

KOMPETENZ

DAS MAGAZIN FÜR DEN ORGANISIERTEN ERFOLG

6./Dezember 2016

Interview mit Sepp Eisenriegler

Seite 12

**Gewerkschaftsrechte unter
Druck** Seite 14

Lehrstelle gefunden

**Vier Lehrlinge erzählen über
Jobsuche und Herausforderungen
im Arbeitsleben** ab Seite 4

www.gpa-djp.at

Inhalt

Thema

04 Lehrstelle gefunden

10 Kommentar von Wolfgang Katzian

Aktuell

12 Interview mit Sepp Eisenriegler,
vom Reparatur- und Service-Zentrum
(R.U.S.Z.)Arbeitswelt

Arbeitswelt

14 Europa – Kontinent des sozialen Rückschritts

16 Energie 4.0

18 Nerijus Soukup, Betriebsratsvorsitzender
des privaten Bildungsdienstleisters Mentor im Porträt

20 Mit Stricknadeln gegen die soziale Kälte

22 Drucker machen Druck

Service

24 Rechtsschutz: Ausgliederungen

26 WBV-GPA (Advertorial)

28 CARD-Angebote

30 Gewinnspiele und Ermäßigungen

31 Bücher

4



© Nuriith Wagner-Strauss

Lehrstelle gefunden

12



© Nuriith Wagner-Strauss

Interview Sepp Eisenriegler

14



© Ian Langsdon/EPA/picturedesk

Gewerkschaftsrechte in Gefahr

IMPRESSUM

Leserbriefe an kompetenz@GPA-djp.at

Herausgeber: OGB, 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

Siv. Chefredakteur: Mag. Martin Panholzer

Chefin vom Dienst: Mag. Lucia Bauer, lucia.bauer@

gpa-djp.at, Redaktion und Anzeigen: Alexander Kobinger,
alexander.kobinger@GPA-djp.at

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

Druck: Leykam Druck GmbH & Co KG, 7201 Neudörf,

Bickfordstr. 21 Verlagsort: Wien Herstellungsort: Neudörf

Cover-Foto: Nuriith Wagner-Strauss

DVR-Nr. 0046655, ZVR-Nr. 576439352

Offenlegung nach §25 Mediengesetz:

www.GPA-djp.at/offenlegung

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.



Lehrlingsausbildung im Focus

von Dwora Stein

Mit seiner im europäischen Vergleich niedrigen Jugendarbeitslosigkeit und der Ausbildungsgarantie für Jugendliche dient Österreich seit Ausbruch der Wirtschafts- und Finanzkrise als Vorbild für andere EU-Länder. Tatsächlich bringt das österreichische duale Ausbildungssystem viele hervorragend ausgebildete Arbeitskräfte hervor, und zahlreiche Lehrlinge sind mit ihrer Ausbildung und ihrem Arbeitsplatz sehr zufrieden. Einen passenden Lehrplatz zu finden ist jedoch alles andere als einfach und trotz des immer wieder behaupteten Fachkräftemangels sind viele Unternehmen nicht bereit, selber Fachkräfte auszubilden. Auch bei der Qualität der Lehrausbildung gibt es durchaus noch Luft nach oben. Wir haben das zum Anlass genommen, uns einmal näher mit dem Thema Lehrlingsausbildung zu beschäftigen. Zu Wort kommen in der aktuellen Coverstory diejenigen, die es wissen müssen: vier Lehrlinge, die derzeit ihre Ausbildung in einem österreichischen Unternehmen absolvieren oder bereits abgeschlossen haben.

Sollbruchstellen in Wasch- und Kaffeemaschinen, fehlende Ersatzteile und der Irrsinn der

Wegwerfgesellschaft sind die Themen des Interviews mit Sepp Eisenriegler vom Reparaturnetzwerk. Er bezeichnet sich selbst als „Pionier der Ressourcenschonung“ und wirbt dafür, Elektrogeräte und auch andere Konsumgüter zu reparieren, anstatt sie nach kurzer Zeit auszutauschen und wegzuerwerfen. Im KOMPETENZ-Interview erklärt er, warum er davon überzeugt ist, dass man damit einen wesentlich größeren Beitrag zum Klimaschutz leistet, als wenn man ein neues, angeblich besonders energieeffizientes Modell kauft.

Weitere spannende Themen dieser Ausgabe sind der Kollektivvertragskonflikt in der Druckereibranche sowie die Arbeits- und Einkommenssituation im österreichischen Gesundheits- und Sozialbereich. Während sich bei den Druckern die Arbeitgeber durch einen Trick aus der Verantwortung für den Kollektivvertrag stellen, müssen sich die Beschäftigten im Gesundheits- und Sozialbereich mit Finanzierungsproblemen, wachsendem Arbeitsdruck und oft auch fehlender Anerkennung ihrer Arbeit auseinandersetzen. In beiden Branchen stehen in den kommenden Monaten schwierige Auseinandersetzungen bevor. ■

Lehrstelle gefunden

Meist gibt es mehr BewerberInnen als Plätze und oft stimmt die Ausbildungsqualität nicht: Die GPA-djp nimmt hier die Wirtschaft in die Pflicht.

von Alexia Weiss

Später Nachmittag an einem nebelverhangenen Tag im Oktober. Sebastian Idinger verlässt seinen Arbeitsplatz am Siemens-Standort in Wien-Floridsdorf. Trotz des tristen Herbstwetters strahlt er beschwingte Zufriedenheit aus. Der 18-jährige absolviert derzeit sein zweites Lehrjahr – seit 14 Tagen arbeitet er dabei im Vertrieb. „Heute habe ich Kunden überprüft. Man sieht sich das Kreditlimit an, schaut, ob es ein Zahlungsrisiko gibt, inwieweit man mit diesem Kunden schon Geschäfte vereinbart hat, und wie lange man bereits mit ihm zusammenarbeitet. Und dann nimmt man eine entsprechende Einstufung vor.“

Idinger absolviert eine Lehre zum Industriekaufmann. Die Wahl auf diesen Beruf ist sehr bewusst

gefallen. Der AHS-Abbrecher hat zuvor einige Praktika in verschiedenen Büros absolviert. „Da habe ich gesehen, dass mir diese Arbeit Spaß macht.“ Auch für die Sparte Industrie hat er sich gezielt entschieden. „Ich wollte wissen, wie ein großer Industriebetrieb funktioniert.“ Nun weiß er: komplexer, als er gedacht hatte. „Die Arbeit ist wesentlich vielfältiger und abwechslungsreicher, als ich sie mir erwartet hatte. Da war ich wirklich positiv überrascht.“

Nicht alle Lehrlinge haben das Glück, genau die Lehrstelle zu bekommen, die zu ihnen passt. 1980 gab es österreichweit noch an die 200.000 Lehrstellen – heute sind es nur noch rund 100.000 plus 10.000 Plätze im Rahmen der überbetrieblichen Ausbildung. Von den Mitgliedsbetrieben der Wirtschaftskammer bilden



*Sebastian Idinger, 18, absolviert eine Lehre
zum Industriekaufmann bei SIEMENS.*

Marcel Klaric, 16, absolviert derzeit eine Ausbildung zum Büro- und Bankkaufmann bei der Bank Austria.



© Nurih Wagner-Strauss

heute lediglich etwas über 36.600 – das ist jedes fünfte Unternehmen – Lehrlinge aus.

Wie der Lehrlingsmonitor der Österreichischen Gewerkschaftsjugend für das Jahr 2015 zeigt, ist es für viele Jugendliche daher nicht einfach, überhaupt eine Lehrstelle zu finden, geschweige denn einen Lehrberuf, der den persönlichen Interessen und Neigungen entspricht. Rund 7.000 Jugendliche würden derzeit gerne eine Lehre absolvieren, finden aber keinen Ausbildungsplatz. Um überhaupt eine Lehrstelle zu ergattern, braucht es daher viel Engagement und Durchsetzungskraft – aber auch Geduld.

Schwierige Suche nach einer Lehrstelle

Marcel Klaric kann davon ein Lied singen. Der 16-jährige, der derzeit eine Ausbildung zum Büro- und Bankkaufmann bei der Bank Austria absolviert, hat fast 100 Bewerbungen losgeschickt, nachdem er sich vor etwa zwei Jahren entschlossen hatte, die AHS nach der fünften Klasse zu verlassen und eine Lehre zu absolvieren. Von einer Handvoll potenzieller Arbeitgeber wurde er zu einem Gespräch eingeladen, drei haben ihm eine Absage geschickt. Der Rest ließ nichts von sich hören. „Das finde ich schade, dass sich viele nicht einmal die Mühe machen, einem zu antworten.“

Das Aufnahmeverfahren bei der Bank Austria beschreibt er im Rückblick als „hart und sehr aufwendig“. Zunächst musste er einen Computertest absolvieren, dann folgte ein Gruppengespräch mit insgesamt acht Bewerbern und Bewerberinnen, schließlich ein eintägiges Assessment Center, bei dem die Jugendlichen zum Beispiel zeigen mussten, ob sie mit KundInnen sprechen können. Nach jeder Runde das Zittern: Kommt eine Absage oder bin ich weiter? Klaric hat es am Ende geschafft.

Von Vorteil war auch, dass er perfekt Kroatisch spricht, ist er überzeugt. „Das war sicher ein Plus. Es gibt viele ältere Kunden, die nicht hier geboren sind, und die sich wohler fühlen, wenn sie in ihrer Muttersprache sprechen können.“ Vor allem aber geht es bei einer Bewerbung darum, „alles zu geben“.

Wie auch Idinger ist Klaric überzeugt, den für ihn richtigen Lehrberuf gewählt zu haben. Er ist derzeit in einer Filiale in Wien-Liesing eingesetzt. In seinem schicken Anzug sieht der 16-jährige nicht nur stylish, sondern auch etwas älter aus als er tatsächlich ist. Das Gespräch mit KundInnen macht ihm sichtlich Freude. Ein älteres Ehepaar bittet um Hilfe bei einem der Automaten im Foyer der Bankfiliale. „Immer noch holen sich viele Pensionisten ihr Geld am Monatsanfang am Schalter ab. Wir sind nun dabei, den Leuten zu zeigen, wie man mit der Karte selbst Geld abheben kann.“ Es ist ganz offensichtlich nicht die erste Begegnung des Paares mit dem Lehrling, der derzeit sein zweites Ausbildungsjahr absolviert. „So ein netter junger Mann“, sagt die ältere Dame, „immer hilfsbereit“.

Klaric weiß, dass er vollen Einsatz zeigen muss. Sorge, die Lehrabschlussprüfung am Ende seiner Ausbildung nicht zu bestehen, hat er nicht. „Es ist wichtig, selbstständig zu sein. Das lernen wir auch. Und wenn ich weiß, was ich tue, glaube ich nicht, dass es da Probleme geben wird.“

Mangelnde Ausbildungsqualität

Barbara Kasper, Bundesjugendsekretärin der GPA-djp betont, dass es nicht allen Lehrlingen so ergeht. „Oft stimmt die Qualität der Ausbildung einfach nicht.“ In manchen Betrieben bekämen die Auszubildenden nicht alles vermittelt, was das Berufsbild umfasst. Das mache sich dann bei der Lehrabschlussprüfung bemerkbar. Natürlich gebe es auch jene



© Nuriith Wagner-Strauss

Katharina Damjanovic, 20, wird derzeit bei DB Schenker zur Speditionskauffrau ausgebildet.

Jugendlichen, die mit Prüfungsangst kämpfen. Das erkläre aber nicht, warum jede/r Fünfte die Prüfung am Ende nicht positiv ablege.

Die Gewerkschaft hat daher einen Forderungskatalog entwickelt, mit dessen Umsetzung die Ausbildungsqualität massiv gesteigert werden könnte. Derzeit werde ein Betrieb als Ausbildungsbetrieb zugelassen – und nie mehr wieder überprüft. „An Schulen und Universitäten gibt es Standards, die einzuhalten sind. Warum ist das bei Lehrbetrieben nicht auch so?“, fragt sich Kasper. Ansetzen müsste man ihrer Meinung nach auch bei der Schulung der AusbilderInnen. Vorgeschrieben ist derzeit ein Kurs im Ausmaß von 40 Wochenstunden. Und ist die

AusbildnerInnenprüfung einmal abgelegt, ist keine kontinuierliche Weiterbildung mehr nötig, um Lehrlinge zu betreuen. Geht es nach der GPA-djp-Jugend, sollten LehrlingsausbilderInnen daher künftig an einer pädagogischen Hochschule ausgebildet werden.

Ausbildungsbetriebe müssten regelmäßig überprüft werden.

