

Verkehr



Abgewälzt. Die Allgemeinheit muss für drei Postbuslenker, die an einen privaten Betrieb überlassen wurden, zahlen, weil sie ihr Chef nicht arbeiten lässt.

Soziale, Persönliche Dienste und Gesundheitsberufe



Abserviert. 23 Jahre arbeitete eine Friseurin im selben Betrieb. Als sie in Krankenstand ging, wurde sie gemobbt und schließlich gekündigt.

Private Dienstleistungen



Geschafft. vida und McDonald's Österreich haben einen neuen Betriebs-KV fixiert. Das bringt mehr Lohn und bessere Rahmenbedingungen für die Beschäftigten.

Familie in der Krise? Wie sich die Arbeitswelt verändern muss.

Thema

Mut zum Kind“ sollen die jungen Menschen zeigen, wünscht sich die Politik seit Jahren. Die Fakten sprechen eine andere Sprache – nach Deutschland ist Österreich das Land mit der niedrigsten Geburtenrate in der EU. Wir beleuchten in dieser Ausgabe, wie es mit der Vereinbarkeit von Beruf und Familie in unserer Arbeitswelt aussieht.

„Österreich bezeichnet sich gern als Familienland. Bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie sind andere Länder aber weiter.“

Gelebte Vielfalt. 2,3 Millionen Familien zählt die Statistik Austria in Österreich. Das traditionelle Familienmodell – verheiratetes Paar mit Kindern – ist Realität, ebenso aber sind es Patchworkfamilien, Alleinerziehende mit Kindern und kinderlose Paare. Unsere rechtlichen Regelungen hinken der gelebten Vielfalt der Familien

noch hinterher, zeigen wir auf Seite 3 am Beispiel der Pflegefreistellung auf. Im vida-Familienreport auf Seite 4 kommen eine „traditionelle Familie“, ein alleinerziehender ÖBB-Mitarbeiter und eine Regenbogenfamilie zu Wort.

Zeitersparnis. Erst zum Kindergarten gehen, dann in die Arbeit? Viele Eltern kennen das. Nur wenige Unternehmen bieten einen Betriebskindergarten an. Wir haben uns in einem Betriebskindergarten für die Krankenhausbeschäftigten in Linz und im Kindergarten am Flughafen Wien umgesehen. Mehr dazu finden Sie auf Seite 5.

Groß und klein. Mit ihren Kinderbüchern begeistert Christine Nöstlinger seit 40 Jahren Kinder und ihre Eltern. Im vi-

da-Interview auf Seite 6 nimmt die gefragte Kinderbuchautorin zur gegenwärtigen Familien- und Schulpolitik Stellung und erinnert sich, wie sie selbst als j u n g e Schriftstellerin Kinder und Beruf gemagnt hat.

Wenn's knistert. „Erotik am Arbeitsplatz ist ganz normal“, meint Johannes Wahala. Wir haben den Sexualforscher über das Tabu-Thema „Liebe am Arbeitsplatz“ befragt.

Geld retour. Viele Beschäftigte lassen Geld, das ihnen zusteht, liegen. Weil sie es verabsäumen, die ArbeitnehmerInnenveranlagung beim Finanzamt zu machen. Holen Sie sich Ihr Geld zurück! Wie das geht, beraten wir Ihnen auf Seite 9.



Happy Family? Ausufernde Arbeitszeiten und zu wenig Kinderbetreuungsplätze erschweren die Vereinbarkeit von Kind und Job.

Foto: Liddy Hansdottir/Fotolia



Höchste Eisenbahn fürs Gegensteuern

Die ÖBB kommen nicht aus den Schlagzeilen. Grund für die Kritik im Personenverkehr sind die Einschränkungen beim Service. Erst wurden die ZugbegleiterInnen im Nahverkehr wegrationalisiert. Die KundInnen müssen seither die Tickets beim Automaten oder – wo noch vorhanden – am Fahrkartenschalter lösen. Rund um Weihnachten folgte die massive Kürzung der Gültigkeitsdauer der Zugtickets im Fernverkehr.

Eingespart. Der Grund für die Maßnahme: Wegen Personaleinsparungen ist nur mehr ein Zugbegleiter pro Railjet im

Einsatz. Weil es einer Person allein nicht möglich ist, über längere Strecken alle Reisenden zu kontrollieren, wurde die Geltungsdauer der Tickets von einem Monat auf zwei Tage reduziert. Um ein mehrmaliges – missbräuchliches – Verwenden der Fahrscheine durch einige „schwarze Schafe“ zu verhindern, hätten alle Reisenden „draufzahlen“ sollen.

Verärgert. Die Fahrgäste und die Medien reagierten auf die überfallsartige Kürzung der Geltungsdauer mit heftiger Kritik. Die Maßnahme wurde daraufhin vorerst zurückgenommen. Auch andere Fehlent-

scheidungen des Managements haben die Beschäftigten auszubaden. Dass die Railjets, die Vorzeige-Züge der ÖBB für den Fernverkehr, ohne Speisewagen gebaut wurden, ist eine davon. Erst jetzt werden nachträglich Speisewagen eingebaut.

Gegensteuern. Bleibt zu hoffen, dass die Führungsebene aus diesen Fehlern lernt. Die Konkurrenz – Stichwort WESTbahn ab Dezember 2011 – setzt auf ausreichend ZugbegleiterInnen und guten Service in den Waggons. Auch die ÖBB-MitarbeiterInnen wollen exzellenten Service bieten – Voraussetzung dafür ist, dass man sie arbeiten lässt! (mf)

Karikatur: Kostas Koufogiorgos



Foto: ÖGB-Verlag/Paul Sturm

Familienland Österreich?

„Mut zu Kindern“ möchte Familienstaatssekretärin Verena Remler den Jungen machen. „Kinder statt Partys“ verlangte die vormalige Unterrichtsministerin Elisabeth Gehrler vor einigen Jahren in strengerem Ton. Viel Erfolg hat die Politik mit diesen Zurufen nicht. 2010 verzeichnete Österreich nach Deutschland die niedrigste Geburtenrate in der EU.

Widerspruch. Chefs, die ständige Verfügbarkeit erwarten, Kindergärten, die am frühen Nachmittag schließen und eine Arbeitswelt, die eine Babypause mit Einkommensverlusten bestraft, regen nicht zum Kinderkriegen an. vida setzt sich deshalb bei den Kollektivvertragsverhandlungen dafür ein, dass Zeiten der Elternkarenz für die Einkommensvorrückung und für sonstige Ansprüche, die von der Dienstzeit abhängen, angerechnet werden.

Mehr Rechte. Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Job und Kind erwarten wir auch von der Politik. Mehr Schutz für Eltern würde die Ausweitung der kündigungsgeschützten Elternteilzeit bringen – sie kann derzeit nur in Betrieben mit mehr als 20 Beschäftigten beantragt werden.

Krisenopfer. Dringend nötig ist der Ausbau der Kinderbetreuung. In den vergangenen Jahren hat die Regierung die Länder mit Fördermitteln unterstützt, heuer hat sie kein Geld für neue Kinderbetreuungsplätze vorgesehen. Bleibt zu hoffen, dass dies ein Ausnahmejahr ist. Denn um Österreich zu einem Familienland zu machen, braucht es mehr als Schlagwort-Politik.

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

„Nebenthema“, das auch Sinn macht

Die Anrechnung der Elternkarenz ist ein effektives Mittel zur Gleichstellung von Mann und Frau in der Arbeitswelt. Das wichtige sozialpolitische Anliegen wurde von vida in einigen Kollektivverträgen bereits umgesetzt.

Ein Teil der noch immer bestehenden Einkommensunterschiede zwischen Männern und Frauen sind Auswirkungen in Folge der Kinderbetreuung. Das ergibt sich nicht nur durch die reduzierte wöchentliche Arbeitszeit, sondern liegt auch daran, dass durch die Berufsunterbrechung Vorrückungen ein gesamtes Erwerbsleben nicht mehr aufgeholt werden können.

Vorreiter. Seit Jänner 2010 weist der Kollektivvertrag (KV) Bewachung im Rahmenrecht die Karenzanrechnung für Ansprüche wie Urlaub, Abfertigung alt sowie Jubiläumsgeld für bis zu 24 Monate auf. Das betrifft in diesem Fall den Mutterschutz und die Väterkarenz genauso wie die Sterbebegleitung und die Pflege von Schwersterkranken – erstmals im Bereich der ArbeiterInnen-KVs. Auch für ArbeiterInnen in Versicherungsunternehmen, in Apotheken, in privaten Bildungseinrich-

tungen (KV BABE), am Wiener Hafen und für Beschäftigte im Gesundheitsbereich, für die der BAGS-KV gilt, konnte die vida-Forderung für die Anrechnung von Elternkarenzzeiten bereits durchgesetzt werden.

Gleichstellung. „Durch die nicht ausreichend gesetzlich festgelegte Anrechnungszeit von Karenz ergibt sich eine Ungleichbehandlung in der Entlohnung von Männern und Frauen. Die Anrechnung der Elternkarenz ist daher ein effektives Mittel zur Gleichstellung von Mann und Frau in der Arbeitswelt, das schnell und einfach in die Praxis umgesetzt werden kann“, erklärt vida-Bundesfachgruppensekretär Jakob Grumbach. Profitieren davon werden in erster Linie die Frauen, denn sie sind es, die nach wie vor den Löwenanteil an Karenzzeiten und auch Pflegefreistellungen in Anspruch nehmen.

Vorteil. Beim KV für Privatkrankeanstalten wird das Thema bereits in einer sozialpartnerschaftlichen Arbeitsgruppe diskutiert, und für die ArbeiterInnen in der Sozialversicherung gelang vida die Anrechnung von Karenzzeiten für den Biennalsprung: „Künftig wird nach der Rückkehr aus dem Karenzurlaub die sofortige Anrechnung bei der Zeitvorrückung durchgeführt. Dadurch ergeben sich für KarenzurlauberInnen maßgebliche finanzielle Vorteile“, erklärt vida-Bundesfachgruppensekretär Rudolf Wagner.

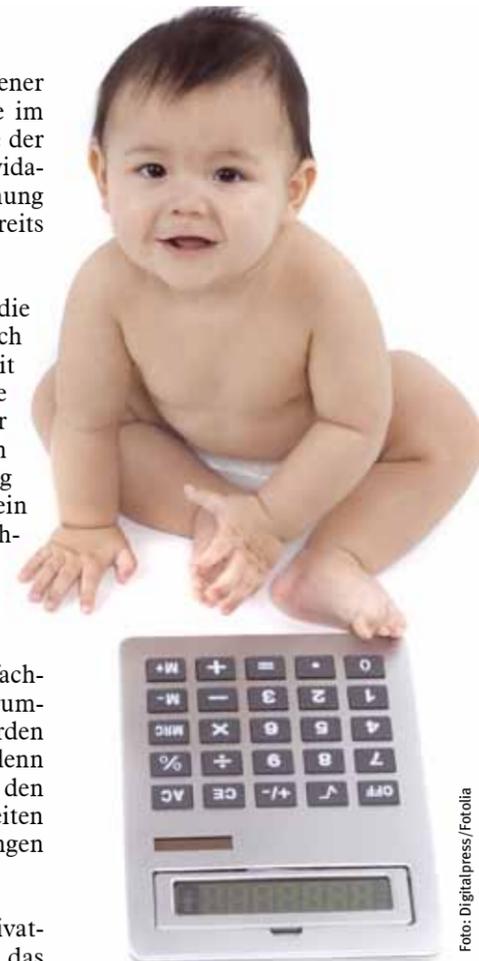


Foto: Digitalpress/Fotolia

Anderer Weg. Die KollektivvertragspartnerInnen konzentrieren sich in ihren Verhandlungen in der Regel auf Nominallohnerhöhungen, was im Rahmenrecht auf eine Fortschreibung des Status quo hinausläuft. Keine der beiden Seiten will ihre Verhandlungsposition durch zu starkes Beharren auf „Nebenthemen“ schwächen. Die Gewerkschaft vida hat hier einen anderen Weg eingeschlagen – mit großem Erfolg.

ines.schmied-binderlehner@vida.at

Das vida-Quiz

Unsere liebe Familie

lienideal, ein verheiratetes Paar mit Kind, steht in Konkurrenz mit unverheiratet zusammenlebenden Paaren, kinderlosen Paaren mit aufgeschobenem Kinderwunsch, Elternteilen mit Kindern, Patchworkfamilien und gleichgeschlechtlichen Partnerschaften. Sie sind neugierig geworden und wollen mehr über die „liebe Familie“ erfahren? Testen Sie Ihr Wissen mit vida!

