

Verkehr



ÖBB

Externe Berater sollen für viel Geld die ÖBB durchforsten. Der Betriebsrat protestiert. Er befürchtet als Ergebnis Maßnahmen zulasten des Personals.

Soziale, Persönliche Dienste und Gesundheitsberufe



Krankenhäuser

Solidarität mit den ÄrztInnen. Die Arbeitgeber blockieren die Verankerung einer Gehaltstabelle im Kollektivvertrag, vida setzt sich für die ÄrztInnen ein.

Private Dienstleistungen



Gastgewerbe

Trotz Schwangerschaft im Raucherlokal weiterarbeiten? Eine Gesetzeslücke sieht das in einigen Fällen vor. vida fordert eine Reparatur des Gesetzes.

Thema

In der Stressfalle?

Eine gute Balance zwischen Arbeit und Privatleben zu finden, das wünschen sich die meisten Menschen. Der hohe Arbeitsdruck und Chefs, die allzeit erreichbare MitarbeiterInnen erwarten, erschweren es vielen ArbeitnehmerInnen, zur vereinbarten Zeit aus dem Job wegzukommen, ihre Freizeit zu genießen oder einfach abzuschalten. Wir befassen uns in dieser Ausgabe der vida-Zeitschrift über mehrere Seiten mit dem Thema „Work-Life-Balance“. Lesen Sie auf Seite zwei, wie viel Überstunden die ÖsterreicherInnen trotz Krise leisten und wie viel neue Jobs durch eine Umverteilung der bezahlten Arbeit geschaffen werden könnten. Tipps zum Stressabbau verriet Ihnen Arbeitsmediziner Stefan Haslinger auf Seite 3.

Einteilungssache. Trotz Teilzeitjob ständig im Stress sind viele HeimhelferInnen. Der Grund: die geteilten Dienste, zu denen sie häufig eingeteilt werden. Das bedeutet, zweimal

täglich zur Arbeit auszurücken und dazwischen unfreiwillig eine lange Pause verbringen zu müssen. Dass auch eine andere, für die ArbeitnehmerInnen besser geeignete Arbeitseinteilung möglich ist, beweisen die Wiener Sozialdienste. Lesen Sie mehr darüber auf Seite 4.

Mehr Zeit fürs Kind. „Papa hat jetzt mehr Zeit für mich.“ Mit diesem Satz lässt sich die Elternteilzeit aus der Sicht der Kinder, deren Väter diese Möglichkeit nützen, zusammenfassen. Auf Seite 5 berichten wir Ihnen über die Erfahrungen von zwei Männern in Elternteilzeit – verschweigen Ihnen aber auch die Probleme, die es mit dieser Regelung nach wie vor gibt, nicht.

Arbeit mit Sinn. Menschen mit geistiger und Mehrfachbehinderung leben in den Einrichtungen des Instituts Hartheim in Oberösterreich. Wir haben zwei Beschäftigte des Instituts über die Herausforderungen und die schönen Seiten ihres Berufs befragt. Mehr dazu finden Sie auf Seite 9.

„vida setzt sich dafür ein, dass den ArbeitnehmerInnen genug Zeit für ihre Erholung bleibt.“



Foto: Fred Goldstein/Fotolia

Immer mehr zu tun im Job? Lassen Sie nicht zu, dass Sie die Arbeit auffrisst. Sie haben ein Recht auf Ihr Privatleben.

Aus dem Inhalt

Arbeitszeit:

Warum vida für eine Arbeitszeitverkürzung eintritt Seite 2

Gewerkschaft zum Anhören:

Abonnieren Sie den kostenlosen vida-Podcast Seite 2

Work-Life-Balance:

Was tun gegen zu viel Stress im Leben? Seite 3

Soziale Dienste:

Mehr Lebensqualität durch neues Arbeitszeitmodell Seite 4

Menschen mit Behinderung:

Spiel und Spaß beim vida-Sportfest Seite 7

Urlaub:

Nutzen Sie die günstigen vida-Angebote Seite 8 und 16

Impressum:

Alle MitarbeiterInnen dieser Ausgabe Seite 8

Professor F, setzen. Nicht genügend!

Österreich befindet sich mitten in der Krise, da lässt ein vorgeblicher Spitzenökonom mit einem Vorschlag zum Schuldenabbau aufhorchen. Geht es um die Einführung einer Vermögensteuer, damit die Reichen einen fairen Anteil an der Steuerlast tragen? Nein. Die Mehrwertsteuer, so tönt Professor F, solle „um ein paar Prozentpunkte“ angehoben werden. Und weiter dringt es aus dem Mund des Wissenschaftlers, der zugleich Vorsitzender des Staatsschuldenausschusses ist: Die Mehrwertsteuer sei eine Flat Rate, jeder zahle 20 Prozent. Damit träge die Steuer – und ihre etwaige Erhöhung – alle gleich.

Falsche Rechnung. Damit würde der Herr Professor in einem Grundkurs für Volkswirtschaft hochkant durchfliegen. Man muss kein/e SpitzenökonomIn sein, um zu durchschauen, wen die Anhebung der Mehrwertsteuer besonders träfe. Wer viel verdient, wird prozentuell nur wenig für Essen, Kleidung und andere Güter des täglichen Bedarfs ausgeben und den Rest aufs Sparbuch legen oder anderweitig veranlagen. Damit geht nur ein kleiner Teil des Einkommens der Reichen für die Mehrwertsteuer drauf. Ganz anders ist das bei den BezieherInnen niedriger Einkommen. Werden die lebensnotwendigen Güter

durch die Erhöhung der Mehrwertsteuer teurer, trifft sie das unvergleichlich stärker.

Auf zum Feldtest! Hatte ein Kind eine Rechnung nicht verstanden, griff meine Volksschullehrerin stets zum Learning by Doing. Zwei mal zwei Äpfel ist vier Äpfel, zählten wir. Man möchte dem Herrn Professor, der scheinbar ebenfalls Probleme mit der Theorie hat, zurufen: Machen Sie den Praxistest. Leben Sie zwei Monate hintereinander von je 800 Euro und probieren Sie aus, um wie viel härter das Überleben ist, wenn im zweiten Monat alles um fünf Prozent teurer ist. (mf)



Kommentar

Wie ein Hamster im Rad. So fühle er sich, weil er von früh bis spät im Job sei und die Arbeit kein Ende nähme. Erst kürzlich hat mir ein Bekannter darüber sein Leid geklagt. Die ArbeitnehmerInnen in Österreich leisten jährlich hunderte Millionen an Überstunden. Trotz Krise waren es heuer im ersten Quartal 77 Millionen. Zugleich liegt Österreich auch bei den Teilzeitbeschäftigten über dem EU-Schnitt und die Zahl der Arbeitslosen steigt laufend an.

Umverteilen. Rechnet man die Überstunden in Vollzeitstellen um, hätten dadurch im Vorjahr beinahe 185.000 neue Jobs geschaffen werden können. Mir ist klar, dass diese Rechnung nicht eins zu eins umgesetzt werden kann. Im Niedriglohnbereich kämen viele ohne das Leisten von Überstunden nicht über die Runden. Handlungsbedarf zeigen diese Zahlen dennoch auf: die Diskussion über eine Arbeitszeitverkürzung muss ernsthaft geführt werden.

Große Bandbreite. Dabei ist die unterschiedliche Ausgangssituation in den einzelnen Branchen zu berücksichtigen: In manchen Bereichen gibt es Schichtmodelle mit 32 bis 36 Stunden Normalarbeitszeit. Für andere Beschäftigte, darunter viele aus dem Verkehrs-, Gesundheits- und Dienstleistungsbereich, gilt bei Vollbeschäftigung nach wie vor die 40-Stunden-Woche als normale Arbeitszeit. Hier braucht es eine je nach Branche unterschiedliche Vorgangsweise.

Kaufkraft sichern. Klar ist, dass die Verkürzung der Arbeitszeit nicht zu einer Verschlechterung des Lebensstandards führen darf. Im Niedriglohnbereich ist eine deutliche Anhebung des Grundentgelts eine Voraussetzung, um die Arbeitszeitverkürzung lebbar zu machen. Derzeit werden den Beschäftigten in zu vielen Branchen überlange Arbeitszeiten abverlangt. Übermüdete Lkw-LenkerInnen im Straßenverkehr, überlastetes Gesundheitspersonal im Krankenhaus, übernachtete Servicekräfte im Tourismus – das ist oft der Regelfall. Für die Beschäftigten eine gute Balance zwischen Arbeit und Privatleben zu erreichen und gleichzeitig die vorhandene Arbeit fair zu verteilen: das sind die Ziele, die mich darin bestärken, die Debatte über eine Arbeitszeitverkürzung zu führen.

Rudolf Kaske
vida-Vorsitzender
rudolf.kaske@vida.at

Arbeit fair verteilen!

Überstunden ohne Ende für die einen, bestenfalls Teilzeit für die anderen – die Krise bietet die Gelegenheit, dieses Konzept aus vergangenen Jahren zu überdenken.



Diskussionen über Work-Life-Balance sind unmittelbar mit dem Thema Arbeitszeit verbunden. Nur wenn die Arbeitszeitgestaltung und somit das tägliche und wöchentliche Arbeitsvolumen genügend Raum für private Aktivitäten lassen, kann man davon sprechen, dass Arbeit und Privatleben miteinander im Einklang stehen. Jeder von uns hat wahrscheinlich schon einmal erlebt, dass man sich selber unwohl fühlt wenn nicht genügend Zeit für Familie, Freunde, Sport und Hobbys zur Verfügung stehen. Besteht dieser Zustand über eine längere Zeit, hat das nicht selten die Folge von Depressionen oder eines Burn-out-Syndroms.

Spitzenreiter bei Arbeitszeit. In den vergangenen Jahren ist die Arbeitsbelastung stetig gestiegen. Gerade deshalb ist auf einen ausreichenden Ausgleich zu achten. Dieser Ausgleich kann in vielen Fällen nur durch eine Arbeitszeitverkürzung erzielt werden. Die durchschnittliche kollektivvertraglich vereinbarte Arbeitszeit in Österreich liegt bei 38,8 Wochenstunden und ist somit deutlich unter dem gesetzlichen maximalen Ausmaß von 40 Wochenstunden. Allerdings liegt die effektive Arbeitszeit von Vollzeitbeschäftigten in Österreich bei 42,4 Wochenstunden.

Wer wieviel arbeitet

Tarifliche und effektive Wochenarbeitszeiten in der Europäischen Union 2007 - in Stunden

Land	Tarifvertraglich	Effektiv	Land	Tarifvertraglich	Effektiv
Belgien	37,6	39,2	Malta	40	40,4
Bulgarien	40	41,5	Niederlande	37,5	38,9
Dänemark	37	39,4	Österreich	38,8	42,2
Deutschland	37,6	40,3	Polen	40	41,3
Estland	40	40,9	Portugal	38,2	40,2
Finnland	37,5	39,2	Rumänien	40	41,3
Frankreich	35	39,2	Slowakei	38,8	40,9
Griechenland	40	40,6	Slowenien	40	41,4
Großbritannien	37,3	42,5	Schweden	37,5	39,9
Irland	39	38,9	Spanien	37,9	40,8
Italien	38	39,2	Tschechien	38	41,4
Lettland	40	41,7	Ungarn	40	40,7
Litauen	40	39,8	Zypern	38	40,1
Luxemburg	39	39,9	EU27	38,6	40,5

Quelle: WSI Mitteilung 9/2008

Das ist der höchste Wert innerhalb der EU nach Großbritannien mit 42,5 Wochenstunden.

Profit für Unternehmen. Die Wirtschaft und der erhöhte Wettbewerb haben gezielt durch Flexibilisierungsmaßnahmen den Achtstunden-Tag ausgehoben. Die Beschäftigten fanden sich immer mehr dem Druck ausgesetzt, mehr als die kollektivvertraglich vereinbarte und auch mehr als die gesetzlich vorgesehene Arbeitszeit zu arbeiten. Die Unternehmen haben in den letzten Jahren aber auch hohe Gewinne erzielt, was an der steigenden Gewinnquote erkennbar

ist. Nicht zuletzt wurde dieser Erfolg für die Unternehmen durch die steigende Arbeitsproduktivität erreicht. Daraus folgt, dass die Forderung der Gewerkschaften nach einer Arbeitszeitverkürzung aktueller denn je ist.

Voraussetzung. Besonders wichtig für die ArbeitnehmerInnen ist, dass die Verkürzung der Arbeitszeit ihren Lebensstandard nicht verschlechtert und zu keiner Minderung der Kaufkraft führt. Die untersten Einkommen müssten für eine gerechte Verteilung mit einem lebenswerten Stundenlohn abgesichert werden, da schon jetzt viele ArbeitnehmerInnen

durch Teilzeitarbeit bzw. prekärer Beschäftigung an das Existenzminimum gedrängt werden. Diese Veränderungen der Rahmenbedingungen würden neben der Verbesserung der Work-Life-Balance auch der Geschlechtergerechtigkeit zugute kommen, da derzeit vermehrt Frauen in Teilzeitjobs zu niedrigen Stundenlöhnen arbeiten und Männer oft über der vereinbarten Arbeitszeit arbeiten und dadurch weniger Zeit für die Familie haben. Ein weiterer Effekt wäre der höhere Bedarf an Arbeitskräften, was direkt den arbeitslosen Menschen zugute käme.

philip.gastinger@vida.at



Gewerkschaft zum Anhören

Interessiert an neuen Medien und Themen rund um die Arbeitswelt? Der vida Podcast bietet beides – jetzt auf der vida Homepage.

PassantInnen gefragt, was sie denn eigentlich unter dem Begriff Work-Life-Balance verstehen und erstaunliche Antworten erhalten. Außerdem kann das „vida-Workout“ dabei helfen, berufsbedingte Verspannungen los zu werden.

Jetzt reinhören. Aber das ist noch lang nicht alles. Neugierig geworden? Mit einem Klick auf die vida-Homepage oder in den iTunes-Store bist du dabei. Der vida Podcast bietet Gewerkschaft zum Anhören zum Nulltarif.

Podcast. Der Begriff Podcast setzt sich aus den beiden Wörtern iPod (mobiler MP3-Player)

und Broadcasting (Rundfunk) zusammen. Ein einzelner Podcast ist somit eine Serie von Medienbeiträgen, die über das Internet abonniert werden können. Nähere Infos zum Thema sowie eine ausführliche Beschreibung, wie man einen Podcast abonnieren kann, gibt es auf der vida-Homepage.

ines.schmied@vida.at

Webtipp

<http://podcast.vida.at>

www.vida.at

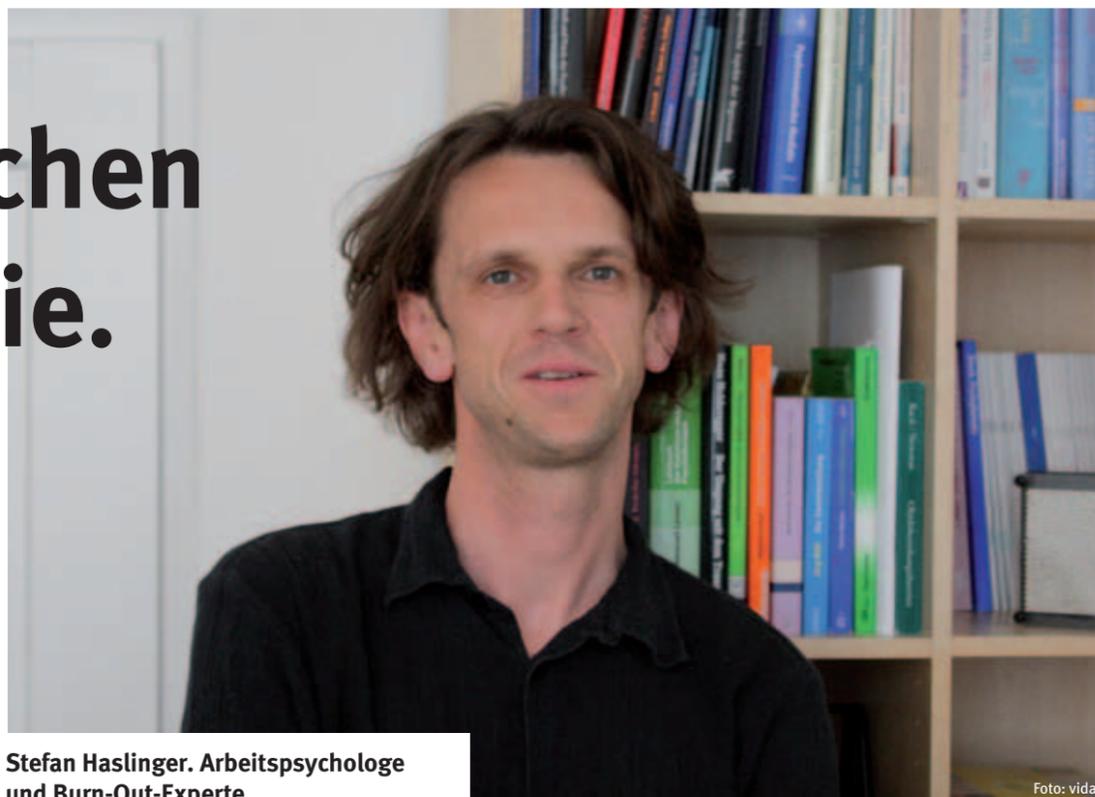
www.i-tunes.com



Die Gewerkschaft vida gibt's jetzt auch für unterwegs oder zum Anhören am Computer. Der große Vorteil: Die Hörerinnen und Hörer entscheiden selbst, wann und wo sie mehr über Themen der Verkehrs- und Dienstleistungsgewerkschaft vida erfahren wollen.

