

Verkehr



Regionalbahnen. Eine Politik des Zusperrrens verfolgt das Land Niederösterreich bei den Nebenbahnen. vida macht gegen den Kahlschlag mobil.

Soziale, Persönliche Dienste und Gesundheitsberufe



Aufgeflogen. Durch Zufall kam eine Betriebsrätin darauf, dass die Gesundheitsdaten der Beschäftigten für fast alle im Betrieb frei einsehbar waren.

Private Dienstleistungen



Dumpingpreise. Zu Niedrigstpreisen verjubeln manche Tiroler Hoteliers ihre Zimmer. Der Druck auf die ohnedies niedrigen Löhne der Beschäftigten steigt.

Thema

Auf dem Weg zur gläsernen Belegschaft?

Wer nichts zu verbergen hat, muss nichts befürchten! So ähnlich argumentieren manche ArbeitgeberInnen, wenn es darum geht, die eine oder andere Form der Überwachung schönzureden. Doch falsche Argumente werden nicht richtig, nur weil sie häufig verwendet werden. Wir befassen uns in der vida-Zeitschrift mit dem Recht auf Privatsphäre und damit, wie es um den Datenschutz im Arbeitsalltag bestellt ist.

Wenig Wissen. Lücken beim Datenschutz am Arbeitsplatz ortet AK-Expertin Gerda Heilegger. Zudem seien häufig sowohl die Chefs als auch die Beschäftigten nur mangelhaft darüber informiert, was erlaubt ist und was nicht, berichtet die Juristin im Interview auf Seite 3.

Keine Skrupel. Vor rund einem

Jahr ans Licht gelangte der Krankenakten-Skandal bei den ÖBB. Das Management hatte damals illegal die Krankendiagnosen der EisenbahnerInnen gesammelt. Als Kontrollinstanz gibt es seither bei den ÖBB einen Datenschutzschuss. Wir haben zwei Betriebsräte zur Arbeit dieses Ausschusses befragt. Mehr dazu finden Sie ebenfalls auf Seite 3.

„Als ArbeitnehmerIn gibt man sein Recht auf Privatsphäre nicht am Firmmentor ab.“

Besser schützen. Facebook und Co verlocken dazu, private Informationen über sich ins Netz zu stellen. Gesellschaftskritiker Hans G. Zeger verrät im vida-Interview auf Seite 4, welche Maßnahmen nötig sind, um die Web 2.0 Fans vor unerwünschten Zugriffen auf ihre Daten zu schützen.

Privates im Job. Darf man im Büro private E-Mails schreiben? Und wie ist das mit privaten Te-



Die Technik macht's möglich. Doch das wahllose Sammeln persönlicher Daten von Beschäftigten oder KundInnen ist nicht erlaubt.

lefonaten? vida-Experte Matthias Schachner steht zu diesen und anderen Fragen zum Thema Beruf und Privat auf Seite 5 Rede und Antwort.

Gute Argumente. In vielen Branchen starten die Kollektivvertragsverhandlungen für 2011. Die Arbeitgeber mahnen die Gewerkschaften zur Zurückhaltung.

Doch Lohndrückerei schadet nicht nur dem Einzelnen, sondern der gesamten Gesellschaft. Lesen Sie auf Seite 9, warum gerade jetzt die Löhne steigen müssen.

Datenrausch hier, Intransparenz dort

Ab 2011 wird jedermann im Internet sehen können, welche Sozialleistungen er erhält. Noch stärker durchleuchtet werden Menschen, die auf die bedarfsorientierte Mindestsicherung angewiesen sind. Sie müssen ihre persönlichen Lebensverhältnisse offenlegen und angeben, ob und in welcher Höhe sie Erspartes besitzen.

Statistisch gut erfasst. Auch die Daten über die Löhne und Gehälter der breiten Masse sind amtsbekannt. Die Behörden haben jederzeit Einsicht darauf, was Herr Maier und Frau Müller verdienen. Und

wie ist es sonst um die Datentransparenz bestellt?

Streng abgeschirmt. Hohe Mauern umgeben meist die Villen der Superreichen. Gut verborgen vor den Blicken der Finanz halten die Wohlhabenden auch die Angaben über ihr Vermögen. Das Bankgeheimnis sorgt für die größtmögliche Intransparenz. Finanzminister Pröll, der auf die Einführung der erwähnten Transferdatenbank drängte, ist die Offenlegung der Vermögen der Reichen kein Anliegen.

Im Dunkeln. Nicht so genau wissen will man es in der

ÖVP offenbar auch in einem anderen Fall. Bereits über 80 Prozent der Futtermittel, die hierzulande verfüttert werden, stammen aus genmanipulierter Produktion. Eine Tatsache auf die die KonsumentInnen mit keinem Wort am Ettikett der Lebensmittel hingewiesen werden. Durch ein leicht verständliches und staatlich anerkanntes Gütesiegel möchte der Gesundheitsminister Transparenz schaffen. Doch der Landwirtschaftsminister will das scheinbar nicht. Könnte ja sein, dass das Schnitzel im Tiefkühlregal bleibt, wenn aufgelistet ist, was alles drinnen ist. (mf)



Karikatur: Kostas Koufogiorgos



Wir brauchen Fachleute vor Ort

Datenschutz ist eine komplizierte Angelegenheit. Angesichts der verschiedensten elektronischen Hilfsmittel und Technologien, die zur Erfassung und Verarbeitung der Daten eingesetzt werden, verfallen viele in Gleichgültigkeit. Nach dem Motto: „Dagegen bin ich sowieso machtlos.“

Wo kein Kläger... Die Praktiken der Unternehmen verstärken das Ohnmachtsgefühl. Viele Betriebe setzen sich über die Bestimmungen zum Datenschutz kühn hinweg. Egal, ob es um die Rechte von KundInnen oder Beschäftigten geht.

Bespitzelt. Nur manchmal dringen Fälle der verbotenen Überwachung an die Öffentlichkeit. Wir erinnern uns an den Fall bei der Firma Tiger Lacke in Wels, wo MitarbeiterInnen per versteckter Kamera bespitzelt und E-Mails von der Firmenleitung heimlich mitgelesen wurden. Auch der Skandal um die Krankenakten bei den ÖBB ist uns allen in Erinnerung.

Was will vida? Anders als in Deutschland oder Frankreich gibt es hierzulande noch immer keine gesetzliche Verpflichtung zur Einführung von Datenschutzbeauftragten im Betrieb. Hier ist von der Politik mehr Mut gefragt. Dass die Arbeitgebervertreter eine derartige Bestimmung ablehnen, ist klar. Doch zum Schutz der Beschäftigten sind geschulte Kräfte vor Ort, die auf die Einhaltung des Datenschutzes schauen, das Um und Auf.

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

Gewerkschaftstag

Machen Sie sich ein Bild

Infos rund um den vida-Gewerkschaftstag gibt es ab sofort unter <http://gewerkschaftstag.vida.at>.

Vom 9. bis 11. November steht der zweite Gewerkschaftstag von vida auf dem Programm. Beim Gewerkschaftstag wählen die Delegierten die bundesweiten Führungsgremien von vida. Ein wichtiger Punkt ist auch die politische Positionierung für die nächsten Jahre: Welche Maßnahmen braucht es, damit Arbeitsplätze und die soziale Sicherheit der Menschen wieder mehr zählen als der Profit? Und natürlich dient der Gewerkschaftstag auch dazu, Bilanz über die ersten Jahre von vida zu ziehen.

Was Sie online finden. Rudolf Kaske stellt sich beim Gewerkschaftstag der Wiederwahl als Vorsitzender. Sie wollen wissen, wer aller für das vida-Präsidium kandidiert? Sie interessieren sich für die politischen Forderungen unserer Gewerkschaft für mehr Verteilungsgerechtigkeit? Und wo war vida eigentlich überall in den vergangenen vier Jahren aktiv? Machen Sie sich selbst ein Bild davon. Ab sofort finden Sie unsere Infos rund um den Gewerkschaftstag auf <http://gewerkschaftstag.vida.at>. Dort halten wir Sie auch während des Gewerkschaftstages selbst mit News und Infos zum Geschehen auf dem Laufenden.

Gewerkschaft der Zukunft Wer selbst nicht vor Ort dabei sein kann, der klickt sich einfach



durch die Foto- und Videogalerien, die online angeboten werden.

vida hören. Etwas fürs Ohr gibt es beim vida Podcast. In der kommenden Episode beschäftigt sich vida mit der „Gewerkschaft der Zukunft“ und holt sich dafür wieder einige ExpertInnen vors Mikro. Hören Sie schon jetzt interessante Gewerkschaftsthemen unter <http://podcast.vida.at>. Die aktuelle Episode widmet sich

beispielsweise den Bedürfnissen, Problemen und Herausforderungen von Jung und Alt. Wifo-Pensionsexpertin Christine Mayrhuber erzählt uns etwas über das österreichische Pensionssystem, die Bevölkerungsentwicklung und die zukünftigen Herausforderungen. Wofür sich der neue vida-Jugendvorsitzende und der Vorsitzende der vida-PensionistInnen einsetzen, das gibts im aktuellen vida Wordrap zu hören. Also, gleich reinklicken und sich informieren!

Das vida-Quiz

Wissen Sie das?

Foto: Fotolia/Hemerbuchholz

mehr. Datenschutz ist da ein immer wichtiger werdendes Thema – vor allem auch am Arbeitsplatz. Aber was wissen wir über Daten bzw. Datenschutz? Testen Sie Ihr Wissen mit vida.

1) Welche Behörde in Österreich ist für die Einhaltung der Bestimmungen des Datenschutzgesetzes zuständig?

- A) SOKO Datenschutz
- B) Datenschutzkommission
- C) Datenschutzbehörde

2) Wie wird jene Person genannt, die in einem Unternehmen Anlaufstelle für Fragen rund um das Thema Datenschutz ist?

- A) IT-Beauftragte/r
- B) Datenexperte/-expertin
- C) Betriebliche/r Datenschutzbeauftragte/r

3) Datenschutz heißt unter anderem, seine Zugänge zu Computer, Mail oder Online-Banking gut zu verschließen und „sichere“ Passwörter zu nutzen. Was glauben Sie, ist das mit Abstand am häufigsten verwendete Passwort weltweit?

- A) Das Wort „passwort“
- B) Das persönliche Geburtsdatum
- C) Die Zeichenfolge „123456“

4) Facebook ist das wohl beliebteste Soziale Netzwerk der Welt. Obwohl es in den letzten Monaten für einige Negativ-Schlagzeilen wegen seiner „lockeren“ Datenverwertung sorgte, ist Facebook bei den Internet-NutzerInnen in unserem Land beliebter denn je. Wie viele Menschen aus Österreich waren mit Ende Juli 2010 auf Facebook aktiv?

- A) 210.580 Menschen
- B) 580.210 Menschen
- C) 2.105.800 Menschen

5) Immer öfter begegnen wir Videokameras im Alltag. Die letzte Novelle des Datenschutzgesetzes, die mit 1. Jänner 2010 in Kraft getreten ist, hat sich daher insbesondere dem Bereich der privaten Videoüberwachung angenommen. Nach

wie vielen Stunden ist grundsätzlich eine Löschung der gewonnenen Daten vorzunehmen?

- A) Nach 7 Stunden
- B) Nach 72 Stunden
- C) Nach 720 Stunden

6) Wie heißt der Negativ-Preis, der an jene Personen, Institutionen, Behörden und Firmen vergeben wird, die sich im Feld der Überwachung, Kontrolle und Bevormundung ganz besonders verdient gemacht haben?

- A) Big Brother Award
- B) Little Sister Grammy
- C) Great Mother Oscar

Richtige Antwort: 1) B) Datenschutzkommission, 2) C) Betriebliche/r Datenschutzbeauftragte/r, 3) C) „123456“, 4) B) 580.210 Menschen in Österreich, 5) B) Little Sister Grammy, 6) A) Big Brother Award

„Vieles passiert aus Ahnungslosigkeit“

AK-Expertin Gerda Heilegger im Gespräch mit vida über Datenschutz am Arbeitsplatz und Lücken in unserer Rechtsordnung.



Gerda Heilegger

Foto: Lisi Specht

vida: Was sind die häufigsten Probleme, mit denen Sie in der Beratung konfrontiert sind?

G. Heilegger: Meistens kommen die Menschen zu uns, nachdem sie gekündigt oder entlassen wurden. Oft geht es dann darum, dass der Arbeitgeber ihnen den Zugriff auf ihre privaten Mails verweigert, weil er sie nicht mehr auf ihren Arbeitsplatz lassen will. Manchmal kommt es auch vor, dass jemand krank wird und Kollegen auf seine Mails zugrei-

fen, was problematisch ist und oft zu Auseinandersetzungen führt. Am sinnvollsten ist es, in einer Betriebsvereinbarung festzuschreiben, wie in solchen Fällen vorzugehen ist. Viele Datenschutzverletzungen passieren aus Ahnungslosigkeit. In manchen Fällen steckt auch gezielte Absicht dahinter.

vida: Können Sie mir dazu ein Beispiel nennen?

G. Heilegger: Ein Betriebsrat, der seinen Job wechselte, hat vor seinem Austritt aus der Firma alle seine Mails gelöscht. Der Chef hat die Mails wiederherstellen lassen – und konnte so nachvollziehen, wer sich beim Betriebsrat über die Arbeitsbedingungen beschwert hat.

vida: Das ist aber sicher rechtswidrig?

G. Heilegger: Ja, natürlich. Diese Mails gehen den Chef nichts



Foto: Fotolia/Phototom

Der Chef als Datenschnüffler? Oft passieren Datenschutzverletzungen aus Unwissen, manchmal steckt Absicht dahinter.

an. Allerdings kommen wir da zu einer Lücke im Gesetz: Wir fordern ein Beweisverwertungsverbot für rechtswidrig erlangte Daten – zumindest im arbeitsrechtlichen Bereich. Immer wieder begründen Arbeitgeber eine Entlassung mit Informationen, die sie widerrechtlich gewonnen haben und kommen damit vor Gericht auch durch.

vida: Wo sehen Sie noch Lücken beim Datenschutz am Arbeitsplatz?