1) Fangen wir mit der Zukunft an. Was wäre Österreich ohne „seine“ Kinder. Aber wie viele Familien in unserem Land haben Kinder?
A) 41.700 Familien
B) 1.417.000 Familien
C) 417.000 Familien

2) Am Höhepunkt des Babybooms im Jahr 1963 lag die durchschnittliche Kinderzahl pro Frau bei 2,8. Wie viele Kinder bekommen Frauen in unserem Land heute im Durchschnitt?
A) 1,4 Kinder
B) 2,4 Kinder
C) 2,8 Kinder

3) Wer traut sich? Was glauben Sie, in welchem Alter heiraten Frauen und Männer das erste Mal in Österreich?
A) 20 und 45 Jahre
B) 29 und 32 Jahre
C) 32 und 25 Jahre

4) Im Jahr 2008 lagen Österreichs Sozialleistungen bei 77,3 Mrd. Euro. Schätzen Sie, wie hoch waren die sozialen Geld- und Sachleistungen für Kinder

und Familien in dem Jahr? Hier fallen beispielsweise Familienbeihilfe, Kinderbetreuungsgeld oder Kinderabsetzbetrag an.
A) 2 Mrd. Euro
B) 8 Mrd. Euro
C) 28 Mrd. Euro

5) Wie viele der 4.887 Kindergärten in Österreich haben bis 19:00 Uhr und später geöffnet?
A) 49 Einrichtungen
B) 94 Einrichtungen
C) 490 Einrichtungen

6) Immer mehr Väter überlegen, in Karenz zu gehen – vor allem seit der Einführung des einkommensabhängigen Kindergeldes mit 1. Jänner 2010. Wie viel Prozent aller Jungväter haben bisher den Schritt in die Väterkarenz gewagt? Schätzen Sie!

A) Knapp 5 Prozent
B) Knapp 10 Prozent
C) Knapp 15 Prozent

7) Hausarbeit, Kinderbetreuung, die Pflege von Kranken sowie ehrenamtliche Mitarbeit liegen nach wie vor in Frauenhand. Wie viele Stunden werden jährlich zu zwei Drittel von Frauen und zu einem Drittel von Männern geleistet?
A) 970.000 Stunden
B) 9,7 Mio. Stunden
C) 9,7 Mrd. Stunden

Richtige Antwort:
1) B) 1.417.000 Familien lt. Statistik Austria
2) C) 2,8 Kinder lt. Statistik Austria
3) B) 29 und 32 Jahre lt. Statistik Austria
4) C) 28 Mrd. Euro lt. Statistik Austria
5) C) 490 Einrichtungen lt. Statistik Austria
6) C) 9,7 Mrd. Stunden lt. Familienministerium, 70% (C) 9,7 Mrd. Stunden lt. Statistik Austria
7) C) Knapp 15 Prozent lt. Statistik Austria, 6A) Knapp 5 Prozent lt. Familienministerium, 5A) 49 Einrichtungen lt. Statistik Austria, 5B) 8 Mrd. Euro lt. Sozialbericht 2010, 4B) 8 Mrd. Euro lt. Sozialbericht 2010, 3B) 29 und 32 Jahre lt. Frauenbericht 2010, 2A) 1,4 Kinder lt. Frauenbericht 2010, 1A) 1.417.000 Familien lt. Statistik Austria

In Österreich gibt es 2.335.000 Familien. Dabei haben sich die Familienformen in den letzten Jahrzehnten stark verändert. Das bürgerliche Fami-

Karriere in der Vaterrolle

Seit 1. Juli 2004 haben erwerbstätige Mütter und Väter das Recht auf Elternteilzeit. Der ÖBB-Beschäftigte Herbert Unterberger hat diese Chance wahrgenommen.

Das Gesetz gilt für Eltern, Pflege- und Adoptiveltern, deren Kinder nach dem 30. Juni 2004 geboren wurden. Während der Elternteilzeit besteht ein besonderer Kündigungsschutz, der Arbeitgeber manchmal abschreckt, dem Wunsch der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters entgegenzukommen. In Einzelfällen sehen sich Dienstgeber und ArbeitnehmerIn vor dem Arbeits- und Sozialgericht wieder.

Fahrdienstleiter. Dass es gar nicht soweit kommen muss, zeigt das Beispiel von Herbert Unterberger. Er ist seit 1993 bei den ÖBB als Fahrdienstleiter am Bahnhof Reichraming im Bezirk Steyr-Land in Oberösterreich tätig und hat 2005 die Elternteilzeit in Anspruch genommen. „Mein Vater hat berufsbedingt wenig von meiner Entwicklung in den ersten Lebensjahren mitbekommen.

Diese Situation wollte ich nicht haben und deshalb habe ich nach der Geburt meiner ersten Tochter Natalie die Elternteilzeit in Anspruch genommen“, erzählt der 40-Jährige. Sein Dienstgeber hat sofort zuge-

stimmt und so arbeitete Herbert nach dem Ende der Karenzzeit seiner Frau 20 Wochenstunden. „Die gemeinsame Zeit mit meiner Tochter möchte ich nicht missen“, schildert der zweifache Familienvater.

waren zwei Faktoren entscheidend für die Inanspruchnahme der Elternteilzeit. Seine Frau verdient zumindest gleich viel wie er und sie konnte zur gleichen Zeit in Teilzeit gehen. „So kann ich meine Frau entlasten und sie verliert nicht den Anschluss am Arbeitsplatz“, argumentiert Herbert und ergänzt schmunzelnd: „An Männer, die auch in der Vaterrolle Karriere machen wollen, werden sich die Arbeitgeber in Zukunft gewöhnen müssen.“

Pionier unter Kollegen. Unter seinen Kollegen ist der gebürtige Oberösterreicher bis heute ein Pionier in Sachen Elternteilzeit. „Die meisten meiner Kollegen haben vor 2004 eine Familie gegründet und da gab es noch nicht diese Möglichkeit“, erklärt Herbert. In seinem Fall

patrick.nikitsner@vida.at



Herbert Unterberger mit seinen beiden Töchtern Natalie und Julia (v.r.n.l.)

INFO



Broschüre „Baby-Package“

Die Broschüre „Baby-Package“ der ÖGB-Frauen enthält unter anderem alle Rechtsinfos zum Thema Elternteilzeit“. Das Baby-Package gibt es als Download unter www.vida.at in der Rubrik „Service“, im Bereich „Download Center“. Ein gedrucktes Exemplar können Sie bei den vida Frauen anfordern.
E-Mail: irene.holzer@vida.at, Tel.: 01/ 53444 79042.

Info-Abend „Hurra, wir werden Eltern!“

An diesem Info-Abend werden alle Ihre Fragen rund um Karenz, Kindergeld und Elternteilzeit behandelt:
Dienstag, 29. März 2011, 18.00 Uhr bis maximal 20.00 Uhr
ÖGB-Zentrale, im Erdgeschoß,
Johann-Böhm-Platz 1, 1020 Wien
Anmeldung: servicecenter@oegb.at oder (01) 53444 39100

Recht

Für wen gilt die Pflegefreistellung?

Um nahe Angehörige bei einer Erkrankung betreuen zu können, haben ArbeitnehmerInnen ein Anrecht auf die so genannte Pflegefreistellung. Allerdings gibt es Lücken im Gesetz, das Recht bleibt hinter der Realität vieler Familien zurück.

Als ArbeitnehmerIn hat man Anspruch auf eine Pflegefreistellung, wenn man wegen der nötigen Pflege eines im gemeinsamen Haushalt lebenden erkrankten Angehörigen oder wegen der nötigen Betreuung seines Kindes, Adoptiv- oder Pflegekindes nachweislich an der Dienstleistung verhindert ist. Das Ausmaß der Pflegefreistellung beträgt eine Woche pro Urlaubsjahr.

Wer ist erfasst? Als nahe Angehörige gelten Ehegatten, eingetragene PartnerInnen, LebensgefährtenInnen und Verwandte in gerader Linie (Großeltern, Eltern, Kinder, Enkelkinder, Urenkel). Einen gemeinsamen Haushalt führen heißt gemeinsam zu wohnen und zu wirtschaften. Die notwendige

Pflege umfasst die Hilfe bei lebenswichtigen Verrichtungen wie Essenszubereitung, Medikamenteneinnahme und Körperpflege. Eine Freistellung zur Kinderbetreuung steht nur dann zu, wenn das Kind wegen seines Alters noch einer ständigen Aufsicht bedarf und die Person, die sonst das Kind betreut, wegen Erkrankung, Spitalsaufenthalt, Tod oder behördlicher Anhaltung für die Betreuung ausfällt. Die Betreuungsperson muss nicht im gemeinsamen Haushalt wohnen und muss kein naher Angehöriger sein. Es kann sich also auch um die Tagesmutter handeln, die wegen einer Erkrankung ausfällt. Sind Vater und Mutter berufstätig, können sie wählen, wer die Freistellung in Anspruch nimmt.

Mehr Pflegeurlaub. Über die erste Woche hinaus besteht ein Anspruch auf eine weitere Woche Pflegefreistellung für die Pflege eines im gemeinsamen Haushalt lebenden erkrankten eigenen (Adoptiv-, Pflege-) Kindes, sofern das Kind jünger als 12 Jahre ist. Die zweite Woche gebührt also nur mehr bei Erkrankung eines Kindes, nicht aber bei Erkrankung eines sonstigen Angehörigen und auch nicht für die Kinderbetreuung.

Keine Genehmigung nötig. Der Pflegeurlaub kann bei Vorliegen der Voraussetzungen sofort angetreten werden, eine Genehmigung durch den Arbeitgeber ist nicht erforderlich. Der Arbeitgeber ist jedoch unverzüglich zu verständigen und die voraussichtliche Dauer der Abwesenheit ist bekannt zu geben. Das Vorliegen der Voraussetzungen für den Pflegeurlaub ist in der Regel schriftlich nachzuweisen.

Lücken im Gesetz. Kein Anrecht auf Pflegefreistellung haben Väter bzw. Mütter, die nicht im gemeinsamen Haushalt mit ihren Kindern leben.



Patchworkfamilien haben es schwerer, denn für Stiefeltern gilt die Pflegefreistellung nicht.

Aus unserer Sicht sollte auch diesen Eltern die Möglichkeit gegeben werden, ihr krankes Kind zu pflegen, sofern der Elternteil, in dessen Haushalt das Kind überwiegend lebt, damit einverstanden ist. Eine weitere Schwachstelle im Gesetz ist, dass für Stiefkinder keine Pflegefreistellung in Anspruch genommen werden kann. Es

gibt keine sachliche Rechtfertigung, warum die Pflegefreistellung nicht auch für die Pflege von Stiefkindern bzw. Kindern von Lebensgefährten Geltung haben soll. Eine Anpassung der rechtlichen Regelung an die Realität vieler Familien ist wünschenswert.

gertrude.oelmack@vida.at

We are Family

Traditionelle Familie trifft Alleinerzieher trifft Regenbogenfamilie. Wie sieht ein normaler Tag aus? Wie wird Beruf und Familie unter einen Hut gebracht? Worin liegen die Herausforderungen? Der vida-Familienreport.

