

Verkehr



Straße

Richtungsweisender Urteilspruch: Berufskraftfahrer muss wegen Lehrabschlussprüfung höher eingestuft werden und erhält rückwirkend mehr Geld.

Soziale, Persönliche Dienste und Gesundheitsberufe



Mobile Dienste

Die mobile Datenübermittlung hält Einzug in der mobilen Pflege und Betreuung. vida vertritt, was die Beschäftigten dabei beachten sollten.

Private Dienstleistungen



Reinigung

Oft lassen sich Beschäftigte mit dem Versprechen, dass der Lohn bald bezahlt werde, hinhalten statt rasch die Gewerkschaft einzuschalten.

Thema

Kennen Sie Ihren **Kollektivvertrag?**

Den Begriff Kollektivvertrag bringen viele ArbeitnehmerInnen bestenfalls mit der jährlichen Lohn- bzw. Gehaltserhöhung in Verbindung, ansonsten gilt der „KV“ bei vielen als die „große Unbekannte“. Dabei bestimmt der Kollektivvertrag die Arbeitsbedingungen entscheidend mit. Wir befassen uns in dieser Ausgabe der vida-Zeitschrift ausführlich mit dem Thema Kollektivvertrag. Denn nur wer seinen KV genau kennt, kann auch seine Rechte einfordern.

Informieren Sie sich über Ihren Kollektivvertrag. Er sichert Ihnen Ihre Rechte als ArbeitnehmerIn.

Populäre Irrtümer. Urlaubs- und Weihnachtsgeld sind im Gesetz geregelt. Das ist zwar eine weit verbreitete Ansicht, aber beide Geldleistungen sind nur in den Kollektivverträgen verankert. Auch viele andere Legenden rund um den KV halten sich hartnäckig. Lesen Sie mehr über die zehn größten KV-Irrtümer auf Seite 3.

Insider berichten. KV-Verhandlungen finden stets hin-

ter geschlossenen Türen statt. Wie läuft das Feilschen um die Lohnerhöhung ab, wie gelingt das Durchbringen von Verbesserungen für die ArbeitnehmerInnen? Auf Seite 4 berichten vier KollektivvertragsverhandlerInnen über ihre Erfahrungen.

Aus Null wird Minus. Einige LandespolitikerInnen preschten im Sommer mit der Ansage vor, für die Landesbediensteten werde es kommendes Jahr eine Nulllohnrunde geben. Das ist eine gefährliche Drohung für die Beschäftigten dieser

Länder und könnte auch negative Folgen für einige vida-Branchen haben. Denn vor allem im privaten Sozial- und Gesundheitsbereich orientieren sich die Lohnabschlüsse an jenen des öffentlichen Dienstes. „Eine Nulllohnrunde trifft die Beschäftigten nicht nur einmal. Die negativen Folgen schleppt man das ganze weitere Arbeitsleben mit“, erteilt vida-Vorsitzender Kaske dieser Forderung eine Absage. Mehr dazu lesen Sie auf Seite 2.



Schwer erkämpft wurden die ersten Kollektivverträge. Auch aktuell müssen die Rechte der ArbeitnehmerInnen immer wieder aufs Neue verteidigt werden.

Aus dem Inhalt

- Einmal Null - immer Minus:**
Welche Folgen eine Nulllohnrunde für Sie hat Seite 2
- Wozu Kollektivverträge?**
700 KVs sichern die Beschäftigten ab Seite 2
- Falsch, aber weit verbreitet:**
Die zehn größten KV-Irrtümer Seite 3
- Beschäftigt in der Slowakei:**
Vom Mindestlohn kann man nicht leben Seite 6
- Waisenunterstützungsverein:**
120 Kinder waren auf Urlaub mit dem WuV Seite 7
- Vom Kopf bis Fuß in vida:**
Coole Sachen bietet der vida Onlineshop Seite 8
- Impressum:**
Alle MitarbeiterInnen dieser Ausgabe Seite 8

Wem der Optimismus der Banker nützt!

Erste Meldungen über das Ende der Wirtschaftskrise machen die Runde. Vor allem die Finanzwirtschaft und Banker ergehen sich in Jubelmeldungen. Weniger zuversichtlich sind die ArbeitnehmerInnen, wie der Arbeitsklimaindex zeigt. Zehntausende arbeiten kurz, die Arbeitslosigkeit ist hoch und steigt weiter an.

Mailüfterl statt Hurrikan? Es liegt mir fern, eine Verlängerung der Krise herbeizuwünschen. Dennoch sollte man mit der Einschätzung, die Krise sei vorbei, vorsichtig sein. Die Auslastung ist in vielen Sparten weit unter jener

des Vorjahres, die strukturellen Mängel, die erst vor kurzem etwa in der Automobilindustrie konstatiert wurden, können nicht von heute auf morgen verschwunden sein. Und überhaupt: Was ist aus der Ursache der Krise, der mangelnden Regulierung der Finanzmärkte, geworden? Wie steht es um eine echte, globale Bankenaufsicht, wo ist ihr europäisches Pendant? Was wurde aus dem angedachten Aus für hochspekulative „Finanzprodukte“? Wie sieht es um eine ernsthafte Begrenzung der Bonuzahlungen für ManagerInnen aus? Bisher ist da nicht wirklich Vielversprechendes beschlossen worden.

Weiter wie gehabt? Dass sich nun gerade jene in Zweckoptimismus üben, die selbst kein Interesse an einer strengen Kontrolle der Finanzmärkte haben, sollte stutzig machen. „War eh nicht so schlimm“, sagen die Banken, nachdem Milliarden-Rettungspakete für sie geschnürt wurden. „Und jetzt machen wir weiter wie bisher.“ Statt diesen Jubelmeldungen einen Vertrauensvorschuss zu schenken, sollte die Politik aus den Fehlern der Vergangenheit lernen und für eine effiziente Kontrolle der Finanzmärkte sorgen. (mf)



Kommentar

Den Begriff Kollektivvertrag bringen viele ArbeitnehmerInnen bestenfalls mit der jährlichen Lohn- bzw. Gehaltserhöhung in Verbindung. Dabei ist der „KV“, wie er im Fachjargon oft genannt wird, für vieles im Arbeitsleben ausschlaggebend. Sie wollen übersiedeln? Ob bzw. wieviele bezahlte freie Tage Ihnen dafür zustehen, das regelt Ihr KV. Im KV ist die Arbeitszeit geregelt, der KV sichert Ihnen Freizeittage bei wichtigen privaten Ereignissen, er enthält Schutzbestimmungen für den Fall der Kündigung. Und natürlich sind auch Weihnachtsgeld und Urlaubsgeld sowie die Mindesthöhe von Löhnen und Gehältern sowie diversen Zulagen im KV geregelt. Nur wer seinen Kollektivvertrag kennt, kann auch seine Rechte einfordern. Informieren Sie sich deshalb genau über Ihren KV!

Schwer erkämpft. 1896 wurde erstmals in Österreich ein Kollektivvertrag abgeschlossen, bis zu Beginn des ersten Weltkriegs hatten die Gewerkschaften bereits 500 Kollektivverträge mit der Arbeitgeberseite ausgehandelt. Aktuell sind mehr als 700 unterschiedliche KVs in Österreich in Kraft. In den Schoß gefallen sind die Kollektivverträge den ArbeitnehmerInnen nicht. Sie wurden durch den geballten Druck der ArbeitnehmerInnenschaft erreicht.

Viel zu tun. Die KV-Verhandlungen für 2010, die in den nächsten Monaten bevorstehen, dürften nicht einfach werden – Forderungen aus Politik und Wirtschaft nach einer Nulllohnrunde sind das falsche Signal. Für neue Branchen müssen neue Kollektivverträge ausgehandelt werden – vida verhandelt aktuell einen KV für die Beschäftigten in privaten Kur- und Rehabzentren. Auch die Tricks mancher Arbeitgeber, durch Auslagerungen und Scheinselbstständigkeit aus den Kollektivverträgen zu fliehen, erfordern den Einsatz der Gewerkschaft.

Wie geht's weiter? Wie sich die Kollektivverträge in Zukunft entwickeln, hängt ganz wesentlich auch von Ihnen ab. Denn nach wie vorgilt: Je mehr Beschäftigte einer Branche bei der Gewerkschaft sind, umso mehr kann die Gewerkschaft bei den KV-Verhandlungen für die ArbeitnehmerInnen „rausholen.“ Wer KollegInnen im Betrieb dazu motiviert, der Gewerkschaft beizutreten, tut nicht nur den anderen was Gutes, sondern stärkt sich auch selbst.

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



Foto: Fotolia/Adam Tomasiak

Der Kollektivvertrag (KV) ist eine im Arbeitsverfassungsgesetz geregelte Vereinbarung, die zwischen den Interessenvertretungen der ArbeitgeberInnen und der ArbeitnehmerInnen schriftlich abgeschlossen wird. Der KV regelt die über das Gesetz hinausgehenden Rechte und Pflichten der ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen. Dabei ist der Stufenbau der Rechtsordnung zu beachten. An oberster Stelle, über dem KV, stehen Gesetze und Verordnungen. An untergeordneter Stelle, nach dem KV, stehen Betriebsvereinbarungen und Dienst- bzw. Arbeitsverträge. Das so genannte Günstigkeitsprinzip besagt, dass Vorschriften „niedrigerer Stufe“ den/die ArbeitnehmerIn nur besser stellen dürfen als Vorschriften höherer Rangordnung. Der KV unterstützt somit die ArbeitnehmerInnen beim Ab-

schluss ihres individuellen Arbeitsvertrags. Ohne KV müssten einzelne Punkte, wie zum Beispiel Urlaubs- und Weihnachtsgeld, von jedem und jeder einzelnen Beschäftigten separat ausgehandelt werden.

Dichtes KV-Netz. Mit mehr als 700 unterschiedlichen Kollektivverträgen und einer Abdeckung von rund 95 Prozent der unselbstständig Beschäftigten liegt Österreich im Spitzenfeld in Europa. Da der Kollektivvertrag in Österreich im Normalfall für alle ArbeitnehmerInnen und alle Betriebe der jeweiligen Branche gilt, ist der KV ein wichtiges Instrument, um die Solidarität unter den Beschäftigten aufrecht zu erhalten. In Ländern, wo es keinen so hohen Abdeckungsgrad kollektiver Vereinbarungen gibt, ist die Gefahr eines nationalen Lohn- oder Sozialdumpings höher. Um Kosten einzusparen, werden Un-

ternehmen immer versuchen das Lohnniveau und die Sozialstandards so niedrig wie möglich zu halten. Andererseits wächst durch den Wettbewerb auf dem Arbeitsmarkt bei fehlenden kollektiven Regelungen der Druck auf die ArbeitnehmerInnen und Arbeit Suchenden, ihre Arbeitskraft günstiger anzubieten als das ihre KollegInnen tun.

Lohnrunden. KVs werden meist für den Zeitraum eines Jahres abgeschlossen. In den jährlichen Verhandlungen wird über die Lohnerhöhung und über die Anpassung der Arbeits- und Sozialstandards an die gegenwärtige Situation verhandelt. Die jährlichen Lohnerhöhungen orientieren sich dabei an der Preisentwicklung (Inflation) und an der Entwicklung der Produktivität. Eine Lohnerhöhung auf diesem Niveau verfolgt einerseits das Ziel, dass das Preisniveau nicht durch die Lohnverhandlungen

Kollektivvertrag

Was bringt der Kollektivvertrag?

Viele Rechte der ArbeitnehmerInnen sind in ihrem Kollektivvertrag geregelt. Trotzdem ist der Kollektivvertrag für die Beschäftigten oftmals „eine große Unbekannte“.

wesentlich verändert wird. Andererseits geht es darum, dass die ArbeitnehmerInnen am wirtschaftlichen Wohlstand teilhaben können. Um diese Ziele konsequent erreichen zu können, bedarf es einer starken Gewerkschaft. Einer Gewerkschaft mit vielen Mitgliedern, die gemeinsam mit der Gewerkschaft für ihre Rechte eintreten.

philip.gastinger@vida.at

Webtipp

Reden Sie mit Ihren ArbeitskollegInnen über die Gewerkschaft und informieren Sie sie, wie wichtig es ist, bei der Gewerkschaft zu sein.

Online Mitglied werden kann man unter
<http://mitgliedwerden.vida.at>

Aktuelles

Einmal Null – immer Minus

Nulllohnrunden, um das Budget zu retten? Was einzelne PolitikerInnen und UnternehmerInnen fordern, hätte für die Beschäftigten drastische Auswirkungen.

Einzelne LandespolitikerInnen preschten im Sommer mit der Ansage vor, für die Landesbediensteten werde es kommendes Jahr eine Nulllohnrunde geben. Als Beitrag zur Budgetsanierung, so die Begründung. „Eine Nulllohnrunde trifft die Beschäftigten nicht nur einmal. Die negativen Folgen schleppt man das ganze weitere Arbeitsleben mit“, erteilt vida-Vorsitzender Rudolf Kaske derartigen Forderungen eine Absage. Auch aus volkswirtschaftlicher Sicht ist dieses

Vorhaben unvernünftig. Mit Nulllohnrunden würgt man den Konsum und damit das Wirtschaftswachstum ab.

Gefährliche Folgewirkung. Die Kollektivvertragsverhandlungen in einigen vida-Branchen – insbesondere im Sozial- und Gesundheitsbereich – orientieren sich an den Lohnabschlüssen im öffentlichen Dienst. „Die öffentliche Hand ist der größte Auftraggeber für die privaten Krankenhäuser mit Öffentlichkeitsrecht und für die Organisationen im Pflege- und Sozi-

albereich. Schon jetzt reicht dort das Geld nicht aus. Nulllohnrunden sind hier aber völlig fehl am Platz“, ergänzt der stellvertretende vida-Vorsitzende Willibald Steinkellner.

