

KOMPETENZ

DAS MAGAZIN FÜR DEN ORGANISIERTEN ERFOLG

Ausgabe 8/2010

www.gpa-djp.at

**Pionierarbeit im
Integrationshaus** Seite 12

**Einsparungen im
Psychosozialen Dienst** Seite 20

Arbeitszeitmodelle der Zukunft ab Seite 4

Arbeitszeit für Lebensqualität

Inhalt

Thema

- 04 Arbeitszeit für Lebensqualität
- 08 Kommentar: Arbeitszeit fair teilen

Aktuell

- 09 Kurzmeldungen
- 10 Einkommensschere: 25,4 % weniger
- 12 Pionierarbeit im Integrationshaus
- 14 Weltkongress in Nagasaki
- 16 Kahlschlag in der Forschung
- 18 CSR: Beliebigerkeit statt Regeln

Arbeitswelt

- 19 Kurzmeldungen
- 20 Ohne Therapie? Sparen im Sozialbereich
- 22 Erfahrungsbericht Burn-out

Service

- 23 Kurzmeldungen
- 24 Gewerkschaftsbeitrag: Mitglied sein lohnt sich!
- 26 CARD-Angebote
- 28 Gewinnspiele und Ermäßigungen
- 29 Bücher
- 30 Wohnen im Passivhaus (Advertorial)

4



Foto: OJO Images/Rex Features /picturedesk.com

Arbeitszeitmodelle

12



Foto: Nurith Wagner-Strauss

Das Wiener Integrationshaus

20



Foto: www.photo-graphics.at

Sparen im Sozialbereich

IMPRESSUM

Leserbriefe an kompetenz@gpa-djp.at

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

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

Chefredakteurin: Dr. Dwora Stein

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

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

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

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

Verlagsort: Wien Herstellungsort: Neudörfel

Coverfoto: OJO Images/Rex Features/picturedesk.com

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

Bilanz ziehen

Die Feste zum Jahreswechsel sind nicht nur die Zeit für Familie, Feiern und Traditionen. Wir nehmen den Jahreswechsel auch gerne zum Anlass, um Bilanz zu ziehen: Arbeit, Familie, Gesundheit – wie haben sich die Dinge entwickelt, was ist uns wichtig, wie soll es weitergehen?

Werden Sie es eines Tages bereuen, nicht mehr Stunden in der Arbeit zugebracht zu haben? Oder nehmen Sie den Jahreswechsel wie so oft zum Anlass, gute Vorsätze zu schmieden: Sport treiben und mehr für die Gesundheit tun, Zeit in die Weiterbildung investieren, mehr Zeit mit der Familie verbringen, sich öfter erholen und den Stress in der Arbeit reduzieren. Angesichts von steigendem Arbeitsdruck und Jahr für Jahr wachsenden Überstundenleistungen sind solche Überlegungen mehr als berechtigt. Immer mehr Menschen leiden unter arbeitsbedingten Erkrankungen und Burn-out, viele gehen zu früh und ausgepowert oder krank in Pension.

Wir wollen daher, auch und gerade in der Krise, eine Neuverteilung der Arbeitszeit zum Thema machen. Die GPA-djp hat Modelle für die Zukunft entwickelt, damit wir länger und gesünder im Job bleiben können, uns dabei besser erholen und wei-

terbilden können. Eine Reduzierung der Arbeitszeit bringt uns allen etwas – vor allem auch jenen, die Arbeit suchen!

Bilanz ziehen, das betrifft natürlich auch die finanziellen Ressourcen. Hier gilt es jetzt zu kämpfen, damit das, was in jahrzehntelanger Arbeit aufgebaut wurde, nicht mit einem Handstreich mutwillig kaputt gemacht wird: unser Sozialstaat und die Unterstützung, die er den Kranken und Schwächeren gibt, und die Wissensgesellschaft, ohne die der Wohlstand heute nicht mehr möglich ist. Unterstützen wir diesen Kampf!

Unterstützen wir aber auch jene Menschen, die hier Asyl suchen und für billiges politisches Kleingeld bei jeder Wahl zu „Ausländern“ und Außenstehern gemacht werden. Arbeiten wir solidarisch im kommenden Jahr an der Verwirklichung dieser Vorsätze!

Dwora Stein
Chefredakteurin

A man in a blue ski jacket and white pants is jumping in the snow, with a clear blue sky in the background. The title 'Arbeitszeit für' is overlaid in large yellow letters.

Arbeitszeit für

***Zukunftsmodell.** Immer mehr Menschen wünschen sich mehr Lebensqualität und weniger Überstunden, während anderswo die Arbeitsplätze fehlen. Wie können wir unsere Zeitressourcen gerechter und innovativer verteilen?*

Das Thema Arbeitszeit ist zweischneidig: Die einen haben sozusagen zu viel davon und ersticken in – teils unbezahlten – Überstunden. Die anderen hätten gerne mehr davon, weil sie derzeit keinen Job haben. Eine gerechtere Verteilung der Arbeitszeit würde einerseits Arbeitsplätze schaffen und auf der anderen Seite stressgeplagte MitarbeiterInnen entlasten und ihnen Lebensqualität zurückgeben.

Zu viele Überstunden

Die österreichischen ArbeitnehmerInnen machen mehr Überstunden als der europäische Durchschnitt. Rund 732.000 Beschäftigte, also 21,1 Prozent aller unselbstständig Erwerbstätigen, leisteten 2009 in ihrer Haupttätigkeit Überstunden bzw. im Falle einer Teilzeitbeschäftigung Mehrstunden. Unter den Vollzeitbeschäftigten leisteten über 25 Prozent regelmäßig Überstunden.



Lebensqualität



Foto: OJO Images/Rex Features/picturedesk.com

Foto: Wolf Denk

Gerade in Zeiten, in denen der Druck auf die ArbeitnehmerInnen ständig zunimmt, ist die Gestaltung der Arbeitszeit eine zentrale Herausforderung.

Durchschnittlich wurden 8,2 Überstunden pro Woche und Person erbracht, ein Viertel der geleisteten Überstunden blieb unentlohnt.

Obwohl vor allem Männer im hoch qualifizierten Bereich Zusammenhänge zwischen ihrer Arbeitszeitleistung und bestimmten beruflichen Möglichkeiten sehen, ist festzustellen, dass mit zunehmendem Arbeitszeitausmaß die Unzufriedenheit der Belegschaft wächst. Beschäftigte mit Überstunden sind mit ihrem Leben insgesamt, aber auch mit der beruflichen Tätigkeit, mit der Arbeitszeitgestaltung, mit dem Führungsstil, mit Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten und mit dem Einkommen subjektiv weniger zufrieden, als Beschäftigte ohne Überstunden.

75 Prozent der Vollzeitbeschäftigten, die regelmäßig Überstunden erbringen, wünschen sich eine Verkürzung der Arbeitszeit, ergab eine IFES-Befragung im Rahmen des Arbeitsklimaindex.

Gestaltung der Arbeitszeit

Hier sieht GPA-djp-Vorsitzender Wolfgang Katzian großen Hand-

lungsbedarf: „Gerade in Zeiten, in denen der Druck auf die ArbeitnehmerInnen ständig zunimmt, in denen nach engen Budget-Richtlinien und strikten Zielvorgaben gearbeitet werden muss und ArbeitnehmerInnen immer später in Pension gehen können, ist die Gestaltung der Arbeitszeit eine zentrale Herausforderung.“ Denn bereits jede/r fünfte unselbstständig Erwerbstätige arbeitet unter

75 Prozent der Vollzeitbeschäftigten, die regelmäßig Überstunden erbringen, wünschen sich eine kürzere Arbeitszeit.

Stress. Burn-out ist längst nicht mehr nur eine Krankheit der ManagerInnen, sondern kann alle ArbeitnehmerInnen treffen.

„Die Zeit für eine lebensphasenbezogene Arbeitszeitgestaltung ist gekommen“, verweist Katzian auf das erstmals 2007 präsentierte, visionäre „40-40-40 Modell der Arbeitszeitgestaltung“.

Neues Arbeitszeitmodell

Im Kern fordert das Modell mehr Zeit für Weiterbildung und lebenslanges Lernen, mehr Zeit für

Gesundheitsvorsorge und weniger Überstunden. Dazu müsste auf der ersten Ebene eine Reduzierung der tatsächlich geleisteten Wochenarbeitszeit auf 40 Stunden stattfinden. Überstunden, die außerhalb der üblichen Arbeitszeiten liegen, sind vor allem auch Karl Proyer, Kollektivvertrags-Chefverhandler der GPA-djp, ein Dorn im Auge: „Abend-, Nacht- oder Wochenendarbeit halte ich hinsichtlich ihrer gesundheitlichen und sozialen Auswirkungen für problematisch. Hier gilt es, die betrieblichen Kosten für Überstunden zu erhöhen.“

Die zweite Ebene wäre eine langfristige Verkürzung der Jahresarbeitszeit auf 40 Wochen. „Neben sechs Wochen Erholungsurlaub hält die Gewerkschaft jeweils zwei Wochen pro Jahr für Bildungsaktivitäten und Gesundheitsvorsorge für angemessen“, konkretisiert Wolfgang Katzian. Hier geht es nicht um eine bloße Verlängerung desurlaubes, sondern um gezielte Handlungen, die eine längere aktive Teilhabe am gesellschaftlichen Leben ermöglichen: durch ein Mehr an Freizeit, Gesundheitszeit und Bildungszeit.

Auf der dritten Ebene der Lebensarbeitszeit bedeuten 40 Arbeitsjahre in der Praxis, die Dauer der Erwerbsarbeitsfähigkeit zu verlängern bzw. die Anzahl der gesunden Jahre in Beschäftigung zu erhöhen.

Arbeitszeitmodell schafft Arbeitsplätze

„Durch eine derartige Umverteilung der Arbeit würden mehr Personen Beschäftigung finden“, erläutert Karl Proyer die Vorteile des Modells. Denn die deutliche Verkürzung der Jahresarbeitszeit könne nicht mehr einfach über eine Verdichtung der Arbeit, sondern nur über zusätzliche MitarbeiterInnen kompensiert

werden. Die längeren Erholungszeiten würden die Krankenstände reduzieren und die Zahl der krankheitsbedingten Pensionen deutlich verringern. Das wiederum würde die Pensions- und Arbeitslosenversicherung und damit die öffentlichen Haushalte finanziell entlasten.

Work-Life-Balance

„Das gewerkschaftliche Modell zur Arbeitszeitverkürzung schafft eine gute Balance zwischen Arbeit und Freizeit – das hilft dabei, die Arbeitsleistung zu steigern und stressbedingte Krankheiten wie Burn-out zu vermeiden“, betont auch Wolfgang Katzian.

Auch die Lage der Arbeitszeit spielt dabei eine wichtige Rolle. „Es erhöht die Lebensqualität der ArbeitnehmerInnen entscheidend, wenn die Arbeitszeiten mit den eigenen Bedürfnissen in Einklang gebracht werden können“, so Katzian. Die Zufriedenheit mit der Arbeit steige, wenn genügend Zeit für sportliche oder kulturelle Aktivitäten, die Familie und notwendige Arztbesuche bliebe. „Müssen persönliche Bedürfnisse über einen längeren Zeitraum unfreiwillig zurückgeschraubt werden, so gerät die Work-Life-Balance in eine Schiefelage und wirft einen dunklen Schatten auf die Arbeitszufriedenheit und eventuell auch auf die Leistung.“

Vor allem jungen ArbeitnehmerInnen ist eine ausgewogene Mischung zwischen beruflicher Herausforderung und privater Rückzugsmöglichkeit oft wichtiger als Karriere und Geld.

Politik der kleinen Schritte

Claudia Kral-Bast, Leiterin der Abteilung Arbeit und Technik in der GPA-djp hält die Diskussion über das Thema für wichtig und fruchtbar. „Innovative Arbeitszeitmodelle

werden selten von heute auf morgen durchgesetzt“, ist die Expertin überzeugt. Eine intensive öffentliche Diskussion kann jedoch eine längerfristige Änderung der Rahmenbedingungen und eine etappenweise Umsetzung in den Betrieben bewirken.

