA-djp: Im vergangenen Sommer konnte die GPA-djp nach einem jahrelangen Rechtsstreit die Zahlung von über 120.000 Euro für ein Mitglied erreichen, das nach fast dreißig Jahren beim gleichen Arbeitgeber gekündigt wurde. Der Arbeitgeber versuchte, ausstehende Gehaltszahlungen, Urlaubersatzleistung, Urlaubs- und Weihnachtsgeld und die Abfertigung von insgesamt mehr als 100.000 Euro vorzuenthalten, weil angeblich Schaden in Höhe von mehreren Zehntausend Euro entstanden war. Die Rechtsschutzleistungen der GPA-djp sorgten für Gerechtigkeit.

Wiener Stadtgespräche



Michael Haneke

Bei den Wiener Stadtgesprächen, veranstaltet von der Arbeiterkammer und dem Falter, lädt diesmal Peter Huemer den Regisseur Michael Haneke zum Gespräch über „Gewalt und Gefühlskälte sind dominante Eigenschaften unserer neoliberalen Haifischgesellschaft“.

Der österreichische Regisseur Michael Haneke erhielt 2009 mit seinem Film „Das weiße Band“ die Goldene Palme bei den Internationalen Filmfestspielen von Cannes. Auch Hanekes andere Filme wurden mehrfach ausgezeichnet und sein internationaler Ruf als Filmschaffender gründet auf Werken wie „Die Klavierspielerin“ (nach Elfriede Jelinek), „Wolfzeit“ und „Caché“.

Donnerstag 23. September,
19 Uhr,
AK Wien Bildungszentrum
Theresianumgasse 16 – 18
1040 Wien

Anmeldung unter:
stadtgesprach@akwien.at
Info:
www.wienerstadtgesprach.at



Mobile-Tagging
Mit diesem Code kommen
sie direkt zur o.g.
Website. Sie brauchen ein
Mobiltelefon mit Kamera
und Internetzugang.

Foto: Jazz Archiv / Picture
Alliance / picturedesk.com



Foto: istockphoto.com, Anouchka

Raus aus dem Alltag!

Ihr Urlaub zwischendurch.

*Ausspannen, eine Stadt erkunden
oder Aktivurlaub zum Vorteilspreis
mit Ihrer CARD.*

© Hotel-Schloss Gabelhofe



Glücksmomente im Hotel-Schloss Gabelhofen

Gönnen auch Sie sich einmal etwas Besonderes mit dem Package „Glücksmomente“.

2 Nächte im Deluxe Doppelzimmer inkl. reichhaltigem Frühstücksbuffet, einem 4-gängigen Candle-Light-Dinner, Eintritt in den Relax-Bereich der Therme Aqualux (inkl. Bademantel und Handtuch), exklusivem Wellnesspaket, ein Glas Prosecco als Begrüßungsdrink

Für GPA-djp-Mitglieder:
EUR 184,- p. P.
Gültig bis 28.2.2011
Buchbar von Mo. bis So.

Hotel Schloss Gabelhofen
Schlossgasse 54, 8753 Fohndorf,
Tel. 035 73/55 55-0
hotel-schloss@gabelhofen.at
www.gabelhofen.at

© Hotel-Park's Velden



Park's 4 Friends

Direkt am Wörthersee, umgeben von 66.000 m² Parklandschaft, Package für GPA-djp-Mitglieder ab EUR 199,- p. P.

3 Nächte im komfortablen Doppelzimmer, reichhaltiges Frühstücks-Buffer, 3x 5-Gang-Abendmenü, ein Glas Begrüßungs-Champagner, Bademantel und Badetücher für die Dauer des Aufenthaltes, Benützung des modernen, 1.800 m² großen Wellness- und Spabereiches mit direktem Seezugang, Indoorpool mit integriertem Whirlpool, Infrarotkabine, Saunarium, Fitnessraum usw.

Letzter Anreisetermin: 7.10.2010

Hotel Park's Velden
Tel. 042 74/22 98-0
Email: office@parks-velden.at
www.parks-velden.at

© Schloss Eisenstraße



RELAX & FUN

Package zum Sonderpreis von EUR 99,- p. P. für GPA-djp-Mitglieder im Schlosshotel.