Ausrechnen. Die negativen Folgen einer Nulllohnrunde auf das eigene Einkommen kann sich jede/r mit dem neuen Online-Rechner des ÖGB ausrechnen. Der Rechner zeigt an, wie hoch der Einkommensverlust in zehn Jahren ist. Wer 1.500 Euro brutto verdient, verliert durch eine Nulllohnrunde gegenüber

einer Lohnerhöhung um zwei Prozent 4.600 Euro, wer 2.500 Euro verdient, fällt durch eine einmalige Nulllohnrunde im Laufe von zehn Jahren gar um 7.665 Euro um.

martina.fassler@vida.at

Webtipp

Am besten selber nachrechnen unter
www.nulllohnrunde.at



Foto: Fotolia/Michael Schade

Kollektivvertrag: Die zehn größten Irrtümer



Foto: Fotolia/RobertKneschke

In Sachen Kollektivvertrag, kurz KV, kursieren viele Legenden. Die Gewerkschaft vida deckt für Sie die „10 größten KV-Irrtümer“ auf. Im Gespräch mit vida-Rechtsexpertin Gertrude Oelmack und KV-Verhandler Rudolf Wagner.

❌ 1. Der KV regelt nur die Entlohnung!

✅ Der KV regelt die Höhe des Einkommens, aber auch verschiedene Arten von Zulagen. Diese werden v. a. für Arbeitsbelastungen über die normale Tätigkeit hinaus gewährt, wie z. B. bei Nachtdienstarbeit oder bei Schmutz und diversen Gefahren.

❌ 2. Das Urlaubs- und Weihnachtsgeld sind im Gesetz geregelt!

✅ Das ist zwar eine weit verbreitete Ansicht, aber beide sind nur in den KVs geregelt.

❌ 3. Gehalts- und Lohnerhöhungen sind gesetzlich vorgeschrieben!

✅ Gehalts- und Lohnerhöhungen werden zwischen Arbeitgeberverbänden wie z. B. der Wirtschaftskammer und Gewerkschaften in den KVs ausgehandelt.

❌ 4. Nur das Arbeitszeitgesetz regelt die Arbeitszeiten!

✅ Das Arbeitszeitgesetz regelt die Höchstarbeitszeiten bzw. den Rahmen für die Arbeitszeiten. Ihre Lage, also wann man beginnt und aufhört oder wie man die Wochen durchrechnen kann, wird aber im KV oder in den Betriebsvereinbarungen (BVs) geregelt.

❌ 5. KVs werden für einzelne Betriebe vereinbart!

✅ In Österreich werden KVs vorwiegend für Branchen in Bundesländern oder für das gesamte Bundesgebiet festgelegt. Es gibt aber auch Vereinbarungen für einzelne Betriebe wie z. B. AUA oder ÖBB.

❌ 6. KVs gelten nur für Gewerkschaftsmitglieder!

✅ KVs gelten für alle in einer Branche Arbeitende bzw. für alle, für die das der personelle Geltungsbereich

Sie wissen nicht, was falsch oder richtig ist beim Kollektivvertrag? Wir helfen Ihnen!

des KVs vorsieht. Hier gilt die so genannte KV-Außenseiterwirkung. Um Gewerkschaftsmitglieder in ihrer Jobsuche nicht zu benachteiligen, wurde in der Zweiten Republik festgelegt, dass ein KV für alle ArbeitnehmerInnen der jeweiligen Branche gelten muss.

❌ 7. Ich kann mir meine KV-Zugehörigkeit aussuchen!

✅ Unter welchen KV jemand fällt, hängt von der Zuordnung seines/ihrer Betriebs zum Fachverband in der Wirtschaftskammer oder von der Mitgliedschaft des Betriebs zu einem freiwilligen Arbeitgeberverband ab.

❌ 8. Ein KV gilt sofort nach Unterzeichnung!

✅ Ein KV gilt mit Veröffentlichung im Amtsblatt der Wiener Zeitung. Es sei denn, es wird ein anderer Wirkungsbeginnzeitpunkt festgelegt.

❌ 9. KVs gelten jeweils genau 12 Monate lang!

✅ Normalerweise gilt ein KV 12 Monate lang. Er kann aber auch für einen anderen Zeitraum abgeschlossen werden.

❌ 10. BVs dürfen schlechter stellen als KVs oder das Gesetz!

✅ Hier gilt das Günstigkeitsprinzip. Ein KV darf nur gleich gut oder günstiger als das Gesetz, eine BV nur gleich gut oder günstiger als ein KV sein. Es ist also nicht möglich, eine BV abzuschließen, die schlechter als der KV stellt. Die BV wäre rechtswirksam.

marion.tobola@vida.at

Mysterium Kollektivvertrag

Mit dem „KV-Mysterium“ ist auch Rudolf Wagner konfrontiert. Der vida-Bundesfachgruppensekretär für Gesundheits-, Heil- und Pflegeberufe ist KV-Verhandler für Privatkrankenanstalten, Sozialversicherung sowie Rettungs- und Krankentransporte.

Erfolge

Als KV-Verhandler bereitet Rudolf Wagner die KV-Teams auf die Verhandlungen vor und begleitet diese. Dabei blickt er auf einige Erfolge zurück. So konnte 2009 das Gehalts- und Lohnschema für NeueinsteigerInnen, die in den KV der Privatkrankenanstalten Österreichs fallen, um 6 Prozent erhöht werden. Dazu kam noch eine Gehaltserhöhung von 3,55 Prozent. Darüber hinaus schafft die Neuregelung mehr Sicherheit. Im Gegensatz zu einer Überzahlung muss der Arbeitgeber den erhöhten KV-Lohn in jedem Fall zahlen.

Hürden

Dass KV-Verhandlungen aber auch sehr zäh sein können, zeigt der Fall des Österreichischen Roten Kreuzes. Weil neben dem Rahmen-KV neun Bundesländeranhänge existieren, herrscht am Verhandlungstisch auf Seite der Arbeitgebervertreter viel Abstimmungsbedarf mit den Landesverbänden. Ein Abschluss für 2009 wurde erst am 1. September erreicht und ist rückwirkend gültig ab 1. Jänner 09.

Chancen

Mit ganz unterschiedlichen Fragen zum Thema KV kommen ArbeitnehmerInnen zu Rudolf Wagner. In diesem Jahr sorgte z. B. die Schemaumstellung bei den Privatkrankenanstalten für Verwirrung. Viele Mitglieder ließen die Gewerkschaft nachrechnen. Und da kamen manchmal bis zu 100 Euro mehr in der Einstufung – und fürs Börserl – heraus. Das heißt, nachfragen schadet nicht – im Gegenteil – oft lohnt es sich!

Was Sie wissen sollten!



Wo muss ein KV ausgehängt sein?

Das Arbeitsverfassungsgesetz schreibt vor, dass der aktuelle KV in jedem Betrieb zur Einsichtnahme aufliegen muss. Wo der KV im Betrieb zu finden ist, steht im Dienstzettel.

Wo finde ich heraus, welcher KV für mich gilt?

Das finden Sie ebenfalls im Dienstzettel. Sie können aber auch Ihre Gewerkschaft kontaktieren und die Zugehörigkeit zum KV erfragen.

Wo bekomme ich meinen KV?

vida stellt ihren Mitgliedern KVs kostenlos zur Verfügung. Damit Sie Ihren KV erhalten, benötigen wir einige Infos, wie z. B. Ihren Beruf und die Branche, in der Sie arbeiten. Rufen Sie +43 1 546 41-0, damit wir Ihnen den richtigen KV zustellen können. Infos über KVs finden vida-Mitglieder auch auf <http://recht.vida.at>



Kollektivvertragsverhandlungen

Foto: Fotolia/vb

Wie laufen KV-Verhandlungen ab? Manchmal geht es turbulent zu, oft wird sehr hart verhandelt.

„Da wird es manchmal emotional“

Schnell ein Foto vor Beginn der Verhandlungen, dann schließt sich die Tür. So kennt man KV-Verhandlungen aus den Medien. GewerkschafterInnen berichten über den tatsächlichen Ablauf der KV-Verhandlungen.

Bereits als Betriebsrat des Rudolfinerhauses saß Willibald Steinkellner Ende der 1980er Jahre bei den Verhandlungen des Kollektivvertrags (KV) für die Privatkrankenanstalten am Verhandlungstisch. Auch heute noch ist Steinkellner, als Vorsitzender der vida-Sektion Soziale, Persönliche Dienste und Gesundheitsberufe, führend bei den jährlichen KV-Verhandlungen für die Beschäftigten in den Privatkrankenanstalten dabei. Im Vorfeld der Verhandlungen trifft sich auf ArbeitnehmerInnenseite stets das Verhandlungsteam, um die zentralen Eckpunkte und Forderungen festzulegen. „Dabei geht es nicht nur um die Erhöhung von Löhnen und Gehältern, sondern auch um Verbesserungen im Rahmenrecht“, so Steinkellner. Vom vida-Wirtschaftsreferat werden die KV-VerhandlerInnen das ganze Jahr über mit Daten über die wirtschaftliche Entwicklung versorgt.

Verhandlungsstart. Mit einem Schreiben an die Arbeitgeberseite starten die Verhandlungen formell. „Wir fordern zur Aufnahme von Verhandlungen auf und schicken unser erstes, grobes Forderungsprogramm mit“, berichtet Steinkellner. Bei den letzten KV-Verhandlungen konnte vida beachtliche Verbesserungen erreichen. „Der KV-Lohn der Beschäftigten im neunten Dienstjahr wurde – außertourlich – um sechs Prozent erhöht, dieser Betrag wurde auch auf alle anderen Lohnstufen aufgeschlagen“, so Steinkellner. Eine Maßnahme, um die Löhne in den Privatspitälern an jene in den öffentlichen Krankenhäusern anzugleichen. Dass sich die Lohnerhöhungen im privaten Gesundheits- und Sozialbereich traditionell an den Gehaltsabschlüssen im öffentlichen Dienst anlehnen, könnte bei der nächsten KV-Runde für Konfliktstoff sorgen. „Mit einer Nulllohnrunde, wie das

einige Landespolitiker für den öffentlichen Dienst angekündigt haben, lassen wir uns nicht abspeisen“, ist für Steinkellner klar.

Neue Branchen. Wo neue Wirtschaftszweige entstehen, müssen neue Kollektivverträge geschaffen werden. Das gilt auch für die boomende Wellnessbranche. „Derzeit verhandeln wir über einen KV für die privaten Kur- und Reha-Zentren“, erzählt Steinkellner. Vor allem bei der Lohnabelle sind die VerhandlerInnen noch weit auseinander. „Wir wollen keine Dumpinglöhne, sondern Löhne, die dem österreichischen Standard und der guten Ausbildung der Beschäftigten entsprechen“, sagt Steinkellner.

Niedriglöhne. Handlungsbedarf beim Lohnniveau gibt es bei den FriseurInnen. „In den vergangenen zwei Jahren haben wir die verstärkte Anhebung der niedrigsten Lohngruppen erreicht. Als nächstes muss auch für die Fachkräfte mehr drin sein“, sagt die zuständige vida-Bundesfachgruppensekretärin Barbara Fahrner. Zusätzlich soll der ArbeitnehmerInnenschutz für Lehrlinge verbessert werden. Ihre „KV-Partner“ hat Fahrner, die seit vergangem Jahr bei den Verhandlungen dabei ist, bisher nicht als besonders konstruktiv erlebt. „Auf Arbeitgeberseite sind ausschließlich Männer im Verhandlungsteam. Und man-

che davon vertreten noch die Ansicht, dass Frauen ohnehin nur ‚dazu verdienen‘ und ihre Entlohnung nebensächlich ist“, erzählt die Gewerkschafterin.

Emotionen. Von teils sehr harten Verhandlungen berichtet Marina Häuslinger aus der Reinigungsbranche. Die Betriebsrätin bei der Firma DIW Instandhaltung und Gebäudereinigung ist seit fünf Jahren im vida-Verhandlungsteam. „Vor allem der Arbeitgebervertreter aus Niederösterreich spielt meist den Hardliner und blockiert eine Einigung. Aber natürlich haben auch wir unsere Standpunkte. Da wird es manchmal sehr emotional – auf beiden Seiten.“ Die Arbeitgeber wollten bei den letzten KV-Verhandlungen den Mehrarbeitszuschlag für Teilzeitbeschäftigte außer Kraft setzen – ein Standpunkt, den sie nicht durchbringen konnten. Die Verhandlungen für 2010 dürften – aufgrund der Wirtschaftskrise – nicht einfacher werden, zeigt sich Häuslinger realistisch. Was ihr ein besonderes Anliegen ist? „Höhere Stundenlöhne und die Aufstockung der vielen Teilzeitjobs auf eine höhere Stundenzahl.“

Verhandlungsabschluss. Im April waren bei den SeilbahnerInnen die Verhandlungen für 2009 abgebrochen worden, im August erfolgte nun eine Einigung. „Das war eine der schwierigsten Verhandlungen, die ich

in den letzten 15 Jahren erlebt habe“, berichtet Walter Bacher, Betriebsrat bei der Gletscherbahnen Kaprun AG und Verhandlungsführer im vida-Team. Die starke Abweichung der Teuerungsrate – hohe Inflation übers Jahr gerechnet, aber eine relativ geringe Teuerung im Verhandlungsmonat – habe dazu geführt, dass die Wirtschaftsdaten von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite in der Frühjahrsrunde sehr weit auseinander gelegen seien. „Die Arbeitgeber wollen immer den Wert verwenden, der am niedrigsten ist“, so Bacher. Bislang habe die Branche noch keine Auswirkungen der Krise gespürt. „Und jetzt steht bereits die nächste Herbst-Winter Saison vor der Tür. Schon aus Eigeninteresse können sich die Arbeitgeber da nicht den Unmut ihrer MitarbeiterInnen leisten“, ist Bacher überzeugt, dass die Gewerkschaft im August für die Beschäftigten mehr rausgeholt hat als im Frühjahr „drin“ gewesen wäre. (Details zum Abschluss siehe Seite 10).