Veränderungen bei der Jahresarbeitszeitgestaltung sind für Kral-Bast ein Weg der kleinen Schritte. Auf dem Weg zu einer sechsten Urlaubswoche pro Jahr steht die Forderung nach einer Pufferzone bei der übers Jahr verteilten Arbeitszeit: etwa der Rechtsanspruch auf eine Art „Gesundheitswoche“, die für präventive Behandlungen genutzt werden kann. Oder der Anspruch auf eine Woche Bildungsfreistellung pro Jahr. Diese Zeit für Bildung wurde im Kollektivvertrag der Elektroindustrie und im Kollektivvertrag für außeruniversitäre Forschung bereits verankert, und auch für den Handels-Kollektivvertrag wird sie von der GPA-djp gefordert. ■

Andrea Rogy

Arbeitszeitbilder. Das Modell 40-40-40

Arbeitszeitverkürzung ist wichtig, auch und gerade in der Krise. Das Modell 40-40-40 kann dazu ein richtiger und wichtiger Schritt sein. Reduzierung der Überstunden, mehr Zeit für Weiterbildung und Gesundheitsvorsorge, dafür länger fit im Job und weniger Krankenstände. In diesem Sinne wurden erste konkrete Vorschläge zur Verwirklichung entwickelt, die nun in dieser Broschüre dargestellt werden.

Die Broschüre bestellen:
service@gpa-djp.at



Das gewerkschaftliche Modell zur Arbeitszeitverkürzung schafft eine gute Balance zwischen Arbeit und Freizeit und hilft, stressbedingte Krankheiten zu vermeiden.





Foto: Nuri/Wagner/Strauss

GPA-djp-Vorsitzender Wolfgang Katzian

Arbeitszeit fair teilen

***Zukunftsmodell.** Nicht nur Einkommen und Steuern müssen gerechter verteilt werden, auch die Arbeitszeit ist eine Ressource, bei der sich die Verteilungsfrage stellt.*

Ein Jahr ist es her, dass wir das Thema „fair teilen“ zum zentralen Motto unserer gewerkschaftlichen Arbeit gemacht haben. Unter dem Aspekt „fair teilen“ haben wir 2010 um gerechte Einkommen, faire Steuern und die Absicherung unseres Sozialstaates gekämpft. Mit dem Prinzip „fair teilen“ haben wir auch die Budgetbegleitgesetze der Bundesregierung beurteilt und in einigen Punkten scharf kritisiert.

Klar ist, dass das Thema „fair teilen“ mit Ende dieses Jahres nicht abgeschlossen sein kann. Verteilungsgerechtigkeit wird auch im kommenden Jahr im Zentrum unserer Arbeit bleiben. Dabei geht es natürlich nach wie vor um gerechte und faire Entlohnung für alle, um dringende notwendige Reformen im Steuersystem und ganz zentral auch um die Verteilung von Arbeitszeit.

Wir haben daher im Rahmen unseres Bundesforums noch einmal einen politischen Vorstoß für eine Verkürzung der Arbeitszeit unternommen. Dabei geht es uns – erklärt anhand der Formel 40-40-40

– um Maßnahmen sowohl bei der Wochen-, der Jahres- als auch der Lebensarbeitszeit: Die Forderung, maximal 40 Stunden in der Woche einschließlich Über- und Mehrstunden zu arbeiten, ist ein Ziel, das vielen selbstverständlich erscheint, uns in Anbetracht ausufernder Überstundenleistungen trotzdem noch vor große Herausforderungen stel-

Die sechste Urlaubswochen für alle ist ein wichtiger Schritt in die Arbeitswelt der Zukunft.

len wird. Bei der Jahresarbeitszeit sieht unser Modell 40-40-40 eine Verkürzung auf 40 Arbeitswochen im Jahr vor. Erreicht werden könnte das durch jeweils zwei Wochen Freistellung für Gesundheit und Weiterbildung. Ein erster wichtiger Schritt zur Annäherung an dieses Ziel ist die Verlängerung des Urlaubes auf sechs Wochen pro Jahr für alle. Immer wieder für Verwirrung sorgt die Forderung nach 40 Jahren Lebensarbeitszeit, weil diese Zahl oft mit Beitragsjahren gleichgesetzt wird. Was wir vielmehr meinen, ist, dass die Menschen durch

entsprechende Maßnahmen bei der Wochen- und der Jahresarbeitszeit in der Lage sein sollen, tatsächlich 40 Jahre gesund zu arbeiten.

Wir sind realistisch genug, um zu wissen, dass eine Forderung wie die nach 40 Wochen Arbeit im Jahr nicht von heute auf morgen umzusetzen ist. Wir werden aber unbeirrt weiter daran arbeiten. Auf dem Weg hin zu dieser besseren Arbeitswelt gibt es sehr viele notwendige Teilschritte, sowohl auf KV- als auch auf Gesetzesebene. Einer davon kann und muss die sechste Urlaubswochen für alle sein.

2011 „feiern“ wir das 25-jährige Jubiläum der bestehenden Urlaubsregelung, die auf das Jahr 1986 zurückgeht. Die Anrechnungsbestimmungen für die sechste Urlaubswochen – 25 Dienstjahre beim selben Arbeitgeber – sind sozialpolitisch nicht mehr zu vertreten. Der Arbeitsmarkt ist flexibler geworden. Immer weniger Menschen erreichen das 25. Dienstjahr beim selben Arbeitgeber. Und haben daher kaum Chancen auf die sechste Urlaubswochen.



Foto: Erwin Schulz

Kollektivvertrag Handel: Engagement hat sich gelohnt

Handel. Zentrale Forderungen der Befragungsaktion konnten durchgesetzt werden.

Nach insgesamt sechs intensiven Verhandlungsrunden konnte Ende November für die etwa 450.000 Angestellten im Handel ein Abschluss erzielt werden. Die Gehälter steigen je nach Gehaltsgruppe zwischen 2,0 und 2,3 Prozent. Zentrale Forderungen der großen Beschäftigtenbefragung konnten durchgesetzt werden: So gilt künftig ein Mindestgrundgehalt von 1.300,- Euro für Vollzeitbeschäftigte. Bei fehlenden oder unvollständigen Arbeitszeitaufzeichnungen können offene Ansprüche ab 1.1.2011 bis zu zwölf Monaten nach Fälligkeit geltend

gemacht werden, bisher waren das nur sechs Monate.

Der Abschluss stellt besonders für die unteren Gehaltsgruppen, darunter viele Frauen, ein wichtiges Ergebnis dar. Die GPA-djp wird nun noch in diesem Jahr gemeinsam mit den Tausenden Betriebsräten im Handel für die Angestellten eine flächendeckende Informationskampagne zur richtigen Einstufung und richtigen Anrechnung der Berufsjahre starten.

Nähere Informationen zum Abschluss unter: www.gpa-djp.at

Verbesserungen für Lehrlinge

Verbesserungen bringt der neue, ab Jahresbeginn 2011 gültige Kollektivvertrag auch für die Lehrlinge im Handel.

„Trotz der zuerst ablehnenden Haltung der Arbeitgeber ist es uns gelungen, herzeigbare Verbesserungen für die rund 17.000 Lehrlinge durchzusetzen. Sie bekommen nicht nur 2,3 % mehr Lehrlingsentschädigung, sondern auch eine Prämie von 100,- Euro für einen guten Erfolg und von 150,- Euro für einen ausgezeichneten Erfolg bei der Lehrabschlussprüfung“, freut sich GPA-djp-Bundesjugendsekretär Helmuth Gotthartsleitner.



Foto: Hubert Wagner-Strauss

Nachkauf von Schul- und Studienzeiten



© Gantler Menz, Fotolia.com

Durch die geplante Änderung beim Allgemeinen Sozialversicherungsgesetz wird der Nachkauf von einem Monat Schul- bzw. Studienzeit bis zu dreimal teurer und wird 937 Euro je Monat kosten. Ist es sinnvoll, noch 2010 einen Antrag zu stellen?

In zwei Fällen wäre es ratsam: Erstens für die Langzeitversichertenregelung – „Hacklerpension“ – bis Ende 2013. Das betrifft vor 1954 geborene Männer und vor 1959 geborene Frauen, sie können bis Ende 2013 vor dem Erreichen von 65 bzw. 60 Lebensjahren in Pension gehen, wenn sie 45 bzw. 40 Beitragsjahre aufweisen. Der zweite Fall ist die „Korridor-pension“ für Männer (Pensionsantritt mit 62 Jahren), hier sind 37,5 Versicherungsjahre notwendig.

Schul- und Studienzeiten können in Teilbeträgen gekauft und als Sonderausgabe ungedeckt und in voller Höhe steuerlich geltend gemacht werden. Wer der Verteuerung entgehen möchte, soll bis 31. Dezember 2010 einen Antrag auf Nachkauf stellen.

Beratung unter:
05 03 01-301



25,4 Prozent weniger

Einkommensschere. Frauen verdienen in Österreich immer noch deutlich weniger als Männer. Für Ministerin Gabriele Heinisch-Hosek ist die gesetzlich verankerte Einkommenstransparenz ein wichtiger Schritt für mehr Gleichberechtigung.

Gefordert wurde die Schaffung von Einkommens-transparenz seit langem, aktuell wird im Parlament gerade die heuer im Frühsommer unter Dach und Fach gebrachte Einigung zwischen Bundesregierung und Sozialpartnern behandelt: Unternehmen mit mehr als 1.000 ArbeitnehmerInnen sind ab 1. Jänner 2010 dazu verpflichtet, Einkommensberichte vorzulegen, in einem Stufenplan folgen ab 2012 auch kleinere Unternehmen. „Damit ist der Weg zu mehr Gerechtigkeit geebnet, weil die Geheimniskrämerei, wer wie viel verdient, endlich durchbrochen wird“, freute sich Frauenministerin Gabriele Heinisch-Hosek über diesen „Meilenstein“: Frauen werden endlich ein Beweismittel

gegen ungerechte Bezahlung in der Hand haben.

Einkommensdifferenz

Österreich ist, was die Einkommensunterschiede zwischen Männern und Frauen betrifft, unrühmliches „Beinahe-Schlusslicht“ in der EU, nur Lettland schneidet noch schlechter ab: Die österreichische Lohnsteuerstatistik belegt einen Einkommensunterschied von 25,4 Prozent bei ganztägiger Vollzeitbeschäftigung. Diese Differenzen resultieren aber nicht immer nur aus der Tatsache, dass Frauen überproportional stark Teilzeit oder Männer öfter in der besser bezahlten Nachtschicht arbeiten. Rund 15 Prozent der Einkommensdifferen-

zen sind nicht erklärbar – es handelt sich um echte Diskriminierung.

Widerstand der Unternehmer

Unternehmer scheinen sich jedenfalls sehr zu fürchten vor den Einkommensberichten, wie die Frauenministerin bestätigt. Sie haben bei den Verhandlungen zum neuen Gesetz darauf bestanden, dass bei ArbeitnehmerInnen, die Details über den Einkommensbericht über Medien ausplaudern, der Arbeitgeber verlangen könne, dass eine Verwaltungsstrafe in der Höhe von maximal 1.500 Euro verhängt werde. „Die Wirtschaft muss also sehr viel Angst vor den Einkommensberichten haben, wenn sie nicht bereit ist, von Strafen für die Arbeitnehmerin-

nen und Arbeitnehmer abzusehen. Das ist der Wermutstropfen in der Novelle“, so Heinisch-Hosek.

Gehalt bei Stellenanzeigen

„Zusätzlich ist in dem Gesetz verankert, dass sich Frauen und Männer, die auf Jobsuche sind, deutlich besser orientieren können, wie viel Gehalt bei einer ausgeschriebenen Stelle zu erwarten ist. Die Arbeitgeber müssen in Zukunft bei ihren Inseraten angeben, welcher Kollektivvertrag gilt und ob sie zu Überzahlungen bereit sind. Halten sich Arbeitgeber oder -vermittler nicht daran, drohen ebenso Verwaltungsstrafen. „Es ist uns also alles in allem ein Gesetz für mehr Gerechtigkeit und gegen undurchsichtige Gehaltsmauscheleien auf Kosten der Frauen gelungen“, so die Frauenministerin.

