

vida

Zeitschrift für
Mitglieder der
Gewerkschaft vida

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

Verkehr



Auf Schiene? Die EU-Kommission plant eine Neufassung des europäischen Eisenbahnrechts. Für vida fehlt in dem Entwurf die Sicherung guter Arbeitsbedingungen.

Soziale, Persönliche Dienste und Gesundheitsberufe



Patient Gesundheitssystem. Viele Akteure mischen mit, an den Schnittstellen gibt es Mängel. Die Sozialversicherung schlägt nun eine Umgestaltung vor.

Private Dienstleistungen



Vorsicht Falle. Wir veraten Ihnen, weshalb man einen Dienstvertrag, bei dem der Chef die Berufsbezeichnung selbst erfunden hat, nicht unterzeichnen sollte.

Wieso fremd? Wir arbeiten doch gemeinsam.

Thema

Sind Sie von da? Und wie steht es mit Ihren Eltern und Großeltern? Kaum jemand hat nicht zumindest Verwandte, die außerhalb des heutigen Staatsgebietes geboren wurden. Dennoch kochen bei vielen ÖsterreicherInnen beim Thema MigrantInnen die Emotionen hoch. Wir befassten uns in dieser Ausgabe der vida-Zeitschrift mit dem Thema Migration und Integration und damit, wie die Zusammenarbeit im Arbeitsalltag funktioniert.

Nicht-existent. Ab den 1960er Jahren holte Österreich „Gastarbeiter“ ins Land, Integrationspolitik existierte praktisch nicht. 1985 wurde mit Unterstützung des ÖGB in Linz „migrare“ gegründet - eine „AusländerInnenberatungsstelle“, wie man damals sagte. Wir

baten Geschäftsführer Mümtaz Karakurt zu einem Gespräch über die Geschichte und die heutigen Aufgaben von migrare. Mehr dazu lesen Sie auf Seite 2.

„Nicht von da zu sein, das kennt fast jeder. Die wenigsten Menschen leben von der Geburt bis zum Tod an einem Ort.“

den Umgang mit Menschen unterschiedlichster Herkunft in ihrem Job. Steiner ist Betriebsratsvorsitzende beim ÖBB-Tochterunternehmen Mungos. 700 Beschäftigte aus den unterschiedlichsten Nationen sorgen für Mungos auf unseren Bahnhöfen für Sauberkeit und Sicherheit. Mehr dazu, wie die Zusammenarbeit klappt, finden Sie auf Seite 3.

Selbst erlebt. Über ihre Flucht aus dem damals kommunistischen Ungarn und darüber,

wie an ihrem Arbeitsplatz Integration gelebt wird, erzählt Diplomkrankenschwester Irene Ferenczi auf Seite 4. Auch Aydin Sari, Restaurantfachmann im Café Schwarzenberg in Wien, hat mit uns über seine türkischen Wurzeln, seine Arbeit als Betriebsrat und die aktuelle Politik gesprochen.

6-mal im Leben. So oft wechselt im Durchschnitt jeder und jede ÖsterreicherIn ihren Wohnsitz. So gesehen ist fast jeder von uns ein Migrant. Mehr über die Wanderungsbewegungen innerhalb unseres Landes verraten wir Ihnen auf Seite 7.

„Du bist eh ok, aber die anderen!“, hört Dragan oft, und dann wird munter über „die AusländerInnen“ geschimpft. Zeigen Sie Zivilcourage und lehnen Sie ein solches Verhalten ab.



Foto: Meddy Popcorn/Fotolia



Warum Kreiskys Sonne weiter strahlt

Im Jänner feiern wir den 100. Geburtstag von Bruno Kreisky. Der ehemalige Bundeskanzler, der 1990 verstarb, wurde bald auch in den Medien als Sonnenkönig gepriesen. Ohne alles gutzuheißen, was unter Kreiskys Kanzlerschaft von 1970 bis 1983 alles geschah, lässt sich festhalten: Kreisky ging es darum, zu gestalten anstatt zu verwalten.

Weltoffen. Kreisky ging daran, das Land vom Mief der Nachkriegszeit zu befreien. Dazu gehörte die Demokratisierung der Universitäten ebenso wie die Reform des Familienrechts. Gesetze zur Gleichberechtigung

der Frauen wurden beschlossen, die Homosexualität legalisiert, die Abtreibung gesetzlich ermöglicht. Auch die Sozialleistungen für ArbeitnehmerInnen wurden ausgeweitet und mit der Justizreform der Strafvollzug humaner gestaltet.

Ins Gegenteil verkehrt. Das Wort „Reform“ bedeutete damals, dass vieles besser wurde. Wenn heute von Reformen die Rede ist, hat jeder zwangsläufig Einsparungen, Verschärfungen, kurz Verschlechterungen, im Kopf. Noch einen zweiten Unterschied gibt es zu heute, berichten ZeitzeugInnen. Damals herrschte Aufbruchstimmung.

Kreisky war mutig, auf seine Worte von einer gerechteren und demokratischeren Gesellschaft folgten Taten.

Zukunft bestimmen. Auch heute gibt es viele Bereiche, die dringend neu gestaltet werden müssen. Sei es die Aufgabenteilung zwischen Bund und Ländern, sei es unser Bildungssystem. Hier braucht es PolitikerInnen mit dem Mut zu gestalten. Vielleicht nehmen manche unserer Entscheidungsträger den hundertsten Geburtstag des Sonnenkönigs ja zum Anlass, auch selbst wieder Visionen und den Mut zur Gestaltung unserer Zukunft zu entwickeln? (mf)



Du bist ja nicht so, aber die anderen...

Die serbische-stämmige Krankenschwester, der ungarische Kellner und der Taxifahrer mit türkischen Wurzeln, sie alle haben den Spruch schon gehört: „Du bist ja eh nicht so, aber die anderen!“ Was dann folgt, ist meist eine pauschale Verurteilung der „AusländerInnen“.

Seien Sie sich zu schade, um auf derartige Vereinfachungen reinzufallen. Ja, es gibt Probleme im Zusammenleben – die müssen angesprochen und gelöst werden. Ebenso wollen wir das Positive an einer vielfältigeren Gesellschaft sehen. Dazu zählt die Tatsache, dass MigrantInnen für unser aller Leben einen wichtigen Beitrag leisten.

Vom Gastgewerbe bis zur Pflege – ganze Branchen müssten ohne Beschäftigte mit Migrationsgeschichte zusperrern. Österreichs Aufschwung wäre ohne Zuwanderung nicht möglich gewesen, sagen die ExpertInnen. Von diesem Wohlstandszuwachs haben allerdings vor allem die Arbeitgeber profitiert, denn Löhne und Gehälter sind in den vergangenen Jahren weniger stark gestiegen als die Gewinne. Auch im Steuersystem erfolgte eine einseitige Belastung der ArbeitnehmerInnen.

Gemeinsames Ziel. Anstatt uns gegeneinander aufhetzen zu lassen, wollen wir zusammen für mehr Verteilungsgerechtigkeit kämpfen. Dafür, dass die Reichen einen fairen Anteil an den Steuern zahlen und dafür, dass die Beschäftigten, egal woher sie kommen, einen gerechten Lohn erhalten.

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

Anlaufstelle für MigrantInnen

Professionelle Integrationsarbeit

„migrare – Zentrum für MigrantInnen Oberösterreich“ ist 25 Jahre nach seiner Gründung mehr als nur eine „AusländerInnenberatungsstelle“.

Ausgangspunkt für die Gründung des Vereines war die steigende Anzahl an MigrantInnen zu Beginn der Achtzigerjahre. Sie haben in Österreich ihre Heimat gefunden. Aufgrund einer nicht existierenden Integrationspolitik mussten sich die „Neo-ÖsterreicherInnen“ alleine mit den auftretenden Fragen auseinandersetzen. Auf Initiative von MigrantInnen und mit Unterstützung des ÖGB Oberösterreich wurde 1985 eine „AusländerInnenberatungsstelle“ in Linz gegründet.

Muttersprachliche Beratungen. Zunächst gab es Beratung in türkischer, serbo-kroatischer und deutscher Sprache. „Mittlerweile bieten wir ein umfassendes muttersprachliches Angebot im interkulturellen Kontext an“, erzählt Mümtaz Karakurt. Er ist seit 21 Jahren bei migrare und seit 2003 Geschäftsführer. Seither konnte mehr als 100.000 Menschen geholfen werden.

Politisches Sprachrohr. Ab Mitte der 90er Jahre wurde ein neuer Bedarf immer deutlicher. „Mittlerweile hatten die Gastarbeiter schulpflichtige Kinder und darauf wurde die Bevölkerung von der Politik nie vorbereitet“, sagt der gebürtige Türke und ergänzt: „migrare hat seine Dienstleistungen ausgeweitet und den



Mümtaz Karakurt ist seit 2003 Geschäftsführer von migrare.

Bedürfnissen angepasst. Zusätzlich sehen wir uns als Sprachrohr der ArbeitnehmerInnen und Arbeitssuchenden mit Migrationshintergrund gegenüber der Politik.“ Ein Meilenstein bei der Durchsetzung von Forderungen ist die Einführung des passiven Wahlrechts für MigrantInnen bei Interessenvertretungen wie zum Beispiel bei einer Betriebsratswahl in einem Unternehmen. Österreich war damals das letzte Land, das dieses Wahlrecht eingeführt hat. „Das zeigte umso mehr die Notwendigkeit von migrare als politische Interessensvertretung“, meint der 48-Jährige und ergänzt: „Auch die Zuerkennung von Notstandshilfe für MigrantInnen ist durch unser Engagement entstanden.“

Triangulum. Neben dem klassischen Beratungszentrum gibt es seit 2009 auch das Kompetenzzentrum zur Sichtbarmachung von Qualifikationen bei MigrantInnen. So gibt es zum Beispiel seit 1. Jänner 2010 ein Projekt für Jugendliche mit Migrationshintergrund. Dabei wird den 13- bis 14-Jährigen eine Bildungs- und Berufsorientierung angeboten. „Durch kann die Suche nach einer höheren Schule oder einer Lehrstelle gezielter erfolgen“, erklärt der 3-fache Familienvater und fügt hinzu: „Wir kontaktieren zuerst die Pflichtschulen und die SchülerInnen und dann die Eltern. Damit werden in diesem Projekt alle drei Gruppen berücksichtigt und bisher sind wir mit diesem ganzheitlichen Ansatz erfolgreich.“

patrick.nikitsar@vida.at

WEBTIPP

Nähere Infos gibt es unter www.migrare.at



Das vida-Quiz Special

Klicken, raten, gewinnen!

Öffnen Sie Ihren Adventkalender auf www.vida.at. Spiel, Spaß und Spannung warten auf Sie!



Fast überall auf der Welt wird Weihnachten gefeiert. Doch nicht überall auf die gleiche Weise. In Österreich gehört beispielsweise der Adventkalender dazu. Von 1. bis 24. Dezember wird jeweils

ein Türchen geöffnet und damit das Warten auf Weihnachten verkürzt. Seit 1. Dezember weihnachtet es auch wieder auf [vida.at](http://www.vida.at). Noch bis zum 24. öffnet sich jeden Tag ein Fenster des vida-Adventkalenders. Dabei haben Sie die Chance, tolle Preise zu gewinnen und gleichzeitig mehr über vida zu erfahren.

Überraschung. Viele Gewinne, gesponsert von vida-Partnern, stehen bereit: wie ein Familienaufenthalt in der Sonnentherme Lutzmannsburg, ein Verwöhnwochenende im Seminar-Park-Hotel Hirschwang oder ein Kurztrip in die Schweiz. Aber auch Kulturfans kommen auf ihre Kosten. So gibt es Tickets für The London West End Musical Gala zu gewinnen. Neben Gutscheinen für Thermen-,

Auto- und Gartenfreaks findet sich im Kalender Interessantes für Spiele- und Leseratten und auch etwas fürs Ohr.

Mitraten.

Wie geht's? Jeden Tag öffnet sich ein Fenster und damit eine Wissensfrage. Jede Frage hat jeweils drei Antwortmöglichkeiten und jede Antwort hat einen Buchstaben. Beantworten Sie die 24 Fragen richtig, erhalten Sie zum

Schluss, wenn Sie die einzelnen Buchstaben aneinander reihen, eine Lösung. Schicken Sie diese bis 31. Dezember an internet@vida.at. Kei-

ne Sorge, sollten Sie ein Fenster verpasst haben, können Sie dieses im Nachhinein öffnen.

Ohne Internet. vida-Mitglieder ohne Internetzugang können

die Fragen im vida-Pressereferat anfordern und erhalten diese per Post. Die Antwort kann per Postweg oder Fax bis 7. Jänner 2011 retourniert werden (vida-Pressereferat, Johann-Böhm-Platz 1, 1020 Wien, Tel.: 01 53444 79 265, Fax: 01 53444 102 110). Die Verlosung findet im Jänner 2011 statt.

vida wünscht viel Glück und ein frohes Fest!

WEBTIPP

Übrigens, mit vida können Sie gewerkschaftliche Weihnachtsgrüße senden. Sie finden das gesamte E-Card-Angebot unter <http://service.vida.at> im Bereich Unterhaltung.

Entdecke die Vielfalt

Nein, hier spricht nicht ein großes schwedisches Möbelhaus zu uns. Hier geht es um Vielfalt in der Arbeitswelt. Obwohl IKEA dabei sicherlich ein Wörtchen mitreden könnte. Schließlich arbeiten Menschen aus den unterschiedlichsten Nationen für den Möbelriesen. Diversity Management – was steckt dahinter? vida „deckt“ auf!

Unsere Welt ist sehr vielfältig geworden. So haben beispielsweise viele Menschen, die im Ausland geboren sind oder deren Eltern, in Österreich ihre Heimat gefunden. Sie werden als ÖsterreicherInnen mit Migrationshintergrund bezeichnet. Aufgrund dieser bunten Mischung ist es wichtig, dass wir einander mit Neugier und Respekt begegnen. Dass wir Gemeinsamkeiten in den Vordergrund stellen, ohne dabei unsere Vielfalt zu ignorieren. Vielfalt muss als Stärke gesehen werden – auch in der Arbeitswelt. Diversity Management, oder auch Vielfaltsmanagement, ist hier ein Schlüsselbegriff.