Nach der Einigung. Damit der KV seine Gültigkeit erhält, muss dieser noch nach Abschluss der Verhandlungen von beiden Seiten unterschrieben und beim Bundesministerium für Arbeit und Soziales hinterlegt werden. Der Abschluss des KV's wird im Amtsblatt der Wiener Zeitung kundgemacht.

martina.fassler@vida.at

„KV würde mehr Transparenz für alle schaffen“

Für ArbeitnehmerInnen einer Branche, die mangels „Gegenseite“ keinen Kollektivvertrag abschließen können, kann ein Mindestlohn festgesetzt werden.

Wo kein Arbeitgeberverband, da auch keine Möglichkeit auf einen Kollektivvertrag – wie bei den Hausangestellten“, berichtet Michaela Guglberger, Bundesfachgruppensekretärin der Gewerkschaft vida. Umso wichtiger, dass zumindest alles, was das Entgelt der Beschäftigten aus diesem Bereich betrifft, wie etwa Überstunden, Feiertags-, Sonntags- und Nachtzuschläge, durch den Mindestlohnentarif für Hausangestellte und Hausgehilfen geregelt wird. 2007 gab es rund 10.500 Beschäftigte in privaten Haushalten, etwa 7.200 davon unter der Geringfügigkeitsgrenze.

Entgeltregelung. Der Mindestlohnentarif regelt – wie schon der Name sagt – das Entgelt, das ArbeitnehmerInnen einer Branche mindestens verdienen müssen. Ein Unterschied zum KV: Rahmenbedingungen und Arbeitszeitregelungen kann der Mindestlohnentarif nicht regeln, diese werden über Spezialgesetze festgelegt oder es wird das Arbeitszeitgesetz herangezogen. Verordnet wird der Mindestlohn einer Branche vom Bundeseinigungsamt. Aber das passiert nicht automatisch: Der Antrag auf Einleitung des Verfahrens wird von den Fachgewerkschaften des ÖGB gestellt.

Neuantrag. Mindestlohnentariife werden je nach Branche alle ein bis zwei Jahre von der Gewerkschaft neu beantragt. Bei der Festsetzung des Mindestlohnentariifs werden meist branchenähnliche Sparten herangezogen. Im Hausbetreuungsbereich etwa orientiert man sich an den KV-Abschlüssen in den Bereichen Immobilienwirtschaft, Reinigung oder chemische Industrie. Rund zwei Jahre dauert es, bis ein gänzlich neuer Tarif ausverhandelt ist. Der Neuantrag eines bestehenden Mindestlohnentariifs ist nach etwa zwei Monaten abgewickelt.

Hausbetreuung. Ein Spezialfall sind die HausbesorgerInnen: Arbeitgeber sind in

diesem Fall KV-fähige Genossenschaften sowie Stadt, Land oder private Hausbesitzer ohne eigenen Arbeitgeberverband. Da der Mindestlohnentarif verordnet wird, können sich die Genossenschaften vor den MieterInnen „abputzen“ – ein eigener KV ist unerwünscht: „Ein Kuriosum“, erklärt vida-Bundesfachgruppensekretärin Ursula Woditschka, „viele, die KV-Verhandlungen führen könnten, sitzen auch in den Verhandlungen zu den Mindestlohnentariifen.“

Gesetz gekippt. Mindestlohnentariife sind oft je nach Bundesland unterschiedlich. „Bei den HausbesorgerInnen ist das historisch gewachsen und ergibt sich aus regional unterschiedlichen Anforderungen“, erklärt Woditschka. Die Arbeitsbedingungen werden im Hausbesorgergesetz geregelt. Im Jahr 2000 wurde dieses Gesetz von der schwarz-blauen Bundesregierung jedoch gekippt, Nachbesetzungen von HausbesorgerInnen sind seitdem nicht mehr möglich. HausbetreuerInnen oder Reinigungsfirmen erledigen nun den Job.

Drahtseilakt. Das Problem dabei ist, dass es zwar seit 2005 einen Mindestlohnentarif für HausbetreuerInnen gibt, jedoch kein Spezialgesetz. Das heißt für ArbeitnehmerInnen in diesem Bereich gilt das Arbeitszeitgesetz. Aufgaben wie die Schneeräumung oder die „Rund-um-die-Uhr“-Betreuung von Wohnhäusern sind nicht in Einklang zu bringen mit dem geltenden Gesetz, die rechtlichen Rahmenbedingungen passen also nicht zum Mindestlohnentarif. „Ein Drahtseilakt“, meint

Weniger Schutz als ein KV bietet der Mindestlohnentarif. Er regelt nur das Entgelt.

Woditschka, „viele aktuelle Arbeitsverträge sind – etwa aufgrund der unzulässigen Übertragung der Schneeräumungspflicht an ArbeitnehmerInnen – nicht gesetzeskonform.“

Transparenz. „Im Mindestlohnentarif ist vieles nicht geregelt, daher sollte es im Grunde im Interesse von ArbeitnehmerInnen und ArbeitgeberInnen liegen, Kollektivverträge zu schaffen“, meint Woditschka. Dadurch würde mehr Transparenz für alle Beteiligten geschaffen werden, weil über die Entlohnung hinaus auch Leistungen definiert und Rahmenbedingungen geregelt werden könnten.

Rettungsdienste. Die Lohnsituation bei den Rettungsdiensten ist in erster Linie von Ungleichheit und Lohn-Dumping geprägt. Während die Beschäftigten des Roten Kreuzes (ÖRK) wie auch der Johanniter gut organisiert sind und einen eigenen Kollektivvertrag haben, können sich die KollegInnen des Arbeitersamariterbundes und des Grünen Kreuzes

weder auf einen Mindestlohnentarif noch auf einen KV berufen. Im Frühjahr des heurigen Jahres hat sich die Gewerkschaft vida bereits dafür eingesetzt, den KV des ÖRK auch für andere Rettungsdienste zu setzen – doch ohne Erfolg. Die betroffenen Arbeitgeber der kleinen Rettungsdienste weigerten sich mit der Begründung, keinen Einfluss auf diesen Arbeitgeberverband zu haben.

Verband für alle. vida-Bundesfachgruppensekretär Rudolf Wagner sieht nun zwei Möglichkeiten, das Problem zu lösen: Im ersten Schritt wird vida im Herbst 2009 einen Min-

destlohnentarif beantragen, der für alle Rettungs- und Krankentransporte auf Vereinsbasis gilt, die noch keinen eigenen KV haben. Parallel dazu wird das Rote Kreuz einen offenen Arbeitgeberverband gründen. Dessen Ziel sollen die Erlangung der Kollektivvertragsfähigkeit und der Abschluss eines österreichweiten KVs sein, der dann gesetzt wird und für alle Rettungs- und Krankentransporte gilt. „Der KV ist noch Zukunftsmusik“, meint Wagner, „aber wir werden weiterkämpfen: Gleiches Geld für gleiche Arbeit, das ist nicht zu viel verlangt.“

ines.schmied@vida.at

ÖGB-Forderung

Freie DienstnehmerInnen müssen weder nach dem Kollektivvertrag entlohnt werden, noch gibt es für sie Mindesthonorarsätze. Beim Bundeskongress unterstrich der ÖGB daher seine Forderung, freie DienstnehmerInnen in die arbeitsrechtliche Absicherung aufzunehmen: Die Möglichkeit, Kollektivverträge auszuhandeln, muss im Arbeitsverfassungsgesetz (ArbVG) genauso auf freie DienstnehmerInnen ausgeweitet werden.



Foto: Fotolia/Falco

Foto: Fotolia/Reises/Andrea Klingner

„Flucht“ aus dem Kollektivvertrag

vida warnt vor Missbräuchen im Zusammenhang mit der Wirtschaftskrise: Kollektivverträge können relativ einfach aufgekündigt werden.

Als Folge der Finanz- und Wirtschaftskrise hat auch die Transportbranche mit Auftragseinbrüchen zu kämpfen. Viele MitarbeiterInnen in der Branche verlieren durch Insolvenzen oder die Verlagerung von Kapazitäten ins Ausland ihren Job. Erst im Juli kündigte beispielsweise die oberösterreichische Transportfirma Gartner an, 500 ihrer über 1.000 MitarbeiterInnen bis Jahresende kündigen zu wollen. Jobs und LKW-Züge würden nach Ost-

europa verlagert, weil sich die Transporttarife eben auf dem osteuropäischen Niveau bewegen würden, zitierten die „Oberösterreichischen Nachrichten“ die Unternehmensleitung.

KV-Aufkündigung. vida-Rechtsexpertin Gertrude Oelmack kritisiert in diesem Zusammenhang, dass die Aufkündigung eines Kollektivvertrags rechtlich relativ einfach und einseitig möglich sei. „Das könnte gerade durch krisenbedingte Umstände zum Nachteil der Beschäftigten vermehrt ausgenutzt werden“, warnt Oelmack. Wenn Firmen aus Kostengründen aus einem ihrer Meinung nach zu hoch dotierten Kollektivvertrag aussteigen wollen, gründen sie zumeist im In- oder Ausland eine Tochterfirma, erklärt die vida-Rechtsexpertin.



Foto: Fotolia/Manfred Steinbach

Aufgrund sinkender Auftragslage planen Frächter, weitere Kapazitäten ins Ausland zu verlagern.

Gängige Praxis. Im Inland sei es leider gängige Praxis, dass diese neuen Tochterfirmen dann häufig einem Fachverband in der Wirtschaftskammer Österreich (WKO) beitreten, wo sie einen für ihren Bereich deutlich „billigeren“ Kollektivvertrag (KV) vorfinden, bedauert Georg Eberl, zuständiger Bundessekretär der vida-Sektion Verkehr. Im Zuge eines rechtlich einwandfreien Betriebsübergangs werden die ArbeitnehmerInnen von der Mutterfirma mittels Änderungskündigungen in das Tochterunternehmen übertragen – meist allerdings zu deutlich

schlechteren Konditionen, kritisiert Eberl. Im Rahmen einer Änderungskündigung wird ein geltender Arbeitsvertrag vom Dienstgeber gekündigt. Akzeptieren die ArbeitnehmerInnen den neuen bzw. meist schlechter dotierten KV, können sie gleich weiterarbeiten, ergänzt vida-Rechtsexpertin Oelmack.

KV-lose Zeit. Die vida-Rechtsexpertin rät betroffenen Beschäftigten: „Wenn ein KV vom Arbeitgeber aufgekündigt wird, ist dieser noch auf bestehende Arbeitsverhältnisse anzuwenden, bis ein neuer KV in Kraft tritt.“

Treten ArbeitnehmerInnen in einer solchen Phase in ein Unternehmen neu ein, so würden für sie zwar nur die Konditionen in ihren jeweiligen abgeschlossenen Einzelverträgen gelten. Aber es seien sehr wohl sämtliche rechtlichen Bestimmungen wie etwa das Arbeitsrecht und das Arbeitszeitgesetz anzuwenden. Wird schließlich ein neuer KV abgeschlossen, so gelte dieser in diesem Fall rückwirkend für die Zeit der KV-Losigkeit, erklärt Oelmack.

hansjoerg.miethling@vida.at

„Vom Mindestlohn kann niemand leben“

Erika Brselova ist Gewerkschaftsreferentin in der Slowakei und kennt die Situation im Nachbarland gut. Mit vida sprach sie über die Gewerkschaftsarbeit in ihrem Heimatland.

vida: Was ist der größte Unterschied in der Gewerkschaftsarbeit zwischen der Slowakei und Österreich?

Erika Brselova: Ein Unterschied ist, dass es Betriebsräte in der Form wie in Österreich in der Slowakei nicht gibt. Es gibt einen so genannten „Arbeitnehmerrat“, der in Betrieben eingesetzt werden kann, dieser hat die gleiche Aufgabe wie ein Gewerkschaftsfunktionär, was Information und Beratung betrifft, kann aber keine KV-Verhandlungen führen.

vida: Wie sind die Löhne in der Slowakei geregelt?

E. B.: In der Slowakei gibt es zum einen den gesetzlichen

Mindestlohn, aber auch Kollektivverträge für die verschiedenen Branchen. Der Mindestlohn gilt ein Jahr lang, ist vom Staat geregelt und wird jedes Jahr von der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite neu verhandelt. Die ArbeitnehmerInnen werden von den Fachgewerkschaften und dem Dachverband KOZ SR vertreten. Die Verhandlungen beginnen heuer schon Mitte August und dauern mehrere Monate lang. 2009 beträgt der gesetzliche Mindestlohn 295 Euro, der Durchschnittslohn für alle Branchen liegt bei 710 Euro (2008).

vida: Wie funktionieren KV-Verhandlungen in der Slowakei?

E. B.: Branchen-Kollektivverträge werden auf nationaler

Ebene von den Gewerkschaften und den Arbeitgeberverbänden verhandelt. Ein Kollektivvertrag gilt für alle Mitgliedsbetriebe des Arbeitgeberverbandes. Außerdem gibt es auch die Möglichkeit KVs auf betrieblicher Ebene zu verhandeln, diese müssen aber bessere Regelungen als der Branchen-KV aufweisen. Das wird vor allem in gut organisierten, großen Firmen so gehandhabt. Betriebe ohne Mitgliedschaft in einem Verband werden seit rund zwei Jahren vom Ministerium für Arbeit, Soziales und Familie in einer Liste geführt – auch für diese gilt nun der Branchen-KV. Diese Maßnahme wurde gesetzt, da viele Arbeitgeber einfach aus dem Verband ausgetreten sind, um

keinen KV für ihre Beschäftigten verhandeln zu müssen.

vida: Schon bald starten die Herbst-Verhandlungen. Wie beurteilst du die aktuelle Lage, was ist möglich?