1.300 Euro Mindestlohn

Wichtige Unterstützung aus dem Bundeskanzleramt kommt auch in einer weiteren Weichenstellung, für die sich die GPA-djp seit längerem einsetzt: Gabriele Heinisch-Hosek betonte die Notwendigkeit eines Mindestlohns von 1.300 Euro, schon bevor Zehntausende Handelsangestellte sich in einer bundesweiten Aktionswoche im vergangenen Oktober dafür ausgesprochen hatten. „Die Anhebung des Mindestlohns auf 1.300 Euro wäre ein wichtiger Beitrag, um die Armut zu bekämpfen, die leider in sehr vielen Fällen weiblich ist.“ Das bestätigte auch der aktuelle Arbeitsklimaindex, der zeige, dass jede/r Zehnte mit dem Einkommen nicht auskomme: „Das verwundert mich nicht, denn Frauen haben im Durchschnitt nur 1.000 Euro im Monat zur Verfügung“, weiß die Ministerin nicht nur aus der Statistik, son-

dern vor allem auch aus zahlreichen Gesprächen mit Betroffenen aus ganz Österreich.

Der von den Kollektivvertragspartnern ausgehandelte Mindestlohn von 1.000 Euro im Jahr 2008 sei ein guter und wichtiger Schritt gewesen, von dem 30.000 Menschen – vor allem Frauen – profitiert hätten. „Der nächste logische Schritt kann nur eine weitere Anhebung des Mindestlohns sein. Ich habe volles Vertrauen in den Verhandlungskurs von Wolfgang Katzian und seinen MitstreiterInnen in der GPA-djp und in den anderen Gewerkschaften. Aber ich appelliere vor allem im Sinne der Frauen an alle Kollektiv-

Frauen haben im Durchschnitt nur 1.000 Euro im Monat zur Verfügung.

vertragspartner, die das Mindestgehalt von 1.300 Euro noch nicht festgeschrieben haben, ernsthaft darüber zu verhandeln!“

Väterkarenz

Auch in ihrer aktuellen Kampagne wendet sich die Frauenministerin nur auf den ersten, flüchtigen Blick an Männer: „Echte Väter in Karenz“ soll die Zahl der Papas steigern, die sich eine Auszeit im Job nehmen, um sie mit ihrem Nachwuchs zu verbringen. Das einkommensabhängige Kindergeld ermögliche es sehr wohl, für die Kinder da zu sein, ohne große finanzielle Einbußen hinnehmen zu müssen, so Gabriele Heinisch-Hosek. Derzeit bleiben nur etwa fünf Prozent der Väter für ihre Kinder zu Hause, Studien belegen aber, dass zwei Drittel grundsätzlich dazu bereit wären, dann aber doch zögern: „Genau ihnen soll die Kampagne Mut machen! Väterkarenz, da haben alle etwas



Frauenministerin Gabriele Heinisch-Hosek:
„Österreich ist bei den Einkommensunterschieden Beinahe-Schlusslicht in der EU.“

davon“, ist die Frauenministerin überzeugt: „Nicht nur Väter und ihre Babys, sondern auch Unternehmen, wenn Männer nach ihrer Rückkehr neue Erfahrungen einbringen. Und vor allem die Frauen, wenn ihre Partner stärker dazu beitragen, dass die Vereinbarkeit von Beruf und Familie auch Männersache ist!“

Litsa Kalaitzis

gleich = fair

Das neue Gleichbehandlungsgesetz sieht vor, dass Unternehmen in jährlich zu erstellenden Berichten die Durchschnittseinkommen anonym offenlegen müssen. Der Betriebsrat kann den Bericht einsehen, in Betrieben ohne Betriebsrat müssen die MitarbeiterInnen Zugang zum Bericht haben.

Infos zur Initiative zur Lohngleichheit und Einkommenstransparenz „gleich = fair“ der Frauenministerin finden Sie auf www.frauen.bka.gv.at



Foto: Nurih Wagner-Strauss

Bildung für Flüchtlinge. Andrea Eraslan-Weninger (Mitte) mit einer Gruppe jugendlicher AsylwerberInnen.

Pionierarbeit

Integration. Andrea Eraslan-Weninger leitet das Wiener Integrationshaus und geht mit der Politik hart ins Gericht: Die Situation für Asylsuchende habe sich in den vergangenen Jahren dramatisch verschärft.

Ein sicheres Dach über dem Kopf haben hier 110 AsylwerberInnen und Flüchtlinge: im Integrationshaus in Wien-Leopoldstadt. 20 Minderjährige, die alleine nach Österreich gekommen sind, werden hier rund um die Uhr betreut. Bürokratie wird dabei klein geschrieben. Geschäftsführerin Andrea Eraslan-Weninger geht es um die Menschen: die, welche hier ein vorübergehendes Zuhause gefunden haben, jene, die hierherkommen, um Deutsch zu lernen oder sich weiterzubilden.

Interkulturelle Arbeit

Eraslan-Weninger, geboren 1959 in Niederösterreich, ist so etwas wie eine Pionierin im Bereich der Integrationsarbeit. Als sie an der Sozialakademie studierte, war Integration kein Thema. Ihr Praktikum

absolvierte sie damals in der Flüchtlingsbetreuung – auch das ist eine Ausnahme. Wie das ist, hier in der Fremde zu sein, damit kam sie zum ersten Mal in der Mittelschule in Berührung. Einige ihrer Freunde stammten nicht aus Österreich.

In den Beruf stieg sie 1980 bei der Magistratsabteilung 12 der Stadt Wien ein. Drei Jahre später wechselte sie zum Beratungszentrum für MigrantInnen. Dieses hieß damals allerdings noch anders: „Verein zur Betreuung von AusländerInnen“. Den negativen Beigeschmack erhielt der Begriff Ausländer ihrer Erinnerung nach Anfang der Neunzigerjahre. „Das war schon vor dem Ausländervolksbegehren der FPÖ.“

Inzwischen hatte auch die Sozialakademie die Zeichen der Zeit erkannt. Von 1990 bis 1994 lehrte Eraslan-

Weninger hier zu den Themenbereichen Migration und Flucht sowie interkulturelle Arbeit. Noch war dies ein ergänzendes Unterrichtsangebot. „Heute ist es ein ganz wesentlicher Punkt – nicht nur in der Sozialarbeiterausbildung, auch an den Pädagogischen Hochschulen, in den Gesundheitsberufen. Wir brauchen interkulturelle Arbeit in allen Bereichen. Das heißt aber auch: Menschen mit Migrationshintergrund müssen als Unterrichtende eingesetzt werden. Derzeit ist das nur in Einzelfällen so.“

Traumatisierte Menschen

1994 wurde dann in Wien das Integrationshaus gegründet. Seit damals ist Eraslan-Weninger Geschäftsführerin. Die Einrichtung deckt verschiedenste Bedürfnisse ab: einerseits werden hier AsylwerberInnen

betreut, die traumatisiert sind, oft auch alleinerziehend, die psychisch und physisch krank sind. Viele von ihnen verbringen einige Jahre im Haus: die Asylverfahren sind lange, die Mittel im Rahmen der Grundversorgung gering. „Man bekommt nicht einmal 50 Prozent der Mindestsicherung. Und seit 2004 hat es hier keine Valorisierung gegeben“, kritisiert die Expertin.

Betreut werden im Integrationshaus auch unbegleitete minderjährige AsylwerberInnen. Sie sind oft nicht nur durch die Erlebnisse in ihrer Heimat traumatisiert – ihnen hat auch die Flucht schwer zugesetzt. „Sie haben einen besonders hohen psychischen und physischen Betreuungsbedarf.“ 85 angestellte sowie 30 freie MitarbeiterInnen sind im Integrationshaus darum bemüht, ihnen und allen anderen betreuten AsylwerberInnen dabei zu helfen, in Österreich eine neue Existenz aufzubauen – und das in insgesamt 45 Sprachen.

Beratung und Lernen

Dazugehört auch eine psychosoziale Beratungsstelle, die nicht nur von im Haus lebenden AsylwerberInnen genutzt werden kann. Im vergangenen Jahr machten 1.400 Personen von diesem Angebot Gebrauch. Doch auch die Bildungsarbeit wird im Integrationshaus groß geschrieben. Hier kann man Deutsch lernen, hier kann man Schulabschlüsse nachholen oder neue Qualifikationen erwerben. 1.200 Kursplätze stehen hier zur Verfügung.

Diese Bildungsarbeit ist aus zweierlei Gründen wichtig: einerseits, um den Flüchtlingen ein Rüstzeug mitzugeben für jenen Tag, an dem ihr Asylantrag positiv beurteilt wird

und sie arbeiten dürfen. Andererseits, um ihren Tagen Struktur zu geben. Der reguläre Arbeitsmarkt steht AsylwerberInnen nicht offen. Sie dürfen erlaubterweise nur wenigen Tätigkeiten nachgehen: etwa der eines Erntehelfers oder – zynischerweise – der Prostitution.

Zugang zum Arbeitsmarkt

Grundsätzlich hat sich die Lebenssituation der Betroffenen in den vergangenen Jahren durch die Verschärfungen im Fremden- und Asylrecht weiter verschlimmert, beklagt Eraslan-Weninger. Sie fordert eine Anhebung der Grundversorgung auf die Höhe der Mindest-

Viele AsylwerberInnen bringen gute Qualifikationen mit – und dürfen nicht arbeiten.

sicherung und einen Zugang zum Arbeitsmarkt für AsylwerberInnen. Viele von ihnen brächten aus ihrer Heimat gute Qualifikationen mit – etwa im Bereich Medizin. Sie nicht arbeiten zu lassen, schadet nicht nur den Einzelnen, sondern auch der österreichischen Gesellschaft, „weil mitgebrachte Qualifikationen, Erfahrungen und Potenziale verloren gehen“.

Die Finanzen sind auch für das Integrationshaus ein steter Bereich des Kampfes. Man ist dringend auf Spenden angewiesen – die Rechtsberatungen zum Beispiel werden ausschließlich über private Zuwendungen finanziert. 2009 brauchte die Einrichtung Mit-

tel in der Höhe von 3,8 Millionen Euro. Etwas mehr als die Hälfte kam dabei über die Kostenbeiträge für die Grundversorgung in die Kasse. Ein Fünftel erlöste das Integrationshaus über Spenden und Veranstaltungen.

Was Integration bedeutet, lebt Eraslan-Weninger übrigens auch privat vor: Ihr Mann wuchs in der Türkei auf, besuchte dort die österreichische Schule. Wie sie ist er auch in der Migrantenbetreuung tätig. Die beiden 1987 und 1991 geborenen Kinder wuchsen aber vor allem deutschsprachig auf. „Sie haben aber sicherlich einen offeneren Zugang zu anderen Kulturen – und sind gleichzeitig typische Wiener.“

Alexia Weiss

Das Integrationshaus braucht Spenden

Bank Austria: BLZ 12 000
Konto 671 130 300
PSK: BLZ 60 000
Konto 91 91 6000
Spenden an das Integrationshaus sind steuerlich absetzbar.
www.integrationshaus.at

Andrea Eraslan-Weninger (Mitte) ist seit der Gründung 1994 Leiterin des Integrationshauses.





Foto: uni global union

Vernetzung für soziale Gerechtigkeit

Weltkongress. Die gewerkschaftliche Dienstleistungs-Internationale UNI Global Union tagte Anfang November parallel zum G20-Gipfel in Japan.

Über 2.000 GewerkschafterInnen aus der ganzen Welt – darunter 725 Delegierte von mehr als 350 Gewerkschaften aus 80 Ländern – kamen im November zum 3. Weltkongress der UNI Global Union in Nagasaki, Japan, zusammen. Beim Kongress wurden die Weichen für die zukünftige Politik des Internationalen Gewerkschaftsverbandes gestellt.

Wirtschaftskrise im Fokus

Im Zentrum der Diskussionen standen die globale Wirtschafts- und Finanzmarktkrise und ihre wirtschaftlichen und sozialen Folgen, scharfe Kritik an den unzureichend regulierten Märkten und der darauf basierenden Spekulationen sowie die Notwendigkeit, rasch die

richtigen politischen Antworten zu finden.

Ziele sind weltweit die Schaffung neuer Arbeitsplätze, die Bekämpfung der Einkommensunterschiede und das Recht auf Versammlungsfreiheit und Kollektivvertragsverhandlungen – beides für GewerkschafterInnen in vielen Staaten auch heute nicht selbstverständlich. Da der Kongress in Nagasaki stattfand, standen diesmal auch die atomare Abrüstung und der Weltfrieden im Zentrum der Debatten.