G. Heilegger: Das Grundproblem ist, dass es kein eigenes Arbeitnehmer-Datenschutzgesetz gibt bzw. keinen eigenen

Abschnitt im Datenschutzgesetz, der auf die besondere Schutzwürdigkeit der ArbeitnehmerInnen abstellt. Stattdessen gelten die generellen Datenschutzbestimmungen auch für die Arbeitswelt. Dazu kommt, dass es in Österreich nach wie vor keine gesetzliche Verpflichtung zur Schaffung von Datenschutzbeauftragten in den Betrieben gibt. In vielen Ländern ist das Standard und aus meiner Sicht zur Beratung von ArbeitgeberInnen, Betriebsrat und Beschäftigten eine absolute Notwendigkeit. Insgesamt gibt es beim Datenschutz ein Machtungleichgewicht zu Lasten der ArbeitnehmerInnen.

vida: Was gehört geändert, damit die Beschäftigten ihr Recht auf Datenschutz besser durchsetzen können?

G. Heilegger: Bei arbeitsrechtlichen Angelegenheiten können Betriebsräte vor Gericht klagen, wenn mindestens drei Beschäftigte betroffen sind. Beim Datenschutz ist das nicht der Fall, jede/r Betroffene muss seine Rechte selbst einfordern. Die Arbeiterkammer verlangt, dass die Betriebsräte auch bei Verletzungen des Datenschutzes eine Vertretungsbefugnis erhalten.

vida: Danke für das Gespräch!

martina.fassler@vida.at

ÖBB

Ausreichend Prävention oder zahnloses Instrument?

Datenschutz ist ein heikles Thema für alle Betroffenen – ArbeitgeberInnen, ArbeitnehmerInnen wie auch BetriebsrätInnen. Oft ist nicht klar, wo Grenzen gezogen werden können, sollen und müssen.

Nach dem ÖBB-Skandal im Herbst 2009, setzte ein nervöses Reagieren im Unternehmen ein. Damals wurden von Seiten des Unternehmens Krankendaten und -diagnosen der Beschäftigten illegal erhoben und erfasst. Als Kontrollinstanz fungiert bei den ÖBB ein so genannter Datenschutzausschuss.

Kommission. Dieses Datenschutzteam besteht aus acht Mitgliedern und ist paritätisch besetzt - mit jeweils vier Personen von der ArbeitgeberInnen- und der ArbeitnehmerInnenseite. „Das Team beschäftigt sich mit allen Punkten, die das Thema Datenschutz betreffen, und erstellt



Foto: Didi Weiss

Roman Hebenstreit: „Es muss verpflichtend Datenschutzbeauftragte geben.“

einen jährlichen Bericht“, erklärt Werner Harrer, Zentralbetriebsratsvorsitzender

der Rail Cargo, der auch stellvertretender Vorsitzender des Datenschutzausschusses der ÖBB ist.

Anlassbezogen. In erster Linie arbeitet die Kommission anlassbezogen: „Das heißt,

an uns herangetragen werden. Wenn beispielsweise vom Unternehmen ein System eingeführt wird, das personenbezogene Daten verarbeitet“, so Harrer.

Empfehlung. Ordet der Ausschuss nach Überprüfung der Sachlage Verstöße gegen das Datenschutzgesetz, so erfolgt von diesem eine Empfehlung an den Vorstand der jeweiligen Gesellschaft, wie mit einer Sachlage aus Datenschutzsicht zu verfahren ist. Dabei erkennt Harrer noch einen strukturellen Schwachpunkt: „Unser Team kann nur eine Empfehlung aussprechen, hat aber keine rechtswirksame Handhabe oder die konkrete Möglichkeit, etwas zu verhindern. Die Entscheidung für eine Handlung kann nur vom Vorstand getroffen werden.“

Externe Position. Roman Hebenstreit, Zentralbetriebsratsvorsitzender der ÖBB Produktion GmbH, for-

dert in diesem Zusammenhang, eine/n unabhängige/n Datenschutzbeauftragte/n in jedem Unternehmen zu installieren: „Aus unserer Sicht muss es verpflichtend Datenschutzbeauftragte geben – im besten Fall mit einer externen Position ohne wirtschaftliche Abhängigkeit vom Unternehmen.“

Schärfer ahnden. Er geht bei seinen Forderungen rund um den Datenschutz noch einen Schritt weiter: „Wenn ein Datenschutzbeauftragter keine Sanktionsmaßnahmen setzen kann, bleibt die Position ein zahnloses Instrument. Und wenn Verletzungen des Datenschutzes nicht mit schärferen Strafen im Allgemeinen versehen sind, fehlt die präventive Wirkung“, meint Hebenstreit. Sein Zugang laute daher, Datenschutzverletzungen müssen in das Strafrecht aufgenommen werden.

ines.schmied@vida.at

„Keine Daten zu produzieren, ist der beste Schutz“

Der gläserne Mensch – ein Mythos oder längst Realität? vida im Interview mit dem Gesellschaftskritiker und Obmann der ARGE Daten Hans G. Zeger.

vida: Wie ist es um die Privatsphäre im Zeitalter der globalen Vernetzung bestimmt?

H. Zeger: Das Wesentliche ist, dass wir heute in einer Gesellschaft leben, die weniger darauf aus ist, den Menschen durchsichtig zu machen und dadurch alles über ihn zu wissen, sondern eher in einer Kontroll- und Steuergesellschaft, in der versucht wird, Menschen zu beeinflussen und zu lenken.

vida: Was bedeutet das für ArbeitnehmerInnen?

H. Zeger: Im Bereich der Arbeitswelt interessiert den Arbeitgeber immer weniger, dass sich die MitarbeiterInnen insgesamt und mit all ihren Fähigkeiten einbringen können, sondern dass ganz bestimmte Geschäftsprozesse haargenau abgewickelt werden, wobei die Vorgaben in der Regel nicht mehr durch Vorgesetzte oder KollegInnen passieren,

vida: Wie kann ich mich als Privatperson vor Datenmissbrauch schützen?

H. Zeger: Das ist eine sehr generelle Frage. Und so werde ich auch antworten: Der beste Schutz ist, keine Daten zu produzieren (lacht). Das sollte man sich auch wirklich als Maxime vor Augen halten und stets hinterfragen: Muss ich an einer bestimmten Stelle wirklich Spuren hinterlassen? Alles, was ich an Daten hinterlasse, beginnt, ein Eigenleben zu führen, das ich nur beschränkt kontrollieren kann. Ich wundere mich manchmal, wie leichtfertig KundInnen im Supermarkt ihre Einkäufe mit Bankomat- oder Kundenkarten bezahlen oder wie Leute auf Internetseiten ihren echten Namen bekannt geben, obwohl es sich um einen Gratisdienst handelt und sie genauso gut ein Pseudonym verwenden könnten. Man kann sich auch eine zusätzliche freie E-Mail-Adresse besorgen, die man dann sterben

diese „privaten“ Informationen im Netz zu. Ist das eine Gefahr?

H. Zeger: Grundsätzlich muss ich sagen, dass ich es begrüße, wenn die Leute frei ihre Meinung äußern und auch von sich selbst berichten. Jedes private Foto ist eine Form davon, und ich halte es für ein bisschen problematisch, dass Meinungsäußerung nur auf die Ebene von Flugblättern, Leserbriefen oder öffentliche (politische) Reden reduziert wird. Zur Meinungsäußerung gehört auch, dass man ein bisschen Blödsinn sagt. Was nicht sein darf, ist jedoch, dass man über andere Leute Blödsinn sagt. Außerdem halte ich überhaupt nichts davon, mit erhobenem Zeigefinger zu den jungen Leuten zu sagen: „Passt auf, was ihr ins Internet stellt, das hält ewig und das könnte euch bei eurer Berufswahl einmal Schwierigkeiten bereiten.“ Die andere Seite, dass Leute das Internet systematisch nach Informationen absuchen und das ausnützen wollen, da ist die Politik gefordert.

vida: Wie sollte die Politik in dieser Frage handeln, welche Regeln fehlen aus Ihrer Sicht?

H. Zeger: In Österreich gab es bei der letzten Datenschutz-



Foto: Privat

„Alles, was ich an Daten hinterlasse, beginnt, ein Eigenleben zu führen, das ich nur beschränkt kontrollieren kann“, warnt Internetexperte Hans G. Zeger.

an einer solchen Regelung gearbeitet, und in Finnland gibt es sie meines Wissens schon. Das heißt, dort ist es Personalverantwortlichen etwa verboten, private Internetinhalte für die Bewerbungsauswahl zu verwenden. Aus meiner Sicht ist das eine ganz ähnliche Situation wie bei anderen Diskriminierungsfragen. So ist es ja genauso verboten, beispielsweise das Geschlecht, das Religionsbekenntnis oder die Hautfarbe für die Beurteilung einer Anstellung zu verwenden. Ich habe auch mit sehr vielen Personalverantwortlichen gesprochen, und die wollen in Wirklichkeit gar nicht nachschauen. Die sehen das eher als eine Belastung, aber so lange derartige

Daten eine Informationsquelle unter vielen sind, möchten sie sich von der Geschäftsführung nicht nachsagen lassen, sie hätten nicht alles rechtlich Zulässige gemacht, um eine bestimmte Person zu prüfen. In diesem Zusammenhang wäre es aus meiner Sicht wichtig, dass die Gesellschaft bzw. der Gesetzgeber mittels eines Verbots ein Signal setzt.

ines.schmied@vida.at

HÖRTIPP



Das Interview gibt's auch zum Anhören auf <http://podcast.vida.at/>

BUCHTIPP



Paralleluniversum Web 2.0 von Hans G. Zeger

Barack Obama tut es. Das israelische Militär tut es. Große Firmen tun es. Politik, Propaganda und Marketing benutzen das Mitmach-Netz Web 2.0. Es ist längst nicht mehr nur Spielwiese für Computerfreaks, sondern ein Kommunikations- und Informationsmedium für alle. Hans G. Zeger, Internetexperte der ersten Stunde, ermöglicht einen ebenso faszinierenden wie beängstigenden Einblick in dieses Paralleluniversum und zeigt, welche Maßnahmen notwendig sind, um es zu einem lebenswerten Ort zu machen.

Hans G. Zeger: Paralleluniversum Web 2.0. Wie Online-Netzwerke unsere Gesellschaft verändern. Verlag Kremayr & Scheriau KG, Wien 2009.

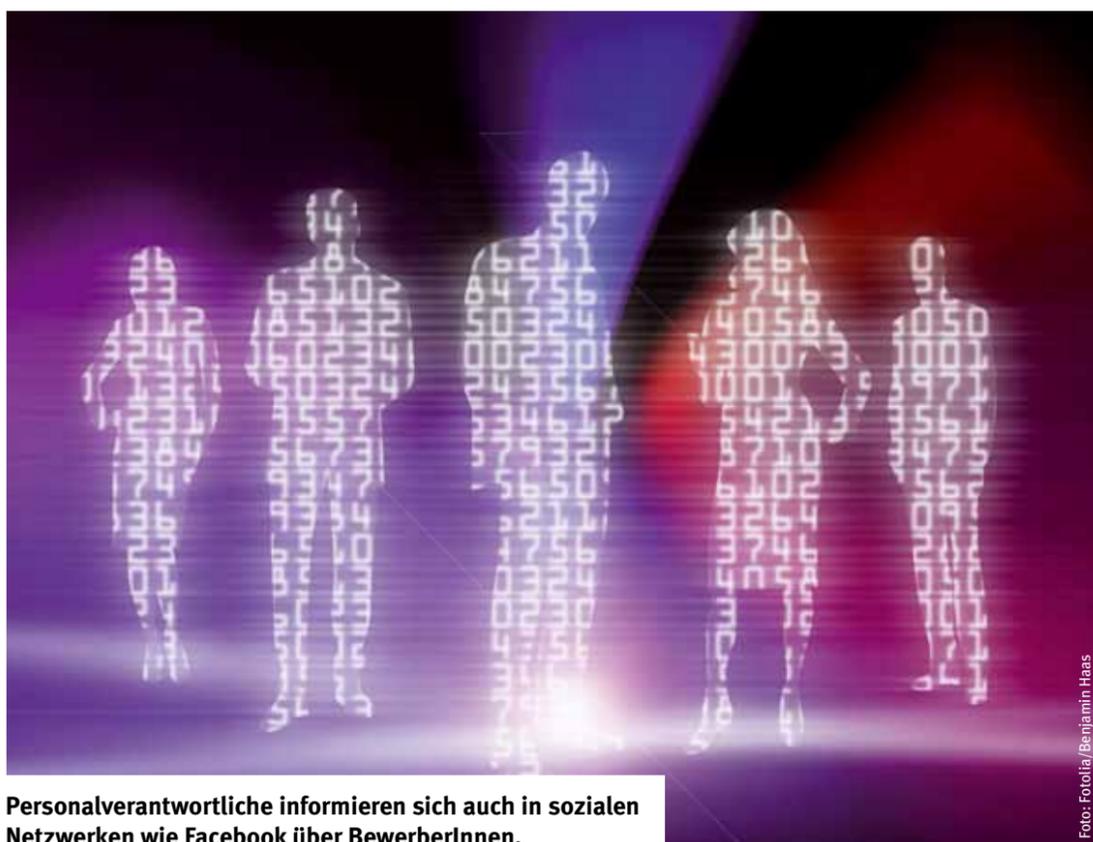


Foto: Fotolia/Benjamin Haas

Personalverantwortliche informieren sich auch in sozialen Netzwerken wie Facebook über BewerberInnen.

sondern durch Computerprogramme. Diese legen beispielsweise fest, wie in einem Call Center ein Support Fall zu behandeln ist. Dabei ist der Entscheidungsspielraum der MitarbeiterInnen gleich null. Diese Tendenz zu einer eindimensional gesteuerten Gesellschaft beobachte ich mit großer Sorge.

lassen kann, wenn man merkt, da kommen belästigende Anrufe oder Anschreiben.

vida: Vor allem junge Menschen gehen ja sehr freizügig mit ihren Daten, Bildern und Postings auf sozialen Plattformen wie Facebook um. Inzwischen greifen auch schon Personalverantwortliche auf

novelle bereits den Versuch, diesen Bereich besser zu regeln. Daraus wurde dann leider nichts. Der Kern dabei war, ein Verbot zu schaffen, dass Daten, die zwar öffentlich zugänglich sind, trotzdem nur zu einem bestimmten Zweck, nämlich dem Zweck der Veröffentlichung, verwendet werden dürfen. Auch auf EU-Ebene wird

Den Daten im Job auf der Spur

E-Mail, Internet & Co. im Berufsalltag. Was darf ich, was nicht? Was darf mein/e Chef/in? Was nicht? vida-Rechtsexperte Matthias Schachner deckt auf.