Episode 1. In der ersten Episode des vida Podcast, die Mitte Juli erscheinen wird, gibt es noch mehr Informationen zum aktuellen Thema Work-Life-Balance. Die Moderatorinnen Ines und Marion haben sich umgehört und Menschen aus den unterschiedlichsten Branchen und Bereichen zu Wort kommen lassen. Andrea hat in ihrem Beitrag

Im Spagat zwischen Beruf und Familie.



Stefan Haslinger. Arbeitspsychologe und Burn-Out-Experte.

Arbeitspsychologe Stefan Haslinger im Gespräch über eine gesunde Balance zwischen Arbeits- und Privatleben.

vida: Herr Haslinger, in letzter Zeit hört man oft den Begriff Work-Life-Balance. Was bedeutet dieser?

Haslinger: Work-Life-Balance ist in den letzten Jahren zu einem Modewort geworden. Die Definition liegt eigentlich auf der Hand bzw. bereits im Wort selbst. Es geht um Arbeit, Privatleben und darum, die richtige Balance zu finden.

vida: Ein weiteres, oft zitiertes Wort: die Krise. Welchen Einfluss hat die Krise auf unsere Work-Life-Balance?

Haslinger: Ich kann nur Vermutungen anstellen bzw. aus meinem Erfahrungsbereich sprechen. Ich denke, in Zeiten der Krise fürchten viele Menschen um ihren Arbeitsplatz. Dadurch geraten sie unter Stress und Druck. Und sie sind mitunter bereit, unter Rahmenbedingungen zu arbeiten, unter denen sie normalerweise nicht arbeiten würden.

vida: Wie erkennt man, dass man unter Stress leidet?

Haslinger: Es gibt eine Menge an Warnsignalen. Nur meistens erkennen die Betroffenen diese sehr spät bzw. wird oft verdrängt, verleugnet, bagatel-

liert. Oft gibt es eine Reihe an körperlichen Symptomen, die der Betroffene nicht einordnen kann, und wo die Ärzte keine organische Ursache finden, wie z. B. Verspannungen, Rücken- oder Kopfschmerzen, Schlafstörungen bis hin zur Abnahme der sexuellen Lust. Signale im mentalen und emotionalen Bereich wären z. B., wenn ein Gefühl der Sinnlosigkeit auftritt, wenn man nach der Arbeit nicht abschalten kann, generell Unlustgefühle hat.

vida: Wenn man diese Signale bemerkt, an wen soll man sich wenden?

Haslinger: Wichtig ist, dass man die Signale überhaupt bemerkt – je früher, desto besser. Hier kann helfen, wenn man seine Lebenssituation zwischendurch reflektiert. Wenn man bemerkt, dass man etwas ändern sollte, dann wendet man sich wahrscheinlich zuerst an die Person, zu der man Vertrauen hat. Unterstützung kann man sich auch vom Betriebsrat holen, oder wenn im Betrieb vorhanden vom Arbeitsmediziner, -psychologen. Wenn sich aber jemand in einem fortgeschrittenen Burn-Out-Stadium befindet, dann ist eine professionelle Unterstützung nötig – sprich der Gang zum Arzt, Psychologen oder Therapeuten.

vida: Können Sie uns drei Tipps geben, wie man Beruf, Familie, Freizeit in Balance bringen kann?

Haslinger: Wir leben in einer sehr materiellen Welt. Individuelle Bedürfnisse werden oft dem Diktat der ökonomischen Erfordernisse unterworfen. Vielfach beobachte ich in meiner Praxis, dass es dadurch zu einer Entfremdung zu seiner eigenen Gefühlswelt kommt. Die Folgen: Sinnlosigkeitsgefühle, innere Leere und depressive Zustandsbilder. Ich beziehe mich auf Erich Fromm, wenn ich sage, dass ein Mensch sehr viel gewinnen kann, wenn er sich wieder mehr auf das Sein konzentriert und weniger auf das Haben.

marion.tobola@vida.at

Hör Tipp

Jetzt neu – der vida Podcast – u.a. mit Mag. Stefan Haslinger im Gespräch
<http://podcast.vida.at>

Webtipp

Mag. Stefan Haslinger
www.psychologie-wien.com

IMPULSTest – Sozialpartnerprojekt zur Reduzierung von Stress – inklusive Online-Test
www.impulstest.at

Lesetipp

Stress- und Burn-out-Prävention.

Handbuch für Führungskräfte, Betriebsräte und Arbeitsmediziner. Natascha Wendt, Michael Enslé
ÖGB-Verlag, 2008.
Zu bestellen bei: ÖGB-Verlag-Fachbuchhandlung,
www.oegbverlag.at/shop

Strategien gegen Burn-Out.



Gemeinsam haben sie sich über mehrere Monate hinweg intensiv mit dem Thema Burn-Out befasst: BetriebsrätInnen aus dem Bereich der sozialen Dienste.

Entstanden ist dabei eine Broschüre rund um das Thema Burn-Out. Wie erkennt man Burn-Out? Wie kann man betroffenen KollegInnen helfen und wie schützt man sich selbst vor dem Ausbrennen?

Am 23. September 2009 wird die Broschüre, die sich primär an BetriebsrätInnen wendet, aber auch von Mitgliedern angefordert werden kann, in der Gewerkschaft vida präsentiert. Kommen Sie vorbei! Dabei können Sie verschiedene Möglichkeiten, um Energie zu tanken und zu entspannen, gleich in der Praxis austesten. Von verschiedenen Entspannungstechniken bis zum Wellness-Buffer reicht das Rahmenprogramm.

23. September 2009, 14 bis 18 Uhr, Gewerkschaft vida, 4. Stock, Margarettenstraße 166, 1050 Wien

Voranmeldungen zur Veranstaltung oder Vorbestellungen der Broschüre unter sozialdienste@vida.at

Burn-Out? Machen Sie den Selbsttest.

Bitte beantworten Sie nach Ihrem ersten Impuls, bleiben Sie bei Ihrem Gefühl - seien Sie ehrlich mit sich selbst, Sie verdienen es! Tragen Sie die Punktzahl in der Spalte rechts ein und addieren Sie zuletzt!	Trifft fast nie zu	Trifft selten zu	Trifft manchmal zu	Trifft häufig zu	Trifft fast die ganze Zeit zu
1. Ich habe allgemein zuviel Stress in meinem Leben.	1	2	3	4	5
2. Durch meine Arbeit muss ich auf private Kontakte und Freizeitaktivitäten verzichten.	1	2	3	4	5
3. Ich leide an chronischer Müdigkeit.	1	2	3	4	5
4. Ich habe das Interesse an meiner Arbeit verloren.	1	2	3	4	5

Den kompletten Test inkl. Auflösung finden Sie auf www.vida.at, c Dr. Günther Possnigg



Hildegard Wichra-Zack (li im Bild) hat die Einführung des neuen Arbeitszeitmodells erreicht, Murat Nefzi und Christine Tabakoff testen es bereits aus.

Foto: vida/M. Fassler

Eine Frage der Einteilung

„Geht nicht!“, heißt es oft, wenn HeimhelferInnen eine Abschaffung der geteilten Dienste verlangen. Bei den Wiener Sozialdiensten ist das seit kurzem anders.

Zweimal am Tag zur Arbeit ausrücken zu müssen, das ist beschwerlich, doch für die Beschäftigten in den sozialen Diensten oftmals die Realität. Bereits frühmorgens ab sechs Uhr werden von den HeimhelferInnen alte und kranke Menschen in ihrer Wohnung aufgesucht. Der Einsatz zieht sich bis in den frühen Nachmittag: denn viele der betreuungsbedürftigen KlientInnen müssen auch mit einem Mittagessen versorgt werden. Um 14 Uhr ist mit dem Frühdienst Schluss. Der Nachmittagsdienst beginnt bei den Organisationen, die mobile Betreuung anbieten, erst ab 16 Uhr und kann bis 20 Uhr dauern. „Diese geteilten Dienste sind sehr belastend. Man ist von der früh bis in den Abend hinein im Einsatz, die zwei Stunden Freizeit zwischendurch lassen sich kaum sinnvoll nutzen“, bringt Hildegard Wichra-Zack die Problematik der geteilten Dienste auf den Punkt.

Starke Nachfrage. Mit der zunehmenden Alterung unserer Gesellschaft steigt der Bedarf an mobiler Betreuung. Viele Menschen leben länger als früher auch im Fall der Betreuungsbedürftigkeit in ihren eigenen vier Wänden. Die Zahl der Abendeinsätze der HeimhelferInnen ist deshalb in den vergangenen Jahren laufend angestiegen. Dadurch sei es auch zu einer Zunahme der geteilten Dienste gekommen, berichtet

Wichra-Zack, die selbst 1989 bei den Wiener Sozialdiensten als Heimhelferin begonnen hat und seit mittlerweile fünf Jahren als Betriebsratsvorsitzende engagiert ist. „Wer heute als HeimhelferIn anfängt, muss damit rechnen, dass er bzw. sie zwei Wochen pro Monat geteilte Dienste hat. Dazu kommen noch zwei Wochenenddienste, ebenfalls als geteilter Dienst“, erzählt Wichra-Zack. Auch bei den Wiener Sozialdiensten war dies bis vor wenigen Monaten das gängige Arbeitszeitmodell.

Verbesserung erreicht. „Immer wieder, mehr als zwei Jahre, haben wir der Geschäftsführung geraten, doch eine Neugestaltung der Arbeitszeiten zu wagen, um die geteilten Dienste einzudämmen. Schlussendlich waren wir erfolgreich“, freut sich Wichra-Zack. Mit ein Grund dafür war die hohe Fluktuation und der Arbeitskräftemangel im Bereich der HeimhelferInnen. „Viele KollegInnen sind von uns in ein Pflegeheim gewechselt. Dort gibt es durchgehende Dienste“, erzählt Christine Tabakoff. Sie ist mit Leib und Seele Heimhelferin und bereits seit 16 Jahren bei den Wiener Sozialdiensten beschäftigt. Aber auch für sie, die sich „keine andere Arbeit vorstellen kann“, wurden die geteilten Dienste zunehmend belastend. „Die zwei Stunden Freizeit zwischendurch sind Stress pur. Du rennst nachhause, isst was und bevor du dich entspannen

kannst, musst du schon wieder los“, erzählt die 51-Jährige, wie ihr Arbeitsalltag bis vor kurzem ausgesehen hat.

Wieder zufrieden. Vor vier Monaten ist Christine Tabakoff in das neue Block-Arbeitszeitmodell der Wiener Sozialdienste gewechselt und ist restlos zufrieden damit. Das Block-Modell sieht vor, dass die HeimhelferInnen drei bis vier Wochen durchgehend nur Vormittagsdienst haben. Darauf folgt eine Woche mit ausschließlich Nachmittagsdienst, der gegen 13.30 Uhr beginnt und bis ca 20 Uhr dauern kann. „Man hat eine andere Lebensqualität, wenn man in einem durch arbeiten kann. Die Freizeit wird durch das neue Modell besser plan- und nutzbar“, ist Tabakoff begeistert. Mit der Erprobung des Blockmodells begonnen haben die Wiener Sozialdienste im November 2008. „Auf freiwilliger Basis und mit einem eingeschränkten Personenkreis. Inzwischen sind aber bereits rund ein Drittel der 600 HeimhelferInnen, die bei uns beschäftigt sind, auf das Blockmodell umgestiegen“, berichtet Betriebsrätin Wichra-Zack.

Zeit für's Kind. Auch Murat Nefzi hat die Möglichkeit zum Umstieg in das Blockmodell genützt. Sein Grund: „Ich hab jetzt mehr Zeit für meine Familie. Wenn ich Abenddienst habe, kann ich meine Tochter zur Schule bringen. Ich kann mir durch das neue Arbeitszeitmodell mit meiner Frau die Betreuung unseres Kindes besser einteilen.“ Als Heimhelfer arbeite er sehr gerne, erzählt Murat Nefzi, der seit zwei Jahren bei den Wiener Sozialdiensten

beschäftigt ist. „Ich bin selbst in einer großen Familie aufgewachsen und arbeite gern mit älteren Menschen“, meint Nefzi und fügt augenzwinkernd hinzu: „Und außerdem ist das ja jetzt ein krisensicherer Zukunftsjob.“ Genauso wie Christine Tabakoff setzt er drauf, dass das Blockmodell, das als Pilotprojekt bis Ende 2009 getestet wird, in den Regelbetrieb übernommen wird.

Positive Rückmeldung. Die Chancen dafür dürften gut stehen. Denn nicht nur bei den Beschäftigten, auch bei den KlientInnen kommt das neue Arbeitszeitmodell sehr gut an. „Wir haben vorab darüber informiert und es gibt bei den KlientInnen deswegen keine Beschwerden. Im Gegenteil, wenn jemand

morgens länger schlafen will oder erst später Mittag essen möchte, ist das nun leichter möglich, weil wir jetzt auch zwischen 14 und 16 Uhr ein Betreuungsangebot anbieten“, erzählt Wichra-Zack. Ab Herbst erhalten auch jene HeimhelferInnen, die nicht mit den Öffis, sondern mit dem Auto von einem Einsatz zum nächsten fahren, die Möglichkeit, ins neue Modell umzusteigen. Der Betriebsrat arbeitet mittlerweile an einer weiteren Verbesserung. „Die Wochenenddienste erfolgen derzeit noch im geteilten Dienst. Wir sind mit der Geschäftsleitung in Verhandlungen, um auch hier eine Umstellung zu erreichen“, sagt Wichra-Zack.

martina.fassler@vida.at

Sie haben Interesse am Beruf HeimhelferIn?



Bei Fragen zur Ausbildung und zu den Arbeitsbedingungen in diesem Betreuungsberuf steht Ihnen vida-Bundesfachgruppensekretärin Michaela Guglberger gerne zur Verfügung.

Tel: 01/54641-420, E-Mail: michaela.guglberger@vida.at

Die Wiener Sozialdienste Alten- und Pflegedienste GmbH



zählt unter den privaten Organisationen zu den größten Anbietern ambulanter Pflege und Betreuungsleistungen in Wien. Über 750 MitarbeiterInnen betreuen täglich mehr als 3.000 Klientinnen und Klienten in deren Privathaushalten

Mehr Info unter www.wiso.or.at

Elternteilzeit

Weniger Stunden, mehr Familie

Elternteilzeit ist seit 2004 eine Variante, um Kind und Beruf unter einen Hut zu bringen. Immer mehr Männer wählen das Modell. vida hat zwei Väter mit unterschiedlichen Erfahrungen befragt.