Neue Kulturen. Elisabeth „Lisi“ Steiner ist seit zwanzig Jahren in der Reinigungsbranche tätig – einer Branche, in der wie im Tourismus oder in der Pflege viele Menschen mit Migrationshintergrund arbeiten. Die gebürtige Ti-

rolerin ist Betriebsratsvorsitzende beim ÖBB-Tochterunternehmen Mungos. Auf Österreichs Bahnhöfen kümmern sich rund 700 Beschäftigte aus den unterschiedlichsten Nationen um die Sauberkeit und Sicherheit. In Innsbruck, dem ehemaligen Arbeitsplatz von Elisabeth Steiner, ist ein bunt gemischtes Team im Einsatz: auf zwei Beschäftigte aus Österreich treffen eine Kollegin mit türkischen Wurzeln und sieben MitarbeiterInnen aus Ex-Jugoslawien.

Miteinander statt gegeneinander. Berührungängste oder gar Konflikte gibt es nicht. Im Gegenteil, man lernt andere Gebräuche und Kulturen näher kennen. So auch Elisabeth Steiner, die von ihren KollegInnen mit Migrationshintergrund mehr über deren Glauben erfahren hat, um nur ein Beispiel zu nennen. Die Betriebsrätin aus Leidenschaft kommt viel in Österreich he-

rum – immer im Vordergrund der direkte Kontakt mit den Kolleginnen und Kollegen. Elisabeth Steiners Erfolgsrezept für ein gutes Miteinander: „Dem Gegenüber zuhören, sich nicht verschließen und sich in die Situation des/der anderen hineinversetzen. Denn was wäre, wenn ich als Österreicherin in einem anderen Land zu arbeiten beginne und dort als ‚Fremde‘ behandelt werde“, gibt die engagierte Betriebsrätin zu bedenken.

Wir sind anders. Nicht nur bei Mungos, sondern in jedem Betrieb treffen ganz unterschiedliche Sichtweisen, Kenntnisse und Erfahrungen aufeinander. Dabei gibt es viele Formen von Vielfalt: angefangen vom Geschlecht über Gesundheit, Arbeitsstile und Hierarchien bis hin zu verschiedenen Nationalitäten. Diversity Management ist ein Konzept zur bewussten Integration von Vielfalt. Viel-

falt wird nicht als Problem, sondern als Chance gesehen!

Vielfalt managen. Mit Diversity Management wird einerseits die Zusammenarbeit von Menschen mit und ohne Migrationshintergrund, verschiedenen Geschlechts, Alters, sexueller Orientierung, Religion sowie physischer und psychischer Fähigkeiten gefördert. Andererseits werden die individuellen Eigenschaften und Besonderheiten der MitarbeiterInnen als wichtige Werte für das Unternehmen geschätzt. Das ist also nicht nur ein Gewinn für den/die Einzelne/n, sondern für alle. Schließlich bringt eine offene und tolerante Betriebskultur mehr Motivation, mehr Freude bei der Arbeit und mehr Gewinn für das Unternehmen.

Schritt für Schritt. Aber was heißt das konkret? Alles beginnt mit einer Analyse. Welche unterschiedlichen Kulturen sind im Unternehmen vorhanden? Gibt es Ungleichheiten? Beeinflussen diese den Arbeitsprozess? Und was muss getan werden, um bestehende Probleme zu lösen? Nach Auswertung der Ergebnisse folgen gezielte Maßnahmen in den Bereichen Weiterbildung, Personal und Organisation. Immer öfter wird beispielsweise eine eigene Beratungsstelle eingerichtet – vor allem in international agierenden Unternehmen, wo Menschen aus unterschiedlichen Nationen zusammenarbeiten. Eigene Beauftragte stehen den KollegInnen in

schwierigen Situationen bei und leisten Hilfestellung bei Behördenkontakten sowie Rechts- und Sozialberatung.

Zugang zum Arbeitsmarkt. Doch das managen von Vielfalt beginnt eigentlich schon vor Jobantritt. Ein erfolgreiches Projekt der letzten Jahre in Österreich war diversity@care. Die größten Trägerorganisationen mobiler Pflege und Betreuung und migrantische Selbstorganisationen in Wien haben gemeinsam Modelle entwickelt und umgesetzt, die MigrantInnen den Zugang zum Berufsfeld der mobilen Pflege und Betreuung erleichtern sollten. Eine mehrsprachige Website, online-gestützte Eignungstests, mobile Info-Veranstaltungen, berufsbezogene Deutsch-Vorbereitungskurse und ausbildungsbegleitende Maßnahmen standen unter anderem auf dem Programm.

Mehr Toleranz. Sicherlich denken einige, wenn sie den Begriff „Diversity Management“ zum ersten Mal hören: „Wozu brauch ma das?“ Aber mit mehr Informationen und Wissen über das Thema wird sicherlich schnell klar, dass das ein Weg für mehr Toleranz am Arbeitsplatz ist.

marion.tobola@vida.at

Gemeinsam Vielfalt leben. Auch im Unternehmen. Ein Gewinn für alle.

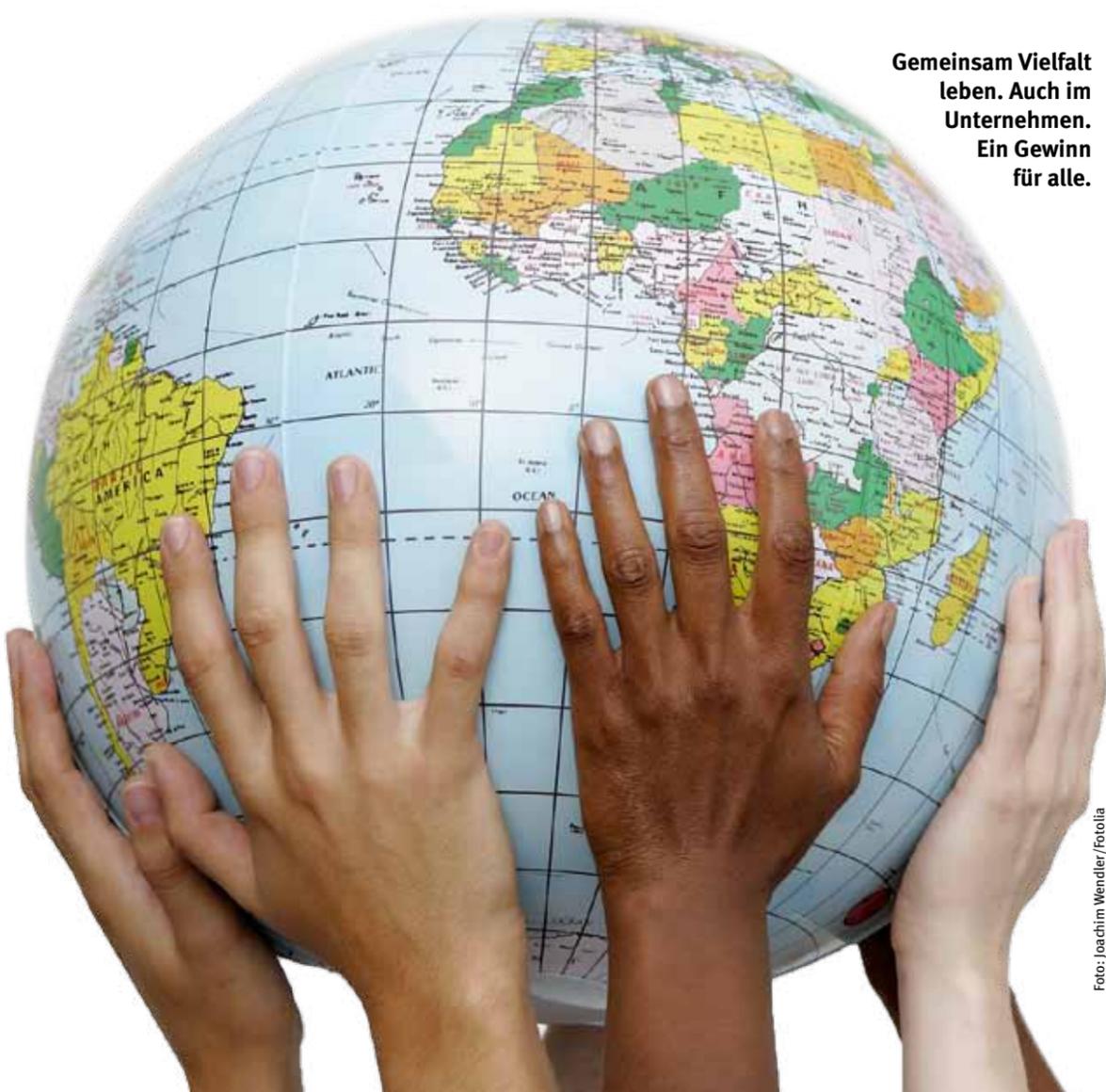


Foto: Joachim Wendler/Fotolia

Foto: Light Impression/Fotolia

WEBTIPP

Informieren Sie sich über Diversity Management:

www.diversityworks.at
Mit Praxisbeispielen von österreichischen Organisationen

Infos zu diversity@care - MigrantInnen in der mobilen Pflege und Betreuung:

www.diversitycare.at

INFO

Kein Platz für Rassismus! Umgang mit anderen Kulturen im Betrieb

VÖGB-Seminar
9. bis 10. Juni 2011

Mehr Infos: **www.voegb.at**

„Der Ton macht die Musik“

Zwei BetriebsrätInnen mit Migrationshintergrund im vida-Gespräch über ihre Herkunft, ihren Berufsalltag und was ihnen am Herzen liegt.

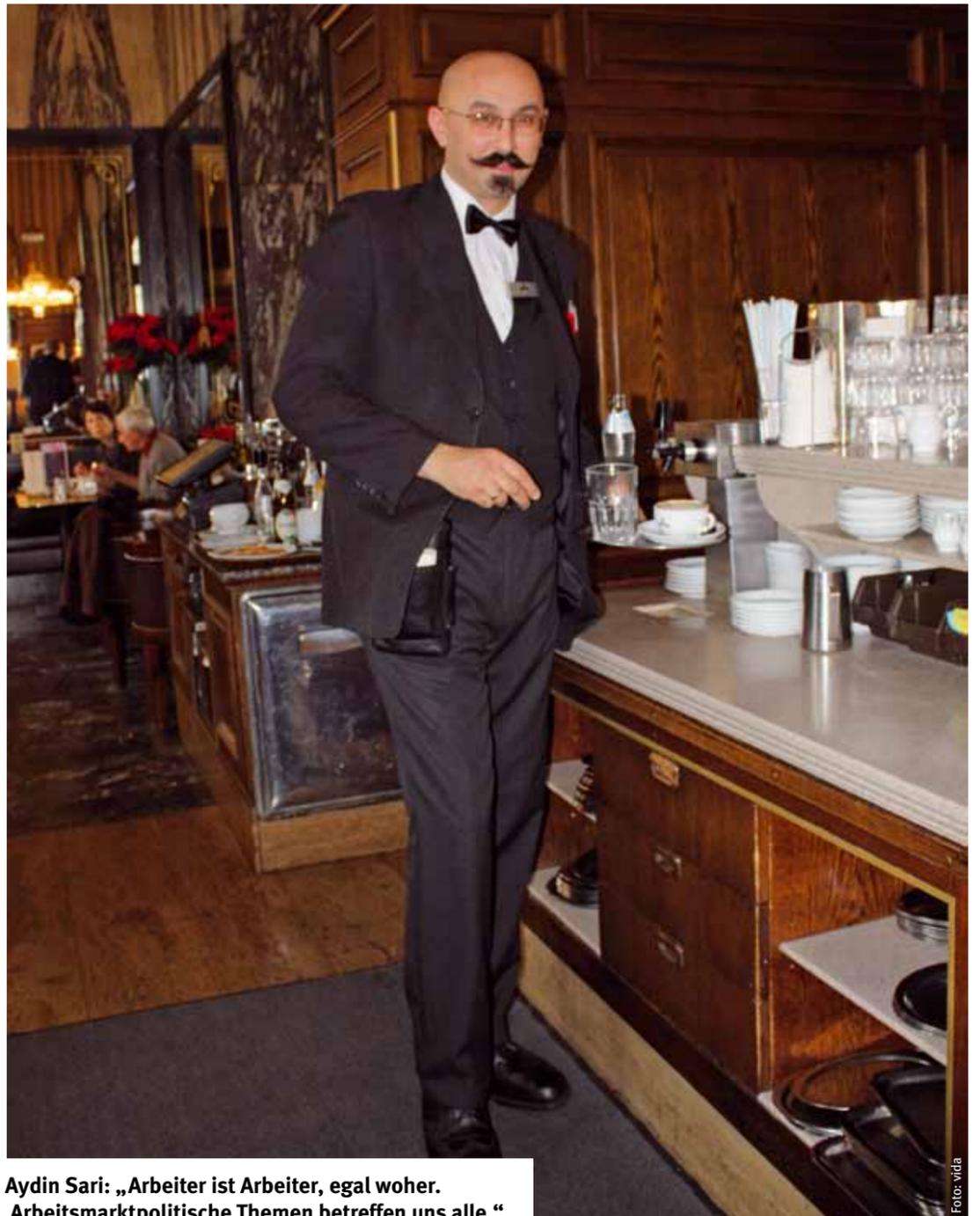
Aydin Sari ist Restaurantfachmann und seit 2006 Betriebsratsvorsitzender im Cafe Schwarzenberg in Wien. Mit vier Jahren haben ihn seine Eltern nach Österreich geholt, an seine Kindheit in der alten Heimat Türkei kann er sich kaum mehr erinnern. Schon in seiner Lehrzeit, die er ebenfalls in einem Traditionskaffeehaus, dem Landtmann, absolvierte, hatte er ersten Kontakt mit der Gewerkschaft. So wirkte er maßgeblich daran mit, den ersten Jugendvertrauensrat im Betrieb zu installieren. Im so genannten Gewerkschaftsclub, den sich die Lehrlinge damals selbst organisierten, trafen sich interessierte junge Leute einmal pro Woche, planten Veranstaltungen und Partys, hörten Musik und spielten Tischfußball.

Zusammenarbeit. Iren Ferenczi ist Diplomkrankenschwester und Stationsleiterin im Klinikum Wels-Grieskirchen. Vor 29 Jahren ist die geborene Ungarin aus ihrem Heimatland geflüchtet. Damals gab es noch den eisernen Vorhang. Seit 2004 ist Ferenczi Betriebsrätin im Klinikum. Das Handwerkzeug dazu hat sie auf der Gewerkschaftsschule bekommen. Ihre Aufgabe im Angestelltenbetriebsrat ist in erster Linie, als Ansprechperson für MitarbeiterInnen mit Migrationshintergrund zu fungieren. Das resultiert noch aus einem

Projekt der AK OÖ, bei dem es um die Zusammenarbeit von KollegInnen mit und ohne Migrationshintergrund ging.