Matthias Schachner

Und schon wieder kommt ein E-Mail in den Posteingang von Walter, der gerade seinen Dienstplan durchgeht. Ein Freund, der Bilder von der Amerikatour schickt. Darf Walter das E-Mail lesen?

Experte: Gibt es eine Anweisung des Dienstgebers, die es verbietet, privat E-Mails zu lesen oder zu schreiben, dann sollte Walter seine Firmen-Adresse gar nicht privat weitergeben. Kommt dennoch ein privates E-Mail, so kann der Arbeitgeber verlangen, dass Walter sich während der Arbeitszeit nicht näher damit befasst. Aber selbst wenn die Nutzung verboten ist, darf der Dienstgeber nicht den Inhalt der E-Mail lesen. Erkennen kann man eine private E-Mail an dem Adressaten z. B. Johnny12. Ist die Adresse nicht eindeutig zuzuordnen, muss der Dienstgeber nachfragen und darf auch dann nicht einfach nachschauen. Dies schon deswegen, da auch die betriebsfremde E-Mailempfängerin bzw. -senderin ein Recht hat, dass die Nachricht nicht von jedem gelesen wird. Ist die Nutzung nicht verboten, dann wird man das Firmen-E-Mail im betriebsüblichen Umfang nutzen dürfen.

Einmal im Monat schaut sich der Chef die Internetnutzung seiner MitarbeiterInnen genauer an. Auf der Suche nach „verbotenen“ Seiten geht er die Zugriffsprotokolle durch. Darf er das?

Experte: Eine solche Routinekontrolle des Surfverhaltens ist unzulässig. Vor allem, da es sich hier offensichtlich um eine heimliche Kontrolle han-

delt, die generell nicht zulässig ist. Kontrollen wären nur dann zulässig, wenn es eine Betriebsvereinbarung (BV) oder eine Einzelvereinbarung (EV) gibt. Diese sollte die Bestimmung enthalten, dass nur eine automatische Überprüfung der Systemfunktionen durchgeführt wird. Dabei fallen Daten an, die signifikante Abweichungen vom normalen IT-Gebrauch zeigen. Die Vereinbarung sollte auch festlegen, wie lange die Logfiles aufbewahrt werden. Der Dienstgeber darf übrigens einzelne Websites sperren. Protokollierungen der dann vergeblichen Zugriffsversuche sind aber problematisch.

Eva und Peter arbeiten in einem Großraumbüro mit fünf KollegInnen und einer Videokamera. Erlaubt?

Experte: Eine systematische Überwachung, die einzig dem Zweck dient, Eva und Peter und die anderen zu kontrollieren, ist unzulässig. Spannender wird es, wenn es betriebliche Gründe gibt wie z. B. Laddendiebstähle. Hier wird der Arbeitgeber eine entsprechende BV bzw. EV abschließen müssen. Auch wird er eine Bewilligung der Datenschutzkommission benötigen (außer bei einer Echtzeitüberwachung). Aufzeichnungen sind spätestens nach 72 Stunden, außer es ist der Anlassfall eingetreten, zu löschen. Zudem ist zu protokollieren, wenn sie angesehen werden.

Hannes ist beruflich mit dem Pkw inkl. GPS-Sender unterwegs. Als Heimpflegerin ist Ute auch mit GPS konfrontiert. Mit dem Dienst-Handy erfasst sie ihre Arbeitszeit, dokumentiert den Arbeitstag und führt ein Fahrtenbuch. Doch gibt es „GPS-Tücken“. Schließlich sind Hannes und Ute ortbar. Ist eine GPS-Überwachung zulässig?

Experte: In dem Fall kommt es auf die Kontrollintensität an – dauernd oder Stichproben, Aufzeichnungsdauer und Aus-

wertungsmöglichkeiten; und darauf, ob der Arbeitgeber ein überwiegendes berechtigtes Interesse für die Kontrolle angeben kann. In der Regel wird für solche Maßnahmen auch eine BV oder EV notwendig sein.

Erlaubt es die Arbeitszeit, dann telefoniert Anna privat über das Bürotelefon oder Firmenhandy. Darf sie das? Und wie sieht es hier mit Überwachung aus? Stichwort Lauschangriff!

Experte: Ein privates Nutzungsverbot kann entweder im Arbeitsvertrag festgehalten sein oder in einer entsprechenden Weisung. Wenn die private Nutzung verboten ist, dann darf man nur in Notfällen telefonieren. Ist nichts festgehalten, dann darf man Bürotelefon oder Firmenhandy im geringen

Umfang auch für private Zwecke nutzen. Hinsichtlich Kontrolle gilt auch hier, dass heimliches Überwachen verboten ist. Insbesondere kann heimliches Mithören und Aufzeichnen von Telefongesprächen – auch von dienstlichen – für den Arbeitgeber ein strafrechtliches Nachspiel haben.

Und abschließend: welche Rolle spielen BetriebsrätInnen?

Experte: Eine sehr wichtige. Sie sollten prüfen, ob der Dienstgeber übers Ziel schießt. In vielen Fällen können die Maßnahmen mittels BV oder sonstigen rechtlichen Schritten auf ein sinnvolles Maß reduziert werden. Auch kann der Betriebsrat eine Vereinbarung über die Privatnutzung von

Diensthandys und Firmentelefonen schließen. Weiters sollte er die Einhaltung der BVs kontrollieren. Auch wenn z. B. eine Einsichtnahme in Logfiles oder Videoaufzeichnungen notwendig wird, sollte der Betriebsrat der/dem Beschäftigten zur Seite stehen.

marion.tobola@vida.at



WEBTIPP



Holen Sie sich Ihr Recht. Informieren Sie sich bei den RechtsexpertInnen der Gewerkschaft vida. Mehr Infos: <http://recht.vida.at> oder per E-Mail an recht@vida.at

Die Welt ist kleiner als man denkt



Beim Kaffeetratsch haben Infos über die KlientInnen, die man gerade betreut, nichts verloren.

Foto: Fotolia/contrastwerkstatt

Meist ist es nicht böswillig gemeint, sondern Sorglosigkeit. Doch wer Infos über KlientInnen Preis gibt, riskiert seinen Job.

Woher kommen Sie gerade?“, werden Heimhilfen häufig gefragt, wenn sie die Wohnung eines Klienten betreten. Für betreuungsbedürftige Menschen, die ihre eigenen vier Wände nicht mehr verlassen können, ist die Heimhilfe ein wichtiger Kontakt zur Außenwelt. Dennoch ist Auskunftsfreudigkeit fehl am Platz. „Selbst wenn man nur die Straße nennt, in der man zuvor einen Einsatz hatte, sagt man zu viel“, warnt vidad-Bundesfachgruppensekretärin Michaela Guglberger. So musste eine Heimhilfe, die einer Klientin erzählt hatte, dass es einer anderen betagten Frau aus der Nebengasse gerade nicht so gut ging, miterleben, wie erstere zum Hörer griff, die

besagte Person anrief und nach ihrem Befinden befragte. Ohne dass in dem Gespräch ein Name genannt worden war, hatte sie erkannt, wen die Heimhilfe gemeint hatte. „Hätte sich die betroffene Klientin wegen Verletzung der Verschwiegenheitspflicht beschwert, wäre die Heimhilfe eventuell ihren Job los gewesen“, sagt Guglberger.

Achtsam handeln. Bestimmte Daten von Menschen sind zum Schutz des Einzelnen durch unsere Gesetze besonders geschützt. Die Beschäftigten im Bereich der mobilen Dienste, in der Kinderbetreuung und in vielen anderen Branchen, in denen die Arbeit mit Menschen im Mittelpunkt steht, müssen deshalb bereits vor Dienstbeginn eine Vereinbarung zur Verschwiegenheit unterschreiben. Daraus folgt, dass man weder der Familie, noch Freunden oder Bekannten die Namen und Adressen der Personen, die man betreut, erzählen darf. Ebenso sind Infos über deren Einkommen und Ähnliches Tabu.

Schutz vor Diebstahl. Sorgsamkeit ist auch beim Aufbewahren und Übermitteln der KlientInnendaten an den eigenen Arbeitgeber oberstes Gebot. Werden die Einsatzzeiten

über mobile Endgeräte an die Zentrale übermittelt, muss das Gerät beim Verlassen der Wohnung des Klienten ausgeschaltet oder mittels Code vor unerwünschten Zugriffen geschützt sein. Auch Einsatzpläne in Papierform müssen sorgsam verwahrt werden.

Tratsch mit der Kollegin? Im Rahmen der Supervision und bei Teamgesprächen wird mit den ArbeitskollegInnen über die KlientInnen gesprochen. „Die Infos, die man hier austauscht, sind vertraulich“, sagt Guglberger. Für den Tratsch mit der Kollegin in der Straßenbahn sind diese Themen, ebenso wie Firmeninterna, nicht geeignet. Denn die Welt ist kleiner als man denkt. Zwei Kindergartenhelferinnen ist es passiert, dass just der Vater eines Kindes, über dessen Kindergruppe die beiden schimpften, im selben Tramway-Abteil saß. Wenige Tage später zitterten die beiden Frauen um ihren Job. Guglberger zu dem Vorfall: „Der Vater hat alles brühwarm der Kindergartenleitung berichtet. Auf Intervention unserer Gewerkschaft kamen die beiden Helferinnen schlussendlich mit einer Verwarnung davon.“

martina.fassler@vida.at

Recht

Schweigen ist Gold

Infos, die man im Job erfährt, darf man nicht einfach ausplaudern. Besonders streng ist die Verschwiegenheitspflicht zum Schutz der PatientInnen im Gesundheitsbereich.

Beschäftigte, die mit PatientInnen- bzw. KundInnen-daten zu tun haben, sind zur Verschwiegenheit über alle ihnen in Ausübung ihres Berufes anvertrauten oder bekannt gewordenen sensiblen Daten verpflichtet. Diese sensiblen Daten betreffen vor allem den Gesundheitszustand des Patienten bzw der Klientin; es sind aber auch Daten über die persönlichen und wirtschaftlichen Verhältnisse geschützt.

Die Beschäftigten dürfen also keine Informationen über den Zustand der Ehe oder des Kontos eines Klienten, einer Patientin oder eines Kunden weitergeben. Die Verschwiegenheitspflicht besteht gegenüber jedem – die Beschäftigten dürfen diese Fakten auch nicht ihren Freunden oder Familienangehörigen weitererzählen.

Sensible Daten dürfen nur weitergegeben werden, wenn:

- der/die PatientIn bzw. KundIn die Weitergabe der Daten erlaubt hat. Zur eigenen Sicherheit sollte der/die Beschäftigte immer auf einer schriftlichen Erlaubnis des Patienten bestehen.
- die Meldung der Daten zum Schutz der Gesundheit notwendig ist. Das ist beispielsweise beim Auftreten von ansteckenden Krankheiten der Fall. Manche dieser Krankheiten müssen den zuständigen Behörden gemeldet werden, um Seuchen zu verhindern. Dann besteht gegenüber diesen Behörden keine Verschwiegenheitspflicht. Gegenüber allen anderen Personen bzw. Behörden besteht die Ver-



Ein Promi ist eben eingeliefert worden? Auch diese Info darf man nicht nach außen tragen.

Foto: Fotolia/Franz Pfluegl

schwiegenheitspflicht aber weiterhin.

- die Meldung gesetzlich vorgeschrieben ist.
- Beschäftigte, die einen Gesundheits- und Krankenpflegeberuf

ausüben, dürfen Daten über den Patienten bzw. die Patientin an die Sozialversicherung zum Zweck der Honorarabrechnung weitergeben. In diesem Fall dürfen aber nur die für die Honorarabrechnung nötigen Daten

weitergegeben werden. Das ist z. B. die Behandlungsdauer oder welche Eingriffe gemacht wurden.

Sanktionen. Geben Beschäftigte Daten über PatientInnen/KlientInnen/KundInnen weiter, ohne durch die oben genannten Gründe gerechtfertigt zu sein, begehen sie eine grobe Pflichtverletzung, die Sanktionen bis zur Entlassung nach sich ziehen können. Wer in einem Gesundheitsberuf arbeitet und Daten über den Gesundheitszustand eines bzw. einer Patientin weitergibt, macht sich zudem strafbar.

