

vida

Zeitschrift für
Mitglieder der
Gewerkschaft vida

Mehr Infos, Tipps und Service finden Sie auf www.vida.at

Verkehr



ÖBB

Die **ÖBB-„Reform“** wird reformiert, wie dies der Betriebsrat seit Jahren gefordert hat. Ex-ÖBB-Chef Martin Huber klagt unterdessen die Auszahlung seines unseligen Konsulentenvertrags ein.

Soziale, Persönliche Dienste und Gesundheitsberufe



FriseurInnen und KosmetikerInnen

vida tourt mit dm durch Österreich. Die Gewerkschaft präsentiert sich bei MitarbeiterInnenversammlungen den FriseurInnen und KosmetikerInnen des Drogerie Markts.

Private Dienstleistungen



Tourismus

Kurze Beschäftigungsdauer und **niedrige Löhne** sind im **Tourismus die Regel**. Statt ständig nach neuen Kräften aus dem Ausland zu rufen, sollten die Betriebe die Arbeitsbedingungen verbessern.

Editorial

Jetzt sind die ArbeitnehmerInnen dran!



vida-Vorsitzender
Rudolf Kaske

Die Finanzkrise ist in der Realwirtschaft angekommen. Produktionsbetriebe bauen Arbeitskräfte ab, die Zahl der Arbeitslosen steigt. Kaum hat das Parlament ein staatliches Bankenhilfspaket beschlossen, melden erste Banken einen Bedarf für die Finanzspritze an. Die riskanten Spekulationsgeschäfte bei den ÖBB drohen vollends zum Debakel zu verkommen. Selbst die Allgemeine Unfallversicherungsanstalt (AUVA) wird von der Finanzkrise in Mitleidenschaft gezogen. Veranlagungen im Ausmaß von 29 Millionen Euro sind bei der AUVA gefährdet.

Staat springt ein.

Um den Schaden für unser Land so klein wie möglich zu halten, hat das Parlament ein Bankenhilfspaket sowie ein Konjunkturpaket beschlossen. Letzteres beinhaltet das Vorziehen des Ausbaus von Schiene und Straße sowie günstigere Kredite für Klein- und Mittelbetriebe. Gut so. Aber wo bleibt die Soforthilfe für die Bevölkerung?

„Die steuerliche Entlastung darf nicht länger aufgeschoben werden.“

Rudolf Kaske

In Menschen investieren. Der Staat muss verstärkt Finanzmittel für die Weiterbildung Arbeit Suchender zur Verfügung stellen. Für die Ausbildungsgarantie für Jugendliche fehlt ein Teil des benötigten Geldes, ebenso ist mehr Geld für die Qualifizierung von WiedereinsteigerInnen nötig. Apropos Ausbildung: Die beginnt am besten schon im Kleinkindalter in einem guten und leistbaren Kindergarten. Sinnvoll wäre es daher auch, zusätzliches Geld in den Ausbau der Kinderbetreuungseinrichtungen fließen zu lassen. Das schafft Arbeitsplätze, erleichtert den Eltern die Vereinbarkeit von Beruf und Familie und ist eine Investition in die Zukunft der Kinder.

Steuern senken.

Nicht länger aufschieben darf die Politik die steuerliche Entlastung der ArbeitnehmerInnen und der PensionistInnen. Wer die BezieherInnen kleiner und mittlerer Einkommen entlastet, stärkt die Kaufkraft und kurbelt damit auch die schwächelnde Wirtschaft an.



Foto: Karin Wabro/Fotolia

Service und Information

Wer Auto fahren will, braucht einen Führerschein. **Wer einen Job sucht**, sollte den positiven Abschluss der Hauptschule nachweisen können. Das bfi bietet in Wien ab Jänner 2009 für Erwachsene die Möglichkeit, den Hauptschulabschluss

nachzuholen und veranstaltet dazu für vida-Mitglieder einen Infoabend. Mehr dazu lesen Sie auf **Seite 8**.

Ein Wochenende in Salzburg. Machen Sie mit bei unserem Gewinnspiel. Ein Wochenende für Zwei in der schönen Stadt Salzburg wartet als Gewinn. Mehr dazu auf **Seite 16**.

Freie Gärten. Der nächste Frühling kommt bestimmt. Mit den Angeboten der ÖBB-Landwirtschaft lässt sich der Traum von einem eigenen Garten verwirklichen. Informieren Sie sich auf **Seite 16**.



Sascha Strudl arbeitet im Kindergarten. Damit sich mehr Männer für typische „Frauenberufe“ interessieren und umgekehrt, muss sich in unserer Arbeitswelt noch vieles ändern. Mehr dazu auf **Seite 4**.

Ein Beruf, der zu mir passt

Foto: Alexandra Kromus

Gleiche Chancen für Frauen, mehr Wahlmöglichkeit für Männer.

Wir befassen uns in der vida-Zeitschrift mit dem Ist-Stand der Chancengleichheit. Ziel ist es, Frauen dieselben Einkommens- und Karrierechancen zu erschließen, wie sie den Männern offen stehen. Umgekehrt soll es auch für Männer möglich sein, Beruf und Familie leichter zu vereinbaren. Derzeit erwarten die Chefs insbesondere von den Männern, dass sie allzeit für die Firma zur Verfügung stehen. Teilzeit und Einkommensnachteile

bei den Frauen – Überstunden ohne Ende bei den Männern, diese traditionelle „Rollenaufteilung“ ist nach wie vor häufig Realität. Lesen Sie mehr dazu auf **Seite 3**.

Frauen als Lokführerinnen.

Männer als Kindergartenhelfer. Für eine Berufswahl fernab der gängigen Klischees haben sich Martina Felnhofer und Sascha Strudl entschieden. Lesen Sie mehr dazu auf **Seite 4**.

Papa, nimm dir Zeit für mich.

Nur eine Minderheit der Vä-

ter geht in Karenz. Wir haben zwei Männer, die das gemacht haben, befragt. Auch eine Mutter, die nach der Geburt von Zwillingen rasch in den Beruf zurückgekehrt ist, kommt auf **Seite 5** zu Wort.

An der Spitze stehen. Mehr als 900 Betriebsratsteams sind in vida organisiert, nur jedes vierte davon wird von einer Frau als Vorsitzender geleitet. Weshalb das so ist und welche Weiterbildungsmöglichkeiten es für BetriebsrätInnen gibt, darüber informieren wir auf **Seite 9**.

1 Arbeiter und 2 Arbeiterinnen = 3 Arbeiter?

Sprachliche Gleichstellung wird oft aus fadenscheinigen Gründen abgelehnt, dabei gibt es viele Möglichkeiten, geschlechtergerecht zu formulieren

Der Beitrag von geschlechtergerechter Sprache zu Klarheit und Vereinfachung ist enorm. Dennoch haben viele Menschen nach wie vor eine Abneigung gegen das Verwenden von männlichen und weiblichen Bezeichnungen in der Sprache, also Arbeiter und Arbeiterinnen. Das große "I", wie in ArbeiterInnen, verursacht bei vielen immer noch Gänsehaut. Meistens wird dann gesagt, dass die männlichen Bezeichnungen für beide Geschlechter gelten, und dass geschlechtergerechte Sprache ungewohnt und umständlich ist.

Der Mathematiker war eine Frau. Die männliche Bezeichnung für Frauen und Männer zu verwenden, führt aber zu mehreren Problemen. Auch wenn es heißt, dass Frauen bei Arbeitern, Helden und Sportlern genauso gemeint sind, dann zeigen diverse Untersuchungen, dass unsere Gedankenwelt sich nicht nach dieser sprachtheoretischen Regelung richtet. Wenn wir uns „Helden“, „Arbeiter“

oder „Ärzte“ vorstellen sollen, kommen Frauen in unseren Gedanken nicht vor. Frauen werden dadurch unsichtbar, ignoriert und ausgeschlossen. Bei der Formulierung „Bereits um 1840 schrieben Mathematiker die ersten Computerprogramme...“ wird völlig ignoriert, dass eine Frau, Lady Ada Lovelace, 1840 das erste Computerprogramm schrieb.

Mitgemeint ist zu wenig. Dass Frauen nicht dezidiert erwähnt werden, lässt einen Interpretationsspielraum, der für Frauen auch gefährlich sein kann. Die männliche Form kann je nach Lust und Laune entweder als „männlich“ oder als „männlich und weiblich“ gedeutet werden. Beispielsweise wurde den Schweizerinnen in den 50er Jahren das Wahlrecht wieder entzogen mit der Begründung, dass laut der Verfassung jeder „Schweizer“ stimmberechtigt sei und das Frauenwahlrecht daher nicht verfassungskonform wäre. Unter derselben Verfassung waren Frauen zuvor

noch „mitgemeint“. Durch eine politisch motivierte Andersinterpretation ein- und desselben Wortlauts wurden Frauen massiv diskriminiert.

„Bin's so gewöhnt“. Häufig wird der Vorwurf erhoben, dass geschlechtergerechte Sprache Grammatikregeln verletzt und dem „Sprachgefühl“ sowie der optischen Ästhetik widerspricht. Die bestehende Sprachregelung ist uns vertraut, es ist daher nicht verwunderlich, dass das absichtliche Durchbrechen des Gewohnten auf Widerstand stößt. Sprachgefühl und Ästhetik sind allerdings eine Konsequenz dieser Gewohnheit und nicht „von Gott gegeben“. Und im Laufe der Zeit hat der Mensch viele seiner Gewohnheiten verändert. Die Gewohnheit kann nicht als Grund für die Verweigerung, geschlechtergerecht zu formulieren, herhalten. Wir leben nicht mehr so wie unsere Urgroßeltern und wir benutzen nicht mehr dieselbe Sprache und Grammatik – und das ist gut so!

anna.daimler@vida.at



Sprache schafft Wirklichkeit. Wer nur männliche Formulierungen verwendet, blendet Frauen auch im Denken aus.

Webtipp

ÖGB-Broschüre „Ich Tarzan – Du Jane? Anleitung für eine geschlechtergerechte Mediengestaltung“, zum Herunterladen auf <http://gender.vida.at>

Broschüre des Bundesministeriums für Wirtschaft und Arbeit „Leitfaden für einen nicht-diskriminierenden Sprachgebrauch“, Download unter www.chancen-gleichheit.at

Kollektivverträge

Gender Mainstreaming schärft den Blick



Tätigkeiten, die soziale Kompetenz erfordern, wie die Arbeit mit Kindern, sind meist relativ schlecht entlohnt.

Frauen und Männer haben nach wie vor meist unterschiedliche Berufsverläufe. In den Kollektivverträgen ist das oft zu wenig berücksichtigt.

Welche Arbeit ist wie viel wert? Was bedeutet gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit? Diese Fragen tauchen bei der Analyse von Kollektivverträgen unter dem Blickpunkt der Chancengleichheit von Frauen und Männern auf. Spannend ist auch die Frage, ob die Bewertungskriterien, die für die Einstufung der ArbeitnehmerInnen gewählt wurden, selbst diskriminierend wirken. Ein Beispiel: Arbeit unter Einsatz von haushaltsnahen Geräten wird schlechter be-

wertet als vergleichbare Arbeit unter Einsatz von Maschinen. Auch die Überbetonung der Körperkraft in der Arbeitsbewertung ist unter dem Gender-Aspekt eine bedenkliche Form der Tätigkeitsbewertung. Eine Bewertung, die auf die Ausbildungsstufe abstellt, ist gendergerechter.

Länger dabei, mehr Geld. Mit zunehmender Dauer der Betriebszugehörigkeit gibt es grundsätzlich eine höhere Entlohnung. Da Frauen seltener eine durchgehende Betriebszugehörigkeit haben, sind unter dem Gesichtspunkt der Geschlechtergerechtigkeit unterbrechungsfreundliche Regelungen zu fordern. Durch Regelungen, welche ein bestimmtes Ausmaß an Unterbrechungen zulassen, erhalten Frauen eher einen Zugang zu zeitabhängigen Ansprüchen wie Jubiläumsgeld oder Abfertigung. Derzeit werden zudem Karenzzeiten bei der Berechnung von Vorrückung, Urlaub, Kündigungsfristen und Dienstjubiläen ungenügend angerechnet. Das schafft eine Ungleichbehandlung der Geschlechter, da nach wie vor Frauen häufiger Karenz nehmen als Männer.

Arbeitszeit. Der mit 1. Jänner 2008 eingeführte Mehrarbeitszuschlag lässt eine sehr hohe Gestaltungsmöglichkeit in den Kollektivverträgen zu. Da die überwiegende Mehrheit der TeilzeitarbeiterInnen Frauen sind, betrifft sie die konkrete

Ausgestaltung des Mehrarbeitszuschlags besonders.

Chancengleichheit schaffen. Um in unserer Arbeitswelt, in der Männer und Frauen meist nach wie vor auf typische „Frauen-“ bzw. „Männerberufe“ konzentriert sind, gleiche Chancen zu schaffen, müssen frauendominierte Bereiche und Tätigkeiten aufgewertet werden. Das muss sich in höheren Löhnen für diese Berufe niederschlagen. Auch von Frauen erwartete Fähigkeiten wie zum Beispiel soziale Kompetenz müssen höher bewertet werden. Sinnvoll wäre auch die Verankerung von Gender Mainstreaming selbst im Kollektivvertrag. So könnten Gender Mainstreaming Beauftragte für die einzelnen Branchen verpflichtend vorgesehen werden, die Konzepte zur Umsetzung von Chancengleichheit für die gesamte Branche entwickeln.

Familienarbeit anrechnen. Da Frauen nach wie vor den Großteil der Betreuungs- und Pflegeleistungen in der Familie erbringen, weisen viele Frauen keine durchgehende Berufslaufbahn auf. Eine kollektivvertragliche Anrechnung solcher „Lücken“ im Karriereverlauf würde zumindest einen teilweisen Ausgleich für die Übernahme der Familienarbeit schaffen – und auch dazu beitragen, dass sich mehr Männer an die Übernahme der „Familienarbeit“ wagen.

gertrude.oelmack@vida.at

Beruf und Familie

Einkommensnachteile von Frauen



Foto: Sandra Brunch/Fotolia

Die rote Karte für eine Arbeitswelt, wo die Vereinbarkeit von Kind und Beruf für Frauen und Männer nach wie vor nur schwer möglich ist.

Webtipp

vida-Frauen
Margaretenstraße 166
1050 Wien
Tel.: 01/546 41/310
E-Mail: frauen@vida.at
<http://frauen.vida.at>



Lesetipp

Rechtsinfo der ÖGB-Frauen
„Gleichbehandlung in der Arbeitswelt“, im Internet unter www.oegb.at, Rubrik „Rechtsinfos“, gedruckte Exemplare sind in der vida-Frauenabteilung erhältlich.



Die Kluft zwischen Frauen- und Männereinkommen ist nach wie vor groß.

Frauen verdienen auch 2008 noch immer um rund ein Drittel weniger als Männer. Auch dann, wenn sie dieselbe Arbeitszeit, Qualifikation und berufliche Stellung aufweisen. Die niedrigen Einkommen von Frauen in Österreich gehen auf verschiedene Ursachen zurück. Frauen arbeiten häufiger Teilzeit und vermehrt in Niedriglohnbranchen, sie steigen seltener in der Firma auf. Dazu kommt, dass sie mehr Lebens(arbeits)zeit in Kinderbetreuung, Pflege naher Angehöriger und Hausarbeit investieren (müssen) und sich die Strukturen der Arbeitswelt an den männlichen Erwerbsbiografien orientieren. Auch der Mangel an Kinderbetreuungsplätzen erschwert vor allem Frauen die Berufstätigkeit.

