

KOMPETENZ

DAS MAGAZIN FÜR DEN ORGANISIERTEN ERFOLG

Ausgabe 8/2011

www.gpa-djp.at

**Kollektivvertrag
Grafisches Gewerbe**

Seite 14

Gewalt am Arbeitsplatz

Seite 20



**Wie viel die
Karenz kostet**

Anrechnung der Karenzzeiten ab Seite 4

Inhalt

Thema

- 04 Anrechnung der Karenzzeiten
- 10 Kommentar

Aktuell

- 11 Kurzmeldungen
- 12 Brauchen wir eine Schuldenbremse?
- 14 Kollektivvertrag Grafisches Gewerbe
- 16 Bernadette Ségol über Europa
- 18 Bücher

Arbeitswelt

- 19 Kurzmeldungen
- 20 Gewalt am Arbeitsplatz
- 22 Datenschutz in multinationalen Konzernen

Service

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

4



© Esther Genitheim

Wie viel die Karenz kostet

14



© Ludwig Schedl

KV Grafisches Gewerbe

20



© Eisenhans, Fotolia.com

Gewalt am Arbeitsplatz

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 Knüpfner Dipl. Designerin (FH)

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

Verlagsort: Wien Herstellungsort: Neudörfel

Coverfoto: Claudia Wingelhofer

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.



Erfolge und Konflikte

Im Sommer dieses Jahres haben wir uns in einer Schwerpunktnummer mit den Fraueneinkommen befasst und versprochen, für das Recht auf faire Bezahlung zu kämpfen und die Einkommensschere zu schließen. Ein halbes Jahr später können wir bereits die ersten Erfolge feiern: In der Herbstlohnrunde ist es uns gelungen, in mehreren großen Kollektivverträgen – darunter in der großen „Frauenbranche“, dem Handel – eine verbesserte Anrechnung der Karenzzeiten durchzusetzen. Dadurch werden Frauen in Zukunft durch die Baby-pause nicht mehr solche enormen Einkommensverluste erleiden. Unser Ziel ist es, für alle Ansprüche, die sich nach der Dauer der Dienstzeit richten, eine Anrechnung der Karenzzeiten durchzusetzen. Damit kommen wir unserer Forderung nach gleichem Lohn für gleiche Arbeit um einen großen Schritt näher.

Auch sonst können sich die Ergebnisse der Herbstlohnrunde sehen lassen: Wir haben erreicht, dass das Einkommen der Beschäftigten nicht durch die Inflation aufgeessen wird und dass vor allem die niedrigen Einkommen durch gestaffelte Abschlüsse stärker ansteigen. Das ist uns ein besonderes Anliegen, denn wir wollen verhindern, dass die Beziehe-

rInnen niedriger Einkommen den wirtschaftlichen Anschluss an die Gesellschaft verlieren.

Die Kollektivvertragsverhandlungen waren aber auch von mehreren Konflikten geprägt, in der Branche Metall und Bergbau, im Handel und zuletzt vor allem im grafischen Gewerbe durch die Kündigung des Kollektivvertrages durch die Arbeitgeber. Wir sind fest entschlossen, diesem Erpressungsversuch nicht nachzugeben, und stehen als gesamte Organisation solidarisch hinter den Beschäftigten in ihrem Kampf für den Erhalt des Kollektivvertrages und für eine faire Lohn- und Gehaltserhöhung!

Dwora Stein
Chefredakteurin

Karenzzeiten anrechnen!

Frauen verlieren durch Karenzzeiten deutlich an Einkommen. Die Verluste sind meist nicht mehr aufzuholen. Die GPA-djp will das jetzt ändern und hat bei den KV-Verhandlungen bereits Erfolge erzielt.

Von Barbara Lavaud







© Monkey Business Images, Dreamstime.com

Frauen in der Metallindustrie können nun eineinhalb Jahre bei ihrem Kind zu Hause bleiben, ohne danach schlechter zu verdienen.

In diesem Herbst hat die GPA-djp die ersten großen Erfolge errungen: In der Branche Metall und Bergbau wurden bisher einer Frau höchstens zehn Monate Karenzzeit angerechnet, egal wie lange sie tatsächlich karenziert war, und egal ob sie für ein, zwei oder noch mehr Kinder daheimblieb. Bei der diesjährigen KV-Verhandlung gelang es, dies zu ändern: Seit 1. November werden für jedes Kind 16 Monate Karenzzeit auf Vorrückungen angerechnet. Dazu kommen noch die gesetzlich vorgesehenen vier Monate Mutterschutz. Das bedeutet, Frauen können eineinhalb Jahre bei ihrem Kind zu Hause bleiben, ohne danach schlechter zu verdienen als KollegInnen, die nicht in Babypause waren. Und das in einer Branche, deren Kollektivvertrag nach wie vor als Messlatte für die Verhandlungen in anderen Branchen gilt.

Für andere Ansprüche in der Industrie wurden schon früher Verbesserungen durchgesetzt: Für Urlaub, Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, Kündigungsfristen, Jubiläumsgeld und Abfertigung werden unabhängig von der Kinderzahl insgesamt 22 Monate angerechnet.

„Dass wir gerade in diesem richtungweisenden Kollektivvertrag so große Fortschritte erkämpfen konnten, hat allen gezeigt, was möglich ist und macht unseren VerhandlerInnen Mut – wir sind fest entschlossen, das jetzt auch in allen anderen Branchen durchzuziehen“, verspricht Karl Proyer, stv. Geschäftsführer der GPA-djp und in vielen KV-Verhandlungsrunden persönlich oder beratend mit dabei.

Erfolg im Handel

Der zweite große Coup gelang beim Handel, der großen Frauenbranche: 520.000 Angestellte und Lehrlinge – darunter bis zu 70 Prozent Frauen – können zufrieden sein, denn ab 1. Jänner zählen zehn Monate Karenzzeit als Dienstzeit, auch bei Arbeitgeberwechsel und sowohl bei der Elternkarenz als auch bei der Bildungs- und Hospizkarenz. Bisher wurde gar nichts angerechnet. „Von null auf zehn Monate, da haben wir wirklich einen Riesensprung nach

Die GPA-djp ist bei der Anrechnung der Karenzzeiten im Herbst in die Offensive gegangen.

vorn gemacht“, freuen sich Franz Georg Brantner und Manfred Wolf vom Verhandlungsteam.

Die GPA-djp hat sich eine verbesserte Anrechnung der Karenzzeiten für alle Branchen vorgenommen. Vorsitzender Wolfgang Katzian sieht nach dem Erfolg beim Handel den Durchbruch: „Wir haben in

dieser zahlenmäßig großen Angestelltengruppe mit hohem Frauenanteil eine wichtige Zielsetzung in der Kollektivvertragspolitik dieses Herbstes umgesetzt. Karenzanrechnung und der erfreulich hohe Gehaltsabschluss ergeben zusammen für viele Angestellte mehr als vier Prozent. Konkret heißt das je nach Gehaltsgruppe zwischen 250 und 500 Euro brutto mehr pro Jahr am Gehaltskonto nach der Karenz.“

Damit nicht genug, gibt es auch noch in mehreren anderen Kollektivverträgen Erfolge zu verbuchen: die Branche Stein und Keramik – ab sofort werden 16 Monate angerechnet, die Beschäftigten in der alternativen Telekom-Branche – von null auf zwölf Monate – und der KV-Abschluss für Handwerk und Gewerbe (zehn Monate insgesamt, vorher null), der eine zahlenmäßig sehr große Gruppe von rund 130.000 Beschäftigten, darunter die Beschäftigten in Call-Centern, umfasst. Und auch in der IT-Branche werden ab 2012 für das erste Kind zehn Monate Karenzurlaub angerechnet, ebenso in der Milchindustrie.

Einkommensschere schließen

„Wir haben drei Hebel, bei denen wir ansetzen können, wenn wir die Einkommensschere zwischen Männern und Frauen endlich zukriegen wollen“, sagt KV-Expertin Eva Scherz, die in der

GPA-djp mehrere Kollektivverträge mitverhandelt. „Beim Gesetz, im Kollektivvertrag und durch Maßnahmen im Betrieb. Bei den Kollektivverträgen sind wir diesen Herbst in die Offensive gegangen.“

Frauen verdienen im Angestelltenbereich nur rund 66 Prozent des jeweiligen Männereinkom-



„Von null auf zehn Monate, da haben wir wirklich einen Riesensprung nach vorn gemacht“, freuen sich Manfred Wolf und Franz Georg Brantner vom Verhandlungsteam Handel.

Was tun nach der Karenz?

KV-Verhandlerin und Expertin Eva Scherz empfiehlt:

Rechnen Sie nach!

- Wie viel haben Sie vor der Karenz verdient?
- Wurde Ihre Mutterschutzzeit angerechnet?
- War eine Vorrückung fällig?
- Wie hoch war die Gehaltserhöhung im letzten Jahr?
- Gibt es eine Überzahlung und wenn ja, wie hoch war die Ist-Erhöpfung?

Info und Beratung

Den aktuellen Stand aller Kollektivverträge und was die GPA-djp für Sie erreicht hat finden Sie auf

www.gpa-djp.at

Ihr Betriebsrat und die GPA-djp beraten Sie gerne! Vereinbaren Sie einen Beratungstermin unter **05 0301 – 301** oder per E-Mail **service@gpa-djp.at**

mens. Rund ein Drittel dieser Einkommensschere „verdanken“ die Frauen der Babypause. Bisher sah es so aus: Je nach Branche wurden höchstens zehn Monate der ersten Karenz im Dienstverhältnis für die Bemessung der Kündigungsfrist, die Dauer der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall (Unglücksfall) und das Urlaubsausmaß angerechnet. Ansonsten bleiben die Karenzzeiten für Rechtsansprüche, die sich nach der Dauer der Dienstzeit richten, außer Betracht. Kollektivverträge bzw. Betriebsvereinbarungen sahen in manchen Fällen günstigere Regelungen vor, aber insgesamt war hier einer der Gründe zu suchen, warum Frauen so eklatant schlechter als Männer verdienen.

Männer gehen immer noch deutlich seltener in Karenz (sechs Prozent) und vor allem auch kürzer. Männer sind daher von dem Problem zahlenmäßig nur am Rande betroffen, auch die Hospizkarenz nehmen überwiegend Frauen in Anspruch. Nur bei der Bildungskarenz trifft es Männer ebenso. Jedoch sind Bildungs- und Hospizkarenz zwar im Steigen

begriffen, bleiben aber zahlenmäßig immer noch deutlich hinter der Elternkarenz zurück: Nur rund acht Prozent aller Karenzen sind keine Elternkarenz.

Ist-Gehälter und Überzahlungen

Zum Problem der versäumten Vorrückungen kommen die sogenannten Ist-Erhöhpungen (siehe Kasten Rechenbeispiel). Viele Beschäftigte erhalten ein höheres Gehalt als im Kollektivvertrag als Mindestbezahlung vorgeschrieben ist. Ist das vereinbarte Gehalt höher, so wird diese vereinbarte Bezahlung als „Ist-Gehalt“ bezeichnet. Die Differenz zwischen dem vereinbarten Gehalt und der im Kollektivvertrag vorgeschriebenen Mindestbezahlung wird als „Überzahlung“ bezeichnet. Durch die längere Abwesenheit während der Karenz(en) versäumen viele Frauen Ist-Erhöhpungen, obwohl ihnen diese eigentlich zustünden. „In Summe ergibt das je nach Branche und Einstufung eine Stange Geld. Diese Gehaltsbremse muss weg“, fordert Eva Scherz.





© Richard Thomas, Dreamstime.com

Alle Karenzzeiten sollen für die Ansprüche, die sich nach der Dauer der Dienstzeit richten, angerechnet werden.