2 Nächtigungen inkl. reichhaltigem Buffetfrühstück, Welcome-Drink an der Bar, Benützung des Wellnessbereiches (2 Saunas, 1 Indoorpool, 1 Tepidarium, Fitnessstudio, Mai-Sept. Outdoor-Pool-Landschaft).

Angebot gültig bis Feb. 2011 nach Verfügbarkeit.
Bitte auf die Mitgliedschaft hinweisen und bei der Ankunft die GPA-djp-CARD vorweisen!

Info und Buchung:
Das Schloss an der Eisenstraße
Am Schlossplatz 1, 3340 Waidhofen/Ybbs
Telefon: 07442 / 505
info@schlosseisenstrasse.at
www.schlosseisenstrasse.at

© gerberhaus



Prag, Krakau, Budapest Konzert „It's Christmastime“

Flanieren in festlich beleuchteten Metropolen, Christkindlmärkte usw. und das Konzert „It's Christmastime“ mit Peter Biro und großem Orchester.

- 8. – 11.12.2010
4 Tage Krakau, ab € 358,–
- 3. – 5.12.2010
3 Tage Prag, ab € 219,–
- 3. – 4.12.2010
2 Tage Budapest, ab € 169,–

Inkludiert:

****/* Luxushotel, Konzertticket, City-Tour, Bustransfers ab Wien, Salzburg, Linz, Graz

GPA-djp-Mitglieder: – 10 %

Detail-Infos:

www.gerberhaus.at/gpa
Gerberhaus, 8225 Pöllau 59
Gratis-Info 0800/608 618

© adventure-top-tours



adventure-top-tours

Abenteuer abseits der Touristenströme. Durch 20-jährige Erfahrung in den Anden, am Himalaja, Kilimandscharo, im Mittelmeerraum und in den Alpen bestes Service bei Unterkunft, Verpflegung und Organisation. Angeboten werden individuelle Berg-, Bike-, Trekking- und Transalp-Touren oder Inselhüpfen rund um die Welt.

Für GPA-djp-Mitglieder 5 % Ermäßigung auf die regulären Preise lt. Katalog, ausgenommen Charterflüge, die im Katalog extra dazukommen.

adventure-top-tours
Karl Wintersteller, Hammerauerstraße 13, 5020 Salzburg
Tel. 0664/73 28 04 75
info@adventure-top-tours.at
www.adventure-top-tours.at

© www.vilavita-hotels.com



Vila Vita Pannonia

- 2 Übernachtungen im Doppelzimmer/Bungalow inkl. Frühstücksbuffet/Halbpension
- 1 Teilmassage (25 Min.)
- Lichttherapie auf Wüstensand (20 Min.)
- Benutzung von Wellness- & Saunaparc, div. Sport- u. Freizeiteinrichtungen

Mit der GPA-djp-CARD:

EUR 215,– p. P. statt 254,–
Angebot gültig bis 28.11.2010

Oder Sie buchen individuell unter „GPA-djp Konditionen“ und erhalten – 15 % auf den reg. Listenpreis für Übernachtung/Frühstücksbuffet.

VILA VITA Pannonia, ****
Storchengasse 1, 7152 Pamhagen
Tel. 02175/21 80-0
www.vilavitapannonia.at

Nähere Infos

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

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



Foto: istockphoto.com, weareadventures



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: 23.9.2010. Keine Barablösung. Der Rechtsweg ist ausgeschlossen.



Ab 11. September 2010

Tanz der Vampire

Ronacher

Tauchen Sie ein in die geheimnisvolle Welt der Blutsauger. Packende Rockballaden, furiose Tanzszenen, opulente Kostüme und Kulissen in einer Geschichte voll gruseliger Romantik und umwerfender Komik.

Ermäßigte Karten in der ÖGB-Kartenstelle Tel. 01/534 44-39677



15. Sept. bis 2. Okt. 2010

Bezahlt wird nicht!