Fünf Kleinwagen. Guido Strunk von der Wirtschaftsuniversität Wien (WU) befasste sich in einer Studie mit dem Karriereverlauf von WU-AbsolventInnen. Sein eindeutiges Ergebnis: Während das Einkommen bei männlichen Erwerbstätigen im Laufe der Arbeitsjahre konti-

nuierlich steigt, stagniert es bei Frauen. Dies führt zu einem Gehaltsverlust von bis zu 71.000 Euro in zehn Jahren. Für den Unterschied könnte sich frau nach zehn Jahren mindestens fünf Kleinwagen leisten. Die Studie verdeutlichte, so Strunk bei einer Tagung der Sozialpartner zum Thema Gleichstellung im Oktober: „Eine Frau muss ein Mann sein, um Karriere zu machen.“

Nachhaltige Familienpolitik. Berufs- und Familienleben sind für Frauen immer noch sehr schwer zu vereinbaren. „Österreich hat eine hohe Teilzeit-Beschäftigung, die wichtig für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist. Aber für einen flexiblen Arbeitsmarkt braucht es nicht nur einen Ausbau von Kinderbetreuungseinrichtungen, sondern vor allem deren flexible Gestaltung“, meinte die Wissenschaftlerin Gudrun Biffl von der Donau- Uni Krems bei der Tagung. Nötig sei eine nachhaltigere Familienpolitik, die Frauen den Einstieg ins Berufsleben erleichtere und Männern den

Gang in die Karenz schmackhafter mache.

Ungleiche Arbeitsbewertung. Eine Schließung der Einkommensschere fordert Elisabeth Vondrasek, Frauenvorsitzende der Gewerkschaft vida. „Dass die Löhne von Frauen und Männern in Österreich im Jahr 2008 noch immer viel zu weit auseinander klaffen, das ist ein Armutszeugnis für unser Land.“ Einen Hauptgrund für das Lohngefälle ortet Vondrasek in der unterschiedlichen Bewertung der Arbeit, die von Frauen oder Männern ausgeübt wird. „Berufe und Tätigkeiten, die überwiegend Frauen ausüben, werden geringer geschätzt als solche von Männern, ohne dass es objektive Kriterien dafür gibt“, kritisiert die vida-Frauenvorsitzende. „So wird bei gleicher Qualifikation Körperkraft oft höher bewertet als Kompetenzen auf sozialem Gebiet oder die Verantwortung für Kapital höher als die Verantwortung für Menschen.“

sylvia.tatra@vida.at

Arbeitszeit

Teilzeit ist weiblich, Überstunden sind männlich

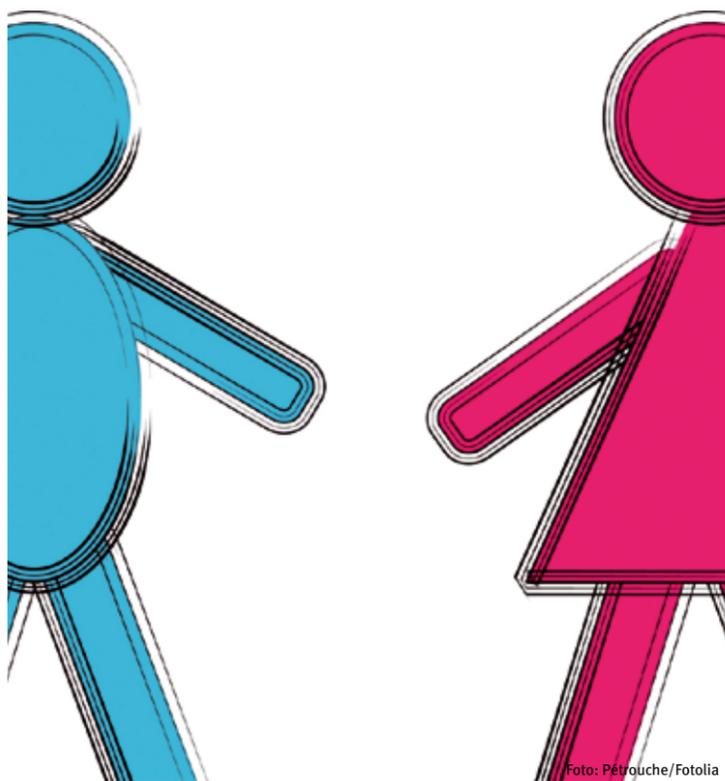


Foto: Pétrouche/Fotolia

Wenn es um die Erziehung von Kindern geht, wird nach wie vor eine geschlechtsspezifische Arbeitsteilung gemacht.

Viele Rollenbilder sind nicht immer nur schöne Klischees. Statistiken rund um die Arbeitszeit zeigen, dass tradierte Rollenbilder in den Familien noch immer umgesetzt werden.

Der Mann konzentriert sich als Ernährer der Familie auf die Erwerbsarbeit, die Frau als Familienbezugsperson auf die Kombination von Beruf und Familie - die klassischen Rollenbilder scheinen sich nach wie vor zu bestätigen und die Chancengleichheit sta-

gniert bei einem niedrigen Level. Kinder sind der beliebteste Anlass für eine geschlechtsspezifische Arbeitsteilung.

Teilzeit ist weiblich. Die wöchentliche Arbeitszeit der Frauen liegt mit durchschnittlich 30,5 Wochenstunden um neun Stunden unter der der Männer. Knapp 42 Prozent der erwerbstätigen Frauen arbeiten Teilzeit, während es bei ihren männlichen Kollegen nur rund 8 Prozent sind. Teilzeit ist also ein weibliches Phänomen, auch der Grund dafür liegt auf der Hand. Vor der Geburt des ersten Kindes arbeiten Frauen und Männer fast gleich lang: 37 bzw. 38 Stunden pro Woche. Danach ändert sich das Verhältnis dramatisch. 56 Prozent der Frauen, aber nur 15 Prozent der Männer, reduzieren aus familiären Gründen die Arbeitszeit.

Überstunden sind männlich. Überstunden gehen dagegen meistens zu Lasten der Männer. Sie leisten sowohl als Teilzeit- als auch Vollzeitbeschäftigte mehr Überstunden als Frauen. Männer sind um vier Stunden länger als vertraglich vereinbart am Arbeitsplatz, Frauen 2,5 Stunden. Männer verzichten tendenziell in höherem Maß auf Freizeit mit Familie und Kindern.

Karriereknick. Statistisch gesehen bedeuten Kinder also für Frauen einen Einschnitt in der beruflichen Laufbahn, während die Männer zur selben Zeit Karriere machen. Haupthindernis

für eine stärkere Väterbeteiligung sind der Einkommensverlust und Karriereüberlegungen. Nachteile, mit denen sich auch Frauen herumschlagen müssen. Die Folgen: Frauen verlieren den beruflichen Anschluss nach der Karenz. Sie müssen oft eine Verschlechterung ihrer beruflichen Position hinnehmen, was Hand in Hand mit einem niedrigeren Erwerbseinkommen geht.

Teilzeit nicht gleich Teilzeit. In bestimmten Lebensphasen ist Teilzeit eine willkommene Arbeitsform. Frauen, die aus familiären Gründen eine Teilzeitbeschäftigung anstreben, geraten jedoch immer mehr in Bedrängnis. Dort, wo Teilzeit angeboten wird - vor allem im Handel, in der Reinigung und den persönlichen Dienstleistungen -, gibt es nicht immer die familienfreundliche Variante, die gewünscht wird. Die Arbeitszeiten werden etwa dem Kundenverlauf angepasst, das bedeutet verstärkter Personaleinsatz zu Spitzenzeiten.

Alternative gesucht. Manche Branchen bieten gar nichts anderes als Teilzeit an. In der Büroreinigung etwa, wo fast ausschließlich Frauen arbeiten, liegt der Teilzeit-Anteil bereits bei 80 Prozent. Die damit verbundenen finanziellen Verschlechterungen verfolgen Frauen leider ein ganzes Leben lang, vom niedrigeren Arbeitslosengeld bis hin zur niedrigeren Pension.

ines.schmied@vida.at



Foto: Alexandra Kromus

Karriere in atypischen Berufen

Sascha Strudl arbeitet in Wien als Kindergartenhelfer.

Was hindert Frauen daran, in „Männerberufe“ vorzudringen? Warum sind Männer selten in typischen Frauenberufen anzutreffen? Wir haben drei Beschäftigte, die eine untypische Berufswahl ergriffen haben, befragt.

Der Bahnsektor ist aufgrund seiner technischen Orientierung ein Beispiel für einen männlich dominierten Wirtschaftsbereich. Das soll sich ändern, denn die ÖBB haben es sich zum Ziel gesetzt, den Frauenanteil von derzeit 6,9 Prozent bis 2010 auf zehn Prozent zu erhöhen. Berufskraftfahrerinnen, Fahrdienstleiterinnen, Lokführerinnen, Omnibuslenkerinnen, Technikerinnen und eine Verschieberin – Frauen wagen sich in klassische Männerdomänen vor. Bei den Lehrlingen sind bereits 17 Prozent Mädchen. Wie viele von den weiblichen Lehrlingen tatsächlich längerfristig im erlernten „Männerberuf“ verbleiben, hat die ÖBB bis jetzt – leider – noch nicht erhoben. Dabei wäre es für eine nachhaltige Steigerung des Frauenanteils wichtig, zu erfahren, was den Verbleib der Frauen fördert bzw. was die Beweggründe sind, weshalb viele nach der Ausbildung erst recht wieder auf einen anderen Beruf umsatteln.

Unregelmäßige Arbeitszeiten. Martina Felhofer, Mitarbeiterin im Zentralbetriebsratsbüro der Traktion in der vida-Zentrale, hat sich in eine Männerdomäne vorgewagt und vor drei Jahren die Ausbildung zur Lokführerin absolviert. Sie ist eine von 33 Lokführerinnen bei den ÖBB. Der Beruf gefalle ihr ausgesprochen gut, erzählt die gelernte Kindergartenpädagogin, sei aber

auch Kräfte zehrend. Das liege vor allem an den zeitlichen Belastungen: „Als Lokführerin arbeitest du im Schichtdienst, früh und spät. Die Frühschichten fangen sehr unterschiedlich an“, erläutert sie. „Um Mitternacht, zu Mittag, 16 Uhr, oder aber auch erst am Abend. Da stehen Termine oft hinten.“ Auch erfordere der extreme Personalmangel, dass die LokführerInnen ständig Überstunden machen müssten. „Das geht zeitweise schon sehr in die Substanz“, so Felhofer über die Schattenseiten des Berufs. Das Angebot, ihren Dienst am Fahrerstand zu reduzieren und stattdessen im Betriebsratsbüro mitzuarbeiten, hat die Lokführerin daher dankend angenommen. „Das bringt zumindest ein wenig Regelmäßigkeit in meinen Arbeitsalltag“, sagt die 27-Jährige.

Zeit für die Familie. Typische Frauenberufe sollten einem eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie erlauben, ist eine gängige Meinung. Dem Alltag hält dieses Klischee oft nicht stand. Oswin Schinnerl arbeitet seit sieben Jahren in Wien als Heimhelfer. Der studierte Tierarzt wollte schon immer seine „soziale Ader“ im Beruf verwirklichen. Nach einigen freiberuflichen Jobs war er froh, bei Sozial Global die Ausbildung und dann den fixen Job in der mobilen Versorgung betreuungsbedürftiger

Menschen zu erhalten. Schinnerl arbeitet zwischen 30 und 35 Stunden die Woche und verdient inklusive aller Zulagen für Wochenenddienste knapp 1.000 Euro netto. „Ich habe gelernt, mit dem Geld auszukommen“, sagt er. Seine Partnerin ist ebenfalls berufstätig, die beiden teilen sich die Betreuung ihres Kindes. Und genau das ist angesichts der Arbeitszeiten des Heimhelfers manchmal schwierig. „Die Abenddienste haben in den vergangenen Jahren laufend zugenommen. Mittlerweile haben wir bis zu zehn derartige Dienste im Monat. Dazu kommt alle 14 Tage der Wochenenddienst. Als ich als Heimhelfer begonnen habe, waren die Arbeitszeiten weit familienfreundlicher“, sagt Schinnerl.

Ah, ein Mann. So reagieren die KlientInnen manchmal, wenn Schinnerl zum ersten Mal zu ihnen kommt. „Für sie ist es ungewohnt, dass ihnen ein Mann bei der Körperpflege hilft“, berichtet der Heimhelfer. Die meisten KlientInnen würden eine männliche Bezugsperson aber – sobald sie sie kennengelernt hätten – rasch als Heimhelfer akzeptieren.

Gut angenommen. Von seinen „KlientInnen“, den Klein- und Schulkindern, akzeptiert fühlt sich auch Sascha Strudl. Er arbeitet seit Juni 2008 als Kindergartenhelfer in einem Kindergarten und -hort der Wiener Kinderfreunde im 12. Bezirk. Von seinen männlichen Freunden wären manche geschockt gewesen, als er ihnen von seiner Berufswahl erzählt habe. Die jungen Frauen in seinem Bekanntenkreis wären dagegen oft gerührt gewesen, berichtet der 19-Jährige. Für ihn ist klar: „Mit Kindern zu arbeiten ist das Richtige für mich. Ich wollte das schon früher machen, aber meine Mutter hat mir das nicht zugetraut.“ So hat Strudl eine Fachschule für landwirtschaft-



Foto: S. Tatra

Martina Felhofer

liche Berufe absolviert und erst nach dem Präsenzdienst über ein AMS-Programm zu seinem ursprünglichen Berufswunsch zurückgefunden. „Auch meine Mutter hat erkannt, dass ich für die Kinder schon die nötige Geduld aufbringe und alles passt“, so Strudl.

Durchgangsstation. Seine Zukunft sieht der junge Mann freilich nicht als Kindergartenhelfer. Zum einen wegen des Lohnes, der bei Vollzeit gerade 940 Euro netto ausmacht. Vor allem aber, weil er als Helfer im Kinder- und Reinigungsdienst, wie die Berufsbezeichnung offiziell heißt, mehr in der Küche, mit der Reinigung und einfachen Handwerkstätigkeiten zu tun hat, als mit den Kindern. „Rund 30 Prozent meiner Zeit verbringt ich mit den Kindern“, schätzt er. Strudl möchte die Studienberechtigungsprüfung machen und in der Abendschule die Ausbildung zum Kindergartenpädagogen absolvieren. „Zu wenig Lohn ist ein wichtiger Grund, warum so wenig Männer als Kindergartenhelfer oder auch -pädagogen arbeiten“, meint Peter Weber, Vorsitzender des Arbeiterbetriebsrats der Wiener Kinderfreunde. Dazu kommt die Hemmschwelle, in einem typischen Frauenberuf zu arbeiten. Rund 450 KindergartenhelferInnen beschäftigen die Kinderfreunde in Wien, nur 13 davon sind Männer. Auch bei



Foto: H. Miethling

Oswin Schinnerl

den ausgebildeten Fachkräften, den Kindergartenpädagogen, bilden Männer eine verschwindende Minderheit. Weber fordert eine Anhebung der Entlohnung für die Berufsgruppe.