Gesetzgebung

Auch bei der Gesetzgebung will die GPA-djp Verbesserungen erreichen: „Unsere Forderung ist klar und einfach“, erklärt die Leiterin der Bundesfrauenabteilung, Barbara Marx. „Alle Karenzzeiten sollen laut Gesetz für die Ansprüche, die sich nach der Dauer der Dienstzeit richten, angerechnet werden.“ Anders gesagt: Es soll keinen Unterschied mehr geben zwischen Frauen, die in Karenz waren, und allen anderen Frauen und Männern. „Gespräche mit Ministerin Heinisch-Hosek sind bereits im Laufen“, verrät Marx.

BAGS und Frühjahrsrunde

Der nächste von den ganz großen Kollektivverträgen war bei Redak-

tionsschluss noch in der Verhandlungsphase: Der Kollektivvertrag für die Beschäftigten im Gesundheits- und Sozialbereich, kurz „BAGS“, kannte bislang auch keine Anrechnung von Karenzzeiten auf Vorrückungen. Auch hier wieder eine Branche, in der viele Frauen

tet. Dieses von der Politik verursachte Defizit geht mehr und mehr zulasten der Beschäftigten. „Trotzdem fordern wir die volle Anrechnung der Karenzen auf Vorrückungen. Es kann nicht sein, dass die finanziellen Probleme die Frauen doppelt treffen“, erklärt Scherz.

Rund ein Drittel der Einkommensschere verdanken die Frauen der Babypause.

beschäftigt sind und wo die Gehälter noch dazu unter dem branchenübergreifenden Durchschnittseinkommen liegen. „Hier haben wir großen Aufholbedarf“, betont Eva Scherz, die selbst mit am Verhandlungstisch sitzt. Der Gesundheits- und Sozialbereich ist nach wie vor finanziell viel zu knapp ausgestat-

Im neuen Jahr wird es beim Finance-Kollektivvertrag (Banken und Sparkassen) und in der Frühjahrsrunde der KV-Verhandlungen weitergehen: „Die GPA-djp wird jeden Kollektivvertrag auf Einkommensgerechtigkeit und Gleichstellung unter die Lupe nehmen und entsprechende Maßnahmen ergreifen“, verspricht Wolfgang Katzian. „Das ist ein gemeinsames Anliegen unserer Gewerkschaft, wir arbeiten daran in allen Kollektivverträgen!“

Vorrückungen und Ist-Erhöhungen: Zwei Rechenbeispiele

Metallindustrie

So war es bisher: Marion P. arbeitet in der Metallindustrie. Wir nehmen an, dass ihr 2007 laut Kollektivvertrag 2.210 Euro zustanden. Es gibt eine Überzahlung und daher hat sie 2.400 Euro verdient. Seit dem Jahr 2007 hat Marion P. zwei Kinder bekommen und war bei jedem Kind 18 Monate zu Hause. Nach der alten Regelung wären ihr insgesamt nur zehn Monate angerechnet worden und nach der zweiten Karenz hätte sie 2.860 Euro verdient.

Das hat die GPA-djp erreicht: Seit 1. November würden Marion P. 32 Monate Karenzzeiten angerechnet. Sie hätte daher eine Vorrückung mehr.

Das macht – mit zwei Karenzen – 507 Euro brutto mehr pro Jahr!

Handel

So war es bisher: Nehmen wir an, Sandra M. verdient als Filialeiterin im Handel in Beschäftigungsgruppe 4 laut Kollektivvertrag 2.000 Euro. Auch hier gibt es eine Überzahlung, also beträgt das Gehalt 2.050 Euro. Während einer Karenz hätte sie die Gehaltserhöhung mitgemacht, nicht aber die Vorrückung. Nach der Babypause verdient sie 2.120 Euro.

Das hat die GPA-djp erreicht: Ab 1. Jänner 2012 werden Sandra M. für ihre erste Karenz zehn Monate angerechnet. Wenn sie die Karenz mit dem Partner teilt und nur bis zum



© Nuriith Wagner-Strauss

GPA-djp Kollektivvertrags-Expertin
Eva Scherz

ersten Geburtstag ihres Kindes Babypause macht, dann verdient sie genauso viel als wäre sie nie weg gewesen, nämlich 2.205 Euro brutto. Das ist – mit einer Karenz – in Summe 1.190 Euro mehr im Jahr als nach der alten Regelung!

Barbara Marx, Leiterin der GPA-djp Bundesfrauenabteilung

„Wir haben nachgerechnet, welche großen Summen Frauen bisher in jenen Branchen, wo es gar keine Anrechnung der Karenzzeiten gab, verloren haben. Bei zwei Kindern z. B. kommen da monatliche Gehaltsunterschiede von mehreren Hundert Euro zustande. Meist holen die Betroffenen diese Gehaltseinbußen nie wieder auf.“

Nehmen wir ein Rechenbeispiel aus dem Handel, wo sehr viele Frauen beschäftigt sind: Wie viel hat eine Frau in Beschäftigungsgruppe drei – das entspricht einer typischen Tätigkeit als Kassierin – im Verlauf von 20 Berufsjahren durch insgesamt drei Jahre Karenz bisher

verloren? Angenommen es gibt eine durchschnittliche jährliche Erhöhung von 2,5 Prozent und 15 Prozent Überzahlung. Dann verliert diese Kassierin in diesen 20 Jahren über 30.000 Euro an Einkommen gegenüber jenen Kollegen und Kolleginnen, die keine Karenz beansprucht haben!

Das ist enorm viel und nicht zu rechtfertigen. Wir haben nun in diesem Herbst einen ersten großen Meilenstein erreicht: die Anrechnung der ersten Karenz. Nicht nur im Handel, auch in etlichen anderen Kollektivverträgen. In den nächsten KV-Runden wird es weitergehen, Schritt für Schritt, bis wir unser Ziel erreicht haben: Die Anrechnung

© Nuriith Wagner-Strauss



Barbara Marx

aller Karenzzeiten für alle Ansprüche, die sich nach der Dauer der Dienstzeit richten. Das wird die Einkommensschere dann auch um ein deutliches Stück schließen.“

Kommentar



Fraueneinkommen: Wir bleiben dran!

Die GPA-djp hat in diesem Herbst deutliche Verbesserungen bei der Anrechnung der Karenz durchgesetzt.

Von Wolfgang Katzian

Als Vater eines mittlerweile erwachsenen Sohnes weiß ich, dass es im Leben eines Menschen kaum ein Ereignis gibt, das so viel Freude bringt, wie die Geburt eines Kindes. Anders als für die meisten Väter ist dieses erfreuliche Ereignis für viele Mütter jedoch immer noch mit einem Karriereeinbruch verbunden. Sie müssen oft in Kauf nehmen, dass sie nach der Karenz eine weniger interessante oder anspruchsvolle Tätigkeit verrichten müssen, dass das Verständnis der KollegInnen und Chefs für die neue Situation enden wollend ist und nicht zuletzt, dass sie handfeste Nachteile beim Entgelt in Kauf nehmen müssen. Die Einkommensschere zu den Gehältern der männlichen Kollegen geht für viele Frauen mit Kindern weit auf.

Dieser Zustand ist im 21. Jahrhundert eine Schande. Daher haben wir heuer im Herbst vorgeschlagen, eigene Lohn- und Gehaltsrunden für Frauen zu starten. Nach der klaren Absage dazu von Wirtschaftskammerpräsident Leitl und seiner Äußerung, das wäre ohnehin Gegenstand jeder Kollektiv-

vertragsverhandlung, haben wir ihn beim Wort genommen. Seither hat keine Kollektivvertragsverhandlung mehr stattgefunden, bei der wir die Arbeitgeber nicht mit Forderungen zum Schließen der Einkommensschere konfrontiert haben.

Die erste Zwischenbilanz dieser Bemühungen kann sich sehen lassen: Für Frauen in der Metallbranche aber auch im immer wichtiger werdenden KV „Handwerk und Gewerbe“ und ganz aktuell

Frauen mussten bisher deutliche Gehaltseinbußen nach der Babypause hinnehmen.

im Handel sind Karenzzeiten nicht mehr automatisch verlorene Zeiten. Im Metall-Kollektivvertrag wurde die Anrechnung maßgeblich ausgeweitet auf insgesamt 16 Monate pro Kind. Im Handel, im Gewerbe und in einigen weiteren Kollektivverträgen müssen in Zukunft zehn Monate Karenz auf Vorrückungen angerechnet werden. Für die Angestellten im Handel bedeutet dieser Abschluss je nach kollektivvertraglicher Einrei-

hung zwischen 250 und 500 Euro brutto pro Jahr mehr am Gehaltskonto nach der Karenz.

Natürlich werden all diese Bemühungen nicht von heute auf morgen alle Ungerechtigkeiten zwischen Männern und Frauen beseitigen. Da müssen wir realistisch bleiben. Denn nur für einen Teil der ungleichen Bezahlung von Männern gibt es eine rationale Erklärung. Laut Gleichbehandlungsanwaltschaft werden Frauen auch immer wieder ohne Begründung schlechter bezahlt.

Wir Gewerkschaften bemühen uns seit Jahren, die Einkommensunterschiede und andere Benachteiligungen von Frauen zu reduzieren, und werden

das auch weiterhin tun. Wenn wir dabei manchmal scheitern, dann liegt das an den Arbeitgebern, die genau das nicht wollen – sei es aus Gleichgültigkeit oder auch aus beinhardtem ökonomischen Kalkül, um die vorwiegend weibliche Arbeitskraft in Niedriglohnbereichen nicht zu verteuern. Die jüngsten Erfolge zeigen jedoch, dass diese Blockadehaltung mit entsprechendem Nachdruck auch durchbrochen werden kann. ■



© Robert Kneschke, Fotolia.com

Erst Gleichstellung, dann Pensionsangleichung

Nein zur Anhebung des Frauen-Pensionsalters.

„Angesichts der Benachteiligung der Frauen am Arbeitsmarkt lehnen wir eine vorzeitige Angleichung ihres Pensionsalters ab“, stellt die Frauenvorsitzende Ilse Fetik klar. Im Jahr 2033 werden alle Frauen bis zum 65. Lebensjahr arbeiten müssen. Die Angleichung des Regelpensionsalters sei geplant in Erwartung einer künftigen Gleichstellung, „von dieser Gleichstellung sind wir aber weit entfernt“, betont Fetik.

So arbeitet fast jede zweite Frau Teilzeit, eine Vielzahl an Arbeitsstunden werde im nicht bezahlten privaten Bereich geleistet. Armut

ist immer noch weiblich. Die Einkommensschere beträgt bis zu 33 Prozent. Daraus resultiert auch der Einkommensunterschied im Alter: Die durchschnittliche Pension von Frauen betrug im Vorjahr 786 Euro, für Männer waren es 1.288 Euro.

Um eine tatsächliche Anhebung zu erreichen, sind strukturelle Änderungen auf dem Arbeitsmarkt und ausreichende Kinderbetreuungsplätze notwendig. Erst wenn Frauen und Männer wirklich gleichgestellt sind, macht die Diskussion über die vorzeitige Anhebung des Pensionsalters für Frauen wieder Sinn.

Finanzkrise: Analysen und Auswege

Die GPA-djp stellt auf dieser Internet-Seite Unterlagen zur Verfügung, die helfen sollen, die Ursachen der aktuellen Krise zu verstehen und die richtigen Schlussfolgerungen daraus zu ziehen. Ein Glossar zur Finanzmarkt- und Eurokrise erklärt die wichtigsten Begriffe. Die Resolutionen des GPA-djp-Bundesvorstands zur europäischen Wachstumsstrategie und zum Vorhaben einer „Schuldenbremse“ zeigen die Position der GPA-djp. Die Informationen und die weiterführenden Links werden laufend aktualisiert und bearbeitet.

Folgen Sie dem Code rechts oder gehen Sie auf www.gpa-djp.at



Mobile Tagging: Mit diesem Code kommen Sie direkt zur Website. Sie brauchen ein Mobiltelefon mit Kamera und Internetzugang.