Diskussion. Im Cafe Schwarzenberg haben rund 70 Prozent der Beschäftigten einen Migrationshintergrund. Sari unterstützt nicht nur bei arbeitsrechtlichen Fragen, sondern oft auch im privaten Bereich. Wenn Behördengänge anstehen oder sich ein Visumantrag als schwierig herausstellt. „Die Zusammenarbeit im Betrieb funktioniert sehr gut, wir können über alles reden“, so Aydin Sari. Was ihm dabei jedoch besonders wichtig ist: „Der Ton macht die Musik.“ Als etwa die polarisierenden Aussagen des türkischen Botschafters durch die österreichische Medienlandschaft gingen, war das sehr wohl ein Thema unter den KollegInnen, über das intensiv diskutiert wurde.

Umfrage. Im Klinikum, wo tagtägliche viele verschiedene Nationalitäten nicht nur miteinander arbeiten, sondern auch behandelt werden oder zu Besuch kommen, haben die KollegInnen keine Probleme, die sich mit unterschiedlicher Herkunft begründen ließen. Eine Umfrage hat sogar ergeben, dass 99 Prozent der Beschäftigten diese Vielfalt begrüßen und darin kein Konfliktpotential sehen. „Wenn es zu Problemen kommt, und



Aydin Sari: „Arbeiter ist Arbeiter, egal woher. Arbeitsmarktpolitische Themen betreffen uns alle.“

natürlich kommt das immer wieder mal vor, dann sind es ausschließlich die Charaktere, die aneinander geraten. Die Herkunft tut bei uns nichts zur Sache“, erzählt die Betriebsrätin.

Verständigung. Schwierig werde es hingegen manchmal, wenn es um die Verständigung zwischen PatientInnen und Pflegepersonal oder ÄrztInnen geht. Um diese Kommunikation zu erleichtern, wurde ein internes Dolmetschsystem eingeführt. Dabei greift man auf den Pool an MitarbeiterInnen zurück, die bei Bedarf in ihrer Muttersprache dolmetschen. „Und hier ist der Bedarf sehr groß. Wir haben viele PatientInnen, die kein Deutsch sprechen“, erzählt Ferenczi. „Ganz wichtig war uns dabei aber, dass die KollegInnen, die sich zum Übersetzen bereit erklären, keinerlei Haftung übernehmen“, so die Betriebsrätin.

Wandel. „Integration findet permanent statt, der Wandel ist da“, meint Sari. Dass MigrantInnen die Sprache des Landes lernen, in dem sie woh-

nen, hält er für sehr wichtig – was das gegenseitige Verständnis, die (Weiter-)Bildung und das Miteinander betrifft. „Die Zugereisten tun sich einfach viel leichter, wenn sie die Sprache sprechen, schließlich ist Österreich ihr neuer Lebensmittelpunkt“, so Sari, doch er schränkt ein: „Es darf nicht mit Zwang passieren, davon halte ich nichts.“ Dass MigrantInnen etwa schon, bevor sie nach Österreich kommen, Deutsch können müssen, hält er für „unüberlegt und nicht praktikabel“. Goethe-Institute, deren Kurse anerkannt werden, gibt es in der Türkei nur in wenigen großen Städten, dasselbe gilt für andere Länder.

Ungewissheit. Aus eigener Betroffenheit liegt Ferenczi die Situation von AsylwerberInnen in Österreich besonders am Herzen: „Das Verfahren dauert viel zu lange. Ich habe selbst am eigenen Leib erfahren, was es bedeutet, monatelang in totaler Ungewissheit zu leben und warten zu müssen. Die Lagerbedingungen waren schlecht, wir hatten ein kleines Kind. Heim konnten wir nicht,

aber wir wussten auch nicht, ob wir bleiben dürfen. Das war ein Horror, den ich niemandem wünsche.“ Daher ist es aus ihrer Sicht auch wichtig, klare Kriterien für AsylwerberInnen zu haben, um das Verfahren schneller abschließen zu können.

Sündenbock. Aydin Sari spart nicht mit Kritik: „Die Politik hat vor allem in der Generation meiner Eltern viel versäumt, will die Schuld aber nicht bei sich suchen, sondern verschleiert die Probleme. Oft kommt mir sogar vor, dass es gar nicht gewollt ist, dass die Zugereisten sich zugehörig fühlen. Sie sind immer die Sündenböcke für alles, was nicht funktioniert in unserer Gesellschaft.“ Dass etwa der letzte Wahlkampf in Wien fast ausschließlich vom Thema Migration und Integration bestimmt war, stört Sari: „Wichtige arbeitsmarktpolitische Themen wurden kaum bis gar nicht angesprochen – ein großer Fehler, denn das betrifft uns alle. Arbeiter ist Arbeiter – egal woher.“

ines.schmied-binderlehner@vida.at



Iren Ferenczi: „Wenn es zu Problemen kommt, sind es ausschließlich die Charaktere, die aneinander geraten.“

„Die Gewerkschaft ist bei uns die größte MigrantInnenorganisation“

vida im Gespräch mit der Unia-Gewerkschafterin Cristina Anliker Mansour über die Arbeit ihrer Gewerkschaft und die Situation von Menschen mit Migrationsgeschichte in der Schweiz.



Cristina Anliker Mansour von der Gewerkschaft Unia



MigrantInnen leisten auch in der Schweiz einen wichtigen Beitrag für die Gesellschaft. Unia plant dazu die Kampagne „Wir:die Schweiz.“

vida: Mehr als die Hälfte der rund 200.000 Mitglieder von Unia sind keine geborenen SchweizerInnen. Seit wann ist Unia so aktiv für MigrantInnen?

Anliker Mansour: Unia entstand im Oktober 2004 aus dem Zusammenschluss der Gewerkschaften Industrie, Gewerbe, Dienstleistungen und der Gewerkschaft Bau und Holz. Schon in den 1960er und 70er Jahren hat die Gewerkschaft die Bauarbeiter, die vor allem aus Italien, Spanien und der Türkei kamen, organisiert. Unia ist es wichtig, dass MigrantInnen gut organisiert sind. Wir sind mittlerweile die größte MigrantInnenorganisation.

vida: Welche speziellen Serviceangebote bietet Unia für Migrantinnen und Migranten?

Anliker Mansour: Es gibt eigenes Informationsmaterial mit Themen, die für die Zielgruppe wichtig sind, darunter die Zeitung Horizonte in fünf verschiedenen Sprachen. Außerdem schulen wir die Vertrauensleute aus den Betrieben in ihrer Muttersprache in arbeitsrechtlichen Fragen. Umgekehrt erhalten unsere GewerkschaftssekretärInnen Schulungen zu Themen, die für MigrantInnen besonders relevant sind. Zum Beispiel zu bilateralen Abkommen zwischen den Herkunftsländern und der Schweiz oder zu den sozialversicherungsrechtlichen

Ansprüchen im Fall der Rückkehr. Wir haben auch einige sektorenspezifische Kurse für spanische und portugiesische Bauarbeiter, das Berufsausbildungsprojekt „ProgreDir“ für portugiesische Frauen aus der Reinigung, dem Gastgewerbe und dem Verkauf sowie Broschüren zu den Themen „Sans Papiers“ und Rassismus. Auch branchenspezifische Deutsch- und Französischkurse für MigrantInnen bieten wir. Wichtig ist Unia auch, dass nicht eine Stellvertreter-Politik gemacht wird, sondern MigrantInnen sich aktiv in die Gewerkschaftsarbeit einbringen.

vida: Wie sind MigrantInnen und ihre Anliegen in der Gewerkschaft verankert?

Anliker Mansour: Dazu gibt es die Interessengruppe (IG) Migration der Gewerkschaft Unia. Die regionalen Migrationsgruppen der IG setzen sich aus ausländischen KollegInnen zusammen. Die Delegierten der IG-Regionalgruppen schlagen nationale Themen vor, die bei der Unia Migrationskonferenz verabschiedet und dann in die Gesamt-Unia-Gremien weitergetragen werden.

vida: Welche Maßnahmen gegen Lohn- und Beschäftigungsdiskriminierung von MigrantInnen gibt es?

Anliker Mansour: Nach unserer Bundesverfassung sind alle Menschen gleich. Die Be-

triebe sind gesetzlich verpflichtet, die Beschäftigten vor Rassismus zu schützen. Aber es ist schwierig, Rassismus im Betrieb zu beweisen. In der Schweiz gibt es kein umfassendes Antidiskriminierungsgesetz und keine entsprechenden Beratungseinrichtungen. Um Lohndiskriminierung zu unterbinden, setzen wir auf die Aushandlung von Gesamtarbeitsverträgen, in Österreich sind das die Kollektivverträge*. Die Statistiken belegen, dass die Löhne in Branchen mit Gesamtarbeitsverträgen stärker steigen als in der übrigen Wirtschaft. Es ist eines der wichtigsten Ziele von Unia, die Gesamtarbeitsverträge auszuweiten.

vida: Wie geht Unia mit den Ängsten der SchweizerInnen vor „immer mehr MigrantInnen“ um?

Anliker Mansour: Leider haben wir in der Schweiz – wie in ganz Europa – eine sehr starke Rassismuswelle. Wir wehren uns gegen diese fremdenfeindlichen Initiativen. Dazu planen wir unter anderem die Kampagne „Wir: die Schweiz“. Wir wollen zeigen, wo überall MigrantInnen präsent sind und wie viel sie für unsere Gesellschaft leisten.

Schweizer Pass
Passeport suisse
Passaporto svizzero
Passaport svizzer
Swiss passport

lingsauswahl anonym, im Zentrum der Auswahl standen somit Kompetenz und Motivation, nicht Name und Herkunft.

vida: Wie waren Ihre ersten Erfahrungen als Migrantin in der Schweiz?

Anliker Mansour: Ich bin in Brasilien geboren, in Peru aufgewachsen und lebe seit über 20 Jahren in der Schweiz. Meine erste Zeit in der Schweiz war nicht einfach. Hochdeutsch lernen war ein Problem, viele wollten mit mir Spanisch oder Englisch sprechen. Andererseits sollte ich sofort Dialekt verstehen, um Anschluss bei Freunden und der Familie meines Mannes zu finden. Ich begann eine Ausbildung in der Hotelleriebranche und erhielt als einzige keine Praktikumsstelle. Ich war bereit, mich zu integrieren aber ich hatte das Gefühl, dass die Gesellschaft mir immer wieder neue Hindernisse in den Weg stellt. Seit drei Jahren bin ich in der kommunalen Politik als Stadträtin in Bern aktiv und befasse mich mit Bildungsfragen. Bei Unia, wo ich für den Bereich Migration zuständig bin, arbeite ich seit rund eineinhalb Jahren.

martina.fassler@vida.at

* In der Schweiz gibt es traditionell einen relativ geringen Deckungsgrad der Kollektivverträge (KV). Aktuell gilt für rund die Hälfte der Beschäftigten ein KV.

Ausgebeutet?

Ein Gesetz soll Abhilfe schaffen.

Rechtzeitig vor Auslaufen der Übergangsfristen für die Beschäftigten aus den neuen EU-Ländern soll ein neues Gesetz gegen Lohndumping beschlossen werden.

Mit dem Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetz soll das Unterlaufen der österreichischen Kollektivvertragslöhne und unserer arbeits- und sozialrechtlichen Standards verhindert werden. Schon bisher mussten sich alle in Österreich tätigen Unternehmen an die kollektivvertraglichen Mindestlöhne halten. Vor allem bei ausländischen Unternehmen ist das aber schwer zu überprüfen. Die Verlockung für ausländische Anbieter in Österreich, Aufträge mit ihren ArbeitnehmerInnen zu den viel geringeren Löhnen des Her-



In Österreich gelten die österreichischen Kollektivverträge. Auch für Unternehmen, die ihren Sitz im Ausland haben.

kunftslandes zu übernehmen, ist groß. Auch manche inländische Chefs nehmen es bei der Einhaltung unserer Mindeststandards nicht so genau – insbesondere bei Beschäftigten mit fremder Staatsbürgerschaft.

Was ist geplant? Um Lohndumping wirksam zu bekämpfen, einigten sich die Sozialpartner im Oktober auf ein Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetz. Das Gesetz soll vor der Öffnung des Arbeitsmarktes für die Beschäftigten aus den

neuen EU-Beitrittsländern und damit vor 1. Mai 2011 in Kraft treten. Ziel ist es, eine bessere Kontrolle der Unternehmen zu erreichen.

Wie wird geprüft? Das Finanzamt und die Gebietskrankenkasse führen die Kontrollen durch. Um effektiv ermitteln zu können, erhält das Finanzamt das Recht, die Unternehmen zu betreten, in Unterlagen (z.B. Lohnkonten) Einsicht zu nehmen und die zuständigen Personen zu befragen. Die Unternehmen müssen Unterlagen über das Entgelt in deutscher Sprache bereithalten. Dies war bisher bei Entsendungen und grenzüberschreitenden Überlassungen von Beschäftigten oft nicht der Fall. Das Finanzamt meldet die Ergebnisse dem Dienstleistungszentrum der Wiener Gebietskrankenkasse. Das Zentrum überprüft, ob die Kollektivvertragslöhne und das Arbeits- und Sozialrecht eingehalten wurden. Ist das nicht der Fall, wird ein Verwaltungsstrafverfahren eingeleitet.

Sanktionen. Beahlt ein Unternehmen die Beschäftigten unter dem kollektivvertraglichen

Lohn, muss es mit einer Verwaltungsstrafe rechnen, die bei wiederholter Unterbezahlung bis zu 50.000 Euro betragen kann. Die Verwaltungsstrafe fällt geringer aus, wenn der Arbeitgeber den Beschäftigten die vorenthaltene Entlohnung nachzahlt.

Noch ausständig. Die Sozialpartnereinigung bringt wichtige Verbesserungen gegenüber der bestehenden Rechtslage. Weitere Schritte sollten aber folgen. So sollte das Nicht-Anmelden der Beschäftigten strenger bestraft werden als die bloße Unterentlohnung. Und der Begriff der „erheblichen Unterentlohnung“ sollte auf Unterentlohnung abgeändert werden – denn Lohndumping ist in keinem Fall ein Kavaliersdelikt. Damit die Einhaltung des Gesetzes flächendeckend überprüft wird, brauchen die Behörden mehr Personal. Und, last but not least, muss die Sozialpartnereinigung erst vom Parlament als Gesetz beschlossen werden. Es ist zu hoffen, dass das möglichst bald geschieht.

gertrude.oelmack@vida.at

„Schule gegen Vorurteile“

Die Lehrlinge der Berufsschule für Gastgewerbe in Wien kommen aus 34 verschiedenen Ländern. Die Lehrerin Waltraud Stiefsohn fördert anhand eines Projektes das Verständnis für die unterschiedlichen Kulturen.