Wie 44 Prozent der für den Lehrlingsmonitor 2015 rund 6.500 befragten Lehrlinge im letzten Lehrjahr angaben, sehen sie den für sie verantwortlichen Ausbilder zudem nie oder selten im Betrieb. Und nicht einmal die Hälfte (46 Prozent) wird von ihrem Lehrbetrieb bei der

Vorbereitung zur Lehrabschlussprüfung unterstützt. Anders ist das beim Speditionsunternehmen DB Schenker. Hier können Lehrlinge bei Fragen auch zum Berufsschulstoff MitarbeiterInnen im Betrieb um Hilfe bitten. DB Schenker startete im Vorjahr zudem die „young stars academy“. Dabei absolvieren die österreichweit rund 120 Lehrlinge in Schladming Workshops zu Themen wie Konfliktbewältigung, Kundenkontakt oder Telefonverkauf.

Ausbildung zur Speditionskauffrau

Katharina Damjanovic wird derzeit bei DB Schenker zur Speditionskauffrau ausgebildet. Die 20-jährige verfügt bereits über einen



Amanda-Lee Boldrino, 18, hat bei der Mediaprint den Beruf der Bürokauffrau erlernt.

Handelsschulabschluss, hatte aber das Gefühl, „dass da noch etwas fehlt“. Von ihrem Vater, einem ehemaligen Lkw-Fahrer, hatte sie ein bisschen Einblick in die Branche. „Und es hat mich immer schon interessiert, wie etwas, das man im Internet bestellt, zu einem kommt.“ Heute weiß sie, „dass da mehr Arbeit dahintersteckt, als das Paket einfach nur in einen Lkw zu stecken“.

Unterbringung im Internat

Der Berufsschulbesuch erfolgt geblockt in neun Wochen. „Man konzentriert sich mehr aufs Lernen, weil man dort im Internat ist“, meint Damjanovic. Der Unterricht geht täglich von acht bis 18 Uhr, freitags bis 15 Uhr. DB Schenker übernimmt für alle seine Lehrlinge die Kosten

für das Internat. Lehrlinge in anderen Unternehmen müssen oft selbst für die Unterbringung aufkommen. 65 Prozent der Lehrlinge wohnen während ihrer Berufsschulzeit im

Ausbildungsbetriebe müssten die Internatskosten übernehmen.

Internat, schätzt die GPA-djp. Das sind rund 71.000 Jugendliche. Nur rund die Hälfte von ihnen bekommt die Internatskosten von ihrem Ausbildungsbetrieb vollständig ersetzt, weitere zehn Prozent erhalten einen Zuschuss.

Kosten von 600 bis 900 Euro

Für die neun Wochen Berufsschulzeit fallen laut Kasper je nach Standort zwischen 600 und 900 Euro an.

Zum Vergleich: Ein Lehrling im Handel erhält im ersten Lehrjahr 526 Euro Lehrlingsentschädigung pro Monat, in der IT-Branche sind es 514 Euro, im Hotel- und Gastgewerbe 645 Euro.

Mit der Kampagne „Zimmer statt Zelt“ macht die GPA-djp-Jugend nun auf diesen Missstand aufmerksam. Sie hat errechnet, dass Lehrlinge jährlich bundesweit insgesamt 27 Millionen Euro für ihre Unterbringung in einem Internat ausgeben.

Kasper fordert, dass alle Ausbildungsbetriebe die Unterbringungs- und auch die Fahrtkosten übernehmen, und dass dies auch in allen Kollektivverträgen festgeschrieben wird. Das ist jetzt bereits zum Beispiel im Kollektivvertrag für Angestellte der Bekleidungsindustrie, der chemischen Industrie oder im Metallgewerbe der Fall.

Nicht immer funktioniert das – es muss ja auch eine Planstelle da sein“, sagt sie. Boldrino hatte Glück: Sie arbeitet nun in der Logistik. „Diese Abteilung ist für den Transport der Zeitungen zuständig. Und ich kümmere mich um die Sondertransporte, also wenn Zeitungen bei Messen oder Marketingveranstaltungen gebraucht werden.“

Dass sie einmal im Büro arbeiten wolle, war der heute 18-jährigen schon als kleines Kind klar. Da habe sie ihre Mutter und ihren Vater – beide in Büros tätig – an ihren Arbeitsplätzen besucht, „und da habe ich gewusst: Ich gehöre ins Büro“. Als sie die fünfte Klasse AHS besuchte, sah sie sich daher nach einer Lehrstelle um. Auch für sie hieß das: an die 50 Bewerbungen zu schreiben und wenig Feedback zu bekommen. „Eine Absage trudelte erst ein, als ich bereits ein Jahr bei der Mediaprint beschäftigt war.“ Die Matura will sie dennoch ablegen – in Form der Lehre mit Matura. Wenn alles nach Plan geht, hat sie die 2018 in der Tasche. „Deutsch habe ich schon abgeschlossen, derzeit mache ich Englisch und BWL.“

Boldrino ist heute eine selbstsichere junge Frau. Wenn sie sich an den Beginn ihrer Lehrzeit bei der Mediaprint erinnert, war das nicht immer so. „Am Anfang war ich noch total schüchtern und zurückhaltend.“ Inzwischen sei sie es gewohnt, zu telefonieren, an Besprechungen teilzunehmen, sogar Sitzungen abzuhalten. Man wachse im praktischen Alltag. Ob ihr bei der Suche nach einem Lehrplatz geholfen hat, dass sie – wie auch Idinger und Klaric – aus der AHS kam? „Die AHS hat sicher einen besseren Ruf. Auf der anderen Seite hat man noch nie etwas von Rechnungswesen gehört, wenn man aus einem Gymnasium kommt. Sogar im Poly hat man Rechnungswesen.“ Dass AHS-Abbrecher bessere Chancen auf einen Lehrplatz haben als Absolventen einer Neuen

Mittelschule, sieht auch Klaric nicht so: Ja, er komme aus einem Gymnasium, viele seiner Lehrlingskollegen seien aber in einer Neuen Mittelschule gewesen. Besonders imponieren ihm geflüchtete Jugendliche, die erst vor einem Jahr nach Österreich gekommen sind, inzwischen Deutsch gelernt hätten und sich nun um einen Ausbildungsplatz in einer Bank bewerben. „Man muss etwas nur wirklich wollen“, ist er überzeugt. Für seine Zukunft hat er große Pläne – die er aber nicht verraten will. Sicher ist aber: Er wolle sich hocharbeiten. Das hätten schon seine Eltern getan, die nicht hier geboren seien. „In Österreich sind die Chancen da, dass man sich hocharbeitet – anders als in anderen Ländern. Und ich werde diese Chance nützen.“

Zimmer statt Zelt

Die GPA-djp-Jugend sammelt derzeit Unterschriften: die Petition „Zimmer statt Zelt“ fordert die vollständige Übernahme der Internatskosten und Fahrtkosten für Lehrlinge durch den Ausbildungsbetrieb. Das sollte nach Ansicht der GPA-djp-Jugend auch in allen Kollektivverträgen festgeschrieben werden.

Petition unterstützen unter:
www.jugend.gpa-djp.at

Was sich Kasper noch wünscht? Dass wieder mehr Betriebe Lehrlinge ausbilden. „Wir brauchen Fachkräfte, jammert die Wirtschaft regelmäßig. Dann sind Unternehmer aber auch in der Verantwortung, auszubilden.“ Und: Ist ein Jugendlicher einmal ausgelernt, sollte er/sie nicht zittern müssen, ob er/sie nach Ablauf der Behaltefrist weiter für das Unternehmen arbeiten darf oder nicht. „Es müsste den Ausbildungsbetrieben eigentlich ein Anliegen sein, ihre Lehrlinge zu halten.“

Anstellung nach dem Lehrabschluss

Amanda-Lee Boldrino ist seit einigen Monaten ausgelernte Bürokauffrau. Erlern hat sie diesen Beruf bei der Mediaprint – und dort arbeitet sie auch weiterhin. „Hier versucht man, jeden Lehrling auch nach der Lehrabschlussprüfung anzustellen.“



Kommentar



Zwischen Ausbeutung und Arbeitslosigkeit

Jung, perfekt ausgebildet, mit Berufserfahrung, flexibel, bereit rund um die Uhr zu arbeiten und bescheiden beim Gehalt – so wünschen sich viele Arbeitgeber heute ihren MitarbeiterInnennachwuchs.

von Wolfgang Katzian

Arbeitgeber stellen hohe Anforderungen an die jungen Menschen auf Jobsuche und bieten nur wenig. Jugendliche auf der Suche nach einer Lehrstelle müssen aufwendige Auswahlverfahren absolvieren. Selbst mit abgeschlossener Berufsausbildung ist oft kein Berufseinstieg mehr möglich, ohne sich jahrelang mit schlecht bezahlten Praktika herumzuschlagen. Junge Menschen sind gezwungen, sich auf jeden Kuhhandel mit dem Arbeitgeber einzulassen und auf legitime Ansprüche zu verzichten.

Während die Wirtschaft regelmäßig über einen angeblichen Fachkräftemangel jammert, geht die Zahl der Lehrlinge stark zurück. Hatten wir 1980 noch etwa 200.000 Lehrlinge, so sind es heute nur noch etwa die Hälfte – plus etwa 10.000 in der überbetrieblichen Ausbildung. Trotz massiver Lehrstellenförderung bilden nur noch 35.000 Betriebe überhaupt Lehrlinge aus. Was es braucht, das sind Unternehmen, die nicht über den Fachkräftemangel jammern, sondern Verantwortung übernehmen und mehr junge Menschen zu Fachkräften ausbilden. Zwar genießt das österreichische

Ausbildungsmodell mit seinem starken Fokus auf die betriebliche Praxis nach wie vor eine hohe gesellschaftliche Anerkennung – sowohl in Österreich als auch international. Dennoch besteht auch bei der Ausbildungsqualität großer Handlungsbedarf. Während die Jugendlichen auf Herz und Nieren geprüft werden, bekommen ausbildende Betriebe Förderungen, ohne dass sie je überprüft werden. Förderungen müssen daher an die Qualität der Ausbil-

Wir brauchen Unternehmen, die Verantwortung übernehmen und junge Menschen ausbilden.

dung geknüpft werden, Lehrausbildner müssen besser geschult werden, und die Jugendlichen müssen mehr Zeit in den Berufsschulen verbringen. Außerdem muss die Durchlässigkeit zwischen berufsbildenden Schulen und Lehre deutlich verbessert werden.

Was aus Sicht der Unternehmer kurzfristig lukrativ erscheint – mit billigen bis kostenlosen Arbeitskräften Personalengpässe abzudecken – hat für die Gesellschaft fatale Folgen. Junge Menschen auszubeuten und

(fast) gratis arbeiten zu lassen, stellt eine Entwertung der Person genauso wie der Ausbildung dar. Zudem ist es für eine Gesellschaft nur schwer zu verkraften, wenn ihrer Jugend die Perspektiven fehlen und hochqualifizierte Menschen so zur Generation Praktikum werden, die jahrelang mit McJobs und Umgehungsverträgen ihr Arbeitsleben fristet.

Der Weg zum Jobeinstieg ist für einen jungen Menschen in Österreich voller Stolpersteine. Besonders Jugendliche aus bildungsfernen Schichten haben schlechte Karten, zu einer guten Ausbildung und damit einem qualifizierten Arbeitsplatz zu kommen. Die mit August 2016 in Kraft getretene Ausbildungspflicht für Jugendliche unter 18 Jahren ist eine wichtige Maßnahme gegen jugendliche Hilfsarbeit und zur Bekämpfung von Jugendarbeitslosigkeit. Sie kann jedoch nur dann funktionieren, wenn die Berufsausbildung wieder den Stellenwert in den Unternehmen bekommt, den sie verdient, und der Staat zusätzlich verstärkt in niederschwellige Angebote investiert. Es muss sichergestellt werden, dass es ausreichende und passende Angebote für die Jugendlichen gibt. ■



Metaller-Kollektivvertrag

Bis zu zwei Prozent mehr Lohn und Gehalt und Verbesserungen bei Karenzanrechnung und Fahrtkostenersatz für Lehrlinge.

Nach sieben Wochen und insgesamt 14 Verhandlungsrunden gibt es wieder einen einheitlichen Kollektivvertrag und Lohn- und Gehaltsabschlüsse für alle 180.000 Beschäftigten in den sechs Fachverbänden der Metallindustrie. Geltungstermin des neuen Kollektivvertrages ist 1.11.2016. Die Laufzeit beträgt zwölf Monate. Sowohl die Ist- als auch die KV-Löhne und Gehälter steigen im Schnitt um 1,68 Prozent. Niedrige Lohn- und Gehaltsgruppen werden sogar mit bis zu zwei Prozent erhöht. Der neue Mindestlohn beträgt 1.785,03 Euro. Im Rahmenrecht konnten die

Gewerkschaften die vollständige Anrechnung von Karenzzeiten für dienstzeitabhängige Ansprüche (etwa Urlaubsanspruch oder Jubiläumsgelder, ausgenommen Vorrückungen) durchsetzen. Die Lehrlingsfahrtkosten zum Berufsschulinternat werden künftig vollständig abgegolten, sofern diese nicht bereits durch öffentliche Förderungen abgedeckt werden. Zusätzlich ist es gelungen, auch dieses Jahr die Freizeitoption für die Bereiche Bergbau-Stahl und Fahrzeugindustrie zu vereinbaren. Die Beschäftigten könnten sich anstelle der Ist-Erhöhung für mehr Freizeit entscheiden.