Mutter-Vater-Kind. **J**anine (29), Michael (28) und Tiffany (2) Kern, eine junge Familie aus Wien. Janine war vor Tiffanys Geburt im Jänner 2009 als Heimhelferin bei der Volkshilfe tätig. Um so lange wie möglich bei ihrer Tochter bleiben zu können, hat sich Janine für die Karenz bis zu Tiffanys 2. Geburtstag entschieden. Die Rollen in der Kern-Familie sind klar verteilt: Michael verdient das Geld, Janine kümmert sich um Haushalt und Kind. Gegenseitige Unterstützung, Verständnis und Aufmerksamkeit inbegriffen.

Gut geplant. Wie sieht ein typischer Wochentag bei den Kerns aus? Während Janine noch eine Runde träumen kann, läutet um 5 Uhr der Wecker für Michael. Denn bevor der Jungvater um 7 Uhr mit seiner Arbeit beginnt, führt er noch die Familienhunde aus. Kurz vor 7 Uhr steht Janine auf. Um 7:45 Uhr geht's in die Kinderkrippe. Um 11:45 Uhr wird die Kleine schon wieder abgeholt. **M**ittags-schlaf gibt es nämlich es nämlich zuhause. Am Nachmittag ist **M**ama-Kind-Programm angesagt. Wenn der Papa um 17:30 Uhr nach Hause kommt, gibt es das gemeinsame Abendessen. Und wenn Tiffany schläft, beginnt die Elternzeit.

Alles neu. Mit März wird sich der Alltag der Familie Kern verändern. Denn dann beginnt Janines Elternzeit. Von Montag bis Freitag von 8 Uhr bis 13:30 Uhr wird Janine wie-

der als Heimhilfe aktiv sein. „Ich habe großes Glück, in einem familienfreundlichen Betrieb zu arbeiten. Es ist mir sehr wichtig, unsere Tochter nicht von frühmorgens bis spätabends im Kindergarten lassen zu müssen. Die Arbeitszeiten kommen mir dabei sehr entgegen“, freut sich Janine.

Daddy Cool. Ronald Schlager ist Vater zweier Töchter. Seit 2009 zieht der Steirer seine Teenie-Mädels (13 und 16 Jahre) alleine auf. Der Tag beginnt um 5:30 Uhr. Bevor Ronald ins Büro geht, er ist Betriebsratsvorsitzender und Zentralbetriebsrat bei den ÖBB, werden die Töchter zum Bus gebracht. Nach der Schule hilft der alleinerziehende Vater bei den Aufgaben. Abends sind Hausarbeit und Kochen angesagt. Um 23 Uhr heißt es Schlafen gehen, damit Ronald fit ist für den nächsten Tag.

Viel unterwegs. Offen über alles reden, gegenseitige Akzeptanz, beides ist für Ronald sehr wichtig. Er und seine Töchter versuchen so viel Zeit wie möglich miteinander zu verbringen. Viel davon geht aber fürs Autofahren drauf. Öffentliche Verkehrsmittel sind Mangelware, gerade im ländlichen Raum. Busse verkehren in großen Zeitabständen, Bahnstation gibt es keine im Heimatort. Papa Ronald spielt gerne Taxi und führt die Töchter von der Tanzschule bis zum Sportverein. Auch die Disco-Besuche der 16-Jährigen sind nur mit dem Papa-Taxi möglich.

Gut versorgt. Infrastruktur erleichtert das Familienleben. Ronald vermisst aber genügend Betreuungseinrichtungen während der Ferien. Vor allem für AlleinerzieherInnen ist das ein großes Problem. Denn wer hat schon zwei Monate Urlaub, um die Ferien zu überbrücken. „Es ist sicher nicht einfach als Alleinerzieher – egal ob Mann oder Frau. Es ist daher wichtig, dass man jemanden hat, der einen unterstützt. In meinem Fall meine Mutter, der ich dafür sehr dankbar bin“, so Ronald.

Fünfmädelhaus. Carmen A.* ist Teil einer Regenbogenfamilie. Die Wienerin lebt mit ihrer Partnerin und den drei Töchtern aus ehemaligen Partnerschaften zusammen. Auch für Carmen heißt es früh aufstehen. Um 5 Uhr läutet der Wecker, ein wenig Zeit für sich. Um 6 Uhr wird die Part-

nerin geweckt, Zeit für den gemeinsamen Kaffee. Ab 6:30 Uhr wird es lebhafter, wenn die zwei älteren Mädchen (6 und 5 ½ Jahre) aufstehen. Gegen 7 Uhr wird das 2-Jährige Nesthäkchen geweckt. Und kurz danach ist auch schon Aufbruch angesagt. Erste Station Schule, zweite Betriebskindergarten. Um 8 Uhr beginnt der Bürotag.

Flexibel. Carmen und ihre Partnerin arbeiten in einem äußerst familienfreundlichen Unternehmen. Es gibt nicht nur den Betriebskindergarten; Arbeitszeitmodelle erleichtern die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Gegen 15 Uhr werden die Mädchen aus dem Kindergarten abgeholt, danach geht es zur Schule. In letzter Zeit bleibt die Ältere aber etwas länger, weil die Eltern wieder Vollzeit arbeiten. Daheim angekommen spielen die Kinder, während die Erwachsenen das Essen zubereiten. Gegen 20 Uhr ist Zapfenstreich mit einer Gute-Nacht-Geschichte. Für die Großen hat der Tag noch kein Ende. Hausarbeiten werden erledigt. Dabei ist Halbe-Halbe kein leeres Schlagwort.

Zeit füreinander. „Eine große Herausforderung ist es, trotz Alltags Zeit für meine Partnerin zu finden und bewusst Zeit mit den Kindern zu verbringen“, erklärt Carmen. Auch die Wienerin wünscht sich mehr Betreuungseinrichtungen. Nicht immer kann man sich Urlaub nehmen, wenn das Schulkind frei hat. Als gleichgeschlechtliches Paar sei man außerdem auf Kulanz angewiesen, wenn man seine Kinder, die keine Geschwister sind, in dieselbe Schule schicken will. Lesbische und schwule Paare können nach wie vor keine Kinder adoptieren.

marion.tobola@vida.at

* Name der Redaktion bekannt

WEBTIPP

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist vida ein zentrales Anliegen. Information und Beratung zu den Themen Kinderbetreuungsgeld oder arbeitsrechtliche Karenz erhalten Sie in der vida-Frauenabteilung:

E-Mail: frauen@vida.at
<http://frauen.vida.at>

Familienfreundliche Betriebe vor den Vorhang

Betriebskindergärten im Praxistest

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist in der heutigen Arbeitswelt eine große Herausforderung. Betriebskindergärten können gestresste Eltern entlasten und das Image des Arbeitgebers verbessern.

Das erste Beispiel dafür ist der gemeinsame Betriebskindergarten der Krankenhäuser der Barmherzigen Schwestern und der Barmherzigen Brüder in Linz. Dieser wird seit 1991 von der Caritas Oberösterreich betrieben. „Diplomierte Gesundheits- und KrankenpflegerInnen sind aufgrund des immer höheren Bedarfs gefragt und können zwischen mehreren Jobangeboten auswählen. Da zeigt sich immer wieder, dass unsere arbeitsstättennahe Kinderbetreuung ein wichtiges Kriterium für die Zusage sein kann“, erzählt Marianne Mühlbacher. Sie ist seit zwei Jahren Vorsitzende des Angestelltenbetriebsrates im Krankenhaus der Barmherzigen Schwestern.

Teure Kinderkrabbelstube. Neben dem Kindergarten für Kinder von drei bis sechs Jahre gibt es auch eine Krabbelstube für Kinder von eineinhalb bis drei Jahre. Derzeit finden 18 Kinder Platz im Kindergarten und sieben in der Krabbelstube. „Bei rund 2.900 Angestellten in beiden Krankenhäusern fordern wir mehr Betreuungsplätze“, erklärt die Betriebsrätin. Im Gegensatz zur Krabbelstube ist der Kindergarten kostenlos, da dieser vom Land Oberösterreich finanziert wird. Der Beitrag für die Krabbelstube ist einkommensabhängig. Bei einem durchschnittlichen



Die Vorsitzende des Angestellten-BR Marianne Mühlbacher (2. von rechts) mit ihrem Team auf Besuch im Betriebskindergarten der Barmherzigen Schwestern und Brüder in Linz.

Arztgehalt zahlt man zirka 527 Euro im Monat für 40 Wochenstunden. Trotz der Staffelung können sich nur die ÄrztInnen die Unterbringung ihrer Kleinkinder leisten. „Eine Herabsetzung des Beitrages würde die hauseigene Betreuung der Kleinkinder auch für das diplomierte Personal und für die ArbeiterInnen attraktiv machen“, sagt Marianne Mühlbacher.

Öffnungszeiten. „Besonders schätze ich die großzügigen Öffnungszeiten der Kinderbetreuungseinrichtung“, meint Renée Berndorfer. Beide Töchter der diplomierten Gesundheits- und Krankenpflegerin besuchten den Betriebskindergarten, der auch in den Ferien von Montag bis Freitag von 6:30 Uhr bis 17:00 Uhr geöffnet hat. „Nach Absprache kann man seine Kinder auch um 18:30

Uhr abholen, da man ja auch 12-Stunden-Dienste zu verrichten hat“, erklärt die gebürtige Linzerin und ergänzt: „Außerdem lernten meine Mädls meine Arbeitswelt kennen und ich KollegInnen, die mir sonst nie über den Weg gelaufen wären. Das wirkt sich positiv auf das Arbeitsklima aus.“

Flughafen Wien. Ein weiteres positives Beispiel ist der Betriebskindergarten am Flughafen Wien. Er wurde auf Initiative des Flughafen-Betriebsrats über den Verein „Startplatz Airport-Kindergarten“ im Jahr 2001 gegründet und wird mit Unterstützung durch den Flughafen Wien, das Land Niederösterreich und das AMS betrieben. In dem Kindergarten werden maximal 45 Kinder zu mitarbeiterfreundlichen Öffnungszeiten betreut. Kinder im

Alter von 1,5 bis 6 Jahren sind herzlich willkommen, sechs angestellte MitarbeiterInnen kümmern sich in der Zeit von 6 bis 19 Uhr von Montag bis Freitag um den „Flughafen-Nachwuchs“. „Der Kindergarten wurde 2004 von der Kronen Zeitung sogar zur flexibelsten Kinderbetreuungseinrichtung Österreichs gekürt“, erörtert Dieter Rozboril, Vorsitzender des Arbeiterbetriebsrats am Flughafen Wien und stellvertretender Vereinsobmann.

Flexibles Angebot. Den Eltern werden moderate Preise geboten: Die Ganztagsbetreuung in der Kinderkrippe, die Platz für bis zu 15 Kleinkinder bietet, kostet 255 Euro; für die Familiengruppen für Kinder im Alter von 3 bis 6 Jahren sind 240 Euro im Monat zu berappen. „Unser Kindergarten hat außer den beiden letzten Augustwochen auch in den Ferienzeiten geöffnet - je nach Bedarf auch über Weihnachten“, sagt Rozboril, der selbst seine drei Kinder im Airport-Kindergarten untergebracht hatte. Ein weiterer Vorteil sei das flexible Angebot der Betreuungseinrichtung. So kosten Kinderkrippe bzw. Familiengruppe halbtags (bis zu 5 Stunden Betreuung täglich) 200 bzw. 195 Euro. Die Halbtagsstundenanzahl kann aber auch flexibel in 2 bis 3 ganzen Tagen Betreuungszeit konsumiert werden, erklärt der Betriebsratsvorsitzende. „Dieses Angebot kommt sowohl den Bedürfnissen von Teilzeitbeschäftigten aber auch insbesondere Flugbeglei-

terInnen oder PilotInnen entgegen, die etwa an nur drei Tagen die Woche im Turnusdienst fliegen“, ergänzt Rozboril.