Hürden beseitigen. Einkommen und Arbeitsbedingungen sind die Knackpunkte, wenn es um die Berufswahl geht. In vielen „Frauenberufen“ werden relativ niedrige Löhne gezahlt. Anders als von Außenstehenden vermutet, sind zusätzlich oft die Arbeitsbedingungen familienfeindlich. Geteilte Dienste, Arbeiten an Wochenenden oder an den Rändern des Arbeitstags, früh am Morgen und spät abends, sind in klassischen Frauenberufen, vom Handel bis zu den sozialen Diensten Realität. Mit Teilzeit, die weniger Lohn zur Folge hat, versuchen viele Frauen den Spagat zwischen Beruf und Familie zu schaffen. Höhere Löhne in den so genannten Frauenbranchen sind nötig. Die Beschäftigten in klassischen Männerberufen sehen sich ebenfalls oft mit unregelmäßigen Arbeitszeiten konfrontiert, dazu kommen häufig Überstunden ohne Ende. Echte Wahlfreiheit bei der Berufswahl setzt voraus, dass die Entlohnung passt und für Frauen und Männer eine gesunde Balance zwischen Beruf und Familie möglich ist.

sylvia.tatra@vida.at
martina.fassler@vida.at

Karenz

Männer, die in Karenz gehen, werden positiver wahrgenommen als Frauen, die sich aktiv für den Beruf entscheiden und sich dann schon mal den Vorwurf „Rabenmutter“ gefallen lassen müssen.

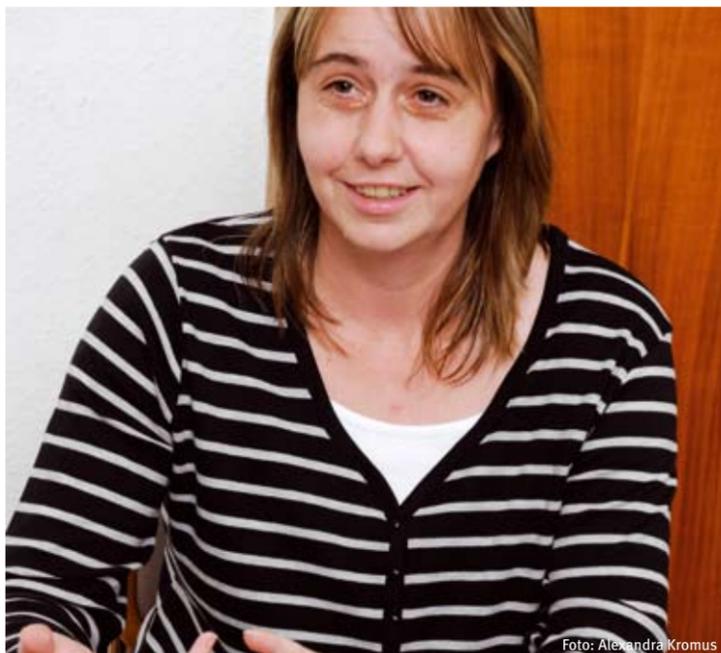
Kind und Beruf: Ich will beides haben!



Claus Faber: „Ich möchte meine Tochter aufwachsen sehen.“



Kadim Ülker: „Ich kann die Karenz jedem Vater nur empfehlen.“



Natascha Hartl: „Die Zeit, die ich jetzt mit meinen Kindern verbringe, erlebe ich bewusster.“

Männer, die in Karenz gehen. Frauen, die kurz nach dem Mutterschutz wieder in den Beruf einsteigen. Noch die Ausnahme am heimischen Arbeitsmarkt, denn in der Regel sind es nach wie vor die Frauen, die sich in Beziehungen um das heimelige Nest und den Nachwuchs kümmern. „Papa, du warst nicht da“ – diesen Vorwurf wollen jedoch einige Männer nicht mehr gelten lassen und entscheiden sich bewusst für die Väterkarenz. Aktuell beträgt der Väteranteil am Kinderbetreuungsgeld österreichweit vier Prozent, in der Bundeshauptstadt sind es immerhin sieben Prozent. Früher waren Männer, die zuhause bei den Kindern bleiben, statistisch gar nicht wahrnehmbar.

Persönliche Bereicherung. Als Pionier in Sachen Väterkarenz gilt Kadim Ülker. Der AK-Arbeitsrechtsexperte hat sich bereits vor 15 Jahren für eine halbjährige Karenz entschieden und die häusliche Verantwortung für seinen Sohn übernommen. „Ich habe das eigentlich meiner Frau zuliebe gemacht“, gibt der gebürtige Türke unumwunden zu, „damit meine Frau nach ihrer Ausbildung nicht so lange weg vom Beruf sein musste“. Trotzdem habe er die Zeit mit seinem Sohn sehr genossen und sieht sie heute als persönliche Bereicherung. „Ich kann das jedem Vater nur empfehlen“, schwärmt Ülker. Die Beziehung zur Familie sei danach eine andere, weil ein Vater da erst erfährt, was es überhaupt bedeutet in Karenz zu sein: „Die Zeit, die Mühe und Arbeit, die dahinter stecken, werden oft unterschätzt.“

Finanzielle Nachteile. Auch Claus Faber hat sich bewusst für die Väterkarenz entschieden. Der Leiter des vida Wirtschaftsreferats wird sich insgesamt 10 Monate in der Karenz um seine Tochter kümmern und nimmt damit auch finanzielle Nachteile in Kauf: „Klar, das Geld fehlt und ich vermisse mein tägliches Arbeitsumfeld“, meint er. Dennoch habe er sich bewusst für diesen Schritt entschieden: „Ich möchte gerade in dieser Entwicklungsphase bei meiner Tochter sein und sie aufwachsen sehen.“ Sie soll nicht irgendwann zu ihm kommen und sagen „Papa, du warst nicht da“ – eine Vorstellung, die den Familiennmenschen in seiner Entscheidung noch bestärkt hat.

Positive Reaktionen. Volle Unterstützung bekommt Faber von seiner Frau, die seine Karenzzeit nicht nur unterstützt, sondern auch aktiv eingefordert

hat. Auch das Umfeld – beruflich wie privat – habe sehr gut reagiert. Seine Vorgesetzten haben ihm sofort Zustimmung zu seinem Wunsch nach Elternzeit und Karenz signalisiert und auch bestmöglich unterstützt – „eine Voraussetzung für eine geglückte Karenz, egal ob bei Frauen oder bei Männern“, so Faber. Unter den Kollegen zeigte sich eine Bandbreite von Reaktionen: „Von Bewunderung und hoher Akzeptanz über Verwunderung bis hin zu Schweigen, das man auch wieder in jede Richtung deuten kann“, erinnert sich der vida-Mitarbeiter. Ablehnend habe auf alle Fälle niemand reagiert. Eine Erfahrung, die Kadim Ülker teilt: „Beruflich war das überhaupt kein Problem. Meine Entscheidung wurde voll akzeptiert, und auch das private Umfeld war nicht besonders überrascht. Ich bin eben ein Familientyp“.

Keinen Tag bereut. „Die intensive Beziehung zu meiner Familie ist mir sehr wichtig. Ich genieße diese Zeit mit meiner Tochter sehr und würde es auf alle Fälle noch einmal machen“, meint Claus Faber. Auch Kadim Ülker hat keinen Tag seiner Karenz bereut: „Es war eine Bereicherung für mich. Jeder Vater sollte diese Zeit mit seinen Kindern genießen können. Als dann meine Tochter kam, bin ich leider nicht in Karenz gegangen“, bedauert er heute. Damals waren finanzielle Gründe ausschlaggebend.

Zeitmanagement. Natascha Hartl, Zentralbetriebsratsvorsitzende beim Sicherheits- und Wachdienst Group 4 Securicor und Mutter von Zwillingen, hat sich nach der Geburt ihrer Söhne für die Elternzeit entschieden. Die aufgeweckte Frau liebt nicht nur ihre Familie, sondern auch ihren Beruf, in dem sie die Interessen von rund 2.500 Beschäftigten vertritt. „Ich will auf meine Arbeit nicht verzichten. Mein Partner versteht das. Er war selbst in Karenz und beginnt jetzt wieder zu arbeiten, da die Kinder schon seit September in den Kindergarten gehen“, erklärt Hartl, die seit dem zweiten Geburtstag ihrer Söhne wieder Vollzeit im Berufsleben steht. Mit Unterstützung der Oma, die die Kinder nachmittags betreut, und ihres Partners schupft die effiziente Zeitmanagerin Familie und Beruf: „Die Planung funktioniert toll. Mein Mann bringt sie in den Kindergarten und ich hole sie am Abend bei der Oma ab.“

Unverständnis. Probleme hätten nur die anderen. Das Umfeld reagiere zum Teil mit

Elternteilzeit



Wie geht das?

Anspruch auf Elternzeit haben ArbeitnehmerInnen in Betrieben mit mindestens 21 Beschäftigten, wenn sie mindestens drei Jahre in diesem Betrieb arbeiten. Voraussetzung ist, dass der/die ArbeitnehmerIn mit dem Kind im gemeinsamen Haushalt lebt und der andere Elternteil nicht gleichzeitig in Karenz ist. Beide Elternteile können auch gleichzeitig die Elternzeit in Anspruch nehmen. Während der Elternzeit besteht ein besonderer Kündigungs- und Entlassungsschutz. Obwohl die Teilzeit selbst bis zum 7. Geburtstag bzw. Schuleintritt des Kindes in Anspruch genommen werden kann, besteht der besondere Kündigungs- und Entlassungsschutz nur bis vier Wochen nach dem 4. Geburtstag des Kindes. Danach besteht nur mehr ein „Motivkündigungsschutz“.

Achtung bei Nebenjobs. Ohne Zustimmung des Arbeitgebers darf man während der Elternzeit keine weitere Erwerbstätigkeit aufnehmen. Wer sich nicht daran hält, verliert den Kündigungs- und Entlassungsschutz.

Forderungen der vida Frauen. Die bestehende Rechtslage ist bereits ein großer Erfolg für Mütter und Väter zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Das Gesetz bietet jedoch keinen echten Rechtsanspruch auf Teilzeit. Der Arbeitgeber kann den Wunsch nach wie vor blockieren, dadurch könnte es zu einem relativ zeit- und kostenaufwändigen Verfahren kommen. vida fordert einen tatsächlichen Rechtsanspruch auf Teilzeit für alle Eltern, ohne Hürden und ohne Blockademöglichkeiten. Ebenso soll es bei Elternzeit keine Einkommensgrenze für den Bezug des Kindergeldes geben.

Unser Tipp. Lassen Sie sich von Ihrem Betriebsrat oder der Gewerkschaft vida beraten, bevor Sie einen Antrag auf Elternzeit stellen. Gerne senden wir bei Interesse die „Rechtsinfo der ÖGB-Frauen zur Elternzeit“ zu, Bestellung unter:

frauen@vida.at oder
01/54641/312

Unverständnis auf ihre Entscheidung, auch der Begriff „Rabenmutter“ sei schon gefallen. Davon lässt sich die erfolgreiche Betriebsrätin nicht beirren: „Mir und meiner Familie geht es sehr gut mit dieser Lösung. Die Zeit, die ich jetzt mit meinen Kindern verbringe, erlebe ich bewusster. Diese Qualität der gemeinsamen Zeit genießen auch meine Söhne“, berichtet Hartl.

ines.schmied@vida.at

Frauen transportieren die Welt

Verkehr

Diskriminierung findet weltweit statt. Darum sind die Gewerkschaften grenzüberschreitend für die Chancengleichheit der Frauen aktiv.



Foto: Ulrike Legner

Der Kampf für die Chancengleichheit der Frau ist kein nationales Anliegen alleine, er hat auch eine internationale Dimension. Gestützt auf die UNO-Konvention zur Beseitigung aller Formen der Diskriminierung gegenüber Frauen aus 1979 und Erklärungen auch auf europäischer Ebene sind die globalen und europäischen Gewerkschaftsverbände Teil der internationalen Bewegung zur Herstellung echter Chancengleichheit und gleicher Bezahlung.

Weniger Geld. Im Durchschnitt beträgt der Lohnunterschied in Europa zwischen Frauen und Männern immer noch rund 25 Prozent. Das, obwohl es in Europa eindeutige Gesetze dagegen gibt und die Kollektivverträge nicht nach dem Geschlecht unterscheiden. Die Schweizer Gewerkschaft unia hat dazu errechnet, dass einer Frau in der Schweiz um die 321.000 Euro

Wie ist es um die Chancengleichheit im Verkehrssektor bestellt? Gewerkschafterinnen aus ganz Europa diskutierten darüber beim Treffen der ITF-Frauen im September in Frankreich.

in ihrem Arbeitsleben vorenthalten werden. In Form von niedrigeren Pensionen setzt sich die Diskriminierung im Alter fort.

Knackpunkt Kollektivvertrag. uni-europe, der europäische Flügel des globalen Gewerkschaftsverbandes im privaten Dienstleistungssektor, hat ein 10-Punkte-Forderungsprogramm für die Kollektivvertragsverhandlungen erarbeitet. Dieses Dokument ist eine Checkliste, die sich an die (meist männlichen) Kollektivvertragsverhandler wendet und diesen ein Handwerkzeug zur Beurteilung und Verhinderung von Diskriminierungspotentialen geben soll. Zwei Forderungen daraus: Die Schaffung gleicher Chancen auch für Teilzeitbeschäftigte und die Aufnahme von Frauen

in die Verhandlungsteams. In eine ähnliche Kerbe schlägt die Internationale Transportarbeiter-Föderation (ITF) mit ihrer Kampagne „Frauen transportieren die Welt“. 2002 hat die ITF unter diesem Motto eine Umfrage unter den weiblichen Verkehrsbeschäftigten durchgeführt. Einige Ergebnisse daraus: Schon beim Zugang zur Beschäftigung orteten viele Arbeitnehmerinnen aus der Verkehrswirtschaft eine Benachteiligung. Die Bezahlung ist für Frauen häufig geringer und die Bandbreite an Beschäftigungsmöglichkeiten kleiner.

Umfrage nutzen. Zur Aktualisierung der Studie findet derzeit eine Online-Fragebogen-Erhebung statt. Alle Frauen aus dem Verkehrssektor sind eingeladen, daran teilzunehmen.

harald.voitl@vida.at

Partnerschaftsprojekt



Um die bessere Vertretung und Integration von Frauen im Eisenbahnsektor voranzutreiben und Netzwerke zu schaffen, haben die ETF (Europäische Transportarbeiter-Föderation) und die Gemeinschaft der Europäischen Bahnen 2007 ein Partnerschaftsprojekt unterzeichnet. Darin verpflichteten sich die Unterzeichner, im Übrigen auch die ÖBB,

- das Prinzip der Chancengleichheit und des Gender Mainstreamings in die Beschäftigungspolitik des Unternehmens zu integrieren;
- sicherzustellen, dass Frauen der Zugang zu Berufen oder Führungsebenen nicht erschwert wird;
- dafür zu sorgen, dass bestehende Unterschiede in der Bezahlung zwischen den Geschlechtern ausgeglichen werden und Rahmenbedingungen für die bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu schaffen.

Die Erklärung stellt einen wichtigen Schritt auf dem Weg zu einer aktiven Gleichstellungspolitik dar. Die Umsetzung jedoch läuft etwas träge an. Bei den ÖBB laufen zwar einige Schulungsprogramme, um die Positionierung der Frauen im Konzern zu stärken, tatsächliche Ergebnisse sind jedoch leider zu wenige sichtbar. Von der Gewerkschaft vida – Bundesfachgruppe Schiene wird darauf in Zukunft mehr Augenmerk gelegt. Auch bei den Wiener Lokalbahnen, den Salzburger Lokalbahnen und der Raaberbahn muss im Sinne der Erklärung verstärkt gearbeitet werden.