Gehaltsplus für Angestellte im Handel durchschnittlich 1,33 Prozent

Die Bundessparte Handel der Wirtschaftskammer Österreich und die GPA-djp haben sich in der dritten Verhandlungsrunde auf einen neuen Kollektivvertrag für rund 400.000 Angestellte und Lehrlinge geeinigt. Die Gehälter steigen mit 1. Jänner 2017 wie folgt: Bis 1.524 Euro plus 1,45 Prozent, bis 1.943 Euro plus 1,35 Prozent und darüber plus 1,3 Prozent. Das bedeutet eine durchschnittliche Gehaltserhöhung von 1,33 Prozent. Bei Lehrlingsentschädigungen gehört ab 2017 die Unterscheidung nach Gehaltstafeln und Gehaltsgebieten der Vergangenheit an. Die künftigen österreichweit einheitlichen Lehrlingsentschädigungen betragen im ersten Lehrjahr 570 Euro, im zweiten 720 Euro, im dritten 1.020 Euro und im vierten Lehrjahr 1.070 Euro. Das bedeutet ein Plus von bis zu 9 Prozent, im Schnitt beträgt die Erhöhung 5,11 Prozent.

Mitgliedsbeiträge 2017

Der Mitgliedsbeitrag ist 1 Prozent des Bruttogehalts, maximal aber **31,65 Euro** pro Monat.

Arbeitslose, Zweitmitgliedschaften, unbezahlte Freistellungen sowie vorzeitiger Mutterschutz: 1,80 Euro/Monat
Geringfügig Beschäftigte: 2 Euro/Monat
Präsenzdiener, Zivildienster, KindergeldbezieherInnen ohne Vormitgliedschaft: 1,80 Euro/Monat

Jährliche Fixbeträge:

SchülerInnen/StudentInnen: 8,40 Euro/Jahr
PensionistInnen: 3 Euro/Monat bzw. 36 Euro/Jahr
Außerordentliche Mitgliedschaft: 21,60 Euro/Jahr

Ausnahmen:

Atypisch Beschäftigte, WerkvertragsnehmerInnen, freie DienstnehmerInnen sowie freie JournalistInnen mit Presseausweis 1 Prozent vom Bruttoeinkommen, mindestens 10 Euro/Monat

Beitragsfreiheit gilt während:

Elternkarenz, Bildungskarenz, Zivildienst, Präsenzdienst, Krankheit (im aufrechten DV) ohne Gehaltsbezug

Alle Infos zur Mitgliedschaft finden sich auch im Internet unter:

www.gpa-djp.at



Pionier der Kreislaufwirtschaft

Sepp Eisenriegler vom Reparatur- und Service-Zentrum im KOMPETENZ-Interview.

Das Interview führte Heike Hausensteiner

KOMPETENZ: Wann war eigentlich bei Ihnen zu Hause zuletzt ein Gerät kaputt?

Eisenriegler: Das war so eine Kaffeemaschine vor etwa einem Jahr.

KOMPETENZ: Was haben Sie damit gemacht?

Eisenriegler: Ich habe sie hierher ins Reparatur- und Service-Zentrum (R.U.S.Z.) gebracht. Man sieht in solchen Fällen, dass die angeblichen Verschwörungstheorien wirklich existieren. Das Mahlwerk der Kaffeemaschine wird vom Motor über eine Metallschnecke angetrieben, die in dieses Zahnrad aus schlechtem Kunststoff greift. Aber die Zähne werden mit der Zeit abgerieben, wie Sie hier am weißen Abrieb sehen können. Deshalb läuft irgendwann der Motor leer durch, die Bohnen werden nicht mehr gemahlen.

KOMPETENZ: Warum ist Reparieren besser als ein Neukauf?

Eisenriegler: Wir müssen zur Kenntnis nehmen, was uns Studien – und die gibt es meterweise – sagen: Dass bereits bei der Produktion und Distribution von Waschmaschinen, ab der Rohstoffgewinnung bis zur Lieferung zu den KundInnen, 53 Prozent der Umweltbelastungen verursacht werden; also bevor ich ein Neugerät einschalte, ist bereits mehr als die Hälfte der Umweltbelastungen passiert. Nur 47 Prozent können die KonsumentInnen selbst steuern.

Und wenn man uns einredet, dass wir wegen der Energieeffizienz Millionen von Waschmaschinen tauschen sollen, ist das Bauernfängerei. Denn zum energieeffizienten Waschen gibt es ein einziges Programm, meist ist es das 60-Grad-Eco-Programm, das drei bis vier Stunden dauert. Alle anderen, speziell die Kurzwaschprogramme,

verbrauchen viel mehr Energie. Der Löwenanteil des Stroms wird nämlich beim Aufheizen des Wassers benötigt, die Wäsche selbst wird nur etwa 30 Grad warm. Dass nur mit dem Ökolabel-Programm energiesparend gewaschen wird, steht in den Bedienungsanleitungen. Aber die sind schlecht lesbar, deshalb haben wir es uns abgewöhnt – nur acht Prozent lesen diese überhaupt.

KOMPETENZ: Ist bei einer Reparatur nicht oft eine Arbeitsstunde teurer als ein Neugerät?

Eisenriegler: Also es ist schlimm genug, aber nicht so schlimm. Durch das Reparieren wird schon einmal der ökologische Fußabdruck, der in der Produktion passiert ist, relativ verringert.

KOMPETENZ: Ich kann mich erinnern, dass Sie vor 20 Jahren eher

belächelt wurden. Jetzt haben Sie ein Buch herausgebracht und geben zwei Interviews pro Tag. Ist Ihre Botschaft im Mainstream angekommen?

Eisenriegler: Bei den Medien und den Kunden und Kundinnen hat die Idee, Geräte statt wegzuerwerfen zu reparieren, schon immer Gefallen gefunden. Wir sind gegen die geplante Obsoleszenz vorgegangen, also dass in Geräten Zählwerke und Sollbruchstellen eingebaut werden, damit sie nach kurzer Zeit kaputtgehen. Die Branchenvertreter dachten zuerst, sie könnten das aussitzen. Aber jetzt sehen das auch die KonsumentInnen so. Von daher ist die Botschaft im Mainstream angekommen.

Der beste Beweis ist, dass die konservative EU-Kommission vor einem Jahr einen Aktionsplan veröffentlicht hat, der einen systemischen Wandel von der linearen zur Kreislaufwirtschaft vorsieht.

Es geht in Wirklichkeit ja um die Rohstoffe: Die EU ist knapp vor China der größte Wirtschaftsraum, aber wie kein anderer abhängig von Rohstoffimporten – aus mehrheitlich politisch instabilen Ländern. Dass die EU-Kommission deshalb für einen sorgsameren Umgang mit den Rohstoffen ist, kann mir nur recht sein. Wir sind seit Jahren in Brüssel dahinter. Da darf man nicht neidisch sein bezüglich geistigen Eigentums, sondern wichtig ist, dass es jetzt passiert. Die Entkopplung des Rohstoffverbrauchs von weiterem Wachstum ist irreversibel. Die Industrie wird das nur verzögern, aber nicht verhindern können.

KOMPETENZ: Kann man damit etwa sagen, der Neukauf ist ein kapitalistischer Akt des Wohlstands, während Reparieren das sozial verantwortungsbewusstere Handeln widerspiegelt?

Eisenriegler: Durchaus. Wir bemühen uns, das Reparieren attraktiv und bequem zu machen. Deshalb haben wir ein Jahr nach dem R.U.S.Z. ein wienweites Reparaturnetzwerk gegründet. Derzeit hat es mehr als 80 – seriöse – Mitgliedsbetriebe. Das ist automatisch so gewachsen, weil sich immer mehr Betriebe unterscheiden wollen von den vielen schwarzen Schafen, die als verlängerter Arm der Verkaufsabteilungen agieren. Und es wird immer noch die Arbeit zu stark besteuert.

KOMPETENZ: Sie fordern seit langem eine ökosoziale Steuerreform ...

Eisenriegler: ... Seit 40 Jahren.

Wir brauchen neue Konsummodelle z.B. unbefristete Mietverträge für Waschmaschinen.

KOMPETENZ: Was stimmt Sie optimistisch, dass es in Österreich dazu kommen wird?

Eisenriegler: Wenn die oberste EU-Behörde einen Aktionsplan beschließt, um die Kreislaufwirtschaft zu fördern, kann man auch das Steuersystem ändern. Ich glaube, das eine bedingt das andere. Eigentlich ist das In-Besitz-Nehmen ein Problem, das wir uns selbst schaffen. Wir brauchen neue Konsummodelle. Zum Beispiel unbefristete Mietverträge für Waschmaschinen, die wir anbieten. Diese Produkt-Dienstleistungssysteme sollten eigentlich die Hersteller gemeinsam mit dem Elektrohandel anbieten. Aber die stationären Elektrohändler verhalten sich wie die Lemminge. Die großen Elektromärkte brauchen enormen Umsatz, um noch Profit machen zu können.

KOMPETENZ: Sie meinen, das ist nicht nachhaltig durchdacht?

Eisenriegler: Die Branchenvertreter des Elektrohandels sind nur am Umsatzwachstum interessiert, und gleichzeitig schreiben sie den Herstellern vor, wie lange die Geräte zu funktionieren haben. Darauf gehe ich auch in meinem Buch näher ein.

KOMPETENZ: Es heißt „Konsumtrottel – Wie uns die Konzerne austricksen und wie wir uns wehren“. Was sollten KonsumentInnen bei den Weihnachtseinkäufen beachten?

Eisenriegler: Ein Neukauf ist aus ökologischer Sicht das Schlechteste, was man machen kann. Aber wenn man schon ein Gerät neu kauft, sollte man immer danach fragen, wie lange Ersatzteile verfügbar sind.

Daraus lässt sich schließen, für wie lange ein Gerät gebaut wurde.

KOMPETENZ: Über Sie liest man verschiedene Definitionen, Aufklärer, Lobbyist, Weltverbesserer ... wie sehen Sie sich selbst?

Eisenriegler: Am ehesten entspricht mir die Bezeichnung Pionier der Ressourcenschonung. Das war ich immer schon. Angefangen von der Umweltberatung Wien, die ich in den 80er-Jahren initiierte; mein Beruf war meine Berufung und ist es heute immer noch. Ressourcenschonung ist die Mutter des Umweltschutzes. Würden wir weniger Materialien aus der Erdkruste extrahieren und daraus Produkte machen, hätten wir heute keinen Klimawandel.

KOMPETENZ: Könnten Sie sich vorstellen, in die aktive Politik einzusteigen?

Eisenriegler: Nein. Das ist nicht meines. So muss ich mich mit keinem Herrn Strache ärgern oder mit anderen Populisten, deren einziges Interesse darin besteht, populistischen Sand ins Getriebe zu streuen. ■



© Ian Langsdon/EPA/picturedesk.com

Französische GewerkschafterInnen protestieren gegen Kürzungen.

Europa – Kontinent des sozialen Rückschritts

Europa kommt einfach nicht aus der Krise – mit erschütternden sozialen Folgen. Was den Menschen als Lösung verkauft wird, entpuppt sich immer öfter als direkter Angriff auf Gewerkschaftsrechte.

von Sophia Reisecker

Hartnäckig hält sich die Wirtschaftslogik, Europa sei bei Gesetzen und Transferleistungen so sozial wie niemand sonst auf der Welt – daher seien auch weitere Regelungen völlig unnötig. Wirtschafts- und Industrie-Lobbys stellen sich vehement gegen höhere Standards beim Arbeits- und Sozialrecht auf EU-Ebene. Dazu kommt, dass aus der Finanz- und Wirtschaftskrise längst eine massive soziale Krise geworden ist, die in immer mehr Staaten auch zur Aushöhlung der Kollektivvertrags- und Gewerkschaftsrechte führt. Aus dem Kontinent des sozialen

Fortschritts wird zunehmend einer des sozialen Rückschritts.