E. B.: Durch die Krise haben wir im Automobil-Zulieferbereich und in der Schwerindustrie viele Arbeitsplätze verloren. Auch in der Nahrungsmittelindustrie sind durch die Globalisierung viele Arbeitsplätze verloren gegangen. Die Gewerkschaften und das Ministerium erwarten, dass

Internationales



Foto: Fotolia/Frank Eckgold

im Herbst die zweite Kündigungswelle kommt, vor allem im Dienstleistungssektor. Branchen wie der Tourismus oder das Reinigungsgewerbe sind bei uns gewerkschaftlich bis jetzt nur wenig organisiert. Die Arbeitgeberverbände haben uns bereits deutlich signalisiert, dass die Verhandlungen in Hinblick auf die Krise schwierig werden. Wir wollen natürlich das Beste für die Beschäftigten rausholen, denn von dem derzeitigen Mindestlohn kann niemand leben.

ines.schmied@vida.at

Spaß, Teamwork und Erholung

Die Ferienaktion des Waisen- und Unterstützungsvereines fand auch heuer wieder großen Anklang.

Die Liste der Anmeldungen ist lang und die Vorfreude groß: 120 Kinder nahmen heuer an der Ferienaktion des Waisen- und Unterstützungsvereines des ÖBB Konzerns (WuV) teil. Die Kinder im Alter von 6 bis 14 Jahren verbrachten in vier aufeinanderfolgenden Wochen jeweils eine Woche in St. Oswald bei Freistadt in Oberösterreich. Zusätzlich zu den Waisenkinder wurden wiederum auch Kinder aus Großfamilien mit geringem Einkommen eingeladen, bei der Ferienaktion dabei zu sein.

Abenteuerurlaub. Aufgrund des positiven Echos im Vorjahr wurde als Herberge erneut das „FUNIVERSUM“ - die Burg der Begegnung - ausgewählt. Die Kinder erfahren im FUNIVERSUM nicht nur eine besonders aufmerksame Betreuung durch geschultes und sorgfältig ausgewähltes Betreuungspersonal,



Foto: WuV

Reiten, Schwimmen und vieles mehr stand auf dem Programm.

sondern auch ein interessantes Rahmenprogramm. Neben Volleyball, Tennisspielen, Schwimmen, Reiten und Golfen standen Ausflüge zum Jagdmärchen-

park Hirschalm mit Wanderung zur Wild-Mountain-Ranch und anschließender Grillparty, ein Ausflug zum OÖ Jagdfalkenhof St. Leonhard, eine Fahrt zur Mühlviertler Pferdeeisenbahn, ein Erlebnistag in Windhaag und die Besichtigung der historischen Altstadt von Freistadt am Programm. Am Abend konnten sich die Kinder beim „St. Oswald Quiz“, beim Kegeln oder mit Spielen aus der Spielothek vergnügen. Als „Renner“ erwies sich auch die Kinderdisco im „Burghof“ des Funiversums

Fit und fair. Auch Gesundheit und Teamwork war wieder bei jedem Turnus eingeplant. Gesponsert von der Versicherungsanstalt für Eisenbahnen und Bergbau (VAEB) wurden den Kindern einen Vormittag pro Turnus spielerisch-pädagogisch die Themen Bewegung, Koordination, Ernährung und Teambuilding näher gebracht. Beispielsweise galt es

mit verbundenen Augen über ein 15 m langes, 10 cm breites, am Boden liegendes Band zu balancieren, jeweils vom Partnerkind „geführt“ und angeleitet oder mit Walkingstöcken ausgerüstet mit einem anderen Zweier-Team im Gleichschritt zu gehen und zu bleiben – wobei es darum ging auf Langsamere und Schwächere Rücksicht zu nehmen, um gleichzeitig mit dem zweiten Team ans Ziel zu kommen.

Gesundheitstipps. Auf die gesunde Ernährung wurde nicht vergessen und das eigenhändige Zubereiten eines Obstsalates

machte den Kindern viel Spaß. Vor Ort waren auch Ärzte sowie Kolleginnen und Kollegen der VAEB Zahnambulatorien mit einer Zahnvideokamera, die den Kindern die Oberfläche ihrer Zähne zeigten – Tipps für richtiges Zähneputzen und die Verteilung von altersgerechten Zahnbürsten und Zahnpasten inklusive. „Wir freuen uns, dass die Kinder unser Angebot so gut annehmen und der Programmtag der VAEB mittlerweile zu einem Fixpunkt der Ferienaktion geworden ist“, so Gottfried Winkler, Obmann der VAEB.

alice.wittig@vaeb.at

Informationen:



Ob Ferienaktionen, Weihnachtsfeiern, Sonderaktionen für Großfamilien oder der schnellen und unbürokratischen Hilfe bei Arbeitsunfällen: Mit jährlich etwa 750 Unterstützungsfällen hilft der Waisen- und Unterstützungsverein des ÖBB-Konzerns, wenn die Not am Größten ist. Und auch Sie können helfen und das schon ab 50 Cent pro Monat: Werden Sie Mitglied des Waisen- und Unterstützungsvereines und helfen Sie damit Kindern und Erwachsenen in den schwersten Stunden ihres Lebens. Mehr Informationen finden Sie unter www.waisenverein.at.



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

www.oebv.com

Entstauben Sie jetzt Ihre Versicherungen!



- > Bringen Sie Ihre Versicherungen auf den letzten Stand!
- > Enormes Einsparungspotential – eine WKO-Studie bestätigt das!
- > Wir überprüfen gerne Ihre Polizzen – nutzen Sie die Chance auf ein wesentlich besseres Preis-/Leistungsverhältnis!
- > Fragen Sie uns – wir sagen Ihnen wie's geht!



Von Kopf bis Fuß in vida



**vida-Onlineshop:
vom Polo-Shirt
bis zur wetterfesten
Jacke.**

Quelle: vida

Vom Polo-Shirt bis zur wetterfesten Regen- und Winterjacke – all das bietet Ihnen ab sofort die Gewerkschaft vida zu günstigen Preisen. Zeigen Sie, dass Sie gerne Teil von vida sind. Suchen Sie sich Ihr gewünschtes vida-Outfit im neuen vida-Onlineshop aus.

Also worauf noch warten? Registrieren Sie sich auf www.vida.at und bestellen Sie Ihr vida-Outfit.

Hinweis: Es können nur eingetragte Mitglieder im vida-Textilien-Onlineshop bestellen. Die Preise und bestellbaren Größen finden Sie direkt im Online-Shop angegeben.

vida-Onlineshop

Gewinnspiel



vida verlost 5 Gutscheine im Wert von 60 Euro zum Einlösen im vida-Onlineshop.

Beantworten Sie folgende Frage: Was heißt das spanische Wort „vida“ auf Deutsch?

Antworten an:

vida/Pressereferat,
Kennwort: Gewinnspiel
Margaretenstraße 166,
A-1050 Wien oder per
E-Mail: zeitschrift@vida.at
Einsendeschluss:
4. Oktober 2009

vida Kärnten

Amalia Grabner neue Frauenvorsitzende

Seit Gründung der Lebensgewerkschaft vida führte Petronella Unterholzer die vida-Frauen in Kärnten an. Mit ihrem Pensionsantritt legte Unterholzer auch die Funktion der Frauenvorsitzenden nieder. Zu ihrer Nachfolgerin als Frauenvorsitzende der vida-Landesorganisation Kärnten wurde im Juni Amalia Grabner gewählt.

Grabner ist seit 1990 Betriebsratsvorsitzende des Deutsch Ordens Krankenhauses in Friesach. Künftig will sich die ehemals leitende Pflegekraft für die Anliegen und Interessen der Frauen aus sämtlichen Berufsgruppen, die in der Gewerkschaft vida vertreten sind, stark machen. „Es ist endlich



Foto: vida

an der Zeit, dass alle atypischen Arbeitsverhältnisse in Regelarbeitsverhältnisse umgewandelt werden“, fordert Grabner mehr Rechte für atypisch Beschäftigte.

Die Gewerkschaft vida bedankt sich bei Petronella Unterholzer für ihren beherzten Einsatz und wünscht Amalia Grabner alles Gute für ihre Aufgaben als neue Kärntner Frauenvorsitzende.

Webtipp



Informationen zu frauenpolitischen Themen österreichweit bietet der Newsletter der vida-Frauen. Der Newsletter erscheint einmal monatlich.

Am besten gleich abonnieren unter www.vida.at

Impressum

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

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

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

Redaktionsteam dieser Ausgabe: 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 Oktober in Ihrem Postkasten.

...einfach menschlich

NULL
Gebühren für Ihr
KONTO

www.sparda.at
SPARDAfon 0810/00 12 13

SPARDAbank
freundlich & fair

topinfo **vida**

www.vida.at

Angst vor der Zukunft wächst

Die Wirtschaftskrise schlägt sich nachhaltig auf die Stimmung der Beschäftigten. Das subjektive Empfinden entspricht den Wirtschaftsdaten, der Arbeitsklimaindex befindet sich – nicht nur im Tourismus – weiter auf Talfahrt.

Auf der einen Seite ManagerInnen, die angesichts der Wirtschaftskrise nach Staatshilfe in Milliardenhöhe rufen und gleichzeitig nicht davor zurückschrecken, sich ihre vertraglich zugesicherten Bonuszahlungen auch tatsächlich auszahlen zu lassen. Auf der anderen Seite zehntausende ArbeitnehmerInnen, die in Kurzarbeit geschickt wurden und auf Einkommen verzichten müssen. Dieses Verhalten der Führungskräfte hat sich auch auf den Arbeitsklimaindex ausgewirkt. Die Zufriedenheit mit den Vorgesetzten ist gerade in den Industrieregionen massiv gesunken.

Karrierechance. Der Rückgang der Arbeitszufriedenheit ist in den Regionen am stärksten ausgeprägt, in denen 2007 noch überdurchschnittlicher Optimismus bezüglich der Zukunft herrschte. Dort – nämlich in Oberösterreich, Salzburg, Steiermark und Kärnten – werden auch die Chancen auf persönlichen Aufstieg und Karriere kritischer bewertet.

Pessimismus. Bei den PflichtschulabsolventInnen ist die Arbeitszufriedenheit innerhalb der letzten Monate deutlich gefallen. Hauptursache für die dramatische Verschlechterung: Diese Gruppe sieht die wirt-



Arbeitsklimaindex auf Talfahrt: Die ArbeitnehmerInnen bekommen die wirtschaftliche Lage verstärkt zu spüren.

Foto: Fotollia/Eisenhans

schaftliche Lage Österreichs zunehmend pessimistisch. Seit dem Frühjahr 2008 hat sich die Zahl der PessimistInnen beinahe verdoppelt. Aber auch ArbeitnehmerInnen mit Matura oder Hochschulabschluss sind deutlich weniger zufrieden. Neben der Skepsis für die Zukunft Österreichs werden von dieser Gruppe vor allem die eigenen Chancen am Arbeitsplatz negativer bewertet.

Leiharbeit. LeiharbeiterInnen leiden besonders unter der Krise. Sie sind oft die ersten, die ihren Arbeitsplatz verlieren. Aber auch ohne Krise haben sie es schwerer. Das Gefühl, ungleich behandelt zu werden, beginnt schon bei der Entlohnung. 32 Prozent aller Leiharbeitskräfte sehen sich schlechter gestellt als die Stammbeslegschaft, 55 Prozent sehen keinen Unterschied. Bei den Rechten als ArbeitnehmerIn ergibt sich ein ähnliches Bild: 46 Prozent fühlen sich schlechter gestellt, 51 Prozent erkennen keinen Unterschied und nur drei Prozent sehen Vorteile.

Erste Wahl? LeiharbeiterIn wird man meistens nicht aus freien Stücken. 55 Prozent der Befragten haben sich dafür entschieden, weil sie sonst keine Arbeit gefunden hätten. Als Argument für die Leiharbeit wird oft angeführt, man brauche sie zur Abdeckung von Leistungsspitzen. In schwierigen Zeiten sind die LeiharbeiterInnen jedoch die ersten, die ihren Arbeitsplatz wieder verlieren. Die vergangenen Monate haben das eindrücklich gezeigt.

Tourismus. Die Krise hat den österreichischen Tourismus erreicht – das ergibt auch die Sonderauswertung des Arbeitsklimaindex für den Tourismus. Die ArbeitnehmerInnen bekommen die wirtschaftliche Lage mancher Betriebe verstärkt zu spüren: Die Chancen am Tourismus-Arbeitsmarkt sind dramatisch eingebrochen. Waren die Beschäftigten in den Jahren zuvor noch davon überzeugt, relativ einfach einen Wechsel innerhalb der Branche bewerkstelligen zu können, ist die Einschätzung nun zöger-

licher. Die allgemeine Lebenszufriedenheit wie auch die Zufriedenheit im Betrieb und der Optimismus in Hinblick auf die gesamtgesellschaftliche Situation sinken deutlich.

Kein Auskommen. Das Einkommen von Tourismusbeschäftigten ist traditionell niedrig. Qualifizierte ArbeitnehmerInnen im Tourismus sind oft schlechter bezahlt als ungelernete in anderen Branchen. Laut Arbeitsklimaindex kommen zwei Drittel der Tourismus-Beschäftigten sehr schlecht bis gar nicht mit ihrem Einkommen aus. Jeder Zweite kommt überhaupt nur durch finanzielle Zuwendung des Staats, der Eltern, EhepartnerIn oder LebensgefährteIn über die Runden. „Das ist eine höchst alarmierende Entwicklung“, so Rudolf Kaske, Vorsitzender der Gewerkschaft vida. Hintergrund dafür dürfte auch die steigende Anzahl an prekären Arbeitsverhältnissen sein.