KosmosTheater Wien

Das KosmosTheater startet in seinem Jubiläumsjahr mit dieser hochkarätig besetzten Komödie von Dario Fo in die Herbstsaison. Es spielen: Andrea Händler, Stephan Paryla-Raky, Sven Kaschte u. a. unter der Regie von Dolores Schmidinger. Infos: www.kosmostheater.at, Karten: Tel. 01/523 12 26



7. – 31. Oktober 2010

Hunger.Macht.Profite.4

Verschiedene Veranstaltungsorte

Zum vierten Mal wird heuer ein Filmprogramm veranstaltet, das sich mit der Thematik „Recht auf Nahrung“ facettenreich auseinandersetzt. An vier verschiedenen Spielorten in ganz Österreich werden spannende Dokumentarfilme gezeigt.

Details unter: www.HungerMachtProfite.at



15. Oktober 2010

Swing Night

Wiener Konzerthaus

Spritziger Groove und Bigband-Sound mit den legendären Bandleadern Ambros Seelos, Hugo Strasser, Max Greger und Stargast Gus Backus. Ein Konzerterlebnis mit Melodien à la Glenn Miller, Count Basie, Duke Ellington, Harry Jones und Benny Goodman. Karten: 01/748 87 10 EUR 5,- CARD-Ermäßigung



20. Oktober 2010

Die Schöne und das Biest

Museumsquartier Halle E

Ein uraltes Märchen, ein romantisches Musical mit mitreißenden Melodien und farbenprächtigen Kostümen. Erleben Sie die märchenhafte Liebesgeschichte zwischen der jungen, schönen Belle und ihrem verwunschenen Prinzen.

Karten: 01/748 87 10 EUR 5,- CARD-Ermäßigung



26. Oktober 2010
14.00 u. 17.00 Uhr

Bibi Blocksberg Super-Show

Museumsquartier Halle E

Die freche Hexe Bibi Blocksberg feiert ihr 30-jähriges Jubiläum mit einer einzigartigen Show. Und wie es sich für eine richtige Party gehört, gibt es neben viel Tanz und Musik auch viele Möglichkeiten zum Mitmachen.

Karten: 01/748 87 10 EUR 5,- CARD-Ermäßigung

**Christian Felber:
Die Gemeinwohl-Ökonomie.
Das Wirtschaftsmodell
der Zukunft.**



Deuticke 2010.
€ 16,40

Nie wieder soll jemand sagen können, dass es in Wirtschaft und Politik keine Alternative zum Kapitalismus und zum Realsozialismus gebe. Die „Gemeinwohl-Ökonomie“ ist eine Antwort auf die Krise der Gegenwart: Sie beruht wie eine Marktwirtschaft auf privaten Unternehmen und individueller Initiative, doch die Betriebe streben nicht in Konkurrenz zueinander nach Finanzgewinn, sondern sie kooperieren mit dem Ziel des größtmöglichen Gemeinwohls.

**Stephan Schulmeister: Mitten
in der großen Krise. Ein
„New Deal“ für Europa.**

Picus Verlag 2010. € 9,90

Mit der „großen Krise“ hat der Übergang von einer finanz- zu einer realkapitalistischen Wirtschaftsordnung begonnen. Dieser wird Jahre dauern: Der zunehmend dominante Finanzkapitalismus stellt ja eine umfassende „Spielanordnung“ dar. Dazu gehören die neoliberale Wirtschaftstheorie, der Vorrang für den Geldwert, die Liberalisierung der Finanzmärkte und die Schwächung des Sozialstaats.

Die große Krise wird den Boden für eine Neuordnung des „Spiels Wirtschaft“ bereiten: Die Triebkraft kapitalistischer Dynamik, das Profitsstreben, wird wieder auf

realwirtschaftliche Aktivitäten fokussiert, ergänzt und erweitert um die ökologische und soziale Dimension.