Spotlight: Finnlands „Wettbewerbspakt“

Im April 2015 kündigte die rechtskonservative finnische Regierung harte Einschnitte an, um die „Wettbewerbsfähigkeit des Landes“ wiederherzustellen. Die Gewerkschaften wurden vor ein Ultimatum gestellt: Entweder sie verhandeln einen Pakt mit weitreichendem Sozialabbau, oder die Regierung wird diese Maßnahmen im Parlament beschließen und zusätzlich

die Gewerkschaftsrechte im Bereich der KV-Politik massiv einschränken. Das 2016 beschlossene Ergebnis des Pakts beinhaltete unter anderem eine Anhebung der Arbeitszeit um 24 Stunden, die Streichung von drei Feiertagen bei gleichbleibendem Entgelt; keine Lohnerhöhungen im Jahr 2017 und die Umwälzung von ArbeitgeberInnenabgaben auf die ArbeitnehmerInnen. Im „Gegenzug“ wurde die Lohnsteuer minimal gesenkt. Die Höhe der Steuersenkung wurde allerdings davon abhängig gemacht, wie viele Gewerkschaften den Pakt unterzeichnen. Hinter diesem Pakt verbirgt sich die aktuell überall in Europa vorherrschende (Un-)Logik, dass Wettbewerbsfähigkeit durch Senkung der Lohnkosten erreicht wird. Die finnischen Gewerkschaften konnten dabei nur verlieren: Entweder ihre Rechte werden über ihren Kopf hinweg massiv beschnitten, oder sie sind mit im Boot bei

einer allgemeinen arbeits- und sozialrechtlichen Verschlechterung.

Spotlight: Frankreichs „Arbeitsmarktreform“

Ganz ähnlich ist die Situation in Frankreich. In weniger als zwei Jahren wurden trotz massiver Proteste zwei Arbeitsmarktreformen umgesetzt. 2015 wurde etwa die Nacht- und Sonntagsarbeit ausgeweitet und der Kündigungsschutz gelockert. 2016 folgten neben weiteren Flexibilisierungen im Arbeitsrecht, eine Erhöhung der Wochenarbeitszeit auf bis zu 60 Stunden und eine Reform im Lohnbildungssystem, die die Branchengültigkeit von Kollektivverträgen aufweicht. Als Reaktion darauf bildete sich die „nuit debout“-Bewegung.

Unter dem Motto „nachtsüberwach bleiben“ protestierten Hunderttausende Menschen in Frankreich gegen das Paket, auch die Gewerkschaften schlossen sich an. Es kam zu zwei Generalstreiks im Mai, im Juni sprachen sich circa 70 Prozent der französischen Bevölkerung gegen das Gesetz aus, bis zu 1,3 Millionen Menschen beteiligten sich an Demonstrationen. Die Regierung reagierte darauf mit der Verhängung des „Ausnahmezustands“. Sie untersagte Großveranstaltungen der Protestierenden und stellte AktivistInnen unter Hausarrest. Die Meinungs- und Demonstrationsfreiheit wurde massiv

eingeschränkt. Im August wurde das Gesetz letztlich – mit kleineren Verbesserungen, aber demselben Rahmen – beschlossen.

Spotlight: Anti-Gewerkschafts-Strategie in der Slowakei

In vielen osteuropäischen Staaten war es für Gewerkschaften nach 1989 schwer, Fuß zu fassen. Einerseits war/ist die Gesetzgebung teils gewerkschaftsfeindlich, andererseits gibt es keine breite Unterstützung unter den ArbeitnehmerInnen für die Bewegung. So auch in der Slowakei. Im Zentrum stehen dort die Betriebsgewerkschaften: Nur wenn es eine solche Struktur gibt, kann ein Kollektivvertrag im Unternehmen verhandelt werden. Sonst hängt es rein vom guten Willen der ArbeitgeberInnen ab, wie der Arbeitsvertrag gestaltet ist. Hinzu kommt, dass der Großteil der Mitgliedsbeiträge bei der Betriebsgewerkschaft verbleibt und den Dachverbänden kaum finanzielle Mittel zur Verfügung stehen. Diese können daher weder schlagkräftig sozialpolitisch agieren noch Angebote wie Rechtsberatung zur Verfügung stellen. So gab es in der Slowakei in den vergangenen Jahren auch kaum arbeitsrechtliche Verfahren und Urteile.

Die Unternehmen selbst haben nicht nur kein Interesse an Gewerkschaftsgründungen, sie versuchen

auch immer wieder, sie aktiv zu verhindern. Im September wurde die Vorsitzende einer neu gegründeten Betriebsgewerkschaft bei einem globalen Unternehmen in Bratislava gekündigt. Die Unternehmensführung behauptet, dass dies nur aufgrund von internen Umstrukturierungen geschehen sei – nicht wegen der Gewerkschaftsgründung. Alle Indizien weisen jedoch auf das Gegenteil hin.

Soziale Rückschritte

Die Spotlights zeigen, dass die Angriffe auf Sozial- und Gewerkschaftsrechte in Mitgliedsstaaten der EU keine Einzelfälle sind, sondern Teil eines gesamteuropäischen Abwärtstrends. In fast allen Ländern Europas werden Arbeits- und Sozialrechte in Frage gestellt und Gewerkschaftsrechte eingeschränkt. Auf Proteste von ArbeitnehmerInnen und Gewerkschaften wird mit Repressionen reagiert und auf Lohnforderungen sofort mit Standortverlagerungen gedroht: Wenn in Spanien die Löhne um 30 Prozent niedriger sind oder in der Slowakei Gewerkschaften leichter verhindert werden können, könnten die Unternehmen ihre Standorte jederzeit ein paar Kilometer weiter in den Osten oder in den Süden verlagern. Der dadurch entstehende Druck, Arbeitskosten einzusparen, ist auch in Österreich deutlich spürbar. Die sozialen Rückschritte bei unseren europäischen Nachbarn betreffen uns ganz unmittelbar. Gefordert ist daher nicht nur Solidarität mit den Betroffenen und der weitere Ausbau der Zusammenarbeit mit Partnergewerkschaften und europäischen Gewerkschaftsverbänden, sondern auch eine tiefer gehende Auseinandersetzung mit diesen Rückschrittsszenarien und deren Auswirkungen. ■

Proteste gegen Kürzungen in Finnland.



© MARKKU OJALA/EPA/picturedesk.com

Energie 4.0

Die digitale Revolution in der Energiebranche bringt große Veränderungen für die Beschäftigten. Die Antwort darauf heißt Qualifizierung.

von Marc Pieber

Wie viele Branchen ist auch die Energiewirtschaft im Umbruch begriffen. Neue digitale Angebote und Plattformen verändern die Marktbedingungen. Internationale Konzerne wie Google und Amazon verschaffen sich mit enorm hohen Investitionen Zugang zum regionalen und überregionalen Energiemarkt, während junge Unternehmen neue innovative Zugänge, Lösungen und Geschäftsmodelle entwickeln. Bald schon bekommen KundInnen von Apple nicht nur ihr neues Smartphone, sondern auch den Strom geliefert. Wer das nicht mag, bekommt ethisch korrekten Ökostrom auch von seiner Tageszeitung angeboten.

Gerne wird in diesen Zusammenhängen von einer Demokratisierung der Energiewende gesprochen.

Es steht außer Frage, dass diese Entwicklungen neue Möglichkeiten eröffnen und in Zukunft neue Marktbereiche mutig erschlossen werden müssen. Die Grundlage dafür kann aber nur sein, dass Kundeninteresse und Versorgungssicherheit ebenso berücksichtigt werden wie die nötigen Veränderungen aufseiten der Arbeitnehmerbedingungen. Auf die vielfältigen Fragen, welche sich aus den beschleunigten Entwicklungen ergeben, gibt es wenige, aber klare Antworten.

Die neue Energiewirtschaft und ihre Zukunft

Neue Player am Energiemarkt und neue Anforderungen an die Kernkompetenzen klassischer Energieanbieter erzeugen Veränderungsdruck. Unter dem Deckmantel der „Energiewende“ werden

wirtschaftliche, beschäftigungspolitische und soziale Perspektiven allzu gerne in den Hintergrund gedrängt. Dabei stellen sich fundamentale Fragen. Neben den Veränderungen durch neue Mitbewerber, veränderte Kundenbeziehungen und Technologien, welche das Selbstverständnis der Branche testen, stellen sich grundsätzliche Fragen:

Wie wird sichergestellt, dass einseitige Förderungsmodelle keine Arbeitsplätze gefährden? Wie leisten neue Marktteilnehmer (wie beispielsweise reine Onlineunternehmen) ihren Anteil an Finanzierung, Instandhaltung und Ausbau des gesamten physischen Energiesystems? Wie wird die hohe Fachkompetenz der Belegschaft im Energiesektor in die Anwendung neuer Technologien integriert?

Energiewende und Digitalisierung stellen die Identität der Energiewirtschaft auf eine harte Probe. Etablierte Übertragungs- und Verteilernetzbetreiber müssen unter gegebenen Umständen ihre eigenen Kernkompetenzen weiterentwickeln. Im Zeitalter von allgegenwärtiger Onlineinformation, von Preisvergleichsportalen und Ökostrom, wird ein neues Selbstverständnis unumgänglich.

Es ist nötig, neue digitale Konzepte im Umgang mit KundInnen zu entwickeln. Durch eine Kombination von Innovation und Kooperation wird man sich neuen Herausforderungen stellen. Aus vielen Prognosen und Bewertungen rund um das Thema „Digitalisierung“ wird vor allem eines klar, es gibt kein Standardrezept. Orientierung kann nur ein work in progress bringen, denn niemand kann heute sagen, welche Strategien erfolgreich sein werden. Das erfordert flexiblere Strukturen, schnelleres Reagieren und vor allem die Kapazitäten zu Weiterentwicklung und Innovation.

Wo genau passiert Energie 4.0, und was bedeutet das für die Menschen?

Auf die Frage, wo Energie 4.0 eigentlich stattfindet, gibt es eine klare Antwort – überall! Neue Plattformen werden es ermöglichen, Erzeuger, Verteiler, Speicherung und Verbrauch ideal aufeinander abzustimmen. Es wird möglich, von den Daten und Informationen der Kundenbeziehung über Smart-Meter (digitaler Stromzähler) bis hin zum Smart-Home alles punktgenau zu steuern. Wie heute an der Börse selbstverständlich, werden Algorithmen in Zukunft den perfektionierten Strombezug als auch Stromverbrauch regeln. Dezentral, wie Netze funktionieren, werden sich Wertschöpfungsketten

entsprechend breit entwickeln. Ja sogar KundInnen selbst (jeder einzelne Haushalt) werden sich via Blockchain-Technologien (über große Datenmengen organisiert, wird überschüssige Energie von Einzelhaushalten zurück auf den Energiemarkt gebracht) in ihrer Natur verändern.

All diese Entwicklungen haben nicht nur drastische technische und wirtschaftliche Auswirkungen. Für die Menschen bedeutet das als VerbraucherIn Unübersichtlichkeit über Angebote und deren Qualität. Für eine Vielzahl hochqualifizierter Beschäftigter in der Energiewirtschaft heißt das vor allem große Unsicherheit. Das Nachdenken und

**Betriebsratsvorsitzender
Johann Hubmann fordert ein
umfassendes Qualifizierungsprogramm.**

Handeln in Fragen der Energiesicherheit und Qualitätsfragen hinsichtlich der Veränderung vieler Arbeitsplätze ist unerlässlich. „In einer Welt in der Technik allgegenwärtig wird, ist die sichere Energieleistung nicht nur die Basis industrieller Wirtschaftsleistung, sondern auch Garant für Sicherheit in allen Lebensbereichen. Umso wichtiger ist es, dass nötige Innovationen und Entwicklungen nicht zum Selbstzweck durchgesetzt werden. Aspekte der Versorgungssicherheit und personeller Weiterbildung müssen heute geklärt und langfristig gesichert werden“, sagt Johann Hubmann, Vorsitzender des Wirtschaftsbereichs Energie der GPA-djp.

Sollten bei den rasanten Entwicklungen Sicherheit, Leistungsfähigkeit und Nachhaltigkeit nicht vollumfänglich berücksichtigt werden, könnte leistbare Energie bald die Ausnahme sein und der Begriff

„Energiearmut“ auch in hochentwickelten Ländern kein Fremdwort mehr sein.