Reform der globalen Finanzarchitektur

Ilse Fetik, stv. Vorsitzende der GPA-djp und Betriebsratsvorsitzende in der Erste Bank, betonte in ihrer

Rede am Kongress die Dringlichkeit von umfassenden Reformen: „Nach der Krise ist vor der Krise, wenn es nicht gelingt, die Finanzwirtschaft wieder zu ihrer ursprünglichen Aufgabe der Finanzierung der Realwirtschaft zurückzuführen.“

Ilse Fetik forderte unmissverständlich, dass sich die Finanzwirtschaft endlich wieder in den Dienst der Realwirtschaft stellen müsse. Es gehe nicht einfach um die Reparatur der Krisenfolgen, sondern um eine tief greifende Reform der globalen Finanzarchitektur: „Jetzt müssen wirksame Vorkehrungen getroffen werden, damit solche Krisen nicht mehr entstehen können und die ArbeitnehmerInnen nicht mehrfach für die Krisenlösung zur Kasse gebeten werden.“

Dazu braucht es dringend Maßnahmen, die die Profitgier von verantwortungslosen Spekulanten und nur auf kurzfristigen Gewinn ausgerichteten Bankmanagern unterbinden. „Auch ein Finanzierungsbeitrag der Banken zur Bewältigung der Krisenkosten ist gerechtfertigt“, erklärte Fetik. Verhindert werden müsse aber auch, dass die Kosten dieser Maßnahmen auf die weltweit Hunderttausenden Beschäftigten in den Banken übergewälzt werden.

Gewerkschaftliche Vernetzung

Auf der Tagesordnung in Nagasaki standen neben der Wirtschaftskrise auch die Möglichkeiten der Eindämmung der Macht multinationaler Konzerne durch die Gewerkschaften, der Kurswechsel in der globalen Ausrichtung des Welthandelsregimes sowie die soziale Gestaltung der Globalisierung.

Der Kongress war nicht zuletzt auch eine wichtige Ideenbörse für „Best Practice“-Modelle zu Organizing und gewerkschaftlicher Mitgliedergewinnung. „Wir haben die Tage in Japan intensiv dazu genutzt, um uns mit KollegInnen aus den ver-

und israelischen GewerkschafterInnen Kontakte für zukünftige Kooperationen angebahnt.

Atomare Abrüstung

Stets präsent während des gesamten Kongresses war das Thema Frieden. Die einhellige Botschaft: Alles tun, damit Nagasaki der letzte Ort bleibt, in dem eine Atombombe zum Einsatz kam. In diesem Sinn bestätigte der Kongress die gewerkschaftlichen Forderungen zur umfassenden nuklearen Abrüstung, die im Zuge der Überprüfung des Atomsperrvertrages in diesem Jahr weltweit kampagnisiert wurde.

Auf Vorschlag des japanischen Gewerkschaftsbundes Rengo hatte der Internationale Gewerkschaftsbund (IGB) eine Petition an UN-Generalsekretär Ban Ki Moon gestartet, in der ein Verbot von Atomwaffen und anderen Massenvernichtungsmitteln gefordert wird. Die UNI Global Unions schloss sich dieser Kampagne an, bei der weltweit mehr als 6,7 Mio. Unterschriften gesammelt werden konnten. Der Kongress thematisierte darauf aufbauend weiterführende gewerkschaftliche Initiativen zur Sicherung des Weltfriedens.

Im Rahmen des Kongresses fand ein eindrucksvoller Friedens-

marsch zum symbolträchtigen Friedenspark in Nagasaki statt. An diesem Ort schlug vor 65 Jahren jene Atombombe ein, die 75.000 Menschen sofort und weiteren 75.000 in der Folge das Leben kostete. Nagasakis Bürgermeister rief die mehr als 2.000 KongressteilnehmerInnen dazu auf, FriedensbotschafterInnen zu sein. ■

Barbara Lavaud

Alles tun, damit Nagasaki der letzte Ort bleibt, in dem eine Atombombe zum Einsatz kam.

schiedensten Ländern auszutauschen, neue Netzwerke zu gründen und gemeinsame grenzüberschreitende Projekte zu entwickeln“, berichtet Wolfgang Greif, Internationaler Sekretär in der GPA-djp. Traditionell arbeitet die GPA-djp in vielen Bereichen mit der Vereinigten Dienstleistungsgewerkschaft ver.di zusammen. In Nagasaki wurden vor allem auch mit amerikanischen, britischen, schwedischen, belgischen



3rd World Congress
NAGASAKI,
JAPAN 2010
9-12 November

UNI Global Union

UNI Global Union ist der internationale Dachverband von mehr als 900 Gewerkschaften in Dienstleistungssektoren. Er vertritt weltweit mehr als 20 Mio. Mitglieder in 146 Ländern. Auch die GPA-djp ist eine zahlenmäßig stark vertretene Mitgliedsorganisation von UNI Global Union. Wolfgang Katzian ist seit 2003 als Mitglied im Präsidium von UNI Europa vertreten und wurde beim 3. Weltkongress in seiner Funktion als Mitglied im UNI-Weltvorstand bestätigt. Weiters sind aus Österreich auch andere Gewerkschaften (GPF, Vida, GdG-kmfsb) Mitglied bei UNI Global Union. Mehr dazu auf www.uniglobalunion.org



Kahlschlag

© hicohio, Fotolia.com

Sparprogramm. Die „Strukturbereinigung“ in der außeruniversitären Forschung ist verschleierte Geldbeschaffung für die Industrie und bedeutet das Aus für viele international erfolgreiche Institute.

Hunderte Arbeitsplätze sind durch den Finanzierungsstopp für die außeruniversitäre Forschung unmittelbar gefährdet. Mittelfristig geht es um die Existenz von über 50 Forschungsinstituten. Was von der Wissenschaftsministerin und vom Finanzminister mit „Strukturbereinigung“ und „Budgetkonsolidierung“ begründet wird, ist eine Verschiebung von Steuergeld zu den Großunternehmen. Denn zugleich wird die Forschungsprämie erhöht, die nur etwa 30 Unternehmen zugute kommt. Das kostet voraussichtlich 80 Mio. Euro zusätzlich pro Jahr. Der außeruniversitären Forschung werden alles in allem 20 Mio. Euro pro Jahr entzogen.

Die überfallsartige Streichung der Förderungen für unabhängige wis-

senschaftliche Einrichtungen zerstört über lange Jahre aufgebaute Forschungskapazitäten, die einen wichtigen Beitrag zur österreichischen Forschung leisten, für die Einbindung Österreichs in die internationale Wissenschaft sorgen und unverzichtbare Grundlagen für Politik liefern. Erschreckend daran ist, dass die Entscheidung ohne forschungspolitische Überlegungen und ohne Schwerpunktsetzung erfolgte. Für die als Ausweg vorgeschlagene Eingliederung in die Universitäten sind keine Mittel vorgesehen, daher ist sie für die Universitäten in der gegenwärtigen Lage nicht machbar – ganz abgesehen von der Frage, in welchen Fällen das überhaupt sinnvoll wäre. Denn viele Institute sind ja gerade deshalb entstanden, weil die Universitäten für ihre Forschung nicht die passenden Organisationen sind.

EU-Förderungen weg

Neben der Basisförderung werden auch die Anbahnungsfinanzierung für EU-Projekte und die Ko-Finan-

zierung dieser Projekte gekappt. Die relativ geringen Mittel für alle diese Förderungen wirkten als Hebel, die Institute konnten sie nämlich durch erfolgreiches Einwerben von Projektmitteln v. a. von der EU vervielfachen. Dadurch entstanden Arbeitsplätze in Österreich, und junge WissenschaftlerInnen erhielten die Möglichkeit, Erfahrungen in der internationalen Forschung zu sammeln.

Im 7. Rahmenprogramm wurden allein im sozialwissenschaftlichen Teil bisher insgesamt zehn Millionen Euro an Forschungsmitteln nach Österreich zurückgeholt. Zwei Drittel (!) davon von außeruniversitären Einrichtungen. Nimmt man nur jene Institute, die jetzt ihre Basisförderung verlieren sollen, bewirkten diese allein einen Mittelrückfluss in der Höhe von fünf Millionen (bei Basisförderungen in der Höhe von – in Summe – wenigen Hunderttausend). Das ist nur ein kleines Beispiel, weil die anderen, größeren Programme und Disziplinen noch dazu kommen. In Zukunft werden diese Erfolge nicht mehr möglich sein, der Hebel wird mut-

Wissen:schafft:Österreich

Gegen den Kahlschlag in der Forschung unterschreiben können Sie auf <http://wissenschaft.research.at/>

**Durch den Finanzierungsstopp
für die außeruniversitäre Forschung
sind Hunderte Arbeitsplätze gefährdet.**

*Jörg Flecker ist Leiter der Forschungs- und
Beratungsstelle Arbeitswelt.*

willig zerbrochen. Die Ko-Finanzierungen für die Landwirtschaft wurden hingegen nicht einmal gekürzt, damit „kein Geld in Brüssel liegen bleibt“. Sind Forschungsmittel schlechteres Geld? Wie war das noch mit der Wissensgesellschaft, mit der Notwendigkeit, hochqualifizierte Arbeitsplätze zu schaffen?

Basisfinanzierung

Die 1991 gegründete Forschungs- und Beratungsstelle Arbeitswelt (FORBA) in Wien ist eines der Institute, die von der Streichung der Basisfinanzierung betroffen sind. Es ist als einziges der österreichischen Universitäts- oder Forschungsinstitute auf Arbeitsforschung spezialisiert und in hohem Maße international ausgerichtet. Mit seinen 22 Beschäftigten ist FORBA fest in der EU-Forschung verankert, vertritt Österreich in ExpertInnen-Netzwerken der EU-Kommission und berichtet in renommierten europäischen Observatorien über Österreich.

Ohne Basis-, Anbahnungs-, und Ko-Finanzierung sind weder die aufwendige Entwicklung, noch die Durchführung von EU-Projekten leistbar, da die Kommission Projekte nur zu 75 Prozent finanziert. Aber auch die österreichische Forschungs-

finanzierung deckt nicht alle Kosten von Projekten. Derzeit laufen bei FORBA Projekte mit Förderung des FWF bzw. des Jubiläumsfonds der Nationalbank. Da die Gemeinkosten und die tatsächlichen Personalkosten dabei nicht abgedeckt werden, braucht es Eigenmittel des Instituts, die ohne Basisförderung nicht da sind. Das zeigt: Überall dort, wo wir uns bei harter Konkurrenz mit höchster wissenschaftlicher Qualität bewährt haben, sind wir nach einer Streichung der Basisförderung ausgeschlossen.

Auftragsforschung

Aber es geht auch um die Qualität der Auftragsforschung für Ministerien, AK, Gewerkschaften und AMS. Beisolchen politikrelevanten Studien werden theoretische Zugänge, Konzepte, Methoden, Literaturkenntnisse und Kontakte genutzt, die in eher akademischen wissenschaftlichen Arbeiten gewonnen wurden. Die Auftragsforschung finanziert ihre Voraussetzungen und Grundlagen nicht selbst. Auch hier ist für Qualität und Nachhaltigkeit eine Grundausrüstung erforderlich.

Dass es nicht um Forschungspolitik, sondern um Geldbeschaffung für andere Zwecke geht, lässt sich daran

ablesen, dass erst im Vorjahr noch Kriterien für die Beurteilung der außeruniversitären Forschungseinrichtungen erarbeitet wurden, mit dem Ziel, Leistungsvereinbarungen abzuschließen und die Förderungen davon abhängig zu machen. Das Vorhaben wurde aber nicht umgesetzt, die Kriterien kamen nie zur Anwendung. Die zitierte „Strukturbereinigung“ ist nichts als eine Ausrede, die nach der Ankündigung der Streichungen nachgeschoben wurde.