Begehrte Kindergartenplätze. Auch Alfred Dibon, beschäftigt bei der Flughafenbetriebsfeuerwehr und Vater eines 3-jährigen Sohnes, weiß die ausgiebigen Öffnungszeiten und die Flexibilität des Airportkindergartens zu schätzen. „Das kommt meinen manchmal unterschiedlichen Dienstzeiten sehr entgegen. Bei vergleichbaren Kindergärten in der Nähe meines Wohnsitzes hätten in Frage kommende Betreuungseinrichtungen erst um 7 oder 8 Uhr aufgesperrt und um 16 bzw. 17 Uhr hätten wir unseren Buben schon wieder abholen müssen“, sagt Dibon. Einen Tipp hat Betriebsrat Rozboril für Eltern, die in Wien wohnen und nach Niederösterreich zur Arbeit pendeln: Seit der Einführung des Gratiskindergartens sind die Plätze knapp. Die Stadt Wien bezuschusst deshalb auch die Kosten für einen Privatkindergartenplatz im niederösterreichischen Umland.

patrick.nikitser@vida.at
hansjoerg.miethling@vida.at



BR-Vorsitzender Dieter Rozboril (links) und Airport-Feuerwehrmann Alfred Dibon: Der Airport-Kindergarten kommt mit ausgedehnten Öffnungszeiten berufstätigen Eltern optimal entgegen.

WEBTIPP

www.airport-kindergarten.at

„Familie ist, wo Menschen füreinander Verantwortung übernehmen“

vida im Gespräch mit der Kinder- und Jugendbuchautorin Christine Nöstlinger über Bruno Kreisky, die österreichische Schulpolitik und das Familienbild der neuen Staatssekretärin Verena Remler.

vida: Ein Anliegen Bruno Kreiskys war es, für Arbeiterkinder die gleichen Chancen zu schaffen wie für Kinder aus bürgerlichen Haushalten. Doch nach wie vor entscheidet in vielen Fällen nicht das Talent eines Kindes, in welche Schule es kommt, sondern die Herkunft. Sie thematisieren das in Ihrem jüngsten Buch, der „Lumpenloretta“. Wie sehen Sie die Debatte um die Gesamtschule?

Ch. Nöstlinger: Ich bin für die Gesamtschule. Aber unsere Machtverhältnisse sind so, dass das anscheinend nicht durchzusetzen ist, wider jede Vernunft. Ich kann mir das nur so erklären, dass gewisse Schichten, die ihre Kinder ins Gymnasium schicken, nicht wollen, dass die Kinder der Unterschicht die gleichen Chancen haben.

vida: Politiker, die für die Beibehaltung der getrennten Schulformen sind, reden gern von der Wahlfreiheit.

Ch. Nöstlinger: Die Kinder haben ja nicht die Wahlfreiheit, die Wahlfreiheit haben die Eltern. Und wenn ich als Zehnjährige aussortiert werde, bin ich hilflos.

vida: Das Schlagwort von der Wahlfreiheit wird auch in der Familienpolitik von manchen gern verwendet. So auch von der neuen Familienstaatssekretärin Verena Remler. Wie geht es Ihnen mit diesem Begriff?

Ch. Nöstlinger: Die Freiheit, zu entscheiden, ob sie daheim

bleibt oder nicht, hat bestenfalls die Frau. Für das Kind gilt das nicht. Also, wenn ich ein elfjähriges Einzelkind wäre, würde ich nicht unbedingt eine Mutter haben wollen, die daheim ist. Die Statistiken zeigen auch, dass Frauen nach einer langen Karenz nur schwer wieder einen vernünftigen Job finden. Dass man eine kurze Pause nach der Geburt braucht, ist klar.

vida: Ihre Enkelkinder wachsen in Belgien auf. Wie steht es dort um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie?

Ch. Nöstlinger: In Belgien ist es einfacher. Dort hat jedes Kind das Recht, von der Früh bis zum Abend in der Schule betreut zu werden, es gibt nur Ganztagschulen und auch die gemeinsame Schule ist umgesetzt.

vida: In Ihrer Krimireihe mit dem Pudding-Pauli ist es der Pauli, der jeden Tag zu Mittag seine beste Freundin, die Rosi, bekocht. Sie schreibt ihm dafür seine Mathe-Aufgaben. Alle Rezepte sind zum Nachkochen angeführt. Wie entstand die Idee zu dem Buch?

Ch. Nöstlinger: Der Verlag wollte, dass ich ein Kochbuch für Kinder schreibe. Aber ich fand das langweilig und so habe ich mir eine Rahmenhandlung überlegt und die ist länger und länger geworden.

vida: Bekommen Sie Rückmeldungen, ob eher Buben oder



Foto: Lukas Beck

Christine Nöstlinger, geboren 1936, zählt mit über 100 Büchern zu den bekanntesten Kinder- und JugendbuchautorInnen des deutschen Sprachraums. Das Werk der Wienerin wurde in zahlreiche Sprachen übersetzt und mit international renommierten Preisen ausgezeichnet.

Mädchen zum Kochlöffel greifen, um die Rezepte auszuprobieren?

Ch. Nöstlinger: Naja, die Rückmeldungen sind nicht repräsentativ. Mehr Mädchen lesen Bücher und schreiben Briefe als Buben. Ich kenne aber genug Buben, die gerne kochen. Auch bei meinen Enkelkindern ist das so. Mein 13-jähriger Enkel kocht wesentlich mehr als meine Enkelin, die 15 ist.

vida: Sie schreiben seit mehr als 40 Jahren Kinder- und Jugendbücher, haben selbst zwei erwachsene Töchter. Wie haben Sie privat Beruf und Job unter einen Hut gebracht?

Ch. Nöstlinger: Ohne meine Mutter, die schon in Pension war, hätte ich das nicht geschafft. Meine ersten Manuskripte waren voller Fettflecken, weil ich in der Küche auf

einer kleinen Schreibmaschine neben dem Kochen geschrieben habe. Wenn ich zurückschaue, kann ich mir selbst nicht mehr vorstellen, wie ich das geschafft habe. Ich hab den Haushalt allein gemanagt und für die Kinder auch noch Pullis gestrickt und Kleider genäht. Ich war ein richtiger Workaholic.

vida: Noch einmal zu Familienstaatssekretärin Remler. In einem Standard-Interview definierte sie Familie folgendermaßen: „Familie ist, wo Kinder sind.“

Ch. Nöstlinger: Also dann ist auch ein Kinderheim eine Familie, ist eh nicht schlecht.... (lacht). Für mich ist Familie, wo Menschen, seien es mehrere oder zwei, füreinander Verantwortung übernehmen. Das kann ein Paar mit einem Kind sein, aber auch zwei Männer oder zwei Frauen, Kinder müssen nicht unbedingt dabei sein.

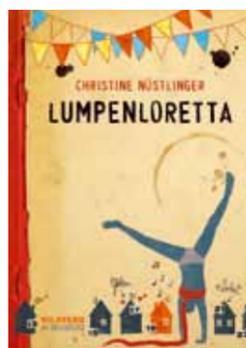
Oder eine Frau mit einem Kind bzw. ein Mann mit einem Kind.

vida: Bruno Kreisky soll einmal folgenden Satz gesagt haben: „Bei der Todesstrafe und der Emanzipation der Frau darf man die Basis nicht fragen. Denn die Basis (...) ist primär reaktionär.“ Was halten Sie von der Aussage?

Ch. Nöstlinger: Er hat recht. Es gibt noch ein paar andere Fragen, wo ich ein bisschen für die „Demokratie von oben“ bin und mich nicht dem Volkswillen ausliefern möchte. Die Migrantenfrage gehört da dazu.

martina.fassler@vida.at

BUCHTIPP



Lumpenloretta
von Christine Nöstlinger

Glatze und Loretta, kann daraus was werden? Der sture, schweigsame Typ, den die Liebe aus heiterem Himmel überfällt. Die quirliche angehende Zirkusprinzessin, die notgedrungen zu viele Grenzen überschreitet. Entsetzte Eltern, ratlose Freunde, gebrochene Herzen. Eine Liebe mit wenig Zukunft, sollte man meinen. Aber, wie gesagt: Glatze ist ein Sturkopf.

Erschienen im Residenz Verlag, ISBN: 978-3-7017-2027-9, gebunden, 128 S., 13,90 Euro

WEBTIPP

Die Langfassung des Interviews finden Sie auf www.vida.at

„Erotik am Arbeitsplatz ist ganz normal“

Johannes Wahala, Sexualforscher und Leiter der PartnerInnen-, Familien- und Sexualberatungsstelle Courage, im vida-Interview über ein Tabu-Thema.

vida: Liebe im Büro – das klingt relativ unromantisch. Warum ist der Arbeitsplatz statistisch gesehen dann eine der wichtigsten Kontaktbörsen?

Wahala: Ein wesentlicher Lebensbereich des Menschen ist die Arbeit, in dem genauso Erotik und Sexualität eine Rolle spielen. Es stimmt: Der Arbeitsplatz ist bis zum heutigen Tag eine der wichtigsten Begegnungs- und Kontaktbörsen - wenn man allein bedenkt, wie viel Zeit ein Mensch pro Tag am Arbeitsplatz verbringt. Die Arbeit ist ein Ort der Kommunikation, an dem sich Menschen näher kennen lernen, aber auch sich attraktiv finden, verlieben und eine Beziehung eingehen.

vida: Was bedeutet es für ein Unternehmen, wenn sich eine Beziehung zwischen

KollegInnen entwickelt? Wie informiert man Vorgesetzte und KollegInnen?

Wahala: Erotik und sexuelle Begierde am Arbeitsplatz auszuklammern, wäre wirklichkeitsfremd. Es ist ganz normal, und jedes Unternehmen wird damit umgehen lernen müssen. Dabei muss man aber differenzieren: Nicht jede Sexualität trägt gleich den Schleier der Beziehung, und nicht jedes sexuelle Begehren und jedes erotische Knistern muss dem Vorgesetzten angezeigt werden. Wenn zwei erwachsene Menschen sich voneinander angezogen fühlen, egal ob hetero-, homo- oder bisexuell, ist es zunächst einmal deren Privat- und Intimsphäre. Wenn sich zwei Menschen aber dafür entscheiden, eine Partnerschaft einzugehen, müssen die beiden schon überlegen, wenn sie



Johannes Wahala

Foto: ÖGB-Verlag/Paul Sturm

an einer Arbeitsstelle arbeiten, wie sie damit umgehen. Auch hier differenziere ich: In ihrer Partnerschaft, weil es ist nicht leicht eine Beziehung zu führen und auch gleichzeitig ArbeitskollegIn zu sein; so ist es wichtig, sich Freiräume zu geben, für eigene Freundeskreise, etc. Zweitens hat eine Beziehung am Arbeitsplatz auch Auswirkungen auf das Unternehmen als System. Die Beziehung ist dann nicht mehr nur Privatsache, es betrifft auch die KollegInnen, weil sich die Dynamik verändert. Dann gehört offen im Betrieb besprochen, ob es etwa sinnvoll ist,

dass beide in einer Abteilung bleiben.

vida: Was ist zu beachten, wenn es zwischen Chefin und MitarbeiterIn knistert?