Details aussparen. Es ist klar, dass jeder Mensch über im Beruf erlebte Dinge auch zuhause redet. Um dabei nicht unabsehlich Daten weiterzugeben, die der Verschwiegenheit unterliegen, ist es nützlich über PatientInnen bzw. KundInnen oder KlientInnen nur ohne Namensnennung und ohne zu viele Details zu reden. Dann können die Daten mit keiner Person verknüpft werden und unterliegen somit auch nicht der Verschwiegenheit.

gertrude.oelmack@vida.at

Nacktscanner für Arme – Anonymität für Reiche?

Arme werden durchleuchtet, Reiche können dank Bankgeheimnis verschweigen, wie viel sie besitzen.



Finanz- und andere Behörden haben jederzeit Einsicht auf Lohndaten. Selbst die Vermögens- und sogar persönlichen Lebensverhältnisse sind im Bedarfsfall ein offenes Buch für Ämter. So sind im Falle der bedarfsorientierten Mindestsicherung die Betroffenen verpflichtet, entsprechende Informationen über sich und ihre Angehörigen jederzeit preiszugeben. Stellen wie das Arbeitsmarktservice, die Kranken- und Pensionsversicherungen oder die Finanzämter haben Daten weiterzuleiten, die zentral gespeichert und miteinander verknüpft werden.

Großes Geheimnis. Geht es um Daten über die Vermögensverhältnisse der Reichen, um etwa dem Abgaben- oder Steuerbetrug auf die Spur zu kommen, dann wird das eiserner Schweigen zum verfassungsrechtlich zugesicherten Gesetz: das Bankgeheimnis sorgt dafür, dass Unterneh-

men oder Personen mit hohem Einkommen und Vermögen vor allem bei nicht gerade gesetzeskonformen Handlungen keine strafrechtlichen Konsequenzen fürchten müssen. Die Banken dürfen die finanziellen Geheimnisse ihrer KundInnen nicht den Finanzbehörden offenbaren.

Kleine zahlen. Das Bankgeheimnis hat weit reichende Konsequenzen. Da aufgrund des bestehenden Bankgeheimnisses die Besteuerung von Vermögens- und Kapitalerträgen nicht gegriffen hat, musste zu Beginn der 1990er Jahre die allgemeine Kapitalertragsteuer eingeführt werden. Diese Steuer erfasst alle Kapitaleinkommen mit dem gleichen Steuersatz. Typischerweise ist das Aufkommen aus der Zinsbesteuerung der vielen kleinen Sparbuchguthaben höher als das der Kapitaleinkommen der Unternehmen und der Reichen. Aber auch eine wirkungsvolle vermögensbezogene Besteuerung, wie sie die Gewerkschaft vida fordert, ist nur erfolgreich, wenn die Vermögen der Reichen und der Unternehmen nicht durch das

Bankgeheimnis geschützt werden.

Trickereien. Schließlich verleitet das Bankgeheimnis wie schon erwähnt dazu, dass Vermögende ihr Einkommen und Vermögen zwecks Steuerermeidung nicht oder falsch deklarieren. Dabei handelt es sich um sehr hohe Summen. So konnte zum Beispiel ein bekannter Expolitiker 2004 beim Verkauf der BUWOG-Wohnungen 9,6 Millionen Euro Vermittlungsprovision verdienen, ohne Einkommensteuer oder Umsatzsteuer zu zahlen. Seinen späteren Angaben zufolge habe er von der Steuerpflicht für dieses Einkommen nichts gewusst. Daher wäre nicht nur aus Gründen der Verteilungs- und Steuer-gerechtigkeit das bestehende Bankgeheimnis zu hinterfragen. Mit einer besseren Lösung könnte gleichzeitig ein Service an Reiche und Unternehmen verbunden werden, das ihnen ihre Informationspflichten an die Finanzbehörden abnimmt.



Die derzeitige Ausrede mancher „Steuertrickser“, nur deshalb keine Steuer gezahlt zu haben, weil sie nichts von der Steuerpflicht gewusst hätten, wäre damit hinfällig.

karl.goldberg@vida.at

e-card

Der elektronische Schlüssel zur Gesundheit

Wenn es um Gesundheitsdaten geht, muss Datensicherheit groß geschrieben werden.

Kaum ein Tag vergeht, an dem wir nicht in einem Geschäft gefragt werden, ob wir gerne eine Kundenkarte hätten. Klar bringen diese Karten nicht nur Vorteile für einen selbst, sondern auch für das Unternehmen, das sie anbietet. So kann einfach nachvollzogen werden, was die Kundinnen und Kunden gekauft haben und so spezielle Angebote für sie erstellt werden. Was ist allerdings wenn es um sehr persönliche Daten geht, wie beispielsweise Gesundheitsdaten? Es versteht sich von selbst, dass hier andere Parameter gelten müssen. Datensicherheit muss in diesem Fall groß geschrieben werden.



Auch Mindestsicherungs-BezieherInnen erhalten nun die E-Card statt des Sozialhilfe-Krankenscheins.

Gespeicherte Daten. Doch welche Daten befinden sich eigentlich auf unserer e-card? Aufgedruckt sind der Name, der Titel und die Sozialversicherungsnummer sowie die Kartenfolgenummer. Zusätzlich noch die Nummer der e-card Serviceline sowie die Web-Adresse der österreichischen Sozialversicherung. All diese Daten sind auch zusätzlich am auf der Karte befindlichen Chip gesichert. Hingegen sind Informationen zum Versicherungsstatus, wie der aktuelle Krankenversicherungsträger oder eine eventuelle Rezeptgebührenbefreiung nicht auf der Karte gespeichert. Diese Informationen werden erst abgerufen, wenn die Karte beim Arzt eingelesen wird und eine Anspruchsprüfung stattfindet. Dabei wird eine Verbindung mit der Betriebszentrale des e-card-Systems hergestellt und der Leistungsanspruch überprüft. Auf der Rückseite der Karte befindet sich die Europäische Krankenversicherungskarte (EKVK). Sie ersetzt

den Auslandskrankenschein, der früher beispielsweise bei Urlaubsreisen in EU-Mitgliedsstaaten, EWR-Ländern und der Schweiz nötig war.

Verlust melden. Eine Zusatzfunktion enthält die e-card noch: Sie kann als Bürgerkarte aktiviert werden. Diese Funktion muss allerdings selbst aktiviert werden.

Schlüsselfunktion. Die e-card selbst ist nicht mehr oder weniger als ein Berechtigungsschlüssel. Wenn sich also Daten wie Ihre Adresse, oder der Krankenversicherungsträger ändern, muss keine neue e-card gestellt werden, da diese Informationen nicht auf der Karte gespeichert sind. Wenn Sie Ihre e-card allerdings verlieren, sollten Sie dies schnellstmöglich der e-card Serviceline unter der Telefonnummer 050 124 33 11 melden, um einen möglichen Missbrauch Ihrer Karte zu verhindern.

alice.wittig@vaeb.at

Timeout statt Burnout

Befreien Sie sich von der Last des Alltags und brechen Sie auf zu einer Reise zu sich selbst im Kur- & Thermenhotel Superior in Bad Tatzmannsdorf.

Das Kur- & Thermenhotel Bad Tatzmannsdorf ist ein Haus ganz im Zeichen der Gesundheit und des Wohlbefindens. Hier treffen exklusiver Thermengenuss und erstklassiger Komfort aufeinander. Auf insgesamt 4000m² bietet sich Ihnen eine Thermen-, Sauna- und Sinneswelt der Extraklasse. Großzügige Thermalpools

indoor & outdoor, Whirlpools, außergewöhnlich vielfältiges Saunavergnügen und ein reizvolles „Reich der Sinne“ sind exklusiv Hotelgästen vorbehalten.

Für vida Mitglieder. Gegen Vorlage Ihrer vida-card erhalten Sie exklusive Preisvorteile von bis zu 100 Euro. Bitte weisen Sie bereits bei Ihrer Reservierung auf

Ihre vida-card hin. Der Bonus ist im Kur- & Thermenhotel bis zum 30.06.2011 einlösbar. Keine Barablösung und kein weiterer Bonus möglich.

Mehr Infos zu den Angeboten und zum Hotel:
Kur- & Thermenhotel****Superior
Bad Tatzmannsdorf
Elisabeth-Allee 1

„SÜSSES NICHTSTUN“ PACKAGE

- 2 Übernachtungen inkl. Verwöhn-Pension „Plus“
- 1 GesundheitAktiv-Cocktail
- 1 Entspannungsmassage mit ätherischen Ölen (25 Min.)
- 1 Spezialmassage nach Wahl (25 Min.)

30,00 Euro Bonus für vida-Mitglieder!
Preis: ab 277,00 Euro p. P. im DZ statt 307,00 Euro
gültig bis 30.06.2011

DEM BURNOUT KEINE CHANCE

Timeout statt Burnout. Erfahrene GesundheitspsychologInnen stärken Ihr Bewusstsein für mehr Lebensqualität und arbeiten mit Ihnen an einer effektiven Burnout Prävention.

- 7 Übernachtungen inkl. Verwöhn-Pension „Plus“
- 2 Gesundheitspsychologische Einzelberatungen
- 4 Einheiten „Leben in Balance“ - Individuelle Strategien für eine optimale Lebensbalance nach gesundheitspsychologischen Aspekten entwickeln. (Gruppe, 45 Min.)
- 3 Einheiten progressive Muskelentspannung (Gruppe, 45 Min.)
- 2 x Massage 50 min (Heil-, Spezial- oder Klangmassage)
- täglich Nordic Walking Tour und freizeitAktiv-Programm zur freien Teilnahme

100,00 Euro Bonus für vida-Mitglieder!
Preis: ab 845,00 Euro p. P. im DZ statt 945,00 Euro
gültig bis 30.06.2011

GEWINNSPIEL

Mit etwas Glück können Sie ein Thermenwochenende für 2 Personen im Kur- & Thermenhotel Bad Tatzmannsdorf gewinnen:

Beantworten Sie folgende Gewinnfrage: Die Gäste des Kur- & Thermenhotels erwartet eine hoteleigene Thermalbadelandschaft auf insgesamt...
...4000m² ...2000m² ...500 m²

Die richtige m²-Angabe an:
vida/Pressereferat; Kennwort: Bad Tatzmannsdorf, Johann-Böhm-Platz 1, A-1020 Wien oder per E-Mail: zeitschrift@vida.at, Einsendeschluss: 12. November 2010

Spielefest für Groß und Klein



Von 19. bis 21. November gibt es im Austria Center Vienna coole Spiele & Mega-Action.

Auch beim 26. Spielefest dreht sich alles um die bunte Welt der Spiele. Auf 16.400m² Fläche mit mehr als 5.000 Spielen darf gespielt werden, bis die Würfel glühen, verspricht die veranstaltende IG Spiele.

Zeit, Ort & Info: ACV, Bruno Kreisky Platz 1, 1220 Wien, 19. bis 21.11., von 9 bis 19 Uhr, www.spielefest.at

Kommen auch Sie zur größten Spielothek der Welt!

Impressum

Herausgeber: ÖGB, Gewerkschaft vida, Johann Böhm-Platz 1, 1020 Wien
Medieninhaber: Verlag des Österreichischen Gewerkschaftsbundes GmbH, 1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1, Tel. 01/662 32 96 - 39744, Fax 01/662 32 96 - 39793, E-Mail: renate.wimmer@oegbverlag.at, [www: http://www.oegbverlag.at](http://www.oegbverlag.at).
Hersteller: Leykam Druck GmbH & Co KG, 7201 Neudörfel, Bickfordstraße 21
Herstellungsort: Neudörfel
Redaktionsteam dieser Ausgabe: Martina Fassler (Chefredaktion, mf), Philip Gastinger, Hansjörg Miethling, Patrick Nikitser, Gertrude Oelmack, Maria Ostermann, Ines Schmied, Rudolf Srba, Marion Tobola, Alice Wittig.
Grafik: Peter-Paul Waltenberger, ÖGB-Verlag.
Redaktionsadresse: Gewerkschaft vida, Johann Böhm-Platz 1, 1020 Wien, zeitschrift@vida.at, Tel: 01/53444 79 265.
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
Johann Böhm-Platz 1, 1020 Wien

...einfach menschlich

NULL
Gebühren für Ihr
KONTO

www.sparda.at
SPARDAfon 0810/00 12 13

SPARDAbank
freundlich & fair

topinfo **vida**

www.vida.at

Verkehr

Seite 10-11

Soziale, Persönliche Dienste
und Gesundheitsberufe

Seite 12-13

Private
Dienstleistungen

Seite 14-15

Warum die Löhne steigen müssen

Geht es nach den Arbeitgebern, ist scheinbar nie der richtige Zeitpunkt für eine faire Lohnerhöhung. Doch Lohndrückerei schadet nicht nur dem einzelnen Beschäftigten, sondern der gesamten Gesellschaft.

Machen wir so weiter wie vor der Krise. Gut verdient haben wir dabei allemal! So lautet das Motto vieler Unternehmensvertreter, wenn es um Lohnfragen geht. Dass wir gerade dabei sind, die schwerste Wirtschaftskrise seit dem Börsencrash 1929 zu bewältigen, wurde von manchen Arbeitgebern gekonnt verdrängt. Dabei müssten gerade jetzt und in den kommenden Jahren die Löhne und Gehälter kräftig steigen, um zu einer stabilen Wirtschaftslage zurückzugelangen und um auch die Einkommen wieder gerechter zu verteilen.

Fragwürdige Argumente. Die Arbeitgeber verwenden häufig Fehlinformationen, um auch in Zukunft den Unternehmen stärker steigende Gewinne zu sichern und - auf Kosten der ArbeitnehmerInnen - den eigenen Kontostand aufzubessern. Die folgenden vier Stehsätze werden dabei gerne verwendet.

✘ 2009 gab es zu hohe Lohnsteigerungen.