Niedriger Lohn. Tourismusbetriebe, die kein Personal finden, sind in den meisten Fällen

selbst schuld daran. „Schlechte Entlohnung, überlange und familienfeindliche Arbeitszeiten sowie mangelnde Aufstiegschancen – das soll das Angebot an potentielle ArbeitnehmerInnen sein?“, kritisiert Kaske. Die Unternehmen müssten auf die Qualifizierung der Beschäftigten setzen und attraktivere Arbeitsbedingungen bieten, denn wenn die Rahmenbedingungen passen und die Entlohnung stimmt, dann findet sich auch Personal. Und dieses ist immerhin das Aushängeschild jedes Betriebes.

ines.schmied@vida.at

Webtipp



Berechnen Sie Ihren persönlichen Arbeitsklima-Wert:

www.db.arbeitsklima.at/main.html



Ausbildung muss sich auch finanziell auszahlen

Kommentar

Lehrlingsrekord bei den ÖBB



Foto: Paul Wilke

Zu Zeiten der schwarz-blauen Regierung musste die Gewerkschaft praktisch noch jedes Jahr um den Erhalt der ÖBB-Lehrplätze kämpfen. Heutzutage können wir uns über einen Lehrlingsrekord bei den ÖBB freuen. Die ÖBB bilden ab Herbst nämlich insgesamt 1.870 Lehrlinge aus – das sind 100 Lehrlinge mehr als im Jahr zuvor.

Höhere Förderungen. Trotz Wirtschaftskrise und Sparpaketen im Unternehmen wurde dieser erfreuliche Umstand durch eine im Vergleich zum Vorjahr um 3 auf 15 Millionen Euro aufgestockte Förderungssumme durch Verkehrsministerin Doris Bures ermöglicht.

Steigende Arbeitslosigkeit. Durch die Wirtschaftskrise ist die Lage am Arbeitsmarkt angespannt. Auch die Jugendarbeitslosigkeit steigt. Es stehen heuer in Österreich für Lehrlinge um 20 Prozent weniger offene Stellen als noch vor einem Jahr zur Verfügung. Obwohl die Wirtschaftskrise zu Ende gehen wird und dann dringend Fachkräfte benötigt werden, kehren viele Betriebe, um Kosten zu sparen, der Lehrlingsausbildung den Rücken zu. Der Schritt der Ministerin ist deshalb ein umso erfreulicherer. Denn gerade Betriebe in öffentlichem Eigentum müssen sich ihrer Verantwortung bewusst sein und mit gutem Beispiel vorangehen.

Beraterdienste. Leider gibt es nicht nur Erfreuliches zu berichten. Dem Vernehmen nach dürften unsere Befürchtungen hinsichtlich der in den ÖBB tätigen Beraterfirma Roland Berger leider noch übertroffen worden sein. Diese Firma glänzt nicht durch Fachkenntnisse über das Eisenbahnwesen. Betrachtet sie die komplizierten Prozesse eines Eisenbahnverkehrsunternehmens doch wie die Abläufe in einer Fließbandproduktion, bei der das Einsparungspotenzial das Wichtigste ist. Ob damit die Produktionstätigkeit eingeschränkt wird und somit auch Marktanteile verloren gehen, scheint im Augenblick sowohl der Beraterfirma als auch dem Management egal zu sein.

Heißer Herbst. Ein heißer Herbst erscheint somit vorprogrammiert. Die Gewerkschaft wird aber auch diese Herausforderung annehmen und die Interessen der Kolleginnen und Kollegen verteidigen. Unsere Empfehlung in dieser Angelegenheit hat sich bisher jedenfalls als richtig erwiesen.

wilhelm.habertzettl@vida.at
Vorsitzender der Sektion Verkehr

„Das Urteil des OGH ist richtungsweisend – ein Lehrabschluss muss auch eine höhere LohnEinstufung bewirken.“

Georg Eberl, Bundessekretär der vida-Sektion Verkehr

Ein Berufskraftfahrer hat vom OGH Recht bekommen: Er muss aufgrund seines Lehrabschlusses rückwirkend im KV höher eingestuft werden.

Der Oberste Gerichtshof (OGH) in Wien hat einem mit Unterstützung der Gewerkschaft vida und der AK Steiermark klagenden Berufskraftfahrer im Berufungsverfahren gegen das Urteil des Landesgerichts Graz Recht gegeben: Der Betroffene hat, ohne seinen Arbeitgeber, ein steirisches Transportunternehmen, darüber zu informieren, den Lehrabschluss für BerufskraftfahrerInnen absolviert. Das Begehren des Klägers auf höhere Einstufung im Kollektivvertrag (KV) sei alleine aufgrund seiner Qualifikation durch Ablegung der Lehrabschlussprüfung gerechtfertigt, urteilte der OGH.

Richtungsweisend. „Der betroffene Berufskraftfahrer bekommt nun 1.172,44 Euro an Entgelt-differenzen nachbezahlt und muss im KV als Berufskraftfahrer eingestuft werden“, erklärte dazu Georg Eberl, Bundessekretär der vida-Sektion Verkehr. „Das Urteil des OGH ist richtungswei-

send“, so Eberl weiter, weil der Abschluss einer Ausbildung in vielen Fällen bisher nicht auch gleichzeitig zu einer höheren Einstufung im KV geführt habe. Der Abschluss einer BerufskraftfahrerInnenlehre bringe je nach Dienstzeit 1.200 bis 1.500 Euro mehr Einkommen im Jahr, sagt der vida-Bundessektionssekretär.

Höhere Einstufung. „Mit dem Urteil des OGH ist nun klargestellt, dass sich berufliche Weiterbildung auch finanziell auszahlen muss“, freut sich der Gewerkschafter. Eberl vermutet auch, dass ArbeitnehmerInnen unter Druck und Jobverlustängsten bisher allzu oft auf ihr Recht auf höhere Einstufung aufgrund des Abschlusses einer Ausbildung verzichtet hätten.

Arbeitgeber gewann erste Instanz. Der Kläger begehrte die Zahlung von Entgelt-differenzen, weil er nach der absolvierten Lehrabschlussprüfung entsprechend seiner zurückgelegten Dienstzeiten und laut KV als Berufskraftfahrer eingestuft werden wollte. Der beklagte Dienstgeber hielt dem entgegen, dass der Kläger nie als Berufskraftfahrer für ihn tätig gewesen sei und seine Ausbildung ohne sein Wissen absolviert habe und gewann in erster Instanz. Die Urteilsbegründung des Landesgerichts lautete, dass die tatsächlich ausgeübte Tätigkeit bei der Einstufung von ArbeitnehmerInnen nach dem KV vorran-

gig sei. Die Tätigkeit des Arbeitnehmers habe sich nicht geändert und er sei auch nie als Berufskraftfahrer eingesetzt worden.

OGH entschied anders. Der OGH gab aber der Berufung des Berufskraftfahrers statt: Der anzuwendende KV sehe mit Ausnahme des Lenkens bestimmter Arten von Lastkraftwagen keine Tätigkeitsmerkmale vor. Er knüpfe ausschließlich an die berufliche Qualifikation durch die Ablegung einer Lehrabschlussprüfung, an und bewerte die Arbeitsleistung bei Vorliegen dieser Prüfung finanziell höher, dies auch bei gleicher Tätigkeit. Ein Abstellen auf die tatsächliche Tätigkeit anhand von Tätigkeitsmerkmalen sei gar nicht möglich, sodass das Begehren des Klägers auf höhere Einstufung alleine aufgrund seiner Qualifikation durch Ablegung der Lehrabschlussprüfung gerechtfertigt sei, heißt es dazu in der Urteilsbegründung des OGH.

hansjoerg.miethling@vida.at

Info

Beratung und Information für KraftfahrerInnen: vida-Bundesfachgruppe Straße: Tel. 01 / 546 41 – 511 bzw. E-Mail: strasse@vida.at

KV Barometer

KV-Abschluss. Für die Beschäftigten bei den Seilbahnen

konnte vida mit dem Fachverband der Seilbahnen in der Wirtschaftskammer Österreich eine Erhöhung der KV-Löhne per 1. August 2009 um 2,8 Prozent, mindestens jedoch um 40 Euro in der Lohnstufe 0 und um 50 Euro ab der Lohnstufe 1 erreichen. Über das KV-Schema gerechnet, ergibt dies eine durchschnittliche Lohnerhöhung um 3,3 Prozent. Die Laufzeit des KV-Abschlusses beträgt 21 Monate.

Zusätzlich erhalten die Beschäftigten mit der Augustabrechnung eine einmalige Sonderzahlung in der Höhe von 200 Euro. Für Lehrlinge beträgt die Sonderzahlung im 1. Lehrjahr 70 Euro, im 2. Lehrjahr 90 Euro und im 3. Lehrjahr 120 Euro. Die Nächtigungsgebühr steigt um 2,8 Prozent auf 25,10 Euro. Die Laufzeit des KV-Abschlusses beträgt 21 Monate.

Barrierefreies Bahnreisen. Profitipp.



Bernd Brandstetter
Bundessekretär der vida-Bundesfachgruppe Schiene

Die MitarbeiterInnen des ÖBB-CallCenters übernehmen nicht nur die Buchung aller Tickets und Reservierungen für mobilitätseingeschränkte Personen insbesondere von Rollstuhl- oder Behindertenplätzen, sondern beraten Reisende auch über die Ausstattung von Zügen und Bahnhöfen, Hilfsmittel (Hebelifte und Hilfestellungen) beim Ein- und Aussteigen.

Damit am Bahnhof eine optimale Hilfestellung organisiert werden kann, muss der Reisewunsch bis spätestens 24 Stunden vor der Reise (Auslandsreisen mindestens 72 Stunden) angemeldet werden. Unter der speziell eingerichteten Hotline 05-1717 (nach dem Tonband weiter mit der Menüführung 5 – Spezialauskünfte – danach wieder 5, Anmeldung für Reisende mit Behinderungen) wird Ihre Reiseanmeldung täglich von 7 bis 22 Uhr von einem speziellen Team entgegengenommen.

Mobilitätseingeschränkte Personen können ihre Reise auch mittels Online-Formular oder auch per E-Mail (mobilitaetsservice@pv.oebb.at) anmelden. Alles weitere dazu finden Sie auch im Internet: http://www.oebb.at/pv/de/Barrierefreies_Reisen/index.jsp.

Rekordzahl bei Lehrlingen

Heuer werden 100 Lehrlinge mehr aufgenommen. Die Verkehrsministerin hat die ÖBB-Lehrlingsförderungen erhöht.



Foto: Fotolia/Monkey Business

Verkehrsministerin Doris Bures hat angesichts der angespannten Lage am Arbeitsmarkt die Fördersumme erhöht. Rund 3 Millionen Euro mehr gibt es heuer für die ÖBB-Lehrlingsausbildung. Die ÖBB können somit insgesamt 1.870 Lehrlinge ausbilden. Das ist absoluter Höchststand in Geschichte der ÖBB. Im Herbst werden nun nicht wie im Vorjahr rund 400, sondern mehr als 500 neue Lehrlinge aufgenommen.

Ausgezeichnet. Die Bahn ist einer der größten und besten Lehrlingsausbilder Österreichs.

Das zeigen die ausgezeichneten Ergebnisse der ÖBB-Lehrlinge bei Wettbewerben und die staatliche Auszeichnung. In den Bereichen, Metalltechnik, Maschinenbau, Elektrotechnik, Informations- und Kommunikationstechnologie,

Nachrichtenelektronik aber auch im Büro- und Speditionssektor können Fachberufe mit Zukunft erlernt werden.

Modularisierung. Im Juni wurden nicht zuletzt auf langjährige Initiative der Gewerkschaft im Bundesberufsausbildungsbeirat die Modularisierung des Elektrobereiches und somit auch sechs neue Eisenbahnlehrberufe beschlossen: Eisenbahnelektrotechnik, -sicherungstechnik, -fahrzeugtechnik, -transporttechnik, -fahrzeuginstandhal-

tungstechnik, -betriebstechnik, freut sich Bernd Brandstetter, Sekretär der vida-Bundesfachgruppe Schiene. Durch die fundierte Basisausbildung und die Spezialisierung in bahnbezogenen Spezialmodulen eröffnen sich zahlreiche Berufsfelder für die AbsolventInnen, erklärt Brandstetter.

Buchtipps. Mit der ÖBB-Lehrlingsausbildung beschäftigt sich auch die Neuerscheinung „Die ÖBB-Lehrwerkstätte Salzburg“. Autor Wilhelm Weitgruber, ehemaliger Lehrling wie auch Peter Schattauer, langjähriger Vorsitzender der Eisen-

bahnergewerkschaft in Salzburg, haben ein Buch über diese bemerkenswerte Ausbildungseinrichtung veröffentlicht.

Einblicke. Weitgruber handelt den historischen und zeitgeschichtlichen Abriss über die Lehrwerkstätte und ihre Wirkung auf die Lehrenden und Lehrlinge ab. Schattauer gewährt im Buch einen sehr persönlichen Einblick in seine Lehrzeit und beleuchtet dabei auch die damaligen gesellschaftlichen Verhältnisse.

hansjoerg.miethling@vida.at

Lesetipp



Buchneuerscheinung
„Die ÖBB – Lehrwerkstätte Salzburg - Erinnerungen, Notizen und Zeitzeugen“

208 Seiten, 108 Abbildungen; Preis: 10 Euro.

Erhältlich im vida-Landessekretariat Salzburg

Info



Welcher KV gilt für ÖBB-Beschäftigte?

Die mit dem Bundesbahnstrukturgesetz 2003 angeordnete Teilung der ÖBB in selbständige Firmen hat auch zu neuen Arbeitsverträgen und unterschiedlicher Entlohnung geführt.