Wahala: Beim Knistern allein ist noch kein Handlungsbedarf, daran ist nichts verwerflich. Ich bin ja der Meinung, dass jede menschliche Begegnung auch eine erotische Komponente hat. Die Frage ist vielmehr, wie beide damit umgehen. Wenn sich eine partnerschaftliche Beziehung entwickelt, hat in erster Linie der oder die Chefin Handlungsbedarf, weil

sich auch hier die Dynamik verändert. In diesem Fall geht es auch um die Themen Macht und Hierarchie, und es tut dem Betrieb als Gesamtes sicher nicht gut, wenn damit nicht offen umgegangen wird.

ines.schmied-binderlehner@vida.at

WEBTIPP

- www.wahala.at
- www.oegs.or.at
- www.courage-beratung.at

Arbeit und Gesundheit

Asbestnachsorge nützen!

Die Untersuchung wird von VAEB und AUVA heuer das letzte Jahr angeboten.

Die gesundheitliche Bedeutung von Asbest ist heute bekannt. Asbeststaub ist ein faserförmiger Staub, kleinste Partikel gelangen durch Einatmen in die Atemwege und ein geringer Teil kommt in die Lungenbläschen und in das Lungengewebe. Diese Fasern können aufgrund ihrer nadelförmigen Gestalt bis zum Rippenfell vordringen. Asbestfasern können drei typische Krankheitsbilder verursachen, eine Fibrose der Lunge und des Rippenfells, sogenannte Asbestose, Carcinome der Lunge und des Kehlkopfes sowie bösartige Tumore des Rippen- und Bauchfells, sogenannte Mesotheliome.

Lange Latenzzeit. Durch Asbest verursachte Erkrankungen der Lunge und des Rippenfells sind Berufskrankheiten im Sinne der Liste der

Berufskrankheiten im Allgemeinen Sozialversicherungsgesetz (ASVG). Es kann jedoch 20 bis 40 Jahre dauern, bis es zu einer Erkrankung kommt. Die von AUVA und VAEB durchgeführte Asbest-Nachsorgeaktion hat zu einem deutlichen Anstieg der gemeldeten

Verdachtsfälle auf asbestbedingte Atemwegskarzinome geführt. Die Nachsorgeuntersuchung verschafft Gewissheit darüber, ob ein Erkrankungspotenzial vorliegt. Im Fall einer Früherkennung erhöht sie die Heilungsaussichten und trägt wesentlich zur Ver-

besserung der Lebensqualität aller Betroffenen bei. Die Erfahrungen seit 2003 zeigen, dass bei jedem fünften Untersuchten eine Auffälligkeit festgestellt wird, die eine Meldung mit Verdacht auf eine asbestinduzierte Berufserkrankung auslöst.

Nur noch heuer. „Dieses Gesundheitsprojekt ist sehr wichtig. Viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die möglicherweise der Risikogruppe angehören, waren bereits bei der Untersuchung. Da das Projekt heuer das letzte Jahr angeboten wird, möchten wir noch einmal alle Kolleginnen und Kollegen in den betroffenen Berufen und Betrieben zur Teilnahme an dieser wichtigen Untersuchung aufrufen“, so der Obmann der Versicherungsanstalt für Eisenbahnen und Bergbau (VAEB) Gottfried Winkler.

Jetzt anmelden. Jeder Betroffene kann sich mit seinen Fragen unter der Telefonnummer 0820 820 100 an kompetente Beraterinnen und Berater wenden, die das individuelle Risiko erheben und entsprechende Untersuchungstermine vereinbaren. Das Nachsorgeprogramm ist für ehemals beruflich asbestexponierte Personen ins Leben gerufen worden, da für diese keine gesetzliche nachsorgende Untersuchung vorgesehen ist.

alice.wittig@vaeb.at



Foto: Fotolia/ISO 100 - photography

Seit 1990 ist die Anwendung von Asbest verboten. Für Menschen, die beruflich mit Asbest in Kontakt kamen, gibt es heuer noch einmal eine Nachsorgeaktion.

Ferienwohnungen für Mitglieder

Sie wollen Ihren nächsten Sommerurlaub in Österreich verbringen? Als **vida Mitglied** haben Sie die Auswahl aus verschiedenen Ferienwohnungen zum günstigen Preis.



Seit Jahren sind die Ferienwohnungen der Gewerkschaft **vida** gefragt. Kein Wunder, denn wir ermöglichen unseren Mitgliedern einen kostengünstigen Urlaub in angenehmer und wohnlicher Atmosphäre.

Die Details zur Ausstattung der Wohnungen und das Anmeldeformular finden Sie im Internet (samt Fotos der Wohnungen) auf <http://freizeit.vida.at>

Unsere Standorte

- Dorfgastein** (3 Personen)
Küche mit Essecke, Wohnschlafzimmer, Bad mit Dusche, WC, Vorraum, Abstellraum; Nr. 67/1/5, 5632 Dorfgastein;
- Bad Gastein** (5 Personen)
Küche mit Essecke, Wohnzimmer mit Schlafgelegenheit, Schlafzimmer, Bad und WC, Vorraum; Poserstraße 8A/3/10, 5640 Badgastein
- Feldkirch** (4 Personen)
Küche, Wohnzimmer mit Schlafgelegenheit, Bad und WC, Schlafzimmer, Vorraum; Beim Lezner Weiher 3a, 6803 Feldkirch
- Kitzbühel** (2 Wohnungen, jeweils für 5 Personen)
Küche mit Essecke, Wohnzimmer mit Schlafgelegenheit, Bad, WC, Schlafzimmer, Vorraum, Balkon; Bahnhofstr. 11a/4 + 11b/4, 6370 Kitzbühel
- Kötschach-Mauthen** (5 Personen)
Küche mit Essecke, Wohnschlafzimmer, Bad, WC, 2 Schlafzimmer, Vorraum, Abstellraum, Balkon; Nr. 393/1/2, 9640 Kötschach Mauthen
- Oberwölz** (5 Personen)
Küche mit Essecke, Wohnzimmer mit Schlafgelegenheit, Schlafzimmer, Bad, WC, Vorraum, Balkon; Südwestsiedlung Haus I/1, 8832 Oberwölz
- Salzburg** (5 Personen)
Küche, Wohnzimmer mit Schlafgelegenheit, Bad und WC, Schlafzimmer, Kinderzimmer, Vorraum, Balkon; Elisabethstr. 8c/4/16, 5020 Salzburg
- Seefeld** (5 Personen)
Küche mit Essecke, Wohnzimmer mit Schlafgelegenheit, Bad und WC, Schlafzimmer, Vorraum; Föhrenwald 584/8, 6100 Seefeld
- Zell am See**
Top 7 (5 Personen), Küche, Wohnzimmer mit Schlafgelegenheit, Bad, WC, Schlafzimmer, Kinderzimmer, Vorraum, Balkon
Top 10 und Top 11 (jeweils für 4 Personen), Küche, Wohnschlafzimmer, Bad, WC, Vorraum, Abstellraum, Bergstr. 3/7, 3/10, 3/11, 5700 Zell am See
- Wörgl** (5 Personen)
Küche mit Essecke, Wohnzimmer mit Schlafgelegenheit, Schlafzimmer, Bad, WC, Vorraum, 2 Balkone
Wildschönauerstr. 54/III/8, 6300 Wörgl

Preise

Ferienwohnungen Kitzbühel, Seefeld, Bad Gastein, Kötschach Mauthen, Salzburg, Zell am See Wohnung 7
HS/NS Erwachsene € 17,-/€ 15,-
HS/NS Kinder (6 - 15 J.) € 9,-/€ 8,-

Hauptsaison:

27.11.10 - 09.04.11
21.05.11 - 01.10.11

Nebensaison:

09.04.11 - 21.05.11

Ferienwohnungen Dorfgastein, Feldkirch, Oberwölz, Wörgl, Zell am See Wohnung 10 + 11

HS/NS Erwachsene € 15,-/€ 13,-
HS/NS Kinder (6 - 15 J.) € 8,-/€ 7,-
HS = Hauptsaison, NS = Nebensaison

INFO

Auskunft & Anmeldung
Tel.: (01) 53 444 79-441
Fax: (01) 53 444 102 170
E-Mail: service@vida.at

GEWINNSPIEL

Wir verlosen einen einwöchigen Aufenthalt in einer Ferienwohnung der Gewerkschaft vida für zwei Personen.

Der/die GewinnerIn erhält von vida einen Gutschein und vereinbart Zeit und Ort der Einlösung des Gewinnes mit der vida-Anlaufstelle für die Ferienwohnungen.

Beantworten Sie folgende Gewinnfrage: Wie heißen unsere beiden Moderatorinnen im vida Podcast (Vor- und Zuname)? Ein Tipp: Die Namen finden Sie in dieser Ausgabe.

Antworten an:
vida/Pressereferat;
Kennwort: „vida-Ferienwohnung“, Johann-Böhm-Platz 1, A-1020 Wien oder per E-Mail: zeitschrift@vida.at, Einsendeschluss: 7. März 2011

ADVENTKALENDER

vida gratuliert den GewinnerInnen.

Vom 1. bis 24. Dezember 2010 war es wieder soweit. Jeden Tag galt es, ein Fenster des vida-Online-Adventkalenders zu öffnen und damit eine neue vida-Wissensfrage zu beantworten. Zum Schluss, wenn man richtig geraten hat, gab es folgende Lösung: vida. Wir leben Gewerkschaft. Viele Mitglieder hat das Quizfieber gepackt. Aus den zahlreichen Einsendungen wurden im Jänner die GewinnerInnen gezogen und auch schon verständigt. Die lange Liste der GewinnerInnen finden Sie auf www.vida.at.

Offenlegung gemäß Mediengesetz, § 25:

Verlag des Österreichischen Gewerkschaftsbundes GmbH, 1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1. **Unternehmensgegenstand:** Herstellung und Verbreitung literarischer Werke aller Art, Datenverarbeitung für Dritte, Handelsgewerbe und Handelsagenden, Werbung und Marktkommunikation. **Geschäftsführung:** Mag. Gerhard Bröthaler, MBA, DI (FH) Roman Grandits. **Einzigster Gesellschafter:** Österreichischer Gewerkschaftsbund, Österreichische Gewerkschaftliche Solidarität Privatstiftung. **Sitz:** Wien. **Betriebsgegenstand:** Herstellung und Verbreitung sowie der Verlag literarischer Werke aller Art, insbesondere von Büchern, Zeitungen und Zeitschriften, Kunstblättern, Lehrmitteln und Buchkalendern; die Erbringung von Dienstleistungen in der Informationstechnik, der Handel mit dem Betriebsgegenstand dienenden Waren sowie das Ausüben der Tätigkeiten einer Werbeagentur. Die Blattlinie entspricht jenen Grundsätzen, die in den Statuten und der Geschäftsordnung des Österreichischen Gewerkschaftsbundes (Fassung gemäß Beschluss durch den 17. Bundeskongress des ÖGB) festgehalten sind.

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.oegbverlag.at.
Hersteller: Leykam Druck GmbH & Co KG, 7201 Neudörfel, Bickfordstraße 21
Herstellungsort: Neudörfel
Redaktionsteam dieser Ausgabe: Walter Darmstädter, Martina Fassler (Chefredaktion, mf), Karl Goldberg, Hansjörg Miethling, Patrick Nikitscher, Gertrude Oelmack, Maria Ostermann, Ines Schmied-Binderlehner, Rudolf Srba, Marion Tobola, Alice Wittig.
Grafik: Peter-Paul Waltenberger, ÖGB-Verlag.
Fotos Titelseite: Fotolia - Kzenon/Kaarsten/Liddy Hansdottir (3), McDonald's (1)
Redaktionsadresse: Gewerkschaft vida, Johann Böhm-Platz 1, 1020 Wien, zeitschrift@vida.at, Tel: 01/53444 79 265.
DVR-Nr.: 0046655. **ZVR:** 576 439 352

zeitschrift@vida.at

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

- Wir freuen uns
- über Ihre Rückmeldungen,
 - über Tipps und
 - Anregungen.