Nachhaltige Voraussetzungen für Energie 4.0

Eine nachhaltige Energiepolitik braucht notwendigerweise auch qualitätsvolle und qualifizierte Arbeitsplätze. Nur ein modernes Qualifizierungsprogramm kann es leisten, diese Herausforderungen zu meistern. Im Zentrum steht dabei die Beschäftigungspolitik der agierenden Unternehmen. „Damit anstelle der Risiken für Beschäftigung Chancen für Beschäftigung treten können, braucht es sinnvolle Investitionspolitik, klare Rege-

lungen bei den Arbeitsbedingungen, adäquate Gehaltsregelungen“, erläutert Johann Hubmann und konkretisiert: „Die Anforderungen und Darstellungen wie sie von vielen Akteuren der Sozial-

partnerschaft geäußert werden, haben viel für sich, und wir stellen uns gerne den Herausforderungen. Gerade deswegen fordern wir ein modernes Qualifikationsprogramm für unsere Angestellten auf allen Qualifikationsebenen – von den IngenieurInnen bis zu den Angelernten.“

Betriebliche Rationalisierungserträge müssen für die Weiterbildung der Beschäftigten eingesetzt werden. BetriebsrätInnen und Beschäftigte dürfen keine Rädchen im System sein, sondern müssen von Anfang an in die Veränderungsprozesse eingebunden werden und Arbeitsplätze genauso wie die betriebliche Weiterbildung mitgestalten und Regeln setzen. ■



Am PC sitzen ist mir zu wenig

Nerijus Soukup, der Betriebsratsvorsitzende des privaten Bildungsdienstleisters Mentor, spricht über Verantwortung, Erfolge und das Sitzen zwischen zwei Sesseln.

von Andrea Rogy

© Nuriith Wagner-Strauss



Nerijus Soukup im Gespräch mit der KOMPETENZ.

Nerijus Soukup ist ein dynamischer Typ. Selbst im morgendlichen KOMPETENZ-Interview versprüht der sympathische Familienvater Zuversicht und Energie. Geboren wurde er in Litauen, der Vater ist Wiener, die Mutter kommt aus dem baltischen Staat. Mit fünf Jahren übersiedelt die Familie nach Wien. Der Sohn schlägt zunächst einen technisch orientierten Lebensweg ein: Nach dem Abschluss der HTL arbeitet Soukup viele Jahre lang in technischen Jobs. Als er technische Schulungen in der Firma halten muss, wird ihm plötzlich bewusst: „Ich red gern und ich tu gern. Einfach nur am PC sitzen ist mir zu wenig.“ Also sucht er mit Anfang dreißig eine neue berufliche Herausforderung und gelangt ins Metier der Bildungsberater.

Soukup landet beim privaten Bildungsdienstleister Mentor und wird bald gefragt, ob er als Betriebsrat mitarbeiten will. Mittlerweile

ist er Betriebsratsvorsitzender und vertritt österreichweit rund 280 Menschen, die – in manchen Zeiten – in bis zu 30 Niederlassungen der oberösterreichischen Firma arbeiten. Die meisten davon sind im Auftrag des AMS in folgenden Bereichen beschäftigt: Frauen in der Technik, EDV- oder Deutsch-Kurse, Aqua-Arbeitsstiftung und Jobcoaching-Projekte. Insgesamt gibt es weitere sechs aktive BetriebsrätInnen in den Regionen Süd, Mitte und Ost, die auch die Vorortbetreuung der Beschäftigten übernehmen.

Erste Erfolge

Wie viel man mit Interessenvertretung erreichen kann, wird Soukup bald bewusst. 2010 gab es, auch auf sein Bemühen hin, die erste Anstellungswelle bei Mentor, die BeraterInnen waren nicht mehr selbstständig tätig, sondern wurden in ein reguläres Angestelltenverhältnis übernommen – allerdings

immer nur für die jeweilige Projektdauer. Die bestehenden Werk- und Dienstverträge in normale Angestelltenverhältnisse umzuwandeln, war ein großer Erfolg – für Soukup aber erst der Anfang des Weges in die richtige Richtung.

Vorbereitungszeiten zu wenig abgegolten

Aktuell geht es in der Branche um eine bessere Abgeltung von Vor- und Nachbereitungszeiten. „Um gute Leistungen während der Kurszeiten bringen zu können, müssen sich die MitarbeiterInnen – wie in vielen anderen vortragenden Berufen auch – entsprechend vorbereiten.“ Derzeit werden lediglich die reinen Unterrichtszeiten mit einem viel zu geringen Anteil an Vor- und Nachbearbeitung bezahlt. Soukup setzt sich für die Abgeltung der zusätzlichen Zeiten im Kollektivvertrag ein. Er tut dies auch in seiner Funktion als Verhandler des Kollektivvertrags



Es geht um bessere Abgeltung der Vor- und Nachbereitungszeiten.

für die privaten Bildungseinrichtungen (BABE-KV). Nun baut er sein Netzwerk als Betriebsrat weiter aus und versucht, „gemeinsam mit der GPA-djp, etwas für das Kollektiv zu erreichen“.

Das Aufregende an der Arbeit als Betriebsrat ist für Soukup, dass jeder Tag etwas Unvorhergesehenes bringt. Schwierig ist es für ihn, die vielfältigen Interessen und Wünsche zu 100 Prozent zufriedenzustellen, denn „das ist nicht immer möglich. Irgendwie sitzt man immer zwischen zwei Sesseln“, erzählt er augenzwinkernd. „Die Kunst ist es, einen tragfähigen Kompromiss zu finden, der fair ist und mit dem alle gut leben können.“ Auch Flexibilität ist gefragt, denn die Rahmenbedingungen der Beschäftigung ändern sich manchmal rasant: „Gibt es ein neues Projekt, müssen vor Ort rasch Räumlichkeiten angemietet und Personal gefunden werden. Manchmal ergibt sich daraus sogar eine Niederlassung.“

Verbesserungen im Betrieb erreichen

Das Hauptziel seiner betriebsrätlichen Tätigkeit bei Mentor bleibt für Soukup, Verbesserungen für seine BelegschaftskollegInnen zu erreichen. „Da haben wir schon viel geschafft, mittlerweile gibt es beispielsweise einen Sozialfonds für persönliche Notsituationen von KollegInnen.“ Auch Betriebsvereinbarungen zum Abbau verpönten Verhaltens wie Mobbing, Diskriminierung oder sexueller Belästigung wurden mit der Unternehmensleitung ausgehandelt. Seine Gesprächsbasis zur Geschäftsführung bezeichnet Soukup als „respektvollen Umgang miteinander“. Klar gibt es auch viele Streitgespräche, aber „Verhandlungsprozesse brauchen eben Zeit“. Bei heiklen Themen ist es ihm wichtig, den Standpunkt der Geschäftsführung zu verstehen, aber auch immer zu hinterfragen.

Das Thema Arbeitszeit beschäftigt Soukup ebenfalls sehr intensiv, vertritt er doch mehrheitlich Beschäftigte, denen nur eine Teilzeitbeschäftigung angeboten wurde, obwohl sie gerne eine Vollzeitbeschäftigung hätten. In der gesamten Branche sind durchgängige Anstellungen mittlerweile Mangelware. „Hört ein Projekt auf, stehen die ArbeitnehmerInnen oft vor dem innerlichen Nichts“, illustriert Soukup. Er schätzt, dass 10 bis 15 Prozent der Beschäftigten

übers Jahr verteilt unfreiwillige „Pausenzeiten“ in Kauf nehmen müssen. Die Kernforderung für die Kollektivvertragsverhandlungen im März nächsten Jahres lautet daher: die 35-Stunden-Woche bei vollem Gehalt und eine Aufteilung der Stunden in 30 Stunden Kurszeit und fünf Stunden Vorbereitungszeit. Als Verhandlungsgrundlage könnte eine Studie darüber dienen, wie sich das auf ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen auswirken würde. Firmenintern wurde bereits erhoben, wie viel Zeit die Vortragenden derzeit in Vor- und Nachbearbeitung investieren: Das ist bis zu 15 Prozent mehr Zeit als eigentlich vorgesehen.

Bildung ist wichtig

Bildungszeit ist für Soukup eine enorm wichtige Zeit. Bereits zu Beginn seiner Tätigkeit als Betriebsrat hat er alle Basisschulungen absolviert. Derzeit ist er für zehn Monate freigestellt, um die Sozialakademie absolvieren zu können. Er weiß, dass Weiterbildungen entscheidende Vorteile in der Beratung seiner KollegInnen bringen können. Das Lernen fällt ihm nicht schwer, denn „wenn man die nötige Begeisterung mitbringt, dann ist es nicht mühsam, sondern man saugt die Inhalte auf.“ ■



BetriebsrätInnen aus dem Gesundheits- und Sozialbereich protestieren für bessere Arbeitsbedingungen.

Mit Stricknadeln gegen die soziale Kälte

Mit einem über sechs Kilometer langen Schal demonstrierten Beschäftigte aus dem Sozialbereich für bessere Arbeitsbedingungen.

von Christian Resei

Die Aktion „Stricken für soziale Wärme“ wurde vor zwei Jahren von BetriebsrätInnen aus Oberösterreich ins Leben gerufen. Gemeinsam wurde inzwischen der längste Schal Österreichs handgefertigt – symbolisch für soziale Wärme, von der es immer weniger gibt. Denn seit Jahren werden die Sozialbudgets gekürzt. Auf Dauer wirkt sich das auf die Beschäftigten und KlientInnen in den Gesundheits-, Pflege- und Sozialberufen aus. Am 26. September wurde der über 6.427 Meter lange Schal in Wien präsentiert. Unterstützt von den Gewerkschaften GPA-djp und

vida wurde das wärmende Wollwerk von rund 600 Menschen durch die Wiener Innenstadt getragen und vor dem Finanzministerium zur Schau gestellt. Ein buntes Alarmsignal für bessere Arbeitsbedingungen und höhere Einkommen im privaten Gesundheits- und Sozialbereich.

Frustration bei BetreuerInnen und KlientInnen

Betriebsratsvorsitzende Martha Fleischurz vertritt 1.840 Beschäftigte bei der Volkshilfe Oberösterreich. Das Arbeitsgebiet erstreckt sich von der Altenpflege bis zur Betreuung von

Behinderten, Jugendlichen, Arbeitslosen und Flüchtlingen. „Die Lage hat sich in den vergangenen Jahren allgemein verschlechtert“, weiß Fleischurz und kann das etwa anhand sozialökonomischer Betriebe aufzeigen. Dort sollen Langzeitarbeitslose wieder an die Arbeitswelt herangeführt und in Folge an Firmen vermittelt werden.

Die sogenannten Transitarbeitskräfte haben die Möglichkeit, in unterschiedlichen Bereichen zu arbeiten: sei es Buchhaltung, Gastronomie, Verkauf oder ein metallverarbeitender Beruf. Menschen,

die länger keinen Beruf mehr ausgeübt haben, brauchen Unterstützung und sollen mit Bedacht begleitet werden. Das Eingewöhnen in den Arbeitsrhythmus und der Aufbau von Selbstbewusstsein sind essenziell, um später einen Job zu finden. Doch das Arbeitsmarktservice (AMS) kürzt die Mittel dafür. War es bis vor einiger Zeit üblich, dass die Transitarbeitskräfte ein Jahr im sozialökonomischen Betrieb beschäftigt werden, liegt die Verweildauer derzeit nur bei drei bis vier Monaten. Äußerst selten wird jemand für sechs Monate bewilligt. „Das muss jetzt alles im Schnelldurchgang gehen“, erklärt Fleschurz.



Es bleibt kaum Zeit, um an fachlichen Schwächen zu arbeiten oder Bewerbungsgespräche zu trainieren. Dabei haben langzeitarbeitslose Menschen durchaus berechtigte Erwartungen. Ihre Enttäuschung bringt auch die BetreuerInnen unter Druck. Die Betriebsratsvorsitzende: „Viele sind frustriert, weil sie ihre Arbeit nicht zur eigenen Zufriedenheit erledigen können.“ Immer schwieriger wird es, die vorgegebenen Vermittlungsquoten zu erreichen. „Es wäre sinnvoll, 12 Monate mit den KlientInnen zu arbeiten. Damit gäbe es ausreichend Zeit, sie in den Arbeitsmarkt zu integrieren.“

Österreichweit gibt es über 200.000 Beschäftigte im privaten Gesundheits- und Sozialbereich. Zumeist sind sie über Organisationen wie Caritas, Diakonie, Volkshilfe, Hilfswerk, Österreichisches Rotes Kreuz oder die Lebenshilfe angestellt. Diese Träger werden meistens von den Bundesländern beauftragt, die seit Jahren ihre Sozialbudgets kürzen. Mit besorgniserregenden Folgen, denn auch die Einkommen der BetreuerInnen liegen unter dem

Durchschnitt. Das liegt nicht zuletzt daran, dass 70 Prozent der im Sozialbereich Beschäftigten Teilzeit arbeiten. Die in den Dienstverhältnissen vereinbarten Stundenausmaße werden durch zu knappe Finanzierungsmodelle ständig reduziert. Resultierende Mini-Einkommen bedrohen die Existenz. „Andererseits werden die Vorgaben an die Beschäftigten immer anspruchsvoller“, weiß Eva Scherz von der GPA-djp. Jedes Bundesland setzt eigene Standards, so gibt es etwa in Oberösterreich in der Altenpflege einen anderen Pflegeschlüssel als in Kärnten.