Webtipp



Mitmachen an der **Online-Umfrage** für Frauen aus dem Verkehrssektor unter

<http://www.itfglobal.org/women/women-1856.cfm>



ServiceTel: (kostenlos)
0800/20 11 30
mail@oebv.com

www.oebv.com

ÖBV Spitzenreiter

- > Spitzen-Veranlagungsmodell
- > Einmalanlage ab € 2.000,-
- > Garantiezins kombiniert mit klassischer Veranlagung
- > Laufzeit: 10 Jahre oder mehr
- > Limitierte Auflage

Jetzt vernünftig sparen:
> ohne Experimente





Johann Suchanek



Mirjam Walenta



Erich Koschitz



Franz Burtscher

Webtipps



Mehr zu den
PreisträgerInnen
erfahren Sie auf

www.vida.at und
www.oegb.at

Anton Benya Preis

Vier PreisträgerInnen kommen aus der Gewerkschaft vida

Sie setzen sich mit besonderem Engagement für die gute Ausbildung der Jugend ein – dafür gibt es von der Gewerkschaft eine Auszeichnung.

Der Anton-Benya-Stiftungsfonds wurde 1972 anlässlich des 60. Geburtstags des ÖGB-Vorsitzenden Anton Benya gegründet. Der Preis wird alle zwei Jahre vergeben und hat zum Ziel, Persönlichkeiten und Projekte auszuzeichnen, die sich in besonderem Ausmaß um die Facharbeit verdient gemacht haben. Wir gratulieren den vier PreisträgerInnen aus der Gewerkschaft vida, die heuer aufgrund ihres Einsatzes in der Kategorie „Einzelpreise“ ausgezeichnet wurden.

Mirjam Walenta ist seit vielen Jahren Ausbildungsleiterin im Fachbereich FriseurIn und PerückenmacherIn. Sie ist

Lehrabschlussprüfungs-Beisitzerin und hat die Prüfung zum EU-Teacher abgelegt. Das EU-Teacher-Zertifikat, das umfassende Fachkenntnisse, aber auch Wissen über die EU voraussetzt, haben in Österreich nur sieben Personen in der Friseur-Branche. Als Salonleiterin und Ausbildungsleiterin in einem Wiener Friseursalon bildet Mirjam Walenta laufend Jugendliche aus – sie können sich sicher sein, dass die Qualität ihrer Ausbildung passt.

Erich Koschitz war maßgeblich an der Erstellung des Berufsbildes Systemgastronomiefachfrau/-mann beteiligt sowie an der Ausarbeitung der Prüfungsfragen für die Lehrabschlussprüfung

in diesem Beruf und bei den Hotel- und GastgewerbeassistentInnen. Koschitz hat die Kozessionsprüfung und Lehrlingsausbilderprüfung für das Gastgewerbe in allen Betriebsarten. Er ist im Hotel Hilton Vienna Danube Betriebsratsvorsitzender und als Night Auditor tätig.

Johann Suchanek ist Betriebsratsvorsitzender der Reinigungsfirma J&T Kling GmbH&Co KG. Als Mitglied im vida-Fachausschuss der Denkmal-, Fassaden- und GebäudereinigerInnen und Teilnehmer am Sozialen Dialog in Brüssel engagiert er sich seit Jahren für die Verbesserung der Berufsausbildung und für

innerbetriebliche Ausbildungssysteme.

Franz Burtscher ist ein Kämpfer für die Beibehaltung und den Ausbau der Lehrausbildung bei den ÖBB. Seit drei Jahren setzt er sich in Salzburg für die Ausbildung junger Menschen auf hohem Qualitätsniveau in der ÖBB-Lehrwerkstätte ein. Rund 80 Lehrlinge, einige davon weiblich, werden zu MaschinenbautechnikerInnen bzw. ElektrobetriebstechnikerInnen ausgebildet. Die ÖBB-Lehrwerkstätte, vor vier Jahren von der Schließung bedroht, hat durch das Engagement der Ausbilder und von Franz Burtscher an Bedeutung in der Salzburger Wirtschaft dazu gewonnen.

Arbeiterkammer-Wahl 2009

ArbeitnehmerInnen brauchen eine starke AK

Zwei Millionen Beratungen pro Jahr, Begutachtung von 650 Gesetzen im Interesse der ArbeitnehmerInnen und vieles mehr. Die Leistungen der AK sind gefragt wie nie und das Vertrauen in die Institution ist groß.

2009 finden wieder AK-Wahlen statt. Alle fünf Jahre werden die Kammerräte und Kammerrätinnen der AK gewählt. Der jeweilige Wahltermin wird von der Landeskammer festgelegt, daher ist der Wahltermin von Bundesland zu Bundesland unterschiedlich.

Neue Bedeutung. Im Zuge des Nationalratswahlkampfes wurde von Seiten einiger Fraktionen die AK-Umlage in Frage gestellt. Das kann doch nur ein sehr schlechter Wahlkampf-Gag sein, dachten sich viele. Die Wichtigkeit des Arbeitnehmerparlaments hat in Zusammenhang mit diesem misslungenen Versuch, die Arbeiterkammer als Interessenvertretung mundtot zu machen und ihren Einfluss zu beschneiden, eine neue Bedeutung gewonnen. In wirtschaftlich schwierigen Zeiten wie diesen ist eine starke Arbeitnehmervertretung wichtiger denn je.

Solidarischer Anspruch. Die Arbeiterkammer vertritt österreichweit die Interessen von über drei Millionen ArbeitnehmerInnen gegenüber Wirtschaft und Regierung. Mehr als 600.000 Mitglieder zahlen keine Umlage, das sind beispielsweise Arbeits-

lose, Eltern in Karenz, Lehrlinge oder Präsenz- und Zivildienstler – also solche ArbeitnehmerInnen, die ohnehin auf jeden Euro schauen müssen. Auch diese Mitglieder haben solidarischen Anspruch auf das volle AK-Leistungsangebot. Beschäftigung, Weiterbildung, Qualifizierung und Wiedereingliederung von ArbeitnehmerInnen in den Arbeitsmarkt gehören neben arbeits- und sozialrechtlichen Themen und dem Verbraucherschutz zu den wichtigsten Aufgaben der AK.

AK in Zahlen. Und dieses Angebot wird immer stärker nachgefragt. In Zahlen bedeutet das: 2007 hat die AK mehr als zwei Millionen Beratungen durchgeführt, mehr als drei Viertel davon aus dem arbeits-, sozial- und insolvenzrechtlichen Bereich. Für ihre Mitglieder hat sie insgesamt mehr als 250 Millionen Euro vor Gericht und außergerichtlich zurückgeholt. Knapp 650 Gesetze und Verordnungen hat die AK begutachtet und ihre Stellungnahme abgegeben.

Hohe Akzeptanz. Auch Meinungsforscher des Landes haben bestätigt: Während sich Politik, Kirchen und viele andere Organisationen in der gesellschaftlichen Vertrauenskrise befinden, wird der AK hohe Zustimmung und Akzeptanz attestiert. Die AK ist ein wichtiger und starker Partner für ArbeitnehmerInnen – in der Beratung, in der Interessenvertretung und, aktuell, im Kampf gegen die Teuerung.

ines.schmied@vida.at



Foto: Pixel/Fotolia

Drei Millionen ArbeitnehmerInnen profitieren österreichweit von den Leistungen der AK

Wahltermine



AK Vorarlberg:	26. Jänner - 5. Februar 2009
AK Salzburg:	26. Jänner - 6. Februar 2009
AK Tirol:	2. - 13. März 2009
AK Oberösterreich:	16. - 28. März 2009
AK Steiermark:	19. März - 1. April 2009
AK Burgenland:	23. - 31. März 2009
AK Kärnten:	20. - 30. April 2009
AK Niederösterreich:	5. - 18. Mai 2009
AK Wien:	5. - 18. Mai 2009

Hauptschulabschluss für Erwachsene

Bildung



Webtipp



www.bfi.at

Foto: LisaYoung/Fotolia

Der Hauptschulabschluss ist wie ein „Führerschein“ für den zweiten Bildungsweg. Man kann damit eine Lehre absolvieren, eine weiterführende Schule besuchen und hat bei der Jobsuche mehr Chancen.

Start im Jänner 2009

Am 12. Jänner 2009 beginnt im Berufsförderungsinstitut Wien (bfi) ein Abendlehrgang zum Nachholen des Hauptschulabschlusses für Erwachsene. Dieser Vorbereitungskurs ist berufsbegleitend und dauert von Jänner 2009 bis Juni 2010. Die Unterrichtstage sind Montag und Mittwoch von 18.00 bis 21.15 Uhr und Samstag (ein- bis zweimal im Monat) von 9.00 bis 12.15 Uhr. Der durchschnittliche Aufwand beträgt 8 bis 12 Unterrichtseinheiten pro Woche.

Voraussetzungen

- Grundkenntnisse in Deutsch und Mathematik
- Teilnahme am Aufnahmeverfahren

Die Kosten

2x13 Euro für die Prüfungsanmeldung und die Ausstellung der Prüfungszeugnisse. Hauptgegenstände (Deutsch, Mathematik, Englisch): je 24 Euro, die die TeilnehmerInnen nach Kursende (bei einer Anwesenheit von 75 Prozent) zurückerhalten. Die Fachgegenstände sind kostenlos.

Informationsabend für vida-Mitglieder

...zum bfi-Kurs „Hauptschulabschluss für Erwachsene“:

Mittwoch, 10. Dezember 2008, 18.00 bis 20.30 Uhr.

Ort:

bfi Wien
Schönbrunner Straße 213/3,
Stock, 1120 Wien

Information, Beratung und Anmeldung zum Infoabend:

Mag.a Gerlinde Julie Leitgeb
Tel: 01/81178-10161,
gi.leitgeb@bfi-wien.or.at

Buchtipps

Das Rote Schönbrunn von Heinz Weiss

Das Buch befasst sich mit der „Schönbrunner Schule“, einer Reformschule der Kinderfreunde im Schloss Schönbrunn. In der Zeit zwischen 1919 und 1924 wurden dort neben den Schulkindern 108 ErzieherInnen zu „ReformpädagogInnen“ ausgebildet. Die Schönbrunner Schule legte den Grundstein für moderne Pädagogik.

Schluss mit der „gesunden Watschen“. Max Adler und Otto Felix Kanitz, damaliger Leiter des Instituts, hatten mit der traditionellen, bis zu diesem Zeitpunkt gängigen, konservativen Art und Weise

der Arbeit mit Kindern gebrochen. Stattdessen verzichteten sie auf Gewalt als Erziehungsmittel und ließen die Kinder in den Angelegenheiten ihres persönlichen Umfeldes mitbestimmen. Gewählte Kindervertrauensleute regelten in Versammlungen Angelegenheiten des Zusammenlebens und Konflikte. Weiss schildert an Hand von zahlreichen Interviews und etlichen Fotografien die Pionierzeit der Entwicklungspädagogik.

Der Verkaufserlös dieses Buches fließt zur Gänze der Gesellschaft Österreichischer Kinderdörfer zu.



Bestellung

„Das Rote Schönbrunn“ ist im Echo-Media-Verlag erschienen (ISBN-Nr.: 978-3-902672-03-2) und ist zum Einzelpreis von EUR 16,50 im Buchhandel erhältlich. Es kann auch bei der Gesellschaft Österreichischer Kinderdörfer, Ballgasse 2, 1010 Wien, telefonisch unter 01 512 52 05 (E-Mail: office@kinderdoerfer.at) bestellt werden.

Impressum

Herausgeber: ÖGB, Gewerkschaft vida, Margaretenstraße 166, 1050 Wien

Medieninhaber: Verlag des Österreichischen Gewerkschaftsbundes GmbH, 1230 Wien, Altmannsdorfer Str. 154-156, Tel. 01/662 32 96, Fax 01/662 32 96/6385, E-Mail: renate.wimmer@oegbverlag.at, www: <http://www.oegbverlag.at>.

Hersteller: Leykam Druck GmbH & Co KG, 7201 Neudörfel, Bickfordstraße 21, **Herstellungsort:** Neudörfel

Redaktionsteam dieser Ausgabe: Anna Daimler, Walter Darmstädter, Martina Fassler, Brigitte Kail, Gertrude Oelmack, Hansjörg Miethling, Maria Ostermann, Ines Schmied, Rudolf Srba, Sylvia Tatra, Harald Voitl. **Grafik:** Michael Mazohl, ÖGB-Verlag.

Redaktionsadresse: Gewerkschaft vida, Margaretenstraße 166, 1050 Wien, zeitschrift@vida.at, Tel: 01/54641-114.

DVR-Nr.: 0046655. **ZVR:** 576 439 352

@ zeitschrift@vida.at

Schreiben Sie uns, wie Ihnen die vida-Zeitschrift gefällt. Wir freuen uns

- über Ihre Rückmeldungen,
- über Tipps und
- Anregungen.

Schreiben Sie ein E-Mail an: zeitschrift@vida.at

Oder per Post an die:

Gewerkschaft vida
Presse- und Öffentlichkeitsarbeit
Margaretenstraße 166
1050 Wien

Die nächste Ausgabe der vida-Zeitschrift finden Sie Mitte Dezember in Ihrem Postkasten.

NULL GEBÜHREN für Ihr GIROKONTO



**Wir zahlen
0,00 Euro!**

Bei der Sparda-Bank gibt es **keine Gebühren fürs Girokonto** – seit mehr als 60 Jahren.

SPARDAbank
freundlich & fair

Zentrale:
9500 Villach
Bahnhofplatz 7
Tel. (04242) 28 15 60
www.sparda.at
mail@sparda.at



Verstehen – Vertrauen – Versichern
Ihr Versicherungsmakler

SPARDAInternational
freundlich & fair

9500 Villach · Bahnhofplatz 7 · Telefon (04242) 28 02 00
www.sparda-international.at · si@sparda-international.at

topinfo

vida

www.vida.at

Nur rund ein Drittel aller vida-BetriebsrätInnen sind weiblich. vida hat nachgefragt, ob dafür eventuell Zusammenhänge mit dem Ausbildungsangebot existieren.

**BetriebsrätInnen-
ausbildung**

6282 BetriebsrätInnen (inklusive Ersatzmitglieder) zählt die Gewerkschaft vida insgesamt. Davon ist nur rund ein Drittel (33,21 Prozent) weiblich. Bei den Betriebsratsvorsitzenden sinkt der Frauenanteil weiter: Von 909 Vorsitzenden sind nur rund ein Viertel (232) weiblich. Anders betrachtet: Rund die Hälfte der vida-Mitglieder sind weiblich aber nur ein Drittel der vida-BetriebsrätInnen sind Frauen.

Gründe. Über die möglichen Gründe dieser Verteilung und über eventuelle Zusammenhänge mit der Betriebsratsausbildung sprach „vida“ mit BetriebsrätInnen. An Ausbildungsmöglichkeiten für BetriebsrätInnen stehen neben verschiedenen Basiskursen seitens vida vor allem die Einrichtungen von ÖGB und AK zur Verfügung: Gewerkschaftsschule, Sozialakademie (SOZAK), Betriebsräteakademie (BRAK) und Zukunftsakademie (ZAK) – weiterführende Hinweise dazu finden Sie im Info-Kasten.

Weibliche Mehrheit. Franz Widhalm, Betriebsratsvorsitzender im Evangelischen Krankenhaus im 18. Wiener Gemeindebezirk, besucht im zweiten Jahr die Gewerkschaftsschule. „In meinem Jahrgang stellten Frauen die Mehrheit“, stellt Widhalm fest. „Ich kann das allen KollegInnen empfehlen - noch viele mehr sollten diese Abendausbildung absolvieren“, sagt Widhalm, dessen Betriebsrat sich aus zwei Männern und fünf Frauen zusammensetzt. „Heute muss man schon suchen, um überhaupt genug Leute für die Betriebsratsliste zusammenzubekommen. Beim Interesse daran halten sich die Geschlechter die Waage“, befindet Widhalm nicht, dass Männer mehr Interesse an Betriebsratsstätigkeit als Frauen hätten.