Sobald Kinder das Leben bereichern, stellt sich für Eltern meist die Frage, wie sie diese neue Aufgabe am Besten mit ihrem Berufsleben vereinbaren können. Viele möchten in dieser Lebensphase mehr Zeit mit dem Kind verbringen, aber auch auf ihren Beruf nicht verzichten.

Papa on Tour. Noch sind Frauen statistisch in der Überzahl, doch immer mehr Männer entscheiden sich für die Elternteilzeit. Helmut Binder ist einer davon. Seit 1. Jänner 2009 nutzt er das Modell, um mehr Zeit mit seiner Tochter verbringen zu können. Er arbeitet Montag bis Donnerstag im Logistik-Bereich der Rail Cargo Austria, die Freitage sind für seine zweieinhalbjährige Tochter reserviert.

Fixe Tage. Da wird viel gemeinsam unternommen: Spaziergänge, Ausflüge, Hauptsache Action an der frischen Luft. Sowohl Vater als auch Tochter genießen diesen gemeinsamen fixen Tag: „Von Montag bis

Donnerstag ist meine Tochter bei der Tagesmutter, und ich bin im Büro. Aber die

Freitage gehören uns“, erzählt der engagierte Vater. „Das ist auch der längste Tag für meine Frau. Sie ist Lehrerin. Dafür kommt sie an den anderen Tagen schon früher als ich nach Hause und kann sich dann um unsere Tochter kümmern“, so Binder.

Weniger Stunden. Seine Vorgesetzten haben sofort Zustimmung signalisiert. Da bereits ein Kollege aus der Abteilung Elternteilzeit in Anspruch genommen hat, war die Situation für das berufliche Umfeld keine neue. Zwar gebe es finanzielle Einbußen durch die verminderte Stundenzahl, „die gemeinsame Zeit mit mei-

ner Tochter wiegt jedoch alles wieder auf“, versichert Binder überzeugend.

Stolpersteine weg. „Die bestehende Rechtslage ist bereits ein großer Erfolg für Mütter und Väter. Leider enthält das Gesetz noch immer eine Reihe von Stolpersteinen: Wenn der Arbeitgeber sich etwa quer legt, kann ein zeit- und kostenaufwändiges Verfahren auf einen zukommen“, erklärt vida-Frauenvorsitzende Elisabeth Vondrasek. Das Gesetz biete keinen echten Rechtsanspruch auf Teilzeit. Der Arbeitgeber könne den Wunsch nach wie vor blockieren. „Wir fordern einen tatsächlichen Rechtsanspruch auf Teilzeit für

alle Eltern, ohne Hürden und ohne Blockademöglichkeiten“, so Vondrasek.

Fall 2. Wolfgang Riedl ist in der Messe der Österreichischen Nationalbank beschäftigt. Auch er teilt sich mit seiner Frau die Betreuung der 21 Monate alten Tochter. Nach einer sechsmo-natigen Karenzzeit hat er sich für die Elternteilzeit entschieden. Seine Wochenarbeitszeit von 20 Stunden absolviert er immer montags und mittwochs. „Diese Regelung ist für meine Familie ideal“, erzählt Riedl, „mein Frau und ich können uns die Kinderbetreuung aufteilen - ohne auf eine Tagesmutter zurückgreifen zu müssen.“

Familienmensch. An den anderen Tagen kümmert er sich um den Nachwuchs und die Arbeit, die daheim ansteht. „Kochen, putzen, staubsaugen, das gehört genauso dazu. Aber es bleibt trotzdem genug Zeit für meine Tochter und mich“, so Riedl. Das war ihm, der aus einer Großfamilie kommt, besonders wichtig. „Für mich war immer klar: Wenn ich einmal Kinder habe, dann möchte ich mich auch selbst um sie kümmern. Das habe ich auch von Anfang an in meinem Umfeld so kommuniziert“, berichtet Riedl.

Probleme im Betrieb. Die Vorgesetzten, die zu Karenz und

Elternteilzeit zuerst ihre Zustimmung gegeben haben, machen ihm nun jedoch das Leben schwer. „Ich war damit einverstanden, während meiner Elternteilzeit eine andere Position im Unternehmen auszuüben. Danach möchte ich aber wieder zurück in meinen Beruf als EDV-Kaufmann“, erzählt Riedl. Um dafür gerüstet zu sein, sei es auch notwendig, technisch mittels Schulungen auf dem neuesten Stand zu bleiben.

Vor Gericht. „Das ist und war meine Forderung, die von den Vorgesetzten nun kategorisch abgelehnt wird“, so Riedl. „Keine Chance auf eine Rückkehr in die alte Position“, heißt es von Seiten der Betriebsleitung für den Arbeitnehmer, der auch ein Betriebsratsmandat innehat. Die Gründe, die vorgeschoben werden, muten fadenscheinig an. Vielmehr dürfte es darum gehen, einen engagierten Betriebsrat sukzessive zu zermürben und aus dem Unternehmen drängen zu wollen. „Nicht mit mir, ich muss auch an meine Zukunft denken“, sagte sich Riedl und kontaktierte die Gewerkschaft vida, die die rechtliche Seite geprüft hat und den Fall für das Mitglied nun vor Gericht austragen wird.

ines.schmied@vida.at



Foto: maximph - Fotolia

Elternteilzeit ist eine Variante, um Müttern und Vätern die leichtere Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu ermöglichen.

vida-Rechtsinfo

Elternteilzeit ist ein seit dem Jahr 2004 gesetzlich geregelter Anspruch und gilt nur für Eltern, die mit dem Kind im gemeinsamen Haushalt leben bzw. die Obsorge für das Kind innehaben. Anspruch auf Elternteilzeit haben ArbeitnehmerInnen in Betrieben mit mindestens 21 Beschäftigten, und wenn sie seit mindestens drei Jahren in dem Betrieb arbeiten. Voraussetzung ist auch, dass der andere Elternteil nicht gleichzeitig in Karenz ist. Beide Eltern können aber gleichzeitig in Elternteilzeit gehen.

Kündigungsschutz

Ab der Bekanntgabe einer beabsichtigten Elternteilzeitbeschäftigung, frühestens aber 4 Monate vor dem Antritt der Teilzeitbeschäftigung besteht ein Kündigungsschutz. Dieser endet 4 Wochen nach Ende der Elternteilzeit, spätestens aber 4 Wochen nach Vollendung des 4. Lebensjahres des Kindes.

Geltendmachung

Der Anspruch auf Elternteilzeit ist dem/der ArbeitgeberIn spätestens 3 Monate vor dem beabsichtigten Beginn schriftlich bekannt zu geben. Diese Mitteilung muss den Beginn, die Dauer, das Ausmaß und die Lage der Teilzeitbeschäftigung enthalten. Ist der Beginn der Teilzeitbeschäftigung unmittelbar nach Ende des Wochengeldbezugs beabsichtigt, hat die schriftliche Mitteilung bis spätestens 8 Wochen nach der Geburt zu erfolgen. Die/der ArbeitnehmerIn kann einmal eine Abänderung der Teilzeit (Ausmaß, Lage) und eine vorzeitige Beendigung der Teilzeit verlangen.

Verfahren zur Durchsetzung

Beginn, Dauer, Ausmaß und Lage der Teilzeitbeschäftigung sind mit dem/der ArbeitgeberIn zu vereinbaren. In Betrieben mit Betriebsrat ist dieser auf Verlangen des/der ArbeitnehmerIn den Verhandlungen beizuziehen. Kommt es binnen 4 Wochen ab Bekanntgabe der gewünschten Teilzeit mit dem Dienstgeber zu keiner Einigung, kann der/die ArbeitnehmerIn die Teilzeitbeschäftigung zu den von ihm/ihr bekannt gegebenen Bedingungen antreten – sofern der/die ArbeitgeberIn nicht binnen weiterer 2 Wochen zu Gericht geht. Gegen die Entscheidung des Gerichts gibt es keine Berufungsmöglichkeit.

Mehr Infos und was für Betriebe mit weniger als 21 ArbeitnehmerInnen bzw. bei kürzerer Beschäftigung gilt, finden Sie in den Rechtstipps auf der vida Homepage unter: <http://recht.vida.at>

gertrude.oelmack@vida.at

Hör Tipp

Jetzt neu – der vida Podcast – u.a. mit dem Thema Elternteilzeit. <http://podcast.vida.at>

Tipp

Lassen Sie sich von Ihrem Betriebsrat oder der Gewerkschaft vida beraten, bevor Sie einen Antrag auf Elternteilzeit stellen. Die „Rechtsinfo der ÖGB-Frauen zur Elternteilzeit“ kann unter frauen@vida.at oder 01/54641/312 bestellt werden.

Langjähriges Tauziehen um die Arbeitszeitrichtlinie

Die Gewerkschaften fordern verbindliche europäische Mindeststandards auf möglichst hohem Niveau.

Die Änderung der Arbeitszeitrichtlinie (AZ-RL) wurde mit der Anhörung der europäischen Sozialpartner Ende 2003 durch die EU-Kommission eingeleitet. Die bisherige Arbeitszeitrichtlinie aus dem Jahr 1993 – und abgeändert 2003 – schreibt Folgendes vor: Die Höchstarbeitszeit darf durchschnittlich maximal 48 Stunden pro Woche betragen. Der Durchrechnungszeitraum dafür beträgt bis zu vier Monate, unter bestimmten Bedingungen bis zu sechs Monate. Eine Jahresdurchrechnung ist nur durch Kollektivvertrag zulässig. Als Arbeitszeit gilt jene Zeit, in der der/die ArbeitnehmerIn arbeitet. Jede Zeitspanne außerhalb der Arbeitszeit gilt als Ruhezeit. Demzufolge gelten Bereitschaftsdienste in der Regel als Arbeitszeit.

Verpflichtende Mindestruhezeit. Sie beträgt elf zusammenhängende Stunden pro

24-Stunden-Zeitraum; zusätzlich ist eine wöchentliche Ruhezeit von mindestens 24 Stunden vorgesehen. In der AZ-RL ist auch das Opt-Out enthalten. Dies war als absolute Ausnahmebestimmung für Großbritannien vorgesehen und stellt eine Ausnahme von der durchschnittlichen 48-Stunden-Höchst-arbeitszeitgrenze dar. Um das Opt-Out anzuwenden, muss der/die ArbeitnehmerIn in einer individuellen Vereinbarung mit dem Arbeitgeber „freiwillig“ auf die Begrenzung der Höchst-arbeitszeit verzichten.

Enttäuschender Vorschlag. Die Kommission hat 2004 einen Vorschlag zur Änderung der Richtlinie vorgelegt. Dieser Vorschlag würde erhebliche Verschlechterungen bringen: Dazu gehören die Ausdehnung der gesetzlichen Durchrechnungszeiten auf ein Jahr (ohne Kollektivvertrag) und die Schaffung der neuen Arbeitszeitkategorie „inaktiver

Teil der Bereitschaftszeit“. Diese Zeit soll nicht mehr als Arbeitszeit gelten. Zudem möchte die Kommission das individuelle Opt-Out, also den Verzicht der einzelnen Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers auf die Grenzen der Höchst-arbeitszeit, nicht abschaffen.

Keine Einigung. Rat und EU-Parlament kamen in dem mehrjährigen Verfahren zur Änderung der AZ-RL zu keinem Ergebnis. Das EU-Parlament stimmte vergangenen Dezember auch in zweiter Lesung gegen eine Verschlechterung der Richtlinie. Das darauf folgende Vermittlungsverfahren zwischen den beiden Institutionen scheiterte im April 2009. Es gilt deshalb die alte Richtlinie weiter. Die Kommission plant eine neue Initiative zur Änderung der AZ-RL. Der Europäische Gewerkschaftsbund muss in diesem Verfahren neuerlich angehört werden.



Das Europäische Parlament hat der Verschlechterung der Arbeitszeitrichtlinie die rote Karte gezeigt. Foto: shoot4u/Fotolia

Position von vida. Die Begrenzung der Höchst-arbeitszeit ist ein Kernbereich des Gesundheitsschutzes. Ausnahmeregelungen sind abzuschaffen, das Schutzniveau darf nicht verschlechtert werden. Die Europäischen Gewerkschaften werden die weitere Entwicklung genau

beobachten und gegen Verschlechterungen im Arbeitszeitrecht mobil machen - wie schon im Dezember 2008, als Zigtausende ArbeitnehmerInnen in Straßburg für faire Arbeitszeitregelungen demonstrierten.

sylvia.tatra@vida.at

VAEB

Gesund arbeiten und leben

Das Angebot des Josefhof umfasst ein breites Spektrum an gesundheitsfördernden Programmen, das die Freude am Beruf und am Leben ausgewogen heben soll.



Nordic Walking ist nur eine der Sportarten, die neben dem theoretischem Unterricht bei den präventiven Gesundheitsprogrammen im Josefhof ausgeübt werden.

Ob mit Herzkreislauftraining, Gesunder Rücken-Programmen, Kurse über gesunde Ernährung, Stressmanagement oder Work-Life-Balance-Seminaren, Lehrlingsgesundheitswochen und sieben- bzw. zwanzigtägigen Raucherentwöhnungsprogrammen, der Josefhof, eine Einrichtung der Versicherungsanstalt für Eisenbahnen und Bergbau (VAEB) bringt Ihnen mit seinen Gesundheitsförderungs- und Präventionsprogrammen einen ausgewogenen und gesünderen Lebensstil in Freizeit und Beruf näher.

Begeisterte „Patienten“. „Meine persönlichen Eindrücke vom Josefhof waren durchwegs positiv“, schwärmt etwa ÖBB-Postbus-Lenker Erich Hubmaier. „Ich absolvierte das Programm Stressmanagement. Es war sehr abwechslungsreich und äußerst interessant“, sagt Hubmaier.

Gesundheitsförderung. Der Josefhof, das Kompetenzzentrum für Gesundheitsförderung und Prävention der VAEB, bietet seine Gesundheitsförderungs- und Präventionsprogramme für die eigenen Versi-

cherten zu speziellen Konditionen an. Grundsätzlich stehen alle Programme aber auch SelbstzahlerInnen offen. Die VAEB übernimmt die Kosten des Aufenthaltes, wenn die Betriebe von teilnehmenden Versicherten Projekte im Sinne der Betrieblichen Gesundheitsförderung (BGF) durchführen.

Schwerpunkte. Die Programmschwerpunkte des nördlich von Graz gelegenen Hauses (10 Kilometer bis ins Grazer Stadtzentrum) sind die BGF-Programme und die stationäre Raucherentwöhnung. Das interdisziplinäre Team des Josefhof (ÄrztInnen, SportwissenschaftlerInnen, PsychologInnen und BewegungstrainerInnen) macht Sie während eines Aufenthalts mit gesundheitsrelevanten Themen und Techniken vertraut und motiviert Sie, die Verantwortung für Ihre Gesundheit selbst zu übernehmen.

Gesunde Ernährung. „Ich habe am Programm Gesunde Ernährung teilgenommen. Die Inhalte, die hier vermittelt werden, sind nicht nur für Leute interessant, die abnehmen wollen,

sondern auch für jene, die ihr Gewicht halten wollen“, ist auch Birgit Berger, Controllerin bei der ÖBB-Postbus GmbH, vom Josefhof und seinen Angeboten begeistert. „Die sportlichen Tätigkeiten, die jeden Tag am Therapieplan stehen, ergänzen den theoretischen Teil sehr gut und unterstreichen den Gesundheitsfaktor“, so Berger.