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

Oder per Post an die:
Gewerkschaft vida
Presse- und Öffentlichkeitsarbeit
Johann Böhm-Platz 1, 1020 Wien

topinfo **vida**

www.vida.at

Verkehr

Seite 10-11

Soziale, Persönliche Dienste
und Gesundheitsberufe

Seite 12-13

Private
Dienstleistungen

Seite 14-15

Die ArbeitnehmerInnenveranlagung

Holen Sie sich Geld vom Finanzamt!

Die ArbeitnehmerInnenveranlagung zu machen zahlt sich aus.

Für alle unselbstständig Beschäftigten besteht alljährlich die Möglichkeit eine ArbeitnehmerInnenveranlagung beim Finanzamt einzureichen. Im Antrag können alle Absetzpositionen aufgenommen werden, die nachträglich zur Lohnsteuer geltend gemacht werden können.

Gut zu wissen. Bei der ArbeitnehmerInnenveranlagung ist zwischen Pflicht- und Antragsveranlagung zu unterscheiden. Eine Pflichtveranlagung muss beim Finanzamt bis 30. September des Folgejahres beantragt werden, falls zwei oder mehrere Dienstverhältnisse gleichzeitig bestanden haben. Weiters ist die Veranlagung verpflichtend, wenn der Arbeitgeber in der Lohnsteuerberechnung den Alleinverdiener-/Alleinerzieherabsetzbetrag berücksichtigt hat, dieser dem/der Beschäftigten aber nicht zusteht. Ebenso verursachen Bezüge aus der gesetzlichen Krankenversicherung (Krankengeld), aus dem Insolvenzausgleichsfonds oder ein zu hoher Freibetragsbescheid beim Arbeitgeber eine Verpflichtung zur Veranlagung. Die Antragsveranlagung hingegen kann freiwillig beim Finanzamt innerhalb einer Frist von fünf Jahren eingereicht werden, 2011 also für 2006 bis 2010.

Wann zahlt sich's aus? Sinnvoll ist die freiwillige ArbeitnehmerInnenveranlagung, wenn man während des Jahres so wenig verdient hat, dass von der Firma zwar Sozialversicherungsbeiträge abgezogen wurden, aber noch keine Lohnsteuer. Das betrifft z.B. Lehrlinge oder Teilzeitbeschäftigte. Wenn Sie nicht das ganze Jahr durchgehend beschäftigt waren oder

in den einzelnen Monaten unregelmäßig verdient haben, z.B. wegen eines Wechsels von Vollzeit zu Teilzeit, sollten Sie ebenfalls eine Veranlagung durchführen. Sie hatten berufliche Ausgaben, außergewöhnliche Belastungen wie etwa hohe Arztkosten oder Sonderausgaben? Auch in diesen Fällen ist die Veranlagung sinnvoll. Dasselbe gilt, wenn Sie AlleinverdienerIn* oder AlleinerzieherIn sind bzw. für ein oder mehrere Kinder Unterhalt leisten (Zusatzinfo im Info-Kasten).

Für Kinder, für die Familienbeihilfe bezogen wird, können seit 2009 Freibeträge sowie die Betreuungskosten für Kinder unter zehn Jahren geltend gemacht werden.

Negativsteuer. Da das Einkommen bis zur Höhe von 12.000 Euro Jahreseinkommen steuerfrei ist, bewirkt die ArbeitnehmerInnenveranlagung für Einkommen unterhalb dieser Grenze eine Steuergutschrift, die so genannte Negativsteuer. Es werden 10 Prozent der Sozialversicherungsbeiträge, höchstens jedoch 110 Euro, gutgeschrieben. Ab der Veranlagung 2008 können Geringverdienende auch das Pendlerpauschale geltend machen, das bis zu 130 Euro betragen kann; ab 2011 wird dieser Betrag um 10 Prozent erhöht. Ebenso wird bei geringem Einkommen der Alleinerzieher- und Alleinverdienerabsetzbetrag bei mindestens einem Kind im Zuge der Veranlagung als Negativsteuer ausbezahlt.

Sonderausgaben. Dazu zählen Prämien von absetzbaren Personenversicherungen sowie Kosten für Wohnraumschaffung (z.B. Genossenschaftsbeiträge) oder Wohnraumsanierung. Ebenso können der Nachkauf von Versicherungszeiten oder Kirchenbeiträge als Sonderausgaben abgesetzt werden.

Werbungskosten. Werbungskosten sind Ausgaben, die im Zusammenhang mit der beruflichen Tätigkeit entstehen. Dazu gehört auch der Gewerkschaftsbeitrag, wenn dieser nicht bereits vom Arbeitgeber berücksichtigt worden ist. Privat angeschaffte spezielle Arbeitsschuhe oder der Erwerb eines privaten Computers zur beruflichen Verwendung können zumindest anteilmäßig steuerlich berücksichtigt werden. Auch allfällige Fortbildungskosten können geltend gemacht werden. Generell gilt, dass dafür Belege gesammelt und sieben Jahre aufbewahrt werden müssen. Diese sind auf Verlangen der Finanz vorzulegen. In manchen Berufen können Werbungskosten pauschal geltend gemacht werden, das heißt, es müssen keine Rechnungen vorgelegt werden. Werbungskostenpauschale gibt es etwa für HausbesorgerInnen oder für HeimarbeiterInnen. Es können natürlich immer statt dem Pauschale die tatsächlichen Kosten (mit Belegen) angesetzt werden.

Außergewöhnliche Belastungen. In der ArbeitnehmerInnenveranlagung können Krankheitskosten als außergewöhnliche Belastungen, wie etwa Zahnersatz, Medikamente oder auch Begräbniskosten mit einem von der Finanz berechneten einkommensabhängigen Selbstbehalt berücksichtigt werden. Belastungen aufgrund einer Behinderung von mindestens 25 Prozent werden ohne Selbstbehalt angerechnet.

Kein Risiko. Sollte sich bei der Steuerberechnung eine Nachzahlung ergeben, kann im Falle der freiwilligen ArbeitnehmerInnenveranlagung innerhalb der Berufungsfrist von einem Monat der Antrag mittels Berufung zurückgezogen werden.

karl.goldberg@vida.at



Foto: Gina Sanders/Fotolia

INFO



Wo gibt es das Formular für die Veranlagung?

Das Formular L1, das Sie für die ArbeitnehmerInnenveranlagung benötigen, erhalten sie bei Ihrem Finanzamt. Für den Mehrkindzuschlag ist ein eigenes Formular E4, für die Absetzbarkeit der Kinderbetreuungskosten ist pro Kind ein eigenes Formular L1k auszufüllen. Sie können die Veranlagung auch unter <https://finanzonline.bmf.gv.at> elektronisch abwickeln.

Bestätigung über Mitgliedsbeitrag

vida-Mitglieder, die ihren Mitgliedsbeitrag nicht direkt von ihrem Betrieb bzw. von der zuständigen Pensionsversicherung abbuchen lassen, erhalten bis Ende Februar eine Bestätigung über die im Jahr 2010 geleisteten Gewerkschaftsbeiträge zugesandt, damit sie diese Kosten als Werbungskosten geltend machen können.

Wichtige Information*

Ab 2011 entfällt der Alleinverdienerabsetzbetrag (AVAB) für kinderlose Personen und Personen mit Kindern, für die keine Familienbeihilfe bezogen wird. Wichtig ist, diese Änderung der Lohnverrechnung bekannt zu geben. PensionistInnen erhalten statt des AVAB ab 2011 einen erhöhten Pensionistenabsetzbetrag, wenn sie schon bisher anspruchsberechtigt waren und ihr steuerliches Einkommen 13.100 € im Jahr (1.155 € monatlich) nicht überschreitet.



Noch zu retten?

Kommentar

UPS: Sieg der Gewerkschaften



Foto: OGB-Verlag/Paul Sturm

Ein großer Erfolg gelang der internationalen Gewerkschaftsbewegung gleich im ersten Monat des neuen Jahres. Der türkischen Gewerkschaft TÜMTIS ist es mit Hilfe von internationaler Mobilisierung gelungen, für 151 von 162 gekündigten Beschäftigten eine Wiedereinstellungszusage zu bekommen. Dieser Erfolg ist ein Zeugnis dafür, dass auch multinationale Konzerne die Arbeitnehmerrechte in jedem Land anerkennen müssen.

Arbeitskampf. Der Weg zum Ziel war aber langwierig und steinig: Beim türkischen Ableger des privaten Paketzustellers United Parcel Service (UPS) herrschte seit acht Monaten ein Konflikt um die wegen gewerkschaftlicher Organisation im April 2010 entlassenen KollegInnen. Umgehend hatten die internationale Gewerkschaftsbewegung und die nationalen Gewerkschaften eine weltweite Solidaritätskampagne gestartet. Das Ziel war die Wiedereinstellung der KollegInnen und die Durchsetzung ihrer Ansprüche.

Wiedereinstellung. 151 KollegInnen werden eine Kompensation sowie für die letzten 4 Monaten ihren Lohn nachbezahlt bekommen. Jene, die dieses Angebot nicht annehmen wollen, sollen eine Abfertigung im Ausmaß von 12 Monatsgehältern erhalten. Es wird aber noch über eine bessere Lösung weiterverhandelt. Bis auf 5 Kollegen sind auch alle Gewerkschaftsaktivisten wieder eingestellt worden. Zusätzlich wurde zum Verhandlungsergebnis ein Protokoll der zukünftigen Zusammenarbeit formuliert: UPS verpflichtet sich, jede weitere gewerkschaftliche Organisation zuzulassen und die Gewerkschaft TÜMTIS als Verhandlungspartner anzuerkennen.

An Boden gewonnen. UPS hat sich aber nicht grundlegend geändert. Es ist davon auszugehen, dass UPS weiter auf ein Geschäftsmodell setzen wird, das für ArbeitnehmerInnen nur wenig Respekt übrig hat. Was sich aber geändert hat, ist das Machtverhältnis - als Gewerkschaften haben wir mit diesem Erfolg viel an Boden gewonnen. Und für die Beschäftigten ist auch sichtbar geworden, dass ein Konflikt in einem Land kein Einzelereignis ist, sondern immer einer mit allen Gewerkschaften. Die vida-Beteiligung war deshalb wichtig, um unsere eigene Stärke auch gegenüber UPS in Österreich auszubauen. Ich bedanke mich bei allen KollegInnen, die mit ihrer Beteiligung an der UPS-Callcenter-Aktion, an den Delegationen, frühmorgendlichen Aktionen vor den UPS-Verteilerzentren oder an ähnlichen Solidaraktivitäten diesen Erfolg für die Beschäftigten ermöglicht haben.

wilhelm.haberzettl@vida.at
Vorsitzender der Sektion Verkehr



Foto: Designer/Andreas/Fotolia

Kurioses Arbeitsverbot: Der Chef lässt bei Retter-Linien drei Buslenker (einer davon ist Betriebsratsvorsitzender) nicht mehr fahren – trotz aufrechtem Dienstverhältnis und voller Bezüge.

Die Allgemeinheit muss für drei an einen privaten Betrieb überlassene Postbuslenker aufkommen, weil sie ihr Chef nicht mehr arbeiten lässt.