Kinderbetreuung: 44.000 Plätze fehlen



© Galina Barskaya, Fotolia.com

Eltern haben nach wie vor Probleme mit dem Angebot an Kinderbetreuungsplätzen: 2010 fehlten mindestens 44.000 Kinderbetreuungsplätze für unter 15-jährige Kinder, rund 100.000 bestehende Kinderbetreuungsangebote entsprachen nicht den Bedürfnissen der Eltern. Kinderbetreuung ist nach wie vor Frauensache: Während neun von zehn Frauen mit Kindern unter acht ihren Beruf wegen Kinderbetreuung unterbrechen, sind es bei den Männern nur sechs Prozent.

Für die Drei- bis Fünfjährigen gibt es genug Betreuungsplätze, aber bei Kindern unter drei wurde das Ziel von 33 Prozent mit einer Quote von 17 Prozent klar verfehlt. Jeder fünfte Nicht-Erwerbstätige würde gerne mehr arbeiten, wenn es geeignete Betreuungsangebote gäbe, ebenso wie 13 Prozent der Teilzeit-Erwerbstätigen.

Rund 100.000 bestehende Betreuungsangebote sehen die Eltern als nicht adäquat: Häufig kritisiert wurden fehlende Plätze zu bestimmten Tageszeiten oder während der Ferien, sowie zu teure Betreuungsplätze, aber auch mangelnde Qualität.



Brauchen wir eine **Schuldenbremse**?

Die Schuldenbremse ist eine Mogelpackung. Sie bringt keine Garantie für weniger Staatsschulden und kann schnell zur Wachstumsbremse werden.

Von Lucia Bauer und David Mum

Die ÖsterreicherInnen sind Meister im Sparen. Wer sich einen Notgroschen für schlechtere Zeiten zur Seite legt oder sich sogar ein Eigenheim erspart, genießt hohes Ansehen. Die Idee, nicht nur Einzelne, sondern auch der Staat müsse sparen und Schulden abbauen, genießt daher hohe Zustimmung. Dabei wurde die öffentliche Meinung noch durch das Bild bestärkt, der Staat habe sich – wie ein verschwenderischer Mensch – durch eine viel zu laxen Ausgabenpolitik an die Kippe zur Unfinanzierbarkeit manövriert. Und jetzt helfen nur noch drastische Einschnitte. Quasi die Schuldnerberatung für den Staat. Doch dieses Bild ist falsch. Die hohe Staatsverschul-

dung und die Budgetkrise sind eine Folge der Finanzkrise 2008/2009, der teuren Bankenrettungspakete, der Konjunkturpakete und der in der Krise gesunkenen Staatseinnahmen. „Es liegt nicht daran, dass die ArbeitnehmerInnen über Ihre Verhältnisse gelebt hätten. Wer das behauptet, betreibt bewusste Desinformation“, erklärt der GPA-djp-Vorsitzende Wolfgang Katzian.

Ein Blick auf die Jahre vor der Krise zeigt: Damals wurde die Schuldenquote reduziert, v. a. durch schmerzhafte Einschnitte im Pensionssystem, also das genaue Gegenteil von Verschwendung. Österreich hatte damit 2007 die Schuldenquote auf EU-Vorgaben gesenkt.

Nicht alles lässt sich jedoch auf nationaler Ebene steuern, und so sind infolge der weltweiten Finanzkrise die Schulden stark angestiegen. Die Staaten stecken also nicht wegen ihrer Sozialausgaben in der Schuldenkrise, sondern weil die Maßnahmen zur Bekämpfung der Wirtschaftskrise viel Geld gekostet haben. Und während der Finanzkrise haben Menschen mit hohem Einkommen und Vermögen vom staatlichen Schutz mehr profitiert als kleine EinkommensbezieherInnen.

Keine Garantie

Obwohl der Anstieg der österreichischen Schuldenquote trotz allem in den letzten Jahren noch unter

dem Durchschnitt der EU 15 lag, muss Österreich für seine Staatsanleihen höhere Zinsen zahlen als etwa Deutschland. Zum Vergleich: Deutschland hat mit 82 Prozent eine um zehn Prozentpunkte höhere Schuldenquote als Österreich, obwohl es bereits 2009 eine Schuldenbremse ins deutsche Grundgesetz geschrieben hat. Finanzmärkte reagieren eben nicht logisch und berechenbar, sondern vollziehen oft unerwartete Wendungen. Eine Schuldenbremse wird das nicht unbedingt ändern und keine dauerhafte Garantie für niedrige Zinsen bringen. Dazu kommt speziell in Österreich, dass die internationalen Finanzmärkte weniger durch die Staatsschulden als durch das riskante Ostgeschäft der österreichischen Banken beunruhigt sind.

Dass Sparen alleine nicht aus der Schuldenfalle hilft, kann man auch in Griechenland beobachten. Die Boulevardmedien zeichnen das Bild des faulen und verschwenderischen Griechenlands, das sogar die gesamte Eurokrise verursacht haben soll. Das Gegenteil ist der Fall: Wenn jemand in letzter Zeit gespart hat, dann Griechenland. Radikale Kürzungen bei Bildung, Gesundheit, Pensionen und Gehältern wurden trotz bürgerkriegsähnlicher Proteste der Bevölkerung durchgezogen. Mit der Konsequenz, dass das Wirtschaftswachstum zum Erliegen kam, die Schulden explodierten und Griechenland erst recht jede Glaubwürdigkeit auf den Finanzmärkten verlor. Eine nahezu ausweglose Situation für junge Menschen in Griechenland und eine soziale Krise mitten in Europa sind die Folge.

Schulden reduzieren

Trotz allem ist es richtig und notwendig Schulden zu reduzie-

ren, damit wir unser Steuergeld für Sinnvolles ausgeben können – wie Bildung, Pflege oder auch ökologisch nachhaltige Projekte. Die Zinszahlungen werden sich 2012 voraussichtlich auf acht Mrd. belaufen. Das ist eine enorme Summe, die der Gesellschaft so verloren geht. Hier muss gegengesteuert werden. Die Schuldenreduktion kann jedoch nicht durch Sparen erfolgen, sondern muss vor allem durch neue Einnahmen passieren – Einnahmen, die von jenen kommen müssen, die bisher noch wenig bis nichts zum Staatshaushalt beitragen.

Gegen neue Steuern wird oft eingewendet, dass die Abgabenquote in Österreich ohnehin zu hoch sei. Fakt

**Ein Nulldefizit
kann leicht
zum Kaputtsparen führen.**

ist aber, trotz der Steuererhöhungen 2011 wird die Abgabenquote 2012 nahezu konstant bleiben. Damit ist sie noch immer deutlich niedriger als vor zehn Jahren. Problematisch am österreichischen Steuersystem ist aber nicht die Höhe der Steuerquote, sondern die Verteilung der Steuerlast, die zum Großteil von den ArbeitnehmerInnen getragen wird.

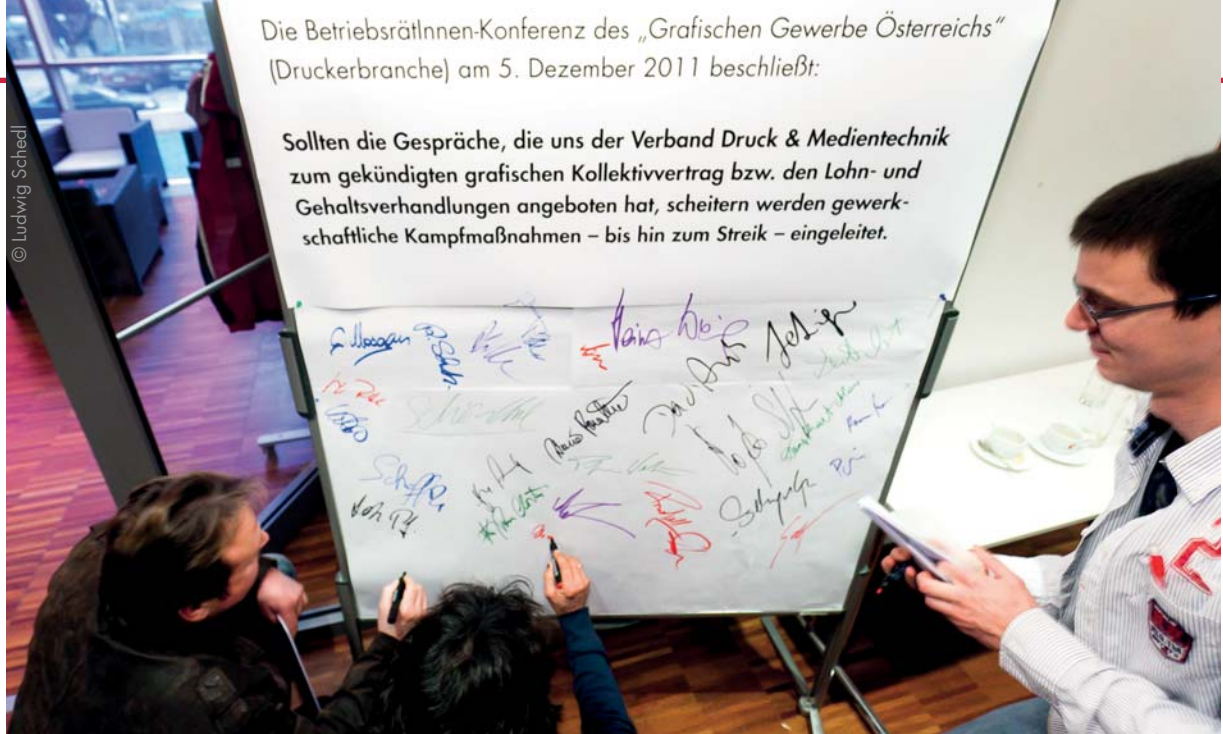
Schuldenbremse konkret

Angelehnt an die deutsche Schuldenbremse hat sich Österreich verpflichtet, das strukturelle Defizit von 2,8 Prozent des BIP, bis 2017 auf 0,35 zu senken. Daraus ergibt sich ein Konsolidierungserfordernis von über neun Mrd. Euro bis 2017. Eine riesige Summe. Wie diese Summe angesichts einer drohenden Rezession aufgebracht werden kann, ist derzeit noch Gegenstand von Verhandlungen.

Klar ist jedoch, wenn jetzt europaweit alle Staaten anfangen, ihre Ausgaben stark einzuschränken, wird sich die Wirtschaftskrise verschärfen und der Schuldenabbau wird nicht gelingen. Vielmehr müssen die wahren Schuldentreiber bekämpft werden: Das sind das nach wie vor krisenanfällige Finanzsystem, das immer wieder Bankenrettungen notwendig macht, die steigende Arbeitslosigkeit gemeinsam mit einem geringen Wachstum und ein ungerechtes Steuersystem, das Reiche und Unternehmen begünstigt.

Die Schuldenbremse in Form eines Nulldefizits kann leicht zum Kaputtsparen führen und zur Investitions-, Beschäftigungs- und Wachstumsbremse werden. Die Gewerkschaften und die AK haben Bedingungen für die Einführung von Regeln zur Begrenzung der Verschuldung festgelegt: Eine Schuldenbremse darf den Spielraum für konjunkturelles Gegensteuern nicht zu stark einengen. Zukunftsausgaben und Investitionen müssen auch weiterhin möglich sein. Der Schuldenabbau darf nicht nur über Ausgabenkürzungen, sondern muss auch über neue Einnahmen z. B. eine Vermögenssteuer erfolgen. Abgelehnt wird eine verfassungsrechtliche Festschreibung einer bestimmten Schuldenstandsgrenze.

„Staaten dürfen bei ihrer Finanzierung nicht Spekulanten ausgeliefert sein“, betont Katzian. „Wir brauchen eigene Institutionen, die die öffentliche Finanzierung sicherstellen können. Eine erfolgreiche Budgetpolitik setzt daher eine wirkungsvolle Finanzmarktregulierung voraus. Wenn die Staaten die Schulden reduzieren wollen und sich weiter bei den Gewinnsteuern gegenseitig unterbieten, wäre das fatal.“ ■



BetriebsrätInnen aus dem grafischen Gewerbe unterschreiben den Streikbeschluss bei der BetriebsrätInnen-Konferenz.