„Schule gegen Vorurteile“ ist der treffende Name des Schulprojektes in der Berufsschule im 12. Wiener Gemeindebezirk. „Die Jugendlichen sind ab 16 wahlberechtigt. Da macht es Sinn, dass sie sich mit dem Begriff Vorurteil beschäftigen“, erzählt Stiefsohn. Rund 100 SchülerInnen aus drei Klassen haben ihre Gedanken anhand von Schautafeln verbildlicht. Das Ergebnis aus den verschiedenen Aussagen war ein gemeinsamer Text, der die Vielfalt in Sprache, Kultur, Religion und sexueller Orientierung als gemeinsame Stärke darstellt. Neben den gesammelten Aussagen wurden Schautafeln im Schulhof angebracht, auf denen die Jugendlichen für eine „Schule gegen Vorurteile“ un-

terschreiben konnten. „Mir war es wichtig, dass ich an so viele Jugendliche wie möglich herankomme und der Schulhof

war ein geeigneter Ort dafür“, erklärt die engagierte Lehrerin und ergänzt: „So wurden erfreulicherweise die Rauchpausen zur Diskussion genutzt.“

Stärken entdeckt. Es wurde auch ein Logowettbewerb ausgerufen. „Überraschenderweise begeisterten sich Jugendliche dafür, die bisher im Unterricht nicht so engagiert waren“, zeigt

sich die Lehrerin im Fach „Politische Bildung“ erfreut. Sie erreichten unter den fünf teilnehmenden Berufsschulen den zweiten Platz. „Die haben dann auch unsere Schautafeln layoutiert und so haben sie ihre Stärken entdeckt“, schildert die 52-Jährige.

Little Alien. Die Aktivitäten der Berufsschule beschränkten sich nicht nur auf dieses Projekt. Es gab Exkursionen zum ehemaligen Konzentrationslager in Mauthausen in Oberösterreich und den Besuch der Filmvorführung „Little Alien“. In dieser Dokumentation geht es um Teenager, die völlig auf sich allein gestellt aus den Krisenregionen der Welt geflohen sind und in Österreich für ihr neues Leben in einem fremden Land kämpfen. Nach dem Kinobesuch diskutierten die Lehrlinge über den Film. „Einige unserer SchülerInnen waren Flüchtlinge. Deshalb konnten wir in der Klasse leichter über dieses Thema diskutieren und die Jugendlichen lernten sich von einer neuen Seite kennen“, erzählt Stiefsohn.



Engagierte BerufsschülerInnen: „Vielfalt macht uns stark – auch für unseren Beruf.“



Projektleiterin Waltraud Stiefsohn: „Durch das Projekt wird offener an unserer Schule über Vorurteile diskutiert.“

Selbständiges Recherchieren. „Das Projekt hat verdeutlicht, dass Jugendliche gefordert werden müssen, damit sie selber draufkommen“, erklärt die gebürtige Niederösterreicherin und ergänzt: „Gerade viele Vorurteile aus dem vergangenen Wahlkampf in Wien konnten so durch selbständiges Recherchieren entkräftet werden.“

patrick.nikitscher@vida.at

Nicht „von da“ zu sein, das kennt fast jeder

Wanderungsbewegungen finden nicht nur zwischen einzelnen Staaten statt, sondern auch innerösterreichisch. So gesehen ist fast jeder von uns ein Migrant.

5 zu 1 endet die Abstimmung unter den MitarbeiterInnen des vida-Pressereferats. Einer „echten“ Wienerin stehen vier Zugewanderte und eine Pendlerin gegenüber. Wobei wir Zugewanderten aus den Bundesländern uns alle in Wien sehr wohl fühlen. „Aber von da, also aus Wien, nein, das bin ich nicht“, würde jetzt mein burgenländischer Kollege auf die Frage sagen, ob er sich als Wiener fühle. Binnenwanderung nennen die Fachleute die Migration innerhalb der Staatsgrenzen. Sieht man sich die Daten an, die die Statistik Austria zur Binnenwanderung erhebt, zeigt sich: Die wenigsten Menschen leben von ihrer Geburt bis zum Tod am selben Ort.

Daten und Fakten. 2009 registrierte die Statistik Austria in 600.297 Fällen eine Hauptwohnsitzverlegung innerhalb

Österreichs. Besonders häufig kommt es vor, dass man nur ein paar Straßen weiter zieht: Etwas mehr als die Hälfte der Übersiedlungen fand innerhalb einer Gemeinde statt. Für Wien etwa hat die Statistik Austria im vergangenen Jahr knapp 100.000 Übersiedlungen innerhalb der Stadtgrenzen registriert. Und wo zieht es jene hin, die einen Umzug über die Bundesländergrenzen hinweg wagen?

Besonders attraktiv. WienerInnen ziehen besonders gerne ins Umland, nach Niederösterreich und in das Burgenland. Hingegen verloren alle anderen Bundesländer EinwohnerInnen nach Wien. Generell gab es Wanderungsgewinne vor allem in den Städten und deren Umland. Auf der abgebildeten Österreich-Karte sind diese Regionen rot gefärbt. Von Abwanderung betroffen waren 2009 und auch in den Jahren zuvor

Wanderungen 2009: Binnenwanderungen nach Politischen Bezirken

Binnenwanderungssaldo (Zuzüge minus Wegzüge innerhalb Österreichs) je 1.000 der Bevölkerung



Aus vielen Grenzregionen und aus den inneralpinen Tälern wandern die Menschen ab. Es zieht sie vor allem in die Hauptstädte und ihr Umland.

die inneralpinen Bezirke Kärntens, der Steiermark, Salzburgs, Ober- und Niederösterreichs, aber auch der Westen Tirols sowie das Wald- und Mühlviertel. In Wien gibt es eine Abwanderung aus den Innenbezirken. Diese Regionen sind auf der Karte blau markiert.

Jung und mobil. Am häufigsten übersiedeln junge Erwachsene zwischen 20 und 34 Jahren: wegen des Studiums oder der Berufsausbildung, weil sie einen neuen Job annehmen oder eine Familie gründen. Kinder

bis zum zehnten Geburtstag ziehen etwas häufiger um als Jugendliche. Mit steigendem Alter sinkt die Wanderungsrate kontinuierlich ab, steigt dann aber vor allem bei den Frauen ab 75 Jahren wieder. Zurückzuführen ist das darauf, dass viele ältere Menschen, insbesondere Frauen, in höherem Alter aus den eigenen vier Wänden in eine betreute Einrichtung übersiedeln.

6-mal im Leben. Im Durchschnitt wechselt jeder Österreicher 6,38-mal im Leben seinen

Wohnsitz, jede Österreicherin sogar 6,59-mal – was sich durch die höhere Lebenserwartung erklären lässt. Anders betrachtet haben damit die meisten gleich mehrere Orte, die sie mit „zuhause sein“ verbinden. Bei mir sind das Wien und das Waldviertel, wo ich aufgewachsen bin. Von mir verlangt niemand, mich von einer der beiden Regionen zu distanzieren. Warum sollte das bei Menschen, die von weiter her kommen, anders sein?

martina.fassler@vida.at

VAEB-Service

Bessere Betreuung per Telemedizin

Österreich-Premiere der VAEB: Diabetiker übermitteln Messdaten - Arzt überprüft Informationen.

In einem Pilotprojekt prüft die Versicherungsanstalt für Eisenbahnen und Bergbau (VAEB) die Möglichkeit, via Handy und Computer DiabetikerInnen langfristig besser zu betreuen. Rund 100 PatientInnen und 17 Ärzte in Wien nehmen an dem Projekt für Typ-1 und Typ-2-DiabetikerInnen bereits teil. Es soll ein elektronisch leicht erstellbares und handhabbares Diabetiker-Tagebuch geschaffen werden, aus dem Arzt und PatientIn ablesen können, wie es um die Kontrolle der chronischen Stoffwechselerkrankung steht.

Wen trifft es? Von der Krankheit sind fünf bis sechs Prozent der Bevölkerung betroffen. Ist der Blutzucker mangelhaft eingestellt, haben die Betroffenen

einen zu hohen Blutdruck, machen sie zu wenig Bewegung, drohen Spätkomplikationen wie Herzinfarkt, Schlaganfall, Nieren-, Augen- und Nervenschäden sowie schwere Durchblutungsstörungen der Beine. Um das zu verhindern, sollten Zuckerkrankte regelmäßig ihr Gewicht kontrollieren, Blutzucker und Blutdruck messen - und dem Arzt bzw. der Ärztin übermitteln. Die moderne EDV soll das jetzt vereinfachen. „Wir haben vor einigen Monaten unser Pilotprojekt mit der Wiener Ärztekammer gestartet. Wir wollen es langsam entwickeln und immer wieder verbessern“, stellte man bei der VAEB fest.

So läuft es ab. Versicherte der VAEB mit Diabetes werden in Breitenstein am Semmering geschult und auf das Projekt angesprochen. Teilnehmende erhalten ein Bluetooth-fähiges Handy und Blutdruck- sowie Blutzuckermesser, welche die Daten übermitteln. Norbert Jachimowicz, Kurienobmann-Stellvertreter der niedergelassenen Ärzte in Wien, gegenü-

ber der Ärztezeitschrift „Der Kassenarzt“: „Der Patient soll zumindest einmal in der Woche drei Blutdruckwerte, drei Blutzuckerwerte und eine Messung des Körpergewichts an eine Datenbank übermitteln.“

Laufender Austausch. Der behandelnde Arzt ruft mit einem Passwort die Daten zumindest einmal in der Woche auf. Dann kommt eine Rückmeldung an den Kranken. Der Arzt sendet zurück „Alles o.k.“, gibt Empfehlungen, wie der Zuckerkrankte seine Blutzuckereinstellung verbessern könnte oder mahnt einen Arzttermin ein. Die teilnehmenden VAEB-PatientInnen ersparen sich für die Dauer des Pilotprojektes den Behandlungsbeitrag. Das Projekt wird sehr gut angenommen. Laut den Berichten der Diabetes-PatientInnen fühlen sie sich mit dem System sicherer und besser betreut. Auch ihre „Werte“ dürften sich - so die ersten Informationen - zum Teil deutlich verbessern.

alice.wittig@vaeb.at



Via Handy und Computer eine bessere Betreuung von Diabetiker-PatientInnen zu erreichen – das ist das Ziel des VAEB-Projekts.

INFO

Sie sind bei der VAEB versichert, DiabetikerIn und wollen am Projekt teilnehmen?

Kontakt: gesundheitsdialog@vaeb.at oder per Post: Versicherungsanstalt für Eisenbahnen und Bergbau, z.Hd. „Gesundheitsdialog“, Linke Wienzeile 48-52, 1060 Wien



Winterurlaub in Hirschwang an der Rax

Genießen Sie die Semesterferien in Hirschwang an der Rax und finden Sie Ruhe und Erholung.

Das Seminar-Park-Hotel Hirschwang bietet mit dem Spezialangebot „Semesterauszeit“ ein attraktives Package zum Preis ab 189 Euro pro Person (Vollpension für 4 Tage und 3 Nächte).

Schneeschuhwanderungen. Das 4-Sterne-Hotel mit 70 Zimmern, großzügigem Wellnessbereich und traumhaften Hotelpark überzeugt durch seine einmalige Lage direkt

am Fuße der Rax. Es ist ein idealer Ausgangspunkt für wunderschöne Schneeschuhwanderungen auf die Rax und den Schneeberg. Langläufer erkunden die verschneite Winterlandschaft auf kilometerlangen Loipen und Schifahrer bezwingen das nahegelegene Schigebiet am Semmering. Unzählige historisch interessante Ausflugsziele der Umgebung wie zum Beispiel das Wasserleitungsmuseum Kaiserbrunn oder das Weltkulturerbe Semmeringbahn laden zu schönen Ausflügen ein.

Hoteleigener Wellnessbereich. Nach einer spannenden Tagestour speisen Sie in einem der beiden hoteleigenen Restaurants „anatol“ oder „brasserie“ mit ausgezeichnete Küche und einem fulminanten Weinangebot oder Sie entspannen

sich im hoteleigenen Wellnessbereich mit Hallenbad, Sauna, Dampfbad, Infrarotkabine und Fitnessraum.

vida-Mitglieder erhalten eine Ermäßigung um 10 Prozent auf Normalpreise (gültig bei Nächtigung/Frühstück, Halb- oder Vollpension, ausgenommen weitere Kosten während des Aufenthaltes und spezielle Angebote wie „Semesterauszeit“).



Das Seminar-Park-Hotel Hirschwang in der Rax-Schneeberg-Region.

GEWINNSPIEL ADVENTKALENDER

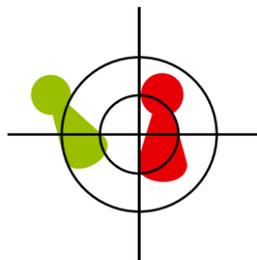
Machen Sie mit und gewinnen Sie tolle Preise, unter anderem ein Wochenende im Seminar-Park-Hotel Hirschwang.

Nähere Infos gibt es in dieser Ausgabe auf der Seite 2.

INFO

Mehr Infos finden Sie auf www.seminarparkhotel.at oder Sie kontaktieren das Team:
Seminar-Park-Hotel Hirschwang
Hirschwang 11, 2651 Reichenau
Tel.: 02666/58110, office@seminarparkhotel.at

Gewalt am Arbeitsplatz



Muttersprachliche Infos für MigrantInnen

Gewalt am Arbeitsplatz nimmt zu. vida hat deshalb vor rund einem Jahr eine Initiative gegen Gewalt im Job gestartet. Für von Gewalt betroffene Beschäftigte, aber auch für BetriebsrätInnen bietet vida Rat und Unterstützung. Seit kurzem gibt es die wichtigsten Infos zu der Initiative gegen Gewalt auf www.tatortarbeitsplatz.at auch auf Türkisch sowie auf Bosnisch/Serbisch und Kroatisch.

Nasilje na radnom mjestu

Informacije za migrante na maternjem jeziku. Nasilje na radnom mjestu uzima maha. Sindikat VIDA je radi toga startovao akciju protiv nasilja na radnom mjestu. Osobama koje su pogodjene nasiljem kao i članovima radničkih savjeta VIDA nudi savjet i pomoc. Odnedavno postoje najvažnije informacije o inicijativi protiv nasilja na stranici www.tatortarbeitsplatz.at, na turskom kao i na bosanskom/hrvatskom/srpskom.