✔ 2009 stiegen die Lohneinkommen das erste Mal seit Anfang der 1990er Jahre stärker als die Gewinne. Die Lohnquote, die das Verhältnis zwischen Lohn- und Gewinneinkommen angibt, ist von 1980 bis 2008 um 13 Prozentpunkte gefallen. Den Beschäftigten wurde also ein beträchtlicher Teil des erwirtschafteten Wohlstandes vorenthalten. Eine Umkehr dieses Trends, wie im Jahr 2009, hätte eine gerechtere Verteilung der Einkommen zur Folge und würde die österreichische und europäische Wirtschaft stabilisieren.

✘ Die Flexibilität muss erhöht werden.

✔ Fakt ist, dass die meisten Unternehmen noch nicht einmal die derzeitigen Mög-

lichkeiten zur Flexibilisierung ausgenutzt haben. Das eigentliche Ziel hinter dieser Arbeitgeberforderung ist eine versteckte Lohnreduktion. Auch derzeit sind kurzfristige Dienstplanänderungen und kurzfristige Ausweitungen der Normalarbeitszeit durchaus möglich. Allerdings sind diese Änderungen, die ja zum Nachteil der Beschäftigten und zum Vorteil der Unternehmen sind, mit Mehrkosten für den Arbeitgeber verbunden. Die Forderung nach mehr Flexibilität zielt nur auf die Minimierung dieser Mehrkosten ab. Anders gesagt: Die Unternehmer wollen auf diese Weise die Löhne und Gehälter kürzen.

✘ Die Wettbewerbsfähigkeit muss steigen.

✔ Es stimmt, dass Österreich im Vergleich zu unseren östlichen Mitbewerbern ein Hochlohnland ist. Jedoch dürfen die Löhne nicht an der Kopfzahl der ArbeitnehmerInnen gemessen werden, um über die Wettbewerbsfähigkeit eines Landes zu urteilen. Es muss die Produktivität der ArbeitnehmerInnen mitberücksichtigt werden, da es einen Unterschied macht, ob ein Arbeiter zum Beispiel pro Tag einen Tisch oder fünf Tische produziert.

Österreichs Wettbewerbsfähigkeit ist in den letzten Jahren überdurchschnittlich gestiegen, wie man an den sinkenden Lohnstückkosten sieht, und hat damit andere Länder in Europa unter Druck gesetzt ebenfalls ihre Lohnkosten zu senken. So kann paradoxer Weise auch ausgehend von einem Hochlohnland ein Lohndumping ausgelöst werden, wenn die ArbeitnehmerInnen nicht in einem gerechten Ausmaß an der Produktivitätsentwicklung beteiligt werden.

✘ Eine Nulllohnrunde braucht das Land.

✔ Egal in welcher Berufsgruppe eine Nulllohnrunde gefordert wird, indirekt ist davon immer eine Vielzahl von Berufsgruppen betroffen. Denn die Lohnerhöhungen einer Branche orientieren sich an den Erhöhungen in anderen Branchen. Würden die öffentlich Bediensteten eine Nulllohnrunde hinnehmen müssen, hätte dies wahrscheinlich auch Auswirkungen auf die zukünftigen Lohnerhöhungen der Beschäftigten im Gesundheitswe-

sen oder im öffentlichen Verkehr. Darüber hinaus bedeutet eine Nulllohnrunde auch, dass den Beschäftigten jedes Jahr, Tag für Tag, weniger Lohn bezahlt wird. Eine Nulllohnrunde oder geringe Lohnerhöhungen sind daher abzulehnen.

✔ Der Lohn ist keine Belohnung.

Nur weil das Einkommen der ArbeitnehmerInnen auch als Lohn bezeichnet wird, darf dieser nicht fälschlicherweise als Belohnung verstanden werden. Die Beschäftigten schaffen erst den Mehrwert, der es den Firmen ermöglicht, Gewinne zu erzielen. Aus einem Baum wird ohne Tischler nie ein Tisch, der verkauft werden kann. Eine faire Begründung, warum die Gewinne weiterhin stärker steigen sollen als die Einkommen der ArbeitnehmerInnen, gibt es nicht. Vielmehr würde eine Rückkehr zu einer gerechten, produktivitätsorientierten Einkommensentwicklung zu mehr wirtschaftlicher und sozialer Stabilität beitragen.

philip.gastinger@vida.at

INFO

Einmal Nulllohnrunde = für immer weniger Geld

Hätten die Beschäftigten in der Reinigung 2001 eine Nulllohnrunde zu verbuchen gehabt,

- hätte eine Vollzeitkraft in der niedrigsten Lohngruppe bis heute einen Einkommensverlust von 4.258 Euro erlitten (das entspricht mehr als drei Monatsgehältern) und
- die Arbeitgeber diese Summe gewonnen,
- plus zusätzlich noch einmal rund 20 Prozent dieses Betrages aufgrund der geringeren Sozialversicherungsbeiträge.

Rechnen Sie aus, wieviel Sie bei einer Nulllohnrunde verlieren würden. www.nulllohnrechner.at



Kommentar

Kaufkraft erhalten

Nach dem Beschluss von österreichweiten Betriebsversammlungen und insgesamt sieben schwierigen Verhandlungsrunden ist der ÖBB-Gehaltsabschluss 2010 ein kleiner Erfolg geworden. Es besteht zwar kein Anlass für einen Freudentanz, aber aus unserer Sicht war es das wichtigste Ziel, die Kaufkraft kleiner und mittlerer Einkommen zu erhalten. Davon konnten uns auch die öffentlichen Dauerattacken der ÖVP gegen die ÖBB samt Forderungen nach Eingriffen ins Dienstrecht und einer Nulllohnrunde für alle EisenbahnerInnen nicht abbringen.

Signal setzen. Dazu kam noch, dass es dem ÖBB-Konzern derzeit wirtschaftlich nicht sehr gut geht. Deshalb war es auch genauso wichtig, ein Signal zu setzen, dass auch die besser verdienenden Beschäftigten bereit sind, zur Gesundung des Unternehmens einen Beitrag zu leisten. Tausende KollegInnen bei den ÖBB sind nicht mehr definitiv gestellt und deshalb geht es um den Erhalt so vieler Arbeitsplätze wie möglich.

Dramatische Entwicklung. Die Folgen der Finanz- und Wirtschaftskrise haben zu dramatischen Entwicklungen in den Absatzbereichen geführt. Dazu kam, dass die ÖBB 300 Millionen Euro an Spekulationsverlusten verdauen mussten. Es schweben auch noch

immer Nachforderungen des Finanzministers über rund 300 Millionen für die a.t. Fahrbegünstigung und das Pflegegeld über unserem Unternehmen.

Gesundungskonzept. Klar war für uns aber immer, dass die ÖBB nicht auf dem Rücken der Beschäftigten - in manchen Bereichen haben wir sogar zu wenig Personal, LeiharbeiterInnen werden beschäftigt - saniert werden dürfen. Es stimmt mich optimistisch, dass auch die neue ÖBB-Spitze dieser Ansicht ist und sie die Sanierung richtigerweise zuerst auf der Finanzierungs- und Strukturebene (etwa beim zentralen Einkauf oder auf der Sachaufwandsebene) und nicht mit einer Frühpensionierungswelle angehen will.

Interner Arbeitsmarkt. Was wir aber für den Erhalt der Arbeitsplätze auch brauchen, das ist eine gewisse Bereitschaft der Beschäftigten zur beruflichen Veränderung und zum flexiblen Einsatz auf einem konzerninternen Arbeitsmarkt. Über die Verhandlungen mit dem ÖBB-Management dazu werden wir euch selbstverständlich auf dem Laufenden halten.

wilhelm.haberzettl@vida.at
Vorsitzender
der Sektion Verkehr

KV Barometer

Gehaltsabschluss ÖBB. Die ÖBB-Konzernvertretung, die Gewerkschaft vida und der Vorstand der ÖBB-Holding AG haben sich nach sieben schwierigen Verhandlungsrunden am 27. September 2010 auf eine Erhöhung der Gehälter für die ÖBB-Beschäftigten um 35 Euro bis zu einem Gehaltsansatz von 4.110 Euro geeinigt. Der monatliche Fixbetrag wird rückwirkend mit 1. Juli 2010 ausbezahlt, die Laufzeit beträgt 12 Monate.

Die Nebenbezüge mit Entgeltcharakter wurden ebenfalls mit Wirksamkeit vom 1. Juli 2010 entsprechend der Erhöhung der Gehaltsstufe VIIb/7 angehoben. Auch die Lehrlingsentschädigungen wurden entsprechend erhöht.

Nähere Informationen für eingeloggte vida-Mitglieder auf www.vida.at und bei den BetriebsrätInnen sowie in der vida-Bundesfachgruppe Schiene:
E-Mail: schiene@vida.at



Regionalbahnen/NÖ

Stopp dem Kahlschlag!

Die einzige Bahn, die vorerst von NÖ unverändert weiterbetrieben wird, ist die Mariazellerbahn.

vida-Niederösterreich kämpft gegen Regionalbahnschließungen. Auf 28 Strecken droht die Einstellung des regelmäßigen Zugverkehrs.

Im Laufe dieses Jahres übernimmt das Land Niederösterreich von den ÖBB 620 Kilometer Schienenstrecken. Versprochen wurde vom zuständigen Landesrat Heuras (ÖVP), diese Bahnen zu „Schmuckkästlein“ auszubauen. Doch groß ist jetzt die Ernüchterung: Von 29 Bahnen soll nur mehr eine (!) mit regelmäßigem Zugverkehr weiterbetrieben werden. Dafür soll es unzureichende Buskonzepte geben. vida-Niederösterreich startet deshalb eine Kampagne, informiert die Bevölkerung und sammelt Unterschriften.

Mariazellerbahn. Die einzige Bahn, die vorerst vom Land unverändert weiterbetrieben wird, ist die Mariazellerbahn. Die bisher dort beschäftigten EisenbahnerInnen haben die Möglichkeit, zu den gleichen Sozialbedingungen von den ÖBB „verleast“ zu werden. Doch auch bei dieser Bahn tickt eine Zeitbombe: Das Land

hat neue Triebwagengarnituren bestellt, doch reicht die Anzahl für einen vernünftigen Taktfahrplan nicht aus.

Ybbstalbahn. Die Ybbstalbahn ist nach Überschwemmungen weitgehend stillgelegt. Für eine dauerhafte Einstellung des Bahnverkehrs „aufgrund von wirtschaftlicher Unzumutbarkeit“ müsste das Land nachweisen, dass kein Betreiber Interesse an der Bahn hat. Allerdings hat mit der Bayrischen Oberlandbahn ein seriöser Bewerber ein Angebot gestellt. vida fordert daher die Instandsetzung und Wiederinbetriebnahme der gesamten Ybbstalbahn.

Thayatalbahn. Im Falle der Thayatalbahn tritt die Doppelbödigkeit des Landes offen zutage: Jahrelang wurde der Lückenschluss nach Slavonice (Tschechien) gefordert. Nur wenige Kilometer Schienenstrecke müssten erneuert werden, um die drei Regionalzentren Zwettl, Waidhofen und Telc miteinander zu verbinden. Jetzt besitzt Niederösterreich

die Strecke und stellt den Zugverkehr aber vollends ein!

Donauuferbahn. Dieselbe Vorgangswiese auch bei der Donauuferbahn. Dabei hätte die Bahn durch die Wachau ein großes Potenzial. Fast alle Bahnstationen liegen in den Ortszentren und sind damit leicht erreichbar. Stattdessen soll es für SchülerInnen, PendlerInnen und AusflüglerInnen Busse geben. Da Bahnen attraktiver als Busse sind („Schienenbonus“) werden viele Fahrgäste ausbleiben und auf das eigene Auto umsteigen. Radtourismus ist extrem wichtig für die Wachau. In den Bussen gibt es aber keine Mitnahme von Fahrrädern!

Es geht auch anders. Erfolgsbeispiele wie die Salzburger Lokalbahn und die Pinzgaubahn (beide Salzburg) oder die Vintschgaubahn (Südtirol) zeigen, dass attraktive Regionalbahnen eine Zukunft haben. Dafür möchte vida-Niederösterreich kämpfen.

heinz.hoegelsberger@vida.at

INFO

Unterschriftenlisten für den Erhalt der Regionalbahnen zum Ausdrucken finden Sie auf <http://niederosterreich.vida.at>

Gerechtigkeit für die UPS-Beschäftigten!

Im Rahmen zweier internationaler Aktionstage der ITF-Gewerkschaften wurde gefordert: Gewerkschaftsbeitritt kann kein Kündigungsgrund sein.

Im Rahmen des globalen Aktionstages der Internationalen Transportarbeiter-Föderation (ITF) haben am 1. September KollegInnen der Gewerkschaft vida und der GPA-djp in einer Protestaktion vor dem Verteilerzentrum des privaten Paketzustellers UPS am Flughafen Wien Schwechat an die UPS-Beschäftigten Flugblätter verteilt.



Gekündigt. BetriebsrätInnen aus dem Bereich der Speditionen, anderer Paketdienstleister und des Flughafens Wien Schwechat haben darüber informiert, dass die Gewerkschaften die Wiedereinstellung gekündigter UPS-Beschäftigter fordern. „Diese Kolleginnen und Kollegen sind für die Anerkennung des Kollektivvertrages in der Türkei einer Gewerkschaft beigetreten und wurden dafür gekündigt“, kritisierte der stellvertretende vida-Vorsitzende Wilhelm Haberzettl bereits im Vorfeld des Aktionstages.