Grafisches Gewerbe: Den Bogen überspannt

Die GPA-djp wehrt sich gegen Kündigung des Kollektivvertrages und eine Verschlechterung der arbeitsrechtlichen Rahmenbedingungen für 10.500 Betroffene.

Von Martin Panholzer

Der Kollektivvertrag für die Druckbranche wurde vom Verband der Druck- und Medientechnik per 31. März 2012 gekündigt. Ab April droht somit ein vertragsloser Zustand. Die Arbeitgeber verfolgen mit dieser Kündigung ein einziges Ziel: Die Verschlechterung der arbeitsrechtlichen Rahmenbedingungen für die etwa 10.500 Beschäftigten der Branche. Diese Kündigung ist nun schon die zweite innerhalb von zwei Jahren. Im Jahr 2009 ist es der GPA-djp mit der Androhung von Streikmaßnahmen gelungen, die Arbeitgeber von diesem Vorhaben abzubringen. Ende 2011 steht die Branche vor einer ähnlichen Situation.

Die Bedingungen der Arbeitgeber für eine weitere Gültigkeit des Kollektivvertrages laufen darauf hinaus, dass ein jährlicher Teuerungsausgleich unmöglich wird, solange der Kollektivvertrag Gültigkeit hat.

Knebelvertrag

„Einen solchen Knebelungsvertrag kann sich keine Gewerkschaft der Welt gefallen lassen. Die Kolleginnen und Kollegen lassen sich ein derartiges Vorgehen sicher nicht gefallen“, erklärt der stv. Vorsitzende der GPA-djp Michael Ritzinger.

„Es ist nicht so, dass wir Probleme in der Druckerbranche ignorieren und

keine Bereitschaft gezeigt haben, Veränderungen zu akzeptieren. Dauerhafte Lohnerhöhungen, die die jährliche Inflation nicht abgleiten, sind jedoch völlig unzumutbar“, so Ritzinger.

Völlig unverständlich ist für Ritzinger, dass die Arbeitgeber sehenden Auges in eine Auseinandersetzung mit der Gewerkschaft laufen, die sicher mehr kosten wird als eine Verhandlungslösung.

Gewerkschaft ist vorbereitet

Bereits im November fanden in den Druckereibetrieben Betriebsversammlungen statt, um die Beschäf-

Interview mit Karl Proyer zum Konflikt im Grafischen Gewerbe

Zur Problematik des Verhaltens des Verbandes Druck- und Medientechnik nimmt für die KOMPETENZ der stv. Bundesgeschäftsführer der GPA-djp, Karl Proyer, Stellung.

KOMPETENZ: Der Verband Druck- und Medientechnik kündigte innerhalb von sechs Jahren zum dritten Mal den Kollektivvertrag, ein, gelinde gesagt, doch ungewöhnliches Verhalten für einen Arbeitgeberverband.

Karl Proyer: Es ist wirklich schwierig, einem Verhandlungspartner gegenüberzusitzen, der regelmäßig zu diesem Mittel greift, um seine Interessen durchzusetzen. Das ist nicht nur für die Beschäftigten unzumutbar sondern auch für die gesamte Branche, die sich nicht mehr auf Kontinuität und Berechenbarkeit einstellen kann. Das sehen in der Zwischenzeit auch viele Arbeitgeber der Branche so. Namhafte Betriebe sind bereits aus dem Arbeitgeberverband

ausgetreten, da ihnen eine solche Politik nicht behagt. Man muss langsam die mit der Kollektivvertragsfähigkeit dieses Verbandes verbundenen Zielsetzungen in Zweifel ziehen.

KOMPETENZ: Gibt es Alternativen?

Karl Proyer: Man sollte überlegen, ob eine Verhandlungsstruktur innerhalb der gesetzlichen Vertretung der Wirtschaftskammer für die Zukunft nicht die bessere Lösung darstellt. Im Verband Druck- und Medientechnik haben offenbar Arbeitgeber das Sagen, die nicht mehr die tatsächlichen Gegebenheiten der Branche repräsentieren.

KOMPETENZ: Aber die Argumente, dass die Branche eine sehr schwierige Zeit durchläuft, sind doch nicht einfach vom Tisch zu wischen?

Karl Proyer: Die GPA-djp war in der Vergangenheit immer



Karl Proyer, stv.
Bundesgeschäftsführer
GPA-djp

wieder bereit, notwendige Zugeständnisse zu machen und den Kollektivvertrag anzupassen. Durch dauerhafte Lohnabschlüsse unter der Inflationsrate lässt sich aber kein einziges Unternehmen und schon gar keine Branche retten. Mit diesem neuerlichen Erpressungsversuch haben die Arbeitgeber aber den Bogen überspannt. Ich bin überzeugt, dass alle Kolleginnen und Kollegen aus den Druckereien für den Erhalt des Kollektivvertrages und eine akzeptable Lohnerhöhung kämpfen werden. Die GPA-djp steht jedenfalls als gesamte Organisation hinter diesem Kampf.

tigten über die Situation aufzuklären und Handlungsoptionen zu diskutieren. Die GPA-djp organisierte in der Zwischenzeit Streikseminare, um für mögliche kommende Auseinandersetzungen gut vorbereitet zu sein.

Streikbeschluss

Am 5. Dezember 2011 fand in Wien eine österreichweite BetriebsrätInnenkonferenz statt, auf der ein einstimmiger Streikbeschluss gefasst wurde. Neben der Rücknahme der Kündigung forderten die Betriebsräte eine Lohnerhöhung deutlich über der Inflationsrate. Ein erster Verhandlungstermin findet am 11.

Jänner 2012 statt. „Wenn die Arbeitgeber mit Argumenten und Vernunftgründen nicht zu überzeugen sind, dann werden wir eben wieder einmal für unseren Grafischen Kollektivvertrag kämpfen, und ich bin davon überzeugt, dass wir mit der Kraft der Solidarität unser Ziel erreichen werden. Anscheinend meinen einige Arbeitgeber, ohne Kollektivvertrag hätte die Branche eine bessere Zukunft. Fehlen jedoch klare Wettbewerbsregeln, so wird ein Konkurrenzkampf entstehen, der auch vielen Unternehmen ernsthafte Probleme bereiten wird“, ist Ritzinger überzeugt. ■



Christian Schuster, Wirtschaftsbereichssekretär,
Michael Ritzinger, stv. GPA-djp Vorsitzender, und
Andrea Doubek, Wirtschaftsbereichsassistentin, bei
der BetriebsrätInnen-Konferenz am 5.12.2011.



Bernadette Ségol, EGB: „Was wir von der Europäischen Union erwarten, ist, dass es ein positives Projekt für die Menschen ist.“

„Europa ist die Lösung, nicht das Problem.“

Bernadette Ségol, Generalsekretärin des EGB, warnt davor, das europäische Sozialmodell zu untergraben. Sie fordert mehr Leadership in der Politik und Investitionen am Arbeitsmarkt.

Von Heike Hausensteiner

Bernadette Ségol ist die erste Frau an der Spitze des Generalsekretariats des Europäischen Gewerkschaftsbundes (EGB). Und es mag an ihrem Temperament liegen, dass sie zugibt: „Das sind wirklich schwere Zeiten für die Gewerkschaften, es war noch nie so schwierig, neue Mitglieder zu rekrutieren.“ Besorgt sei man derzeit vor allem über die Lage in den osteuropäischen Ländern. Insbesondere das neue Arbeitsrecht in Ungarn kritisiert Bernadette Ségol. Es hebt das Streikrecht so gut wie aus und hat die staatlichen Sozial-

leistungen – von der Abfertigung und Überstundenregelung über den Urlaubsanspruch bis zum Kündigungsschutz – drastisch gekürzt. Das alles widerspreche der Freiheit und einer sozialverträglichen Marktwirtschaft.

Starke Gewerkschaften

Ségol stößt sich auch an den Kampagnen, die gegen die Gewerkschaften gerichtet sind. Und sie betont, dass genau jene Länder besonders wettbewerbsfähig seien, in denen die Gewerkschaftsbewegung eben-

falls stark sei, vor allem in Nordeuropa. Gleichzeitig erwähnt sie das Beispiel eines großen schwedischen Unternehmens, das in seiner Heimat hohe Sozialstandards gewähre, aber genau diese in den Filialen in den baltischen Ländern mit Füßen trete.

So etwas bringt die quirilige 61-Jährige sichtlich in Rage. Sie hat ein abgeschlossenes Philosophiestudium und ist seit knapp 40 Jahren in der internationalen Gewerkschaftsbewegung aktiv. Aufgewachsen in einem kleinen Dorf in Südfrank-

reich, waren ihre Eltern schon sozial gesinnt und achteten auf Fairness und Gerechtigkeit, wie Ségol bereitwillig im Interview erzählt. „Mein Vater war Kriegsgefangener in Österreich. Dass in Europa mehr Zusammenarbeit notwendig ist, war meinen Eltern bewusst, obwohl sie aus ganz einfachen Verhältnissen stammten.“

Gefahr für das Sozialmodell

Die neue EGB-Generalsekretärin sagt daher: „Ja zu mehr Europa, aber Nein zu noch mehr Druck auf die Gewerkschaften! Wir wollen ein soziales Europa. Aber wenn kollektivvertragliche Vereinbarungen immer mehr aufgeweicht und Gehälter gedrückt werden, gerät das europäische Sozialmodell in Gefahr. Was wir von der Europäischen Union erwarten, ist, dass sie ein positives Projekt für die Menschen ist.“ Im Moment überwiege jedoch die Sorge, dass das Niveau der Gehälter und Sozialleistungen weiter sinke. Etwa durch die neuen EU-Beschlüsse zur wirtschaftspolitischen Steuerung in den Mitgliedsländern („Sixpack“). „Die EU muss die ArbeitnehmerInnen schützen – wobei schützen kein schmutziges Wort ist. Und ein ordentliches Gehalt ist nicht der Feind der Wirtschaft.“

Europäischer Gewerkschaftsbund

Der EGB umfasst 82 Mitgliederorganisationen in 36 europäischen Ländern sowie zwölf europäische Gewerkschaftsföderationen, also insgesamt mehr als 60 Millionen Mitglieder.
Internet: www.etuc.org

Sozialdumping stoppen

Kämpferisch gibt sich Bernadette Ségol dann auch, wenn man sie danach fragt, was die europäischen Gewerkschaften noch tun können, außer zu Demonstration aufzurufen. Wichtig sei im Moment die große Kampagne zur Frage, wie Sozialdumping gestoppt werden könne. Im europäischen Gesetzgebungsprozess haben die ArbeitnehmervertreterInnen, anders als in Österreich etwa, nur ein Anhörungsrecht vor den Beschlüssen. Dennoch würden die Gewerkschaften in der EU-Politik ernst genommen, meint Ségol. „Das Recht auf gewerkschaftliche Vertretung ist schließlich in der Grundrechtecharta, die im EU-Vertrag von Lissabon verankert ist,

Ein ordentliches Gehalt ist nicht der Feind der Wirtschaft.

festgeschrieben.“ Zwar habe die – ihr nahe stehende – sozialdemokratische Politik im Augenblick keine Mehrheit im EU-Rat (der Regierungschefs, Anm.) und im EU-Parlament. „Aber wir werden weiterhin unsere Stärke und unsere Einflussmöglichkeit im Europäischen Parlament nützen.“

Arbeitsmärkte stärken

Gerade im Hinblick auf Griechenland lehnt Ségol einseitige Maßnahmen, die in erster Linie auf Einsparungen abzielen, ab. „Das bringt diese Länder doch in eine noch verzweifeltere Lage. Was wir brauchen, sind wirtschaftliche Solidarität, eine Finanztransaktionssteuer (auf internationale Geldspekulationen) und eine Wachstumspolitik. Und Wachstum gibt es nur durch nachhaltige Investitionen in den Arbeitsmarkt.“ Natürlich müsse im Fall Griechenlands die Praxis der mas-

siven Steuerhinterziehung ein Ende haben; das Land mache jetzt einen Kulturwandel durch und brauche Zeit. „Aber dass wir Griechenland helfen, ist in unserem Interesse. Bisher haben wir nicht Geld hergegeben, sondern Bürgschaften. Das ist keine moralische Frage, sondern eine Frage von Solidarität.“ Eine Renationalisierung, indem man Staaten in Not alleine lässt, schaffe jedenfalls keine Arbeitsplätze, so die EGB-Generalsekretärin.