Göçmenler için anadilde bilgiler

İşyerinde şiddet giderek artmaktadır. Bu yüzden Vida tam bir yıl önce işte şiddete karşı inisiyatif başlattı. Şiddete maruz kalan çalışanlara ve işletme temsilcilerine vida tavsiye ve yardım sunmaktadır. Yakın zamandan beri şiddete karşı inisiyatif hakkında www.tatortarbeitsplatz.at sayfasında türkçe, boşnakça/sırpça ve hırvatça da önemli bilgiler bulunmaktadır.

INFO-VERANSTALTUNG

Gewalt im Job – das reicht von Pöbeleien bis zu körperlichen oder psychischen Attacken, denen manche Beschäftigte ausgesetzt sind. Die Formen der Gewalt sind sehr unterschiedlich. Bei einem Infoabend des ÖGB-Servicecenters in Kooperation mit der Gewerkschaft vida beleuchten ExpertInnen die Formen von Gewalt in arbeitsrechtlicher aber auch psychologischer Hinsicht.

Dienstag, 25. Jänner 2011, 18.00 Uhr, Johann Böhm-Platz 1, 1020 Wien, Raum Grete Rehor.
Bitte um Anmeldung unter servicecenter@oegb.at oder (01) 53444 39100

@ 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

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), Hansjörg Miethling, Patrick Nikitscher, Gertrude Oelmack, Maria Ostermann, Ines Schmied-Binderlehner, 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



Daueraufträge, Überweisungen, Einziehungs-
Aufträge, Kontoführung etc. – all das kostet bei anderen
Banken viele, viele Euros Ihres hart verdienten Geldes.

Ihr Konto bei der Sparda-Bank kostet Sie keinen Cent.

Alle Arbeiten der Kontoverriegung zur Sparda-Bank
werden computerunterstützt rasch und sicher erledigt.

Electronic-Banking gratis!

Die SPARDAbank immer in Ihrer Nähe:

4020 Linz, Wienerstraße 2a	0732/65 43 21-0	BASA: 870/654
4020 Linz, Landstraße 78	0732/65 43 21-500	BASA: 870/654-500
4020 Linz, Hugo-Wolf-Straße 21	0732/66 52 83	
4020 Linz, Hauptbahnhof	0732/65 41 00	BASA: 870/654-602
4020 Linz, Hameringstraße 44	0732/65 51 44	
5020 Salzburg, Schallmooser Hauptstr. 18	0662/87 65 67	
5020 Salzburg, Hauptbahnhof	0662/87 34 26	
5020 Salzburg, Röckbrunnstraße 12	0662/87 13 66	
4800 Attnang, Römerstraße 12	07674/63 2 93	
5500 Bischofshofen, Jos. Leitgeb-Straße 1	06462/23 53	
4300 St. Valentin, Westbahnstraße 29	07435/58 4 85	
8900 Seibersdorf, Nr. 44	03616/311	
4400 Steyr, Pechergasse 15	07252/45 0 54	
4400 Steyr, Siemens-Straße 11	07252/70 3 00	
4600 Wels, Bahnhofstraße 31	07242/61 7 15	
4600 Wels, Dr.-Salzmann-Straße 5a	07242/20 74 58	

SPARDAbank
Eine Bank wie ein Freund

Für Arbeitnehmer, Beamte und Pensionisten. Einzigartig in Österreich!

topinfo **vida**

www.vida.at

Verkehr

Seite 10-11

Soziale, Persönliche Dienste
und Gesundheitsberufe

Seite 12-13

Private
Dienstleistungen

Seite 14-15

Anton-Benya-Preise 2010

ÖBB: Lehre mit Zukunft

Am 13. Oktober wurden zum 19. Mal die Anton-Benya-Preise verliehen. Einen Hauptpreis erhielt der von vida nominierte ÖBB-Lehrlingskoordinator Günter Hell.

Die Anton-Benya-Preise werden seit 1972 durch den ÖGB vom Anton-Benya-Stiftungsfonds vergeben. Ziel der Preise ist, die große Bedeutung der Facharbeit, insbesondere der manuellen Arbeit, bewusst zu machen.

„**ÖBB-Nachwuchs**“. Einen der Hauptpreise konnte ÖBB-Lehrlingskoordinator Günter Hell für sich sichern. Er wurde für seinen außergewöhnlichen Einsatz in der Lehrlingsausbildung und -förderung bei den ÖBB ausgezeichnet. Hell leistet nach Ansicht der Jury seit Jahren hervorragende Arbeit. Ein Großprojekt des Eisenbahners, das dabei besonders hervorgehoben werden muss, ist die Schaffung von sechs neuen Eisenbahnlehrberufen, die Günter Hell gemeinsam mit vida entwickelt hat.

Neue Lehrberufe. Die ÖBB bieten nämlich seit Beginn des Lehrjahrs 2010 neben ihren klassischen Lehrberufen sechs weitere Eisenbahnlehrberufe an: Eisenbahnbetriebstechnik (BetriebsassistentIn, FahrdienstleiterIn), -transporttechnik (LokführerIn), -fahrzeugtechnik (WagenmeisterIn), -elektrotechnik, -fahrzeuginstandhaltungstechnik sowie Eisenbahnsicherungstechnik. „Neben einer fundierten Grundausbildung in Elektrotechnik und Mechanik soll den Lehrlingen damit ermöglicht werden, gleichzeitig in einem traditionellen Handwerksberuf - wie

zum Beispiel in Anlagen- und Betriebstechnik - und in einem Eisenbahnspezialberuf ihren Abschluss zu machen“, erläutert Benya-Preisträger Hell diese modulare Ausbildung.

Fachkräfte mit Zukunft. Seit 2006 war es Hells Ziel, in der Lehrlingsausbildung neue Strukturen einzuführen, um für die Lehrlinge bessere berufliche Zukunftschancen zu erreichen. Derzeit befinden sich bei den ÖBB insgesamt 1.870 junge Menschen in Ausbildung – ein neuer Rekord. Auch im Jahr 2011 werden 450 neue Lehrlinge mit ordentlichem Lehrvertrag aufgenommen.

Investitionen in Ausbildung. „Hierzu wurde in den letzten Jahren enorm in den Ausbau der ÖBB-Lehrwerkstätten investiert“, ist Günter Hell stolz. Das habe sich bewährt: Innerhalb der ÖBB-Firmen seien die Nachfrage nach derartig qualifizierten Lehrlingen und somit auch die internen Übernahmechancen für die Lehrlinge sprunghaft angestiegen.

Zwei Staatsmeister. Beim nationalen Berufswettbewerb konnten die ÖBB-Lehrlinge heuer auch zwei Staatsmeistertitel im Ausbildungszweig Mechatronik erringen. „Diese werden bereits auf die Berufsweltmeisterschaft 2011 in London vorbereitet“, unterstreicht der ÖBB-Lehrlingskoordinator. Auch bei der Ausbildung von Mädchen in technischen Berufen habe sich



Günter Hell: „Von insgesamt 300 weiblichen ÖBB-Lehrlingen absolvieren schon 136 eine Ausbildung in einem technischen Beruf.“

bei den ÖBB einiges getan. Von insgesamt 300 weiblichen Lehrlingen absolvieren schon 136 eine Ausbildung in einem technischen Beruf. „Es ist uns gelungen, für die Mädchen zwei Betreuerinnen (Berufsausbildungsassistenten) zu bekommen, die ihnen auch für über die Ausbildung hinausreichende Themen zur Verfügung stehen“, freut sich Hell.

Integrative Lehre. Besonderen Wert wird in den ÖBB auch auf integrative Berufsausbildung gelegt: „Derzeit bilden wir bei den ÖBB auch 36 Jugendliche mit sonderpädagogischem Förderungsbedarf aus. Dabei handelt es sich um junge Menschen, die teilweise unter Lernstörungen leiden oder häufig Entwicklungsrückstände bzw. psychische Beeinträchtigungen aufweisen“, erläutert Hell: „Zwei solcher Jahrgänge haben bereits ihre Teil- bzw. Vollerlehre abgeschlossen und die Drop out-Rate ist für diese schwierige Ausbildungsmaßnahme erfreulicherweise sehr gering.“

Zivilcourage. Ziel der fortschrittlichen und erfolgreichen

ÖBB-Lehrlingsausbildung sei es zudem, die Jugendlichen nicht nur auf fachlicher Ebene sondern auch mit Projekten in gesellschaftlich relevanten Themen wie Toleranz, Integration oder Zivilcourage weiterzubilden. „Im Zuge ihrer Ausbildung bringen wir die Lehrlinge in

Projekten mit Leuten in ihrem Alter aus anderen Ländern zusammen und auch ein Besuch im ehemaligen Konzentrationslager Mauthausen gehört mittlerweile zum Pflichtprogramm dazu“, betont Hell.

hansjoerg.miethling@vida.at

INFO

Anton Benya-Preisträger 2010

Weitere Preisträger, die von vida nominiert wurden, sind:
Franz Heissenberger, Ausbildungsleiter für die Lehrlinge bei der ÖBB Rail Cargo Austria AG, für soziales Engagement und außergewöhnliche Arbeit im Bereich der Lehrlingsausbildung.
Manfred Kastner, vorher Direktor der Landesberufsschule Hallein und seit 2010 Landesschulinspektor in Salzburg, für seine Beteiligung an der maßgeblichen Ansiedlung des Lehrberufs Seilbahnfachmann/-frau an der Berufsschule in Hallein. Die Tendenz zu diesem neuen Lehrberuf Seilbahnfachmann/-frau steigt weiter.

vida gratuliert allen Preisträgern und bedankt sich für ihr großartiges Engagement und ihren unermüdlichen Einsatz in der Arbeitswelt.

Mehr Informationen zum Anton-Benya-Preis 2010 und zur ÖBB-Lehrlingsaufnahme 2011 finden Sie im Internet unter diesem Link: <http://schiene.vida.at>



Subsidiarität im Schienenverkehr in Gefahr



Den aktuelle Zugang der EU-Kommission zu den Liberalisierungen im Schienenverkehr sieht **vida** mit großer Skepsis: Nationale Verkehrspolitik wäre nur mehr über Infrastrukturinvestitionen möglich.

Foto: ICE_ÖBB



Kommentar

EU: Zeit für klare Worte

Bei ihren Vorschlägen („Recast“) für die Novellierung des im Rahmen des ersten Eisenbahnpakets im Jahr 2001 verabschiedeten europäischen Eisenbahnrechts versucht die EU-Kommission eine rechtlichen Konsolidierung des ordnungspolitischen Rahmens für die europäische Eisenbahnpolitik. Diese Absicht ist grundsätzlich positiv. Leider ist dies in der vorliegenden Fassung aus Sicht der Gewerkschaften nur unzureichend gelungen. An vielen Stellen fehlt die erforderliche Klarheit, was die Beschäftigteninteressen betrifft.

Subunternehmertum. Die im „Recast“ enthaltene Möglichkeit der Antragstellung für Fahrwegkapazitäten für das gesamte Eisenbahnnetz wird von uns als problematisch eingestuft. Denn die praktische Erfahrung hat gezeigt, dass jeder Handel mit Fahrwegkapazitäten zwar verboten ist, diese Regelung im Güterverkehr aber bereits jetzt unterlaufen wird: Missbrauch durch „Subunternehmertum“ wird so Tür und Tor geöffnet.

Privatisierung. Die Auslagerungspflicht von Serviceeinrichtungen (u. a. Wartung, Fahrscheinverkauf) würde nur

Privatisierung fördern - qualifiziertes Eisenbahnpersonal könnte so durch Beschäftigte mit schlechteren Bedingungen ersetzt werden. Es muss deshalb festgehalten werden, dass neue Mitbewerber auf der Schiene nationale und europäische Bestimmungen hinsichtlich Arbeits- und Sozialrecht einhalten müssen.

Recht auf Streik. Die Richtlinie darf auch nicht den verkehrspolitischen Spielraum Österreichs einschränken und das Verkehrsministerium von jeglicher verkehrspolitischer Kompetenz ausklammern. Auch die Freiheit der ArbeitnehmerInnen zur Arbeitsniederlegung (Streikrecht) darf im Falle eines Konfliktes nicht infrage gestellt werden können. Wir werden uns deshalb für eine Änderung des „Recasts“ auf europäischer Ebene einsetzen. Denn die Absicht, vorerst keine weiteren Liberalisierungsschritte bei den nationalen Personenverkehren vorzusehen ist zwar loblich, aber in Summe zu wenig.

wilhelm.habertzettl@vida.at
Vorsitzender
der Sektion Verkehr

Die EU-Kommission will das 1. Eisenbahnpaket „verbessern“ - eine flexible nationale Verkehrspolitik könnte damit europapolitisch ad absurdum geführt werden.

Die Europäische Kommission hat Mitte September den so genannten „Recast“ für das 1. Eisenbahnpaket (seit 2003 in vollem Umfang im Rahmen der Güterverkehrsliberalisierung in Europa wirksam) vorgelegt. Aus ihrer Sicht soll dies einen Vorschlag zur Verbesserung der Schienenverkehrsdienste darstellen. Die Rechtsvorschriften aus drei bereits geltenden Richtlinien einschließlich ihrer Änderungen sollen in Zukunft nur mehr in einem kohärenten Gesetzestextvorschlag enthalten sein.

Kernprobleme. In diesem Zusammenhang will die EU-Kommission auch einige Kernprobleme anpacken, die ihrer Ansicht nach das effektive Funktionieren des Schienenverkehrsmarktes beeinträchtigen: Die drei Hauptproblembe- reiche, die in der Richtlinie behandelt werden, lauten sinngemäß „Wettbewerbsfragen“, „Stärkung der Regulierungsaufsicht“ sowie die „Stärkung

des Rahmens für öffentliche und private Investitionen“.

Wettbewerb. Beim ersten Punkt „Wettbewerb und Netzzugang“ ist es das Ziel der Kommission, den Wettbewerb am Schienenverkehrsmarkt durch transparentere Bedingungen zu einem einfacheren und in bestimmten Fällen garantierten Marktzugang für Mitbewerber zu schienenverkehrsbezogenen Leistungen wie Instandhaltungseinrichtungen, Terminals, Fahrgastinformations- und Fahrscheinverkaufseinrichtungen usw. für Güter- und Personenzüge zu verbessern. Dabei sollen jährlich veröffentlichte detaillierte „Schienennetz-Nutzungsbedingungen“ potenziellen Marktneulingen einen klaren Überblick über die Merkmale der verfügbaren Infrastruktur und deren Nutzungsbedingungen geben.

Europäische Zusammenarbeit. Dazu zählt weiters auch die Stärkung der Befugnisse der Regulierungsbehörden. Ihre Zuständigkeiten sollen ausgeweitet werden und die Unabhängigkeit von anderen Behörden gewährleistet sein. Das Ziel der Kommission lautet dabei, eine verstärkte gesamteuropäische Zusammenarbeit zu fördern.