Aktiv-Gesundheitswoche. Neu im Angebot des Josefhof ist die „Ja! Jetzt Aktiv-Gesundheitswoche“, die in ihrer Pilotphase aber derzeit nur für in der Steiermark lebende Personen angeboten wird. Zielgruppe sind dabei Frauen und Männer im Alter von über 50 Jahren, die entweder kurz vor dem Austritt aus dem aktiven Berufsleben stehen oder bereits aus dem Berufsleben ausgeschieden sind (bis zu sieben Jahren) sowie deren mitversicherte Angehörige, die ihre allgemeine Lebenssituation im Hinblick auf ein ge-

sundes Älterwerden hinterfragen und optimieren wollen. Mit einer Steigerung der Motivation zur Lebensstilveränderung soll die Gesundheit anhaltend gefördert werden und die Eigenverantwortung im Umgang mit Gesundheit gestärkt werden.

Sportliche Betätigung. „Die Vortragenden auf dem Josefhof und das Betreuungspersonal waren höchst professionell, und man bekam genügend Informationen über Vorbeugung und Beschwerdenlinderung – praktisch sowie theoretisch“, fühlte sich Franz Nolf von der Rail Cargo Austria AG im Josefhof in besten Händen. „Den Muskelcheck und den Konditionstest wollte ich schon bei uns in Innsbruck in der Klinik machen, den muss man allerdings extra bezahlen. Auf dem Josefhof bekam ich ihn gratis - super“, freut sich Nolf.

hansjoerg.miethling@vida.at

Info

Nähere Informationen zu den Programmangeboten des Josefhofs, Terminen, Nächtigungsmöglichkeiten und Tarifen finden Sie im Internet: <http://www.josefhof.at>.

Ihre Fragen werden auch gerne telefonisch unter +43 (0)50 / 2350-37800 bzw. per E-Mail unter office@josefhof.at beantwortet.



Speerzielwurf und Sitzball

Das 20. Sportfest für Menschen mit Behinderung fand zum zweiten Mal unter dem Dach der vida statt.



Foto: vida/P.Nikitser

Wind und Regen – so präsentierte sich das Wetter am Wettkampftag im Sportcenter Donaacity in Wien-Donaustadt. Nichtsdestotrotz waren am 23. Juni 2009 über 100 SportlerInnen gekommen, um sich im sportlichen Wettkampf zu messen und gemeinsam den Spaß an der Bewegung zu genießen. Die TeilnehmerInnen sind durch einen Freizeit- oder Arbeits-

unfall versehrt oder leben von Geburt an bzw. aufgrund einer schweren Erkrankung mit einer Behinderung. Bei den Wettbewerben Kugelstoßen, Weitspringen, 60 Meter-Lauf, Rollstuhlzeitfahren, Speerzielwurf, Sitzball und Tischtennis nahmen auch internationale Gäste teil. Unter anderem eine Sitzball-Mannschaft bestehend aus Mitarbeitern der Deutschen Bahn AG.

Soziale Verantwortung. „Junge ArbeitnehmerInnen mit Behinderung sollen nicht bemitleidet werden sondern ihre Stärken müssen gefördert werden“, betonte vida-Vorsitzender Rudi Kaske bei seiner Eröffnungsrede. Wilhelm Haberzettl, der Vorsitzende der Sektion Verkehr, wurde noch konkreter: „Gerade bei den ÖBB gibt es in diesem Bereich noch immer Defizite. Statt jungen ArbeitnehmerInnen

mit Behinderung in der Arbeitswelt eine Chance zu geben, kauft man sich lieber mit einer jährlichen Ausgleichstaxe an die Republik von der sozialen Verantwortung frei. Ich appelliere an die Unternehmensführung das Behinderteneinstellungsgesetz endlich mit Leben zu erfüllen.“

Weltmeister aus Ybbs. „Kameradschaft, andere Menschen treffen und einfach Spaß haben an der Bewegung“, mit diese Worten beschreibt ein Weltmeister dieses Sportfest. Der ehemalige Eisenbahner August Widder erhielt 1975 in London bei der Weltmeisterschaft im Behindertensport die Goldmedaille im Diskuswurf. Der 66-Jährige Niederösterreicher aus Ybbs an der Donau verlor vor mehr als 35 Jahren bei einem Arbeitsunfall beide

Beine. Seither spielt er in der Versehrten-Sportgruppe St. Pölten in der Sitzball-Mannschaft.

Gründungsvater. „Heute bin ich als Schiedsrichter im Bewerb Speerzielwurf eingesprungen“, erzählt Alfred Winkler voller Stolz. „Fredl kannst du das bitte machen?“ Mit diesen Worten hat alles 1971 in Frohnleiten in der Steiermark begonnen. Seither ist der 83-Jährige Villacher jedes Mal dabei. „Wenn ich mir die Begeisterung der Sportlerinnen und das Engagement der heutigen Organisatoren ansehe, bin ich zuversichtlich, dass es dieses Sportfest noch lange geben wird“, freut sich der ehemalige Vizepräsident und Gründungsmitglied des österreichischen Behindertensportverbandes.

patrick.nikitser@vida.at

Mehr über das Sportfest...



und Fotos finden Sie im Internet unter www.vida.at oder kontaktieren Sie den Konzernbehindertenvertreter bei den ÖBB und Behindertenvertreter der Gewerkschaft vida: Roman Wohlgemuth: Tel.: 01/54 641-153, E-Mail: roman.wohlgemuth@vida.at



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

Mein Kredit ist super-optimiert! Und Ihrer?

Wir helfen Ihnen beim Optimieren Ihres bestehenden oder neuen Kredites:

- > Rasche Rückzahlung
- > Hoher Versicherungsschutz
- > Erkennen von Deckungslücken
- > Vermeidung von Restschulden am Ende der Laufzeit
- > Kostenlose Beratung und Berechnung Ihrer persönlichen Finanzierung durch unsere Fachberater/innen



Sabine Paschak, Mitarbeiterin der OBV

Lehrlingssplash 2009

1 Woche „All-inclusive-Party“ in Tunesien

Summer-Splash

Seit vielen Jahren gibt es für MaturantInnen zahlreiche Events, wobei Sie die erfolgreiche Ablegung der Matura feiern können. In tollstem Ambiente können AbsolventInnen dabei ausgiebig relaxen und die Schulzeit Revue passieren lassen. Warum sollen Lehrlinge, die ihre Lehrabschlussprüfung erfolgreich absolviert haben, nicht auch in den Genuss einer Abschlussreise kommen?

Genau diese Frage hat die Ös-

terreichische Gewerkschaftsjugend (ÖGJ) zum Anlass genommen, um ihren Mitgliedern nun das erste und exklusive „Lehrlingssplash“ anzubieten – die erste Party für junge Menschen, die ihre Lehrabschlussprüfung in der Tasche haben.

Henry-Village-Club. Die ÖGJ hat in einer Kooperation mit dem Reiseveranstalter Splashline - dem Organisator von Summer Splash – für Gewerkschaftsmitglieder ein Paket der Extraklasse geschnürt.

Das Ziel der einwöchigen Reise ist der Henry-Village-Club in Tunesien. Dieser wird vom 21. bis 28. August 2009 für die Lehrlinge rund um die Uhr zur Verfügung stehen. Die österreichische Küche und Crew haben dabei nur ein Ziel, das junge „Partyvolk“ zu begeistern.

Bonus für Gewerkschaftsmitglieder. Ausgehend von einem „All-Inklusive-Preis“ von 671 Euro erhalten Gewerkschaftsmitglieder einen Bonus von 50 Euro.

Wellness

rund um Rax und Schneeberg

Endlich einmal wieder entspannen und seine Seele einfach „baumeln“ lassen. Das Seminar-Park-Hotel Hirschwang in Niederösterreich ist der ideale Ort, um sich zu erholen und Kraft zu tanken.

Das 4-Sterne-Hotel liegt in einem wunderschönen Park mit uralten Bäumen. UrlauberInnen schätzen das einmalige Naturerlebnis rund um Rax und Schneeberg und Seminar TeilnehmerInnen loben die professionellen Bedingungen für die Aus- und Weiterbildung. Die Umgebung lädt tagsüber zu ausgedehnten Wanderungen ein und das Kulturangebot der Rax-Schneeberg-Region bietet genügend Möglichkeiten zur Abendgestaltung. Nach einem anstrengenden Tag in der Natur lädt der großzügige Wellness-Bereich zum Entspannen und Abschalten ein.

weitere Möglichkeiten, diese traumhafte Gegend kennen zu lernen.

Sommer-Package

3 Nächte (Do-So):
159 Euro statt 253 Euro
(pro Person/HP)

4 Nächte (So-Do):
209 Euro statt 298 Euro
(pro Person/HP)

Ermäßigung für Kinder.
Kein Einzelzimmerzuschlag!
Angebot nur von
6. bis 30. August 2009 gültig!

Herbst-Package zu gewinnen. Auch für den Herbst gibt es für NaturliebhaberInnen ein besonderes Angebot. Es beinhaltet unter anderem eine Berg- und Talfahrt mit der Raxseilbahn.

vida-Mitglieder erhalten eine Ermäßigung um 10 Prozent auf Normalpreise (gültig bei Nächtigung/Frühstück, Halbpension, ausgenommen weitere Kosten während des Aufenthaltes und Packages).

Mehr Infos zu den beiden Packages und die Hotel- und Seminarpreise finden Sie auf www.seminarparkhotel.at.

Gewinnspiel

vida verlost 1 „Herbst-Package“ für 2 Nächte für 2 Personen im Seminar-Park-Hotel Hirschwang.

Beantworten Sie folgende Gewinnfrage:
In welcher Region liegt das Seminar-Park-Hotel Hirschwang?

Antworten an: vida/Pressereferat
Kennwort: Hirschwang Margaretenstraße 166 A-1050 Wien
oder per E-Mail: zeitschrift@vida.at Einsendeschluss: 7. Aug. 2009

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: redate.wimmer@oegbverlag.at,
www: <http://www.oegbverlag.at>.

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

Redaktionsteam dieser Ausgabe: Walter Darmstädter, Martina Fassler (Chefredaktion, mf), Philip Gastinger, Hansjörg Miethling, Patrick Nikitser, Gertrude Oelmack, Maria Ostermann, Ines Schmied (is), Rudolf Srba, Sylvia Tatra, Marion Tobola, Alice Wittig.

Grafik: Peter-Paul Waltenberger, 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 im September in Ihrem Postkasten.

Info

Mehr über Lehrlingssplash 09 und die Zimmerpreise für Mitglieder finden Sie im Internet auf www.vidajugend.at

Anmeldung:
Bundesjugendabteilung ÖGJ
Laurenzerberg 2, A-1010 Wien
Tel.: 01/53 444 666
e-mail: [e-mail: jugend@oegb.at](mailto:jugend@oegb.at)



Foto: ÖJV



Foto: Hotel Hirschwang

Spesenfrei 

Das Konto zum Nulltarif

www.spesenfrei.at

Daueraufträge, Überweisungen, Einziehungsaufträge, Kontoführung etc. – all das kostet bei anderen Banken viele, viele Euros Ihres hart verdienten Geldes.
Ihr Konto bei der Sparda-Bank kostet Sie keinen Cent.
Alle Arbeiten der Kontoverlegung zur Sparda-Bank werden computerunterstützt rasch und sicher erledigt.
Internet-Banking gratis!

Die **SPARDA**bank immer in Ihrer Nähe:

4020 Linz, Wienerstraße 2a	0732/6-5-4-3-2-1-0	BASA: 870/654
4020 Linz, Landstraße 78	0732/6-5-4-3-2-1-500	BASA: 870/654-500
4020 Linz, Hugo-Wolf-Straße 21	0732/66 52 83	
4020 Linz, Hauptbahnhof	0732/65 41 00	BASA: 870/654-602
4020 Linz, Hamerlingstraße 44	0732/65 51 44	
5020 Salzburg, Schallmooser Hauptstr. 18	0662/87 65 67	
5020 Salzburg, Hauptbahnhof	0662/87 34 26	
5020 Salzburg, Röcklbrunnstraße 12	0662/87 13 66	
4800 Attnang, Römerstraße 12	07674/63 2 93	
5500 Bischofshofen, Jos. Leitgeb-Straße 1	06462/23 53	
4300 St. Valentin, Westbahnstraße 29	07435/58 4 85	
8900 Selzthal, Nr. 44	03616/311	
4400 Steyr, Färbergasse 10	07252/45 0 54	
4400 Steyr, Siemens-Straße 11	07252/70 3 00	
4600 Wels, Bahnhofstraße 31	07242/61 7 15	
4600 Wels, Dr.-Salzmann-Straße 5a	07242/20 74 58	

SPARDAbank
Eine Bank wie ein Freund

Für Arbeitnehmer, Beamte und Pensionisten. Einzigartig in Österreich!

topinfo **vida**

www.vida.at

„Wir brauchen mehr Geld für die Behindertenarbeit“

Vieles hat sich in der Betreuung von Menschen mit Behinderung verbessert, ebenso an den Arbeitsbedingungen der Beschäftigten. Schwierige Situationen, wie der Umgang mit Aggressivität, werden offener angesprochen. Weitere Verbesserungen erfordern Geld.

Im Institut Hartheim im oberösterreichischen Alkoven samt seinen Außenstellen leben rund 260 Menschen mit Behinderung. Ein Kindergarten und Werkstätten gehören zum Institut, in der Tagesbetreuung bietet das Institut noch zusätzlich 70 Menschen mit Behinderung Platz. vida hat vier BetriebsrätInnen des Instituts über die Arbeitsbedingungen in der Betreuung von Menschen mit Behinderung, und insbesondere auch über den Umgang mit Gewalt am Arbeitsplatz, befragt.

Ohne böse Absicht. „Unsere KlientInnen sind so, wie sie sind, mit all ihren positiven und auch negativen Seiten. Teils haben sie früher im Heim gelebt oder sind erst im fortgeschrittenen Alter aus der Familie zu uns gekommen“, erzählt Angestellten-Betriebsrat Kurt Weilguny im Gespräch mit vida. Oft sei auch die Verständigung schwieriger aufgrund der Behinderung. „Wenn man da einmal gewickelt wird oder gekratzt, das gehört dazu und das wird von den Beschäftigten zu einem gewissen Grad akzeptiert“, meint Weilguny. Markus Limberger und Eva Hillinger, die als BetreuerInnen in zwei verschiedenen Wohngruppen des Instituts Hartheim arbeiten, pflichten ihm bei. „In 98 Prozent der Fälle ist das ohne böse Absicht“, meint der diplomierte Behindertenpädagoge und Arbeiter-Betriebsrat Limberger. „Aber natürlich muss und darf man sich nicht alles gefallen lassen“, fügt die gelernte Kindergartenpädagogin und Horterzieherin

Hillinger hinzu. Kleinreden wollen sie das Thema Gewalt aber nicht.

Schulungsangebot. Für die Beschäftigten würden Seminare und Kurse zu den Themen Selbstverteidigung und Kinästhetik angeboten sowie die Möglichkeit, Hilfe durch interne ExpertInnen oder externe Supervision in Anspruch zu nehmen. Zudem gebe es regelmäßige Fallbesprechungen. „Da wird analysiert, wie sich die einzelnen KlientInnen entwickeln. Und wenn es wo größere Probleme gibt, überlegt man, was man ändern kann. Manchmal ist das auch die Versetzung in eine andere Gruppe“, erklärt Weilguny.

Wechsel des Umfelds. Für Personen, die zusätzlich zu ihrer geistigen Behinderung psychisch belastet sind und zu Aggressivität und Gewaltbereitschaft neigen, gibt es seit rund fünf Jahren in Hartheim so genannte Intensivgruppen. Auch ein vormaliger Bewohner der Wohngruppe, die Eva Hillinger betreut, lebt jetzt in einer Intensivgruppe. „Er ist immer wieder mit verschiedenen Gegenständen auf die anderen BewohnerInnen und die BetreuerInnen losgegangen. In der normalen Wohngruppe hätte er nicht bleiben können“, erzählt sie. Noch vor zehn Jahren hätte man diese Menschen in die Psychiatrie abgeschoben oder eben in den größeren Gruppen weiter schauen müssen, wie man zurecht komme. „Da wurde einem schon öfter signalisiert,



Foto: ruba

Edina Djedovic, Kurt Weilguny und Markus Limberger (von li nach re) fordern mehr Geld für die Einrichtungen der Behindertenarbeit.

man sei offenbar überfordert, wenn man Probleme mit einem Klienten zur Sprache gebracht hat. In der Zwischenzeit hat sich viel zum Positiven geändert“, sagt Hillinger.