Solidarität. „Die Fahrer, LagerarbeiterInnen und Angestellten hatten Verständnis für die im Betrieb entstandene Zeitverzögerung und zeigten sich mit den betroffenen türkischen KollegInnen solidarisch“, freute sich Organisator Harald Voithl aus der vida-Bundesfachgruppe Straße und ergänzte: „Viele der Fahrer haben auch über ihre persönliche Situation



vida und GPA-djp Protestaktion vor den Toren des Paketzustellers UPS am Wiener Flughafen: Stellt unsere KollegInnen wieder ein!

im Unternehmen erzählt. Das zeigt die Notwendigkeit von gewerkschaftlicher Organisation bei UPS und seinen Servicepartnern.“

Mit Wirkung. Weltweit haben vor den UPS-Zentralen in über 50 Ländern Kundgebungen der ITF stattgefunden. Und zwar mit Wirkung: Vom US UPS-Management wurde die europäische Firmenleitung angewiesen, sofort

Gespräche mit der türkischen Gewerkschaft TÜMTIS wegen der Forderung nach Wiedereinstellung aller 157 gekündigten Beschäftigten aufzunehmen.

Nachschlag. Am 15. September legten die ITF-Gewerkschaften bereits nach. vida hat dabei wie zahlreiche andere europäische Gewerkschaften ununterbrochen von 8 bis 12 Uhr bei den zentralen europäischen UPS-

Callcentern angerufen und dabei eine für das Unternehmen deutlich spürbare Verzögerung im sonst zu bewältigenden Volumen der Kundenanrufe hergestellt. „Mit dem Blockieren der Leitungen ist es uns gelungen, das Management weiter wachzurütteln“, bilanzierte Georg Eberl, Bundessekretär der vida-Sektion Verkehr.

hansjoerg.miethling@vida.at

„Wir stellen uns den Herausforderungen“

Beim 42. Kongress der Internationalen Transportarbeiter-Föderation (ITF) wurden nach der globalen Krise die Weichen für die Zukunft im Verkehrsbereich gestellt.

Nach dem globalen Zusammenbruch der Wirtschaft im Zuge der Finanz- und Wirtschaftskrise müsse die ITF jetzt die Rechte aller TransportarbeiterInnen gegen die Auswüchse des globalen Kapitalismus schützen, brachte es der frisch gewählte neue ITF-Präsident, Paddy Crumlin, in seiner An-

trittsrede auf den Punkt. Den nach wie vor befände man sich „in einer Zeit der langsamen und unsicheren Wiederherstellung des Verkehrswesens und seiner verwandten Industrien“, so der Nationale Sekretär der MUA (Maritime Union of Australia), am 42. ITF-Kongress, der von 5. bis 12. August 2010 in Mexico City abgehalten wurde.

Herausforderungen. Der Kongress war mit 1.376 TeilnehmerInnen aus 368 Gewerkschaften aus 112 Ländern die bisher größte Veranstaltung und der erste der ITF in Lateinamerika. „Die uns angeschlossenen ArbeiternehmerInnen fordern, dass wir uns den Herausforderungen durch die Krise stellen und als neuer Präsident werde ich sicherstellen, dass die ITF die-

sem Ruf nachkommt“, versicherte Crumlin vor den Delegierten.

Globale Kraft. Die ITF vertritt weltweit mehr als 4,6 Millionen Mitglieder aus 760 Gewerkschaften und wird von ihren Mitgliedsgewerkschaften geleitet. Wichtigstes Organ ist alle vier Jahre der Kongress, der sich aus den Delegierten der Mitgliedsgewerkschaften zusammensetzt. PräsidentIn und vier VizepräsidentInnen aus unterschiedlichen Regionen, GeneralsekretärIn und der Vorstand aus 30 Personen werden vom Kongress gewählt.

Die Zukunft. Alle ITF-Gewerkschaften müssen sich heute mit grundlegenden Veränderungen im Transportgewerbe auseinandersetzen. Die ITF-Mitglieder sind immer stärker ge-



ITF-Kongress in Mexiko: Die Verkehrsgewerkschaften rüsten sich weltweit für die neuen globalen Herausforderungen.

zwungen, sich mit einer globalisierten Transportindustrie - egal ob auf Schiene, Straße oder in der Luft und am Wasser - auseinanderzusetzen, bei der nationale Gesetze und Regeln immer weniger greifen. Institutionen wie die Welthandelsorganisation, die Weltbank und der Internationale Währungsfonds setzen neue Weltmaßstäbe für freie Märkte und

berücksichtigen dabei nur wenig die Bedürfnisse der Beschäftigten. Die grundsätzliche Herausforderung für die ITF ist es, politische Wege und Arbeitsmethoden zu finden, die es ihr erlauben, auf die neue globale Entwicklung zu reagieren und dabei zugleich ihren Basiswerten treu zu bleiben.

hansjoerg.miethling@vida.at

„Sind vermutlich kein Einzelfall“



Erfolg für Betriebsrätin Helga Kien. Die Gesundheitsdaten der Beschäftigten sind nun vor missbräuchlichen Zugriffen sicher.

Foto: Alexandra Kromus

Kommentar

Schluss mit lustig



Foto: Lisa Gradnitzer

Wenn die Tage kürzer werden und die Blätter von den Bäumen fallen, kommt der Herbst. Eine Jahreszeit, auf die viele ArbeitnehmerInnen gespannt blicken. Denn mit Herbstbeginn starten alljährlich die Kollektivvertragsverhandlungen. Zugleich ist das die Zeit, in der aus Wirtschaft und Politik besonders abstruse Vorschläge dringen.

Vorgeplänkel. Flexiblere Arbeitszeiten seien nötig. Die Wettbewerbsfähigkeit der heimischen Betriebe dürfe nicht gefährdet werden, ruft die Arbeitgeberseite. Auch manche PolitikerInnen stimmen in den Chor ein. Eine Nulllohnrunde sei nötig, denn aufgrund der Kosten für die Krisenbewältigung seien die Budgets der öffentlichen Haushalte angespannt, heißt es. Heuer wurde von manchen PolitikerInnen – nicht zuletzt aufgrund der Wahlen in Wien und der Steiermark – noch ein Schäufelr nachgelegt. Von Christine Marek, ihres Zeichens Familienstaatssekretärin und ÖVP-Kandidatin bei der Wien-Wahl, stammt die Forderung, dass MindestsicherungsbezieherInnen zu gemeinnütziger Arbeit verpflichtet werden sollen.

Gratisarbeit. Wer Mindestsicherung bezieht, muss schon jetzt jede zumutbare Arbeit annehmen. Wenn Marek meint, MindestsicherungsbezieherInnen sollten von den Gemeinden zum Rasenmähen, Straßenkehren oder zur Mithilfe in Pflege und Betreuung herangezogen werden, tut sie keiner Familie etwas Gutes. Gratisarbeit statt

aktiver Jobsuche? Lohndumping in Pflege und Betreuung durch zwangsverpflichtete Arbeitslose? Und wie steht es um die Qualität, wenn Menschen, die weder die Qualifikation noch möglicherweise die Eignung für den Beruf haben, zur Betreuung alter und kranker Menschen herangezogen werden?

Für faire Löhne. Österreich hat die Krise relativ gut gemeistert, weil durch Konjunkturpakete, Kurzarbeit und weitere Maßnahmen die Kaufkraft gestärkt wurde. Folgen nun Gratisarbeit, Nulllohnstunden und Lohndrückerei, hätte das auch für die Wirtschaft negative Folgen. Ganz abgesehen davon, dass gute Arbeit – insbesondere im Sozial- und Gesundheitsbereich – der Gesellschaft auch finanziell etwas wert sein muss. In salbungsvollen Reden auf Pflege und Betreuung als Zukunftsbranche hinzuweisen, und zugleich Nulllohnstunden und Gratisarbeit zu forcieren, das passt nicht zusammen. Aus, Schluss mit lustig, schweig! – möchte man angesichts derart undurchdachter Vorschläge rufen. Höhere Einkommen sind ein Muss, um genügend Arbeitskräfte für die Pflege und Betreuung zu gewinnen. **vida** wird diese Forderung mit Vehemenz bei den bevorstehenden Kollektivvertragsverhandlungen einbringen.

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

Durch Zufall stieß die Betriebsrätin eines Krankenhauses darauf, dass die Gesundheitsdaten der Beschäftigten im SAP-PatientInnensystem abgespeichert und damit für fast alle im Betrieb frei einsehbar waren.

Daten über die Gesundheit gelten als sensible Daten, die besonders schutzwürdig sind. Diese Daten gehen weder den Chef noch die KollegInnen etwas an. Helga Kien, Betriebsratsvorsitzende im Orthopädischen Spital Speising, kam durch Zufall dahinter, dass ihr Betrieb den Datenschutz in dieser Frage einfach ignorierte. **vida** im Gespräch mit der Betriebsrätin über den langen Weg bis zur Löschung der Daten aus dem PatientInnensystem.

vida: Wie haben Sie davon erfahren, dass die Gesundheitsdaten der Beschäftigten im SAP-PatientInnensystem abgespeichert waren?

H. Kien: Bei einer Arbeitsausschusssitzung hat sich eine Arbeitsmedizinerin verplaudert. So habe ich mitbekommen, dass die Befunde aus Einstellungsuntersuchungen, aber auch von den Strahlenschutzuntersuchungen im SAP-System abge-

speichert werden. Dann habe ich zu recherchieren begonnen: Einige Beschäftigte haben mir ihr Einverständnis gegeben, dass ich ihre Daten einsehen darf und natürlich auch die KollegInnen aus dem Betriebsratsteam. Bei der Sichtung der Daten bin ich drauf gekommen, dass bei den Einstellungsuntersuchungen ohne Zustimmung der Betroffenen auch HIV-Tests gemacht wurden.

vida: Wie hat die Geschäftsleitung reagiert, als Sie sie auf die Datenschutzverletzung aufmerksam gemacht haben?

H. Kien: Ich möchte unserem Unternehmen nicht unterstellen, dass der Verstoß gegen den Datenschutz aus böser Absicht geschah. Das Ganze ist eher im Routinebetrieb passiert, weil das Wissen und die Sensibilität fehlten. Dennoch war es ein langwieriger Weg bis zur Löschung der Befunde aus dem PatientInnensystem. Insgesamt waren wir mit der Klärung der Angelegenheit – unter Mitwirkung eines Anwalts und von DatenschutzexpertInnen – an die neun Monate beschäftigt.

vida: Was ist mit den Befunden der Beschäftigten geschehen?

H. Kien: Die Daten wurden aus dem SAP-System exportiert und auf eine CD gespeichert. Wir vom Betriebsrat haben diesen externen Datenträger an unseren Strahlenschutzbeauftragten übergeben, der verwahrt die CD jetzt in einem Tresor. Jeder und jede Mitarbeiterin erhält bei Bedarf seine Befunde mittels pdf-Datei. Diese

Zugriffe müssen in einem Logbuch protokolliert werden und sowohl vom betroffenen Mitarbeiter als auch vom Strahlenschutzbeauftragten unterzeichnet werden. Der Betriebsrat hat das Recht, dieses Logbuch jederzeit zu prüfen. Vereinbart haben wir diese Regelung mit der Geschäftsführung in einer Betriebsvereinbarung.

vida: Hat sich beim Umgang mit neu eintretenden MitarbeiterInnen etwas geändert?

H. Kien: Ja, es gibt bei uns keine Einstellungsuntersuchungen mehr. Die Arbeitsmedizinerin macht nur mehr eine mündliche Anamnese, aber keine Blutuntersuchungen. Andere Untersuchungen, die gesetzlich vorgeschrieben sind, wie die Kontrolluntersuchung nach dem Strahlenschutzgesetz für Leute, die im exponierten Bereich arbeiten, werden weiter durchgeführt. Aber es gilt die freie Arztwahl. Für jene Beschäftigten, die diese Untersuchung hausintern durchführen lassen, ist gesichert, dass die Daten nicht mehr im PatientInnensystem auftauchen.

vida: Wie haben die Beschäftigten auf den Vorfall reagiert?

H. Kien: Ganz unterschiedlich. Manche waren total empört, anderen war das relativ egal. Vermutlich sind wir nicht das einzige Krankenhaus, wo die Gesundheitsdaten der Beschäftigten im PatientInnensystem abgespeichert wurden. Aber bei uns ist es eben aufgefliegen.

martina.fassler@vida.at

SEMINARTIPP

Das neue Kursprogramm für Wien ist da.

Der Fachausschuss der FrisörInnen und KosmetikerInnen in der AK Wien und die **vida**-Bundesfachgruppe Wellness bieten gemeinsam für den Herbst/Winter 2010 und das erste Halbjahr 2011 wieder eine Reihe von Aus- und Weiterbildungskursen für FrisörInnen, KosmetikerInnen und FußpflegerInnen an. Von umfassenden Vorbereitungskursen für die Lehrabschlussprüfung über Kommunikationsseminare bis zu Schneide- und Make-up-Profikursen reicht das Programm. Die Kurse sind für Lehrlinge und WiedereinsteigerInnen gedacht.

Das Seminarprogramm als Download finden Sie im Internet unter <http://soziales-gesundheit.vida.at>. Alle Kurse einzeln aufgelistet gibt es zudem auf www.fachausschuss.com



Datenschutz und Mitbestimmung

Betriebsrat klagt auf Unterlassung

Im Krankenhaus der Barmherzigen Schwestern in Wien werden seit einigen Jahren personenbezogene Beschäftigtendaten elektronisch erfasst, ohne dass es dafür eine Betriebsvereinbarung gibt.

Laut unserer Rechtsordnung sollte es eine klare Sache sein: Möchte ein Unternehmen personenbezogene Daten der Beschäftigten elektronisch verarbeiten, die über die Ermittlung allgemeiner Angaben zur Person hinausgehen, dann ist der Abschluss einer Betriebsvereinbarung nötig. „Wenn zum Beispiel Daten über das Arbeitsverhalten, über Krankenstandszeiten und individuell erbrachte Leistungen verknüpft werden, dann ist eine Betriebsvereinbarung erforderlich“, erzählt Marion Marchi. Als Datenschutzbeauftragte des Krankenhauses der Barmherzigen Schwestern in Wien weiß Marion Marchi gut über die Rechtslage Bescheid. Als Be-



Welche Beschäftigtendaten werden erhoben? Wer hat Zugriff darauf? Das gehört in einer Betriebsvereinbarung geregelt.