Preissysteme. Beim zweiten Schwerpunkt, der Gestaltung des Preissystems, soll es zukünftig Vorgaben für die Aus-

gestaltung der Infrastrukturbenützungsentgelte für die Bahnen geben. So sollen etwa Trassenpreise nach Stärke der Lärmentwicklung erhöht werden können oder es bei vorhandenen modernen Sicherungstechniken Abschläge geben können.

Liberalisierung. Hinsichtlich der Stärkung des Marktes und seines Rahmens für öffentliche und private Investitionen ist seitens der Gewerkschaft positiv anzumerken, dass es in absehbarer Zeit keine weiteren Liberalisierungsschritte im nationalen Personenverkehr geben soll. Der derzeitige Zugang der Kommission zu den Schienenliberalisierungen wird seitens der **vida** aber allerdings sehr skeptisch betrachtet: „Dadurch wird nämlich die politische Gestaltung der einzelnen EU-Mitgliedsstaaten im Verkehrsbereich und damit verbunden, das Subsidiaritätsprinzip, massiv eingeschränkt“, kritisiert der Vorsitzende der **vida**-Sektion Verkehr, Wilhelm Habertzettl. Anders ausgedrückt bedeutet das, dass eigenständige österreichische Verkehrspolitik dann nur mehr über Infrastrukturinvestitionen möglich wäre und eine flexible Verkehrspolitik europapolitisch ad absurdum geführt wird. Lesen Sie dazu auch eine ausführliche Kritik im nebenstehenden Kommentar.

hansjoerg.miethling@vida.at

KV Barometer



KV-Abschluss Güterbeförderungsgewerbe.

Per 1. Jänner 2011 werden für die Beschäftigten des österreichischen Güterbeförderungsgewerbes die Löhne, Zulagen und Lehrlingsentschädigungen linear um 2,3 Prozent erhöht. Darüber hinaus konnte die Einführung einer eigenen Lohnkategorie für TankwagenfahrerInnen erreicht werden.

Zu wenig „Kies“ in der Schottergrube

Eine Betriebsratsgründung war der Auslöser: AK und vida fechten jetzt die Kündigungen an und klagen die Ansprüche der Beschäftigten ein.

Für korrekte Entlohnung. Die Kündigungen sollen durch ein Schreiben der Belegschaft vom 19. November 2010 ausgelöst worden sein, in dem die Beschäftigten lediglich eine korrekte Abrechnung bzw. Entlohnung nach dem gültigen KV einforderten.

Arbeitgeber schweigt. Der „Kurier“ bemühte sich um eine Stellungnahme der Unternehmensleitung, die dazu aber vorerst keinen Kommentar abgeben wollte und später gegenüber der Zeitung meinte, wenn sich jemand ungerecht behandelt fühlt, dann stehe ihm der Weg zum Arbeitsgericht frei. Über die Motive, die zu den Kündigungen geführt haben, schweigt sich die Firma aber weiter aus.

Kündigungsanfechtung. Diesen „Ratschlag“ ihrer Ex-Chefs haben die ehemaligen Mitarbeiter der Firma Koller bereits befolgt. Laut Aussagen der Arbeiterkammer (AK) werden einige Kündigungen vor Gericht angefochten. Für ein paar Beschäftigte hofft die AK auch, dass sie die Dienstverhältnisse ohne Klage wieder aufleben lassen kann.



Die Firma Transporte Koller hat 13 Mitarbeiter der Schottergrube unter dubiosen Umständen an die Luft gesetzt: vida fordert ausstehende Diäten und Entgelte für die Betroffenen ein.

Ende November 2010 wurden in der Schottergrube der Firma Transporte Koller GmbH in Markgrafneusiedl laut der Tageszeitung „Kurier“ 13 MitarbeiterInnen an die Luft gesetzt. Das ist fast die gesamte Belegschaft (15 Personen). Hintergrund: „Die Firma hat davon Wind bekommen, dass wir einen Betriebsrat gründen wollen“, vermuten die Mitarbeiter. Einige wurden von der Geschäftsleitung unter Druck gesetzt und unterschrieben einvernehmliche Auflösungen ihrer Dienstverhältnisse - Entlassungen hätten sonst gedroht. Zeit, um sich über ihre Rechte zu informieren, wäre da keine mehr geblieben.

vida fordert ausstehende Entgelte und Diäten ein. Die Gewerkschaft vida, Bundesfachgruppe Straße hat den neuen Mitgliedern vollste Unterstüt-

zung zugesichert. Die fehlenden Entgeltansprüche und Diäten werden für unsere Mitglieder nachverrechnet und beim Arbeitgeber geltend gemacht“, un-

terstreicht Georg Eberl, Bundessekretär der vida-Sektion Verkehr.

hansjoerg.miethling@vida.at

Foto: Collage/Fotolia

Eisenbahnunternehmen

Jahreswechsel bringt neuen Rahmen-KV

Neuverteilung des Lebenseinkommens: In Zukunft verdienen neueintretende Beschäftigte bereits in ihren ersten Dienstjahren mehr.



Der neue Rahmen-KV mildert ab 2011 auch den Druck auf ältere ArbeitnehmerInnen bei Eisenbahnunternehmen.

Der Fachverband der Schienenbahnen und vida haben einen neuen Kollektivvertrag (KV) für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bei den österreichischen Eisenbahnunternehmen unterzeichnet. Der neue Rahmen-KV tritt mit 1. Jänner 2011 in Kraft und gilt für alle Beschäftigten, die ab diesem Datum neu in ein Eisenbahnunternehmen (auch in die ÖBB) eintreten; für be-

reits bestehende Dienstverhältnisse gilt weiterhin die DBO (Dienst- und Besoldungsordnung für Beschäftigte bei österreichischen Privatbahnen) - ein Umstieg in den neuen KV ist allerdings möglich. Für bei den ÖBB per Jahreswechsel Neubeschäftigte

gilt zusätzlich weiterhin der ÖBB-eigene Arbeitszeit-KV.

Neuverteilung. Der neue KV entspricht den europäischen Regelungen am liberalisierten Eisenbahnmarkt und die Entgeltbestimmungen, Verwendungs- bzw. Gehaltsgruppen

(10 statt bisher 18 bzw. 5 statt bisher 14 in der DBO) wurden völlig neu gestaltet: Die Lebenseinkommenskurve wurde gänzlich neu verteilt. Das bedeutet, dass es künftig für Berufsnueinsteiger höhere Einstiegsgehälter begleitet von einem flacheren Einkommensverlauf ins Alter geben wird (europarechtliche Vorgaben zur Beseitigung von Altersdiskriminierung).

Pensionsberechnung. „Das mildert den Druck auf ältere Beschäftigte, die Arbeitgebern oft zu teuer sind. Zusätzlich ist ein positiver Effekt beim in Zukunft längeren gesetzlichen Durchrechnungszeitraum für die Pension zu erwarten“, unterstreicht der stellvertretende vida-Vorsitzende Wilhelm Haberzettl.

KV-Einstufung. Bei der Einstufung im neuen KV können

ab dem kommenden Jahr jetzt auch die Ausbildung der MitarbeiterInnen sowie ihre Belastung und Verantwortung am Arbeitsplatz besser berücksichtigt werden, so Haberzettl zur nun genaueren Beschreibung der Verwendungsgruppen. Mit dem neuen Rahmen-KV habe man dann sein „Endgehalt“ laut Tabellen bereits nach 15 Jahren erreicht. In den meisten Gehaltsstufen verdient man in Zukunft gleich zu Beginn seiner Laufbahn bzw. nach deutlicher weniger Dienstjahren bereits mehr als in der alten Regelung in der DBO. „In Summe ist es uns somit gelungen, mit dem neuen Kollektivvertrag die berechtigten Interessen künftiger Beschäftigter bei Eisenbahnunternehmen zu verbessern“, bekräftigt Haberzettl.

hansjoerg.miethling@vida.at

INFO

Weitere Informationen zum neuen KV bei den BetriebsrätInnen bzw. für eingetragte vida-Mitglieder auch im Internet (KV als Download-pdf) unter folgendem Link:
<http://schiene.vida.at>



Foto: Lisi Gradnitzer

Kommentar

Ja zum Masterplan Gesundheit

Es gibt tausend Krankheiten aber nur eine Gesundheit. Dieses Zitat des Philosophen Arthur Schopenhauer passt auch auf das österreichische Gesundheitswesen. Sehr viele Akteure mischen mit, dadurch kommt es zu Informationsverlusten und manchmal zu einer Unter-, Über- oder Fehlversorgung von PatientInnen.

Neue Wege. Die Sozialversicherung hat sich des Patienten Gesundheitswesen angenommen. Der „Masterplan Gesundheit“, den der Hauptverband der Sozialversicherungsträger kürzlich vorgestellt hat, wurde von den ExpertInnen generell positiv bewertet. Ziel des Masterplans ist eine ganzheitliche Reform, die alle Sektoren des Gesundheitswesens erfasst. Im Mittelpunkt des Handelns müssten die Bedürfnisse der PatientInnen stehen, halten die VerfasserInnen des Masterplans Gesundheit zu Recht fest. Auch die Forderung nach einer Stärkung der Prävention unterstütze ich.

Besser für alle. Jeder und jede Kranke soll selbstverständlich die beste Behandlung erhalten. Doch derzeit gibt es eine hohe Zahl vermeidbarer chronischer Erkrankungen. Statt im Nachhinein Reparaturmedizin zu betreiben, ist es klüger im Vorhinein auf eine gesunde Lebensweise zu achten. Ein Mehr an Prävention wird nicht nur den Gesundheitszustand des Einzelnen verbessern helfen, sondern auch bewirken, dass die Kosten für unser Gesundheitssystem geringer ausfallen.

Mängel beheben. Krankheit kennt keine Öffnungszeiten. So

begründet der Hauptverband sein Eintreten für eine integrierte Versorgung und für eine bessere Zusammenarbeit an den Schnittstellen von ambulanter zu stationärer Versorgung. Ein derart weit reichendes Konzept bringt auch Veränderungen für die Gesundheitsberufe mit sich. Die Forderung nach einer bundeseinheitlichen Ausbildung und Aufgabendefinition für CasemanagerInnen, also für Fachkräfte, die den Patienten während der gesamten Zeit seiner Behandlung begleiten, ist zu unterschreiben. Die nichtärztlichen Gesundheitsberufe werden in Zukunft eine größere Rolle spielen. vida fordert deshalb eine Qualifizierungsoffensive für alle im Gesundheits- und Sozialbereich tätigen Personen. Im Masterplan ist auch skizziert, wie die Finanzierungsströme künftig aussehen sollen und wie ein effizienter Mitteleinsatz erreicht werden kann.

Was fehlt. Was ich vermisse, ist die Festschreibung von Mindeststandards, die gute Arbeitsbedingungen für das Gesundheitspersonal gewährleisten. Ein von vida geforderter bundeseinheitlich verbindlicher Stellenplan fehlt. Die Verfasser bezeichnen den „Masterplan Gesundheit“ als Einladung zum Dialog. Wir GewerkschafterInnen werden bei diesem Dialog die Anliegen der Beschäftigten einbringen.

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

Nicht ohne unsere eigenen Einrichtungen!

Von den Rehabzentren über die Ambulatorien bis zu den Unfallkrankenhäusern – die eigenen Einrichtungen der Sozialversicherung sichern den Zugang aller zu bestmöglicher Behandlung.

Österreichweit fand am 16. November 2011 ein Aktionstag zum Erhalt der eigenen Einrichtungen der Sozialversicherung statt. Im Fokus stand dabei die Sicherung des Zusammenhaltes der Beschäftigten in den Einrichtungen. „Der Aktionstag war auch ein Signal der Beschäftigten und der BetriebsrätInnen nach außen: Es ging darum, zu verdeutlichen, wie wichtig die eigenen Einrichtungen für die Qualität unseres Gesundheitssystems und für die beste medizinische Betreuung der Bevölkerung ist“, erklärt vida-Bundeschatzgruppensekretär Rudolf Wagner.

Gut aufgehoben. Die eigenen Einrichtungen garantieren, dass auch PatientInnen, die keine Zusatzversicherung haben, die bestmögliche Betreuung erhalten – zum Beispiel eine Rehabilitation nach einem Unfall. Denn in den eigenen Einrichtungen erfolgt keine „Risikoauslese“, wie das teils bei den privaten der Fall ist. In den Rehabzentren der Sozialversicherung, zum Beispiel am Weißen Hof, werden auch aufwändigere „Fälle“ behandelt. Nur durch das Zusammenspiel von Gesundheitsschutz, Behandlung, Prävention, Rehabilitation und Zahlung von Leistungen kann im System der sozialen Sicherheit ein bestmöglicher Erfolg erzielt werden. Private Investoren wollen oft nur profitable, verwertbare



In mehr als 50 Einrichtungen fand der Aktionstag statt, u.a. in Bad Schallerbach (oben). Bild unten: Bei der Arbeit im Rehabzentrum Weißer Hof.

Foto: zfg, Alexandra Kromusof

Leistungen aus der Sozialversicherung herauslösen und mit Gewinn selbst erbringen.

Grundversorgung sichern. Die eigenen Einrichtungen dienen aber auch zur Qualitätssicherung und Kostenkontrolle im Bereich der Gesundheitsanbieter. Und sie stellen eine wichtige Grundversorgung durch die Sozialversicherung selbst sicher, auch um vertragslose Zustände zumindest teilweise abzufedern. Diese Grundversorgung darf nicht durch Ausgliederungen gefährdet werden.

Prävention stärken. Die eigenen Einrichtungen sollten genutzt werden, um den Bereich der Prävention auszubauen. „Das Know-how ist bei den Beschäftigten vorhanden. Die Prävention zu verstärken, das ist das Beste für die Gesundheit

der Menschen und hilft mittelfristig auch, die Kosten der Krankenversicherungen zu senken. Auch krankheitsbedingte Pensionierungen können durch Prävention verhindert werden, wodurch sich die Pensionskosten verringern“, sagt der stellvertretende vida-Vorsitzende Willibald Steinkellner.