Bis 31.12.2003 wurden bei den ÖBB einheitliche Arbeitsverträge nach den Allgemeinen Vertragsbedingungen (AVB) abgeschlossen. In diesen Verträgen, die heute noch für rund 32.000 MitarbeiterInnen gelten, sind die wesentlichen Elemente des Arbeitsverhältnisses, wie beispielsweise die Entlohnung festgehalten. Seit 2004 gelten in den einzelnen Konzernfirmen die branchenüblichen Kollektivverträge, wobei die meisten neuzutretenden EisenbahnerInnen unter den Kollektivvertrag für österreichische Privatbahnen (DBO) fallen. Nur hinsichtlich der Arbeitszeit gibt es konzernweit eine weitgehend einheitliche Regelung, die im „Kollektivvertrag zur Regelung der Arbeitszeit für Mitarbeiter der ÖBB“ festgehalten ist.

A.t. Fahrbegünstigung künftig ein Sachbezug?

Nach Ansicht der Finanz gelten nicht mehr alle ÖBB-Gesellschaften als Beförderungsunternehmen. Die a.t. Fahrbegünstigung könnte deshalb in Zukunft höher zu versteuern sein.



Foto: Fotolia/sk design

Bereits im Jahr 2006 hat das Finanzamt Wien einzelnen ÖBB-Firmen für die Gewährung der außertariflichen Fahrbegünstigung an die MitarbeiterInnen Lohnsteuer vorgeschrieben und dies auch begründet.

ÖBB-Reform. Nach dem Einkommensteuergesetz (§ 3 Abs.1 Z 21 EStG 1988) ist die unentgeltliche Beförderung der eigenen ArbeitnehmerInnen und

deren Angehörigen nur für Beförderungsunternehmen steuerfrei. Durch die Umstrukturierung der ÖBB seien aber neue Gesellschaften entstanden, die keine Beförderungsunternehmen mehr sind. Dazu zählen die ÖBB Holding AG, die ÖBB Dienstleistungs GmbH, die ÖBB Immobilienmanagement GmbH, die ÖBB Infrastruktur Bau AG sowie die ÖBB Infrastruktur Betrieb AG.

Ausnahme Personen- und Güterverkehr. Als echte Beförderungsunternehmen gelten nur noch die ÖBB Personenverkehr AG und die ÖBB Rail Cargo Austria AG - nur diese dürfen ihre MitarbeiterInnen weiterhin steuerfrei gratis bzw. besonders günstig befördern. Gegen die Bescheide des Finanzamtes wurde von den ÖBB berufen. Die Verfahren haben aber fast drei Jahre gedauert und werden jetzt nach und nach abgeschlossen.

Steuerliche Bewertung. In der Praxis sieht die Finanz die verbilligte Beförderungsmöglichkeit als geldwerten Vorteil aus dem Dienstverhältnis (Sachbezug), für den Lohnsteuer zu bezahlen ist, an. In den ersten Bescheiden wird der Jahreswert der Fahrbegünstigung mit etwa 340 Euro angenommen, das entspricht ca. 20 Prozent einer ÖBB-Jahreskarte für ganz Österreich. Nach Abzug der von den MitarbeiterInnen zu bezahlenden Pauschalgebühr bleiben als Sachbezugswert noch rund 300 Euro übrig, die zu versteuern sind. Abhängig vom Steuersatz (21 bis 50 Prozent) würden für die Fahrbegünstigung pro Jahr in Zukunft zwischen 60 und 150 Euro mehr an Lohnsteuer zu bezahlen sein. Diese Regelung gilt analog auch für alle RuhensgenussbezieherInnen. Über eventuelle weitere Änderungen in dieser Angelegenheit werden wir Sie auf dem Laufenden halten.

recht@vida.at

Info



Einladung des Eisenbahner-Unterstützungs- und Erholungsvereins Linz zur ordentlichen Jahreshauptversammlung

am Montag, 28. September 2009, um 10.30 Uhr im Hotel „Goisererhof“, Bahnhofstraße 205, 4822 Bad Goisern

Tagesordnung:

1. Eröffnung und Begrüßung
2. Berichte
 - a) Vorsitzender
 - b) Kassier
 - c) Wirtschaftsprüfer
 - d) Prüfungsausschuss
3. Neuwahlen
4. Allfälliges

Rückfragehinweise:

Eisenbahner-Unterstützungs- und Erholungsverein Linz
Bahnhofstrasse 3, 4020 Linz,
Tel. 0732 / 93000 / 4033

Das Ende der Zettelwirtschaft?



Foto: Lisli Gradnitzer

Kommentar

Mehr als ein Sommerloch- Thema

Gewerkschaft und Hilfsorganisationen machen laufend darauf aufmerksam, dass der Bedarf an Pflege und Betreuung drastisch steigt. Gehör finden sie meist nur, wenn die Nachrichtenlage flau ist und die hohe Politik Pause macht. Dabei gibt es großen Handlungsbedarf.

Pflegefonds ist nötig. Gegenwärtig ist jede/r Fünfte in Österreich 60 Jahre oder älter, 2030 werden mehr als 30 Prozent über 60 sein. Mit der Alterung unserer Gesellschaft steigen die Kosten für die Pflegefinanzierung. Das Wirtschaftsforschungsinstitut rechnet mit einem Anstieg der Pflegekosten zwischen 66 Prozent und 207 Prozent bis 2030. Ein Pflegefonds ist daher unerlässlich für die Finanzierung der Pflege und Betreuung. Dieser Fonds muss aus Steuermitteln gespeist werden, Vermögenssteuern dürfen nicht länger ein Tabu sein.

Defizit bei Ausbildung. Ausständig ist eine verpflichtende Ausbildung für die 24-Stunden-BetreuerInnen. Noch immer kann man in diesem Bereich seine Dienste anbieten, ohne Fachkenntnisse in Pflege und Betreuung zu haben. Wer das Pflegeproblem umfas-

send regeln will, muss eine Ausbildung mit Qualität sicherstellen. vida hat schon vor Monaten einen Ausbildungsplan für die 24-Stunden-BetreuerInnen entwickelt und stellt diesen den politisch Verantwortlichen gerne noch einmal zur Verfügung.

Zukunftsjobs? Während die Zahl aller offenen Stellen gegenüber dem Vorjahr um 38,2 Prozent gesunken ist, gibt es im Bereich der Pflege und Betreuung um 22 Prozent mehr freie Stellen als 2008. Mit einer Ausbildungs-offensive wollen AMS und Regierung Arbeit Suchende für diese Berufe interessieren. Das ist löblich, aber nicht genug. Wer die Attraktivität der Branche steigern will, muss für eine höhere Entlohnung und bessere Arbeitsbedingungen sorgen. vida wird diese Forderungen weiterhin mit Nachdruck vertreten. Bleibt zu hoffen, dass sich Politik und Medien dafür nicht erst wieder im nächsten Sommerloch interessieren.

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

Heimhilfen werden von ihrem Arbeitgeber immer öfter mit mobilen Endgeräten ausgestattet. Dienstpläne werden auf diese Weise übermittelt, Einsätze vor Ort elektronisch erfasst. vida hat nachgefragt, was ArbeitnehmerInnen dabei beachten sollten.

Die Verringerung des administrativen Aufwands und mehr Transparenz nennen die Arbeitgeber als Gründe für die Einführung von PDAs (persönlicher digitaler Assistent) im Bereich der mobilen Pflege und Betreuung. Die Beschäftigten erhalten tragbare „Mini-Computer“, meist mit Handyfunktion.

Voraussetzungen. Bevor der Arbeitgeber diese mobilen Anwendungen einführen kann, muss er mit dem Betriebsrat eine Betriebsvereinbarung (BV) abschließen. „Darin muss genau geregelt sein, welche Daten erfasst werden und wer im Betrieb in welchem Umfang auf die Daten zugreifen kann und sie bearbeiten darf“, erklärt vida-Juristin Gabriele Jarosch. Auch die

Vorgehensweise bei Dienstplanänderungen sollte in der BV geregelt werden. „Wir raten klarzustellen, dass die Beschäftigten außerhalb ihres Dienstes keinerlei Verpflichtung haben, das Gerät einzuschalten“, sagt Jarosch. Eine präventive Schutzmaßnahme, die der Betriebsrat der Wiener Organisation Sozial Global in seine Betriebsvereinbarung aufgenommen hat. „Freizeit muss Freizeit bleiben“, sagt Brigitte Gruber, Betriebsrätin bei Sozial Global. Sozial Global arbeitet seit April 2009 mit der mobilen Datenübermittlung. Alle Beschäftigten im mobilen Bereich, außer dem Reinigungspersonal, haben dazu ein entsprechendes Gerät, intern „MOCA“ genannt, erhalten.

Einsatz-Pläne. Die Beschäftigten bekommen über das MOCA den monatlichen Dienstplan und 14-tägig die konkreten Einsatzzeiten übermittelt. Auch die Klienteninfos sind im MOCA abrufbar. Kommt es zu einer Dienstplanänderung am Tag vor dem Einsatz oder früher, muss der Einsatz elektronisch an die Heimhilfe zu übermitteln und dann davon ausgehen, dass der Einsatz erledigt wird, genügt nicht“, erklärt Gruber.

Arbeitsaufzeichnungen. Die Leistungserbringung wird von den Beschäftigten direkt bei den KlientInnen ins MOCA einge-

speist anstatt wie bisher auf den verschiedensten Betreuungsbögen aufgezeichnet. „Wenn man beim Klienten ankommt, loggt man sich ein, am Ende des Einsatzes unterschreibt der bzw die KlientIn direkt am Gerät“, berichtet Gruber. Aufgezeichnet wird auch die Wegzeit. „Manche waren zu Beginn skeptisch, mittlerweile sind die meisten aber zufrieden mit dem Gerät“, so Gruber. Während früher pro Einsatz pauschal 15 Minuten als Wegzeit berechnet wurde, zeige die mobile Datenerfassung, dass die tatsächliche Wegzeit oft länger dauere. „Da gibt es nun keine Diskussion, das wird bezahlt.“ Auch Arbeitseinsätze, die länger dauern als geplant, würden genau festgehalten und müssten bezahlt werden. Also nur Vorteile durch die mobile Lösung? „Sicher verstärkt die mobile Datenübermittlung die Kontrolle. Wir haben in der Betriebsvereinbarung aber verankert, dass unser Arbeitgeber das MOCA nicht zur Ortung der Beschäftigten verwenden darf“, sagt Gruber.

Doppelt hält besser. Trotz elektronischer Erfassung sollten die Beschäftigten ihre Arbeitszeiten weiterhin für sich schriftlich aufzeichnen. „Es kann passieren, dass Dienstplanänderungen zu kompliziert sind, sodass die Überprüfung der Abrechnung nur mit den Daten am PDA nicht möglich ist. Und überhaupt gilt: Auch die Technik ist nicht fehlerfrei“, rät Juristin Gabriele Jarosch den Beschäftigten, nicht ganz auf die „Zettelwirtschaft“ zu verzichten.

martina.fassler@vida.at

Veranstaltungstipp

Damit die Kraft nicht verloren geht...

Das Projektteam der Bundesfachgruppe soziale Dienste präsentiert Strategien, um Burn-Out bei sich und anderen zu erkennen und bekämpfen.

23. September 2009, zwischen 13 und 17 Uhr in der Gewerkschaft vida, Margarettenstraße 166, 1050 Wien, 4. Stock, großes Archiv

Es erwarten Sie: Ernährungstipps, Entspannungstechniken, Shiatsu, Information durch ExpertInnen, ein Büchertisch mit Fachliteratur und die neue vida-Broschüre zum Thema.

Unsere ExpertInnen stehen Ihnen den gesamten Nachmittag über zur Verfügung, sodass Sie zwischen 13 und 17 Uhr stressfrei kommen und gehen können.

Burn-Out erkennen und bekämpfen.Tipp.

Menschen in sozialen Berufen sind besonders gefährdet, auszubrennen. Burn-Out ist oft auf ungünstige Arbeitsbedingungen zurückzuführen, manchmal wird es auch durch eine private Krise ausgelöst. Burn-Out verläuft in mehreren Phasen. Typisch ist eine Phase des Überengagements, in der die eigenen Bedürfnisse verleugnet werden, um ganz für „die Firma“ da zu sein, gefolgt von einer Phase des Rückzugs und der Ernüchterung. Schlussendlich kommt es zum Ausgebranntsein. „Ich kann nicht mehr. Ich habe Angst. Das hat alles keinen Sinn mehr“, sind typische Schlüsselsätze in dieser Phase. Im Extremfall werden die Betroffenen arbeitsunfähig. Spätestens jetzt brauchen Sie dringend professionelle Hilfe.

Vorbeugen. Achten Sie auf Ihre Gesundheit und darauf, dass Ihre Freizeit nicht zu kurz kommt. Lernen Sie, auch Nein zu sagen. Gehen Sie Ihren Interessen nach, belohnen Sie sich für kleine und größere Erfolge. Ihr Arbeitgeber hat Ihnen gegenüber eine Fürsorgepflicht. Sprechen Sie im Anlassfall mit dem Betriebsrat über Ihre Arbeitsbedingungen und darüber, wie diese verbessert werden können. Achten Sie aber auch auf das Wohlbefinden der anderen, gehen Sie wertschätzend mit Ihren KollegInnen um. Detailliertere Tipps für BetriebsrätInnen und Beschäftigte bietet die neue vida-Broschüre „Damit die Kraft nicht verloren geht...“. vida-Mitglieder können diese unter sozialesdienste@vida.at anfordern oder ab 23. September unter <http://soziales-gesundheit.vida.at> downloaden.



Foto: Alexandra Kromus

Michaela Guglberger
vida-Bundesfachgruppensekretärin für Soziale Dienste

Mehr Geld im Börssel

Der Einsatz des Betriebsrates bringt den Beschäftigten beim Grünen Kreuz rund 22 Prozent mehr Gehalt.



Bessere Arbeitsbedingungen dank einer Betriebsvereinbarung gibt es jetzt beim Grünen Kreuz.