Kleinere Gruppen. In einer Intensivgruppe wohnen nur drei KlientInnen – statt der sonst üblichen sechs bis neun – mit einer erhöhten Zahl an BetreuerInnen. Aktuell gibt es fünf derartige Intensivgruppen. Die meisten sind in einer Außenstelle untergebracht, einem Bauernhof, wo es auch die Möglichkeit zur Beschäftigung der BewohnerInnen gibt. Die Lebensqualität der KlientInnen habe sich durch die Einrichtung von Intensivgruppen gebessert. „Aber Intensivgruppen sind natürlich teurer und deshalb ist es immer ein längeres Ringen mit dem Land, bis das Geld für eine Gruppe bewilligt ist“, so Betriebsrätin Edina Djedovic.

Bessere Entlohnung. Schwierig gestalten sich auch die Verhandlungen um die Zahlung der SEG, der Schmutz-, Erschwerungs- und Gefahrezulage. Der BAGS-Kollektivvertrag, der für die ArbeitnehmerInnen in der

Behindertenarbeit gilt, sieht diese Zulage bei erschwerten Arbeitsbedingungen vor, verlangt als Voraussetzung für die Zahlung der Zulage aber den Abschluss einer Betriebsvereinbarung. Die MitarbeiterInnen der Intensiv- und der Intensivpflegegruppen erhalten die Zulage ausbezahlt, für sie existiert eine entsprechende Betriebsvereinbarung. Offen ist dagegen, ob und in welcher Höhe die Zulagen auch an die MitarbeiterInnen aus den anderen Bereichen gezahlt wird. „Dazu gibt es aktuell Verhandlungen mit der Geschäftsleitung“, sagt Weilguny. Allerdings befinde sich auch die Geschäftsleitung in keiner einfachen Situation, da sie von den Geldern der öffentlichen Hand abhängig sei. „98 Prozent unserer Mittel kommen vom Land. Das Land muss den Einrichtungen, die in der Behindertenarbeit tätig sind, mehr zahlen, damit sie die ArbeitnehmerInnen fair entlohnen können“, erklärt Weilguny.

Beruf mit Sinn. Wegen des Personalmangels sei es manchmal stressig. Und natürlich kämen im Alltag manchmal Reibereien vor. Insgesamt aber überwiege

für ihn klar das Positive an seiner Arbeit, meint Markus Limberger. Was ihm dabei am meisten gefällt? „Die Herzlichkeit der Menschen und wenn ich sehe, welche Freude sie oft haben. Auf diese Weise geben sie mir tagtäglich ein wunderbares Dankeschön zurück.“

martina.fassler@vida.at

Webtipp



Der BAGS-Kollektivvertrag

Der BAGS Kollektivvertrag ist in Österreich der Kollektivvertrag, der für den Sektor der privaten Einrichtungen im Bereich Gesundheit, Soziales, Behindertenarbeit, Kinderbetreuung- und Jugendwohlfahrt und den arbeitsmarktpolitischen Bereich Regelungen vorsieht. Mitgliedern steht der BAGS-Kollektivvertrag unter der Rubrik „Mein Recht“ auf www.vida.at als Download zur Verfügung (Log-in nötig).



Mehr als nur fahren

„Einen langen Autobus durch enge Gassen zu manövrieren, darauf bereitet man sich besser in Schulungen vor.“

vida-Bundesfachgruppensekretärin Gudrun Thiemer



Foto: Paul Wilke

Kommentar

Gewaltiger Irrtum!

Im ÖBB-Holdingaufsichtsrat wurde im Juni von den Kapitalvertretern ein Budget für externe Beraterleistungen in der Höhe von 700.000 Euro beschlossen – die Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat haben dem natürlich nicht zugestimmt. Angesichts einer Verfünffachung der Zahl der Führungskräfte in der ersten ÖBB-Managementebene nach der Zerschlagung der alten ÖBB-Struktur im Jahr 2003 – vorher gab es fünf Vorstände und ca. 20 Führungskräfte, jetzt sind es fast 125 Führungskräfte – erscheinen diese Beraterausgaben wie ein Hohn.

700.000 Euro. Denn wer nun glauben möchte, dass mit der Zahl der ManagerInnen sich auch das geistige Potenzial in der obersten Führungsebene vervielfacht hätte, der irrt leider gewaltig. Sonst wäre wohl kein eiliger Beschluss über einen Rahmenvertrag für externe Beratungsleistungen im Ausmaß von 700.000 Euro notwendig geworden?

Externe ÖBB-Beratung. Ich befürchte, dass die einzige Aufgabe dieser externen Berater sein wird, Sparpotenzial im Zuge der derzeit negativen Geschäftsentwicklung des Unternehmens zu lukrieren. Ich meine, das sollte eigentlich die Aufgabe des ÖBB-Managements sein. Aber so kann man sich offenbar täuschen. Bei derartigen Über-

legungen des Managements droht einmal mehr die Verlängerung des Trends der vergangenen 20 Jahre. Nämlich, dass überwiegend zulasten der ÖBB-Beschäftigten eingespart werden soll.

Ahnungslosigkeit. Auch wird vermutlich die Methodik der Beratungsfirma die gleiche wie in der Vergangenheit bleiben: Weil die externen Berater in Bezug auf die ÖBB keine blasse Ahnung haben, werden diese und das Management auf so genannte Interviews mit uns EisenbahnerInnen angewiesen sein, um Einsparungsmöglichkeiten aufzuspüren.

Arbeitsplätze sichern. Die einzige wirksame Gegenmaßnahme von uns EisenbahnerInnen sollte deshalb sein, sämtliche Gespräche mit Beratungsfirmen zu verweigern. Es darf hierzu keinen Zwang von Vorgesetzten geben, denn eine Verweigerung der Teilnahme ist dienstrechtlich irrelevant und darf deshalb zu keinen Konsequenzen für die Beschäftigten führen. Nur so können wir verhindern, dass die Beratungsfirma im großen Ausmaß abkassiert und die EisenbahnerInnen ihre Arbeitsplätze verlieren.

wilhelm.haberzettl@vida.at
Vorsitzender der Sektion Verkehr

vida ist bemüht, gemeinsam mit dem Busunternehmen Blaguss und dem Betriebsrat aufzuzeigen, dass der verantwortungsvolle Beruf der BusfahrerInnen mehr als nur fahren bedeutet.

Man müsse die heutige Vielseitigkeit des Berufs der BuslenkerInnen viel mehr publik machen, um ihm jenen Stellenwert in der Öffentlichkeit zu geben, den er zurecht verdient, sind sich Gudrun Thiemer, vida-Bundesfachgruppensekretärin für den Bereich Straße, Josef Kotzenmacher, Arbeiter-Betriebsratsvorsitzender bei der Firma Blaguss und Rudolf Braunschier, Prokurist beim Busunternehmen Blaguss Reisen GmbH, einig.

Wochenenddienst. Einfach sei dieser Beruf aber nicht gerade auszuüben, räumt Gewerkschafterin Thiemer ein: „Viele junge Leute schrecken unattraktive Dienstzeiten im Wochenend- und Feiertagsdienst aber auch Dienst während der Nachtstunden ab.“ „Dem gegenüber steht aber eine vielseitige und vor allem verantwortungsvolle Tätigkeit rund um sein Fahrzeug und seine Passagiere“, räumt Blaguss-Prokurist Braunschier ein. Die Grundqualifikationen für BuslenkerInnen sind der Führerschein B und das vollendete 21. Lebensjahr. Dann tritt man zur Prüfung in der Führerscheinklasse D an.

Mehr Ausbildung. Gewerkschaft und Busunternehmen sind einer Meinung, dass danach weitere Kurse notwendig seien, damit die LenkerInnen den zusätzlichen Anforderungen im Fahrbetrieb besser gewachsen sind. Dazu zählen psychologische und kommunikative Schulungen, die Blaguss in regelmäßigen Abständen in Kursen für die LenkerInnen anbietet.

Gemüter beruhigen. „Deshalb gilt es zu erlernen, wie man mit diesen als Lenker richtig umgeht. Ein falsches Wort kann hier schnell zur Eskalation führen und die Sicherheit gefährden“, erklärt Betriebsrat Kotzenmacher. Aber auch der richtige Umgang mit Hebebühnen für behinderte Fahrgäste müsse korrekt erlernt werden, ergänzt Thiemer und fügt hinzu: „FahrerInnen müssen aber auch mit dem Unmut von Fahrgästen über eventuelle Verspätungen fertig werden, für die sie oft nichts können, sondern woran das erhöhte Verkehrsaufkommen Schuld ist.“ „Es reicht heutzutage einfach nicht mehr, nur jemanden von A nach B zu bringen“, stimmt Prokurist Braunschier zu.

Verantwortung. „BerufsfahrerInnen müssen aber auch die gesetzlich vorgeschriebenen Ruhepausen einhalten. Auch Eigenverantwortung ist dabei für die Sicherheit unerlässlich“, so Kotzenmacher weiter. Allen FahrerInnen müsse deshalb auch vermehrt vermittelt werden, dass für die Aufrechterhaltung von Aufmerksamkeit, Konzentration und Fitness eine gesunde Ernährung und ausreichend Bewegung wichtig seien.

Entspannung. „Das kann man den LenkerInnen einfach vermitteln, indem man damit anfängt,

ihnen bewusst zu sagen, dass in diesem Beruf nach langer Fahrt ein Fußmarsch vom Parkplatz ins Hotel ein erster kleiner Schritt zu mehr Entspannung und Erholung sein kann als eine Taxifahrt“, sagt Braunschier. „Bei Blaguss legen wir großen Wert auf eine gute Ausbildung unsere BuslenkerInnen“, so der Prokurist weiter: „Aber es wird auch auf Betriebliche Gesundheitsförderung Wert gelegt: Die Beschäftigten sind gesünder und die Krankenstände gehen zurück.“

Gut vorbereiten. Das früher vorgeschriebene Praxisjahr am Lkw oder im Ortslinienverkehr vor dem Einsatz im Gelegenheitsverkehr gibt es nicht mehr. Auf dem Weg zu mehr Sicherheit ist deshalb die nun EU-weit geregelte Ausbildung für Gewerkschafterin Thiemer ein erster richtiger Schritt: „Seit Anfang September 2008 müssen alle Busführerscheinneulinge auch eine kommissionelle Qualifikationsprüfung ablegen. Dennoch müssen wir uns gemeinsam dafür einsetzen, dass es laufend weitere Schulungen neben der Berufsausübung geben muss“, fordert Thiemer und betont: „Einen langen Autobus durch enge Gassen oder alpine Kehren zu manövrieren, darauf bereitet man sich besser erst in Schulungen vor.“

hansjoerg.miethling@vida.at

Info



Nähere Informationen zum Beruf der BusfahrerInnen erfahren Sie in der vida-Bundesfachgruppe Straße. Tel. 01 / 546 41-511 bzw. per E-Mail strasse@vida.at

KV Barometer

- ✓ **KV-Abschluss. Für die DienstnehmerInnen der Speditions- und Lagereibetriebe Österreichs**
konnten nach langen und schwierigen Verhandlungen ab 1. Mai 2009 die KV-Löhne um 32 Euro, die Zulagen um ein Prozent und die Lehrlingsentschädigungen um 2,5 Prozent erhöht werden.
- ✓ **KV-Abschluss. Für die ArbeiterInnen auf österreichischen Flughäfen**
haben sich die kollektivvertraglichen Löhne ab 1. Mai 2010 um drei Prozent erhöht. Für 2009 wurde eine Einmalzahlung in der Höhe von mindestens 100 Euro netto vereinbart. Beschlossen wurde auch ein Kurkostenzuschuss in der Höhe von 10 Euro pro Kurtag. Die Laufzeit des KV beträgt 24 Monate.
- ✓ **KV-Abschluss. Für ÖBB-AVB-Angestellte**
Die Ist- und KV-Gehälter werden um 2,2 Prozent erhöht. Der Abschluss gilt ab 1. Juli, die Laufzeit beträgt 12 Monate. Auch die sozialversicherungspflichtigen Nebenbezüge werden um 2,2 Prozent erhöht, ebenso die Lehrlingsentschädigung im Lehrberuf Mobilitätskaufleute.

Die Abgeltung für den Nachtdienst steigt auf 2,60 Euro pro Stunde. Die Vereinbarung betrifft jene MitarbeiterInnen der ÖBB, die unter den „Kollektivvertrag über die arbeitsrechtliche Stellung von ArbeitnehmerInnen der ÖBB in Nachfolgeunternehmen“ (AVB-Angestellte) fallen; ebenso gilt der Abschluss für jene MitarbeiterInnen von ÖBB-Konzernfirmen, die keinem KV zugehören, ausgenommen die leitenden Angestellten.

- ✓ **KV-Abschluss. Für die Beschäftigten bei Schienenbahnen**
Die Ist- und Kollektivvertragsgehälter für die Bediensteten bei den Privatbahnen und für alle ÖBB-Bediensteten, die nach dem 1. Jänner 2005 in das Unternehmen eingetreten sind, werden mit Wirksamkeit 1. Juli 2009 um 2,2 Prozent erhöht; die Laufzeit beträgt 12 Monate. Die sozialversicherungspflichtigen Nebenbezüge sowie die Lehrlingsentschädigungen bei den ÖBB werden ebenfalls um 2,2 Prozent angehoben.

Weiter Informationen zu den KV-Abschlüssen finden Sie auf www.vida.at

VAEB refundiert 1,1 Mio. Euro

Ein innovatives Projekt der Versicherungsanstalt für Eisenbahnen und Bergbau soll sozial Schwächere entlasten.

Bereits im Dezember 2007 hat der Vorstand der Versicherungsanstalt für Eisenbahnen und Bergbau (VAEB) eine Reihe innovativer Leistungen für die Versicherten wie finanzielle Zuschüsse bei bestimmten Akupunkturleistungen und Mundhygiene und eine deutliche Erhöhung des Zuschusses zur Zeckenschutz-

impfung beschlossen. Unter den Innovationen zu finden war auch, dass Versicherte, die die Rezeptgebührenobergrenze überschreiten, nach Beschluss des Vorstandes für das abgelaufene Kalenderjahr einen Teil ihrer Behandlungsbeiträge rückerstattet bekommen. „Damit sollen sozial Schwächere geschützt und eine neue soziale Gerechtigkeit bei den Behandlungsbeiträgen eingeführt werden“, erklärt VAEB-Obmann Gottfried Winkler die Initiative.

Erfolgreiche Rückerstattung. Nun war es soweit: Der VAEB-Vorstand hat zum ersten Mal über die Rückerstattung von Behandlungsbeiträgen abgestimmt und das mit Erfolg für viele Versicherte. Insgesamt hat die VAEB ab 26. Mai 2009 eine Summe von 1.133.281,54 Euro an Behandlungsbeiträgen

rückerstatten. Mehr als 10.000 Versicherte haben damit einen Teil ihrer Beträge gestaffelt nach Höhe der geleisteten Beiträge zurückerhalten.

Leistungen erhöhen. „Selbstverständlich haben wir bei jeder Initiative auf die wirtschaftlichen Verhältnisse der Krankenversicherung zu achten. Ich bin froh, dass es die finanzielle Situation der VAEB zulässt, dass bei gleichzeitiger Bedachtnahme auf den verstärkten Gedanken der Gesundheitsförderung Leistungen für Versicherte erhöht werden bzw. neue Leistungen in das Angebot aufgenommen werden können“, so Obmann Winkler.

Weitere Informationen:
www.vaeb.at
alice.wittig@vaeb.at



Foto: Daniel Fuhr/Fotolia

vida-Salzburg

Missstände im Straßentransport

vida tritt vehement für faire Bedingungen bei den LKW-Chauffeuren im Straßengütertransportwesen ein und zeigt Missstände in der Branche auf.