Leadership in der Politik

„Europa ist die Lösung, nicht das Problem.“ Und Bernadette Ségol stellt dabei klar: Es könne nicht sein, dass verzweifelte BürgerInnen populistischen und fremdenfeindlichen Parteien in die Arme laufen, wie das auch in Frankreich beim rechtsextremen „Front National“ der Fall sei. „Nein, danke!“ Wenn die Arbeitslosigkeit unter Jugendlichen etwa in Spanien und Griechenland zwischen 40 und 50 Prozent liege, könne das gesellschaftlichen Zusammenhalt gefährden. „Wir brauchen starke Regierungen und Leadership in der Politik. Andernfalls, wenn Unsicherheit herrscht, macht sich Spekulation breit. Politiker dürfen sich nicht in die Hände der Märkte begeben, sondern die Märkte erwarten sich politische Führungsstärke.“

Nach diesen allgemeinen Forderungen stellt sich die Frage, wie der Kapitalismus konkret eingedämmt werden könnte. Dabei spricht sich die EGB-Generalsekretärin für eine verstärkte Regulierung speziell des „Casino-Kapitalismus“ aus, das heißt hoch riskante, globalisierte Geldspekulationen. „Das ist keine echte Wirtschaftsleistung und gehört transparent gemacht.“ Möge sie dazu in ihrer vierjährigen Amtszeit etwas beitragen können. ■

Robert Sommer: Wie bleibt der Rand am Rand. Reportagen vom Alltag der Repression und Exklusion.
Mandelbaum Verlag 2011.
€ 9,90

Vom Alltag des gesellschaftlichen Ausschlusses: Das System, das sich weltweit durchgesetzt hat, wäre nicht stabil, wenn es nicht ständig einen ausreichend breiten sozialen Rand reproduzierte. Eine soziale Schicht nämlich, deren Integration – entgegen jeder politischen Rhetorik – nicht vorgesehen ist.

Der Autor Robert Sommer, Mitbegründer und Blattmacher der Wiener Straßenzeitung Augustin, „sammelte“ die Techniken des Ausschlusses und der Stigmatisierung, soweit er sie in den bisher 16 Jahren des Bestehens des



Augustin-Projekts durchschauen lernte.

Jedes Kapitel, jede Reportage in diesem Buch widmet sich einer spezifischen Methode, Integration

zuverlässig scheitern zu lassen: die Methoden der staatlichen Strafe, der Dauerentwürdigung von Menschen in Heimen aller Art, der „sozialen Säuberung“ kommerzorientierter Stadtzonen, der Pathologisierung normabweichenden Verhaltens, der Kriminalisierung des Bettelns etc.

Robert Sommer fügte seinen Erfahrungen über die „Phantasie“ und die „Kreativität“, mit der die systembewahrenden Kräfte ihr Handwerk der Stigmatisierung

und des Ausschlusses betreiben, den im deutschen Sprachraum nur wenig rezipierten Analysen vorwiegend französischer Sozialwissenschaftler bei. Diese stellen mit ihrer These von existenzieller systemischer Relevanz einer nicht integrierbaren Randschicht eine Herausforderung für Theorie und Praxis der sozialen Arbeit in Österreich dar.

Robert Sommer war bis zur Einstellung der Tageszeitung „Volksstimme“ der Leiter der Wiener Lokalredaktion, anschließend freier Journalist. 1995 gründete er (mit anderen) die Straßenzeitung Augustin. Theodor-Kramer-Preisträger 2006.

Nina Horacek, Sebastian Wiese: Handbuch gegen Vorurteile. Von Ausschwitzlügen bis Zuwanderungstsunami.
Czernin Verlag 2011. € 24,90

„Ausländer nehmen uns die Arbeitsplätze weg“: Diesen Satz hört man nicht nur am Stammtisch oder in der Straßenbahn. Die Kronen Zeitung verwendete ihn bereits als Umfrage-Thema. Doch die Rechnung, dass mehr Zuwanderer als arbeitslose Österreicher bedeutet, dass es ohne Immigranten keine Beschäftigungslosigkeit gibt, geht so nicht auf, wie Nina Horacek und Sebastian Wiese in ihrem „Handbuch gegen Vorurteile“ aufzeigen.

Denn was viele nicht wissen: Bevor ein Ausländer in Österreich einen Job annehmen darf, beginnt das

„Ersatzkraftverfahren“ zu laufen. Das bedeutet, dass die Stelle zuerst einem Österreicher, der Arbeitslosengeld bezieht und für den Job qualifiziert wäre, angeboten werden muss und in einem zweiten Schritt EU- und EWR-Bürger infrage kommen. Erst wenn sich in diesen Gruppen niemand Geeigneter findet, kommen Personen aus Drittstaaten zum Zug.



Horacek und Wiese bieten mit ihrem Handbuch ein Argumentarium für alle jene, die mit Fremdenfeindlichkeit und Antisemitismus nichts am Hut haben. Hier bekommt man Fakten geliefert, die es einem leichter machen, unliebsame Diskussionen in eine andere Richtung zu

lenken. Ob es darum geht, dass Ausländer angeblich den Sozialstaat ausnutzen, Zuwanderer krimineller seien als Österreicher oder das Verbotsgesetz, mit dem NS-Wiederbetätigung unterbunden werden soll, die freie Meinungsäußerung verletzen soll: Mit diesem Handbuch ist man um keine Antwort mehr verlegen.

Die Gelegenheit, das hier angelesene Wissen zu nutzen, könnte schneller kommen, als man meint: denn, wie Koautorin Nina Horacek betont, viele der Meinungen, die hier auf ihren Wahrheitsgehalt hin seziert werden, sind bereits in der Mitte der Gesellschaft angekommen. Wie ist das etwa mit den Kindern aus Zuwandererfamilien, die das Niveau der öffentlichen Schulen so drücken? Nachlesen!

A. Weiss

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.



© Sergey Peterman, Fotolia.com

50 c/km steuerfrei!

Kilometergeld muss kostendeckend und steuerfrei sein. Unterschreiben Sie online!



Mit 6.000 Unterschriften der Interessengemeinschaft work@external

konnte im Vorjahr die Kürzung des amtlichen Kilometergeldes verhindert werden. Die 42 c/km wurden danach in vielen Kollektivverträgen abgesichert.

Die Teuerung macht nun 50 c/km notwendig: Die Erhöhung der Mineralölsteuer und der Preisanstieg bei Treibstoff, Versicherungen und Reparaturen haben inzwischen die tatsächlichen Kosten auf 50 Cent je Kilometer hinaufgetrieben. Daher fordern wir ein kosten-

deckendes steuerfreies Kilometergeld von 50 cent!

Derzeit ist die Steuerfreiheit außerdem vom sogenannten amtlichen Kilometergeld abhängig und damit an das Beamtendienstrecht gebunden. Das muss sich auch ändern: Wir wollen, dass der tatsächliche Aufwand steuerfrei ist.

Das verlangt die GPA-djp in einem neuen Offenen Brief an den Bundeskanzler und die Finanzministerin. Unterstützen Sie diese Forderung mit Ihrer Online-Unterschrift für ein kostendeckendes steuerfreies Kilometergeld auf www.gpa-djp.at/external

Rettungsgasse wird Pflicht

Mit Jahresbeginn 2012 wird die Rettungsgasse Pflicht: Damit gibt es verbindliche und einheitliche Regeln, um bei Staus auf der Straße Einsatzfahrzeuge vorbeizulassen. LenkerInnen werden verpflichtet, bei Stocken des Verkehrs eine Gasse zu bilden, die die Durchfahrt ermöglicht: Es muss bei 2-streifigen Straßenabschnitten in der Mitte, bei 3- oder 4-streifigen Straßenabschnitten zwischen dem äußerst linken und dem daneben liegenden Fahrstreifen eine Gasse gebildet werden. Die Einsatzkräfte sind dadurch schneller und sicherer am Unfallort, Verletzte können schneller versorgt werden.

Mehr Info auf www.rettungsgasse.com

Kollektivverträge Abschlüsse Herbst 2011

Handel:

bis zu plus 3,85 Prozent,
Lehrlinge 3,9 Prozent
(gültig ab 1.1. 2012)

Handwerk und Gewerbe:

plus 3,65 Prozent
(gültig ab 1.1. 2012)

IT-Branche:

bis zu plus 4,1 Prozent (KV)
(gültig ab 1.1. 2012)

Metallgewerbe:

plus, 3,85 Prozent
(Ist-Gehälter)
(gültig ab 1.1. 2012)

Metall/Bergwerk & Gas/ Wärme:

plus 3,8–5,3 Prozent
(gültig ab 1.11. 2011)

Alternative Telekom- Branche:

plus 3,5–5,25 Prozent (KV)
(gültig ab 1.1. 2012)

Milchindustrie:

plus 3,55 Prozent
(gültig ab 1.11. 2011)

Nahrungs- und Genussmittel:

plus 3,5 Prozent
(gültig ab 1.11. 2011)

Brauereien:

plus 3,4–4 Prozent
(gültig ab 1.9. 2011)

Großbäcker:

plus 3,2 Prozent
(gültig ab 1.10. 2011)

Bäckergewerbe:

bis zu plus 3,6 Prozent
(gültig ab 1.10. 2011)

Mehr dazu: www.gpa-djp.at/kollektivvertrag

Gewalt am Arbeitsplatz

Menschen in betreuenden und pflegenden Berufen sind oft Gewalt durch KlientInnen ausgesetzt. Das lässt sich nicht immer vermeiden, die Arbeitgeber könnten aber die Situation entschärfen.

Von Alexia Weiss

Menschen, die zu Pflegende oder Behinderte betreuen, müssen über eine Grundausbildung verfügen und lernen, Grenzen zu setzen.



Während ein Bewohner einer Behindertenwohngemeinschaft wieder einmal den Kühlschrank plündert, prügelt einer seiner Mitbewohner auf ihn ein, weil er um sein Abendessen fürchtet. Der diensthabende Betreuer muss dazwischen gehen, bevor einer seiner Klienten verletzt wird – und riskiert dabei, selbst geschlagen zu werden. Manchmal kommt der Rempeler, das Kratzen, Beißen oder das Werfen mit Sesseln und anderen Gegenständen aber auch ganz unerwartet: Wenn sich der alte Herr, der zu Hause versorgt wird, nicht waschen lassen will. Wenn das Essen nicht schmeckt und die Patientin dies nur durch nonverbale Aggression zum Ausdruck bringen kann. Wenn der Autist sich nicht anziehen lassen will, vor dem Haus aber bereits

der Kleinbus wartet, der ihn zu seinem Arbeitsplatz in einer Tageswerkstätte bringen soll.

Tabuthema Gewalt

Früher waren wesentlich mehr Menschen, die ihren Alltag nicht alleine bewältigen konnten, in stationären Einrichtungen untergebracht. Heute ist es möglich, dass

Sich schlagen zu lassen, sollte nicht zum Berufsbild gehören.

viele dieser Menschen selbstbestimmt leben können. Mobile Pflege gibt vielen pflegebedürftigen, alten Menschen, wonach sie sich sehnen: in ihren eigenen vier Wänden bleiben zu können. Das betreute

Wohnen ermöglicht körperlich, geistig und mehrfach Behinderten auch eine persönliche Entwicklung. „Und das ist gut so“, betont eine Betriebsrätin eines Anbieters in diesem Bereich. Wie auch bei allen anderen AnsprechpartnerInnen kann weder ihr Name noch jener ihres Arbeitgebers genannt werden. Das Thema Gewalt wird von der Leitungsebene solcher Einrichtungen nicht gerne öffentlich erörtert. Rasch wird hier gegen MitarbeiterInnen, die Vorkommnisse, in denen sie Gewalt oder sexuellen Übergriffen während ihres Dienstes ausgesetzt sind, die Klagskeule geschwungen.