Menschsein nach Norm

Sogenannte Normkostenmodelle rechnen Pflegeleistungen nach Zeiteinheiten ab. Die Pflege der KlientInnen darf dabei eine bestimmte Normzeit nicht überschreiten. Silvia Weber-Tauss, Zentralbetriebsratsvorsitzende (ZBR) beim Kuratorium Wiener Pensionisten-Wohnhäuser, spricht von erhöhter Arbeitsverdichtung. „Die Ansprüche werden immer höher. Einerseits intensiviert sich die Arbeit durch die Vorgaben, andererseits wird der Beruf schwieriger, weil die Zahl der Demenzzfälle steigt.“ Je älter die Menschen sind, desto höher ist die Zahl der physischen und psychischen Beschwerden, und desto intensiver muss auch die Betreuung sein.

Geht es nach den Vorgaben gewisser Arbeitgeber soll auch der Arbeitstag in der Altenbetreuung wie in einem Industriebetrieb getaktet sein. Für menschliche, soziale Zugänge bleibt dabei keine Zeit. ArbeitnehmerInnen und KlientInnen werden zu einem Kostenfaktor degradiert. „Wir betreuen viele ältere Menschen über Jahre. Da lernt man sich auch besser

kennen“, weiß Weber-Tauss. Dieses Vertrauensverhältnis lässt sich nicht in vorgefertigte Schablonen pressen. Besonders gilt das in der mobilen Pflege: „An manchen Tagen sind die PflegerInnen der einzige Kontakt zur Außenwelt“, sagt Weber-Tauss. Liegt der KlientIn etwas am Herzen, wird nicht einfach nur der Körper gepflegt und gewaschen, der Blutdruck gemessen oder ein Verband gewechselt.

Das Personal ist auch dementsprechend unter Druck. Dienstpläne werden selten eingehalten, immer häufiger muss jemand einspringen. Die Beschäftigten nehmen nicht länger als zwei Wochen Urlaub am Stück. Ständige Rufbereitschaft sorgt bei den Teilzeitjob-MitarbeiterInnen für Burn-out-Gefahr – auch das verursacht längere Krankenstände. Schlicht: Es fehlt an Personal und Stellen werden nicht nachbesetzt.

Mehrwert sozialer Wärme

Soziale Arbeit hat einen hohen Wert. Frauen und Männer stehen dafür 365 Tage und Nächte im Jahr zur Verfügung. Wird hier gespart, zahlen die Menschen einen hohen Preis. Denn PflegerInnen, die selbst ausgebrannt sind, können kaum noch Wärme spenden. Einheitliche Regelungen für ganz Österreich, höhere Sozialbudgets und bessere Arbeitsbedingungen sind daher dringend notwendig. ■





DIE DRUCKER MACHEN DRUCK

Die Arbeitgeber in der Druckereibranche haben ihre Verantwortung für den Kollektivvertrag abgegeben.

von Litsa Kalaitzis

Kurzer Titel, große Wirkung – das trifft haargenau zu auf eine Presseaussendung, die am Nachmittag des 23. September 2016 veröffentlicht wurde: Unter dem Titel „Verband Druck & Medientechnik beschließt Statutenänderung“ teilte Verbandspräsident Gerald Watzal lapidar mit, dass die Hauptversammlung des Verbandes eine Statutenänderung beschlossen habe, infolge derer das Kollektivvertrags-Verhandlungsmandat nicht mehr ausgeübt werden könne. Im Klartext bedeutet das, dass die rund 10.600 Beschäftigten in der Branche in absehbarer Zukunft keinen Kollektivvertrag mehr haben. Sobald diese Statutenänderung von der Vereinsbehörde genehmigt

ist, geht sie an das Bundeseinigungsamt, das dann mit an Sicherheit grenzender Wahrscheinlichkeit dem Verband Druck & Medientechnik die Kollektivvertragsfähigkeit aberkennt, wodurch der zurzeit gültige Kollektivvertrag erlischt. Bis dahin ändert sich nichts für die Beschäftigten; ist der Kollektivvertrag dann aber ganz offiziell außer Kraft gesetzt, bedeutet das nichts Gutes, wie der zuständige Wirtschaftsbeiratssekretär in der GPA-djp, Christian Schuster, erklärt: „Das gibt den Arbeitgebern natürlich die Möglichkeit, die Arbeitsbedingungen zu verändern.“ Arbeitgeber könnten beispielsweise versuchen, Änderungen des Arbeitsvertrages wie längere Arbeitszeiten oder Verringerungen

der Schichtzulagen zu vereinbaren. „Wir empfehlen deswegen dringend, einer Änderung des Arbeitsvertrages nicht ohne Rücksprache mit dem Betriebsrat oder ohne Beratung durch die GPA-djp zu vereinbaren“, so Schuster.

Gefahr für alle Interessenverbände

Der Vorsitzende des Wirtschaftsbereichs Druck, Kommunikation, Papierverarbeitung in der GPA-djp, Michael Ritzinger, fühlt sich nicht nur von der Vorgangsweise, den Sozialpartner mittels Presseaussendung von diesem Vorhaben zu informieren, brüskiert: „Schließlich haben wir gemeinsam mit dem Verband

zwei Arbeitsgruppen gegründet, die sich mit der Modernisierung des Kollektivvertrags befassen, es waren auch einige Termine vereinbart.“ Aber auch die Begründung für diesen weitreichenden Schritt sei alles anders als nachvollziehbar. „Das von Verbandspräsident Watzal genannte Argument, dass die unternehmerischen Risiken bei der Anwendung des bestehenden Kollektivvertrages im Hinblick auf das novellierte Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetz unabwägbar sind, können wir natürlich nicht nachvollziehen. Abgesehen davon, dass andere Branchen dieses Problem nicht haben: Die Regelungen im Kollektivvertrag sind ja nicht einseitig entstanden, sondern gemeinsam verhandelt worden.“

Davon abgesehen könnte dieser Schritt weitreichende Konsequenzen haben, befürchtet Ritzinger: „Hier geht es ganz klar nur darum, den Kollektivvertrag auszuhebeln. Das bedeutet eine Gefahr für alle, die einen Kollektivvertrag mit

freiwilligen Interessenverbänden abgeschlossen haben und ist ein Paradebeispiel dafür, wie man Kollektivverträge verändern will, indem man sie auf die betriebliche Ebene verlagert, um auf die Beschäftigten Druck ausüben zu können.“

Die GPA-djp setzt natürlich alles daran, für die Beschäftigten in der Drucker-Branche weiterhin einen qualitativ hochwertigen Kollektivvertrag zu erhalten. Die Ankündigung Watzals, dass es den Unternehmen in der kollektivvertragsfreien Zeit freistehe, mit ihren Beschäftigten neue Verträge auszuarbeiten, sei jedenfalls inakzeptabel, ergänzt Alois Bachmeier, stv. Bundesgeschäftsführer der GPA-djp: „Dieses angekündigte Freispiel für Unternehmen entspricht keinesfalls den Gepflogenheiten der Sozialpartnerschaft und ist sehr kurzsichtig.“ Natürlich gehe es auch darum, die WKO in die Pflicht zu nehmen: „Wir gehen schon davon aus, dass es auch nicht im Sinne der Wirtschaftskammer sein kann, es einzelnen Unternehmen zu überantworten, Verträge und damit Arbeitsbedingungen und Bezahlung ihrer Beschäftigten zu verhandeln.“

Wenn der Verband Druck & Medientechnik seine Statutenänderung mit Befürchtungen wegen des Lohn- und Sozialdumpingbekämpfungsgesetzes argumentiere, müsse die WKO außerdem als Vertreterin ihrer Pflichtmitglieder auch daran interessiert sein, einen für alle gültigen Kollektivvertrag abzuschließen, um

Lohn- und Sozialdumping auch in Hinblick auf unlauteren Wettbewerb zu verhindern, so Bachmeier: „Es geht ja auch darum, sich dagegen zu wehren, dass durch regional unterschiedlich niedrige Kollektivverträge Spielraum für ausländische Anbieter mit Dumpingpreisen geschaffen wird.“

Betriebsräte signalisieren Kampfbereitschaft

Unter den Betroffenen herrscht jedenfalls große Unzufriedenheit, wie sich nicht nur bei einer BetriebsrätInnen-Konferenz in Leonding herausstellte, zu der die GPA-djp im Oktober geladen hatte: Die Kolleginnen und Kollegen seien entsetzt und sehr motiviert, sich für ihren qualitativ hochwertigen Kollektivvertrag einzusetzen, so der Tenor der Wortmeldungen aus allen Bundesländern.

Die Sicherheit, die nur ein flächendeckender Kollektivvertrag für die Beschäftigten bedeutet, müsse im Sinn der WKO sein, waren sich auch die TeilnehmerInnen der Konferenz einig. Deswegen wurde der einstimmige Beschluss gefasst, mit der WKO in Verhandlungen für einen österreichweiten Kollektivvertrag zu treten. Um die Beschäftigten über die weitere Vorgangsweise informieren zu können, wurde außerdem einstimmig beschlossen, laufend Betriebsversammlungen abzuhalten, die bereits im Oktober starteten. „Auch bei diesen Zusammenreffen zeigt sich eines klar und deutlich: Die Kolleginnen und Kollegen sind wirklich entschlossen und einig, diesen Affront der Arbeitgeber nicht widerstandslos hinzunehmen – das Vorhaben des Verbands Druck & Medientechnik werden wir mit aller Kraft zu verhindern wissen. Wir werden für einen fairen, qualitativ hochwertigen Kollektivvertrag kämpfen!“, fassen Ritzinger und Schuster die Situation zusammen.



Michael Ritzinger, Vorsitzender des Wirtschaftsbereichs Druck, Kommunikation, Papierverarbeitung in der GPA-djp bei der Betriebsversammlung am 12. Oktober in Leonding.

Ausgegliedert

Gericht bestätigt Rechtsmeinung der GPA-djp bei Ausgliederungen.

von Lucia Bauer

Thomas R. war 31 Jahre lang Angestellter bei einer großen österreichischen Bank und wegen seiner langen Betriebszugehörigkeit unkündbar gestellt. Außerdem war er Mitglied des Angestelltenbetriebsrates. Er fiel aus allen Wolken, als er eines Morgens in seiner Mailbox eine Nachricht entdeckte, in der ihm mitgeteilt wurde, dass er in Folge eines Betriebsübergangs künftig nicht mehr bei der Bank, sondern vielmehr bei deren Immobilientochter angestellt sein werde. Zwar wurde ihm versichert, dass sich weder an seinem Gehalt noch an seiner Tätigkeit etwas ändern werde, die Verunsicherung bei Herrn R. war dennoch groß. Zu Recht, denn wie sich nach Rückfrage bei der Personalabteilung

und auch beim Betriebsrat herausstellte, würde Thomas R. im Fall des Übergangs seines Dienstverhältnisses sehr wohl auf eine Reihe von Vergünstigungen und betriebliche Sozialleistungen verzichten müssen. Auch sein Betriebsratsmandat würde wegen des Ausscheidens aus dem Betrieb erlöschen.

Betriebsratsmitglieder genießen einen besonderen Kündigungs- und Entlassungsschutz.

Aus all diesen Gründen teilte er seinem Arbeitgeber mit, dass er dem Übergang seines Dienstverhältnisses auf das Tochterunternehmen widerspreche. Die Bank ignorierte seinen Einspruch jedoch. Sie argumentierte

damit, dass einem Betriebsübergang nur dann widersprochen werden könne, wenn der neue Arbeitgeber einen bestehenden kollektivvertraglichen Bestandschutz oder eine bestehende betriebliche Pensionszusage nicht übernehme. Die Immobilientochter der Bank werde die Unkündbarkeit jedoch übernehmen. Thomas R. habe daher kein Widerspruchsrecht und müsse künftig für die Immobilientochter arbeiten.

Ab sofort erhielt Herr R. sein Gehalt von der Immobilientochter überwiesen. Er musste in ein anderes Büro übersiedeln, an seiner Tätigkeit änderte sich hingegen wie versprochen wenig: Er behielt die Mailadresse der Bank, seine Handynummer, seine Durchwahl und

seine Kontakte und nahm sogar seine Akten in sein neues Büro mit und bearbeitete sie weiter wie bisher. Die Website der Immobilien-tochter war über die Website der Bank zu finden und jeder Kaufvertrag, den Herr R. im Namen seines „neuen“ Arbeitgebers abschloss, musste der Bank vorgelegt werden.

Doch Thomas R. gab sich nicht geschlagen. Er wollte weiter für die Bank arbeiten und sein Betriebsratsmandat behalten. Mit Unterstützung der GPA-djp klagte er gegen die in seinen Augen unrechtmäßige Behandlung und bekam vor Gericht auch Recht.