Foto: Flexograf/Fotolia

Zwei aktuelle Fälle in Salzburg zeigen die bestehenden Missstände in Österreichs Straßentransportwirtschaft auf: Beide Fälle betreffen die in Salzburg ansässige Speditionsfirma Transconti bzw. deren ausländische Tochtergesellschaften, im konkreten Fall die Firma TIR in Brünn (Tschechien).

Dumpinglöhne. Für einen bei TIR beschäftigten Fahrer kam bei einer Kontrolle das böse Erwachen. Sein Fahrzeug war nicht versichert. Die 300 Euro Strafe musste er selbst bezahlen. Nach seiner Kündigung bekam der Beschäftigte prompt die Rechnung serviert: Lediglich 450 Euro hat er bekommen. Als der LKW-Fahrer seinen Anwalt mit der Einforderung seines ausständigen Lohns beauftragte, musste dieser feststellen, dass der Firmensitz lediglich aus einem Türschild an einem leerstehenden Abbruchhaus in Brünn besteht.

Lohnsperren. Ein andere bei Transconti beschäftigter Fahrer bekam ab Februar 2009 keinen Cent mehr auf sein Konto. Ein Aufforderungsschreiben an den Dienstgeber blieb erfolglos. Vier Monate später stellte der Betroffene sein Fahrzeug ab und trat vorzeitig aus der Firma aus. Die Überprüfungen der Gewerkschaft vida ergaben, dass der Mann entgegen den Bestimmungen des Kollektivvertrags lediglich die reine Fahrzeit bezahlt bekommen hatte. Für Lade- und Stehzeiten wurde der Fahrer nicht entlohnt.

„Schwarze Schafe“. Bereits seit längerer Zeit setzt sich die Gewerkschaft vida gegen illegale Praktiken in der Transportwirtschaft ein. Das „Sündenregister“ ist lang: Es reicht von der Ausstellung von Urlaubsscheinen trotz Weiterarbeit über das Fälschen von Frachtpapieren und dem Nichtdeklarieren von

Gefahrgut bis hin zur angeordneten Überschreitung der Lenkzeit sowie zur Nichtbezahlung.

Keine Einzelfälle. „Wir fordern die Wirtschaftskammer auf, endlich dafür zu sorgen, dass diese Schwarzen Schafe beseitigt werden“, verlangt der Salzburger vida-Landesvorsitzende Walter Androschin. „Frächter, die ordentliche Arbeits-, Gehalts- und Sozialbedingungen bieten, sollen nicht durch derartige ‚Schmutzkonzurrenz‘ in Schwierigkeiten gebracht werden“, betont der Gewerkschafter. Die beiden aufgezeigten Schicksale seien keine Einzelfälle. Es würden aber auch einige Transportbetriebe vorzeigen, dass es durchaus möglich ist, seine FahrerInnen nach gültigem Kollektivvertrag zu bezahlen, unterstreicht Walter Androschin.

hansjoerg.miethling@vida.at

Kurz gemeldet

ÖBB-Betriebsratswahlen 2009

Bei den ÖBB-Betriebsratswahlen von 3. bis 5. Juni 2009 erreichte die Fraktion Sozialdemokratische GewerkschafterInnen in der Gewerkschaft vida (FSGvida) bei einer Wahlbeteiligung von knapp 80 Prozent mit 92,22 Prozent der Stimmen (2005: 89,85) einen historischen Sieg. Der schon 2005 erzielte Rekord „bestes Betriebsratswahlergebnis seit dem Jahr 1931“ konnte somit noch einmal eingestellt werden.

Weitere bundesweite ÖBB-Ergebnisse:

Unabhängige GewerkschafterInnen in der Gewerkschaft vida (UGvida): 1,71 Prozent;
Unabhängiger LokführerInnen Vereinigung / Grüne und Unabhängige GewerkschafterInnen (ULV/GUG): 1,38 Prozent;
Gewerkschaftlicher Linksblock in der Gewerkschaft vida (GLBvida): 0,8 Prozent;
Fraktion Christlicher Gewerkschafter (FCG): 0,72 Prozent;
Balance: 0,65 Prozent;
Sonstige/Namenslisten: 2,52 Prozent.

Weitere Informationen dazu finden Sie im Internet auf www.vida.at

SEV-Präsident Leuenberger verstorben

Im Alter von 64 Jahren ist Ende Juni der langjährige ehemalige Präsident des Schweizer SEV (Gewerkschaft des Verkehrspersonals), Ernst Leuenberger, verstorben. Von 1996 bis 2005 führte Leuenberger den SEV, zuvor war er bereits dreieinhalb Jahre dessen Vizepräsident. In Ernst Leuenbergers Amtszeit beim SEV fiel der große Umbau vom Bundesbetrieb Schweizer Bahn (SBB) zur Aktiengesellschaft, verbunden mit massivem Stellenabbau, und damit der Wechsel vom Beamtenrecht zum Gesamtarbeitsvertrag (GAV). Dieser erste GAV mit der SBB setzte die Maßstäbe für die Anstellungsbedingungen im öffentlichen Verkehr; er wirkt bis heute nach, unter anderem mit der Klausel, dass keine Kündigungen aus wirtschaftlichen Gründen erfolgen dürfen.

Ernst Leuenberger war volksnahe und Vollblutgewerkschafter; Er setzte sich über drei Jahrzehnte für die ArbeitnehmerInnen ein. Die Sektion Verkehr in der Gewerkschaft vida drückt der Familie von Ernst Leuenberger große Anteilnahme aus. Wir werden das Andenken an einen ganz großen Gewerkschafter und Menschen immer hoch halten.

ÖES-Radsportmeeting in Weichstetten

Vorankündigung: Der ASKO ESV Westbahn Linz, Sportausschuss Region Mitte teilt mit, dass das ÖES-Radsportmeeting im Einzelfahren 2009 am 13. September 2009 um 13:30 Uhr in Weichstetten, Oberösterreich stattfinden wird.

Nähere Informationen per E-Mail: michael.hager@oebb.at

Gesundheit darf nicht zur Ware verkommen



Foto: Lisi Gradnitzer

Kommentar

Solidarität mit den ÄrztInnen

Der Kollektivvertrag (KV) für die privaten und konfessionellen Krankenanstalten regelt arbeits-, sozial- und gehaltsrechtliche Belange für die ArbeitnehmerInnen, die in diesen Krankenanstalten tätig sind. Der KV gilt für Krankenanstalten mit Öffentlichkeitsrecht, also für Spitäler, die einen Versorgungsauftrag erfüllen und damit von der Bevölkerung wie ein öffentliches Spital ohne zusätzliche Privatversicherung aufgesucht werden können. Gleichzeitig gilt der KV auch für die „echten“ privaten Krankenanstalten, die so genannten Belegspitäler, die PatientInnen mit Zusatzversicherung bzw gegen private Bezahlung versorgen. Wer meint, die Betreiber von Belegspitalern sind die großzügigeren Arbeitgeber, der irrt freilich.

Blockadepolitik. Ein Problem setzt sich seit Jahren fort: Im Kollektivvertrag gibt es bislang keine Gehaltstabelle für die ÄrztInnen. Die Arbeitgeberseite ist in dieser Angelegenheit zu keinen ernsthaften Verhandlungen bereit. Das hat zur Folge, dass es in den Spitälern nur betriebliche oder gar nur Einzelvereinbarungen über die Entlohnung der ÄrztInnen gibt. Ein Ausschalten der KV-

Ebene bringt mit sich, dass der Einzelne bei Verhandlungen auf sich alleine gestellt ist. Wie schwierig der Abschluss einer fairen Einzelvereinbarung für den/die ArbeitnehmerIn sein kann, ist jedem klar, der schon einmal versucht hat, beim Arbeitgeber eine Forderung durchzusetzen, ohne dass er dessen Liebkind war oder vom Chef als für wichtig gehalten wurde. Auch bei ÄrztInnen ist die Situation nicht anders.

Unter Druck. Die Versuchung für die Arbeitgeber, nicht durch KV abgesicherte Erwerbseinkünfte durch eine Änderungskündigung zu streichen, ist immer vorhanden. Unter dem Eindruck von Krisen ist diese Versuchung noch größer. Um zu verhindern, dass Berufsgruppen unter Druck kommen, müssen wir alle in den Kollektivvertrag einbetten. Deshalb braucht es auch ein eigenes Gehaltsschema für ÄrztInnen im KV für die privaten und konfessionellen Krankenanstalten.

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

Für faire Arbeitsbedingungen im Gesundheitswesen und die Gewährleistung der besten medizinischen Versorgung unabhängig vom Einkommen. Dafür setzen sich die TeilnehmerInnen des grenzüberschreitenden Gesundheitsnetzwerks ein.

Ein Jahr lang haben sich GewerkschafterInnen aus Polen, Tschechien, Deutschland und Österreich im Rahmen eines EU-Projektes gemeinsam mit dem Strukturwandel im Gesundheitswesen befasst. Bei der Abschlusskonferenz im tschechischen Harrachov wurden die Ergebnisse dieses Gesundheitsnetzwerks zusammengefasst.

Privatisierungswelle. Vor allem in Deutschland erfolgte in den vergangenen Jahren eine weitreichende Privatisierung und Kommerzialisierung von Krankenhäusern. Nur mehr 34 Prozent der Spitäler sind im öffentlichen Eigentum. Multinational agierende Konzerne haben viele Krankenhäuser übernommen.

Angesichts der Wirtschaftskrise sei zu befürchten, dass spätestens 2010 eine weitere Privatisierungswelle folge. „Der Rhön-Konzern, der bereits mehr als 32.000 MitarbeiterInnen hat, rüstet sich schon jetzt mit einer Kapitalerhöhung dafür“, berichtete Bernhard Krabiell von ver.di bei der Konferenz. In Polen und Tschechien erfolgte nach der „Wende“ häufig eine Umwandlung der Krankenhäuser von öffentlich-rechtlichen in private Rechtsformen wie Handelsgesellschaften. Während in Polen diese Krankenhäuser aber nach wie vor überwiegend der öffentlichen Hand gehören, befinden sich in Tschechien bereits 37,5 Prozent der Spitäler in echter privater Trägerschaft. Österreich blieb von der Privatisierung von Krankenhäusern bisher weitgehend verschont. „Der österreichische Gesundheitsmarkt ist im Vergleich zum deutschen sehr klein; wahrscheinlich auch deshalb wurde er von internationalen Konzernen bisher weitgehend verschont“, fasste vida-Bundessektionssekretär Alfred Klair die Situation in Österreich zusammen.

Outsourcing. Allerdings sind auch in den österreichischen Krankenhäusern vielfach Auslagerungen an der Tagesordnung. Dieses Outsourcing von Servicebereichen der Krankenhäuser hat meist Verschlechterungen für die betroffenen Beschäftigten zur Folge.

Kollektivverträge. Große Unterschiede gibt es hinsichtlich der Entlohnung. Die Löhne und Gehälter der Beschäftigten im Ge-

sundheitssektor in Deutschland und Österreich sind mehr als doppelt so hoch wie in Tschechien und Polen. Absolut am schlechtesten bei der Bezahlung schneidet Polen ab. Während durch das österreichische Kollektivvertragssystem beinahe hundert Prozent der Beschäftigten durch Branchen-Kollektivverträge erfasst sind, scheren in Deutschland immer mehr Krankenhausträger aus dem geltenden Tarifgefüge aus. „Alle privaten deutschen Krankenhausträger streben Betriebs- oder Konzern-Kollektivverträge an“, erklärte Wolfgang Anschutz von ver.di.

Neoliberaler Kurs. Das Fehlen einer echten Sozialpartnerschaft in ihrem Land beklagte Hanna Fidut-Trochimczuk von der polnischen Gewerkschaft Solidarnosc. Selbst die von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite gemeinsam ausgearbeiteten Vorschläge zur Bewältigung der Krise seien von der Regierung abgelehnt worden. „Unsere Regierung beharrt weiter auf einem strikten Neoliberalismus, obwohl genau der die Krise verursacht hat“, so die Gewerkschafterin.

Medizinischer Schutz. Gemeinsam bekräftigten die GewerkschafterInnen aus den vier Ländern ihre Forderung, dass die Gesundheitsversorgung weiterhin Angelegenheit der einzelnen EU-Mitgliedsstaaten bleiben und der Zugang zur besten medizinischen Versorgung für die BürgerInnen, unabhängig von ihrem Einkommen, gesichert sein müsse.

martina.fassler@vida.at

Initiative

„Soziale Arbeit ist mehr wert!“



Foto: bilderbox/Fotolia

Erster Erfolg

Im Mai 2009 haben vida und die GPA-djp die 22.669 Unterschriften unserer UnterstützerInnen für eine Sozialmilliarde an Nationalratspräsidentin Barbara Prammer überreicht. Ende Juni wurde die Initiative im Petitionsausschuss des Nationalrats zum ersten Mal behandelt. Das Parlament hat die Forderung nach mehr Geld für die Sozial- und Gesundheitsdienste an die zuständigen Ministerien weitergeleitet. Auch im Parlament sollen die Anliegen der Initiative breit diskutiert werden. Voraussichtlich im Herbst 2009 findet zum Thema eine Enquete mit BetriebsrätInnen, Soziallandesräten und ExpertInnen statt. vida wird Sie darüber auf dem Laufenden halten.



Den Urlaubsanspruch kontrollieren. Tipp



Foto: vida

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

Die Urlaubszeit ist da - nehmen Sie sich kurz Zeit und überprüfen Sie ihren Urlaubsanspruch. Kontrollieren Sie, ob die vom Dienstgeber bekannt gegebenen Urlaubstage bzw Resturlaubstage Ihren Aufzeichnungen entsprechen. Überprüfen Sie, ob die beantragten oder verbrauchten Urlaubstage richtig abgebucht wurden und das Restguthaben stimmt. Bei dieser Gelegenheit achten Sie auch auf das Urlaubsausmaß. Haben Sie noch fünf Wochen Urlaub, weil Sie noch unter 25 Dienstjahren sind, oder stehen Ihnen bereits sechs Wochen zu? Haben Sie die Vordienstzeiten bekannt gegeben und wurden diese vom

Arbeitgeber auch berücksichtigt? Nicht nur Arbeitszeiten bzw. Zeiten der Selbstständigkeit, sondern auch Schulzeiten, die über die allgemeine Schulpflicht hinausgehen (AHS, BHS, ect.) sowie Zeiten eines abgeschlossenen Hochschulstudiums werden angerechnet. Damit haben Sie schon früher einen Anspruch auf das höhere Urlaubsausmaß. Haben Sie unabhängig vom gesetzlichen Urlaub einen Anspruch auf einen kollektivvertraglichen Zusatzurlaub, überprüfen Sie auch hier die Übereinstimmung mit Ihren persönlichen Aufzeichnungen.

„Der Wille, den Beruf zu lernen, muss da sein!“

Friseurmeisterin Elisabeth Szöke über die Lehrlingsausbildung und darüber, was Jugendliche mitbringen müssen, um erfolgreich zu sein.

vida: Sie haben zwei Friseurstudios in Wien und bilden selbst immer wieder Lehrlinge aus. Was sind die Voraussetzungen, um bei Ihnen die Chance auf einen Ausbildungsplatz zu erhalten?

E. Szöke: Wer diesen Beruf ergreifen will, sollte ein nettes, freundliches Wesen haben und natürlich auch handwerkliches Geschick und modisches Gespür. Am wichtigsten ist aber das Engagement. Man kann alles lernen, wenn der Wille dazu vorhanden ist. Mein Lehrling im dritten Lehrjahr ist das be-

ste Beispiel dafür. Das Mädchen ist Linkshänderin, hatte Motorikschwierigkeiten und ist Legasthenikerin. Wenn etwas nicht gleich geklappt hat oder sie in der Berufsschule in einem Fach nicht so gut war, haben wir so lange geübt, bis sie es konnte. Mittlerweile hat sie bei Lehrlingswettbewerben einen ersten und einen vierten Platz erreicht und ich bin sicher, dass sie die Lehrabschlussprüfung super meistern wird.

vida: Nicht alle Ausbildnerbetriebe lernen derart eifrig mit den Lehrlingen.