Was die Betriebsrätin dagegen eben nicht gut findet, ist, wie die meisten Arbeitgeber mit der Situation umgehen. Das Problem ist vielschichtig: Einerseits gibt es von



© Eisenhans, Fotolia.com

der öffentlichen Hand oft nicht so viel Geld, wie für eine rundum gute Betreuung von Behinderten nötig wäre. Der Druck werde dann auf die MitarbeiterInnen weitergegeben: Sie müssen als mobile PflegerInnen entweder mehr PatientInnen als bisher betreuen oder in Wohngemeinschaften alleine Dienst machen. Resultat der beschränkten Finanzmittel ist auch, dass in manchen Bundesländern beziehungsweise von vielen Arbeitgebern keine Schmutz, Erschwernis- und Gefahrenzulage (SED-Zulage) bezahlt wird. Wobei eine Betriebsrätin klarstellt: „Auch mit dieser Zulage ist es nicht okay, ständig Gewalt ausgesetzt zu sein. Den MitarbeiterInnen würde aber wenigstens Anerkennung für ihre Leistung gezollt.“

Zeitmangel

Andererseits brauchen gerade Menschen, die in Behinderten-

wohngemeinschaften leben, oft viel Aufmerksamkeit. Hat die Betreuerin alle Hände voll damit zu tun, dafür zu sorgen, dass alles halbwegs läuft, ist für individuelle Auseinandersetzung nicht mehr viel Zeit. Die Betreuten spüren das – und reagieren erstrecht mit Wutausbrüchen, Schreien, dem Werfen von Gegenständen, um auf sich aufmerksam zu machen. „Mehr Personal würde die Situation in vielen Einrichtungen entschärfen“, ist ein Betriebsrat überzeugt.

Stress und Aggression

Immer wieder gibt es auch Fälle, in denen der Arbeitgeber nach einem Vorfall, bei dem ein/e MitarbeiterIn verletzt wurde, nicht hinter diesem/r steht – sondern ihm/r sogar die Schuld an der Eskalation gibt. Die Teilnahme an Deeskalationstrainings wird aber nur einem kleinen Teil der MitarbeiterInnen im sozialen Bereich finanziert. Und manches Mal führen Abwehrreaktionen von BetreuerInnen zu noch mehr Aggression des Betreuten. „Jeder reagiert in einer solchen Stresssituation eben anders“, so eine Betriebsrätin. Und wenn man weiß, dass immer wieder KollegInnen Hämatome, Kratzspuren, Prellungen, aber auch schwerere Verletzungen davontragen, versuchte man natürlich, nicht auch im Krankenhaus zu landen.

Anlaufstelle nötig

„Natürlich kann es nicht so sein, dass sofort die Klientin oder der Mitarbeiter entfernt wird“, sagt die Arbeitnehmervertreterin. Tendenziell bleibe aber dann eher der/die MitarbeiterIn auf der Strecke. Sie spricht sich daher für die Einrichtung von Anlaufstellen aus, die nach einem Vorfall von dem Betroffenen kontaktiert werden können. So gibt es im Einzelfall objektive

Aufklärung und Hilfe für die MitarbeiterInnen, andererseits weiß man dann rascher, wo das System insgesamt verbessert werden muss. So wird zum Beispiel rasch klar, dass es mit einem bestimmten Klienten in einer bestimmten Wohngemeinschaft immer wieder Probleme gibt und kann bei der Leitung vorstellig werden mit der Bitte, hier mehr Personal einzusetzen. Wobei sich die Betriebsrätin insgesamt wünschen würde, dass die Führungsebene weniger hinter dem Schreibtisch sitzt, sondern sich selbst regelmäßig in den Einrichtungen vor Ort, aber auch in den Wohnungen jener, die mobil gepflegt werden, einen Eindruck verschafft.

Grenzen setzen lernen

Dass dieses bisher tabuisierte Thema nun langsam an die Oberfläche kommt, hat wohl auch damit zu tun, dass früher viele Menschen als BetreuerInnen aufgenommen wurden, die dazu keine Ausbildung hatten. Sie wurden von der Institution ausgebildet, die sie angestellt hatte, und haben vielfach die oft von Arbeitgeber-Seite vertretene Auffassung „Das gehört eben zum Berufsbild“ nicht infrage gestellt. Heute müssen alle Personen, die zu Pflegenden oder Behinderten betreuen, über eine Grundausbildung verfügen. Hier lernen sie auch, Grenzen zu setzen. Und zu erkennen, wenn Grenzen überschritten werden. „Sich schlagen zu lassen gehört nämlich nicht zu unserem Alltag“, so eine Betriebsrätin, die jedoch auch betont: „Wir alle machen unseren Job, weil wir Menschen helfen wollen. Wir stellen die Arbeit an sich nicht infrage. Wir fordern aber, dass der Arbeitgeber bei Problemen hinter uns steht.“ ■



Clara Fritsch, GPA-djp: „In Arbeitsverhältnissen gibt es stärkere persönliche und wirtschaftliche Abhängigkeiten als in anderen Bereichen.“

Einblick unerwünscht

ArbeitnehmerInnen brauchen einen besseren Schutz ihrer Daten, insbesondere in multinationalen Konzernen. Die Gewerkschaften versuchen in Brüssel die Rechte der Beschäftigten zu stärken.

Von Andrea Rogy

Arbeitgeber haben Zugang zu vielen personenbezogenen Daten ihrer Beschäftigten. Sie wissen Bescheid über die persönlichen Lebensumstände, die Gesundheit, über Verkaufszahlen oder die berufliche Vorgeschichte.

Digitale Profile

„Leider ist es in der globalisierten Geschäftswelt üblich geworden, lieber mehr als weniger Daten auszutauschen. So schicken österreichische Tochtergesellschaften multinationaler Konzerne nicht selten per-

sonenbezogene Daten quer durch die Welt zur Konzernzentrale. Dabei wird oft nicht überprüft, welche Daten gemäß dem Datenschutzgesetz tatsächlich weitergegeben werden dürften und ob diese Fülle an preisgegebenen Informationen wirklich notwendig wäre“, kritisiert Clara Fritsch, Datenschutzexpertin der GPA-djp.

In den Zentralen der Konzerne entstehen so digitale Profile der Beschäftigten, die zu unsachlichen Interpretationen verleiten und in keinem Zusammenhang mit den

jeweiligen Erfordernissen an die Beschäftigten mehr stehen.

Ausufernder Datenaustausch

Auch Helmut Wolff, Betriebsratsvorsitzender bei einem großen Anbieter von Kommunikationslösungen, warnt vor den Gefahren des ausufernden Datenaustausches: „Es ist gefährlich, viele Daten zentral zusammenlaufen zu lassen. Dies verleitet dazu, Äpfel mit Birnen zu vergleichen und willkürliche Entscheidungen zu treffen, die zwar insgesamt kostengünstig

erscheinen, aber weder auf die einzelnen Unternehmensstandorte eingehen, noch die Interessen und Fähigkeiten der MitarbeiterInnen berücksichtigen können.“

Anonym statt personenbezogen

Wolff hält es für rechtlich bedenklich und auch gar nicht für notwendig, personenbezogene Umsatzdaten an einen Mutterkonzern weiterzugeben: „Anonymisierte Abteilungszahlen reichen völlig aus, um der Unternehmensleitung das notwendige Material für strategische Entscheidungen in die Hand zu geben.“ Werden Provisionen und Umsatzzahlen auf die einzelnen MitarbeiterInnen heruntergebrochen, so werden rasch Vergleiche allein aufgrund der Kosten angestellt. „Das birgt die Gefahr, dass einzelne Unternehmensteile in Billiglohnländer ausgelagert werden, nur weil dort ein Techniker weniger Gehalt oder Provision bezieht als ein Mitarbeiter in einem Hochpreisland. Dabei wird allerdings übersehen, dass das umfangreiche Wissen hochgebildeter MitarbeiterInnen auch in wirtschaftlich schwierigen Zeiten eine unschätzbare Ressource für die Betriebe darstellt“, argumentiert Wolff.

Für Wolff ist klar, dass eine Zentrale gewisse Regeln für die Auszahlung variabler Gehaltsbestandteile vorgibt. Die nationalen Unternehmen müssen aber weiterhin über Provisions-, Prämien- und Gehaltszahlungen entscheiden können. „Hier sehe ich keine Notwendigkeit dafür, personenbezogene Daten weiterzugeben“, so Wolff.

Das österreichische Datenschutzgesetz sieht vor, dass personenbezogene Daten nur im unbedingt

erforderlichen Ausmaß weitergegeben werden dürfen. BetriebsrätInnen, die die Datenweitergabe beschränken wollen, müssen in der Regel zuerst einmal eine Betriebsvereinbarung aushandeln. Eine Grundlage bietet das Arbeitsverfassungsgesetz. Demnach kann eine Betriebsvereinbarung abgeschlossen werden, wenn personenbezogene Daten automatisiert erfasst werden oder die Menschenwürde berührt wird – ein Begriff über dessen Auslegung sich streiten lässt.

BetriebsrätInnen stärken

Gewerkschaften und Arbeiterkammer fordern daher eine Vertretungsbefugnis für BetriebsrätInnen beim Datenschutz: „Derzeit können Datenschutzverletzungen vor Gericht nur durch die betroffenen MitarbeiterInnen selber eingeklagt werden. Viele Menschen, die sich in einem Konflikt mit dem

Datenschutzbeauftragte im Betrieb könnten die Rechte der Beschäftigten schützen.

Dienstgeber befinden, scheuen vor diesem Schritt zurück. Hier könnten die BetriebsrätInnen sehr viel erreichen“, beschreibt Clara Fritsch die Situation.

Fritsch steht derzeit gemeinsam mit KollegInnen der deutschen Gewerkschaft für Dienstleistungsbranchen (Ver.di) in Gesprächen mit europäischen Spitzenbeamten. Gemeinsam wollen sie im vorliegenden Entwurf für die Datenschutzverordnung noch Verbesserungen für die Beschäftigten auf europäischer Ebene erreichen. „Der Datenschutz für ArbeitnehmerInnen muss besonders anerkannt werden, denn in Arbeitsver-

hältnissen gibt es stärkere persönliche und wirtschaftliche Abhängigkeiten als in anderen Lebensbereichen“, argumentiert Fritsch. Die Beratungspraxis innerhalb der Gewerkschaft hat gezeigt, dass die meisten Anfragen der Beschäftigten auch wirklich zum Thema „Konzern-interne Datentransfers“ kommen. „Die Menschen sind beunruhigt über die Geschwindigkeit und die Breite, mit der ihre Daten um die halbe Welt verteilt werden“, so Fritsch.

Datenschutzbeauftragte

Konkret wünscht sich Fritsch für den Datenschutz der ArbeitnehmerInnen auf europäischer Ebene eine spezielle Vertrauensperson: „Wir schlagen die gesetzliche Verankerung von Datenschutzbeauftragten vor, die – ähnlich den Sicherheitsvertrauensleuten im Betrieb – weisungsfrei und kündigungsgeschützt sind.“ Diese Datenschutzbeauftragten sollen eine vermittelnde Rolle zwischen Geschäftsführung, Beschäftigten und BetriebsrätInnen ausfüllen, in Datenschutzfragen Auskunft geben und beurteilen, ob eine Datenverwendung im konkreten Fall wirklich notwendig und zulässig ist. Die Datenschutzbeauftragten müssten rechtlich so gestellt sein, dass sie ihre Agenden in multinationalen Konzernen grenzübergreifend wahrnehmen können.

Das langfristige Ziel der GPA-djp ist es, einen effizienten rechtlichen Rahmen zu schaffen, der einen EU-weiten Standard zum Schutz der Privatsphäre von ArbeitnehmerInnen setzt. „Langfristig gelänge dies am besten durch die Schaffung einer eigenen europäischen Gesetzgebung zum ArbeitnehmerInnen-Datenschutz“, so Fritsch. ■

volkshilfe. 