Die dicke Luft zwischen Betriebsrat und der Unternehmensführung herrscht schon seit Monaten im Neunkirchner Autobusunternehmen Retter-Linien. Bereits im Frühjahr 2010 wurde Betriebsratsvorsitzendem Robert Fuchs der Zutritt zum Werksgelände verwehrt. Gegen drei vom ÖBB-Postbus dienstzugeleitete Autobuslenker - unter ihnen Fuchs - wurden von Retter-Chef Hermann Retter Disziplinarverfahren angestrebt. „Man hat solange die sprichwörtlich ‚Nadel im Heuhaufen‘ gegen uns gesucht, bis irgendein Grund für die Disziplinarverfahren gefunden wurde“, weist Fuchs die seiner Meinung nach absurden Vorwürfe gegen ihn und seine zwei Kollegen zurück. Alle drei Kollegen erhielten Rechtsschutz von vida.

Allgemeinheit zahlt. Retter lässt die drei Buslenker nicht arbeiten - und das, obwohl in einem Fall bereits zu Gunsten des Fahrers entschieden wurde.

„Wir sitzen seit Juni 2010 zuhause, dürfen nicht arbeiten und sind freigestellt“, sagt Fuchs: „Dennoch bekommen wir unser Grundgehalt vom ÖBB-Postbus weiterbezahlt, was sich in Kosten für die Allgemeinheit niederschlägt.“ Indes weigert sich Retter Linien seit Monaten standhaft, die Gehälter der drei Betroffenen zu bezahlen. Ein Verfahren zwischen Postbus und Retter wurde bei Gericht eingeleitet.

„Zwangsehe“. Auf die Angelegenheit angesprochen, erklärte der Retter-Chef gegenüber einem lokalen Medium, er lege Wert darauf, festzustellen, dass er selbst nicht entscheiden kann, wer zur Arbeit in seine Busfirma geschickt wird: „Die Mitarbeiter gehören zur Postbus AG und ausschließlich diese Firma kann sie an eine geeignete Dienststelle zuweisen.“ Dass das Verhältnis zwischen Retter, Fuchs und ein paar anderen Beamten gestört sei, nahm Retter mit den Worten „Es ist wie eine Zwangsehe“ zur Kenntnis, berichtete das Bezirksblatt Neunkirchen im Dezember 2010.

Personalübernahme. Die Hintergründe reichen bis zur Liberalisierung des europäischen Verkehrs zurück, wodurch die EU mehr Wettbewerb zwischen den einzelnen Anbietern schaffen wollte. Der ÖBB-Postbus wurde der Wettbewerbsbehörde zu mächtig, einzelne Linienpakete mussten per Ausschrei-

bung an private Betreiber vergeben werden. Eines dieser Pakete gewann die Retter Linien GmbH. Das bedeutete, dass nicht nur die Strecken, sondern auch Busse, Werkstätten und Personal vom ÖBB-Postbus mit übernommen werden musste.

Unterstützung von vida. Diese Beschäftigten erhalten ihre Gehälter üblicherweise weiter vom Postbus, der diese dem privaten Betreiber in Rechnung stellt. „Im Falle von Retter-Linien wollte das Unternehmen aber die Verrechnung der überlassenen Beschäftigten selbst übernehmen“, erläuterte Georg Eberl, Bundessekretär der vida-Sektion Verkehr am 6. Dezember 2010 bei einer Betriebsversammlung in Neunkirchen, bei welcher der Retter-Linien-Betriebsrat und vida die Beschäftigten über die aktuellen Entwicklungen bei Retter-Linien informierten.

Schieflagen. Denn im Busunternehmen gibt es noch andere Schieflagen, gegen die vida Rechtsverfahren beim Arbeits- und Sozialgericht angestrebt hat. Dabei geht es um die korrekte finanzielle Abgeltung der Wende- und Anrüstzeit. „Wir wollen schließlich für die Beschäftigten eine gerechte Lösung erreichen. Schließlich müssen sie für ihre geleistete Arbeit auch die ihnen zustehende Abgeltung erhalten“, unterstreicht Eberl.

hansjoerg.miethling@vida.at

KV Barometer

KV-Abschluss für die Beschäftigten bei Autobusunternehmen. Die KV-Löhne werden um 2,4 Prozent erhöht, die Zulagen und Diäten um 2 Prozent. Der KV-Abschluss gilt seit 1. Jänner 2011.

KV-Abschluss für die Beschäftigten in der Binnenschifffahrt. Rückwirkend mit 1. Jänner 2010 wurden die KV-Löhne um 1,9 Prozent sowie um eine Einmalzahlung von 260 Euro erhöht.

Was bleibt, ist allein der „Ruhm“

GewerkschaftsvertreterInnen und BetriebsrätInnen setzen sich auf europäischer Ebene ehrenamtlich für die Interessen der Beschäftigten ein.

Entsandte VertreterInnen der vida-Sektion Verkehr arbeiten in zahlreichen Untergruppen im Rahmen des europäischen Sozialen Dialogs mit den Arbeitgeberverbänden, um die Interessen der Beschäftigten in Europa zu vertreten. Diese Form des Dialogs ist im EU-Vertrag für anerkannte Sozialpartner ausdrücklich vorgesehen. Vielen Menschen ist die heutige immense Bedeutung internationaler Gewerkschaftsarbeit im europäischen Sozialen Dialog aber

noch nicht bewusst. Vielmehr kommt es leider immer wieder zu Gerüchten, dass sich entsandte KollegInnen dabei ein „goldenes Zubrot“ verdienen könnten.

Ehrenamtlich. Deshalb sei hier einmal klar gestellt, dass es für gewerkschaftliche Mandatartätigkeiten keinerlei Abgeltung gibt. Es können auch keine Restaurantrechnungen eingereicht werden - die betreffenden KollegInnen erhalten von vida lediglich einen pauschalen Spesensersatz in der Höhe von 41 Euro pro Tag für u. a. Essen oder Fahrten mit öffentlichen Nahverkehrsmitteln. Flug- und Nächtigungskosten werden dem ÖGB von der EU rückvergütet. Auch können bei einem Abflug um 6.50 Uhr in Wien und bei einem Rückflug um 21.45 Uhr aus Brüssel keine Überstunden verrechnet werden. Was somit bleibt, ist allein der „Ruhm“ für politische Erfolge - und diese muss man sich erst hart erarbeiten.

Sozialer Dialog. Für den Sozialen Dialog im Bereich der Straße entsendet vida als offiziellen Vertreter Kollegen August Schönauer (Berufskraftfahrer und Betriebsrat beim ÖBB-Postbus) in die EU. Im letzten Jahr konnte durch seine Tätigkeit beispielsweise ein Erfolg gegen Sozialdumping und für die Verkehrssicherheit bei der Novellierung der EU-Arbeitszeitrichtlinie für BerufskraftfahrerInnen verbucht werden.

vida-Ziele 2011. „Mit Vernetzung und geschlossenem Handeln konnte eine europaweite Erhöhung der Arbeitszeiten für selbständige Lkw-LenkerInnen auf 86 Wochenstunden erfolgreich verhindert werden“, sagt Schönauer, der auch gleich die Ziele der europäischen ArbeitnehmervertreterInnen im Sozialen Dialog im Bereich Straße für 2011 formuliert: europaweite Verbesserung von Raststätten und Parkplätzen sowie der Kompetenzen und der Ausbildung der BerufskraftfahrerInnen,



Ohne sozialen Dialog zwischen Gewerkschaften und Arbeitgebern auf europäischer Ebene wären viele Einigungen im Sinne der Beschäftigten nicht zustande gekommen.

Foto: Udo Kröner/Fotolia

nen, Verantwortungsübernahme der ArbeitgeberInnen für die Durchsetzung der europäischen Lenk- und Ruhezeitenverordnung sowie die Weiter-

entwicklung des digitalen Kontrollgeräts für Lkw und Busse.

hansjoerg.miethling@vida.at

Freizeit

Mit Volldampf ins Jahr 2011



Foto: ErlebnisBahn

ErlebnisBahn bietet Ausflugsfahrten mit historischen Dampflokomotiven und Nostalgiesitzwagen.

„Ausflüge für Einsteiger“ heißt der Katalog der ÖBB ErlebnisBahn der Anfang Jänner frisch erschienen ist.

Im Katalog von ErlebnisBahn ist eine Vielzahl an Vorschlägen für erlebnisreiche Ausflüge mit der Bahn, die nicht nur für EisenbahnliebhaberInnen interessant sind. Fahren Sie zum Beispiel zum Faschingsumzug nach Ernstbrunn, in die Brauerei Kapsreiter nach Schärding, zur

niederösterreichischen Landesausstellung oder entdecken Sie Veszprem, die „Stadt der Königinnen“.

Nostalgiefahrten. Bei Fahrten mit historischen Dampflokomotiven und Nostalgiesitzwagen, zum Beispiel über die UNESCO Weltkulturerbestrecke Semmeringbahn, gilt „Der Weg ist das Ziel“. Hier genießt man das Schnauben und Stampfen der mächtigen Lokomotiven, im mitgeführten Speisewagen gibt es kleine Erfrischungen und der Reisebegleiter der ErlebnisBahn führt gekonnt durch den Tag. Ein besonderes Highlight sind auch die Ausfahrten mit den Nostalgiebussen!

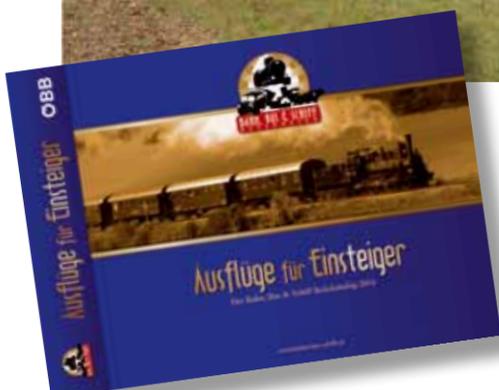
Dampfbetrieb. Für Natur- und KulturgenießerInnen gleichermaßen interessant ist eine Fahrt mit dem regelmäßig verkehrenden ReblausExpress von Retz durchs Wein- und Waldviertel nach Drosendorf. Ebenfalls ideal für einen Tagesausflug ist der NostalgieExpress Leiser Berge der von Dampf- oder historischen Diesellokomotiven gezogen in Wien startet und sich perfekt

mit einer Vielzahl interessanter Anschlussprogramme kombinieren lässt.

Für Sportbegeisterte. Der Rad-Express Donau verkehrt von Mai bis Oktober täglich zwischen Wien und Passau und bietet Radfahrern die Möglichkeit, den Donauradweg etappenweise mit dem Zug und dem Fahrrad zu erleben. Mehrere Kombi-Angebote mit Schiffen machen den Zug aber auch für weniger Sportliche interessant.

Katalog anfordern. Der Katalog „Ausflüge für Einsteiger“ liegt bei größeren Bahnhöfen und in den Reisebüros am Bahnhof auf, kann aber auch im Internet unter www.bahnbus-schiff.at oder per E-mail an erlebnisbahn@oebb.at kostenlos bestellt werden. Nähere Informationen und Buchungen unter Tel. 0664/617 80 36 (Mo bis Do von 8 bis 16 Uhr und Fr von 8 bis 12 Uhr). Gerne stellt das ErlebnisBahn-Team auch Angebote für Gruppen und Charterzüge.

hansjoerg.miethling@vida.at



Kommentar

Über den Zivi-Ersatz und mehr



Foto: ÖGB-Verlag/Paul Sturm

Derzeit findet eine Diskussion über die Umstrukturierung des Bundesheeres statt. Da eine etwaige Abschaffung der Wehrpflicht auch das Ende des Zivildienstes mit sich brächte, wird von den Organisationen und Einrichtungen im Gesundheits- und Sozialbereich vehement ein Ersatz für den Ausfall der Zivis gefordert. Als Alternative zum Zivildienst hat Sozialminister Hundstorfer ein neues Modell für das freiwillige Soziale Jahr präsentiert.