„Familienbande“. Diplomkrankenschwester Helga Kien ist Betriebsratsvorsitzende im Orthopädischen Spital Speising und hat die Sozialakademie von ÖGB und AK von 2006 auf 2007 absolviert. In ihrem Jahrgang sind von 24 AbsolventInnen lediglich sieben Frauen gewesen. Die Ausbildung selbst sei „toll“, als Grund für das Ungleichge-

wicht ortet sie aber, dass die Sozialakademie in zehn intensiven und durchgehenden Monaten absolviert werden muss. Wenn die Ausbildung blockweise über einen längeren Zeitraum verteilt stattfände, würden sich sicher auch mehr Frauen mit Familie und Kindern für diese Ausbildung interessieren, glaubt die Betriebsrätin.

Mehr Einfühlungsvermögen. In Helga Kiens Betriebsrat stellen Frauen die Mehrheit: 60 Prozent Frauen zu 40 Prozent Männer, was auch in etwa der Geschlechterverteilung unter den Beschäftigten entspricht. Nach Ansicht von Kien hängt das Interesse an Betriebsratsstätigkeit weniger vom Geschlecht, sondern von der Überzeugung ab. Frauen sieht sie bei Verhandlungen mit der Arbeitgeberseite im Vorteil: „Frauen haben mehr Einfühlungsvermögen und besitzen oft den längeren Atem.“

Zögern. Johann Matis, stv. Zentralbetriebsratsvorsitzender beim Kuratorium der Wiener Pensionisten-Wohnhäuser, hat die Zukunftsakademie absolviert. Von 15 TeilnehmerInnen hat er dabei nur drei weibliche geortet. „Mir kommt vor, dass an Betriebsratsstätigkeit interessierte Frauen manchmal zögern, das auch in die Praxis umzusetzen“, sagt Matis. Einerseits haben viele Frauen Familie und Kinder, andererseits muss man sich bei den ArbeitgeberInnen durchsetzen, um die notwendige Zeit für eine Ausbildung freizubekommen. „Das fällt Männern öfter leichter“, meint der Betriebsrat. Man sollte deshalb den rechtlichen Anspruchrahmen für Betriebsratsausbildungen verbessern, schlägt Matis vor.

Bessere Vereinbarkeit. Die Erfahrungen der Betriebsräte sind für den Gender Mainstreaming-Beauftragten der vida-Landesorganisation Oberösterreich, Alfred Hinterndorfer, durchaus nachvollziehbar. „Wenn wir mehr Frauen in der Betriebsratsstätigkeit haben wollen, dann müssen wir auch die Rahmenbedingungen für sie verbessern und das bedeutet in den meisten Fällen eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu schaffen, etwa mit besseren Kindergartenangebo-



Mehr Frauen in den Betriebsrat!

Foto: Meddy Popcorn/Foto

Bessere Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie könnten dafür sorgen, dass sich mehr Frauen für eine Führungsposition im Betriebsrat entscheiden.

Info



Nähere Informationen zu den Bildungsmöglichkeiten des ÖGB und der AK sowie zum Thema „Gender Mainstreaming“ finden Sie im Internet:

<http://www.arbeiterkammer.com/www-387-IP-10023.html>

<http://www.voegb.at/bildungsangebote>

<http://betriebsrat.vida.at>

<http://gender.vida.at>

Gerne hilft Ihnen bei Fragen auch das vida-Referat Bildung und Kultur weiter: Tel: 01 / 54641-162 bzw. DW 163
E-Mail: dagmar.medics@vida.at bzw. natalia.seidl@vida.at

ten“, so der vida-Fachsekretär und ehemalige ÖBB-Betriebsrat. Seinen Erfahrungen nach sei es allgemein schwierig, Leute für Betriebsratsstätigkeiten zu finden: „Auch bei der Bahn, wo zum Großteil Männer arbeiten. Das ist keine Frage des Geschlechts - da spielt schon vielmehr die zusätzliche Arbeit in der Freizeit eine Rolle“, sagt Hinterndorfer.

„Geschlechtergerecht“. Um die Rahmenbedingungen wirklich verbessern zu können, bedarf es in allen Politik- und Gesellschaftsfeldern des geschlechtergerechten Zugangs des „Gender Mainstreamings“, sagt Hinterndorfer. „Gender Mainstreaming“ habe das Ziel, soziale Ungleichheiten zwischen Frauen und Männern bei allen Planungs- und Entscheidungsschritten zu berücksichtigen, erklärt der vida-Fachsekretär. Alle Vorhaben werden auf ihre möglichen geschlechtsspezifischen Auswirkungen hin überprüft und so gestaltet, dass sie auch einen Beitrag zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern leisten. „Sonst kann es keine Chancengleichheit zwischen den Geschlechtern geben“, betont Hinterndorfer.

hansjoerg.miethling@vida.at

3 Gründe für vida

- ✓ **Das Weihnachtsgeld ist nirgendwo gesetzlich festgelegt. Sie erhalten es, weil die Gewerkschaft das Weihnachtsgeld in den Kollektivverträgen ausgehandelt hat.**
- ✓ **Bei arbeitsrechtlichen Problemen mit Ihrem/Ihrer ArbeitgeberIn ist vida für Sie da.**
- ✓ **vida hat für Sie einen Arbeitszeitkalender für 2009 erstellt - der Kalender liegt dieser Ausgabe bei.**



Foto: Paul Wilke

Kommentar

ÖBB-„Reform“ wird reformiert

Mitte Oktober wurden im Aufsichtsrat der ÖBB-Holding endlich einige wichtige Korrekturen bei der unter Schwarz-Blau eingeführten und stark von uns kritisierten ÖBB-„Strukturreform“ beschlossen. Diese Änderungen im Unternehmen sehen vor, dass die ÖBB-Konzernführung in Zukunft als strategische Management-Holding agieren wird und die operativen Teilgesellschaften gestärkt werden.

Personalfragen. Weiters wird statt der Dienstleistungsgesellschaft eine so genannte Shared Service-Gesellschaft diskutiert, deren Aufgabe die Erbringung von konzernweiten Services (Einkauf, EDV usw.) sein wird. Hier sind die Projektunterlagen weiter zu diskutieren und zu entwickeln. Klar ist aber, dass die wesentlichen Personalfragen mit konzernweiten Auswirkungen zukünftig in der Holding zu treffen sein werden. Gleichzeitig werden die operativen Personalkompetenzen verstärkt in die einzelnen ÖBB-Unternehmungen transferiert.

Schnittstellenbereinigung. Im Aufsichtsrat erfolgte auch der Beschluss, die bestehende Schnittstelle zwischen der ÖBB-Infrastruktur Bau AG und der ÖBB-Infrastruktur Betrieb AG zu bereinigen, wozu allerdings eine Änderung des Bundesbahngesetzes notwendig ist. Auch die Errichtung eines einzigen Verantwortungsbereichs für die Anlagen (Anlagenmanagement) wurde beschlossen. Seitens des Konzernbetriebsrats haben wir diese Reformen seit Jahren gefordert. Damit werden zukünftig unpraktikable Arbeitsabläufe und teure Synergieverluste vermieden.

Neue Vorstände. Zum neuen ÖBB-Finanzvorstand wurde Josef Halbmayr bestellt. Dieser Posten wurde neu besetzt, weil der bisherige Finanzvorstand Erich Söllinger nach den zweifelhaften Derivat- und Spekulationsgeschäften den Hut nahm. Weiters wurden die Vorstände Gilbert Trattner und Georg-Michael Vavrovsky für die ÖBB-Bau AG wieder bestätigt.

Klage läuft. Der neue Finanzvorstand muss nun entscheiden, wie es mit den rund 612 Mio. Euro teuren und derzeit nur verlustreichen Swap-Geschäften der ÖBB mit der Deutschen Bank weitergeht. Eine Klage der ÖBB gegen diese Bank wegen unzureichender Information über die Risiken ist derzeit anhängig.

Konsulent Huber. Der vorzeitig in Folge seiner Liegenschaftsgeschäfte „verabschiedete“ ÖBB-Chef Martin Huber hat seinen ÖBB-Konsulentenvertrag vom Mai 2008 einseitig aufgelöst und klagt nun laut „Profil“ die Summe von 836.654,52 Euro ein. Als Abfindung habe Huber laut „Profil“ bereits 515.000 Euro kassiert. Das würde zusammen ohne Gegenleistung unverschämte 1,35 Millionen Euro ausmachen. Ich erwarte mir, dass die ÖBB keine Zahlungen leisten und gegen Huber sämtliche Rechtsmittel ausschöpfen - Frechheit darf sich nicht auszahlen!

wilhelm.habertzettl@vida.at
Vorsitzender der
Sektion Verkehr

Umwelt- und Sozialkosten bei Lkw-Maut berücksichtigen

Die Gewerkschaft vida macht sich für eine EU-weit „grünere“ Lkw-Maut stark. Es muss möglich sein, dass in der Maut alle externen Umwelt- und Sozialkosten „ihren Verursachern angelastet werden“, forderte Wilhelm Habertzettl, Vorsitzender der Sektion Verkehr in der Gewerkschaft vida anlässlich einer Fachtagung der AK zum Thema „Lkw-Maut für die Umwelt?“ Ende Oktober in Wien.

Fairer Wettbewerb. Der Vorschlag der EU-Kommission, über die Erhebung von Gebühren im Straßengüterverkehr Chancengleichheit zwischen den Verkehrsträgern (etwa die umweltfreundliche Bahn) herzustellen und die gesamten externen Kosten an die Verursacher zu übertragen, wird von der Gewerkschaft begrüßt.

Sozialdumping. „Dieses Ziel zeigt in die richtige Richtung“, aber die EU-Kommission bleibe dennoch hinter den Erwartungen der Gewerkschaft zurück. Eine Studie der AK zeige, dass die Preise im Straßengüterverkehr um mehr als 50 Prozent höher sein müssten, wenn der Sektor nicht auf „illegale Praktiken“ u. a. hinsichtlich gesetzlich vorgeschriebener Lenkzeiten und Sozialabgaben zurückgreifen würde.

Österreichweiter Taxi-KV unterzeichnet

Bundesfachgruppe Straße

„Erstmals konnten auch für die Taxi-Branche 1.000 Euro Mindestlohn fixiert werden.“

Georg Eberl, vda-Bundessekretär Sektion Verkehr

Am 27. Oktober 2008 wurde von vida und der Wirtschaftskammer Österreichs (WKÖ) der erste bundesweit geltende Taxi- und Mietwagenkollektivvertrag unterzeichnet.

rerInnen konnten somit erheblich verbessert werden“, sagt Eberl. Mit dem Taxi-KV gebe es nun erstmals eine österreichweit geltende rechtliche Basis für bessere Arbeitsbedingungen und eine solide Verhandlungsgrundlage für weitere KV-Verhandlungen über regelmäßige Einkommensanpassungen. „Auch Schwarzarbeit und Sozialbetrug können mit dem KV wirkungsvoll zurückgedrängt werden“, so der Bundessektionssekretär.

Nur 840 Euro brutto. Die Bezahlung in der Taxibranche sei immer äußerst schlecht gewesen und habe zuletzt durchschnittlich nur rund 840 Euro brutto im Monat für eine Vollzeitbeschäftigung betragen, erläutert der Gewerkschafter. Kollektivverträge hat es in der Vergangenheit nur vereinzelt in einigen Bundesländern gegeben – zuletzt seien aber alle aufgekündigt gewesen.

Ausbildung. Eine tatsächliche Ausbildung für den Beruf Taxifahrer existiert derzeit in Österreich nicht. Es gebe aber diesbezügliche Gespräche seitens der Gewerkschaft mit den zuständigen Behörden. Voraussetzung für das Lenken eines Taxis ist zurzeit lediglich das Erwerben der Taxi-Lenkberechtigung, so Eberl. Hierfür muss man 21 Jahre alt und „verkehrsicher“ sein (u. a. dürfen keine schweren Unfälle oder Fahrerflucht vorliegen). Wie man sich das notwendige Wissen hierfür aneignet, bleibt InteressentInnen aber selbst überlassen. Ausbildungspflicht besteht keine, viele Taxi-Unternehmen bieten aber Kurse für diese Prüfung an, erörtert der vida-Bundessektionssekretär.

hansjoerg.miethling@vida.at

Dieser historische Moment bringt eine Einkommensverbesserung für Taxi- und MietwagenlenkerInnen. „Nach zähen Verhandlungen mit dem ‚Fachverband für die Beförderungsgewerbe mit Pkw‘ in der Wirtschaftskammer haben wir nun einen bundesweit geltende Kollektivvertrag für Taxi- und MietwagenfahrerInnen“, erklärte Georg Eberl, Bundessekretär der Sektion Verkehr in der Gewerkschaft vida. „Der neue KV gilt ab 1. Jänner 2009 – damit konnten zum ersten Mal auch 1.000 Euro Mindestlohn für die Branche fixiert werden“, freut sich der Gewerkschafter.

Bessere Bedingungen. „Die teils sehr schlechten Beschäftigungs- und Verdienstbedingungen der Taxi- und Mietwagenfah-

Grauzone. Die illegale Beschäftigung im Taxigewerbe sei bisher ein großes Problem gewesen. Die Behörden konnten zwar Taxi-Lenkberechtigung und Führerscheine kontrollieren, aber ob LenkerInnen auch sozialversichert sind bzw. sein müssen, blieb in der Grauzone. „Das ist nun alles mittels KV geregelt“, betont Eberl.

Harter Wettbewerb. In Wien gibt es rund 6.000 TaxilenkerInnen und rund 3.500 Taxis sind im Einsatz. Es gibt rund 15 größere Betriebe, der Großteil bestehe aber aus Ein-Mann-Betrieben. Aufgrund der Liberalisierungen in der Branche sei die genaue Zahl der Taxis nicht mehr einfach zu eruieren, da es Bedarfsprüfungen für Taxikonzessionen wie in der Vergangenheit heute nicht mehr gibt, so Eberl.

Fahrpläne von Bus und Bahn am Handy. Profitipp



Foto: Niki Weitzer

Alfred Hinterndorfer
Fachsekretär,
vida-Oberösterreich

Mit SCOTTY mobil, dem Online-Routenplaner der ÖBB und der Ö3-Verkehrsredaktion, kann man sämtliche Fahrpläne aller Öffentlichen Verkehrsunternehmen in Österreich aufs Handy laden und unterwegs abrufen.

Mit zoombare Umgebungskarten am Handy findet man immer den richtigen Weg. SCOTTY mobil zeigt den Fußweg von der Haltestelle bis zum Zielort auf der Karte. Durch aktuelle Echtzeitinformation via mobilem Internet werden auch Verspätungen angezeigt. SCOTTY

mobil kann man bequem auf der ÖBB- und der Ö3-Webseite bestellen. Man gibt auf der Webseite der ÖBB oder der Ö3-Homepage einfach seine Handynummer an und erhält prompt ein SMS mit dem Link zum Download.

Alle Informationen rund um SCOTTY mobil gibt es auf www.oebb.at/scottymobil und auf <http://oe3.orf.at/verkehr>. Die Nutzung ist gratis. Beim Download sowie der Abfrage von Daten können abhängig vom Mobilfunkanbieter Kosten für die Datenübertragung entstehen.

Klarheit für die Beschäftigten!

Der Verkauf der Austrian Airlines sorgt für Turbulenzen. Die Gewerkschaften fordern von der ÖIAG Information, Transparenz und Mitsprache ein.