Protest

An der forschungspolitisch völlig unverständlichen Entscheidung der Regierung gibt es zum Glück massive Kritik. Schon ungefähr 20.000 BürgerInnen haben sich auf der Plattform Wissen:schafft:Österreich gegen den Kahlschlag in der Forschung ausgesprochen. GPA-djp, ÖGB und AK unterstützen die ForscherInnen. Auch der Rat für Forschung und Technologieentwicklung spricht sich deutlich gegen die Vorgangsweise der Ministerin aus. Es ist zu hoffen, dass dieser Widerstand Wirkung zeigt und die Forschung in Österreich doch eine Zukunft hat. ■

Jörg Flecker

Beliebigkeit statt Regeln

***Mogelpackung.** Unter dem Titel Corporate Social Responsibility (CSR) werben viele Unternehmen für ihre soziale Verantwortung für die Umwelt, Gesellschaft und ihre MitarbeiterInnen. Oft nur ein Marketing-Gag.*

Eine einheitliche Definition und verbindliche Regeln für soziale Verantwortung von Unternehmen, kurz CSR, fehlen bis dato. Dafür schießen Preise und Awards für Unternehmensverantwortung geradezu aus dem Boden. Das Problem dabei: Ein Preis kann zwar zu erhöhtem Bewusstsein beitragen und Unternehmen anspornen, aber kann gleichzeitig nur Momentaufnahme sein und kaum das gesamte Tätigkeitsspektrum eines Unternehmens widerspiegeln.

Vor diesem Hintergrund wurden hohe Erwartungen an das Dokument ISO 26000 der International Standards Organization (ISO) gestellt. Es sollte erstmalig eine international gültige Definition gesellschaftlicher Verantwortung vorlegen. Doch bei der Veröffentlichung Anfang November fiel die Bilanz ernüchternd aus: Der Anspruch der ISO 26000 ist aus der

Perspektive eines reichen Industrielandes wie Österreich absolut unzureichend. Es stellt vielmehr einen Rückschritt gegenüber bestehenden gesetzlichen Regeln dar. „In vielen Fällen liegt das Niveau der ISO 26000 unterhalb der in Europa bzw. Österreich geltenden Gesetze“, kritisiert Eva Angerler, CSR-Expertin in der GPA-djp und Vorsitzende des Netzwerks Soziale Verantwortung.

Tipps statt Normen

Hauptkritikpunkt: Das ambitionierte Ziel der „Guidance on Social Responsibility“ wird eindeutig verfehlt. Das Dokument ist keine Norm, und nicht einmal ein Leitfaden, sondern lediglich eine Aneinanderreihung von Tipps und Empfehlungen. Die ISO hat weitgehend die Möglichkeit verpasst, Mindeststandards in Form klarer Empfehlungen festzulegen.

Das Netzwerk Soziale Verantwortung, eine österreichweite Plattform von NGOs und ArbeitnehmerInnenorganisationen, sieht CSR durchaus als Chance – wenn es verbindlich gemacht und nach einheitlichen Spielregeln definiert wird. Wo CSR drauf steht, sollte aber auch umfassendes Bewusstsein für die soziale,

ökologische und ökonomische Verantwortung als fixer Bestandteil der Unternehmensführung integriert sein und gelebt werden – und zwar auf allen Ebenen des Managements.

Marketing-Gag CSR?

Voraussetzung ist außerdem, dass Unternehmen betroffene Interessensgruppen wie ArbeitnehmerInnen, KundInnen, AnrainerInnen, LieferantInnen bei Auswahl, Umsetzung und Kontrolle von CSR-Maßnahmen beteiligen. Denn Verantwortung bezieht sich immer auf ein Gegenüber. Und ohne dieses Gegenüber mit einzubeziehen, wird es beim „Marketing-Gag CSR“ bleiben.

Es ist zu befürchten, dass die ISO 26000 missbräuchlich verwendet wird, indem Unternehmen fragwürdige Konzepte als CSR verkaufen. Eva Angerler sieht eine Verpflichtung des Gesetzgebers, die notwendigen Rahmenbedingungen für sozial verantwortliches Handeln herzustellen: „Freiwillige Ansätze können nur ergänzen und dürfen gesetzliche Lösungen keinesfalls unterlaufen.“ ■

Red.

Infos

Mehr Informationen über das Netzwerk Soziale Verantwortung (NeSoVe) finden Sie auf www.nesove.at

Petition:

„5 Wochen Urlaub für alle!“

Die work@flex will mit einer Kampagne die Rechte freier DienstnehmerInnen stärken.

Höhepunkt der Kampagne „5 Wochen Urlaub für alle“ war die Übergabe von mehr als 4.000 Unterschriften für eine rechtliche Gleichstellung freier DienstnehmerInnen an Sozialminister Rudolf Hundstorfer Ende November.

In den vergangenen Monaten hat die work@flex, die GPA-djp-Interessengemeinschaft für atypisch Beschäftigte, mit zahlreichen öffentlichen Aktionen in ganz Österreich auf die Situation dieser ArbeitnehmerInnen aufmerksam gemacht. „Mit unserer Kampagne für Urlaub für freie DienstnehmerInnen wollen wir aufzeigen, dass diese Gruppe in Hinblick auf ihre Rechte immer noch ArbeitnehmerInnen zweiter Klasse sind“, kritisiert Andrea Schober, GPA-

djp-Sekretärin im Geschäftsbereich Interessenvertretung, die Lage. Mit der Petition verstärkt die GPA-djp den Druck, um eine volle arbeitsrechtliche Gleichstellung der freien DienstnehmerInnen durchzusetzen.

Die Gewerkschaften haben in den letzten Jahren schon viel für die atypisch Beschäftigten, erreicht: Seit 2008 sind freie DienstnehmerInnen in die Arbeitslosenversicherung und in die Abfertigung Neu und den Insolvenzfonds mit einbezogen. Zudem erhalten sie ab dem vierten Tag Krankengeld von der Gebietskrankenkasse und auch Wochen-

Alle Informationen zur Kampagne: www.gpa-djp.at/urlaubfueralle

Andrea Schober
bei Minister
Hundstorfer

Initiative Kilometergeld

Man spürt es bereits an der Tankstelle: Die Autokosten sind so hoch wie vor zwei Jahren, als der Druck der Interessenvertretungen eine Erhöhung des amtlichen Kilometergeldes auf 42 Cent erzwungen hat. Auch die meisten Kollektivverträge wurden angepasst, allerdings nur befristet.

Das amtliche Kilometergeld droht nun ab 1. Jänner 2011 wieder auf 38 Cent abzusinken. Die tatsächlichen Kosten steigen jedoch durch die Erhöhung der Mineralölsteuer und Preisschübe bei Versicherungen und Reparaturen auf 50 Cent. Die Kollektivverträge orientieren sich aus steuerlichen Gründen am amtlichen Kilometergeld und nicht an den tatsächlichen Kosten.

**FAIRES
km-Geld
jetzt!**
Mach mit!
www.gpa-djp.at/external

Die GPA-djp fordert daher dringend ein kostendeckendes und unbefristetes Kilometergeld – die zusätzliche Belastung aus der Mineralölsteuer darf nicht wieder auf die ArbeitnehmerInnen abgewälzt werden!

Unterschreiben Sie online die Initiative der GPA-djp www.gpa-djp.at/external

Plus 2,2 Prozent für Angestellte in Gewerbe, Handwerk, Information und Consulting

Die rund 130.000 Angestellten im Allgemeinen Gewerbe, Handwerk, in der Information und im Consulting erhalten ab 1. Jänner 2011 2,2 Prozent mehr Gehalt. Auch die Lehrlingsentschädigung und die Nachtarbeitszulage werden um den gleichen Prozentsatz erhöht. Lehrlinge erhalten künftig nach dem Ausbildungsnachweis zur Mitte der Lehrzeit für die mit gutem Erfolg bestandene Lehrabschlussprüfung eine einmalige Prämie in Höhe von 100,- Euro, bei einem ausgezeichneten Erfolg 150,- Euro (Voraussetzung: Lehrlingsförderung). „Auch in wirtschaftlich schwierigen Situationen sind vernünftige Ergebnisse möglich“, freut sich Chefverhandler Karl Proyer.



Foto: www.photo-graphics.at

Malen als Teil der Therapie in der kuk Werkstätte in Linz.

Ohne Therapie?

Budgetkürzungen. *Oberösterreich spart bei den psychosozialen Beratungs- und Betreuungseinrichtungen. Statt diese Dienste bedarfsgerecht auszubauen, muss nun gestrichen werden.*

Gerda S., 45, litt an einer schizoaffektiven Psychose. Ihr Leben schwankte zwischen manischen Phasen und Depressionen. Mehrere Klinikaufenthalte folgten, Gerda S. wurde Frühpensionistin und suchte Hilfe beim Krisen- und Beratungszentrum Linz. Ihre Therapeutin begleitete sie durch Krisenzeiten, brachte Stabilität und half Gerda S., auf Signale ihrer Krankheit zu achten. So sehr, dass Gerda S. wieder arbeiten konnte. „Sie hat wieder einen Sinn im Leben gefunden, hat es wieder geschafft, ein selbstbestimmtes Leben zu führen“, erzählt Bettina Hofwartner, Betreuerin des Krisen- und Beratungszentrums Linz. Für Gerda S. und ihre Familie bedeutet das einen enormen Gewinn an Lebensqualität in bloß drei Jahren. „Wenn wir eine

Person betreuen, wirkt sich das ja auch auf die Familie aus. Oft bedeutet das eine Entlastung für fünf bis zehn Personen“, merkt Erwin Puttinger, Leiter des Krisen- und Beratungszentrums Linz an.

Massive Budgetkürzungen

Allein 2009 wurden in ganz Oberösterreich 16.000 KlientInnen von Beratungseinrichtungen betreut, plus Familie sind das 80.000 Menschen, die von der Betreuung profitieren. Doch mit dem 1.1.2011 wird das Budget um ein ganzes Drittel gekürzt. Mit diesen enormen Einschnitten müssen nun psychosoziale Beratungsstellen, der Psychosoziale Notdienst, aber auch Betreuungseinrichtungen wie „Kunst und Kultur“ in Oberösterreich leben. 88

von 170 MitarbeiterInnen, die in diesem Bereich beschäftigt sind, sind beim Arbeitsmarktservice zur Kündigung angemeldet: Die meisten der betroffenen ArbeitnehmerInnen sind bei pro mente beschäftigt, dem Trägerverein, der die meisten Beratungsstellen betreibt. Aber auch andere Vereine wie EXIT-sozial und ARCUS Sozialnetzwerk im Oberen Mühlviertel sind betroffen.

„Am 29. Oktober wurden wir informiert, dass es ab 1. Jänner 33 Prozent weniger Budget gibt“, berichtet Zentralbetriebsrat Martin Herzberger von pro mente OÖ. Die Geschäftsführungen der betroffenen Vereine wehren sich mit einer Petition gegen die Einsparungen, die man auf der Internetseite von pro mente OÖ unterschreiben kann

(siehe Kasten). Doch Landeshauptmann Josef Pühringer, der auch für das Gesundheits- und Finanzressort zuständig ist, verweigert das Gespräch. Herzberger will sich mit der Belegschaft gegen die Kürzungen wehren. Auf einer Betriebsversammlung wurden bereits gewerkschaftliche Kampfmaßnahmen beschlossen.

Psychosozialer Notdienst

Denn von den Einsparungen sind auch Menschen betroffen, die dringende unbürokratische Hilfe benötigen. Etwa, wenn sie verzweifelt sind und den Psychosozialen Notdienst anrufen. „Wir sind rund um die Uhr für Menschen in akuten Krisensituationen erreichbar“, sagt Monika Czamlar, Leiterin des Psychosozialen Notdienstes Oberösterreich. In einigen Bezirken sind sogar Hausbesuche möglich und gemeinsam mit dem Roten Kreuz werden Menschen nach traumatischen Erlebnissen betreut. Weil das Angebot so gut angenommen wird, dachte die Politik noch im Frühjahr daran, den Beratungsbereich zu erweitern. Stattdessen entschied das Land nun für Einsparungen. Die Aufgabe des Psychosozialen Notdienstes ist es, nicht nur vor Ort die Krise zu mindern, sondern auch weitere Schritte zu setzen, etwa die Vermittlung an Beratungseinrichtungen, die den Klienten langfristig betreuen können. Doch dies wird ab Jänner schwieriger werden, da beim Personal eingespart werden muss.