Unsere Armut, unsere Hilfe.

PSK 90.175.000



ES GIBT LÄNDER
IN DENEN EIN WARMER SCHLAFPLATZ
KEINE SELBSTVERSTÄNDLICHKEIT IST.
LÄNDER WIE ÖSTERREICH.

Österreich ist eines der reichsten Länder der Welt.

Trotzdem leiden hierzulande beinahe eine halbe Million Menschen unter akuter Armut: Kinder, die vor Hunger nicht einschlafen. Alte Menschen, die krank werden, weil sie in ihren Wohnungen frieren. Familien, deren Einkommen weder fürs Wohnen noch fürs Essen reicht. Stoppen wir gemeinsam die Armut made in Austria: **Helfen Sie uns helfen!**



volkshilfe.at





© Cesar Zevallós, Dreamstime.com

Weihnachtszeit – Arbeitszeit

Bezahlung und Arbeitszeit für Angestellte im Handel im Advent, zu Weihnachten und zu Silvester.

Für die Angestellten im Einzelhandel sind die Wochen vor Weihnachten die stressigsten im ganzen Jahr. Verschiedene Sonderbestimmungen betreffen die vier Samstage vor Weihnachten und den 8., 24. und 31. Dezember.

An den vier Einkaufssamstagen im Advent gibt's in den meisten Fällen ab 13 Uhr einen Überstundenzuschlag von 100 Prozent. Die Arbeitsleistung am 8. Dezember ist absolut freiwillig und die Arbeitsstunden müssen – als Normalstunden – extra bezahlt werden. Arbeiten am 8.12. bringt zusätzliche Freizeit, und außerhalb der üblichen Normalarbeitszeit besteht Anspruch auf Überstundenzuschlag.

Am 24. Dezember gelten geänderte Öffnungszeiten (Allgemeiner Handel bis 14 Uhr, Handel mit Naturblumen und Süßwaren bis 18 Uhr, Christbaumverkauf bis 20 Uhr), ebenso am 31. Dezember (Allgemeiner Handel bis 17 Uhr, Lebensmittel-einzelhandel bis 18 Uhr, Handel mit Naturblumen, Süßwaren und Silvesterartikel bis 20 Uhr).

Für den Heiligen Abend und den Silvestertag gelten alle normalen kollektivvertraglichen Bestimmungen; nach 14 bzw. 17 Uhr haben alle Angestellten Anspruch auf Überstundenentlohnung.

Genauere Informationen finden Sie auf www.gpa-djp.at

Wer bringt das Weihnachtsgeld? – Die GewinnerInnen

Die GewinnerInnen unseres Quizspiels „Wer bringt das Weihnachtsgeld?“ stehen nun fest. Beim Weihnachtsgeld-Quiz konnten unsere Mitglieder ihr Wissen über die Sonderzahlungen testen. Hotel-Schecks von nights & more für Wellness-Wochenenden haben gewonnen:

Sylvia Prazak aus 1110 Wien
Thomas Wackerle aus 6020 Innsbruck
Silvia Kröpfl aus 4221 Steyregg

In Arbeit.

Die Ausstellung zur Dynamik des Arbeitslebens im Technischen Museum Wien.

Unser Arbeitsleben verändert sich laufend und rasant. Doch was ist ausschlaggebend für diese Dynamik? Technische Entwicklungen? Wirtschaftliche Rahmenbedingungen? Gesellschaftlicher Wandel?

Die Ausstellung „In Arbeit“ zeichnet die wesentlichen Einflüsse und Veränderungen des Arbeits- und Berufslebens nach: Bilder und historische Modelle auf insgesamt 800 m² Ausstellungsfläche erzäh-



len von arbeitenden Menschen und ihren Arbeitsplätzen.

Die Ausstellung beschäftigt sich mit Arbeitsgeräten, Hierarchien und Gefahrenquellen am Arbeitsplatz, Maßnahmen zur Arbeitssicherheit – aber auch den Auswirkungen zunehmender Mobilität und Globalisierung auf die Arbeit.

In der Mitmachausstellung für Kinder von 6–12 Jahren können junge BesucherInnen die Arbeitswelt auf einem riesengroßen Spielfeld entdecken. Bei den vielen spannenden Mitmachstationen ist Einsatz gefragt!

Mehr dazu
www.technischesmuseum.at



www.alexhalada.com

Michael Ludwig (3. v. re.) und Hermine Mospointner (re.) übergaben die Schlüssel des neuen WBV-GPA-Projekts in Favoriten an die Familie Jasarowski.

Passivhaus auf Stelzen fertiggestellt

Die Wohnbauvereinigung für Privatangestellte hat Anfang November ihr erstes Passivhaus fertiggestellt und 108 Wohnungen an die MieterInnen übergeben.

Von Michael Gehbauer

In keiner anderen Stadt der Welt sind in den letzten Jahren so viele Passivhäuser errichtet worden wie in Wien. Darüber hinaus befinden sich mehr als 2.500 Wohnungen dieser Technologie in Bau. Darauf machte der Wiener Stadtrat für Wohnen, Wohnbau und Stadterneuerung, Michael Ludwig, der persönlich gemeinsam mit der Favoritner Bezirksvorsteherin Hermine Mospointner und der Aufsichtsratsvorsitzenden Ingrid Reischl die Schlüsselübergabe vornahm, aufmerksam.

Hohe Lebensqualität in Favoriten

Bezirksvorsteherin Hermine Mospointner freute sich besonders, dass in der Wohnhausanlage auch eine Kinderbetreuungseinrichtung eröffnet werden konnte. Sie begrüßte die neuen und zum

Teil innerhalb des Bezirkes umgezogenen Favoritnerinnen und Favoritner und bot die Hilfe und Unterstützung des Bezirkes bei allen Fragen des täglichen Lebens an.

Ein Meilenstein für die WBV-GPA

Ingrid Reischl freute sich darüber, dass die WBV-GPA mit ihrem ersten Passivhaus die Mieterinnen und Mieter beim Energiesparen und dadurch mit einer Entlastung des Haushaltsbudgets unterstützen kann. Sie dankte darüber hinaus allen, die an der Errichtung und Fertigstellung des Hauses erfolgreich mitgewirkt haben.

Belebte Erdgeschosßzonen, toller Innenhof

Architekt Albert Wimmer stellte das von ihm geplante Wohnhaus auf

Stelzen und begründet diese spezielle Bauweise damit, dass er den Innenhof mit all seinen Qualitäten zur Straße hin offen und durchlässig machen wollte. Der zum Teil auf das Garagenniveau abgesenkte Innenhof wirkt wie ein verwinkelter Garten mit einer kreativen Kraterlandschaft mit Spielplätzen, Terrassen und einem elliptischen Gemeinschaftspavillon.

Passivhaus senkt Energiebedarf und CO-2 Ausstoß

Das Passivhaus ist die konsequente Weiterentwicklung des Niedrigenergiehauses. Der Heizwärmebedarf wird durch die hohe thermische Qualität der Gebäudehülle (Wärmedämmung) so weit minimiert, dass das Gebäude überwiegend durch seine inneren Wärmequellen (die Bewohner selbst, Haushaltsgeräte, Beleuchtungskörper, etc.) sowie

auch durch die Sonneneinstrahlung beheizt wird. Es bleibt nur mehr ein sehr geringer Restwärmebedarf, der durch eine herkömmliche Heizung – in der Pernerstorfergasse ist das eine Fernwärmeheizung – gedeckt werden muss.

Hohe Raumluftqualität durch Wohnraumlüftungssystem

Jede Wohnung verfügt über ein Lüftungsgerät, mit dem durch einen Erdwärmetauscher vorgewärmte Frischluft in die Wohnung eingebracht wird. Die verbrauchte Luft wird wieder abgeführt und zur Wärmerückgewinnung verwendet. Dadurch ist das herkömmliche Lüften der Wohnung durch Öffnen der Fenster nicht mehr notwendig. Die Wohnungen werden permanent mit Frischluft versorgt.

Fenster können jederzeit geöffnet werden

Wer die Fenster öffnen will, kann dies selbstverständlich tun. Man muss nur darauf achten, dass die Räume nicht zu stark abkühlen und dann wieder mit hohem Energieaufwand erwärmt werden müssen.

Infobroschüre „Wohnen im Passivhaus“

Sicher erfordert das Wohnen im Passivhaus ein geändertes BewohnerInnenverhalten, das jedoch keine Einschränkungen mit sich bringt. Die Stadt Wien hat hierfür eine eigene Broschüre publiziert, die im Internet unter infocenter@wohnservice-wien.at oder telefonisch unter 01/4000-8000 angefordert werden kann.

Das „Passivhaus mit Pfiff“ ist auch ein Integrationsprojekt

Bei der Besiedelung hat sich gezeigt, dass in dieses Wohnhaus viele Menschen mit Migrationshintergrund

einziehen werden. Viele Favoritnerinnen und Favoritner sind innerhalb des beliebten Wohnbezirkes umgezogen, um in einem Neubau eine hohe Wohnqualität in Anspruch nehmen zu können. Die Besiedelungsphase hat bewiesen, dass das Zusammenleben gut funktioniert. Mit einer hochwertigen Satelliten-Anlage werden auch die TV-Bedürfnisse der BewohnerInnen bestmöglich erfüllt.

Noch wenige freie Wohnungen verfügbar

Fast alle Wohnungen waren bei der Übergabe bereits vergeben. Im Moment sind nur einige Wohnungen noch nicht vermietet. Der Finanzierungsbeitrag beträgt ca. € 464,- pro m² Wohnnutzfläche. Die vorläufige Miete inklusive Betriebskosten und Umsatzsteuer wurde mit ca. 7,15 € pro m² Wohnnutzfläche berechnet. Ein Tiefgaragenabstellplatz ist um ca. 75,- € zu mieten. Für die Wohnungen besteht eine Kaufoption, die nach 10 Jahren Nutzungsdauer ausgeübt werden kann.

Einzug in ein neues Zeitalter

Die WBV-GPA ist stolz, mit dem Passivhaus 10, Pernerstorfergasse 83 ihr erstes Haus dieser Technologie fertiggestellt zu haben. ■



Foto: Anna Blau

FREIE WOHNUNGEN

Bestehende Objekte:

- 8761 Pöls, Andreas-Rein-Gasse 10–18 Burgogasse 12–16, 2–5-Zimmer-Wohnungen
- 8605 Kapfenberg, 1-Zimmer-Wohnungen ca. 33 m²

Neubauprojekt:

- 1100 Wien, Pernerstorfergasse 83, Passivhaus, DG-Wohnungen verfügbar

Geschäftslokale/Büro:

- 1100 Wien, Kundratstr. 6, Büroflächen 200 m² und 460 m²
- 1220 Wien, Süßenbrunnerstraße 60, Geschäft ca. 167 m²
- 8605 Kapfenberg, Wienerstraße 56–58, Geschäft ca. 130 m²

Wohnungsberatung

Wohnbauvereinigung für Privatangestellte WBV-GPA-Wohnungsservice – Gassenlokal

1010 Wien
Werdertorgasse 9
Tel.: (01) 533 34 14

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



Geld sparen beim Fahren

Bestellen Sie Ihre eni VIP-Card gleich online oder per Bestellformular und sparen Sie an der Tankstelle bares Geld – über 300-mal in Österreich.

Mit der eni VIP-Card erhalten Sie als GPA-djp-Mitglied an den österreichischen Agip- und eni-ServiceStationen besonders günstige Sonderkonditionen!

eni ist da, willkommen beim sechsbeinigen Hund!

Arrivederci Agip, eni ist da! Über 300 Mal in ganz Österreich. Und der sechsbeinige Hund, der bleibt!