Wie sich im Verfahren herausstellte, hatte die Bank die Immobilien-tochter ausgegliedert, obwohl diese weiterhin in jeder Hinsicht vom Mutterunternehmen abhängig war. Von einer wirtschaftlichen Selbstständigkeit des Immobilienunternehmens konnte keine Rede sein. Die Bank führte das Unternehmen, erstellte den Personalplan und führte die Lohnverrechnung für die MitarbeiterInnen des Tochterunternehmens durch. Die angebliche Selbstständigkeit der Immobilien-tochter war weder für die MitarbeiterInnen noch für die KundInnen erkennbar. Daher kam das Erstgericht zur zutreffenden Auffassung, dass die Immobilien-tochter über keinerlei umfassende arbeitstechnische Leitungs- und Organisationsgewalt verfüge, weil diese einzig und allein bei der Bank liege. Ein Betriebsübergang verlange aber das Übergehen der Verfügungsgewalt.

Außerdem wurde Thomas R. ein Widerspruchsrecht aufgrund seines Betriebsratsmandats zugestanden. Betriebsratsmitglieder genießen aus gutem Grund einen besonderen Kündigungs- und Entlassungsschutz. Auch dürfen sie in ihrer Betriebsrats Tätigkeit nicht beschränkt werden. Der Gesetzgeber möchte verhindern, dass sich

Arbeitgeber jener Betriebsratsmitglieder entledigen, die ihnen besonders lästig sind, weil sie sich sehr engagiert um die Anliegen der Belegschaft kümmern. Auch ein Betriebsübergang wäre ein einfacher Weg, Betriebsratsmitglieder um ihr Mandat zu bringen. Zwar gibt es bei Ausgliederungen kein ausdrücklich geregeltes Widerspruchsrecht für Betriebsratsmitglieder, ein solches Recht ergibt sich aber aus dem Schutzzweck der bereits genannten Bestimmungen.

Das Oberlandesgericht als zweite Instanz hat die Entscheidung des Erstgerichts bestätigt. Herr R. ist nach wie vor bei der Bank und nicht bei deren Tochterunternehmen beschäftigt und kann weiterhin sein Betriebsratsmandat ausüben.

Herr R. ist froh, dass nach dreieinhalb Jahren Gerichtsverfahren sein Dienstverhältnis zur Bank endgültig geklärt wurde und inzwischen auch die Nachmeldung zur

Sozialversicherung erfolgte. Heute meint er: „Ohne Hilfe meiner Gewerkschaft hätte ich diese Phase meines Lebens wirtschaftlich und gesundheitlich nicht überstehen können.“ ■

© Nurih Wagner-Strauss



„In der Arbeitswelt kommt es immer wieder zu Ausgliederungen von Betrieben oder Betriebsteilen.

Für die betroffenen ArbeitnehmerInnen können solche Ausgliederungen weitreichende Folgen wie z. B. einen Kollektivvertragswechsel haben. Es ist daher wichtig zu wissen, welche Rechte man im Fall einer Ausgliederung hat.“

Was gilt bei Betriebsübergang?

Betriebsübergänge, zu denen auch Ausgliederungen zählen, sind zumeist sehr komplexe Vorgänge, die es im Einzelfall rechtlich zu prüfen gilt.

Ein allgemeines Widerspruchsrecht gibt es nicht! ArbeitnehmerInnen können dem Übergang ihres Dienstverhältnisses jedoch widersprechen, wenn der neue Arbeitgeber einen bestehenden kollektivvertraglichen Bestandschutz oder eine bestehende betriebliche Pensionszusage nicht übernimmt.

Werden durch den Übergang eines Dienstverhältnisses durch einen neu geltenden Kollektivvertrag oder neu geltende Betriebsvereinbarungen die Arbeitsbedingungen wesentlich verschlechtert, kann der/die ArbeitnehmerIn innerhalb eines Monats das Dienstverhältnis unter Wahrung der Ansprüche wie bei Arbeitgeberkündigung (z. B. Abfertigung Alt) lösen.

Empfehlenswert ist es allerdings, sich zunächst in der zuständigen GPA-djp-Regionalgeschäftsstelle beraten zu lassen und erst danach die geeigneten Schritte zu setzen!



Niemals einsam, aber trotzdem für sich

Die WBV-GPA stellt zwei unterschiedliche aktuelle Wohnbauprojekte zum Thema „betreutes bzw. betreubares Wohnen“ in Wien und in NÖ vor.

von Christian Swoboda

Österreich wird älter: Laut Statistik Austria lag der Anteil der über 65-Jährigen in Österreich bei 18,5 Prozent, bis 2030 wird er auf 23,4 Prozent anwachsen. Dieser Trend macht auch entsprechend angepasste Immobilien immer notwendiger, und zwar nicht nur in den Ballungszentren, sondern auch an den Randlagen oder im ländlichen Raum. Impulse in diese Richtung gibt es nicht mehr nur von Hilfsorganisationen, auch gemeinnützige Bauträger

wie bspw. die WBV-GPA tragen dieser Entwicklung mit ihren Wohnbauprojekten Rechnung.

Was bedeutet betreutes bzw. betreubares Wohnen?

Betreutes und betreubares Wohnen ist eine Wohnform u. a. für ältere Menschen, bei der eine altersgerechte Wohnsituation (z. B. barrierefreie Bauweise) und konkrete Betreuungsleistungen miteinander kombiniert angeboten werden.

Die BewohnerInnen wohnen hierbei in einer eigenen Wohnung mit der Möglichkeit, Verpflegung und Betreuung zu erhalten. Die Unterscheidung zwischen „betreutem“ und „betreubarem Wohnen“ besteht darin, dass beim „betreuten Wohnen“ bestimmte Dienstleistungen als fixes Grundservice zu einem monatlichen Entgelt angeboten werden. Diese Dienstleistungen können – je nach Bedarf – von mobilen Sozial- und Gesundheitsdiensten ergänzt werden. Beim „betreubaren

Wohnen“ ist es in der Wohnhausanlage möglich, ein Grundservice an Betreuung bzw. weiterführende Betreuungsdienstleistungen optional zu buchen. Beide Varianten ermöglichen den BewohnerInnen – solange es für sie sozial und gesundheitlich möglich ist – in der eigenen Wohnung zu leben. Die Betreuung wird durch qualifiziertes geschultes Personal wie bspw. HeilerziehungspflegerInnen, HeilpädagogInnen, TherapeutInnen oder Pflegekräfte gewährleistet.

Selbstständig, selbstbestimmt und sozial gut eingebettet

Das „betreute und betreubare Wohnen“ ist kein Alten- oder Pflegeheim. Selbstständig und selbstbestimmt die freie Wahl der Wohnung zu haben, ist ein grundsätzliches menschliches Bedürfnis. Oberstes Ziel ist daher, den Betroffenen so wenig Verantwortung wie nötig abzunehmen, um sie dabei zu fördern, ihr Leben so gut es geht selbstständig zu gestalten und eine sinnvolle sowie kostengünstige Alternative zur Unterbringung in einem Pflegeheim zu bieten. Die Betreuung soll bei gleichzeitiger Unterstützung zur Bewältigung der individuellen Probleme die größtmögliche Autonomie gewährleisten.

„Betreubares Wohnen“ in der Waldmühle Rodaun

Am Rande des Wienerwalds wurden 450 hochwertige und leistbare Mietwohnungen mit Eigentumsoption errichtet, die diesen Sommer bereits an die zukünftigen NutzerInnen übergeben wurden. Das Wohnbauprojekt ist auch auf Menschen mit besonderem Wohnbedarf gut vorbereitet. In Zusammenarbeit mit der Caritas Pflege Wien können älteren Personen und Menschen mit besonderen Bedürfnissen 77 betreubare Wohneinheiten angeboten werden. Die barrierefreien und

rollstuhlgerichten Wohneinheiten von ca. 50 m² bis 60 m² mit optionaler Betreuung durch die Caritas Österreich als soziale Trägerorganisation werden zu Brutto-Pauschal-mieten ab Euro 620,- zzgl. einer Kaution in der Höhe von EUR 2.500,- angeboten und sind mit Küchen ausgestattet. Allgemeinräume für Therapie- und Gemeinschaftszwecke garantieren eine Grundversorgung an Betreuungsleistungen.

Mehr Informationen unter www.waldmuehle-rodaun.at in der Rubrik „Betreubares Wohnen“

„Betreutes Wohnen“ am Frauenfeld Schwechat

Nahe der Brauhausstraße, am Frauenfeld in Schwechat, entsteht derzeit ein Bauprojekt mit insgesamt 94 geförderten Mietwohnungen mit Kaufoption nach 10-jähriger Mietdauer. 22 Wohneinheiten davon sind als „Betreutes Wohnen“-Konzept in Kooperation mit der Volkshilfe Niederösterreich (Service Mensch GmbH) geplant. Die betreuten Wohneinheiten von ca. 54 m² bis 66 m² verfügen über großzügige Badezimmer mit schwellenfreier Dusche und WC, über einen barrierefreien Zugang zum Lift sowie schwellenfreiem Zugang zu allen Räumen. Die Türbreite von mind. 90 cm (rollstuhltauglich) sowie Lichtschalter in 80 bis 100 cm Höhe sind weitere Besonderheiten dieses Wohnungs- und Ausstattungstyps. Für das Betreuungsgrundpaket der „Service Mensch GmbH“ ist mit Kosten in der Höhe von EUR 42,- pro Monat und für die Wohnungsmiete ist mit ca. EUR 450,- zu rechnen. Der zu entrichtende Grund- und Baukostenanteil bewegt sich bei diesem Modell zwischen ca. EUR 21.000,- und ca. EUR 23.000,- pro Wohnung.

Mehr Informationen unter www.wbv-gpa.at in der Rubrik „neue Projekte“

Wohnungsberatung

Wohnbauvereinigung für Privatangestellte
WBV-GPA Wohnungsservice
– Gassenlokal
1010 Wien, Werdertorgasse 9
Tel.: (01) 533 34 14
Internet: www.wbv-gpa.at
wohnungsservice@wbv-gpa.at

FREIE WOHNUNGEN Bestehende Objekte:

- 11; Etrichstraße 15–19; 4-Zimmer-Wohnung mit 119 m² (inkl. Loggien); HWB 54 KWh/m²/a
- 11; Etrichstraße 15–19; 2-Zimmer-Wohnung mit 72 m² (inkl. Loggia); HWB 54 KWh/m²/a
- 11; Guglgasse 8; 3-Zimmer-Wohnung mit 87 m²; HWB 48 KWh/m²/a
- 8761 Pöls, Andreas-Rein-Gasse 10–18/Burgogasse 12-16, 2–3-Zimmer-Wohnung frei, HWB 144 KWh/m²/a
- 2731 St. Egyden, Am Stadtgraben 2, 4-Zimmer-Wohnung, 89,59 m², HWB 60,91 KWh/m²/a
- 2680 Semmering, Hochstraße 31, 2-Zimmer-Wohnung, 61,09 m², HWB 44 KWh/m²/a
- 8053 Graz Frühlingsstr. 35, 2–3 Zimmer-Wohnungen, HWB 48,48 KWh/m²/a





© Gorilla, Fotolia.com

Winter-Highlights

Erholsame Kurzurlaube, unbegrenztes Skivergnügen, romantische Zweisamkeit oder ermäßigte Einkäufe – die GPA-djp-CARD bringt Ihnen die Vorteile!

© Hotel Lärchenhof Katschberg



Hotel Lärchenhof Katschberg

Ob im Sommer bei einer gemütlichen Wanderung oder im Winter beim unbegrenzten Skivergnügen auf 70 Pistenkilometern direkt vor der Hotel-tür, hier erleben Sie auf 1.650 m Seehöhe die Welt von einer anderen Perspektive.

Neu renovierte Zimmer, ein 1.000 m² Wellnessbereich und ein Naturell Spa sorgen für einen entspannten Urlaub zu zweit oder mit Familie.

– 10 % auf den offiziellen Listenpreis für GPA-djp-Mitglieder (ausg. Weihnachten, Silvester und Energieferien).

Hotel Lärchenhof, Katschberg 14
9863 Rennweg, Tel. 0473/ 42 50
info@laerchenhof-katschberg.at
www.laerchenhof-katschberg.at

© T.H.E. Kulinarik®



T.H.E. Kulinarik® – Österreich 2017

Mit der T.H.E. Kulinarik®-Rabattkarte gehen Sie und Ihre Begleitung in 300 ausgewählte Top-Restaurants in Österreich, Südtirol und Bayern zum Essen und erhalten die preisgünstigere oder eine preisgleiche Hauptspeise dabei gratis oder einen attraktiven Rabatt.