Kunst als Therapie

Ihre ärgsten persönlichen Krisen hat Brigitte S. inzwischen überwunden, seit Jahren besucht sie nun eine Einrichtung, die sie in ihrer Therapie begleitet: Das kuk Linz (Kunst und Kultur). Die ehemalige Zahn-

arthelferin malt, singt und übt für Schauspielrollen in diesen Räumlichkeiten. „Ich habe ein Bild sogar nach Dänemark verkauft“, freut sie sich. In der Aufführung „Harold and Maude“, im vorigen November spielte sie sogar die Hauptrolle. „Endlich kann ich meine Gefühle ausdrücken“, sagt sie, die auch heute noch manchmal unter schweren Depressionen leidet. „Hier habe ich das erste Mal Selbstwert bekommen und andere Menschen haben mir gesagt, dass ich etwas sehr gut kann“, erzählt sie. Im kuk arbeiten Menschen mit besonderen psychosozialen Bedürfnissen gemeinsam mit Künstlern an Bildern, Videos, Theaterstücken und Tanzaufführungen. Das kuk-Theater genießt einen guten Ruf. „Wir haben vor vier

Das Sparpaket betrifft vor allem jene, die nichts haben und sich nicht wehren können.

Jahren den Bühnenkunstpreis des Landes Oberösterreich bekommen“, berichtet der Leiter des kuk, Jürgen Heib. Durch Kunst soll eine Brücke zur „normalen“ Gesellschaft gebaut werden. Das Sparpaket trifft hart, sieben Stellen müssen gestrichen werden. „Wir sind wütend, dass unsere jahrelange Arbeit missachtet wird. Denn gerade in der Kunst lässt sich das Außerhalb-der-gängigen-Norm-sein oft in eine produktive Kraft umsetzen“, beschwert sich Jürgen Heib.

Die Einrichtungen von pro mente wer-

„Nein zum (Psycho)sozialabbau in OÖ“

Die Beschäftigten wehren sich: Unterzeichnen auch Sie die Unterstützungserklärung gegen den Sozialabbau in Oberösterreich auf www.pmoee.at

Das kuk Theater Linz führt derzeit das Stück „Dirty Dishes“ auf. Infos auf www.kuk-linz.at

NEIN - ZUM (PSYCHO)SOZIALABBAU IN OBERÖSTERREICH!

den meist von Menschen genutzt, die verzweifelt sind. Sie können sich selbst keine Therapie finanzieren und besonders für Bewohner in ländlichen Regionen gibt es kaum andere Anlaufstellen bei psychischen Problemen. „Dieses Belastungspaket betrifft vor allem jene, die nichts haben und sich schwer wehren können“, zieht Betriebsrat Martin Herzberger verärgert Bilanz.

Christian Resei



V. l. n. r.: Martin Herzberger (ZBR pro mente), Monika Czamlar (Leiterin des Psychosozialen Notdienstes OÖ), Erwin Puttinger (Leiter des Krisen- und Beratungszentrums Linz) und Mag. Jürgen Heib (Leiter des kuk-Theaters Linz).



Ausgebrannt und müde

Foto: D.M. 57, pixelphotosem

Burn-out. Auf einmal wird der Alltag zum Albtraum, der Beruf zur Qual und jede Aufgabe zu einer enormen Belastung. Ein Erfahrungsbericht.

Du und Burn-out? Nein, du bist doch intelligent. Hast du das nicht kommen sehen?“ war die Reaktion einer Journalisten-Kollegin. Nein, ich sah es nicht kommen. Die Burn-out-Spirale begann sich zu drehen, als ich in der Arbeit sehr motiviert war. Dann habe ich meine eigenen Bedürfnisse, mein Privatleben und meine Hobbys vernachlässigt.

Fehlende Anerkennung

Oft habe ich mir in den letzten Monaten die Frage gestellt, wie alles begann. Am Arbeitsplatz fehlte es an Anerkennung. Der Chef ein Rechthaber, der kein Feedback wollte und Mitarbeiterführung nur vom Hörensagen kannte. Die letzte Gehaltserhöhung lag Jahre zurück, die Aufstiegsmöglichkeiten bei Null, dafür wuchs der Stress mit jedem Tag ein bisschen mehr. Proportional dazu verringerte sich die Zeit für Recherche und Redigieren, und

das Schreiben wurde von Quantität und nicht von Qualität beherrscht.

Interviewkoordination, Abgabetermine, Zeitdruck, Großraumbüro und Hektik. Stress gehört wohl zum Journalismus. Aber Stress ist nicht gleich Burn-out. Diese Phase kommt erst, wenn die Unternehmenskultur und die Vorgesetzten „mitspielen“. Burn-out ist eine Krankheit, die auf Managementfehler, auf schlechte Mitarbeiterführung und überforderte Chefs schließen lässt. Dies ist auch der zentrale Unterschied zu einer „klassischen“ Depression.

Ungleichgewicht

Ein wesentlicher Faktor, um in ein Burn-out zu rutschen, ist auch das Fehlen eines Ausgleichs. Ich wollte beweisen, dass ich all die beruflichen Stressfaktoren verändern kann. Wenn ich mehr arbeite, noch mehr recherchiere, Wochenenddienste mache, dann muss doch einfach die Anerkennung kommen, die mir zusteht. Und natürlich auch das Geld. Doch das war leider nicht der Fall.

Als Entschädigung will man seiner Familie noch mehr Zeit und Aufmerksamkeit widmen. Dabei vergaß ich noch weiter auf mich selbst.

Und irgendwann sagte der Körper dann dem Geist, dass es nun einfach nicht mehr geht.

Ich vergaß Termine und Namen – für einen Journalisten eine echte Tragödie – war schlecht gelaunt, müde, abgespannt und verzweifelt. Einige Monate konnte ich noch arbeiten, aber dann war das Ende erreicht. Es folgten zahlreiche Arztbesuche, Therapeutentermine, Anti-Depressiva und ein Kampf und Krampf über Monate, um endlich wieder arbeiten zu können.

Komplett aussteigen

Eine wesentliche Besserung trat erst ein, als ich nicht mehr an die Arbeit dachte. Mich komplett aus allem herausgenommen hatte, keine E-Mails mehr las und keine Telefonate mehr führte. Vier Monate ohne Arbeit, drei Wochen Kur, in der es nur um mich und meinen Körper ging, große Unterstützung von Seiten der Familie und Freunde. All dies hat mir geholfen aus der Burn-out-Spirale herauszukommen. Ich habe mich neu entdeckt, weiß jetzt um meine Grenzen und Wünsche und habe neue Ziele und Pläne. Es geht mir wieder gut. ■

Die Autorin möchte anonym bleiben.

Burn-out Studie

Ausgebrannt und müde? Machen Sie mit bei der Burn-out Studie für JournalistInnen auf www.gesundearbeit.at



KOMPETENZ goes online

Die KOMPETENZ erscheint jetzt auch online auf einer neu gestalteten Website.

Ab sofort gibt es auch eine Online-Ausgabe der KOMPETENZ: Zusätzlich zum gedruckten Magazin – das weiterhin wie gewohnt achtmal jährlich erscheint – wird die KOMPETENZ jetzt auch in elektronischer Form publiziert.

Die Coverstory und alle großen Reportagen, inklusive der Fotos und Videos, können Sie nun auch im Internet lesen und ansehen und dabei die online-typischen Möglichkeiten der Interaktion und Kommunikation im Web 2.0 nutzen: Posten Sie Ihre Kommentare und teilen Sie die Artikel mit anderen Usern! Übrigens gibt es die jeweils

aktuelle Ausgabe auch als Pdf zur Ansicht und zum Blättern. Die GPA-djp im Web 2.0, das sind auch die Blogs der Jugend (<http://blog.gpa-djp.at/unity>), der Bildungsabteilung (<http://blog.gpa-djp.at/bildung>) und der Abteilung Arbeit und Technik (<http://blog.gpa-djp.at/arbeitsundtechnik>); die aktuellen Videos auf unserem Youtube-Kanal (www.youtube.com/user/gpadjp), der Fotostream auf flickr (www.flickr.com/photos/gpadjp) und der Facebook-Auftritt (www.facebook.com/GPA.djp).

Die Online-KOMPETENZ gibt es auf **www.kompetenz-online.at**

Weihnachtsgeld

Mit wie viel Weihnachtsgeld kann ich rechnen? Die Höhe dieser Sonderzahlung hängt vom Kollektivvertrag ab, sie beträgt meist ein Monatsgehalt bzw. einen Monatslohn. Manche Branchen zahlen auch weniger. Ob regelmäßig geleistete Überstunden und Prämien auch enthalten sind, wird ebenfalls im Kollektivvertrag geregelt. Bei Teilzeitbeschäftigten müssen regelmäßige Mehrstunden allerdings berücksichtigt werden, sofern nicht Zeitausgleich vereinbart wurde. Das volle Weihnachts- und Urlaubsgeld erhalten Sie, wenn Sie das ganze Kalenderjahr über im gleichen Betrieb beschäftigt waren, andernfalls wird es nur anteilig ausbezahlt.

Die GPA-djp berät Sie gerne zum Weihnachtsgeld: **05 03 01-301**

Web 2.0 in der Arbeitswelt

Vernetzt, ver[www]irrt, verraten? – Kein Büro ohne Computer, kein Tag ohne Laptop und Handy. Während wir uns in den 1990er-Jahren an den Umgang mit E-Mails gewöhnt haben, halten heute die Kommunikationsmöglichkeiten des Web 2.0 und Social Media Einzug ins Arbeitsleben. Angesichts neuer Formen der Arbeitsorganisation, die für die ArbeitnehmerInnen spürbar werden, werden Orientierungs- und Handlungshilfen benötigt.

Die Broschüre richtet sich an ArbeitnehmerInnen und BetriebsrätInnen, die in einer zunehmend vernetzten Welt immer neuen und komplexer erscheinenden Herausforderungen gegenüberstehen. Sie soll zum bewussten Umgang mit neuen Medien und zur Mitgestaltung ihrer Nutzung im Betrieb anregen, um Kommunikationsmöglichkeiten sinnvoll zu erweitern und den ArbeitnehmerInnen ein vertrauensvolles Arbeitsklima unter Berücksichtigung des Schutzes der Privatsphäre zu bieten.



Die Broschüre bestellen: service@gpa-djp.at oder downloaden auf **www.gpa-djp.at/gutearbeit**

Foto: Nürth Wagner-Strauss

Petra Sandner,
Leiterin des GPA-
djp-Service-Centers
und ihr Team

Mitglied sein lohnt sich!

*Gewerkschaftsbeitrag. Mitgliedschaft zahlt sich aus!
Mit nur 1 % des Bruttogehalts können unsere Mitglieder
die Serviceleistungen der GPA-djp nutzen.*

Wir brauchen unsere Mitglieder, unsere Mitglieder brauchen uns: Sie sichern sich mit Ihrem Beitrag den Zugang zu wichtigen Leistungen Ihrer Gewerkschaft. Und Sie stärken andererseits die Position der GPA-djp, die jährlich die

Einkommen von Hunderttausenden Beschäftigten sichert.

Kollektivverträge

Das Verhandeln von Kollektivverträgen ist eine der wichtigsten Aufgaben der Gewerkschaft. Die GPA-djp verhandelt gemeinsam mit den 15.000 BetriebsrätInnen, die in unserer Gewerkschaft organisiert sind, insgesamt über 160 Kollektivverträge für Angestellte. Diese umfassen die ganz großen Branchen wie den Handel oder die Metallindustrie – aber auch kleinere Branchen, die in der Öffentlichkeit kaum wahrgenommen werden, wie z. B. die Angestellten in der Land- und Forstwirtschaft oder bei den ausländischen Airlines. Für unsere Verhandlungsteams sind sie aber nicht weniger wichtig wie die großen.

Im letzten Jahr wurden rund 1,2 Milliarden Euro an Lohn- und Gehaltserhöhungen durchgesetzt. Die Kollektivverträge garantieren nicht nur die Erhöhung der Löhne und Gehälter, sondern regeln auch die Arbeitszeit, den Anspruch auf Weiterbildung und das Weihnachts- und Urlaubsgeld. Diese Sonderzahlung, mit der Sie vielleicht bald die Weihnachtsgeschenke kaufen oder den Winterurlaub bezahlen, steht nicht im Gesetz und ist kein Geschenk Ihres Arbeitgebers – das hat Ihre Gewerkschaft für Sie verhandelt!