Foto: Fotolia/geometrix

etriebsrätin engagiert sie sich nun – gemeinsam mit Betriebsratsvorsitzender Elfriede Birke und den anderen Mitgliedern des Betriebsratsteams – für die Einhaltung dieser Rechte in ihrem Unternehmen.

Widersprüchlich. So scheint die Geschäftsführung des Krankenhauses zu agieren, wenn es um das Thema Datenschutz geht. Einerseits hat das

Unternehmen 2008 freiwillig eine Datenschutzbeauftragte eingesetzt. In dieser Funktion informiert Marion Marchi die Beschäftigten bei Einführungen und Beratungen über den Datenschutz, insbesondere in Bezug auf die PatientInnen. Andererseits verweigert das Unternehmen dem Betriebsrat nun seit mehreren Monaten den Abschluss einer Betriebsvereinbarung über den Einsatz

der personenbezogenen Daten verarbeitenden Systeme (SAP-Betriebsvereinbarung). „Dabei ist bei uns das SAP-HR-Programm in der Personalverwaltung im Einsatz, gekoppelt mit dem Dienstplanprogramm ALEX. Damit kann man zum Beispiel ganz einfach gegenüberstellen, wie viele Krankenstandstage einzelne MitarbeiterInnen haben und vieles mehr. Selbst wenn derlei Daten zu po-

sitiven Zwecken genutzt werden, zum Beispiel weil man Erkenntnisse für eine bessere Prävention im Betrieb gewinnen will, dürfen die Daten nicht ohne Betriebsvereinbarung verarbeitet werden. Momentan ist für uns vom Betriebsrat nicht nachvollziehbar, welche Daten erhoben und verknüpft werden und wer worauf Zugriff hat. Das gehört, wie im Arbeitsverfassungsgesetz vorgesehen, in einer Betriebsvereinbarung geregelt“, sagt Marchi.

Schmalspurversion. Von der Geschäftsführung kam nach einigen Verhandlungsrunden nur das Angebot für eine – auch aus Sicht von externen DatenschutzexpertInnen – viel zu eng gefasste Vereinbarung. „Dabei gibt es in fast allen anderen Wiener Häusern der Vinzenz Gruppe, zu der wir gehören, eine SAP-Betriebsvereinbarung. Wir lassen uns jedenfalls nicht mehr länger hinhalten“, sagt Betriebsratsvorsitzende Elfriede Birke. Der Betriebsrat hat deshalb einen Anwalt eingeschaltet, der nun eine Unterlassungsklage vorbereitet.

martina.fassler@vida.at

Entlassener Küchenchef zieht vor Gericht

Evangelisches Krankenhaus

vida unterstützt im Krankenstand entlassenen Koch beim Einklagen der Kündigungsschädigung und weiterer offener Ansprüche.

Mehr als acht Jahre war Andreas Ettenfellner im Evangelischen Krankenhaus in Wien beschäftigt. Als Küchenchef mit 23 MitarbeiterInnen kümmerte sich der gelernte Koch um die Verköstigung der PatientInnen in dem Privatkrankenhaus mit rund 280 Betten. „In den vergangenen Monaten hatte ich große Probleme mit meiner Schulter. Meine Physiotherapeutin riet mir dringend zu einer Operation“, erzählt der 39-Jährige. Die Operation wurde für Mitte Juni angesetzt. „Da ich wusste, dass meine Stellvertreterin mit August ihre Pension antreten wollte, machte ich der Personaldirektorin Vorschläge, wer die Küchenlei-

tung interimistisch übernehmen könnte, für den Fall, dass ich bei der Pensionierung meiner Stellvertreterin noch nicht aus dem Krankenstand zurück wäre. Die Personaldirektorin zeigte an diesen Vorschlägen aber damals kein Interesse“, berichtet Ettenfellner.

Anruf im Krankenstand. Nach der Operation erreichte den Küchenchef im Krankenstand ein Brief seines Arbeitgebers. Er solle in den Betrieb kommen, um über die Vertretung zu beratschlagen. Aufgrund seines schlechten Gesundheitszustandes lehnte Andreas Ettenfellner das ab. Wenige Tage später, am 9. Juli, erhielt er per Post die Kündigung zugestellt. „Allerdings hat die Geschäftsleitung zu einer falschen Frist und mit einem falschen Termin gekündigt. Als letzter Arbeitstag wurde der 15. Oktober angeführt, rechtlich korrekt hätte es der

31. Dezember sein müssen“, erklärt Juristin Gertrude Oelmack vom vida-Rechtsreferat.

Entlassen. Doch damit ist der Fall nicht zu Ende. Im August folgte dann die fristlose Entlassung. Als Grund nannte die Geschäftsleitung, der Küchenchef habe versucht, einen Mitarbeiter aus dem Betrieb abzuwerben. „An dem Vorwurf ist nichts dran. Ich habe von einem Stellenangebot erfahren, das für mich nicht infrage kam und einige Bekannte darüber informiert. Darunter einen Koch, der vergangenen Sommer aushilfsweise im Evangelischen Krankenhaus gearbeitet hat. Der informierte mich dann bei diesem Telefonat, dass er nicht mehr auf Jobsuche sei, weil er mein Nachfolger als Kü-

chenchef im Evangelischen Krankenhaus werden würde“, erinnert sich Ettenfellner.

Viel Geld. „Wir vermuten, dass die Entlassung erfolgte, damit sich das Krankenhaus die Abfertigung und die Kündigungsschädigung erspart. Wir haben die offenen Ansprüche eingefordert, aber das Krankenhaus ließ die Zahlungsfrist ungenutzt verstreichen. Deshalb wird der Fall nun vor Gericht landen“, sagt vida-Bundesfachgruppensekretär Rudolf Wagner. Insgesamt waren zu Redaktionsschluss offene Ansprüche des Küchenchefs an seinen Arbeitgeber in Höhe von mehr als 42.000 Euro ausständig.

martina.fassler@vida.at



FRAGEN RUND UMS ARBEITSRECHT?

Sie arbeiten in einer Privatkrankenanstalt und haben Fragen zum Kollektivvertrag oder sonstigen arbeitsrechtlichen Bestimmungen?

Die vida-Bundesfachgruppe für Gesundheits-, Heil- und Pflegeberufe ist für Sie da. Kontakt: Rudolf Wagner, Tel: 01/53 444-79-620, [E-Mail: gesundheit@vida.at](mailto:gesundheit@vida.at)



Foto: Lisi Gradnitzer

Kommentar

Mindestlohn kommt IHM und IHR zugute

Die Diskrepanz zwischen den Gehältern im oberen Management und den untersten Verdienstgruppen durch die Anhebung des Mindestlohns ein klein wenig zu reduzieren, ist eine Frage der Gerechtigkeit. Sonst steigt die Zahl der working-poor, also der Menschen, die Vollzeit arbeiten und mit ihren Familien trotzdem nicht ohne Zuschüsse und Förderungen leben können, weiter an.

Nächster Schritt. Der von den Kollektivvertragspartnern vereinbarte Mindestlohn von 1.000 Euro ist ein guter und wichtiger Schritt gewesen, davon haben 30.000 Menschen - vor allem Frauen - profitiert. Jetzt ist es aber an der Zeit, den nächsten Schritt zu gehen. In Österreich gibt es noch immer rund eine Million Menschen, die armutsgefährdet sind.

Existenzsicherung. „Kein Auskommen mit dem Einkommen“, sagt der aktuelle Arbeitsklima-Index – das gilt für jeden 10. Berufstätigen in Österreich. Bei den Frauen ist die Situation noch dramatischer: Jede zweite Arbeitnehmerin kommt nicht oder mehr schlecht als recht mit ihrem Einkommen aus. Frauen können also zu einem großen Teil von ihrem Lohn nicht leben, obwohl sie 40 Stunden arbeiten. Ein eigenes Existenz sicherndes Einkommen ist jedoch die Grundvoraussetzung dafür, dass Frauen sicher, selbstbestimmt

und unabhängig leben können.

Lohngerechtigkeit. Niemand sollte hierzulande mit einer Vollzeitbeschäftigung von Armut betroffen sein. Die weitere Anhebung des Mindestlohns wäre darum ein längst fälliger Schritt für mehr Lohngerechtigkeit und zur Befreiung der Frauen aus finanziellen Abhängigkeiten. Umso begrüßenswerter ist der neuerliche Vorstoß von Frauenministerin Gabriele Heinisch-Hosek in Richtung 1.300 Euro Mindestlohn. ÖGB und vida fordern seit langem die Durchsetzung von mindestens 1.300 Euro Brutto-Lohn bei Vollzeitarbeit.

Druck nach unten. Die Vorschläge von ÖVP Wien-Chefin Christine Marek, eine Arbeitspflicht für Langzeitarbeitslose einzuführen, torpedieren jedoch die Bemühungen, einen vernünftigen Mindestlohn durchzusetzen. Auf diese Weise würde eine Gruppe von Billigarbeitskräften geschaffen, die zum Mindestsicherungstarif arbeiten, die vorhandenen Lohnstrukturen umgehen und somit einen Druck nach unten erzeugen. Das kann nicht die Lösung sein!

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

Kaske: „Es muss sich für die Beschäftigten lohnen“ Tourismus-Arbeitsmarkt Gipfel im Herbst 2010

Im Herbst 2010 wird der vierte Arbeitsmarkt Gipfel der Sozialpartner zur Zukunft der Beschäftigung im Tourismus stattfinden. In Hinblick auf die demografische Entwicklung ist es unumgänglich, daran zu arbeiten, die Arbeitsbedingungen im Tourismus zu verbessern.

Neue Maßnahmen. „Eine reine Imagekampagne ist sicherlich zu wenig, professionelle Maßnahmen sind gefragt“, meint vida-Vorsitzender Rudolf Kaske. Die Gewerkschaft vida wird mit den VertreterInnen der Tourismuswirtschaft Maßnahmen ausarbeiten, um MitarbeiterInnen an die Branche und an ihren Beruf binden zu können. „Die Angebote an Ausbildung und Qualifizierung sind neben einer fairen Entlohnung die wichtigsten Eckpfeiler für eine konkurrenzfähige Branche. Denn wenn es sich für die Beschäftigten lohnt, wird der Tourismus auch wieder attraktiv sein“, so Kaske.

Ausbildungsprämie. Ein Thema wird dabei auch die Lehrlingsprämie sein. Kritik übt Kaske an der Auszahlungspraxis der Ausbildungsprämie: „Es kann ja wohl nicht sein, dass die Chefs kassieren, während die Jugendlichen, die sich die Honorierung ihrer Leistung verdient hätten, leer ausgehen.“ Daher fordert die Gewerkschaft vida „Halbe-halbe“ bei der Ausbildungsprämie.

Armutsfalle Tourismus

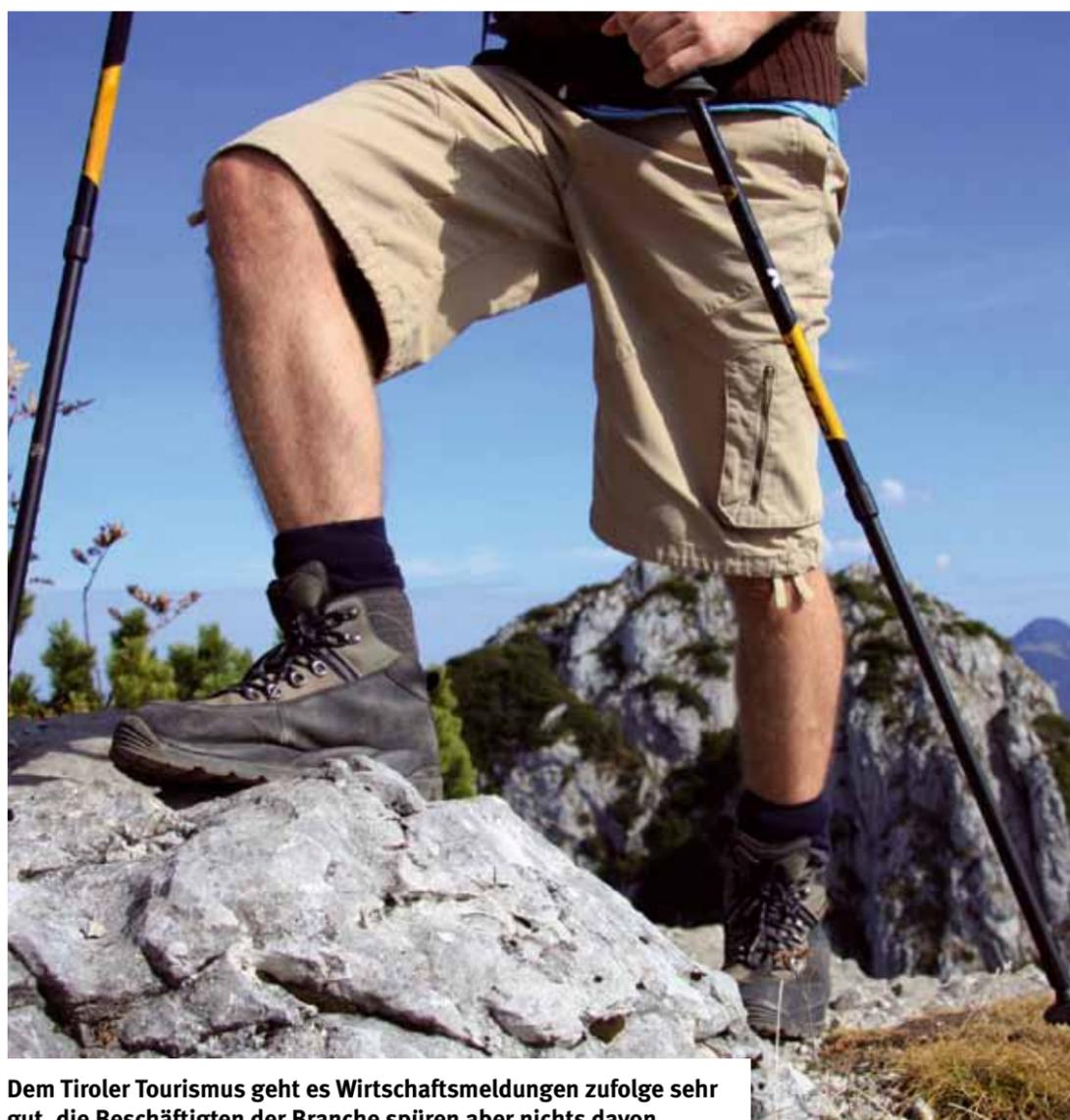


Foto: Fotolia/Nicesho

Dem Tiroler Tourismus geht es Wirtschaftsmeldungen zufolge sehr gut, die Beschäftigten der Branche spüren aber nichts davon.