GPA-djp-Mitglieder kaufen die Karte bis 24.12.2016 mit dem Aktionscode „GPA2017“ zum Vorteilspreis von EUR 13,90 statt 22,- (zzgl. EUR 4,50 Versandkosten, ab 3 Karten versandkostenfrei):

- online unter www.the-kulinarik.at
- telefonisch unter 05578/774 77
- per Telefax 05578/774 44

© Nights&More Austrian Marketing



Nights&More HOTELS TO GO-Box inkl. Jahresvignette 2017

5 Nächte Auszeit zu zweit inkl. Jahresvignette 2017 für GPA-djp-Mitglieder um EUR 164,- inkl. MwSt. Angebot bis 15.1.2017 gültig, so lange der Vorrat reicht.

- 5 flexibel kombinierbare Hotelgutscheine
- bis zu 5 Nächtigungen für 2 Pers., verpflichtend zu konsumieren sind Frühstück und Abendessen p. P. je Nacht (Preise siehe jeweiliges Hotel)

Auswahl aus 60 Hotels der gehobenen Kategorie in Ö, D, CH, I, Kroatien, Slowenien, Tschechien und Ungarn!

Tel. 0732/940 94-386
E-Mail: mayerhofer@nights-and-more.com

© Holiday Beach Budapest



Holiday Beach Budapest****

In einem der schönsten Bezirke von Budapest, unmittelbar an der Donau am Römer-Ufer, erwartet das mehrfach ausgezeichnete Holiday Beach Budapest seine Gäste in einem einzigartigen schiff förmigen Hotel mit 63 Zimmern und 5 Apartments sowie mit geschlossenem und bewachtem Parkplatz.

2-Nächte-Package für GPA-djp-Mitglieder nur EUR 109,-
Angebot gültig bis 30. April 2017

Holiday Beach Budapest Wellness & Conference Hotel****
1039 Budapest, Piroška utca 3–5
Tel. 0036/1/436-7160
frontdesk@holidaybeach.hu

Mehr Info zum Angebot unter:
www.gpa-djp.at/card

© Astro



ASTRO

Sie möchten 365 Tage im Jahr aktuelle Markenartikel günstiger shoppen? Die Firma bietet Markenware im Bereich: Mode & Wäsche, Heim & Haushalt und Spielwaren. Als GPA-djp-Mitglied erhalten Sie mit Ihrer CARD in jeder ASTRO-Filiale ihre persönliche ASTRO-Kundenkarte.

- 1030 Wien, Franzosengraben 9
- 2103 Langenzersdorf, Meisengasse 4–6
- 2130 Mistelbach, Ernstbrunner Str. 8b
- 2331 Vösendorf, Marktstr. 4
- 2700 Wr. Neustadt, Pottendorfer Str. 37
- 3500 Krems, An der Schütt 39

Kontakt bei Fragen:
Frau Ritter, Firma ASTRO
andrea.ritter@astro.co.at
www.astro.co.at

© eni



eni VIP-Card

Zahlreiche GPA-djp-Mitglieder sind bereits im Besitz der eni VIP-Card und erhalten an den österreichischen Agip und eni ServiceStationen:

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

Wollen auch Sie an der Tankstelle bares Geld sparen – über 300-mal in Österreich?

Bestellen Sie Ihre persönliche eni VIP-Card online unter www.gpa-djp.at/card oder fordern Sie das Bestellformular an unter: 05 03 01-301.

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, service@GPA-djp.at



© christakramer, 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 11.12.2016**. Keine Barablösung. Der Rechtsweg ist ausgeschlossen.

© Barbara Nideizky



8.–28. Dezember 2016

Scrooge – Eine Weihnachtsgeschichte

Wien, St. Pölten, Innsbruck, Graz, Wels, Wr. Neustadt

Das erfolgreiche Weihnachts-musical nach Charles Dickens als interaktives Familien-Musical von Christian Berg & Michael Schanze!

Info: www.scroogedasmusical.at
Karten: www.oeticket.com

© Showfactory



11.–20. Dezember 2016

The Original USA Gospel Singers & Band

Minoritenkirche Wien

Energiegeladen und atemberaubend – bei dieser Show voller Energie und Emotionen bleibt kein/e ZuschauerIn auf seinem/ihrer Platz sitzen!

Info: 01/585 69 96-15
Karten: tickets@LSKonzerte.at
20 % CARD-Ermäßigung

© Guido Ohlenbostel



13.–15. Jänner 2017

Schwanensee

MuseumsQuartier, Wien

Das St. Petersburg Festival Ballett präsentiert in Tschaikowskys „Schwanensee“ mit 48 tanzenden Schwänen eine einzigartige Inszenierung und choreografische Meisterleistung.

Info: 01/585 69 96-25
Karten: tickets@LSKonzerte.at
15 % CARD-Ermäßigung

© Bettina Frenzel



19. Jänner bis 4. Februar 2017

Eine Stille für Frau Schirakesch

KosmosTheater, Wien

Eine virtuose Satire, die die ganze Bandbreite des Polit-Palavers auffahren lässt, um hinter all dem Gerede eines sichtbar zu machen: das Ringen des Einzelnen um Verständnis.

Info: www.kosmostheater.at
Karten: 01/523 12 26

© Max Moser



25. Februar bis 26. März 2017

Int. Akkordeon Festival 2017

Diverse renommierte Spielorte in Wien

Das Festival bietet Gelegenheit, sich mit dem Akkordeon und dessen zahlreichen künstlerischen Facetten auseinanderzusetzen.

Info: www.akkordeonfestival.at
Karten: 0676/512 91 04
10 % CARD-Ermäßigung auf Konzerte

© Barbara Palfy



9.–19. März 2017

Festival Teatro Barocco

Schlosstheater Laxenburg

Bernd R. Bienert kuratiert und inszeniert mit Hasses „Piramo e Tisbe“ und der Premiere von Mozarts „Così fan tutte“ ein sehr spezielles, für Österreich einmaliges und bedeutendes Festival.

Info: www.teatrobarocco.at
Karten: 0699/18 39 69 69
10 % CARD-Ermäßigung

Uwe Mauch: Die Armen von Wien – 13 Sozialreportagen

ÖGB Verlag, Wien 2016,
ISBN 978-3-99046-158-7,
19,90 Euro

Wien gilt als eine der lebenswertesten Städte. Sie ist die Hauptstadt eines der reichsten Länder Europas und der Welt. Dennoch gibt es auch hier arme Menschen. Die Rede ist von 184.000 Betroffenen, fast so viele, wie Linz Einwohner hat.

Grund genug für den Journalisten Uwe Mauch, den „Armen von Wien“ ein Buch zu widmen. Er hätte im Titel genauso gut ein anderes österreichisches Bundesland einsetzen können. Worum es Mauch geht, ist aufzuzeigen, dass an vermeintlich wohlhabenden Orten auch – aus verschiedensten Gründen – wirklich mittellose Menschen über die Runden kommen müssen.

Sei es die Teenager-Mutter, die samt Nachwuchs aus der elterlichen Wohnung geschmissen wird.

Seien es Langzeitarbeitslose, die ihre Krankenversicherung verloren haben, aber trotzdem manchmal medizinisch behandelt werden sollten.

Seien es Kinder, die hungrig und ohne Jause zur Schule gehen müssen. Oder obdachlose Frauen und Männer, die sich einmal pro Woche auf eine warme Mahlzeit freuen.

Oder die Gast-Arbeiterinnen, die fremden Familien helfen und der eigenen Familie fehlen. Oder geflohene, traumatisierte Menschen, die hierzulande mitunter neuerlich einem kalten Bürgerkrieg ausgesetzt sind.



Oder wer hätte gedacht, dass im Unterholz des Wohlstandswiens noch Phänomene des vorigen Jahrhunderts wie das Bettgängerum – oft inklusive Prostitution – existieren?

Journalistische Reportagen sind eine absolute Stärke von Uwe Mauch.

Mit den „Armen von Wien“ hat er 13 Sozialreportagen vorgelegt, in denen er Menschen als Opfer von Behörden, Miethaien, Menschenhändlern in den Vordergrund rückt. Seine betont sachliche Linie zieht er konsequent durch, ohne betroffenenjournalistisch oder mit dem moralischen Zeigefinger wirken zu wollen. Eine wichtige Feldarbeit, die weiße Flecken auf der Landkarte erschließt. Zum Nachdenken und Dazulernen.

Heike Hausensteiner

Klaus Pumberger: Worüber wir nicht geredet haben. Arisierung, Verdrängung, Widerstand. Ein Haus und die Geschichte zweier Familien.

StudienVerlag, Wien 2016,
ISBN: 978-3-7065-5406-0,
Euro 24,90

Im Mittelpunkt steht die Geschichte zweier Familien. Diese haben zunächst nichts miteinander zu tun, schließlich sind sie sehr weit voneinander entfernt: Hier die kinderreiche Südtiroler Bergbauernfamilie Eppacher, deren Nachkomme der Autor ist, da die vorerst wohlhabende Familie Beer aus dem Wiener Bürgertum.

Südtirol und seine Zeitgeschichte: Familie Eppacher gelangt als Folge ihrer Option für das Deutsche Reich aus Südtirol im Sommer 1940 nach Wesenufer

an der Donau. Dort wird sie Pächter eines Hauses, das von den Nazis im März 1940 beschlagnahmt und anschließend arisiert wurde. Eigentümer Ludwig Beer, dessen Leben als Widerstandskämpfer bis zu seiner Hinrichtung am 20. September 1944 im KZ Dachau nachgezeichnet wird: illegale Aktivitäten im Austrofaschismus, Teilnahme am spanischen Bürgerkrieg und in der französischen Résistance, Widerstand gegen die NS-Herrschaft in Wien.

Das Buch zeigt hervorragend recherchiert und spannend zu lesen, europäische Zeitgeschichte verdichtet anhand eines Hauses und zweier Familiensagas. Familiengeschichte als Zeitgeschichte: Individuelle Familienerfahrungen werden mit



„großer“ Geschichte verwoben. Unterschiedliche, oft gegensätzliche Welten und extreme politische Umstände treffen aufeinander.

Das Buch als persönliche Aufarbeitung: In diesem Buch macht der Autor Dr. Klaus Pumberger, Historiker und Personalmanager in einem Wiener Industrieunternehmen, sowohl Entstehungsprozess als auch die Auswirkung von Geschichte und ihrer Wahrnehmung bis in die Gegenwart sichtbar. Recherchereisen führen den Autor an die verschiedenen Orte der Handlung. Er muss unerwartete und heikle Forschungsergebnisse in das Buch und in seine Identität integrieren.

Gertraud Wiesinger

Die vorgestellten Bücher sind **portofrei** über den **Verlag des Österreichischen Gewerkschaftsbundes GmbH**, 1010 Wien, Rathausstraße 21, zu beziehen. Mehr dazu auf www.oegbverlag.at



JETZT TRAUMURLAUB BUCHEN UND DABEI 5 %* SPAREN!

SO VIEL KÖNNEN SIE SPAREN:
- 2 WOCHEN SOMMERURLAUB
MIT DER FAMILIE: 2800 €
- MIETWAGEN AM WOCHENENDE: 120 €
- STÄDTETRIIP ZU ZWEIT: 700 €

5% RÜCKVERGÜTUNG
= 181 € ERSPARNIS!

Ob Traumstrand oder faszinierende Bergwelt, Hotel oder Ferienwohnung, Kreuzfahrt oder Mietwagen – beim **Vorteilsreiseservice der Gewerkschaften** finden Sie das perfekte Reiseziel für sich und Ihre Familie. Verreisen Sie zudem mit Bestpreis-Garantie** und 5 % Gutschrift.

Lassen Sie sich von den Experten unseres Partners – der **Urlaubsplus GmbH** – optimal beraten unter **+43 1 205 19 27** oder stöbern Sie in aller Ruhe online unter **www.urlaubsplus.at/gpa**

Gehen Sie gleich online unter **www.urlaubsplus.at/gpa** und gewinnen Sie mit etwas Glück einen **Reisegutschein im Wert von 250 Euro!**
Teilnahmeschluss: 31.12.2016

* Der Reisebonus von 5 % erfolgt auf den Gesamtpreis der Reise für alle gebuchten Personen im Folgemonat des Reiseantritts. Der Reisebonus für Online-Hotelbuchungen erfolgt im übernächsten Monat nach Anreise. Es erfolgt kein Reisebonus auf Steuern, Gebühren, Servicepauschalen, An- und Abreisepakete, Ausflüge von Kreuzfahrten, reine Flugbuchungen und stornierte Buchungen sowie einzeln gebuchte Versicherungen. Im Einzelfall erheben Veranstalter bei Kreditkartenzahlungen gegebenenfalls ein gesondertes Entgelt.

** Preisänderungen des Reiseveranstalters nach Ihrer Buchung oder unrechtmäßig gewährte Rabatte bleiben von der Preisgarantie ausgeschlossen. Die Garantie bezieht sich nicht auf Reisen, die ein anderes Reisebüro auf eigenes Risiko veranstaltet, auch wenn diese im Namen eines Reiseveranstalters verkauft werden.