Unabhängig von Tagespolitik. „Wichtig ist auch der weitere Erhalt der Selbstverwaltung der Sozialversicherung“, erklärt der Betriebsratsvorsitzende der ArbeiterInnen des Rehabzentrums Weißer Hof, Reinhard Niedermaier. „Denn wir wollen nicht, dass die Sozialversicherung zum politischen Spielball wird, je nachdem, wer gerade an der Macht ist“, so der Betriebsrat abschließend.

martina.fassler@vida.at

KV BAROMETER – KV-RUNDE 2011

- ⊖ **KV für die Privatkrankenanstalten.** Bis Mitte Dezember fanden zwei KV-Verhandlungsrunden statt.
- ⊖ **KV für das Österreichische Rote Kreuz.** Am 6. Dezember fand die erste Verhandlungsrunde statt.
- ✓ **KV Sozialversicherung (Dienstordnung C).** Alle Gehalts- und Lohnansätze werden mit 1. 1. 2011 um 10 Euro angehoben und dann um 1,2% erhöht. Mehr Details zum Abschluss auf www.vida.at.

- ⊖ **BAGS-KV.** Die Forderungsübergabe fand am 1. Dezember statt, die erste Verhandlungsrunde am 16. Dezember.
- ⊖ **KV Caritas.** Die erste Verhandlungsrunde ist am 17. Dezember.
- ✓ **KV Diakonie.** Am 22. Dezember gibt es die erste Verhandlungsrunde.
- ⊖ **KindergartenhelferInnen, Aupairs, Hausgehilfinnen und Hausangestellte.** Im Dezember finden auch die Verhandlungen für die Mindestlohntarife dieser

Berufsgruppen statt. Sobald die neuen Tarife vorliegen, wird vida sie auf www.vida.at veröffentlichen.

- ✓ **OÖ. Ordensspitäler.** Im November einigten sich Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite darauf, dass für die Beschäftigten der Gehaltsabschluss des öffentlichen Dienstes übernommen wird. Mit 1.1. 2011 steigen die Löhne und Gehälter damit um 0,85%, mindestens aber um 25,50 Euro. Die Zulagen – mit Ausnahme der Kinderzulage – werden um 1% erhöht.

Auch Papierlose haben Rechte

Die deutsche Gewerkschaft ver.di versucht, ArbeiterInnen ohne Papiere zu ihren Lohnansprüchen zu verhelfen.

Ana S. war die erste, die es wagte. Die Hausarbeiterin ohne Papiere zog mithilfe von ver.di vors Arbeitsgericht um von ihrem ehemaligen Arbeitgeber, einer reichen Hamburger Familie, einen gerechten Lohn einzuklagen. Die Peruanerin war als Au-pair nach Deutschland gekommen. Als nach einem Jahr das Visum abgelaufen war, überredete die Familie sie, illegal zu bleiben. Insgesamt 39 Monate arbeitete Ana S. bei der Familie – mehr als zehn Stunden pro Tag, sieben Tage die Woche. Dafür zahlte die Familie gerade 500 Dollar monatlich.

Arbeitsrecht gilt. Unterstützt durch einen Film, in dem Ana S. selbst zu Wort kommt, berichtete Gewerkschafter Peter

Bremme kürzlich in Wien über diesen ersten Fall, in dem eine „undokumentierte Arbeiterin“

vors Arbeitsgericht zog. „Auch ArbeiterInnen ohne Papiere haben Rechte. Aber die Einforderung dieser Rechte ist verbunden mit dem Risiko, abgeschoben zu werden“, erklärte Bremme. ver.di hatte für Ana S. vor Gericht eine Nachzahlung von 47.000 Euro gefordert. Im

März 2008 fand das Verfahren mit einer Mediation ein Ende – Ana S. erhielt von ihrem Arbeitgeber einen Teil des Geldes und musste danach das Land verlassen. Mittlerweile lebt sie mit gültigen Papieren wieder in Deutschland.

tus, also dass Zoran G. illegal beschäftigt war, spielte keine Rolle. Der Firmeninhaber zahlte im Rahmen eines Vergleichs 25.000 Euro an den Arbeiter. Weitere Prozesse von Beschäftigten ohne Papiere, die unter ausbeuterischen Bedingungen beschäftigt wurden, sind geplant, kündigte Bremme an.

Eigene Anlaufstelle. Der Prozess sorgte für großes Aufsehen. ver.di richtete in der Folge eine eigene gewerkschaftliche Anlaufstelle für MigrantInnen ohne gesicherten Aufenthalt ein, die MigrAr (Migration und Arbeit). Im Herbst 2009 brachte MigrAr einen zweiten Fall vor Gericht: den des serbischen Arbeiters Zoran G., der mittlerweile in seine Heimat zurückgekehrt war. Mithilfe der Gewerkschaft klagte er den Lohn ein, den ihm sein Ex-Chef während seiner mehrjährigen Tätigkeit als Schlosser und Schweißer vorenthalten hatte. „Bei dem Prozess in Deutschland ging es einzig um das Arbeitsverhältnis“, berichtete Bremme. Der Aufenthaltssta-

Herausforderung. Auch in Österreich gibt es tausende „undokumentierte“ ArbeiterInnen, viele davon in Privathaushalten. „Wie kann man diese ArbeiterInnen erreichen? Auf welche Weise kann die Gewerkschaft diese Beschäftigten vertreten und organisieren?“ Diese Fragen standen im Mittelpunkt einer lebhaften Diskussion mit VertreterInnen aus Gewerkschaften und NGOs im Anschluss an den Bericht über die Situation in Deutschland. Wir halten Sie über etwaige Folgeveranstaltungen oder Projekte auf dem Laufenden.

martina.fassler@vida.at



Die Hausarbeiterin Ana S. aus Peru zog vor Gericht - und enthielt einen Teil des ihr zustehenden Lohns nachgezahlt.

Foto: Sergey Mostovoy/Fotolia

Rotes Kreuz Leibnitz

Betriebsrat erhielt Kommunikationspreis

Bundesländer-Preis für Beste Betriebliche Kommunikation geht in die Steiermark.

Als Hans-Dampf in allen Gassen der digitalen Kommunikation kann man das Betriebsratsteam des Roten Kreuz Leibnitz bezeichnen. Um alle Beschäftigten bestmöglich mit Infos zu versorgen, setzt das Team rund um Betriebsratsvorsitzenden

Bertram Fötsch auf sieben verschiedene Infokanäle. „Wir erreichen damit fast hundert Prozent der Beschäftigten“, erzählt Fötsch im Gespräch. ÖGB und AK Wien prämierten die umfassende Kommunikationsarbeit des Betriebsrats vor kurzem mit dem Bundesländer-Preis für die Beste Betriebliche Kommunikation, dem bbk10.

Laufend dazugelernt. Anfangs setzte der Betriebsrat „nur“ auf das Schwarze Brett im Intranet. „Wir haben aber bald bemerkt, dass wir damit einen Teil der Beschäftigten nicht erreichen, vor allem die MitarbeiterInnen in den sozialen Diensten, die ja nicht an einem Standort arbeiten, sondern von Klientin zu Klient unterwegs sind“, schildert Fötsch. Deshalb richtete der Betriebsrat für Kurz-Infos an die Beschäftigten ein eigenes SMS-Service ein. Dazu kam für den Austausch in Wort und Bild ein Facebook-Account und ein eigener Blog. Eine Website mit Forum-Funktion und ein E-Mail-Newsletter ergänzen diese Kommunikationskanäle.



Weil der BR aus der Steiermark nicht zur Preisverleihung kommen konnte, sprang sein Wiener Kollege Franz Tanzer ein. (Im Bild mit Renate Lehner, links, und Monika Kemperle, rechts).

Fit und munter. Nicht nur in der digitalen Welt, auch im realen Leben ist das Betriebsratsteam, das sich aus zwei Frauen und zwei Männern zusammensetzt, für die Beschäftigten aktiv. Weiterbildung zum richtigen Heben, um die Gesundheit zu schonen, steht ebenso auf dem Programm wie gemeinsame Nordic-Walking und Lauftrainings oder Tipps, wie sich Süßes und gesunde Ernährung

verbinden lassen. Dazu hat Fötsch, der selbst gelernter Konditor ist, aber seit 1981 beim Roten Kreuz als Notfallsanitäter arbeitet, einen Experten engagiert.

Preis nachfeiern. Den Bundesländerpreis für die Beste Betriebliche Kommunikation hat der Betriebsrat übrigens noch nicht selbst in den Händen gehalten. „Ich konnte aus termin-

lichen Gründen nicht an der Verleihung teilnehmen, deshalb ist mein Kollege Franz Tanzer vom Roten Kreuz Wien-Nord für mich eingesprungen. Zwischen Weihnachten und Neujahr ist es aber so weit – da kommt Franz zu mir und wir werden die Auszeichnung gebührend nachfeiern“, berichtet Fötsch.

martina.fassler@vida.at



BR Bertram Fötsch und sein Team gewannen den bbk 2010 in der Bundesländerwertung.



Foto: Lisi Gradnitzer

Kommentar

Wer oder was ist LeistungsträgerIn?

Einerseits hören und lesen wir von hohen Gagen und Abfertigungen, die selbst erfolglosen ManagerInnen – ohne mit der Wimper zu zucken – ausbezahlt werden. Das Wort „LeistungsträgerIn“ wird dann gerne in den Mund genommen. Andererseits wissen wir in vielen Branchen des Dienstleistungsbereichs von relativ geringen Einkommen für Frauen und Männer, die tagtäglich wichtige Arbeit leisten und dafür nur mangelnde Wertschätzung erfahren.

Ansehen. So viel zum Thema „LeistungsträgerIn“ – zwischen Anspruch und Wirklichkeit klafft eine große Lücke. Der Beruf der ReinigerInnen etwa – um nur eine Gruppe unter vielen, die in der Gewerkschaft *vida* organisiert sind, zu nennen – genießt in der Öffentlichkeit nicht gerade hohes Ansehen und wird immer wieder in einem Zug mit niedrigen Löhnen erwähnt.

Putzfrau. Rund 75 Prozent der Beschäftigten in der Branche sind Frauen, viele ArbeitnehmerInnen haben einen Migrationshintergrund. Die abwertende Redewendung „Vom Direktor bis zur Putzfrau“ wird oft verwendet, zeigt genau den Stellenwert des Berufs und dass die ReinigerInnen in der öffentlichen Wahrnehmung eben ganz unten angesiedelt sind. Zu Unrecht: Das gehört geändert!

Fachkenntnisse. Für Arbeiten wie Fassaden- oder Denkmalreinigung sind hohe Fachkenntnisse notwendig. Es handelt sich dabei um einen Lehrberuf mit zweieinhalb Jahren Ausbildungszeit. Bei den heurigen

Lohnverhandlungen ist es der Gewerkschaft *vida* mit einem Mindestlohn von 1.300 Euro gelungen, einen wichtigen Schritt zur Bekämpfung des allgemeinen Niedriglohimages der Branche zu setzen.

Imagekampagne. Die Wiener Landesinnung der Denkmal-, Fassaden- und Gebäudereinigung hat im heurigen Herbst eine Werbekampagne gestartet, um das Image der Branche und ihrer Beschäftigten aufzupolieren. Diese Initiative wird von der Gewerkschaft *vida* begrüßt. Eine Ausdehnung auf ganz Österreich wäre sogar wünschenswert.

Danke Güngör. Die erste Welle der Plakate ließ die BetrachterInnen noch gezielt im Ungewissen. Gezeigt wurden lediglich Einzelporträts von Personen, die mit Slogans wie „Danke Gökhan“, „Danke Güngör“ oder „Danke Kuldeep Kaur“ unterlegt waren. Im Mittelpunkt der Sujets und Radiospots stehen vor allem MitarbeiterInnen ausländischer Herkunft, was der realen Situation in der Branche entspricht. In der zweiten Phase wurde das Rätsel gelöst. Unter den gleichen Gesichtern wird auf die Leistungen der Reinigungsprofis hingewiesen. *vida* schließt sich an: „Danke allen ReinigerInnen für die wichtige Arbeit, die ihr leistet!“

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

Was ein Arbeitsvertrag darf und was nicht

Für Arbeitsverträge gibt es Vorlagen, kein Arbeitgeber muss das Rad neu erfinden. Ein Arbeitsvertrag kann aber so seine Tücken haben, der sich Arbeitgeber nur zu gerne bedienen.

Immer wieder finden schwarze Schafe unter den Arbeitgebern Schlupflöcher, die sie ausnützen können, oder sie kreieren Textpassagen, die in keiner Weise dem geltenden Recht entsprechen. „Darauf gilt es aufzupassen“, weiß *vida*-Bundesfachgruppensekretär Robert Maggale. Sein Tipp: „Den Arbeitsvertrag unbedingt von der Gewerkschaft prüfen lassen, bevor unterschrieben wird.“ Außerdem gibt es einige Punkte, die ein Arbeitsvertrag unbedingt umfassen muss wie etwa Arbeitszeit, Beginn des Dienstverhältnisses, Entlohnung, Aufgabenbereich, Arbeits- bzw. Einsatzort usw.

Arbeitsort. Arbeitsverträge, die für Ketten oder Konzerne gelten, werden gerne so formuliert, dass die Beschäftigten auf Abruf in andere Betriebe versetzt werden können. Steht das so im Vertrag, ist es im Nachhinein für den Betriebsrat schwierig zu intervenieren. „Oft realisieren die Leute nicht, was das für sie bedeuten kann. Nach einiger Zeit merken sie dann, wenn sie in einen Betrieb wechseln müssen, der weiter entfernt ist, dass das auch mit deutlich mehr Aufwand in Form von Zeit und Geld verbunden ist“, erzählt Maggale aus der Praxis.

Aufgabenbereich. Für jeden Lehrberuf gibt es ein Berufsbild, in dessen Rahmen ArbeitnehmerInnen eingesetzt werden können. Immer öfter findet sich aber folgende Passage in Arbeitsverträgen: „Der Arbeitgeber darf dem Arbeitnehmer eine andere Verwendung zuweisen. Der Arbeitnehmer ist damit einverstanden, vorübergehend auch geringwertige Tätigkeiten auszuüben.“ Aus Sicht der Gewerkschaft *vida* nicht akzeptabel: „Ein Kellner, der als Kellner eingestellt wurde, ist auch als solcher zu be-



Foto: Pixelot/Fotolia

schäftigen und nicht als Kofferträger und auch nicht als Reinigungskraft“, so Maggale.

Bezeichnung. ArbeitnehmerInnen müssen mit der richtigen Berufsbezeichnung beschäftigt werden. Immer wieder werden Fantasienamen erfunden, die die richtige Einstufung in die Gehalts- und Lohn Tabellen erschweren. „Kürzlich hatten wir den Fall einer Gouvernante, das ist eine Abteilungsleiterin für Housekeeping in der Hotellerie, die als Supervisor in ihrem Arbeitsvertrag bezeichnet wurde. Eine derartige Berufsbezeichnung existiert aber nicht in den Lohn Tabellen. Der Arbeitgeber konnte die Frau also dort einordnen, wo er wollte. Das war nicht zu ihrem Vorteil“, berichtet der Gewerkschafter.