Die Länder der EU sind in dieser Situation durch das „Spardogma“ und das „Gefangenendilemma“ gelähmt: Betreibt jedes einzelne Land eine expansive Politik, so fließt ein Großteil der Impulse ins Ausland. Machen alle EU-Länder dies gemeinsam, so stärken sie sich wechselseitig. Das wäre jener „New Deal“ für Europa, der die Talsohle im langfristigen Entwicklungszyklus verkürzen würde. Wie könnte er aussehen, und welches politische „leadership“ braucht es zu seiner Durchsetzung?

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.

Abfertigung neu: 2,25 % p.a. garantiert*

Mitarbeiter fair absichern. Einfach umsteigen auf fair-finance.

Kostenlos von Ihrer
Vorsorgekasse
zu fair-finance:

-  Beitritt zu fair-finance
-  Kündigung des alten Vertrages
-  Lohnverrechnung informieren
-  faire Vorteile nutzen

Telefonservice:
0810 810 061
Mehr Information auf
www.fair-finance.at

Das ist der faire Unterschied: günstigste Konditionen und Gebühren sowie einzigartige Sicherheiten wie Zinsgarantie und Gewinnbeteiligung. Und dazu die Gewissheit sozial verantwortlicher Veranlagung des Vermögens mit dem starken und stabilen Rückhalt der fair-finance.

Der faire Unterschied.

fair-finance 
VORSORGEKASSE AG

*) Aktueller Zinssatz



Positives Echo: Die Userinnen und Usern schätzen die Möglichkeiten der neuen Website.

Die neue Homepage der WBV-GPA

Praktische Wohnungssuche, ansprechende Gestaltung mit Bildern von allen Wohnhäusern und ein barrierefreier Zugang: www.wbv-gpa.at

Der vor kurzem erfolgte Relaunch der Homepage der Wohnbauvereinigung für Privatangestellte (WBV-GPA) bietet allen InteressentInnen nicht nur die rasche Wohnungssuche per Mouseclick, sondern ermöglicht auch Menschen mit Behinde-

rungen den Zugang zu aktuellen Informationen.

Alte Homepage hatte ausgedient

Nachdem die „alte Homepage“ der WBV-GPA bereits ausgedient hatte, setzten sich das Team um Christian Swoboda und die umsetzende Firma Echonet das Ziel, die neue Homepage auch „barrierefrei“ zu gestalten. Es ist damit die erste Homepage der Branche, die diese Anforderungen erfüllt.

Barrierefreie Homepage

Das Internet hat sich in der Zwischenzeit zur wichtigsten Informationsquelle bei der Suche nach Wohnungen entwickelt. Noch mehr

als andere, sind Menschen mit Behinderungen von der Verfügbarkeit und dem Zugang zu Informationen, Produkten und Dienstleistungen über dieses Medium abhängig.

Hilfsmittel erforderlich

Um die Barrierefreiheit zu gewährleisten, wird der Internetauftritt technisch, konzeptionell und inhaltlich so aufbereitet, dass behinderten Menschen die Informationen mit technischen Hilfsmitteln (Braille-Zeile, Audiosoftware, 1-Tasten-Bedienbarkeit, Bildschirmlupen, ...) zugänglich gemacht werden.

Richtlinien der WAI, easy2see

Dabei müssen die Richtlinien der „Web Accessibility Initiative“ einge-



Barrierefrei: Spezielle Hilfsmittel für blinde und sehbehinderte Menschen.

halten werden. Zusätzlich wurde die Lesbarkeit für Sehbehinderte durch einen von Echonet mit dem ÖBSV (Österreichischer Blinden- und Sehbehindertenverband) erarbeiteten „easy2see“-Standard verbessert.

Homepage komplett neu überarbeitet

Die Homepage bietet jetzt allen NutzerInnen einen raschen und unbürokratischen Zugang zu allen Informationen der WBV-GPA. Es sind nun alle bestehenden Wohnhausanlagen mit ihren objektspezifischen Daten und einer speziellen Navigation, die auch die Erreichbarkeit mit öffentlichen Verkehrsmitteln zeigt, ausgestellt.

MitarbeiterInnen im Netz

In besonders kundenfreundlicher Art und Weise werden die MitarbeiterInnen der WBV-GPA mit ihren Zuständigkeiten und den jeweiligen Kontaktmöglichkeiten vorgestellt.