Damit Sie Ihr Recht bekommen

Als Gewerkschaftsmitglied können Sie bei rechtlichen Problemen an Ihrem Arbeitsplatz mit einem starken Partner an Ihrer Seite rechnen: Die Gewerkschaft erkämpft rund 70 Millionen Euro pro Jahr für Ihre Mitglieder. Damit Sie über Ihre Rechte Bescheid wissen, kann es hilfreich sein, schon vor Beginn eines neuen Dienstverhältnisses die Beratung der RechtsexpertInnen der GPA-djp in Anspruch zu nehmen.

Ich bin dabei auch in der Pension!

Gewerkschaft 2011 der Privatangestellten Druck, Journalismus, Papier

Mitglied sein bringt's!

GPA-djp die starke Gewerkschaft

GPA-djp

Der ordentliche Rechtsschutz besteht bereits nach einer 6-monatigen Mitgliedschaft und entsprechender Beitragsleistung. Er gilt für alle Rechtsstreitigkeiten, die unmittelbar mit Ihrer Arbeit zusammenhängen und keinen gewerkschaftlichen Grundsätzen widersprechen. Der GPA-djp-Rechtsschutz besteht ohne Prozesskosten-Obergrenze vor dem Arbeits- und Sozialgericht. Auch atypisch Beschäftigte wie freie DienstnehmerInnen, WerkvertragsnehmerInnen sowie neue Selbstständige mit Gewerbeschein ohne eigene Angestellte können die GPA-Rechtsschutzleistungen in Anspruch nehmen.

Steuerlich absetzbar

Ihr Mitgliedsbeitrag ist übrigens in voller Höhe von der Lohnsteuer absetzbar und wirkt daher steuermindernd. Wird Ihr Mitgliedsbeitrag direkt vom Gehalt einbehalten, so wird die Steuerminderung bereits bei der Gehaltsverrechnung berücksichtigt.

Solidarität in der Pension

Auch in der Pension gibt es wichtige Anliegen, für die eine starke Interessensgemeinschaft notwendig ist! Zum Beispiel setzen sich die GPA-djp-PensionistInnen für faire Pensionserhöhungen ein und stellen entsprechende Forderungen an die jeweilige Bundesregierung. Kernpunkte sind dabei die Weiterentwicklung der Sozialpolitik, wie die Absicherung und Anhebung der Pensionen, die Erhaltung und der Ausbau der Standards im Gesundheits- und Pflegebereich und Initiativen zur Steuerpolitik.

Als Mitglied haben PensionistInnen Anspruch auf zahlreiche kostenlose gewerkschaftliche Leistungen: Es steht Ihnen Rechtsschutz für alle Ansprüche zu, die noch aus dem Dienstverhältnis resultieren. Sie beziehen weiterhin regelmäßig unser Mitgliedermagazin KOMPETENZ sowie regionale Informationen. Und selbstverständlich erhalten Sie auch alle Card-Angebote. ■

GPA-djp-Servicecenter

Das GPA-djp-Servicecenter informiert Sie gerne: Tel. **050 301 - 301** oder **www.gpa-djp.at** unter „Service für Sie“ oder per E-Mail an **service@gpa-djp.at**

Information und Service

Als Mitglied bekommen Sie das GPA-djp-Mitgliedermagazin **KOMPETENZ** direkt zu Ihnen nach Hause. Die Mitglieder-CARD garantiert Ihnen nicht nur Service und Beratung, sondern auch zahlreiche Ermäßigungen bei Kultur, Sport, Freizeit und Urlaub. Alle aktuellen CARD-Angebote zu Weihnachten finden sie auf den Seiten 28–29!



Was Sie zahlen

Mitgliedsbeitrag 1 % des Bruttogehalts, max. € 27,40 (Grenzbeitrag 2011)
Ausnahme: Technische Angestellte im WB 08/Druck/Kommunikation € 27,60/Monat

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

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

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

Mitgliedsbeitrag für PensionistInnen

Fast 25 Jahre nach der letzten Erhöhung wird nun, im Sinne der Solidarität mit allen unseren Mitgliedern, ab 2011 der Beitrag diesmal auch für unsere PensionistInnen angehoben, auf € 3,-/Monat bzw. € 36,-/Jahr.

Das GP-djp-Servicecenter steht für Fragen und Anliegen der PensionistInnen unter der gebührenfreien Tel. Nr. **0800 53 44 41** gerne zur Verfügung!



Foto: Kurhan, Dreamstime.com

Fit ins neue Jahr

Der Jänner bietet sich bestens dafür an, die guten Vorsätze für das neue Jahr gleich in die Tat umzusetzen. Mit der GPA-djp-CARD gibt's Ermäßigungen für Ihre Fitness.

© Dolomitenbad Linz



Dolomitenbad Linz

Das Linzer Hallenbad bietet seinen Gästen ein Kleinkinderbecken, ein Mehrzweckbecken, ein 25-Meter-Sportbecken, drei Sauna-Anlagen (Damen-, Herren-, Gemeinschaftssauna) und vier Naturquell-Frischwasser-Tauchbecken.

Für die Sauna erhalten Sie Karten mit ermäßigtem Eintritt: € 4,70 statt € 7,60 im ÖGB-Regionalskretariat Linz, Beda-Weber-Gasse 20

Bei Vorlage Ihrer CARD gibt's ermäßigten Eintritt für das Hallenbad: Erw./Tageskarte € 3,80 statt € 5,20

Infos:
Sport- & Freizeitanlagen der Stadt Linz
Tel. 04852/ 638 20
www.stadt-lienz.at/freizeit

© Stadt Linz



Linzer Bädoroasen

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

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

Durch eine Kooperation mit der Linz AG gibt es ein attraktives Angebot für GPA-djp-Mitglieder in den Linzer Bädern, Saunen und Kunsteisbahnen:

10 % Rabatt auf Saison- und Jahreskarten.

Kontaktieren Sie das Servicebüro der GPA-djp OÖ
Tel. 05 03 01-26 118 und fordern Sie Ihren Rabattschein an!

© Therme Wien



Therme Wien

Genießen Sie einen ganzen Tag Erholung pur in der modernsten Stadttherme Europas zum ÖGB-Spartarif: von nur € 20,- statt € 22,20 für einen Erwachsenen (mit Kästchen) oder die 3-Stunden-Karte zu € 13,50 statt € 15,- für einen Erwachsenen (mit Kästchen).

Die ermäßigten Tages- und 3-Stunden-Karten erhalten Sie in der ÖGB Kartenstelle, 1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1, Tel. 01/534 44-39677.

Geschenktipp: Leistungsgutscheine der Therme Wien und Vamed Vitality World Geschenkkarte.
Erhältlich in der Therme Wien

Therme Wien
1100 Wien, Kurbadstraße 14
www.thermewien.at

© finice



FitNice

Für GPA-djp-Mitglieder:
Mitgliedschaft all inclusive
pro Monat: nur € 38,99 statt
€ 46,99 auch für Ehepartner
od. Lebensgefährten, bei einem
Jahr Kündigungsverzicht

In der monatlichen Gebühr sind
Parkgebühren für drei Stunden
unter der Woche und fünf Stun-
den am Wochenende inkludiert
sowie Sauna und Gymnastik.

TRAININGSSERVICEGEBÜHR:
Die einmalige Gebühr beträgt
für GPA-djp-Mitglieder EUR 35,-
statt EUR 45,-.

FitNice
Tor zum Landhaus 29–35
3100 St. Pölten
Tel.: 02742/233 96
www.fitnice.at

© Club Danube



Club Danube

Der Club Danube bietet mit ins-
gesamt zehn Freizeitanlagen in
Wien die optimale Möglichkeit
um Sport zu treiben.

Modernste Ausstattung, innova-
tive Trainingsqualität, ein viel-
fältiges Gymnastikprogramm
und kompetente Betreuung
durch professionelle TrainerIn-
nen in entspanntem Ambiente.
Club Danube überzeugt durch
abwechslungsreiche Angebote
und ein ausgewogenes Preis-
Leistungs-Verhältnis ohne Ver-
tragsbindung!

Bezugsscheine für ermäßigte 4-
und 12-Monatskarten erhalten
GPA-djp-Mitglieder im GPA-djp-
Servicecenter, Tel.: 05 03 01-300

Infos: www.gpa-djp.at/card und
www.clubdanube.at.



Gewinnspiel: 3 CDs von Sasha Walleczek

„Die Walleczek Methode –
Das 4-Wochen-Programm
für Herbst/Winter“

Jetzt gibt es den zweiten Teil des
erfolgreichen, mit Goldstatus
ausgezeichneten Hörbuches.
Wie schafft man es ohne Win-
terspeck über die Feiertage?
Woher bekomme ich im Win-
ter ausreichend Vitamine und
was kann ich tun, um Erkältung
und Grippe ein Schnippchen zu
schlagen? Die neue Doppel-CD
von Österreichs bekanntester
Ernährungsexpertin gibt Ant-
worten auf all diese Fragen.

Gewinnspiel:
Die KOMPETENZ verlost 3 CDs
(Kennwort: „Walleczek-CD“)
Teilnahmebedingungen und
Einsendeschluss: siehe Seite 28.

Nähere Infos

zu diesen und vielen
angeboten finden Sie
Hier können Sie auch
erhalten monatlich per E-Mail aktuelle CARD-Infos.



anderen CARD-Vorteils-
unter: www.gpa-djp.at/card.

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



© Patrizia Tilly, 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: 9. Jänner 2011. Keine Barablösung. Der Rechtsweg ist ausgeschlossen.

© Mario Lang



Gewinnen Sie 2 x 2 Karten für 21.1.11

21. Dezember 2010 bis 22. Jänner 2011

Leonce und Lena
Palais Kabelwerk, 1120 Wien

Eine Komödie von Georg Büchner, gespielt von InsassInnen der Justizanstalt Wr. Neustadt. Der Reinerlös kommt den DarstellernInnen als Starthilfe zugute.

Infos: www.palaiskabelwerk.at
Karten: 01/802 06 50
Mit der CARD EUR 12,- statt 18,-

© Peter Hirsch



Gewinnen Sie 2 x 2 Karten für 31.1.11

17. Jänner bis 1. Februar 2011

„Wiener Blut“
oder „Oper-rette sich wer kann“
3raum-anatomietheater, 1030 Wien

Operette in 3 Akten und 21 Unterbrechungen, frei nach Johann Strauß und Adolf Müller.

Infos: www.3raum.or.at
Karten: Tel. 0650/323 33 77
Mit der CARD EUR 16,- statt 18,-

© Maya Hakvoort



Gewinnen Sie 2 x 2 Karten für 30.1.11

30. Jänner 2011

This is my life
Event Pyramide Vösendorf

Musical-Star Maya Hakvoort mit einem Konzert der Extra-Klasse. Freuen Sie sich auf einen abwechslungsreichen, stimmge-waltigen Abend.

20 % CARD-Ermäßigung bei ö-ticket Tel. 01/960 96 unter dem Kennwort „GPA“

© Niedermair



Gewinnen Sie 3 x 2 Karten für 23.1.11

Bis April 2011

Nur ein Tag
Kabarett Niedermair, 1080 Wien

Das neue Kinderstück (5+) mit einer bezaubernden Eintagsfliege. Das ganze Leben muss in einen einzigen Tag hinein, inklusive dem großen Glück!

Infos: www.niedermair.at
Mit der CARD auch am Spieltag € 2,- Vorverkaufsermäßigung.

© Westendgala



Gewinnen Sie 3 x 2 Karten für 10.3.11

10. März 2011

The London West End Musical Gala
Museumsquartier Wien

Die Top-Stars des Londoner West End Theaters und das London West End Orchestra mit den schönsten Songs aus der Welt der Musicals: Thriller, Mamma Mia, Moulin Rouge, Phantom der Oper usw.

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

© MAXUM IMAGE



Gewinnen Sie 3 x 2 Karten für Juli 2011

Juni und Juli 2011

Felsentheater Neusiedlersee
Fertörakos/Kreisbach

Sommertheater im jahrtausende-alten Höhlenpalast. 2011 stehen „Die Csárdásfürstin“, „Faszination Musical“, Hits der 60er“ und „Zauberer, Clowns und bunte Vögel“ am Programm.