E. Szöke: Das stimmt wahrscheinlich. Bei mir haben die Lehrlinge ab dem ersten Tag Kontakt zu den KundInnen. Schon von Beginn an werden sie beim Haare Waschen eingesetzt und relativ bald zum Föhnen. Neben der Ausbildung im Betrieb erwarte ich aber auch, dass meine Lehrlinge Kurse und Seminare besuchen, denn der Friseurberuf ist ein Modeberuf, wo es laufend neue Trends gibt. Auch an den Berufswettbewerben nehmen meine Lehrlinge teil, denn hier lernen sie in einer Stress-Situation ihr Können zu zeigen. Ich setze mich für meine Lehrlinge ein, erwarte aber gleichzeitig auch einiges von ihnen.

vida: Was sind die „Dont's“, wenn man eine Friseurlehre absolvieren will?

E. Szöke: Nicht zupacken zu können und sich zu gut für die Arbeit zu sein. Das liegt oft nicht einmal an den Jugendlichen selbst. Wer daheim nie bei der Hausarbeit mithelfen musste, tut sich auch in der Lehre schwerer. Ich sage den Jugendlichen in solchen Fällen immer: „Du willst von mir für voll genommen werden, dann handle auch danach.“ Wichtig



Elisabeth Szöke bildet selbst Lehrlinge aus und unterrichtet in den vida-Fachstudios.

Foto: vida/M.Fassler

ist es außerdem, sich schon vor Beginn der Lehre ein realistisches Bild von dem Beruf zu machen. Dafür sollte die Be-

rufsorientierungswoche, die es an den Schulen gibt, ausgeweitet werden.

Zur Person



Elisabeth Szöke hat ein Friseurstudio im 5. und eines im 21. Wiener Gemeindebezirk (im Internet unter www.hairstyle4you.net). Nach ihrer Friseur-Meisterprüfung hat sie auch eine Elektromechanik-Lehre absolviert und Betriebswirtschaft für Klein- und Mittelbetriebe an der Universität studiert. Nebenberuflich unterrichtet Elisabeth Szöke in den beiden Wiener Fachstudios von vida und AK-Wien für FriseurInnen.

Das vida-Kursprogramm ist da!

Das Herbst-Winter-Seminarprogramm für FriseurInnen, KosmetikerInnen und FußpflegerInnen in Wien erhalten vida-Mitglieder aus diesen Berufen in Kürze per Post zugeschickt. Als Download ist das umfangreiche Kursprogramm zu finden unter <http://bildung.vida.at>



Nur wenn Mama oder Papa genug verdienen, ist die Kinderbetreuung steuerlich absetzbar.

Foto: Daniel Fuhr/Fotolia

Im Mai hat die Regierung die steuerliche Absetzbarkeit der Kosten für die Kinderbetreuung beschlossen. Steuer mindernd wirken sich nicht nur die Kosten für eine Betreuung im Kindergarten, in der Krippe oder im Hort aus. Auch die private Betreuung durch die Oma, den Babysitter oder das Au-pair kann abgesetzt werden. Voraussetzung dafür ist einzig, dass die Betreuungsperson eine achtstündige „Ausbildung zur Kinderbetreuung“ absolviert hat. Für Personen unter 21 Jahren ist ein Kurs von 16 Stunden vorgesehen – dann gelten auch sie als pädagogisch qualifiziert.

Alibikurs. Nach einem derartigen Schmalspurkurs sei niemand für die Kinderbetreuung ausreichend ausgebildet, kritisiert vida-Bundesfachgruppensekretärin Michaela Guglberger. Während von den institutionellen Betreuungseinrichtungen – zu Recht – laufend mehr Qualität eingefordert werde, setze die Regierung im informellen Betreuungssektor mit dieser Regelung einen Schritt in die entgegengesetzte Richtung. „Unsere Kinder sind zu schade, als dass wir derart leichtfertig mit ihnen umgehen dürfen“, so Guglberger.

Wer hat, dem wird gegeben...

Rückwirkend mit 1. Jänner 2009 ist es möglich, Kinderbetreuungskosten abzusetzen. Allerdings nicht für alle: Wer wenig verdient, dem bringt die Regelung nichts.

Sozial ungerecht. vida kritisiert die Regelung auch aus verteilungspolitischen Gründen. „Absetzen kann die Kinderbetreuungskosten nur, wer Lohn- oder Einkommenssteuer zahlt. Die Alleinerzieherin, die Teilzeit arbeitet, muss die Babysitterkosten dagegen weiter zu hundert Prozent selbst finanzieren“, erklärt der stellvertretende vida-Vorsitzende Willibald Steinkellner. Pro Kind bis zehn Jahre können im Rahmen der Arbeitnehmerveranlagung bis zu 2.300 Euro an Kinderbetreuungskosten als außergewöhnliche Belastung geltend gemacht werden. Absetzbar sind alle Kosten, die ab Anfang 2009 angefallen sind.

Wer profitiert. Da die Kosten als so genannter Freibetrag berücksichtigt werden, vermindern sie die Steuerbemessungsgrundlage. Je höher die Steuerklasse ist, in der man sich befindet, desto mehr Geld bekommt man zurück. An einem Beispiel verdeutlicht: Herr R. ist leitender Angestellter und verdient 6.200 Euro brutto monatlich. Die Kosten für die Betreuung seines Sohnes belaufen sich auf mehr als 2.300 Euro pro Jahr. Er macht bei der Arbeitnehmerveranlagung daher den Maximalbetrag von 2.300 Euro geltend – und erhält 1.150 Euro zurück. Anders ist die Situation für Frau A. Die Allein-

erzieherin verdient in ihrem Teilzeitjob 900 Euro brutto im Monat. Für die Babysitterin, die immer, wenn sie Spätdienst hat, ihre Tochter Lena aus dem Kindergarten holt, gibt Frau A. im Jahr an die 1.200 Euro aus. Frau A. hat nichts von der steuerlichen Absetzbarkeit der Kinderbetreuungskosten. Obwohl sie sich und Lena mit ihrem geringen Einkommen mehr schlecht als recht durchbringt, bekommt sie 0 Cent für die Kinderbetreuung zurück. „Verteilungsgerechtigkeit stelle ich mir anders vor“, ist Steinkellner über die Regelung empört.

martina.fassler@vida.at

Steuerreform



Foto: Lisi Gradnitzer

Kommentar

Ist schwanger nicht gleich schwanger?

Ein halbes Jahr ist es nun alt, das seit 1. Jänner 2009 geltende NichtraucherInnenschutz-Gesetz in der österreichischen Gastronomie. Ein positiver Punkt dabei ist, dass Frauen, sobald sie von ihrer Schwangerschaft wissen, zum Schutz des ungeborenen Kindes nicht mehr in Raucherlokalen oder Raucherzonen beschäftigt werden dürfen. Ab diesem Zeitpunkt haben Schwangere einen gesetzlichen Anspruch auf Wochengeld.

Gesetzeslücke. Mit einer Ausnahme, die der Gesetzgeber nicht bedacht hat: Schwangere, die in Einraumlokalen zwischen 50 und 80 Quadratmetern Größe beschäftigt sind und deren Arbeitgeber eine Übergangsregelung bis zum 1. Juli 2010 in Anspruch genommen haben, sehen durch die Finger. Sie werden nicht vorzeitig freigestellt, sondern müssen weiterhin Dienst schieben – auch wenn die Gäste rauchen.

Konkreter Fall. Das ist nicht nur schöne Theorie, denn erst vor kurzem gab es einen derartigen Fall in Oberösterreich, den Gewerkschaft und

Arbeiterkammer aufgezeigt und scharf kritisiert haben. Was es braucht, ist eine rasche Änderung der Regelung: Schwangere Arbeitnehmerinnen in Raucherlokalen – mit oder ohne Übergangsregelung – müssen sofort freigestellt werden. Die Gewerkschaft vida hat diesbezüglich bereits bei Gesundheitsminister Alois Stöger vorgesprochen, doch eine Lösung lässt nach wie vor auf sich warten.

Wer passt auf? Auch dass es keine Behörde gibt, die sich um die Umsetzung der Schutzmaßnahme kümmert, ist ein großes Manko. Bei Gefährdungen für Mutter und Kind ist in der Regel das Arbeitsinspektorat zuständig. Die Gefährdung durch das Passivrauchen wird jedoch von niemandem überprüft. Auch hier ist der Gesetzgeber gefordert, nachzubessern und das Arbeitsinspektorat für zuständig zu erklären.

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

Branche ohne Grenzen

„Mit dem neuen Angebot ermöglichen wir geballte Info für Lehrlinge und junge FacharbeiterInnen im Hotel- und Gastgewerbe.“

Thomas Berger, Landesgeschäftsführer vida Salzburg

Eine neue Internetseite informiert jugendliche ArbeitnehmerInnen über Berufs- und Karriere-möglichkeiten im Tourismus.

Der Gastro-Hopper ist eine grenzüberschreitende Informationsplattform für Jugendliche im Hotel- und Gastgewerbe. Die Internetseite wendet sich an junge TouristikerInnen, Lehrlinge, Auszubildende oder FacharbeiterInnen, die im bayrisch-österreichischen Raum arbeiten oder ihre Kenntnisse außerhalb ihres Heimatlandes erweitern möchten.

Geballte Info. „Mit dem neuen Angebot ermöglichen wir geballte Info für Lehrlinge und junge FacharbeiterInnen im Hotel- und Gastgewerbe“, erklärt Thomas Berger, Landesgeschäftsführer vida Salzburg, der an der Umsetzung des grenzüberschreitenden Projektes maßgeblich beteiligt war. Im Vordergrund stehen Informationen zu den individuellen

Rechten der Jugendlichen, weiters bietet die Plattform wichtige Hinweise und Hintergrundwissen zur Rechts- und Arbeitsmarktsituation in Österreich und Deutschland.

Jobsuche. Interessierte finden rasch und unkompliziert ausgewählte Informationen wie Kollektivverträge und Lehrlingsentschädigungstabellen sowie nützliche Hinweise zu den jeweiligen Berufsbildern, Ausbildungsstandards, Jugendschutzbestimmungen, Steuertipps für Deutschland bzw. Österreich und vieles mehr. Auch für die internationale Jobsuche bietet das Portal praktische Tipps und weiterführende Links.

Jetzt online. „Seit Mitte Juni ist die neue Homepage online – schon in Kürze sollen ein so genannter ‚Speaker’s corner‘, eine Social Network Plattform für KlassensprecherInnen sowie ein Arbeitszeitrechner folgen“, berichtet Berger.

EU-Projekt. Der Gastro-Hopper ist ein Kooperationsprojekt der Gewerkschaft vida, des österreichischen und deutschen Gewerkschaftsbundes sowie der österreichischen und deutschen Gewerkschaftsjugend. Die Homepage wurde im Zuge eines

EU-Projektes von EURES-italalp, einer Beschäftigungsinitiative im bayrisch-österreichischen Grenzraum erstellt.

Forum für Junge. Konzipiert wurde das Projekt als Forum, um gezielte Informationen über die Beschäftigungsmöglichkeiten für Jugendliche im bayrisch-österreichischen Raum zu ermöglichen. Vom Inhalt der Homepage können daher sowohl Jugendliche in Österreich als auch in Deutschland wechselseitig profitieren.

Abenteuer Tourismus. Noch nie war Auslands- bzw. Saisonarbeit im deutsch-österreichischen Grenzgebiet so einfach für mobile Jugendliche, die das Abenteuer Tourismus erleben möchten. Denn hier wird von Profis geholfen: International arbeiten und unkompliziert Schutz in arbeitsrechtlichen Belangen zu genießen, ist als Gewerkschaftsmitglied kein Problem mehr.

ines.schmied@vida.at

Webtipp

www.gastro-hopper.eu

KV Barometer

KV Hotel- und Gastgewerbe. Die Kollektivvertragslöhne für ArbeiterInnen und Angestellte im Hotel- und Gastgewerbe steigen um 2,45 Prozent. Die kollektivvertraglichen Lehrlingsentschädigungen werden um 2,45 Prozent im 1. und 2. Lehrjahr bzw. um 3 Prozent im 3. und 4. Lehrjahr erhöht. Die Ruhezeiten-Vereinbarung und auch die Regelung der Sonntagsruhe für Jugendliche in der Branche wurden von der Gewerkschaft vida erfolgreich verteidigt, die Regelungen bleiben weiterhin bestehen. Im Bereich der atypisch Beschäftigten einigten sich die Verhandlungsteams auf eine neue Regelung für Teilzeitbeschäftigte und Aushilfen. Auf diese wird nun die ASVG-Regelung angewandt. Für ArbeitnehmerInnen, die in diese Regelung fallen, wird der Stundenlohn mit einem Zuschlag von 20 Prozent erhöht. Die neuen Kollektivvertragslöhne treten rückwirkend mit 1. Mai 2009 in Kraft.

KV für ArbeiterInnen im Wiener Hafen. Die Kollektivvertragslöhne werden um 2,5 Prozent erhöht. Die Beschäftigten erhalten eine Einmahlzahlung von 500 Euro. Valorisierte Überzahlungen steigen um 2,5 Prozent, fixe Überzahlungen bleiben in euromäßiger Höhe aufrecht. Die Forderung der Geschäftsleitung, die Erhöhung der Überzahlung 1 im Arbeiterkollektivvertrag wegzulassen, konnte vom Verhandlungsteam der Gewerkschaft vida erfolgreich abgewendet werden. Der Abschluss gilt rückwirkend mit 1. April 2009 für 12 Monate.

Ohne Sorgen in den Urlaub. Profitipp.



Foto: vida

Alfred Braunstein
Arbeiterbetriebsrat Wien
Group 4 Securicor

Die Urlaubszeit ist leider auch die Zeit, in der vermehrt Einbrüche gemeldet werden. Denn überquellende Postkästen und andere eindeutige Signale weisen allzu oft auf verlassene Wohnungen und Häuser hin. Wer einen geruhsamen Urlaub verbringen will, ohne Sorgen um sein Hab und Gut in der Heimat, sollte deshalb einige Tipps zum Schutz seines Eigentums beachten:

Wichtig ist, dass Fenster und Türen gut versperrt sind. Schmuck, Wertgegenstände, Sparbücher oder Bargeld nach Möglichkeit nicht in der unbeaufsichtigten Wohnung zurücklassen, vielleicht sogar die Miete eines Banksafes erwägen. Legen Sie zur Sicherheit auf jeden Fall eine

Liste mit genauer Beschreibung der Wertgegenstände an. Ersuchen Sie Ihre Nachbarn, regelmäßig Ihre Wohnung von außen zu kontrollieren und Zeichen einer längeren Abwesenheit zu entfernen, z.B. Prospekte vor der Wohnungstür oder aufgeklappte Schuhabstreifer. Teilen Sie Ihren Angehörigen, Freunden oder aufmerksamen Nachbarn Ihre Urlaubsanschrift und Handynummer bzw. im Idealfall sogar die Reiseroute für den Fall notwendiger Verständigungen mit. Sie können bei den Personen Ihres Vertrauens auch einen Wohnungsschlüssel deponieren, damit etwa im Fall von Gebrechen jemand in die Wohnung hinein kann.

vida-Kampagne hat mobilisiert

Die Gewerkschaft vida fordert eine neue Regelung für die Hausbetreuung und fand zahlreiche UnterstützerInnen.

Regen Zuspruch fand die vida-Forderung nach einer neuen Regelung für HausbetreuerInnen. Insgesamt 5.512 Unterschriften wurden im Rahmen einer Kampagne gesammelt. vida-Vorsitzender Rudolf Kaske, Bundesfachgruppen-Sekretärin Ursula Woditschka und Gesiba-Betriebsrat Ewald Doleschal überreichten Minister Rudolf Hundstorfer persönlich die Unterschriftenlisten.