Bruttolohn. Die richtige Einstufung ist wichtig für den korrekten Grundlohn als Basis, der immer auch ausschlaggebend für Entgeltansprüche wie Überstunden, Jubiläumsgeld, Sonderzahlungen, Feiertagszuschläge, Abfertigungen, etc. ist. Ungünstig sind meist auch Vereinbarungen auf Nettolohnbasis, da sämtliche Ansprüche vom Bruttolohn berechnet werden. Wurde der Bruttolohn nicht festgehalten, besteht Interpretationsspielraum für den Arbeitgeber.

Probezeit. Die im Kollektivvertrag für das Hotel- und Gastgewerbe vorgesehene Probezeit beträgt 14 Tage. Das wird von Arbeitgebern umgangen, indem im Arbeitsvertrag ein Monat als befristetes Dienstverhältnis vorgeschrieben ist und dann erst die Probezeit beginnt. „Durch diese Vereinbarung muss der Arbeitnehmer statt zwei Wochen Probezeit sechs Wochen auf sein unbefristetes Arbeits-

verhältnis warten“, kritisiert Maggale.

All-Inclusive. All-In-Verträge sind sehr beliebt im Tourismus, sind aber oft problematisch, denn viele Ansprüche wie Überstunden, Feiertagszuschläge oder Fremdsprachenzulagen werden eingerechnet in den Monatslohn. Der Grundlohn sollte in Bruttobeträgen ausgewiesen werden, da bei KV-Erhöhungen diese Basis steigt, von der auch jede Überstundenpauschale und andere Ansprüche berechnet werden. Anpassungen sind daher auch bei All-In-Verträgen nach jeder KV-Erhöhung notwendig.

Aufzeichnungen. „Schwierig wird es aber, wenn Arbeitgeber behaupten, mit All-In-Verträgen sämtliche Ansprüche abgedeckt zu haben. Dem ist nicht so! Sind etwa 10 Überstunden inklusive, müssen darüber hinausgehende Überstunden sehr wohl bezahlt werden“, so der Gewerkschafter. Sein Tipp: Als Nachweis unbedingt Arbeitsaufzeichnungen führen! Diese sollten Arbeitsbeginn und -ende sowie Pausen und Feiertage umfassen.

Diensterfindungen. „Vereinbarungen in Bezug auf Konventionalstrafen sind nicht zu akzeptieren und haben in einem Arbeitsvertrag nichts zu suchen“, so Maggale. Derartige Passagen sollten ArbeitnehmerInnen sofort aus dem Vertrag streichen lassen, genauso wie Textierungen, die Diensterfindungen dem Arbeitnehmer ab- und das Urheberrecht dem Arbeitgeber zusprechen. Das betrifft etwa Köche und Köchinnen, die im Dienst ein neues Gericht oder eine Süßspeise kreieren.

ines.schmied-binderlehner@vida.at

KV BAROMETER

KV für HandelsarbeiterInnen. Bereits in der ersten Verhandlungsrunde erreichte die Gewerkschaft *vida* einen KV-Abschluss für die rund 120.000 Beschäftigten. Die Löhne steigen um 2,2 Prozent, mindestens jedoch um 30 Euro. Bestehende Überzahlungen werden in euromäßiger Höhe aufrechterhalten. Die Anrechnung der Elternkarenzen wird analog dem Handelsangestellten-KV geregelt. Weiters wird die Nachtzulage auf 1,35 Euro pro Stunde, die Kältezulage auf 0,70 Euro pro Stunde und das Taggeld auf 17 Euro angehoben. Der neue KV gilt für 12 Monate und tritt mit 1. Jänner 2011 in Kraft.

Da zu einigen Themenbereichen im KV wie Textfassung Teilzeitarbeit, Grundqualifikation und Weiterbildung von Kraftfahrzeuglenkern C1 und C, Kündigungsfristen, Einführung einer Kältezulage für Arbeiten überwiegend im Freien, in nicht allseitig geschlossenen oder ungeheizten Hallen und Einreichungsbestimmungen der Lohngruppe 7 noch zusätzlicher Verhandlungsbedarf besteht, wurde zwischen den VerhandlungspartnerInnen vereinbart, 2011 weiterführende Sozialpartnergespräche zu führen.

News und Infos mit Nutzen für die KollegInnen

Kommunikation in der betriebsrätlichen Arbeit findet auf vielfältige Weise statt. Das Betriebsratsteam von Wiener Wohnen wurde nun für seinen Internetauftritt ausgezeichnet.

Auch am Beginn des 21. Jahrhunderts haben Betriebsratszeitung, Flugblatt, schwarzes Brett & Co – die klassischen Mittel der Kommunikation – noch lange nicht ausgedient. Allerdings reihen sich dazu immer mehr neue elektronische Möglichkeiten. Mit nur wenigen „Klicks“ ist es heute möglich, durch ein Kommunikationsnetzwerk effektiv, zeitgleich und kostengünstig zu informieren. Neben den zahlreichen persönlichen Gesprächen und traditionellen Informationsmedien nutzen ArbeitnehmervertreterInnen vermehrt die modernen digitalen Kommunikationsmittel.

Auszeichnung. Der ÖGB und die AK Wien holen beim Wettbewerb „Beste Betriebsrätliche Kommunikation“ BetriebsrätInnen und PersonalvertreterInnen vor den Vorhang, die sich

bei der Kommunikation durch besonders großes Engagement auszeichnen. In der Kategorie „Betriebsgröße ab 151 MitarbeiterInnen“ belegte heuer der Betriebsrat von Wiener Wohnen den hervorragenden zweiten Platz. Unter Federführung von Wolfgang Groher betreibt das Team mit www.flotterfeger.at nicht nur eine Anlaufstelle für HausbesorgerInnen von Wiener Wohnen, sondern stellt mit www.hausbesorger.at auch die Informationsplattform für Angehörige des Berufsstandes in ganz Österreich.

Konkreter Nutzen. Die beiden Websites sind mit bis zu 500 unique clients pro Tag hervorragend besucht und erfreuen sich einer großen Anzahl von registrierten UserInnen. So sorgen österreichweit rund 1.500 BesucherInnen für einen regen Austausch in den Diskussionsforen. Wich-



Wolfgang Groher (m.) nahm gemeinsam mit seinen KollegInnen den Preis entgegen.

tige News und ergänzende Informationen werden zusätzlich per E-Mail-Newsletter und SMS-Service verbreitet und bieten den AbonnentInnen einen konkreten Nutzen. In Wien werden etwa registrierte UserInnen darüber informiert, ob und wann das Salzstreuverbot aufgehoben wurde.

Voller Einsatz. „Es gibt im Kommunikationsbereich viele krea-

tive Projekte und tolle Initiativen von BetriebsrätInnen. Bei der Bewertung durch die Jury ging es aber in erster Linie um das Engagement, die ideenreiche Umsetzung und die möglichst gute Ausrichtung auf die Bedürfnisse der KollegInnen“, erklärte Renate Lehner, stv. Bundesgeschäftsführerin und AK-Vizepräsidentin, die eine Laudatio hielt und den PreisträgerInnen die Auszeichnung

überreichte. Die Gewerkschaft vida gratuliert herzlich!

ines.schmied-binderlehner@vida.at

INFO



Mehr Infos zum Projekt:
www.hausbesorger.at
www.flotterfeger.at
Mehr Infos zum Preis:
www.bestkom.at

Handel

Quelle-Insolvenz: Was kam danach?

Seit dem „Aus“ für den Versandhändler Quelle haben inzwischen rund zwei Drittel der Belegschaft wieder eine Beschäftigung gefunden.

Es war ein grauer Herbst für die rund 1.100 Beschäftigten des Versandhauses Quelle Österreich in Linz. Das Unternehmen musste vor mehr als einem Jahr im November 2009 als Folge der Insolvenz des deutschen Mutterkonzerns Konkurs anmelden. Eine Zeit lang herrschte noch die Hoffnung, es könnte sich ein finanzkräftiger Investor finden. Doch alle Verhandlungen blieben erfolglos.

Ausnahmesituation. Herzstück des Notfallplans für Quelle-MitarbeiterInnen war die Insol-



Die „Quelle“ ist versiegt. Ein Großteil der Beschäftigten hat bereits neue Jobs gefunden.

venzstiftung von AMS und Land Oberösterreich. Rund 600 Personen entschieden sich damals, in die eigens gegründete Quelle-Arbeitsstiftung einzutreten und sich weiter oder höher zu qualifizieren. Der Betriebsrat war im Dauereinsatz, seine Aufgabe war in erster Linie die Information der MitarbeiterInnen und die Koordination von AMS und Arbeiterkammer vor Ort, denn die Verunsicherung unter den

Beschäftigten war groß. „Eine Ausnahmesituation“, wie Walter Wolfinger, Betriebsratsvorsitzender der Quelle-ArbeiterInnen damals sagte.

Neuorientierung. „Die Insolvenzstiftung ist ein sinnvolles Instrument, das sich als erfolgreiche und professionelle Unterstützungstruktur für betroffene MitarbeiterInnen bewährt hat. Die angebotene Stiftungs-

lösung bietet die Möglichkeit, sich unter Umständen ganz neu zu orientieren und damit auch neue Perspektiven zu geben. Eine Stiftung darf daher nicht nur als Auffangbecken gesehen werden, sondern als echte Chance auf eine Weiter- und Höherqualifizierung und damit als Sprungbrett zurück in den Arbeitsmarkt“, meint vida-Bundesfachgruppensekretär Jakob Grumbach.

Ein Jahr später. Weniger als 300

von den ehemaligen MitarbeiterInnen sind heute noch in der Insolvenzstiftung und absolvieren eine Ausbildung. Weitere 40 sind in dem vom AMS betriebenen und finanzierten Projekt „Chance P“ tätig. Dabei können ehemalige Quelle-Beschäftigte, wenn sie maximal zwei Jahre vor dem Pensionsantritt stehen, im Rahmen einer gemeinnützigen Arbeitskräfteüberlassung – etwa im Gastroservice – notwendige Pensionszeiten erwerben. Noch einmal 40 sind noch ohne Arbeit.

Lehrlinge. Von den 26 ehemaligen Lehrlingen haben bereits alle einen fixen Ausbildungsplatz gefunden, vermeldete das Berufsförderungsinstitut BFI. Der eigens für die betroffenen Quelle-Lehrlinge ins Leben gerufener Lehrgang wurde im September vorzeitig aufgelöst, da alle TeilnehmerInnen einen regulären Ausbildungsplatz gefunden hatten.

ines.schmied-binderlehner@vida.at



Menschen bei vida



Tamara Wenhardt hat eine beruhigende Stimme

Seit September 2010 ist Tamara Wenhardt im Team des Referates Mitgliedervidenz.

Der Weg zu vida. Nach Absolvierung der Handelsschule in Bruck an der Leitha stieg Tamara beim Logistik- und Transportunternehmen Schenker in Wien als Sachbearbeiterin ein. „Da meine Mutter Betriebsratsvorsitzende im Landesklinikum in Hainburg an der Donau ist, habe ich mich schon früh für die Gewerkschafts- und Betriebsratsarbeit interessiert“, erklärt die 20-Jährige und ergänzt: „Da habe ich mich bei der Gewerkschaft vida

beworben und so bin ich hier gelandet.“

Der berufliche Alltag. Tamaras Berufsalltag ist geprägt von vielen Mitgliedergesprächen am Telefon. „Das macht den Arbeitstag abwechslungsreich und ich habe gerne mit Menschen zu tun“, erklärt die gebürtige Hainburgerin und ergänzt: „Natürlich gibt es auch Beschwerden von unseren Mitgliedern, aber mit meiner freundlichen und besonnenen Art wirke ich beruhigend auf die Menschen. Das ist ein großer Vorteil in meinem Job“, sagt Tamara schmunzelnd. Zwischendurch ist sie auch

mit administrativen Dingen beschäftigt, wie zum Beispiel mit der Verbuchung der Mitgliederbeiträge oder der Ausstellung und Zusendung von Zahlscheinen.

Was mir wichtig ist, zu sagen. „Mir ist wichtig, dass unsere Mitglieder mit unserem Service zufrieden sind und für jede Rückmeldung bin ich dankbar“, meint Tamara und fügt hinzu: „Vor allem danke ich meinem Team für die herzliche Aufnahme. Sie haben mir auch genügend Zeit gegeben, mich einarbeiten zu können. Ich fühle mich hier wohl.“

Wie ich entspanne. „Meine Familie ist mir sehr wichtig und deshalb genieße ich die Zeit, die ich mit ihr verbringen kann. Besonders meine 3-jährige Nichte ist mir ans Herz gewachsen“, sagt Tamara. Die tägliche Portion Bewegung erhält Tamara durch die Erkundungsgänge mit ihrem Vierbeiner Joice. „Er hält mich auf Trab und fit“, erzählt sie und ergänzt: „Aber auch bei meinen ausgedehnten Einkaufstouren sammeln sich einige Kilometer Fußweg an.“

tamara.wenhardt@vida.at

WinAct

MigrantInnen für vida – ein Seminarangebot für BetriebsrätInnen.

Vida bietet allen interessierten BetriebsrätInnen die Teilnahme an dem dreitägigen Workshop an. Bei dem Workshop sollen Gedanken zum Thema MigrantInnen in der Gewerkschaft ausgetauscht und Erfahrungen diskutiert werden. Neben Fachwissen über Migration und Gewerkschaftsarbeit werden auch Beispiele gelungener Initiativen von Gleichstellungspolitik im Betrieb und in den Gewerkschaften vorgestellt.

Für BetriebsrätInnen mit und ohne Migrationsgeschichte. Der Workshop findet von 9. bis 11. März 2011 in Wien statt.

Details und Anmeldung unter: <http://bildung.vida.at> (Log-in-Bereich) oder im vida-Bildungsreferat (Tel: 01/53 444-79 232), bildung@vida.at

Immer gut beraten

Das ÖGB-Servicecenter ist für Sie da

Das ÖGB-Servicecenter im Gewerkschaftshaus Catamaran steht fünf Tage die Woche offen und bietet ÖGB-Mitgliedern Beratungen und Informationen zu vielen verschiedenen Themen an. Die Angebote reichen von Beratungen für freie DienstnehmerInnen und WerkvertragnehmerInnen, Mobbingberatungen, muttersprachliche Beratungen im Arbeitsrecht in Türkisch/Kurdisch, Bosnisch/Kroatisch/Serbisch, Tschechisch/Slowakisch, ArbeitnehmerInnenveranlagung bis hin zum Pensionsrecht. Nutzen Sie das Service!
Mehr Info unter www.oegb.at/servicecenter



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!