Foto: Grünes Kreuz

Vergangenes Jahr haben MitarbeiterInnen der privaten Rettungs- und Krankentransporte mit einer Bummelfahrt am Wiener Ring für einen österreichweit gültigen Kollektivvertrag und eine bessere Entlohnung protestiert. Den Kollektivvertrag gibt es zwar noch nicht. Die Vernetzung der BetriebsrätInnen der Rettungsdienste und damit der Austausch über die Entlohnungs- und Arbeitsbedingungen in der Branche zeigt aber einen ersten Erfolg: Dem Betriebsrat des Rettungs- und Krankentransportdienstes „Grünes Kreuz“ ist es gelungen, mit dem Arbeitgeber eine Betriebsvereinbarung auszuhandeln, die für die Beschäftigten wesentliche Verbesserungen bringt. „Das Gehaltsniveau und die Arbeitsbedingungen beim Grünen Kreuz werden damit einen Schritt näher an das Durchschnittsniveau der Branche herangeführt“, sagt der für die Rettungsdienste zuständige vida-Bundesfachgruppensekretär Rudolf Wagner.

Grundgehalt steigt. Die Betriebsvereinbarung bringt den Beschäftigten über das Jahr gerechnet eine Gehaltssteigerung von rund 22 Prozent. Das Grundgehalt für SanitäterInnen und EinsatzfahrerInnen wird angehoben und statt bisher drei Gehaltsstufen sind nun 21 Stufen vorgesehen. „Damit ist eine Gehaltssteigerung bis zum Pensionsantritt möglich“, erklärt Betriebsratsvorsitzender Christian Winter. Verbesserungen gibt es auch beim Weihnachts- und Urlaubsgeld. Fahrer, die im abgelaufenen Dienstjahr keinen Unfall verschuldet haben, erhalten eine Sonderzulage von 150 Euro pro Jahr. Wer 25 Dienstjahre beim Grünen Kreuz abgeleistet hat, darf sich über ein Jubiläumsgeld in Höhe von einem Monatsgehalt freuen.

Freie Tage. Darüber hinaus ist in der Betriebsvereinbarung festgehalten, dass bei Dienstverhinderung aus wichtigen Gründen den Beschäftigten unter Fortzahlung des Entgelts ein freier Tag zusteht. „Das gilt bei Eheschlie-

bung, Übersiedlung, Geburt eines Kindes oder Tod eines nahen Verwandten. Viele Berufsgruppen haben das im Kollektivvertrag geregelt, da es den für unsere Branche nicht gibt, haben wir das in der Betriebsvereinbarung verankert“, berichtet der stellvertretende Betriebsratsvorsitzende Alexander Kaintz.

Wie geht es weiter? Weil für die Branche auf Arbeitgeberseite kein Dachverband existiert, war bisher auch die Aushandlung eines österreichweit gültigen Kollektivvertrags nicht möglich. „Deshalb bereitet die Gewerkschaft vida - als Zwischenschritt auf dem Weg zur Schaffung eines

Kollektivvertrages - nun einen Antrag auf einen Mindestlohntarif vor“, erklärt vida-Bundesfachgruppensekretär Rudolf Wagner. Gelingt es, diesen Mindestlohntarif beim Bundeseinigungsamt durchzusetzen, dann gäbe es in

Hinkunft zumindest einen bundesweit gültigen Mindestlohn für alle Vereine, die private Rettungs- und Krankentransporte betreiben.

martina.fassler@vida.at

Bei Fragen



zu den Arbeitsbedingungen und der Entlohnung im Bereich der privaten Rettungs- und Krankentransporte steht Ihnen die vida-Bundesfachgruppe Gesundheits-, Heil- und Pflegeberufe zur Verfügung.

Kontakt: Rudolf Wagner
Tel. 01/54641-410 oder rudolf.wagner@vida.at

Arbeitgeber unterschätzen psychische Belastung

Eine vida-Umfrage zeigt, dass die Mehrheit der Beschäftigten keine regelmäßige Supervision erhält.



Foto: Fotolia/Patricia Design

Die vida-Bundesfachgruppe soziale Dienste hat vor dem Sommer online auf vida.at eine Umfrage zu den Arbeitsbedingungen und der Ausbildungssituation der Beschäftigten durchgeführt. „Rund 85 Prozent derer, die an der Umfrage mitgemacht haben, leben in Wien. Unser Vorhaben, durch die Befragung detailliert die österreichweit unterschiedlichen Ausbildungs- und Arbeitsbedingungen in den sozialen Berufen zu erfassen, gelang deshalb nicht in vollem Umfang. Dennoch ergibt die Erhebung sehr interessante und für unsere gewerkschaftliche Arbeit wichtige Resultate“, sagt vida-Bundesfachgruppensekretärin Michaela Guglberger.

Teilzeitbranche. Rund 78 Prozent der TeilnehmerInnen an der Umfrage arbeiten Teilzeit, unter den Heimhilfen, die an der Umfrage teilgenommen haben, beträgt die Teilzeitquote gar 98 Prozent. Eine überwältigende Mehrheit musste bereits vor Beginn ihrer Tätigkeit eine berufsspezifische Ausbildung vorweisen. Auch regelmäßige Weiterbildung wird vom Großteil der Beschäftigten verlangt. „Selbst bei jenen, wo die Weiterbildung gesetzlich vorgeschrieben ist oder vom Arbeitgeber verlangt wird, müssen fünf Prozent der Beschäftigten die Kosten dafür selbst tragen. Wir fordern, dass die berufsspezifisch nötige Weiterbildung in jedem Fall vom Arbeitgeber bezahlt werden muss“, sagt Guglberger.

Lücken bei Supervision. Während drei von vier Beschäftigten regelmäßige Teambesprechungen haben und weitere 14 Prozent nach Bedarf, zeigen sich die Betriebe beim Anbieten eines Supervisionsangebotes sehr zurückhaltend. 32 Prozent der Befragten geben an, dass es gar nie Supervision gibt, 65 Prozent meinen, der Arbeitgeber biete bei Bedarf Supervision an. Nur drei Prozent erhalten eine regelmäßige Supervision. „Wer in der Pflege und Betreuung von Menschen arbeitet, muss mit einer hohen psychischen Belastung zurecht kommen. Für diese Beschäftigten braucht es ein Angebot an regelmäßiger Supervision“, fordert Guglberger.

martina.fassler@vida.at

Wo bleibt mein Geld?



Foto: Fotolia/ Benicce

Oft lassen sich Beschäftigte mit Versprechungen, dass der Lohn bald ausbezahlt werde, hinhalten – auch aus Angst, ihre Arbeitsstelle zu verlieren.

Ohrfeige. Der zu Hilfe gerufene Sohn von Frau M. versuchte daraufhin, mit dem Arbeitgeber ein klärendes Gespräch zu führen, worauf dieser dem Sohn eine Ohrfeige versetzte. Angestellte des Objekts kamen zu Hilfe und verständigten die Polizei. Frau M. und ihr Sohn wurden in das Unfallkrankenhaus gebracht. Durch den Sturz hatte sich die Arbeitnehmerin an beiden Schultern und am Brustkorb Prellungen zugezogen.

Forderungen. Frau M. übergab den Fall nach Ende des Arbeitsverhältnisses an die Gewerkschaft vida. „Bei der Durchsicht der Lohnabrechnungen stellten wir fest, dass der Arbeitnehmerin noch viel mehr zusteht. Zu den Sonderzahlungen und dem noch ausstehenden Lohn kamen noch die Urlaubersatzleistung für den nicht verbrauchten Urlaub der letzten zwei Jahre und der Mehrarbeitszuschlag“, berichtet Elfriede Diex.

Klage. Der Arbeitgeber verschwand daraufhin und ist bis auf weiteres unauffindbar. „Alle unsere Forderungsschreiben an ihn kamen zurück. Mittlerweile haben sich noch weitere Beschäftigte aus dem Betrieb gemeldet, die auch seit geraumer Zeit auf ihr Geld warten“, so Diex. Die Gewerkschaft vida und die Arbeiterkammer brachten für alle be-

troffenen ArbeitnehmerInnen Klage beim Arbeits- und Sozialgericht ein.

Verschunden. „Wir haben schon öfters die Erfahrung machen müssen, dass Arbeitgeber plötzlich wie vom Erdboden verschwinden. Insbesondere dann, wenn es wirtschaftliche Probleme gibt“, erzählt Diex. Erst vor kurzem gab es in Kärnten einen Fall, bei dem sich der Arbeitgeber einfach absetzte und es mehrere Monate dauerte, bis er ausfindig gemacht werden konnte. Der betroffene Arbeitnehmer, ein Koch, hat sein Geld mit vida-Hilfe mittlerweile erhalten.

Konkurs. „Wenn noch Lohn ausständig ist, der Arbeitgeber aber keine Anstalten macht, den Lohn auszuzahlen oder immer wieder vertröstet, ist es besser, wenn die Betroffenen gleich zur Gewerkschaft gehen. Es gibt Fristen für die Geltendmachung von Ansprüchen“, warnt Diex. Viele Betriebe sind bereits konkursreif, versuchen aber ihre Beschäftigten noch hinzuhalten, um sich so einen Bonus zu verschaffen. Eine Konkursabwicklung und die Auszahlung der Löhne über den Insolvenzfond dauern in der Regel einige Monate. Für betroffene ArbeitnehmerInnen stellt das natürlich eine große finanzielle Belastung dar.

ines.schmied@vida.at

Kommentar

Voller Stundenplan für BetriebsrätInnen



Foto: Lisi Gradnitzer

Lebenslanges Lernen ist aus gutem Grund in aller Munde. Es verbessert nicht nur die Chancen am Arbeitsmarkt, sondern hält auch geistig fit. Das reicht von berufsbezogenem Wissen, denn der Arbeitsmarkt und die Anforderungen an bestimmte Berufe ändern sich laufend, bis hin zu persönlichen Interessen.

Engagement. Die Aus- und Weiterbildung von BetriebsrätInnen ist eine wesentliche Aufgabe der Gewerkschaften. Unsere Bildungsangebote haben einerseits berufsspezifischen Charakter, gleichzeitig möchten wir aber auch motivierten Mitgliedern und BetriebsrätInnen das nötige Rüstzeug mitgeben, um sich gewerkschaftspolitisch zu engagieren.

Angebot. Gewerkschaftliche Bildungsarbeit soll die ständige Weiterentwicklung der eigenen Kenntnisse und Fähigkeiten ermöglichen. Unser Angebot reicht von den Grundkursen zur Vermittlung des elementaren Betriebsrat-Know-hows bis hin zu betriebswirtschaftlichen Spezialseminaren. Aber

auch Kommunikation, soziale Kompetenz und EDV stehen am Stundenplan der engagierten vida-BetriebsrätInnen.

Breites Wissen. Ob GeschäftsführerIn, Vorstände, JuristIn, PersonalchefIn – BetriebsrätInnen müssen in ihrer Arbeit mit vielen SpezialistInnen verhandeln und sich überall auskennen. Einige unserer KollegInnen sitzen sogar im Aufsichtsrat und müssen sich dort mit vielen Zahlen, Daten und komplexen Themenstellungen auseinandersetzen.

Danke. Das Wissen, das sich BetriebsrätInnen aneignen, kommt direkt den Beschäftigten zu Gute. Denn diese profitieren vom Fachwissen und Verhandlungsgeschick ihrer InteressenvertreterInnen. Ein Dankeschön an dieser Stelle an die vielen engagierten BetriebsrätInnen unserer Gewerkschaft!

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

Security: Auf Nummer sicher

Der Job von TürsteherInnen oder OrdnerInnen ist nicht ungefährlich. Immer häufiger kommt es zu gewalttätigen Zwischenfällen vor und in heimischen Clubs, Diskotheken und Veranstaltungsorten. Davon betroffen ist das Security-Personal, das an vorderster Front steht. SPÖ-Nationalratsabgeordneter Johann Maier fordert daher neue bundesgesetzliche Rahmenbedingungen für die Ausübung des privaten Sicherheitsgewerbes und damit auch für Österreichs „Türsteher“.

Mehr Sicherheit. Nach wie vor arbeiten viele aus der Branche in einem arbeitsrechtlich und haftungsrechtlich äußerst bedenklichen Graubereich. Oftmals führen sie ihre Tätigkeit ohne entsprechende Ausbildung nebenbei auf Werkvertragsbasis aus. Dabei ist gerade in diesem Bereich die Aus- und Weiterbildung wichtig, weiß auch Jakob Grumbach, Bundesfachgruppensekretär der Gewerkschaft vida. Er begrüßt daher die Forderung Maiers und erklärt: „Sicherheit ist in diesem Beruf oberstes Prinzip. Der Umgang mit Konflikten und das richtige Tun in brenzligen Momenten spielen eine wichtige Rolle in der täglichen Arbeit.“

Mehr Infos auf www.vida.at

Worauf Lehrlinge achten sollten. Profitipp.



Horst Michael Schranz
vida-Jugendsekretär

Der Lehrvertrag stellt die rechtliche Grundlage für das Lehrverhältnis dar. Er ist ein Arbeitsvertrag mit Vereinbarungen über die Ausbildung und regelt unter anderem die Dauer der Lehrzeit. Bei minderjährigen Lehrlingen bedarf der Abschluss des Lehrvertrages außerdem noch der Zustimmung des gesetzlichen Vertreters. Der Lehrvertrag muss schriftlich zu Beginn des Lehrverhältnisses abgeschlossen werden. Mein Tipp: Den Lehrvertrag solltest du vor der Unterzeichnung genau lesen.

Als Lehrling gebührt dir eine Lehrlingsentschädigung, deren Höhe im KV geregelt und nach Lehrjahren gestaffelt ist. Die Lehrlingsentschädigung ist für die Dauer der Unterrichtszeit in der Berufsschule sowie für die Dauer der Lehrabschlussprüfung und der in den Ausbildungsvorschriften vorgesehenen Teilprüfungen weiterzuzahlen. Der Lehrberechtigte ist verpflichtet dir einen Lohnzettel auszustellen, den du überprüfen und sorgfältig aufbewahren solltest.