Neue Regelung. „Hintergrund der Unterschriftenaktion ist unsere Forderung, eine neue Regelung für die Hausbetreuung zu schaffen, die sowohl den

Bedürfnissen von ArbeitnehmerInnen wie auch denen von MieterInnen und EigentümerInnen entgegen kommt“, erklärt Kaske. Von Seiten der Gewerkschaft vida würde man es begrüßen, in Gespräche rund um die neue Regelung eingebunden zu werden.

Gekipptes Gesetz. In den vergangenen Jahren hat die Gewerkschaft vida bereits viele verschiedene Versuche unternommen, einen geeigneten Ersatz für das im Jahr 2000 von der schwarz-blauen Regierung gekippte Hausbesorgergesetz zu installieren, doch bis dato ohne konkretes Ergebnis. Durch eine neue Regelung sollen MieterInnen und EigentümerInnen wieder die Wahlfreiheit erhalten, ob sie nun eine Reinigungsfirma oder eine/n fixe/n HausbetreuerIn einstellen möchten.

Vertrauensperson. „Die vida-Kampagne hat viele Betroffene

mobilisiert“, berichtete Bundesfachgruppen-Sekretärin Ursula Woditschka. Mieter und Mieterinnen, vor allem ältere Personen, hätten bei der Gewerkschaft vida angerufen und wollten selbst Unterschriften sammeln. Ihr wichtigstes Motiv: Wieder eine Person ihres Vertrauens als AnsprechpartnerIn im Haus zu haben.

Zahl halbiert. Viele ArbeitnehmerInnen sind seit Abschaffung des Gesetzes gezwungen, mit Werkverträgen, freien Dienstverträgen oder in anderen Alibi-Beschäftigungsverhältnissen ihr Auslangen zu finden, denn Nachbesetzungen von HausbesorgerInnen waren nicht mehr möglich. „Ihre Zahl hat sich seit 2000 in etwa halbiert. Vor allem wichtige Frauenarbeitsplätze, die die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ermöglichen, sind verloren gegangen“, so Kaske.

Wildwuchs. Viele aktuelle Arbeitsverträge sind - nicht zu-



Die vida-Unterschriftenlisten wurden Sozialminister Rudolf Hundstorfer persönlich übergeben.

Foto: vida/I. Schmied

letzt aufgrund der unzulässigen Übertragung der Schneeräumungspflicht an ArbeitnehmerInnen - nicht gesetzeskonform. „Eine neue Regelung für HausbetreuerInnen ist daher überfällig, der aktuelle Wildwuchs auf dem

Rücken der ArbeitnehmerInnen muss ein Ende haben“, forderte Ewald Doleschal, Gesiba-Betriebsrat, der die Problematik aus der Praxis kennt.

ines.schmied@vida.at

Lehrling

Lehrling setzt sich durch

Couragiert und mit Unterstützung von vida kämpfte ein junges Gewerkschaftsmitglied für eine faire Unterkunftsmöglichkeit für sich und ihre LehrlingskollegInnen im Betrieb.

Christine Hartl ist eine von 44 Lehrlingen im Hotel Schloss Fuschl im Salzburger Land. Den Beschäftigten des Hotelleriebetriebs standen bis vor einem halben Jahr bei Bedarf Personalunterkünfte zur Verfügung. Schon 2007 wurde bekannt gegeben, dass der Neubau bzw. die Renovierung der Häuser in Planung sei und sich die Wohnbeiträge „minimal“ erhöhen würden. Für die Doppelzimmer der alten Häuser wurde ein Betrag von 2,91 Euro pro Monat berechnet. Die Preiserhöhung für die neuen Zimmer fiel dann doch deftiger aus: 175 Euro für Einzel- bzw. 125 Euro für Doppelzimmer.

Kein Unterschied. Was Hartl besonders ärgerte: „Zwischen Lehrlingen und Angestellten wurde kein Unterschied gemacht. Wie sollen sich junge Menschen mit der Lehrlingsentschädigung das leisten können?“ Die junge Frau wandte sich an die Gewerkschaft vida und bekam sofort Unterstüt-

zung zugesagt. Auf Anraten von Thomas Berger, Landesgeschäftsführer vida Salzburg, sammelte Hartl Unterschriften aller Lehrlinge und legte diese der Direktion vor, die sofort reagierte und ein gemeinsames Treffen mit der Gewerkschaft und dem Betriebsrat einberief.

Erster Vorschlag. Ergebnis des Treffens war der Vorschlag der Betriebsleitung an die Lehrlinge, wieder zu den gewohnten Konditionen in die alten Zimmer zu ziehen, die sich jedoch bereits in desolatem Zustand befanden. Nicht umsonst, hatte man sich für einen Neubau entschieden. Gleichzeitig wurde auch angekündigt, die Fernsehanschlüsse zu kündigen und die Waschmaschinen zu entfernen.

Kompromiss. Mit einer zweiten Unterschriftenaktion setzte sich Hartl erneut zur Wehr - mit Erfolg. Die Mehrheit der Lehrlinge wollte weiterkämpfen und unterschrieb die Liste, sodass schließlich auch die Di-

rektion einlenkte. Die Lehrlinge des Hotel Schloss Fuschl können nun in den neuen Zimmern zum halben Preis wohnen, bezahlen also 62,50 Euro für ein Bett im Doppelzimmer.

Neue Erfahrung. „Das ist ein akzeptabler Preis. Diesen Kompromiss haben wir gerne angenommen“, berichtet Hartl, die auf diese Weise ihre ersten Erfahrungen in der betrieblichen Interessensvertretung machen konnte: „Es war eine neue und interessante Erfahrung für mich, sich für etwas einzusetzen, wovon man überzeugt ist und auch andere profitieren“, so das Gewerkschaftsmitglied.

Zivilcourage. „Dieser Fall zeigt, wie engagierte ArbeitnehmerInnen - ob jung, ob alt - mit Zivilcourage und Engagement zu ihrem Recht kommen können“, freut sich auch vida-Landesgeschäftsführer Berger über den Erfolg der Lehrlinge.

ines.schmied@vida.at



Securitas: Zentralbetriebsrat gewählt



Erstmal fand im Juni die Wahl zum Zentralbetriebsrat (ZBR) des Sicherheitsunternehmens Securitas statt. Als ZBR-Vorsitzender wurde Leonhard Tobler aus Wien gewählt, seine Stellvertreterin ist Manuela Jauk aus Graz. Weiter Mitglieder des ZBR sind Gerhard Cirlea aus Salzburg, Jürgen Bierbaum aus Wien, Irene Stemberger aus Innsbruck und Bernhard Ritsch aus Klagenfurt. Der neu gewählte ZBR vertritt die Interessen von rund 1.700 Beschäftigten des Unternehmens.

Persönlicher Einsatz zahlt sich aus



Walter Wolfinger, Betriebsratsvorsitzender der Quelle in Linz, vertritt gemeinsam mit seinen KollegInnen die Interessen von 380 ArbeiterInnen. Im November des vergangenen Jahres hat er sich ein Ziel gesetzt: Jede Woche zwei Tage Zeit nehmen, um KollegInnen, die noch keine Gewerkschaftsmitglieder sind, zu einem Gespräch und Gedankenaustausch einzuladen. Dabei stellte er auch die Arbeit des Betriebsrats und die Leistungen der Gewerkschaft vor, erklärte die Bedeutung von KV-Verhandlungen und warum es für ArbeitnehmerInnen so wichtig ist, organisiert zu sein.

100 neue Mitglieder. Der Einsatz des engagierten Betriebsrats hat sich ausgezahlt: Innerhalb von nur einem halben Jahr warben Wolfinger und sein Team 100 neue Mitglieder. „Ich habe nicht nur unsere neuen MitarbeiterInnen angesprochen, sondern bewusst auch solche, die schon lange im Betrieb sind“, berichtet Wolfinger. So konnte er etwa einen Kollegen als neues Mitglied gewinnen, der bereits seit 35 Jahren im Unternehmen ist. Und er gibt zu: „Dazu gehört viel Engagement, Einfühlungsvermögen und vor allem gute Argumente - und die haben wir“, freut sich der Betriebsrat. **vida gratuliert!**

ÖBB-Ferienhäuser

Günstig Urlauben in den Ferienhäusern der ÖBB gültig für alle **vida-Mitglieder**

PREISHIT: Ferienhaus Abersee am Wolfgangsee

Familienangebot

4 Nächtigungen 2 Erwachsene & 1 Kind im selben Zimmer inkl. Einzelfahrt Berg- & Talfahrt auf der Sommerrodelbahn Strobl am Wolfgangsee

pro Person
ab EUR 170,00

Single-Eltern

4 Nächtigungen 1 Erwachsener & 1 Kind im selben Zimmer inkl. Einzelfahrt Berg- & Talfahrt auf der Sommerrodelbahn Strobl am Wolfgangsee

pro Person
ab EUR 105,00

Weiters gibt es zu jeder Buchung ab 4 Nächtigungen eine gratis Einzelfahrt pro Person!

Mitglieder der Gewerkschaft **vida** erhalten bei einer Buchung der Aktionen „Familienangebot“ und „Single-Eltern“ im Ferienhaus Abersee zusätzlich noch einen Rabatt von 5 Euro pro Buchung (nicht Person) abgezogen.

Noch mehr ANGEBOTE:

vida-Mitglieder bekommen auf jede Buchung in den sonstigen Ferienhäusern bzw. Nächtigungsräumen der ÖBB-Dienstleistungs GmbH einen Rabatt von 5% gewährt. Alle Angebote finden Sie im Ferienhäuser-Katalog unter www.vida.at (Log-in erforderlich, siehe Seite 1 bis 18 im Katalog; bei Städtereisen ab S. 19 gibt es derzeit keine Spezialermäßigungen)

Zusätzliche bietet die ÖBB folgende „Zuckerl“:

- Gratis Gastein Card im Ferienhaus Bad Gastein
- Kein Einbettzimmerzuschlag im Ferienhaus Bad Gastein
- „7 = 6“ im Ferienhaus Bad Gastein
- Bei Preiskategorie A1 gilt: 1 Kind bis 15 Jahre im Zimmer der Eltern gratis im Ferienhaus St. Urban
- Gratis Kärnten Card ab 7 Nächte im Ferienhaus St. Urban

Alle Angebote gültig für die Sommersaison 2009!

vida und die ÖBB-Dienstleistungs GmbH wünschen Ihnen einen guten Fahrt und einen angenehmen Aufenthalt im Ferienhaus Ihrer Wahl.



Buchungen:

Monika Neuberger
Tel.: 01/93000 33081
monika.neuberger@oebb.at

ÖBB-Dienstleistungs GmbH / Interne Dienstleistungen / Soziales / DLG Freizeitservice

Bitte bei der Buchung Ihre vida-Mitgliedsnummer angeben, damit Sie den angeführten Buchungsrabatt erhalten.

Menschen bei vida

Dagmar Albrecht hat immer ein offenes Ohr



Seit Juli 2008 ist Dagmar die erste Anlaufstelle für Mitglieder sowie für die Betriebsräte im Team der vida-Kärnten.

Gleich nach Abschluss der Handelsschule arbeitete Dagmar als Karenzvertretung im Dorotheum in Klagenfurt als Büroangestellte. Den Weg zum Österreichischen Gewerkschaftsbund fand Dagmar bereits 1988. Dort

war sie dann bis 1990 im Bezirkssekretariat Feldkirchen tätig. Nach zweijähriger Karenzzeit stieg sie 1992 wieder in das Berufsleben bei der Gewerkschaft Kunst, Medien, Sport, freie Berufe als Büroassistentin ein. Im Juli 2008 stieß sie letztendlich zur Gewerkschaft vida

Der berufliche Alltag. „Durch meine langjährige Tätigkeit im ÖGB-Bezirkssekretariat bin ich im täglichen Umgang mit unseren Mitgliedern und BetriebsrätInnen schon sehr routiniert“, erklärt die 44-jährige Klagenfurterin. Von Eintönigkeit ist in Dagmars beruflichem Alltag jedoch keine Spur, denn die Menschen kommen immer wieder mit neuen Problemen und Anliegen. Eine besondere Herausforderung für sie ist es, unzufriedene Mitglie-

der in der Gewerkschaft zu halten. „Des Öfteren gelingt es mir auch, Nichtmitglieder für unsere Gewerkschaft zu begeistern. Das ist immer wieder ein besonderes Erfolgserlebnis“, sagt sie stolz. Dagmars Arbeitsalltag ist aber auch geprägt von administrativen Tätigkeiten. Das Erledigen der Korrespondenz und die Verwaltung der Mitgliederdatei nehmen dabei die meiste Zeit in Anspruch. „Besonders hektisch können Vorbereitungen für eine Betriebsratswahl sein, da in kurzer Zeit sehr viele Dinge gleichzeitig erledigt gehören.“

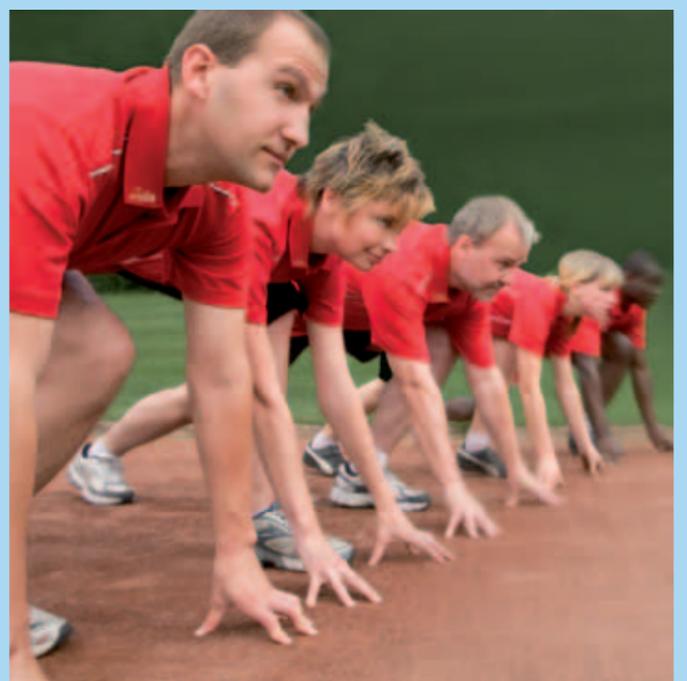
Was mir wichtig ist zu sagen. Trotz der vielen Arbeit ist es Dagmar ein besonderes Anliegen, die persönlichen Kontakte zu ihren Kolleginnen und Kollegen zu pflegen. „Meiner Meinung nach ist das die Grundlage für das gute Arbeitsklima innerhalb unseres Teams“, erklärt Dagmar und ergänzt, „das merken auch unsere Mitglieder, wenn sie unsere Räumlichkeiten betreten.“

Wie ich entspanne. Den Ausgleich zum Beruf findet Dagmar durch die Gartenarbeit rund um ihr Reihenhaus in der Nähe von Klagenfurt oder beim Radfahren. „Da mach ich auch gerne Halt bei den Buschenschenken in unserer Region, um einfach Freunde zu treffen oder einfach das gute Essen zu genießen.“

dagmar.albrecht@vida.at

Cooler vida-Sachen im Online-Shop

Sie sind auch stolz drauf, bei der Gewerkschaft zu sein? Zeigen Sie Ihren Freunden und Bekannten, dass Sie bei vida dabei sind. Wie? Indem Sie die modischen vida-Outfits, vom T-Shirt bis zur wetterfesten Jacke, die es in unserem Online-Shop gibt, tragen.



Bestellen Sie sich Ihr vida-Outfit unter www.vida.at

News von den vida-Frauen

Seit kurzem geben die vida-Frauen einen eigenen Online-Newsletter heraus. Informationen zu frauenpolitischen Themen finden sich darin ebenso wie Servicetipps. Der Newsletter erscheint einmal monatlich. Am besten gleich abonnieren unter www.vida.at