Kein Auskommen mit dem Einkommen: Trotz allen Jubelmeldungen des Tiroler Tourismus bleiben die Beschäftigten auf der Strecke.

Tirols Tourismus durfte sich in den Sommermonaten über eine erfreuliche Nachricht nach der anderen freuen. Die beste Sommersaison seit 20 Jahren, tönt es aus den Reihen der ArbeitgeberInnen. Nur der arbeitende Teil der Branche schaut einmal mehr durch die Finger.

Beispiel. Emma T. arbeitet als gelernte Köchin in einem Unternehmen im Großraum Innsbruck. Für eine 40-Stunden-Woche verdient sie 1.035 Euro netto. Tatsächlich verbringt sie 48 Stunden bei einer Sechs-Tage-Woche an ihrem Arbeitsplatz und erhält dafür monatlich 1.220 Euro netto. Drei Monate im Jahr wird sie arbeitslos gemeldet und erhält

dafür 570 Euro. Für ihre 50-Quadratmeterwohnung in Innsbruck muss sie monatlich 660 Euro berappen, was wiederum ein großes Problem in den Monaten der Arbeitslosigkeit darstellt. Doch auch in ihren Verdienstmomenten bleiben ihr kaum mehr als 400 Euro übrig, um ihre weiteren Ausgaben wie etwa die teuren Fahrtkosten zu bewältigen.

Alarmierend. Für Fälle dieser Art wird eine defekte Waschmaschine schnell zu einem finanziellen Horrorszenario. Emma T. ist jedoch kein Einzelfall in der Branche, die Situation ist alarmierend: Mehr als die Hälfte der rund 35.000 Tiroler Tourismusbeschäftigten leiden unter den Arbeitsbedingungen und der miserablen Bezahlung in der – wie es oft heißt – florierenden Branche. Das finanzielle Manko muss durch Zuwendungen von (Ehe-)Partnerinnen, Eltern oder Großeltern kompensiert werden, um halbwegs über die Runden zu kommen.

Working poor. Die österreichische Armutskonferenz warnt vor diesem Phänomen, tausende Tiroler Tourismusbeschäftigte

sehen sich bereits damit konfrontiert. Sie benötigen Sozialhilfe, obwohl sie einer Erwerbstätigkeit nachgehen oder Arbeitslosengeld beziehen. „Es darf nicht sein, dass Menschen wie Emma T. 48 Stunden in der Woche arbeiten und von ihrem Einkommen den Lebensunterhalt dennoch nicht bestreiten können“, meint vida Tirol-Sekretär Roland Müller.

Dumpingpreise. Durch die Entwicklung der letzten Monate „verjubele“ Hoteliere ihre Zimmer zu Dumpingpreisen, damit steigt natürlich auch der Lohndruck auf die Beschäftigten weiter an. „Das Wissen bei den UnternehmerInnen, was eine angebotene Leistung überhaupt wert ist oder welche Kosten sie verursacht, scheint abhanden gekommen zu sein“, kritisiert der Gewerkschafter. Vermehrte Aus- und Weiterbildung abseits der Saison, eine dementsprechende Absicherung sowie saisonverlängernde Maßnahmen könnten die Armutsfalle Tourismus beseitigen und gleichzeitig auch der ArbeitgeberInnenseite zugute kommen.

tirol@vida.at

„Andere reden, wir handeln“

Das Modell der „HausbesorgerInnen neu“ in der BUWOG ist ein Best-Practise-Beispiel - ohne Mehrkosten für die MieterInnen. Unterstützung bekam die Betriebsrätin von den KundInnen, die sich mehr Betreuungsqualität wünschten.

Die Abschaffung des HausbesorgerInnengesetzes im Jahr 2000 hat zunächst viel Beifall bekommen. Bald mussten MieterInnen und WohnungseigentümerInnen aber feststellen, dass dadurch die Betreuungsqualität sehr stark gelitten hat. Dieses Faktum hat Maria Wodounik, Betriebsratsvorsitzende der Bauen und Wohnen GmbH dazu veranlasst, für die Einführung der „HausbesorgerInnen neu“ im Unternehmen zu kämpfen.

Überzeugt. Nun konnte die engagierte Betriebsrätin auch die Geschäftsleitung überzeugen. In Zukunft soll – soweit als möglich – die Betreuung der Wohnanlagen durch ArbeitnehmerInnen erfolgen, die in einem regulären Dienstverhältnis zur BUWOG stehen. Die mit der Aufgabenstellung verbundenen arbeitsrechtlichen Probleme konnten in Zusammenarbeit mit den Rechtsex-

pertInnen der Gewerkschaft vida und der AK gelöst werden.

Befragung. Unterstützung kam auch den betroffenen KundInnen: In den regelmäßigen Befragungen von Seiten der BUWOG konnte man herauslesen, dass die KundInnen in von HausbesorgerInnen betreuten Wohnanlagen in der Regel mit der Betreuungsqualität weitaus zufriedener sind als KundInnen in Wohnanlagen, die durch Drittfirmen betreut werden.

Betriebskosten. Außerdem wurde ein Entlohnungsschema – basierend auf dem Mindestlohntarif HausbetreuerInnen Österreich (Lohnschema B) – mit dem Management der BUWOG ausgehandelt, das sicherstellt, dass die Umstellung auf die „HausbesorgerInnen neu“ nicht höhere Betriebskosten bedeutet. Die ersten ehemaligen freien DienstnehmerInnen der BUWOG wurden

bereits in neue Dienstverhältnisse umgestellt, der erste Hausbetreuer bereits beschäftigt, ohne dass dabei Mehrkosten für die HausbewohnerInnen entstanden.

Pläne. „Der Erfolg gibt uns Recht“, freut sich Wodounik. Die Betriebsrätin will sich weiterhin engagieren: „Nun ist geplant, weiteren freien DienstnehmerInnen ein Umstiegsangebot zu machen, um auch diesen Beschäftigten die Möglichkeit zu geben, ihre Arbeit als ordentliche ArbeitnehmerInnen der BUWOG bzw. der Wohnungseigentümergeinschaft zu verrichten.“ Fazit: Konsequente Arbeit und Zähigkeit gehört zum Handwerk unserer BetriebsrätInnen und kann am Ende auch für alle Seiten zu einem positiven Ergebnis führen.

Ohne Mehrkosten. Enttäuscht zeigt sich die Betriebsrätin jedoch von der Haltung der ÖVP,



Betriebsratsvorsitzende Maria Wodounik (l.) konnte die Geschäftsleitung überzeugen: Die BUWOG geht mangels gesetzlicher Regelung einen eigenen Weg.

insbesondere der Wiener Landesgruppe, die eine bundesweite einheitliche gesetzliche Regelung ablehnt. „Mit dem Modell der HausbesorgerInnen neu in der BUWOG wurde der Beweis erbracht, dass es ohne Privilegien und ohne Mehrkos-

ten für die MieterInnen und WohnungseigentümerInnen funktionieren kann“, zeigt sich auch vida-Bundesfachgruppensekretärin Ursula Woditschka zufrieden.

ines.schmied@vida.at

Koch-WM in Luxemburg mit Österreich-Beteiligung

Rund 45 internationale Teams nehmen im Rahmen der Fachmesse EXPOGAST 2010 von 20. bis 24. November am traditionellen „Culinary World Cup“, der Koch-WM in Luxemburg, teil.



Ihre Kochkunst führt vida-BR Waltraud Hanetseder bis nach Luxemburg.

Mit dabei ein vierköpfiges Team aus Österreich, bestehend aus einer Köchin und drei Köchen. Gestartet wird für die AGÖ (Arbeitsgemeinschaft Großküchen Österreich). Die Köchin Waltraud Hanetseder ist viermalige Preisträgerin des „Goldenen



Reindl“ in Wien und in der Sonderkrankenanstalt Bad Schallerbach der PVA beschäftigt. Darüber hinaus ist sie auch engagierte Betriebsratsvorsitzende der ArbeiterInnen dieser Sonderkrankenanstalt.

Menü. Das Österreich-Team tritt in der Kategorie „Gemeinschaftsverpflegung“ an. Dabei gilt es ein mediterranes Menü mit Suppe, drei Hauptgerichten, Salatbuffet und Dessert für 150 Gäste zu kreieren und zuzubereiten. Neben der Gau-

menfreundlichkeit ist auch die Präsentation der Gerichte ein wesentlicher Bestandteil des Bewerbs.

Motto. Ziel der ehrgeizigen Betriebsrätin und ihres Teams ist es natürlich, eine Medaille für Österreich zu erringen. Ihr Motto, das sie schon weit gebracht hat: „Alle Dinge sind schwer, bevor sie leicht werden.“ vida drückt die Daumen für den Wettkampf!

ines.schmied@vida.at



Menschen bei vida



Horst Pammer ist der Kilometer-Mann

Seit April 2010 ist Horst Pammer vida Vorsitzender in Niederösterreich.

Der Weg zu vida. Horst Pammer war bereits in der Gewerkschaft der Eisenbahner als Personalvertreter bzw. Betriebsrat aktiv. Zuletzt hat er als freigestellter Betriebsrat bei der ÖBB Infrastruktur Betrieb AG im Bereich Netzbetrieb die FahrdienstleiterInnen und Betriebsbediensteten vertreten. Als Mitglied im Landespräsidium und -vorstand hat der 42-Jährige auch die Gründung der Gewerkschaft vida hautnah miterlebt. „Dass ich jetzt die Chance habe, vida Niederösterreich als Vorsitzender zu

gestalten und auf Basis der zehn vida-Regionen weiterzuentwickeln, ist eine Herausforderung und eine tolle Sache zugleich“, erzählt der gebürtige Wiener Neustädter.

Der berufliche Alltag. Zurzeit ist der berufliche Alltag von Horst geprägt von der Diskussion um die Regionalbahnen in Niederösterreich. „Uns geht es darum, die Politik zu überzeugen, die Schienenwege, die vom Land Niederösterreich übernommen wurden, im Sinne der PendlerInnen zu erhalten“, erklärt Horst. „Ich spule wöchentlich rund 2.500 Kilometer mit dem Auto herunter, um bei unseren

Mitgliedern und FunktionärInnen vor Ort zu sein. Für mich als Eisenbahner eine gewaltige Umstellung, denn das heißt Schaltknüppel statt Laptop-Tastatur. Die Fahrzeit kann ich nicht mehr für die notwendigen Arbeiten am Laptop nutzen. Diese Zeit geht mir etwas ab, aber der direkte Kontakt hat bei mir oberste Priorität“, meint Horst.

Was mir wichtig ist, zu sagen. „Erfolgreiche Gewerkschaftsarbeit kann nur mit einer funktionierenden Basis erreicht werden. Mit dem Modell der zehn vida-Regionen mit ihren 51 Ortsgruppen haben wir das

richtige Fundament dafür geschaffen“, erklärt der engagierte Vorsitzende und ergänzt „Mit Hilfe der Regionsvorsitzenden und den ehrenamtlichen MitarbeiterInnen Sorge ich für den funktionierenden Informationsfluss zu unseren engagierten FunktionärInnen an der Basis.“

Wie ich entspanne. Die wenige Freizeit genießt Horst mit seiner Frau und seinen drei, bald vier, Kindern. „Die Zeit für mich finde ich beim regelmäßigen Saunabesuch oder beim Wintersport mit den Naturfreunden Niederösterreich.“

horst.pammer@vida.at

EU-Infobrief der AK Wien – jetzt kostenlos anfordern

Der EU-Infobrief erscheint fünfmal jährlich in digitaler Form und liefert eine kritische Analyse der Entwicklungen auf europäischer und internationaler Ebene.

Die Zeitschrift der Abteilung EU & Internationales der AK-Wien fokussiert dabei auf Themen an der Schnittstelle von Politik, Recht und Wirtschaft. Dabei werden nicht nur die Prozesse in den europäischen Institutionen beschrieben, sondern auch Alternativen zur Vorherrschaft des Neoliberalismus entwickelt. Kurze Artikel informieren über aktuelle Themen, Langbeiträge geben den Raum für grundlegende Analysen. Buchbesprechungen bieten eine kritische Übersicht über aktuelle Publikationen.

Jetzt kostenlos bestellen... unter <http://wien.arbeiterkammer.at/infobrief-bestellen>



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

www.oebv.com

Kostenlos in die Pension?

Der „Golden Age“-Fahrplan der ÖBV
 > Mit der ÖBV haben Sie Ihre zukünftigen Fixkosten im Griff!
 > Ihre Pension bleibt Ihnen für die schönen Dinge des Lebens!
 > Fragen Sie uns – in 60 Minuten sind Sie dabei!



Manfred Damm, ÖBV; Michaela / May, Sylvia Dierl