Anlässlich des laufenden Verkaufsprozesses der Austrian Airlines fordern vida (Bordpersonal) und die GPA-djp (Bodenpersonal) von den Verantwortungsträgern in der staatlichen Beteiligungsholding ÖIAG und vom AUA-Management Transparenz über den Stand der Verhandlungen gegenüber den Belegschaftsvertretern ein. Diese Forderungen wurden auch schon mittels Offenem Briefe der AUA-Betriebsräte an die Verantwortlichen gestellt.

Rasch informieren. Die Beschäftigten und ihre gewählten VertreterInnen dürfen nicht von Informationen über wesentliche Inhalte des Verkaufsprozesses abgeschnitten sein. „Im Sinne einer verantwortungsvollen Unternehmensführung sollte diese Information umgehend erfolgen“, fordert der

Vorsitzende der Sektion Verkehr in der Gewerkschaft vida, Wilhelm Haberzettl. Die Perspektiven des gesamten Wirtschaftstandortes in Wien und Umgebung seien von einem zukünftigen AUA-Partner unmittelbar betroffen. „Deshalb kann diese für das Land so zentrale Entscheidung nicht nur von einem kleinen Kreis getroffen werden. Die bisherigen Informationen für die ArbeitnehmerInnenvertreter im Aufsichtsrat der ÖIAG waren bislang völlig unzureichend“, betont GPA-djp-Vorsitzender Wolfgang Katzian.

Sperrminorität erhalten. Es ist zu befürchten, dass angesichts der Entwicklung der Aktienmärkte nicht das erwünschte Volumen beim AUA-Verkauf zu erzielen sei. Deshalb stelle sich die Frage, ob ein Durchleit-



Foto: Alexandra Kromus

AUA-Verkaufsprozess: Die Gewerkschaft unterstützt Überlegungen für strategische Mitarbeiterbeteiligungsmodelle.

schen der Entscheidung derzeit sinnvoll ist. An der im Privatisierungsauftrag verankerten österreichischen Sperrminorität von 25 Prozent plus einer Aktie dürfe jedenfalls nicht gerüttelt werden, erklärten Katzian und Haberzettl: „Die BetriebsrätInnen des Bord- und Bodenpersonals haben unsere volle Unterstützung, wenn es darum geht, eine zukunftssträchtige

Entwicklungsperspektive für die AUA zu gewährleisten. Wir unterstützen auch Überlegungen, strategische Beteiligungen der MitarbeiterInnen am Unternehmen zu ermöglichen“, bekräftigen die beiden Gewerkschafter.

Ende noch offen. Die Bundesregierung hat am 29. Oktober den AUA-Privatisierungsauftrag an

die Staatsholding ÖIAG, die 41,56 Prozent an der Airline hält, um zwei Monate bis Ende Dezember verlängert. Zudem wurde nach dem Ministerrat klargestellt, dass maximal 500 Millionen Euro Zuschuss in Form eines Schuldennachlasses der Airline gewährt werden könnten.

hansjoerg.miethling@vida.at



WELLCON
GESELLSCHAFT FÜR PRÄVENTION UND ARBEITSMEDIZIN

ZEIT FÜR IHRE GESUNDHEIT

SO EINFACH KÖNNEN SIE ETWAS FÜR IHRE GESUNDHEIT TUN

ARBEITSMEDIZINISCHE BETREUUNG

IMPFUNGEN

VORSORGEUNTERSUCHUNGEN

SICHERHEITSTECHNIK

SPORTWISSENSCHAFT

- FITNESS-UND ENTSPANNUNGSPROGRAMME
- SCHNUPPERKLETTERN
- FIT MIT DER MFT-PLATTE

ARBEITSPSYCHOLOGIE

SEMINARE ZU DEN THEMEN

- LESS STRESS
- LEBEN UND ARBEITEN IN BALANCE
- RELAXED AM ARBEITSPLATZ

ERNÄHRUNGSBERATUNG

SEMINARE ZU DEN THEMEN

- „NEW FOOD ORDER“ — AKTUELLE ERNÄHRUNGSTRENDS UND DEREN AUSWIRKUNGEN
- DAS „HEISSE“ THEMA FATBURNING
- DIE ERNÄHRUNG AM ARBEITSPLATZ

www.wellcon.at



Kommentar

Aus der Krise lernen

Wir leben in bewegten Zeiten. Aktienkurse bewegen sich steil nach unten, dann kurz nach oben, um wieder stark zu fallen. Die Krise der Finanzwirtschaft musste irgendwann kommen. Seifenblasen zerplatzen auch, wenn sie zu groß werden. Jetzt können wir gespannt sein, ob Regeln für dieses Segment der Wirtschaft von den Regierungen beschlossen werden. So notwendig die Hilfspakete für die Banken waren, so notwendig sind strenge Kontrollen und grenzüberschreitende Aufsichtsbehörden für die Zukunft, da Finanzkrisen auf die Gesamtwirtschaft durchschlagen. WirtschaftsforscherInnen meinen, dass weltweit 20 Millionen Arbeitsplätze in Gefahr sind, auch in Österreich kündigen große Produktionsbetriebe bereits laufend Beschäftigte oder stellen auf Kurzarbeit um.

Konsequent handeln. Also her mit Regeln, um den hochriskanten Spekulationen Schranken zu setzen. Her mit mehr Kontrolle, mit dem Schließen von Steueroasen und mit mehr Mitsprache des Staates, dort wo der Staat mit Garantien und Krediten für die Banken in die Presche springt. Es bietet sich eine gute Gelegenheit, den Träumen vom Umbau des Pensionssystems hin zu mehr Privat und weniger Staat eine Absage zu erteilen und die erste Säule,

die staatliche Pensionsversicherung, zu stärken. Es bietet sich an, durch Steuern auf Finanztransaktionen Gelder für unser Gesundheits- und Sozialsystem zu lukrieren. Es ist nicht einzusehen, dass die ArbeitnehmerInnen und PensionistInnen in Sachen Steuerreform weiter vertröstet werden. Wer die BeziehungsInnen kleiner und mittlerer Einkommen rasch entlastet, hilft jenen, die die Teuerung am meisten spüren – und hilft auch der Wirtschaft, weil das die Kaufkraft stärkt. Nötig sind auch gute Lohnabschlüsse bei den bevorstehenden Kollektivvertragsverhandlungen.

Umverteilung ist machbar. Die Finanzkrise zeigt, dass mit politischem Willen weltweit hunderte Steuermilliarden mobilisiert werden können. Dieses Engagement wünschen wir uns auch bei der Bekämpfung der Armut und bei der Sicherung der öffentlichen Dienstleistungen. Hoffen wir, dass diese Krise das Ende des Neoliberalismus bringt und ein gemeinsames Streben nach Verteilungsgerechtigkeit.

willibald.steinkellner@vida.at
Vorsitzender der Sektion Soziale, Persönliche Dienste und Gesundheitsberufe

KV Barometer

-  **KV für die Beschäftigten im privaten Gesundheits- und Sozialbereich (BAGS-KV).** Die Gewerkschaften und die Arbeitgeberseite übergeben einander am 5. November ihre Forderungen für die KV-Runde 2009.
-  **KV für die ArbeitnehmerInnen der Diakonie Österreich.** Die Verhandlungen für den KV 2009 starten im Dezember.
-  **KV für die Privatkrankeanstalten Österreichs.** Vorgespräche zu den Gehaltstabellen mit den Dienstgebern finden am 7. November statt.
-  **Satzung des KV des Roten Kreuzes.** Das Rote Kreuz (RK) hat den Antrag auf Satzung des RK-Kollektivvertrags eingebracht. Ziel ist die Anwendung des Kollektivvertrags auf alle Rettungs- und Krankentransporte, für die kein KV gilt. vida unterstützt dieses Vorhaben. Zum Redaktionsschluss gab es noch keinen Anhörungstermin zum Satzungsantrag.
-  **KV für KosmetikerInnen, FußpflegerInnen und MasseurInnen.** Am 10. November findet die zweite Verhandlungsrunde statt.
-  **KV Verhandlungen der FriseurInnen.** Am 26. November findet die erste Runde statt.

vida tourt mit dm durch Österreich

„Erstmals ist uns als vida der Einstieg in die dm-Kette gelungen, gemeinsam mit den Betriebsrätinnen und Betriebsräten sind wir überall mit vor Ort dabei.“

vida-Bundesfachgruppensekretärin Barbara Fahrner

Der dm-Betriebsrat veranstaltet österreichweit MitarbeiterInnenversammlungen, bei denen sich die Gewerkschaft präsentiert

Hotel Anatol in Wien, Donnerstagabend, 19.00 Uhr. Nach und nach treffen die MitarbeiterInnen von dm drogerie markt ein. Der Betriebsrat hat zu einer MitarbeiterInnenversammlung geladen, bei der sich die Beschäftigten nach Arbeitsende informieren können. Die Erregungsschaften und Leistungen des Betriebsrats werden präsentiert. vida ist mit einem Infostand vor Ort, um Fragen zum Arbeitsrecht zu klären und das Serviceangebot vorzustellen, darunter die Fachkurse der Gewerkschaft für FriseurInnen, KosmetikerInnen und FußpflegerInnen. Auch von der GPA-djp, die für die Handelsangestellten zuständig ist, sind MitarbeiterInnen anwesend. Beim vida-Stand dreht sich vieles ums Arbeitsrecht.

Fragen zur Arbeitszeit. „Wie lang darf ich am Abend arbeiten?“, will ein Lehrling wissen. „Wie ist das heuer mit dem Arbeiten am 8. Dezember?“, fragt eine Friseurin. „Derzeit gibt es noch keine Vereinbarung; aber wenn eine Vereinbarung in Wien abgeschlossen wird, dann sicher nur auf freiwilliger Basis und mit entsprechenden Zuschlägen für die Arbeit an einem gesetzlichen Feiertag. Wir werden informieren, falls eine Vereinbarung abgeschlossen wird“, erklärt die vida-Bundesfachgruppen-Vorsitzende Elisabeth Luttenberger-Mayer. dm-Betriebsrätin Roswitha Skriwanek erzählt, einige Beschäftigte hätten sich nach den Bestimmungen zur Elternteilzeit erkundigt, ältere MitarbeiterInnen fragen nach den Regelungen für die Altersteilzeit an. „Aber natürlich ist für alle auch interessant, wie die anstehenden Kollektivvertragsverhandlungen ausgehen werden“, so Skriwanek.

dm Beschäftigte organisieren. vida-Bundesfachgruppensekretärin Barbara Fahrner war in den vergangenen Wochen bei weiteren dm-MitarbeiterInnenveranstaltungen in ganz Österreich unterwegs. „Erstmals ist uns als vida der Einstieg in die dm-Kette gelungen, gemeinsam mit den Betriebsrä-

tinnen und Betriebsräten sind wir überall mit vor Ort dabei. Bei dm gibt es im Dienstleistungssektor an die 1.600 MitarbeiterInnen, und die wollen wir organisieren“, sagt Fahrner. Sie rechnet damit, dass vida im Rahmen der Tour an die 700 dm-Beschäftigte erreichen wird. „Bisher ist alles sehr gut gelaufen“, zieht Fahrner eine Zwischenbilanz nach sechs Bundesländern.

dm Betriebsrat verhandelt mit. Einige der BetriebsrätInnen von dm aus Wien, der Steiermark, Oberösterreich und Kärnten sind bereits in vida verankert. In Niederösterreich konnte eine dm-Mitarbeiterin als Mitglied des vida-Fachausschusses gewonnen werden. Die Zusammenarbeit ist für beide Seiten hilfreich. „Die dm-BetriebsrätInnen sind erstmals auch bei den KV-Verhandlungen für die FriseurInnen sowie die KosmetikerInnen und FußpflegerInnen eingebunden“, erzählt Fahrner. Gute Lohnabschlüsse für das kommende Jahr – das ist eines der gemeinsamen Ziele von Betriebsrat und Gewerkschaft.

martina.fassler@vida.at



Alfred Klair
Bundessektionssekretär der vida-Sektion Soziale, Persönliche Dienste und Gesundheitsberufe

Was beim Weihnachtsgeld gilt. Profitipp



Es gibt keinen gesetzlichen Anspruch auf das Weihnachtsgeld (= juristisch „Weihnachtsremuneration“). Der Anspruch auf Weihnachtsgeld ist in den von den Gewerkschaften ausgehandelten Kollektivverträgen (KV) oder Mindestlohntarifen verankert. Die Höhe des Weihnachtsgeldes hängt vom KV ab, der für Sie gilt. Meistens beträgt das Weihnachtsgeld einen Monatslohn. Es gibt aber auch Branchen, in denen weniger gezahlt wird. Regelmäßig geleistete Überstunden und Zulagen, Prämien etc. müssen nur

dann im Weihnachtsgeld enthalten sein, wenn dies im KV steht oder vereinbart ist. Wann das Weihnachtsgeld auszuzahlen ist, hängt vom jeweiligen KV ab. Meist ist es im November oder Dezember fällig. Das volle Weihnachtsgeld erhalten Sie, wenn Sie während des ganzen Kalenderjahres im Betrieb beschäftigt waren. Wenn Sie kein ganzes Jahr in der Firma beschäftigt waren, wird das Weihnachtsgeld in der Regel nur anteilig ausbezahlt.

Nach Gerichtsurteil abermals gekündigt

Krankentransport-Fahrer

ORF-Bürgeranwalt beleuchtete Fall von Ludwig Mayer

Vor Gericht Recht bekommen hat Krankentransport-Fahrer Ludwig Mayer aus Wien. Wir berichteten in der September-Ausgabe der vida-Zeitschrift über die Angelegenheit: Mehr als drei Jahre hatte Herr Mayer bei der Firma GWS Krankenbeförderung GmbH gearbeitet. Wegen der schlechten Arbeitsbedingungen – ausufernde Arbeitszeiten, Probleme bei der Bezahlung von Überstunden – herrschte Unmut in der Belegschaft. Als der Chef sich dann noch weigerte, den Beschäftigten eine Lohnerhöhung zu zahlen, die gemäß Betriebsvereinbarung zustand, berief Ludwig Mayer eine Betriebsversammlung zur Wahl eines Betriebsrats ein. Das war Anfang April. Prompt erhielt er von seinem Chef die Kündigung. Die Gewerkschaft gab Ludwig Mayer bei der Anfechtung der Kündigung Rechtsschutz, vida-Juristin Gertrude Oelmack vertrat den Wiener vor Gericht – und bekam Recht. Das Gericht entschied Ende August, dass die Kündigung von Herrn Mayer nichtig sei, weil er wegen der beabsichtigten Gründung eines Betriebsrats gekündigt wurde. Herr Mayer, so der Urteilsspruch, sei weiterhin

Arbeitnehmer der Firma GWS, auch der entgangene Lohn müsse nachbezahlt werden. Ludwig Mayer erklärte sich sofort nach Erhalt des Urteils arbeitsbereit. Doch sein Chef dachte nicht ans Einlenken.

Aushungerungstaktik. Die Firma GWS Krankenbeförderung kündigte stattdessen Ludwig Mayer im September erneut, sodass der Fall derzeit abermals beim Arbeits- und Sozialgericht anhängig ist. In der Zwischenzeit setzt GWS offensichtlich auf eine „Aushungerungstaktik“. Von den seit April zustehenden Lohnzahlungen hat Ludwig Mayer bislang (Stand Mitte Oktober 2008) gerade 1.159 Euro erhalten. „Nach unseren Berechnungen sind mehr als 10.000 Euro ausständig. Wir haben das bereits bei Gericht eingeklagt“, sagt vida-Juristin Oelmack. Auch der ORF-Bürgeranwalt, Peter Resetarits, hat den Fall GWS kürzlich in seiner Fernsehsendung aufgegriffen. Die Arbeitgeberseite und ihre Rechtsvertretung blieben der Diskussion im TV fern.