Auf einen Blick: bestehende Objekte und Neubauprojekte übersichtlich dargestellt.

Neubauprojekte ausführlich präsentiert

Neubauprojekte werden sowohl architektonisch als auch hinsichtlich der Finanzierungsbeiträge und Mieten präsentiert. Diese Seiten sollen Wohnungssuchenden möglichst umfassende Informatio-



Weitersagen: UserInnen können ihre Traumwohnung bei Facebook & Co. empfehlen.

nen über aktuelle Neubauprojekte geben und die Entscheidung, ob eine Wohnung bzw. ein Objekt den eigenen Vorstellungen entspricht, erleichtern.

Pressebereich ausgebaut

Auch der Pressebereich wurde deutlich ausgebaut. Nachzulesen sind aktuelle Berichte über Projekte der Wohnbauvereinigung und sämtliche „Kompetenzartikel“ sowie Buchprojekte der letzten Jahre.

Soziale Netzwerke

Neu ist auch die Möglichkeit, Informationen aus der Homepage in sozialen Netzwerken, wie Facebook, Twitter etc., posten zu können. Somit können aktuelle Tipps und Infos rasch an Freunde und Bekannte weitergeleitet werden.

Enorm hohe Zugriffsdaten seit der Umstellung

Dass sich die neue Homepage der WBV-GPA mittlerweile größter Beliebtheit erfreut, zeigt sich an den Zugriffsdaten. Diese haben sich im ersten Monat verzehnfacht. Dies kann als weiteres Indiz dafür gewertet werden, wie wichtig heute ein attraktiver Internet-Auftritt für ein Unternehmen ist. ■

Michael Gehbauer

Freie Wohnungen Bestehende Objekte

- 8761 Pöls, Andreas-Rein-Gasse 10 – 18 Burgogasse 12 – 16, 2- und 4-Zimmer-Wohnungen
- 8750 Judenburg, Teuffenbachstraße 24, 3-Zimmer-Wohnung
- 2640 Gloggnitz, Stuppacherstraße 6, 2-Zimmer-Wohnung
- 8605 Kapfenberg, Pötschenweg 5/ Pestalozzistraße 7, 1- und 2- Zimmer-Wohnung

Freie Geschäftslokale

- 1220 Wien, Lavaterstraße 5, Büro/Ordination 147 m²
- 1100 Wien, Kundratstraße 6, Büro/Schulungsräume 240 – 460 m²

Wohnungsberatung

Wohnungsservice der Wohnbauvereinigung für Privatangestellte

1010 Wien
Werdertorgasse 9
(Gassenlokal)
Tel.: (01) 533 34 14
Frau Goldnagl Dw. 22
Herr Neußl Dw. 23
Fax: (01) 535 49 78

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

Schallaburg

Beatles, Pille und Revolte

bis 1. November 2010 www.schallaburg.at

GEWINNSPIEL

Gewinnen Sie mit der GPA-djp ein Genießerwochenende für zwei Personen und besuchen Sie die Ausstellung „Die 60er. Beatles, Pille und Revolte“ auf Schloss Schallaburg.

Mit etwas Glück verbringen Sie schon bald ein schönes, erholsames Wochenende im wunderschönen Mostviertel. **2 Nächtigungen inkl. Frühstück im Genießerdoppelzimmer des Landgasthofs Erber inklusive Eintritt, Führung und Mittagessen auf Schloss Schallaburg erwarten Sie.**

Senden Sie eine Postkarte an die Redaktion KOMPETENZ, 1034 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1 unter dem Kennwort: „Die 60er“.

Online-Teilnahme: www.gpa-djp.at/gewinnspiel
Einsendeschluss: 23. September 2010. Keine Barablösung. Der Rechtsweg ist ausgeschlossen.



**Für GPA-djp-Mitglieder
ermäßigter Eintritt
von € 8,- anstatt € 9,-
Gültig gegen Vorlage
der GPA-djp CARD**

die 60er

Mostviertel

schallaburg