Ihre Vorteile:

- 2,5 Cent/Liter Ermäßigung auf Treibstoff
- 15 % Ermäßigung auf die hochwertigen Schmierstoffe
- 10 % Ermäßigung auf die pflegenden Wäschen aus dem CarWash-Angebot

Bestellen Sie Ihre persönliche eni VIP-Card online unter www.gpa-djp.at/card oder mittels Anforderungsformular.

eni ist in Österreich seit über 50 Jahren unter dem Namen Agip bekannt. Das weltweit bekannte Markenzeichen aller eni-Gesellschaften ist der sechsbeinige Hund.

Im Sinne eines international einheitlichen Auftretens werden künftig alle Tankstellen mit dem sechsbeinigen Hund in eni umbenannt. Seit August 2010 gehören auch die ehemaligen österreichischen Esso-Tankstellen zu eni. Damit umfasst das Tankstellennetz bereits über 300 ServiceStationen österreichweit.

Eine Karte – drei Ermäßigungen

Sie sparen beim Tanken, beim Kauf von hochwertigen Schmierstoffen und beim CarWash. Bestellen Sie Ihre persönliche eni-VIP-Card bis 10. Jänner 2012 online oder per Bestellformular.

Mehr als nur eine Tankstelle

Was erwartet Sie bei eni? Italienisches Flair mit köstlichem Kaffee, erlesenen Weinen und frischen Backwaren. Top-Service beim Car-

Wash, Shops mit umfangreichem Sortiment und qualitativ hochwertigen Schmierstoffen.

Neue Energie tanken

Österreichweit bietet der sechsbeinige Hund ausschließlich Hochleistungstreibstoffe an, die den Ansprüchen moderner Motorengenerationen gerecht werden. Auch Erdgas (CNG) ist bereits an vielen eni ServiceStationen erhältlich.

Die High-Performance-Öle von eni wurden speziell für extreme Anforderungen entwickelt. Hochleistungs- und Leichtlauföle von eni schonen den Motor, verringern Verschleiß und Verbrauch und sorgen so für eine lange Lebensdauer

Wellness für Ihr Fahrzeug

Regelmäßige Pflege ist nicht nur eine Sache der Optik, sondern wichtig für den Werterhalt jedes Fahrzeugs. Wenn Sie Ihren Tankstopp gleich mit einer fachgerechten und schonenden Reinigung verbinden wollen, nützen Sie die modernen Waschanlagen von eni CarWash!

Anforderung der eni VIP-Card für GPA-djp Mitglieder

Ich beantrage die Ausstellung meiner persönlichen eni-VIP-Card der Eni Austria GmbH zum ermäßigten Bezug von Treibstoffen, Wäschen und Schmiermitteln.

Titel:

Vorname:

Nachname:

Straße/Hausnummer:

Postleitzahl/Ort:

Mitgliedsnummer:

Ich gebe hiermit mein Einverständnis zur Weitergabe meiner Daten an die Eni Austria GmbH zwecks Erstellung und Zusendung meiner persönlichen eni VIP-Card. Diese Daten werden im Rahmen der Kooperation selbstverständlich nicht an Dritte weitergegeben.

Datum:

Unterschrift:

Senden Sie dieses Formular an:

GPA-djp CARD-Management
Alfred-Dallinger-Platz 1
1034 Wien

Spätestens Mitte Februar 2012 erhalten Sie Ihre eni VIP-Card.



Oder bestellen Sie Ihre eni-VIP-Card online unter www.gpa-djp.at/card

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



© CandyBox Images - 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: 31.12.2011. Keine Barablösung. Der Rechtsweg ist ausgeschlossen.



© Phoenix Fire dancers

Gewinnen Sie
1 x 2 Karten
für 13.12

Bis Ende Jänner 2012

Cirque Nouvel

Arena Nova in Wiener Neustadt

Die phantastische Dinnershow bietet neben spektakulären artistischen Acts, Tanzeinlagen und eigens komponierter Musik ein Galadinner von Bernie Rieder.

Ermäßigte Tickets in der ÖGB-Kartenstelle.
Tel. 01/534 44-39679
10 % CARD-Ermäßigung.



© Martin Moravec

Gewinnen Sie
2 x 2 Karten
für 28.12

25. Jän.–29. Feb. 2012

GRATULIERE!

Kabarett Niedermair

Der Kabarettist Gery Seidl präsentiert sein 3. Soloprogramm: Katastrophen sind in seinem Leben bislang ausgeblieben, so muss er sich mit den kleinen Dingen des Daseins herumraufen.

Karten: 01/408 44 92
Mit der CARD:
16,- statt 18,- €



© brennesseln

Bis 25. Jänner 2012

Das war's – 2011

Kabarett-Musik-Kleinkunst „Brennesseln“

Der ultimative Jahresrückblick des Kabarets „Brennesseln“. Die Skandale und Aufreger des Jahres passieren noch einmal Revue. Die Pointen purzeln im Sekundentakt.

Infos: www.brennesseln.at
20 % CARD-Ermäßigung



© ec-media

Gewinnen Sie
4 x 2 Karten
für 27.12

27. Jänner 2012

Pasión de Buena Vista

Leoben, Sporthalle

Erleben Sie pure kubanische Lebensfreude. Heiße Rhythmen, mitreißende Tänze, exotische Schönheiten und traumhafte Melodien führen Sie durch das aufregende Nachtleben Kubas.

Tickets um € 35,- statt 44,-
office@ec-media.at oder
0676/998 86 00



© Daniel Wolf

Gewinnen Sie
3 x 2 Karten
für 28.12

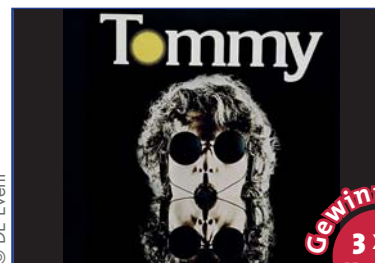
Bis 2. Februar 2012

Das ist eigentlich alles

3raum-anatomietheater

In dem Stück nach Motiven von Daniil Charms werden die Schauspieler zu Jägern und Gejagten, berichten von der Boshaftigkeit des Alltags.

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



© DE Event

Gewinnen Sie
3 x 2 Karten
für 18.4.12

18. und 19. April 2012

I'M FREE Musicalrevue

MuseumsQuartier

Die Musicalrevue mit den besten Hits aus „The Who's Tommy“, „We Will Rock You“, „Blues Brothers“, „Grease“, „Sister Act“, „Hair“ und Moulin Rouge“.

Karten: 01/743 52 50

Für GPA-djp-Mitglieder:
€ 5,- CARD-Ermäßigung

Leserbriefe

.....
KOMPETENZ 07/2011
Was ich brauche, ist Konsum

Man soll ja nicht unbescheiden sein. Plus 2,7 Prozent für die ASVG-Pensionisten. Diesmal sogar für die etwas höheren und nicht einmal „sozial gestaffelt“, d. h. geviertelt, halbiert oder ganz gestrichen, wie sonst üblich, wodurch die Betroffenen über die Jahre kumuliert ein gutes Fünftel der Kaufkraft ihrer Pension eingebüßt hatten.

Es kostet mich einen (grimmigen) Lacher, wenn ich lese, „was wir brauchen, ist Konsum“. Wie stellt man sich mehr Konsum bei den ASVG-Pensionisten vor, die durch diese Einschnitte schon bisher massiv an Kaufkraft verloren haben? Und bei neu 2,7 Prozent brutto, bei einer offiziellen Inflationsrate um die 3 Prozent, aber einer gefühlten von 7 bis 10 Prozent? Was bleibt nach Abzug von Steuer und Abgaben netto von diesen plus 2,7 Prozent brutto? Eines ist sicher: kein Mehrkonsum.

Dr. Peter Mitmasser

.....
KOMPETENZ 06/2011
Gefahr von rechts!

Ich finde es sehr wichtig, dass sich die Gewerkschaften mit rechtsextremen Parteien und Bewegungen beschäftigen und diese nicht ignorieren, sind wir als organisierte Arbeiter- und Angestelltenbewegung doch von ihnen als Hauptgegner auserkoren. Kein Zufall war es, dass Hitler schon am 1. Mai 1933 die freien Gewerkschaften verbot und

deren Vermögen für seine Deutsche Arbeitsfront einzog. Kein Zufall ist es, wenn heute Politiker wie der Kärntner Landeshauptmann die Auflösung der Gewerkschaften vorschlagen oder andere aus dieser Richtung die Halbierung der AK-Umlage fordern. Nachtigall, ich hör dich trapsen ...

Wenn wir als BetriebsrätInnen und GewerkschafterInnen etwas aus der Geschichte gelernt haben, dann, dass der Kampf gegen Rechts nicht früh genug beginnen kann und – leider – so bald nicht erfolgreich und abschließend beendet ist.

Gerald Netzl

.....
 In Ihrem an sich durchaus interessanten Artikel fehlt mir aber die wichtigste Frage und damit auch die wichtigste Antwort. Die Frage lautet ganz einfach: Warum ist sie überhaupt da, die sogenannte rechte Gefahr? Eine zufriedenstellende Antwort auf diese grundsätzliche Frage habe ich bis heute noch nie und von niemandem erhalten. Man kann jetzt Ihrem Artikel durchaus einige positive Teile entnehmen, vieles ist aber einfach polemisch und daher nicht wirklich zielführend, weil so manches sehr allgemein gehalten und daher nicht überprüfbar ist.

Zufällig kam am selben Tag mit der Post das Bürgermagazin „Wir Wiener“ der FPÖ. Darin auf Seite 9 ein Bericht mit Daten samt Foto über die Angelobung österreichischer Rekruten mit Muslimgulasch, Döner und Ayran. Dann auf Seite 12, wieder mit Foto und konkreten Zahlen, ein Bericht über das WUK und sein obskures Plakat „Haham statt Daham.“

Dann auf Seite 14 der Bericht über ein neues Moslem-Gymnasium. Genau so soll also Integration funktionieren? Sicher nicht, sondern es wird dadurch nur eine Parallelgesellschaft aufgebaut.

Wilfried Gerhold

.....
KOMPETENZ 04/2011
Frauenschwerpunkt

Tatsache ist, dass es meist für den Arbeitgeber von Vorteil ist, Frauen statt Männer einzustellen, aufgrund der noch immer ungleichen bzw. ungerechten Entlohnung. Nach beinahe 40-jähriger Berufstätigkeit vertrete ich folgende Meinung: Seitens der Arbeitgeber sollten Achtung, korrekter Umgang, Wertschätzung, Anerkennung der Leistung der Mitarbeiter etc. selbstverständlich sein. Leistungsfähigkeit, Belastbarkeit oder das Arbeitspensum sind sicherlich nicht abhängig vom Geschlecht, sondern hauptsächlich von den natürlichen Veranlagungen wie Intelligenz, Persönlichkeit, Charakter, Alter des Menschen. Nicht jeder kann dasselbe leisten, egal ob Mann oder Frau.

Manche Arbeitgeber oder Führungskräfte sehen bzw. behandeln Frauen noch immer als Menschen zweiter Klasse. Männer haben im Allgemeinen bessere Aufstiegschancen und gelangen manchmal in Führungspositionen, denen sie nicht gerecht werden. Es wird in Unternehmen, was die Arbeitsleistung und Einsatzbereitschaft männlicher und weiblicher Mitarbeiter betrifft, oft mit zweierlei Maß gemessen.

Johanna Weinhofer

Ihre Vorteile bei Zielpunkt!



Ab sofort:
3% Exklusivrabatt*
für alle GPA-djp Mitglieder
mit der neuen Mitgliedskarte



**SUPER
MARKEN
SUPER
PREISE**



Jeden Tag
das heißt für Sie:
**Jeden Tag Preise
wie beim Diskonter**

*Ausgenommen sind bereits reduzierte Abverkaufswaren sowie Zeitungen, Bücher, Tabakwaren, Flaschenpfand, Kauf von Gutscheinen und die Marke „Jeden Tag“. Diese Karte ist nicht mit anderen Zielpunkt Rabattkarten kombinierbar.

www.zielpunkt.at

Irrtum, Satz- u. Druckfehler vorbehalten.
Medieninhaber, Hersteller und Verlag:
ZIP Warenhandel AG, 1239 Wien.