Weiterkämpfen. Ludwig Mayer hat sich für seine Kolleginnen und Kollegen im Betrieb einge-

setzt. Er wollte gute Arbeitsbedingungen und eine bessere Entlohnung erreichen und das Recht der Beschäftigten wahrnehmen, einen Betriebsrat zu wählen. Österreich ist ein Rechtsstaat. Das Arbeitsrecht gilt auch für die Firma GWS. vida unterstützt Herrn Mayer deshalb weiterhin, damit er den Fall durchkämpfen kann und auch das ihm zustehende Geld erhält.

martina.fassler@vida.at

Wissen



Schutz vor Kündigung bei Betriebsrats-Gründung

In Österreich muss der Arbeitgeber bei Kündigung eines/einer Beschäftigten keinen Grund nennen. Allerdings darf ein/e ArbeitnehmerIn gemäß §105 Arbeitsverfassungsgesetz nicht gekündigt werden, weil er bzw sie einen Betriebsrat gründen will und dazu Vorbereitungen wie die Einberufung einer Betriebsversammlung trifft. Eine derartige Kündigung kann vor Gericht als so genannte „verpönte Motivkündigung“ angefochten werden.

Vor dem ORF: Krankentransport-Fahrer Ludwig Mayer und vida-Juristin Gertrude Oelmack



Foto: vida

Rotes Kreuz Burgenland

„Brauchen die Leute draußen vor Ort“

Durch die Misswirtschaft der alten Geschäftsführung sitzt das Rote Kreuz auf einem hohen Schuldenberg – ausbaden sollen das die Beschäftigten

Sie sind für die Menschen rund um die Uhr im Einsatz: Die Rettungssanitäter. Weil „ihre Organisation“ das Rote Kreuz Burgenland, seit Jahren rote Zahlen schreibt, haben sie rund eineinhalb Jahre auf fünf Prozent ihres Lohns verzichtet. Auch zur Vereinheitlichung der Wochenarbeitszeit auf 48-Stunden zeigten sich die Sanitäter bereit. „Für viele bedeutete das einen Lohnverzicht, da sie zuvor eine Arbeitszeit von 60-Wochenstunden hatten. Zudem gibt es für die acht Stunden, die über die 40 Stunden Normalarbeitszeit hinausgehen, nur eine geringe Pauschale statt der vollen Entlohnung“, berichtet Betriebsratsvorsitzender Josef Kurta. Auch die Beschäftigten in der Hauskrankenpflege, mehrheitlich Frauen, reichten ihre Interessen bislang immer

hinter das Wohl der Organisation. Mehr als 8.000 unbezahlte Überstunden häuften sich in den vergangenen Jahren bei den 50 Beschäftigten der Hauskrankenpflege an. Zur „Sanierung“ hat die Geschäftsleitung 50 MitarbeiterInnen beim AMS-Frühwarnsystem zur Kündigung angemeldet. Mittlerweile wurden 18 Beschäftigte gekündigt, darunter zehn Sanitäter und vier Mitarbeiterinnen der Hauskrankenpflege.

Zahlen auf den Tisch. Betriebsratsvorsitzender Kurta will diese Vorgangsweise nicht akzeptieren – und verlangt endlich Klarheit über den tatsächlichen Schuldenstand. Ursprünglich war von 3,5 Millionen Euro Schulden die Rede. Mittlerweile spricht die Geschäftsführung von 2,2 Millionen Euro. „Das ist auch viel, aber mithilfe der Gelder, die die Landesregierung und die Bundesstelle des Roten Kreuzes zugesagt haben, wäre eine Sanierung zu schaffen“, fügt Ernst Gruber, Landesgeschäftsführer der vida-Burgenland hinzu. Neben einem Einblick in die Bilanz verlangen Betriebsrat und Gewerkschaft Auskunft über das Sanierungskonzept, das eine Unternehmensberatung erstellt hat.



„Wer Rettungssanitäter einspart, spart am falschen Ort. Die Kündigungen müssen zurückgenommen werden“, verlangt vida.

Finanznot teils hausgemacht. Unter den Beschäftigten beim Roten Kreuz Burgenland herrscht aufgrund der Personaleinsparungen große Unsicherheit. Aber auch Unmut regt sich: „Trotz der Finanzmisere leistete sich das Rote Kreuz jahrelang gleich zwei Geschäftsführer mit üppigen Gagen. Der Kauf eines Hotels durch die alte Geschäftsführung zeugte ebenfalls nicht von Weitblick“, berichtet Gruber.

Kündigungen zurücknehmen. Die Rettungssanitäter und die MitarbeiterInnen der Hauskrankenpflege sind diejenigen, die dem Roten Kreuz die Einnahmen bringen. „Wenn sie PatientInnen transportieren bzw. pflegen, kommt Geld in die Kassa. Bei ihnen zu sparen, bringt der Organisation nichts, sondern beeinträchtigt die Versorgung“, sagt Kurta. Er fordert, dass sich die Geschäftsführung noch einmal mit dem

Betriebsrat zusammensetzt und die Kündigungen dort, wo von Seiten der Beschäftigten noch Interesse besteht, zurückgenommen werden. Der Betriebsrat: „Mit gerade 85 hauptberuflichen Sanitätern sorgen wir im ganzen Burgenland für die Aufrechterhaltung des Kranken- und Rettungstransports. Da ist so gut wie jede Person unverzichtbar.“

martina.fassler@vida.at



Wie geht's weiter am Tourismusarbeitsmarkt

Kommentar

Meine, deine, unsere...



Foto: Lisi Gradnitzer

Ja, Frauenpolitik wird oft auf Familienpolitik reduziert. Und ja, Frauen sind nicht nur Mütter, sie wollen auch wirtschaftlich unabhängig sein und mehr verdienen. Doch Tatsache ist leider, dass nach wie vor die große Mehrheit der Frauen in Österreich auf den Job verzichtet, sobald sich Nachwuchs einstellt. Bisher haben es sich viele Familien auch einfach nicht leisten können, auf das (bessere) Einkommen des Mannes zu verzichten. Frauen bleibt viel zu oft die undankbare Rolle von „Dazuverdienerinnen“ zum Männereinkommen übrig.

Wohin mit den Kindern? „Teilzeit ist weiblich“ ist kein Schlagwort, sondern traurige Realität. Der Knackpunkt ist: Frauen arbeiten Teilzeit, weil die Aufgaben der Haushaltsführung und Erziehung der Kinder nicht gleichberechtigt zwischen Mann und Frau aufgeteilt sind. Weil durch die Lohndiskriminierung Männer für gleiche Arbeit wesentlich besser bezahlt werden. Vor allem aber weil keine flächendeckende und leistbare Kinderbetreuung angeboten wird.

EU-Ziel. Auch eine EU-weite Bestandsaufnahme zeigt, dass das Angebot an Kinderbetreuungsplätzen den Bedürfnissen der Eltern nicht im Entferntesten gerecht wird. Die meisten

Mitgliedstaaten haben die EU-Zielvorgaben (Betreuungsplätze für 90 Prozent der Kinder ab drei Jahren bis zur Einschulung und für 33 Prozent der Kinder unter drei Jahren) in großem Stil verfehlt, allen voran Österreich. Bei der Altersgruppe 0 bis 3 weisen wir überhaupt nur einen Versorgungsgrad von zehn Prozent auf. Das ist auch der Grund für die niedrige Geburtenrate und Erwerbsquote von Frauen in Österreich. Frankreich oder die skandinavischen Länder haben das Problem nicht. Aus dem einfachen Grund, weil dort auch das öffentliche Angebot an Kinderbetreuungseinrichtungen groß ist.

Bedarfsorientierung. Länder und Gemeinden sind hier aufgefordert, ihrer Aufgabe zur Schaffung und Erhaltung von Kinderbetreuungseinrichtungen nachzukommen. Leistbar, bedarfsorientiert und qualitativ soll die Versorgung sein. Das heißt, die Öffnungszeiten der Kinderbetreuungseinrichtungen müssen sich in erster Linie an den Bedürfnissen der berufstätigen Eltern orientieren.

renate.lehner@vida.at
Bundessektionssekretärin
der Sektion Private
Dienstleistungen

Europas beste Gebäudereiniger im Match

Der internationale Wettbewerb der Gebäudereiniger fand heuer erstmals im Rahmen der Berufseuropameisterschaft in Rotterdam statt. Insgesamt trafen sich 400 TeilnehmerInnen aus 30 Ländern, um ihr Können in 55 Handwerksberufen unter Beweis zu stellen. Das Team der österreichischen Denkmal-, Fassaden- und Gebäudereiniger gewann zweimal Silber und einmal Gold und setzte sich damit erfolgreich gegen routinierte Teams wie die Niederlande, Polen und Ungarn durch. Die motivierten Teilnehmer hatten eine Grundreinigung, die Reinigung eines Büros sowie eine Spitalsreinigung zu bewältigen. Wettbewerbsprache war Englisch. Das Abschneiden der österreichischen Mannschaft war vor allem aufgrund der Tatsache beachtlich, dass die Wirtschaftskammer aus Budgetgründen auf einen vierten Teilnehmer zur Komplettierung des Teams verzichtet hat. Den Teilnehmern fehlten daher Punkte aus einer Kategorie für die Gesamtwertung. Die nächste Europameisterschaft findet 2010 in Polen statt.



Foto: z/vg

Alexander Parrag (Kling Wagenhofer Cleaning Services) holte als „operator“ die Silbermedaille im Einzelbewerb.

Die Gewerkschaft vida wendet sich gegen eine weitere Öffnung des Arbeitsmarkts und verlangt bessere Arbeitsbedingungen für die Tourismus-Beschäftigten.

Nach Rekordumsätzen in den vergangenen Monaten blickt die Tourismusbranche aufgrund der weltweiten Finanzkrise einer ungewissen Zukunft entgegen. „In diesen Zeiten den Tourismus-Arbeitsmarkt weiter zu öffnen, das wäre ein Arbeitskräfteverdrängungsprogramm“, erteilt vida-Vorsitzender Rudolf Kaske dem Wunsch der Arbeitgeberseite nach einer völligen Öffnung der Branche für ArbeitnehmerInnen aus den neuen EU-Staaten eine Absage. Gemeinsames Ziel müsse vielmehr sein, dafür zu sorgen, dass alle in- und ausländischen ArbeitnehmerInnen, die bereits

„Qualifizierte ArbeitnehmerInnen im Tourismus sind oft schlechter bezahlt als ungelernete in anderen Branchen. Darüber sollten wir reden und nicht über neue und billige Arbeitskräfte.“

Rudolf Kaske, vida-Vorsitzender

am heimischen Arbeitsmarkt tätig sind, auch künftig einen Arbeitsplatz hätten. Qualifizierung sowie bessere Arbeits- und Einkommensbedingungen seien nötig, damit die Branche konkurrenzfähig bleibe. „Qualifizierte ArbeitnehmerInnen im Tourismus sind oft schlechter bezahlt als ungelernete in anderen Branchen. Darüber sollten wir reden und nicht über neue und billige Arbeitskräfte“, meint Kaske.

Wenig attraktiv. Zwar ist die Zahl der Beschäftigten 2007 im Vergleich zum Vorjahr angestiegen, an der entscheidenden Zahl, den Beschäftigungstagen pro Person, hat sich aber nichts verbessert. ArbeitnehmerInnen im Hotel- und Gastgewerbe sind pro Jahr im Durchschnitt nur 205 Tage beschäftigt. Das bedeutet pro MitarbeiterIn eine Beschäftigung von knapp unter sieben Monaten. Jede/r zweite Beschäftigte verdient pro Monat weniger als 1.449 Euro brutto. „Kein Wunder, dass die Branche für viele Beschäftigte als wenig attraktiv gilt. Hier muss die Wirtschaft ansetzen und gemeinsam mit uns für Verbesserungen sorgen“, fordert Kaske.

Schwarzarbeit. Einen Besorgnis erregenden Trend ortet Rudolf Komaromy, Vorsitzender

der vida-Bundesfachgruppe Tourismus und Betriebsratsvorsitzender im Hotel InterContinental, bei der Anstellung von bewilligungspflichtigen AusländerInnen: „Wir stellen in der Branche eine laufende Zunahme von geringfügigen Beschäftigungen und Teilzeitjobs bei MigrantInnen fest. Von derartigen Mini-Jobs kann man kaum leben. Es liegt die Vermutung nahe, dass viele Unternehmen einen Teil des Lohns schwarz auszahlen und auf diese Weise Steuern und Sozialversicherung sparen – zu Lasten des Sozialstaats und der Beschäftigten.“

Rasches Umdenken. Komaromy kritisiert auch die geringe Bereitschaft der Arbeitgeber, alternsgerechte Arbeitsplätze zu schaffen. „Außer in einigen Traditionskaffeehäusern und alteingesessenen Hotels sieht man kaum ältere ArbeitnehmerInnen in unserer Branche. Angesichts der Altersstruktur unserer Gesellschaft sollten die Tourismusbetriebe schleunigst umdenken. Mit dem Einsatz technischer Hilfsmittel und mit Änderungen in der Arbeitsorganisation lassen sich viele Tourismusjobs alternsgerecht gestalten“, schlägt Komaromy vor.

ines.schmied@vida.at

Ergonomie in der Reinigung. Profitipp



Das Schuhwerk ist ganz wesentlich für das körperliche Wohlbefinden bei der stehenden Arbeit: Schwere Schuhe sollten nicht zu lange getragen werden, da sich die mangelnde Stossdämpfung negativ auf den Körper auswirkt. Für hohe Absätze gilt dasselbe, am besten bei der Arbeit überhaupt darauf verzichten. Auch zu lange in einer bestimmten Haltung zu verbleiben und die gekrümmte Arbeit an einem tiefen Arbeitstisch sollten vermieden werden. Denn ein übertrieben ausgehöhlter Rücken verursacht schnell eine Überbelastung der hinteren Gelenke. Besser ist es, regelmäßig die Haltung zu ändern, an einer breiten Arbeitsfläche zu arbeiten und wenn möglich, einen Fuß abwechselnd

höher zu stellen. Ein Richtwert für die Auswahl der geeigneten Arbeitshöhe: Die Schultern sollten bei der Arbeit so wenig wie möglich hochgezogen werden und die Ellbogen gestreckt bleiben.

Bei der Reinigung mit Besen oder ähnlichen Geräten, den Stiel immer so dicht wie möglich am Körper halten und den Rücken gerade halten. Die Beine sollten dabei leicht gespreizt sein, die ideale Position wäre, ein Bein vorzustellen. Diese Haltung sorgt für einen dynamischen Effekt und gibt ein besseres Gleichgewicht. Ein Rechtshänder sollte etwa sein linkes Bein vorstellen und mit der rechten Hand arbeiten.



Foto: vida

Johann Suchanek
BR-Vorsitzender
Kling Wagenhofer
Cleaning Services

Betriebsratsgründung

Lange Arbeitszeiten, fehlende Dienstzettel und bedenkliche Teildienste haben zu Unmut unter den Beschäftigten einer Wiener Pizza-Kette geführt. vida unterstützt die ArbeitnehmerInnen bei der Gründung eines Betriebsrats

Tagesarbeitszeiten von bis zu 15 Stunden, Differenzen bei der Lohnabrechnung und Unregelmäßigkeiten bei der Abrechnung von Sozialversicherungsbeiträgen – Probleme, die viele im Tourismus Beschäftigte kennen, so auch die MitarbeiterInnen der Pizza on Tour-Lokalkette im Norden Wiens. Grund genug, sich auf Arbeitnehmerseite zu organisieren. Eine Betriebsversammlung hat in Abstimmung mit der Gewerkschaft vida bereits stattgefunden. Von den rund 150 Beschäftigten der Pizzakette sind etwa 80 ArbeiterInnen aufgefordert, am 4. November ihren Betriebsrat zu wählen. Die Wahl wird nach der regulären Arbeitszeit ab 22 Uhr stattfinden. Vorbereitungen dafür laufen seit rund sechs Monaten.