Wenn du Fragen hast oder Beratung brauchst, wende dich einfach an die vida-Jugendabteilung – wir unterstützen dich gerne.

Weitreichende Konsequenzen



Foto: Fotolia/Kaarsten

Schwarzarbeit ist kein Kavaliersdelikt, sondern Betrug und schadet dem Staat. In der Steiermark hat ein Sicherheitsunternehmen einige MitarbeiterInnen einfach nicht angemeldet.

Steuer- und Abgabenbetrug führt dazu, dass durch die Nichtabführung von Sozialversicherungsbeiträgen weite Teile des öffentlichen sozialen Sicherungssystems gefährdet werden. Pro Jahr entsteht dem Staat und damit der heimischen Wirtschaft ein Gesamtschaden von rund 20 Milliarden Euro.

Niedrige Pension. Aber nicht nur die Wettbewerbsverzerrung ist ein Problem. „Die negativen Konsequenzen für die Beschäftigten, die nicht bei der Sozialversicherung angemeldet werden, sind weit reichend: Sie müssen mit einer niedrigeren Pension rechnen, weil ihnen Versicherungsjahre fehlen, und

haben keinen Anspruch auf Arbeitslosengeld“, erklärt Leopold Stöhr, Landesgeschäftsführer vida Steiermark.

Kontrollen. Aufgabe der KIAB (Kontrolle illegaler Arbeitnehmerbeschäftigung) ist es, durch Kontrollen faire und gleiche Bedingungen für alle Teilnehmer am Wirtschaftsleben zu gewährleisten. Ihr Ziel ist die nachhaltige Sicherung und Stärkung des Wirtschaftsstandortes Österreich sowie die Schaffung neuer Arbeitsplätze. Steuer- und Sozialbetrug gefährden diese Vorhaben, da redliche Wirtschaftsunternehmen massiv benachteiligt werden.

Ungereimtheiten. Ein Fall, in dem die KIAB aktiv werden musste, betrifft ein Sicherheitsunternehmen in der Steiermark. Im Zuge einer Weihnachtsfeier für die Belegschaft aus den verschiedensten Arbeitsstätten in den Regionen kam der Betriebsrat mit einigen KollegInnen eines neuen Objekts in Gespräch. „Wir sprachen über die bestehenden Arbeitsbedingungen, über Löhne und über den neu abgeschlossenen Kollektivvertrag in unserer Branche. Schon damals fielen mir einige Ungereimtheiten bei den Dienstverhältnissen in punkto Einstufung in die richtige Berufsgruppe und Stundenlöhnen auf“, berichtet der Betriebsrat.

Kein Schutz. Im Frühjahr dieses Jahres war ein Teil dieser

Belegschaftsgruppe im Dienst mit körperlichen Übergriffen von Dritten konfrontiert. Die MitarbeiterInnen wandten sich daraufhin an den Betriebsrat, um sich über den Versicherungsschutz, Krankenstandsmeldungen, -entgelt und das firmeninterne Handling in solchen Fällen zu informieren. Im Zuge der Betriebsrats-Recherchen wurde aber schnell klar: Viele der KollegInnen waren der Gebietskrankenkasse vom Unternehmen einfach nicht gemeldet worden, sie befanden sich – ohne es zu wissen – in keinem aufrechten Dienstverhältnis. Ein Schock für die betroffenen ArbeitnehmerInnen, die dem Arbeitgeber vertraut hatten und nun aus allen Wolken fielen.

Einigung. „Dieser Vorfall zeigt, wie wichtig es gerade in unserer Branche ist, alle neuen Dienstverträge auf ihre Richtigkeit zu prüfen und zu hinterfragen. Und wieder einmal beweist es auch, dass das persönliche Gespräch mit den Kolleginnen und Kollegen das Allerwichtigste ist und durch nichts ersetzt werden kann, auch wenn die Fluktuation in der Branche das nicht immer leicht macht“, so der Betriebsrat. Die Gewerkschaft vida schaltete sich ein und auch die KIAB überprüfte das Unternehmen. Mit einem Großteil der betroffenen ArbeitnehmerInnen konnte sich die Firma einigen, für diese wurden noch im Sommer Dienstverträge ausgestellt.

ines.schmied@vida.at

Handel

vida „repariert“ KV für HandelsarbeiterInnen



Nach Einsatz der Gewerkschaft vida ist der Taggeldanspruch für ChauffeurInnen nun eindeutig im KV geregelt.

Die Gewerkschaft vida hat gemeinsam mit der Wirtschaftskammer die Reisekostenentschädigung im Kollektivvertrag für HandelsarbeiterInnen überarbeitet: Demnach haben ArbeitnehmerInnen, die als HandelsarbeiterInnen entlohnt werden und täg-

lich mehr als 3 Stunden mit dem Dienstfahrzeug unterwegs sind, Anspruch auf Taggeld.

OGH-Urteil. Ein konkreter Fall brachte den Taggeldanspruch von KraftfahrerInnen basierend auf dem KV für HandelsarbeiterInnen ins Rollen und vor den Obersten Gerichtshof. Der Chauffeur eines Handelsunternehmens war an seinen Arbeitstagen jeweils mehrere Stunden mit dem Firmenfahrzeug unterwegs – hauptsächlich in Wien, aber auch in anderen Bundesländern. Eine Reisekostenentschädigung hat er nie bekommen. Rückwirkend nach Beendigung des Dienstverhältnisses klagte der Mann mit Unterstützung der Gewerkschaft sein ausstehendes Taggeld ein.

Nicht eindeutig. Der OGH befand jedoch, dass die Regelung

über die Reisekostenentschädigung im KV nicht eindeutig geregelt sei. Vielmehr knüpfte die Regelung an den Begriff „Dienstreise“ an. Nach dem allgemeinen Begriffsverständnis seien darin aber keine Fahrten enthalten, mit denen der oder die ArbeitnehmerIn seine eigentliche Arbeitsverpflichtung erfüllt, so die Argumentation des OGH. Der Arbeitnehmer verlor den Prozess.

Durchgesetzt. Eine dürftige Argumentation aus Sicht der Gewerkschaft: „Das Lohnniveau für HandelsarbeiterInnen ist im Vergleich zu anderen Branchen niedrig, Taggelder waren aus diesem Grund immer ein fixer Bestandteil des Lohns“, so Jakob Grumbach, der zuständige vida-Bundesfachgruppensekretär. Die Gewerkschaft vida setzte sich für eine Über-

arbeitung des strittigen Passus im Kollektivvertrag ein und erreichte in Kooperation mit VertreterInnen der Wirtschaftskammer eine rasche Abänderung, die mit 1.1.2009 in Kraft trat.

Mehr Sicherheit. „Die neue Regelung ist jetzt eindeutig und daher eine bessere Absicherung für die Beschäftigten“, freut sich Grumbach. Er erklärt: „Eine Dienstreise liegt nun vor, wenn der oder die ArbeitnehmerIn zur Ausführung eines ihm oder ihr erteilten Auftrags die Arbeitsstätte verlässt. Und wichtiger Nachsatz: Dies gilt auch dann, wenn der oder die ArbeitnehmerIn mit der Fahrt seine oder ihre eigentliche Arbeitspflicht erfüllt.“

ines.schmied@vida.at

ÖBB-Landwirtschaft

Pachtvertrag mit langfristigem Charakter

Am 5. Juni 2009 wurde der ausverhandelte Grundlagenvertrag zwischen den Österreichischen Bundesbahnen als Grundeigentümer und dem Verband der ÖBB-Landwirtschaft (BBL) als sozialem Grundstücksverwalter unterzeichnet. BBL-Präsident Reg. Rat Stefan Maschl im Gespräch über die wichtigsten Neuerungen der Vereinbarung.



Die Pachtverträge laufen in Abhängigkeit von der jeweiligen Flächenwidmung 25, 50 oder 80 Jahre.



Präsident Stefan Maschl: „Durch den neuen Vertrag haben auch noch die Enkerln unserer Mitglieder eine Oase der Erholung.“

vida: Herr Maschl, warum wurde überhaupt ein neuer Grundlagenvertrag ausverhandelt?

Maschl: Der bisherige Vertrag stammt aus dem Jahr 1980. Aufgrund der erfolgten Umstrukturierungen der ÖBB ist der Inhalt zum Teil nicht mehr zeitgemäß. Übrigens: Die neue

Bezeichnung für diese Vereinbarung ist „Stammvertrag“.

vida: Welche besonderen Neuerungen gibt es?

Maschl: Es wurden klare Regelungen hinsichtlich der Flächenvergabe, Flächennutzung und im Falle der Rückstellung von „prekaristisch“ überlassenen Grundstücken geschaffen.

vida: Was bedeutet der Begriff „prekaristisch“?

Maschl: „Prekaristisch“ überlassene Flächen sind bei Anforderung des Grundeigentümers, also den ÖBB, innerhalb einer Frist und ohne eine Entschädigung zu räumen. Ob und zu welchem Zeitpunkt ein derartiger Räumungsauftrag

erfolgt, kann von der ÖBB-Landwirtschaft nicht beeinflusst werden. Somit ist die Nutzung der betroffenen Flächen als „Zwischennutzung“ anzusehen.

vida: Demnach bedeutet das für die PächterInnen sehr wenig Sicherheit hinsichtlich einer langfristigen Nutzungsmöglichkeit?

Maschl: Das ist richtig. Deshalb ist die BBL laufend bemüht, die Anzahl der langfristigen Pachtverträge zu erweitern. Schon in der Vergangenheit konnten nahezu 100 Gartenanlagen im gesamten Bundesgebiet in ein langfristiges Pachtverhältnis übergeleitet werden. Der neue Stammvertrag bietet die Möglichkeit, weitere Gartenanlagen abzusichern. Es sollen ja

die Enkerln unserer Mitglieder auch noch eine Oase der Erholung haben.

vida: Wie lange laufen überhaupt diese langfristigen Pachtverträge?

Maschl: Die Pachtverträge laufen in Abhängigkeit von der jeweiligen Flächenwidmung 25, 50 oder sogar 80 Jahre.

vida: Werden weitere Flächen zur langfristigen Anpachtung angeboten?

Maschl: Ja. Der Grundeigentümer ÖBB hat uns dafür seine Bereitschaft signalisiert. Derzeit prüfen die betroffenen Zweigvereine das Angebot. Wir werden im Verlaufe dieses Jahres zum Anbot der ÖBB Stellung nehmen.

vida: Hat eigentlich bei den Verhandlungen auch der ÖBB-Konzernbetriebsrat eine wichtige Rolle gespielt?

Maschl: Absolut. Vor allem der Vorsitzende Wilhelm Habertzettl und sein Assistent Gottfried Weißengruber waren am Verhandlungserfolg maßgeblich beteiligt.

patrick.nikitsner@vida.at

Webtipp

Mehr Informationen zum neuen Grundlagenvertrag und eine aktuelle Liste der freien Gärten finden Sie unter www.obbl.at

Menschen bei vida

Erika Brselova ist grenzenlos engagiert

Seit April 2009 ist Erika Brselova im Referat Internationales für ein länderübergreifendes Projekt zwischen Österreich und der Slowakei verantwortlich.



Erika kann schon einige Erfahrung im Gewerkschaftsbereich aufweisen. Schon während ihres Studiums der Politikwissen-

schaften war sie in der Mitgliederberatung der slowakischen Gewerkschaft für Gesundheit und auch als internationale Sekretärin in der Nahrungsmittelgewerkschaft der Slowakischen Republik tätig. Seit 1. Juli 2009 arbeitet sie als internationale Sekretärin in der slowakischen Chemiegewerkschaft. Nebenbei ist sie seit 1. April 2009 im Projektteam des Projektes ZUWINBAT (Zukunftsraum Wien-Niederösterreich-Bratislava-Trnava) als Projektassistentin tätig. In diesem Projekt werden Maßnahmen umgesetzt, um die österreichischen und slowakischen ArbeitnehmervertreterInnen auf die vollständige Liberalisierung des österreichischen Arbeitsmarktes im Jahr 2011 vorzubereiten und eine Nachhaltigkeit im Informationsaustausch zu schaffen.

Der berufliche Alltag... „Zwei Länder – zwei Arbeitsplätze. Das ist mein Motto“, sagt die 29-Jährige schmunzelnd und erklärt: „Zwei Tage in der Woche arbeite ich in Bratislava und an den restlichen Arbeitstagen bin ich in der vida-Zentrale in Wien.“ Im Projekt ist sie unter anderem für die Mitorganisation von Infoveranstaltungen für österreichische und slowakische BetriebsrätInnen zuständig. Im Juli fand zum Beispiel eine Infoveranstaltung über die slowakische Gewerkschaftslandschaft statt. „Dabei gab es einen regen Wissensaustausch zwischen den österreichischen und slowakischen TeilnehmerInnen“, zeigt sich Erika erfreut.

Was mir wichtig ist zu sagen... „Wer die Welt bewegen will, sollte erst sich selbst bewegen“

– das ist das Motto von Erika. „In der Gewerkschaftsbewegung kann ich nach diesem Motto vorgehen. Deshalb gefällt mir meine Tätigkeit“, erklärt Erika und ergänzt: „Vor allem im Projekt zeigen sich Erfolge, da sich slowakische und österreichische ArbeitnehmervertreterInnen bewegen und gegenseitiges Interesse bekunden.“

Wie ich entspanne... Ausreichend Bewegung hat Erika auch in ihrer Freizeit. In ihrem slowakischen Heimatort Palarikovo (etwa 100 Kilometer südöstlich von Bratislava) hegt und pflegt sie gemeinsam mit ihrer Mutter und ihrem Bruder den gemeinsamen Garten rund um das Elternhaus. „Da kann ich sehr gut abschalten und die Natur genießen.“

erika.brseleva@vida.at