Infos: www.felsentheater.com
Karten: 03335/39 62
10 % CARD-Ermäßigung

Willi Mernyi, Michael Niedermair: Demagogen entzaubern. Hetzer stoppen. Propaganda entlarven. Vorurteile entkräften.



ÖGB Verlag. € 19,80.

Dieses Buch wendet sich an Menschen, für die Zivilcourage mehr ist als ein Schlagwort und die dem demagogischen Klima, das sich am Arbeitsplatz, im persönlichen Umfeld und in der Öffentlichkeit auszubreiten droht, etwas entgegenzusetzen wollen. Es werden Methoden vorgestellt, um Attacken demagogischer Hetzer erfolgreich abzuwehren und in schwierigen Gesprächssituationen Vorurteile zu entkräften. Viele Praxis-Beispiele und konkrete Tipps runden das Buch ab.

Heinz Fronek: Unbegleitete minderjährige Flüchtlinge in Österreich. Asylverfahren & Lebensverhältnisse.

Mandelbaum Verlag. € 17,80

Jahr für Jahr flüchten Tausende Kinder und Jugendliche alleine, ohne ihre Eltern, aus den Krisenregionen in Asien und Afrika nach Europa. Im Jahr 2009 erreichten 1.182 dieser „unbegleiteten minderjährigen Flüchtlinge“ Österreich. Sie erhoffen sich hier eine Perspektive für ihre Zukunft, Frieden, Sicherheit und Schutz vor Verfolgung. Wenn sie Europa erreichen, erleben sie oft herbe Enttäuschungen.

Das Buch gibt Einblicke in das Leben unbegleiteter minderjähriger Flüchtlinge, greift aktuelle Probleme des Asylverfahrens und

der Betreuung jugendlicher AsylwerberInnen auf und liefert Anstöße für eine Verbesserung der Situation.



Vor allem aber kommen die jungen Flüchtlinge selbst zu Wort: Sie erzählen von ihrer oft abenteuerlichen Flucht, von der Aufnahme in Österreich, von ihren Ängsten und Hoffnungen. Sie beschreiben ihre Erfahrungen mit der neuen Heimat, was sie in Österreich schätzen, wer und was ihnen geholfen hat und welche Hindernisse ihnen in den Weg gelegt wurden. Aus ihren Erzählungen wird eine Kraft und Zuversicht spürbar, die einen wichtigen Beitrag für ein neues, weltoffenes und dynamisches Österreich leisten kann.

Hans Weiss: Schwarzbuch Landwirtschaft. Die Machenschaften der Agrarpolitik.

Deuticke. € 16,40



Hans Weiss, Spezialist für brennende Themen, sorgt mit seinem neuen Buch nicht nur bei Landwirtschaftsfunktionären und Raiffeisen für

Aufregung. Weiss hat akribisch recherchiert und aufgeschrieben, was Agrar-Insider berichten: über Steuerprivilegien, Fördermillionen, den hoch subventionierten Zuckermarkt, den Umgang mit widerspenstigen Milchbauern und darüber, wie die Politik Jahr für Jahr große Agro-Konzerne fördert und kleine Bauern in den Ruin treibt.

Andrea Heigl, Philipp Hacker: Politik 2.0. Demokratie im Netz.

Czernin Verlag. € 19,80

Webauftritte, Facebook, Twitter und YouTube – das Internet ermöglicht Politikern und Parteien, sehr viele Menschen billig, deutlich schneller und gezielter zu erreichen als über klassische Medien. Die beiden Journalisten und Insider Andrea Heigl und Philipp Hacker analysieren die Entwicklungen der Politik im Netz national wie international und stellen auch die Frage, ob der Einsatz des Internets die Beziehung junger Menschen zur Politik verändern kann.

Die Bedeutung der Online-Kommunikation haben die Wahlkampfstrategien längst erkannt. Mehr als die Hälfte der amerikanischen WählerInnen informierte sich bei

der letzten Präsidentschaftswahl über das Internet. In Europa zeichnet sich eine ähnliche Entwicklung ab.



„Politik 2.0“ untersucht einerseits internationale Best-Practice-Beispiele und andererseits die unterschiedlichen Zugänge österreichischer Parteien zum Medium Internet. Die Autoren analysieren, welche Strategien hinter den Online-Aktivitäten der Parteimanager des Landes stecken und in welche Richtung diese ausgebaut werden sollen.

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.



Projektdarstellung

Wohnen im Passivhaus

Das „Passivhaus“ ist derzeit in aller Munde. Überall wird über diese technische Innovation diskutiert. Auch die KOMPETENZ geht nun für ihre LeserInnen den speziellen Anforderungen und dem Nutzen von Häusern, die in dieser Bauweise errichtet werden, auf den Grund.

In Österreich wurden in den letzten Jahren ca. 5.000 Objekte (Eigenheime und Wohnhäuser) in Passivhausbauweise errichtet. Wien gilt aktuell als Weltmeister bei der Neuerrichtung von mehrgeschoßigen Passivwohnhäusern. Ungefähr 25.000 ÖsterreicherInnen wohnen bereits in Passivhäusern. Auch die Wohnbauvereinigung für Privatangestellte hat sich diesem Trend nicht entzogen und baut derzeit ihr erstes Passivwohnhaus in 1100 Wien, Pernerstorfergasse 83.

Was ist ein Passivhaus?

Das Passivhaus gilt als die technische Innovation im Wohnbau. Nach den Niedrigstenergiewohnhäusern, die noch mit einem Heizenergiebe-

darf von 15–25 kWh pro m² Wohnnutzfläche und Jahr das Auslangen gefunden haben, liegt dieser beim Passivwohnhaus nun definitionsgemäß unter 15 kWh.

Erreicht wird dies durch eine extrem dichte Gebäudehülle, die je nach Dämmmaterial bis zu 50 cm Stärke aufweist. Durch die Ausrichtung des Gebäudes wird versucht, auch den passiven Energieeintrag zu nutzen.

Spezielle Abluftsysteme mit Wärmerückgewinnung

Außerdem wird durch spezielle Zu- und Abluftsysteme sichergestellt, dass Wärme und Abluft nicht nach Außen abgegeben, sondern „rückgewonnen“ und „aufbereitet“ wer-

den. Auch den Fenstern kommt eine besondere Bedeutung zu. Sie müssen, um Wärmeverluste zu verhindern, in 3-Scheiben-Verglasung ausgeführt werden.

Welche Vorteile hat das Passivhaus für die BewohnerInnen?

Durch diese Bauweise kommt es durch einen wesentlich reduzierten Heizenergiebedarf zu beträchtlichen Einsparungspotenzialen. Außerdem ist durch die ständige automatische Frischluftzufuhr ein gutes Raumklima gewährleistet. Dies ist ein Vorteil für Allergiker, aber auch bei nikotinbelasteten Räumlichkeiten.

Wie ist das Passivhaus zu benützen?

Häufig besteht die Fehleinschätzung, dass bei Passivhäusern die Fenster nicht öffnbar sind bzw. nicht geöffnet werden dürfen. Dies ist falsch. Selbstverständlich können die Fenster geöffnet werden. Natürlich führt dies jedoch im Winter bei niedrigen Außentemperaturen unter Umständen zu einem höheren Heizbedarf und verringert damit den Einspareffekt bei den Heizkosten. Durch die bestehenden Lüftungssysteme ist das Lüften so wie bei „üblichen Wohnungen“ nicht erforderlich. Grundsätzlich sind Wohnungen in einem Passivhaus so wie jede andere Wohnung bewohnbar. In der Regel gibt es ergänzende Heizsysteme, ohne dass dies technisch erforderlich wäre.

WBV-GPA Objekt Pernerstorfergasse 83

Die WBV-GPA wollte mit ihrem Passivwohnhaus in der Pernerstorfergasse dem weitverbreiteten Vorurteil entgegenreten, dass Passivhäuser architektonisch nicht brillieren können und verfolgt den Anspruch „Architektur mit Pfiff“ zu bieten. Der Wärmeenergiebedarf liegt mit 6 kWh pro m² und Jahr im untersten derzeit technisch und wirtschaftlich umsetzbaren Bereich. Mithilfe der kontrollierten Wohnraumlüftung wird mehr als 80 % Abwärme wiedergewonnen. Beheizt wird das Objekt mittels Konvektoren, die mit Fernwärme betrieben werden. Das Wärmefrischlufterelement befindet sich über den Türen. Die Wartung und der Filtertausch erfolgt geschoßweise vom Stiegenhaus aus.

Welche Nachteile hat das Passivhaus?

Natürlich hat das Passivhaus auch Schwachstellen. So wird zwar deutlich Wärmeenergie eingespart.

Dem steht jedoch auch ein erhöhter Bedarf an elektrischer Energie für die Lüftungsanlagen gegenüber. Durch die Abrechnungsmodalitäten der Energieversorger in Folge hoher Grundgebühren und überproportionaler Messkosten sind die Einsparungspotenziale noch nicht zur Gänze ausgeschöpft. Die höheren Kosten der Errichtung können derzeit noch nicht zur Gänze durch die zusätzliche Förderung kompensiert werden. Wie hoch der künftige Wartungsaufwand für die technischen Einrichtungen sein wird, ist noch nicht zur Gänze abschätzbar.

Fazit

Trotz der oben beschriebenen Nachteile, zeigt die Passivhausbauweise den Trend für die Zukunft auf, nämlich Häuser zu bauen, die eine möglichst effiziente Ressourcennutzung von den verwendeten Baumaterialien über den notwendigen Gesamtenergiebedarf für den laufenden Betrieb bis zum Abriss aufweisen. Da ist das Passivhaus vermutlich noch nicht das Ende der Entwicklung.

Michael Gehbauer

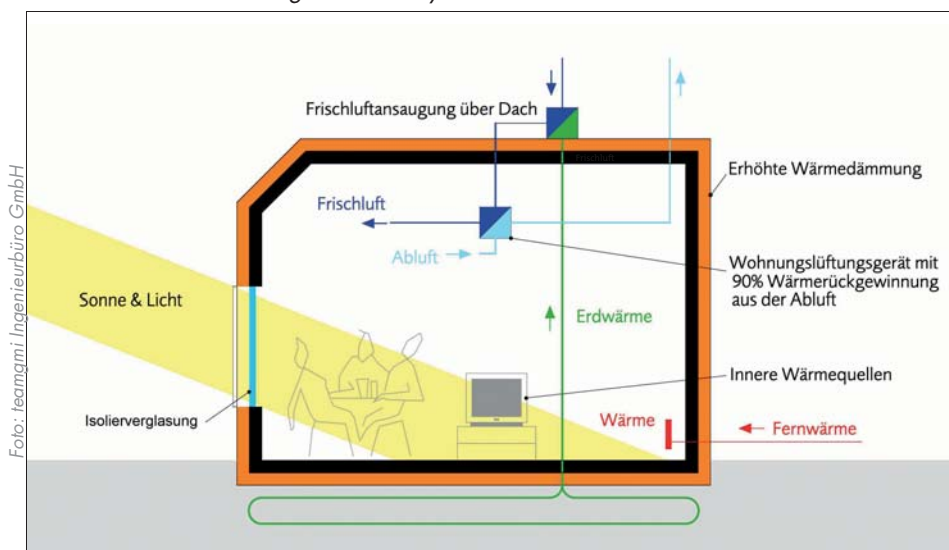
Freie Wohnungen Bestehende Objekte

- 8761 Pöls, Andreas-Rein-Gasse 10–18/Burgogasse 12–16, 2-,3- + 4-Zimmerwohnungen
- 1100 Wien, Kundratstraße 6, Büroflächen 240–460m²

Wohnungsberatung

Wohnbauvereinigung für Privatangestellte
WBV-GPA-Wohnungsservice
Gassenlokal
1010 Wien
Werderthorgasse 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

Funktionsweise des Lüftungs- und Heizsystems im Passivhaus



Eine schöne Bescherung



... gäb's ohne den Kollektivvertrag.

Auf das Weihnachtsgeld gibt es keinen gesetzlichen Anspruch,
es wird nur von den Gewerkschaften
in den jährlichen Verhandlungen mit den Arbeitgebern
durch den Kollektivvertrag gesichert.

Nähere Infos:

www.gpa-djp.at

Service-Hotline: 05 03 01-301