Problem Teildienst. „Aus Sicht der ArbeitnehmerInnen liegt vieles im Argen“, erzählt vida-Bundesfachgruppensekretär Robert Maggale. Neben langen Arbeitszeiten und Unregelmäßigkeiten bei den Abrechnungen stellt der Teildienst ein besonderes Problem für die

Belegschaft dar. Dabei wird die Tagesarbeitszeit geteilt, die Beschäftigten sehen sich mit zwei bis drei Stunden Freizeit zwischen den Teildiensten konfrontiert. „Diese Arbeitszeit-Einteilung ist nicht unüblich für das Hotel- und Gastgewerbe, aber mit Sicherheit die schlechteste Variante für die Beschäftigten“, beurteilt der vida-Sekretär die Regelung. Die Vereinbarkeit des Berufs mit Familie und Freizeit wäre dadurch nahezu unmöglich. Die Freizeit von wenigen Stunden könne nur in den wenigsten Fällen sinnvoll genutzt werden. Oft sei der Wohnort zu weit entfernt, um in dieser Zeit nach Hause zu fahren, und die Erholungsmöglichkeiten seien stark begrenzt.

Gemeinsame Lösungen. Im Vorfeld der Betriebsversammlung gab es bereits ein Gespräch von Vertretern der vida mit der Geschäftsleitung, um organisatorische und inhaltliche Punkte rund um die Betriebsratsgründung zu klären. „Wir betonen immer, dass ein Unternehmen keine Angst vor einem Betriebsrat haben muss. Der Betriebsrat erfüllt die Funktion

des Bindeglieds zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite, um gemeinsam Lösungen in beiderseitigem Interesse zu finden“, erklärt Maggale.

Schlechte Bedingungen. Die Situation von ArbeitnehmerInnen im Tourismus sei generell alles andere als rosig. „Schlechte Löhne, familienfeindliche Arbeitszeiten und kaum Aufstiegsmöglichkeiten – das schreckt viele ab, eine Stelle im Gastgewerbe überhaupt in Erwägung zu ziehen“, so Maggale. Prekäre Arbeitsverhältnisse sind in der Branche überdurchschnittlich hoch vertreten, demgegenüber steht die Schwarzarbeit, die trotz hoher Strafen in vielen Betrieben gang und gäbe ist. „Der einzige, der bei Schwarzarbeit gewinnt, ist der Dienstgeber“, warnt Maggale vor dem schnellen Geld. Die Dienstnehmer haben keinerlei Versicherungsschutz und stehen, wenn sie vom Betrieb nicht mehr gebraucht werden, auf der Straße – ohne jeglichen Anspruch auf Arbeitslosengeld.

ines.schmied@vida.at



Alles andere als rosig ist die Situation vieler ArbeitnehmerInnen im Gastgewerbe.

Hotel- und Gastgewerbe

Die „Strafsteuer für Freundlichkeit“ kommt nicht. Der Verfassungsgerichtshof hat die 2005 eingeführte Steuerfreiheit von Trinkgeldern bestätigt.

Das ist eine gute Nachricht für viele Beschäftigte im Dienstleistungsbereich. Freundlichkeit und gutes Service kann von den Gästen bzw. KundInnen weiter honoriert werden, ohne dass der Staat mitkassiert“, freut sich vida-Vorsitzender Rudolf Kaske. Der Erfolg ist zurückzuführen auf das gemeinsame Engagement von Gewerkschaft und Wirtschaftskammer, die bei diesem Thema in einem Boot saßen.

Magere Löhne. Eine gute Nachricht, vor allem für die Beschäftigten in den klassischen „Trinkgeldberufen“ wie ArbeitnehmerInnen im Hotel- und Gastgewerbe, FriseurInnen oder

TaxilenkerInnen. „Das alles sind Berufe, wo die Löhne nicht besonders üppig sind. Eine Besteuerung des Trinkgelds hätte die Beschäftigten deshalb besonders hart getroffen“, so Kaske. Viele ArbeitnehmerInnen aus diesen Branchen kommen überhaupt nur dank des Trinkgeldes über die Runden.

Bedenken revidiert. 2005 wurde die Besteuerung von Trinkgeldern auch aufgrund des massiven Einsatzes der Gewerkschaft abgeschafft. Im heurigen Sommer dann der Paukenschlag: Der Verfassungsgerichtshof äußerte Bedenken und überlegte die Steuerfreiheit von Trinkgeldern zurückzunehmen. Auslöser war ein Croupier der Casinos Austria, der sich an die Höchstrichter gewandt hatte, weil seine Berufsgruppe von der Steuerfreiheit ausgenommen ist. „Alles korrekt wie es ist“, hat der Verfassungsgerichtshof nun seine Bedenken revidiert. Es gebe einen klaren Unterschied zwischen dem Trinkgeld für Croupiers, der so genannten Cagnotte, die quasi vom Arbeitgeber entgegengenommen und verteilt wird,

und die auch versteuert werden muss, und dem klassischen Trinkgeld.

Bonus für Freundlichkeit. Trinkgelder sind kein klassisches Einkommen, es besteht kein Rechtsanspruch darauf. Vielmehr handelt es sich dabei um eine finanzielle Zuwendung des Gastes bzw. der KundInnen für die Freundlichkeit und Dienstleistungsbereitschaft der ArbeitnehmerInnen. „Auch unserer Argumentation, dass unselbstständig Beschäftigte bei der steuerrechtlichen Beurteilung des Trinkgeldes anders gesehen werden müssen als Selbstständige, wurde Rechnung getragen“, zeigt sich Kaske zufrieden.

Gemeinsamer Erfolg. „Der gemeinsame Einsatz von Gewerkschaft und Wirtschaftskammer für die Steuerfreiheit des Trinkgeldes hat sich ausgezahlt. Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretung haben gemeinsam erreicht, dass die drohende Strafsteuer für Freundlichkeit abgewendet werden konnte“, so Kaske.

ines.schmied@vida.at

Trinkgeld bleibt steuerfrei



Viele ArbeitnehmerInnen kommen nur dank des Trinkgeldes über die Runden.

Gewinnen Sie ein Wochenende in Salzburg

Der Namen unserer Gewerkschaft vida steht für Leben. Ausspannen und ein bisschen Lebensfreude genießen, das können die GewinnerInnen unseres Gewinnspiels für ein Wochenende im schönen Salzburg. Wir verlosen einen Wochenendaufenthalt im Hotel Josef Brunauer in der Stadt Salzburg.

Inkludiert sind 2 Nächte Aufenthalt für 2 Personen in einer komfortablen Junior-Suite und ein Leistungspackage wie im nebenstehenden Card-Angebot beschrieben.

Der/die GewinnerIn erhält von vida einen Gutschein und vereinbart den Buchungstermin direkt mit dem Hotel Josef Brunauer.

Gewinnfrage:
Wofür steht vida, der Name unserer Gewerkschaft?

Antworten an
vida/Pressereferat
Kennwort:
„Urlaub mit vida“

Margaretenstraße 166
A-1050 Wien
oder per E-Mail an:
zeitschrift@vida.at

Einsendeschluss:
5. Dezember 2008.

Die GewinnerInnen finden Sie ab 9. Dezember auf
www.vida.at

Das Tagungs- und Stadthotel Josef Brunauer bietet ein Wochenend Spezial Arrangement für vida-Mitglieder zum Top Preis von 167 Euro (regulärer Preis: 240 Euro). Das Angebot ist bis Ende Dezember 2008 gültig.

Inkludiert sind:

- 2 Nächte Aufenthalt für 2 Personen in einer komfortablen Junior Suite
- Frühstücksbuffet „Salzburger Bio-Frühstück“ mit Produkten von heimischen Bio-Bauern
- 1 Flasche prämierter Bio-Wein auf dem Zimmer
- Gratis-Parkplatz direkt vor dem Hotel und kostenlose Benützung des Wellnessbereichs inklusive Solarium-Jetons

Josef Brunauer Hotel, Elisabethstraße 45a, 5020 Salzburg, Tel: 0662/454265, E-Mail: office@josef-brunauer.at.

vida-Mitglieder erhalten zudem auch bei Nächtigungen im Hotel Josef Brunauer eine Ermäßigung von zehn Prozent des regulären Zimmerpreises. Infos zum Hotel finden Sie im Internet unter

www.josef-brunauer.at

Wochenendspezial-Arrangement für vida-Mitglieder



Menschen bei vida

Alfred Spiegl

vida-Landesgeschäftsführer Niederösterreich



Seit der vida-Gründung im Dezember 2006 engagiert sich Alfred Spiegl als Landesgeschäftsführer in Niederösterreich für die Anliegen der Mitglieder. Der gelernte Tischler war zunächst in St. Pölten als Personalvertreter tätig, absolvierte dann die Gewerkschaftsschule und die BetriebsrätInnen Akademie und wurde 2001 (in der damaligen Gewerkschaft HTV) dann Landessekretär für Niederösterreich und Burgenland.

Wie mein Arbeitstag abläuft...

Einer der Hauptbereiche meiner Arbeit liegt in der steten Zusammenarbeit mit den BetriebsrätInnen. Wir unterstützen diese vor Ort, machen Betriebsbesuche und natürlich unterstützen wir auch Beschäftigte in noch nicht organisierten Firmen bei der Neugründung eines Betriebsrats. Außerdem sind wir auch bei den Kollektivvertragsverhandlungen dabei und beraten unsere Mitglieder im Landessekretariat in allen möglichen Rechtsfragen. Und als er vergeblich versucht, einen typischen Tagesablauf im Büro zu schildern, wird deutlich, was er an seinem Job so liebt: die Abwechslung. „Morgens beantworte ich die aufgelaufenen E-Mails“, sagt er, „aber danach ist jeder Tag anders.“ Auch deshalb habe er sich damals, nach

der Ausbildung, für einen Beruf entschieden, der ihn in direkten Kontakt mit Menschen bringt.

Was mir wichtig ist...

In den Gesprächen mit Mitgliedern diskutiere ich viele, teils auch sehr persönliche Angelegenheiten. Angefangen von Leistungen der Gewerkschaft, hier insbesondere ob sich eine Mitgliedschaft überhaupt lohnt, bis zum Thema Kollektivverträge, Entlohnung und natürlich auch politische Themen. Hier zeigt sich immer wieder, wie sehr unsere Arbeit von der Basis lebt und die BetriebsrätInnen vor Ort ein wichtiger Faktor der Zusammenarbeit sind. „Es reicht nicht, hier im Büro zu sitzen und zu warten, bis jemand kommt oder anruft.“ Aus dieser Überzeugung heraus engagiert sich Alfred Spiegl täglich. „Jede/r Gesprächspartner/in soll das Gefühl haben: Wir machen was, wir bewegen was und es wird was getan.“

Wie ich entspanne...

Jede freie Minute verbringe ich mit meiner Familie. Dann wäre da noch Gartenarbeit - als Gegengewicht zur Kopfarbeit, Reisen und natürlich auch mit Freunden gemütlich beisammen sitzen, einfach nur zum Reden und zum Lachen.

alfred.spiegl@vida.at



Freie Gärten

In der vida-Mitgliederzeitschrift erfahren Sie aus erster Hand von den freien Gärten der Bundesbahn-Landwirtschaft. Ihre Bewerbungen richten Sie bitte schriftlich unter Angabe ihrer Telefon- und Mitgliedsnummer an die angegebenen Vergabestellen:

BBL-REGION OST

Amstetten: Garten (161 m², GP) in der Anlage Waidhofnerstraße Ost, Gartenhütte, Sommerwasserleitung.

Garten (400 m², GP) in der Anlage Unterwerk, Gartenhütte, Sommerwasserleitung.

Kagran (in dieser Anlage ist ganzjähriges Wohnen möglich): **Gärten (330 m², 310 m², beide 2. ZSV)**, voll aufgeschlossen, altes Gartenhaus, ruhige Lage.

Stadlau-Smolagasse: **Garten (312 m², GP)** mit Gartenhütte (16 m²), Wasseranschluss.

St. Pölten: **Garten (160 m², 2. ZSV)** in der Anlage Grillparzerstraße, Fundament vorhanden, Wasseranschluss vorhanden.

Garten (376 m², 2. ZSV) in der Anlage Werkstättenstraße mit altem Holzhaus, Pavillon, Wasseranschluss vorhanden, Stromanschluss möglich.

Garten (305 m², 2. ZSV) in der Anlage Werkstättenstraße mit Holzhaus, Wasser- und Stromanschluss vorhanden.

Garten (167 m², 2. ZSV) in der Anlage Grillparzerstraße mit altem Holzhaus und

Wasseranschluss.

Wien-Nordwest: **Garten (240 m², GP)** mit Gartenhaus und Wasseranschluss.

Obergrafendorf: **Ablösefreier Garten (2. ZSV)** ohne Baulichkeit, ohne Anschlüsse, neu zu gestalten.

Neulengbach: **Zwei Ablösefreie Gärten (180 m², GP)** ohne Baulichkeit, mit Wasseranschluss.

Ablösefreier Garten (730 m² GP) in Rekawinkel, ohne Baulichkeit ohne Anschlüsse.

Haag: Ein **ablösefreier Garten (290 m² GP)**.

Strasshof: **Garten (484 m², 2. ZSV)** in der Anlage Hauptstraße 100, mit Holzriegelbau, Zubau Ytongbauweise, mit Strom-, Wasser- und Kanalanschluss.

Gloggnitz: **Ablösefreier Garten (300 m², GP)**.

Ausschließlich schriftliche Bewerbungen unter Angabe einer Bediensteten- und Telefonnummer:

BBL-Region Ost

Althanstraße 14
1090 Wien

BBL-REGION MITTE:

St. Valentin: **Gärten (2. ZSV)** mit Jahresende verfügbar; Gartenhütten, Wasseranschluss, tlw. Stromanschluss.

Ausschließlich schriftliche Bewerbungen unter Angabe einer Bediensteten- und Telefonnummer:

BBL-Region Mitte
Wiener Straße 2d
4020 Linz

BBL-REGION WEST:

Saalfelden: **Laufend freie Gärten** im 2. Zusatzvertrag (langfristige Nutzungsmöglichkeit).

Ausschließlich schriftliche Bewerbungen unter Angabe einer Bediensteten- und Telefonnummer:

BBL-Region West
Egger-Lienz Straße 1/II
6020 Innsbruck

BBL-REGION SÜD:

Klagenfurt I: **Garten (480 m², GP)** beim Personalhaus Krumpendorf, ohne Baulichkeit, keine Anschlüsse.

Graz - Hbf.: **Garten (330 m², GP)** mit **Gartenhütte (24 m²)** in der Anlage Gratwein, Au2, mit Wasseranschluss, Stromanschluss möglich.

Ausschließlich schriftliche Bewerbungen unter Angabe einer Bediensteten- und Telefonnummer

BBL-Region Süd
Steinwenderstraße 4
9500 Villach

ACHTUNG:

Gärten im 1. od. 2. Zusatzvertrag (ZSV): langfristige Nutzungsmöglichkeit im Rahmen eines Unterpachtverhältnisses, im Bundesland Wien sogar tlw. Begründung eines Hauptwohnsitzes möglich.

Gärten mit prekaristischem Nutzungsrecht (GP): Flächenwiderruf jederzeit möglich, eingeschränkte Nutzungsrechte.

Webtipp

Freie Gärten finden Sie auch topaktuell im Internet: www.obbl.at