Zum Ist-Stand. Schon bisher gibt es die Möglichkeit, sich als junge/r Erwachsene/r im Sozialbereich zu engagieren. Als Abgeltung für das freiwillige Soziale Jahr bekommt man derzeit ein Taschengeld. Soll das Soziale Jahr künftig den Zivildienst ersetzen, muss das mit einer Verbesserung der Rahmenbedingungen einhergehen – sonst wird man nicht genügend Personen dafür finden.

Was ist nötig? Für die Arbeit muss eine angemessene Entlohnung gezahlt werden. Auch die volle sozialrechtliche Absicherung ist wichtig. Der Vorschlag des Sozialministers erfüllt diese Anforderungen. Als Entlohnung sieht der Minister 1.300 Euro brutto vor. Auch im BAGS-Kollektivvertrag ist das die Entlohnung, die man für eine Hilfstätigkeit auf Vollzeitbasis erhält.

Worauf zu achten ist. Das freiwillige Soziale Jahr darf nicht zum Ersatz für Tätigkeiten im Sozial- und Gesundheitsbereich, die eine bestimmte Fachausbildung und Praxis voraussetzen, werden. Anders ausgedrückt: die „neuen Freiwilligen“ dürfen kein billiger und unqualifizierter Ersatz für erlernte oder angelernte Berufe werden. Ein Beispiel: Hilfsdienste im mobilen Bereich, die die „Zivis“ derzeit erledigen, zum Beispiel mit den KlientInnen spazieren gehen oder als Besuchsdienst, können in Hinkunft die neuen Freiwilligen erbringen. Tätigkeiten am Menschen, die Heimhilfen nach einer fachlichen Ausbildung erledigen, etwa bei der Körperpflege oder Essenseinnahme zu unterstützen, müssen weiterhin von dafür geschulten Kräften erbracht werden.

Was weiter fehlt. In der mobilen und stationären Pflege und Betreuung fehlen laut Sozialministerium rund 12.000 Arbeitskräfte und der Bedarf wird angesichts der Alterung unserer Gesellschaft weiter steigen. Um die personelle Unterbesetzung und die hohe Fluktuation in der Branche zu stoppen, muss die Politik mehr Geld für die Sozial- und Gesundheitsdienste zur Verfügung stellen. Mit anderen Worten: An der Sozialmilliarde und der Schaffung eines Pflegefonds führt kein Weg vorbei.

willibald.steinkellner@vida.at

Vorsitzender der Sektion Soziale, Persönliche Dienste und Gesundheitsberufe

Im Krankenstand abserviert

23 Jahre arbeitete Maria Kothmayer bei einer Friseurkette in Wien – zuletzt lange Zeit als erfolgreiche Salonleiterin. Als sie in Krankenstand ging, wurde sie gemobbt und schließlich gekündigt.



Foto: Biggit Reitz-Hofmann/Fotolia

Zu Weihnachten 2009 war für Maria Kothmayer die Welt noch in Ordnung. Der von ihr geleitete Friseursalon erhielt von Arbeitgeber Peter Schaidler einen Pokal überreicht, weil die Filiale das zweitbeste Ergebnis innerhalb der Friseurkette erzielt hatte. Als Maria Kothmayer im Sommer 2010 wegen einer notwendigen Operation in Krankenstand ging, war ihre langjährige engagierte Arbeit rasch vergessen.

Laufend bedrängt. Ab der dritten Woche des Krankenstandes meldete sich der Chef zwei- bis dreimal täglich bei der Frau und forderte sie auf, sich um die Filiale „zu kümmern“. Von Mitarbeiterinnen aus anderen Filialen der Friseurkette wurde die Salonleiterin ebenfalls mit SMS „versorgt“ – sie solle sich unverzüglich bei ihm melden, ließ der Chef ausrichten. Frau Kothmayer blieb im Krankenstand – auf die Rekonvaleszenz nach der Operation folgte ein Burn-out. „Ich habe mir im Nachhinein meine Krankenstandsmeldungen durchgesehen. Ab 1987 war ich im Betrieb beschäftigt, bis 1999 war ich kein einziges Mal im Kran-

kenstand. Deshalb hätte ich mir auch von meinem Chef in dieser schwierigen Zeit etwas Loyalität erwartet“, meint Maria Kothmayer. Der jedoch ließ während ihres Krankenstandes das Türschloss der Filiale austauschen und den Spind der Frau, in dem auch persönliche Gegenstände lagen, leeren.

Schlechte Nachrede. Von den Mitarbeiterinnen des Salons musste Maria Kothmayer in ihrem Krankenstand auch erfahren, dass diese nunmehr KundInnen auszurichten haben, dass sie „psychisch krank“ sei. Sie litte an einer „Modekrankheit“ und werde auch in Hinkunft nicht mehr in dieser Filiale arbeiten. Informell wurde eine andere Mitarbeiterin als Salonleiterin eingesetzt. Von all diesen Vorgängen erfuhr Maria Kothmayer von Mitarbeiterinnen und KundInnen. „Diese Vorgehensweise war nicht nur äußerst unfair. Sie ist auch rechtlich nicht gedeckt. Frau Kothmayer war gar nicht verpflichtet den Grund ihres Krankenstandes bekannt zu geben. Tut sie es doch, so stellt es einen Vertrauensbruch dar, wenn der Chef Kunden oder Mitarbeiter

hierüber Auskunft gibt. Gesundheitsdaten sind sensible Daten, sie gehen nicht einmal den Chef etwas an und noch viel weniger die Beschäftigten und die Kundinnen und Kunden des Friseurstudios“, sagt vida-Rechtsexperte Matthias Schachner.

Am Ende gekündigt. Im November 2010 erfolgte die Kündigung von Maria Kothmayer durch den Arbeitgeber. Einige Zeit zuvor war sie noch zu einer ärztlichen Untersuchung in die Gebietskrankenkasse zitiert worden, wo ihr Krankenstand jedoch bestätigt wurde. Bis zum Redaktionsschluss hatte die Friseurkette alle offenen Ansprüche der langjährigen Mitarbeiterin, darunter ihre Abfertigung, abgegolten. „Dennoch wollten wir den Fall publik machen. Denn auch wenn viele Arbeitgeber nicht zimperlich mit den Beschäftigten umgehen, ein derart grobes Vorgehen macht schon sehr bestürzt“, meint die für den Bereich der FriseurInnen zuständige Bundesfachgruppensekretärin Barbara Schröding.

martina.fassler@vida.at

KV BAROMETER – KV-RUNDE 2011

✓ **BAG-KV.** Die KV-Löhne und Gehälter steigen um 2%, ebenso die kollektivvertraglichen Zulagen. Die Ist-Löhne und Gehälter sowie die Ist-Zulagen steigen um 1,85%. Der KV-Abschluss tritt mit Anfang Februar 2011 in Kraft. Wichtige Verbesserungen wurden auch für Teilzeitbeschäftigte und ArbeitnehmerInnen in Familienhospizkarenz erreicht.

✓ **Caritas-KV.** Die KV-Löhne und Gehälter wurden mit Anfang Jänner 2011 um 2% erhöht. Die Zulagen und Zuschläge sowie die Abgeltung für die Rufbereitschaft werden mit 1. Juli 2011 um 2% erhöht.

✓ **Diakonissen-KV.** Die KV-Löhne für die rund 700 Beschäftigten in den Diakonissen-Krankenhäusern in Schladming, Linz und Salzburg werden rückwirkend mit 1. Jänner 2011 um 2% erhöht. Die Zulagen werden mit 1. Juli 2011 um 1,8% angehoben.

✓ **KV für Bäder, Solarien und Saunabetriebe in Wien.** Die KV-Löhne stiegen mit Jänner 2011 um 2,3%, die Ist-Löhne um 2%, mindestens aber um 31 Euro.

✓ **Mindestlöhne.** Die Mindestlöhne für KindergartenhelferInnen und –assistentInnen

sowie für Hausangestellte und Hausgehilfen wurden mit Anfang 2011 erhöht. Der Mindestlohn für Au-pairs wurde auf die neue Geringfügigkeitsgrenze von 374,02 Euro angehoben.

⊗ **Privatkrankenanstalten-KV.** Im Jänner erfolgte eine Einigung auf arbeitsrechtliche Verbesserung, über die Einkommenserhöhung wird Anfang Februar weiterverhandelt.

Mehr Info zu den einzelnen KV-Abschlüssen finden Sie im Internet unter <http://soziales-gesundheit.vida.at>

Eis gebrochen – neue Mitglieder geworben

Vergangenen März startete der Betriebsrat das Projekt „Brich das Eis“, um möglichst viele Beschäftigte von einer Mitgliedschaft bei der Gewerkschaft zu überzeugen. Nun zieht dieser eine erste – und sehr erfolgreiche – Bilanz.

Rund 40 neue Mitglieder konnte Betriebsratsvorsitzende Sabine Ameshofer in dieser Zeit mit ihrem Team im Rahmen des Projekts von der Mitgliedschaft bei der Gewerkschaft überzeugen. Mit ihr freuen sich Sonja Kowaleinen von der Gewerkschaft vida und Peter Schoberleitner, ÖGB-Regionalsekretär für die Bezirke Grieskirchen und Eferding, über dieses Ergebnis.

Stärker werden. Unter diesem Motto gingen ÖGB und vida einen Kooperationsvertrag ein und schulten die BetriebsrätInnen mit Argumentationstrainings für die aktive Mitgliederwerbung. „Wir vom Betriebsrat haben dann in den verschiede-

nen Abteilungen der Eurotherme unabhängig voneinander Mitgliederwerbegespräche geführt“, erzählt Sabine Ameshofer. Parallel dazu handelte der Betriebsrat mit Unterstützung von Kowaleinen und Schoberleitner eine neue Betriebsvereinbarung aus, die den Beschäftigten eine Reihe von Verbesserungen bringt.

Nachzahlungen erreicht. Im „EurothermenResort Bad Schallerbach“ gibt es rund 335 Beschäftigte, der Großteil davon ist weiblich. Für die ArbeitnehmerInnen aus dem Gastronomie-Bereich gilt der Kollektivvertrag für das Hotel- und Gastgewerbe (KV). Für die Beschäftigten aus den Bereichen

Therapie und Freizeit, für die es derzeit keinen KV gibt, wird das Arbeitsleben durch die hauseigene Betriebsvereinbarung geregelt. „Die Beschäftigten aus der Therapie- und Freizeitpartie waren bei der Zahlung von Jubiläumsgeldern benachteiligt, denn die alte Betriebsvereinbarung sah wesentlich weniger und niedrigere Zahlungen für langjährige Betriebszugehörigkeit vor als der Gastronomie-KV. Die neue Betriebsvereinbarung sieht nun vor, dass für alle Beschäftigten beim Jubiläumsgeld die bessere Regelung aus dem Gastronomiebereich gilt“, freut sich Betriebsrätin Ameshofer. „Allein 2010 haben wir dadurch eine Nachzahlung für 23 Beschäftigte erreicht“, zieht Ameshofer Bilanz.

Rechte einfordern. In zwei Betriebsversammlungen wurde die Belegschaft über diese und weitere Verbesserungen aus der neuen Betriebsvereinbarung informiert. Auch in Zukunft wollen Ameshofer und ihr Team die



Sonja Kowaleinen (vida) und Peter Schoberleitner (ÖGB) mit den engagierten Betriebsrätinnen Ulrike Kaser, Sabine Ameshofer und Elisabeth Amort. (v.li.)

Beschäftigten aktiv über ihre Rechte aufklären – und sie dazu ermutigen, diese Rechte einzufordern. „Vor allem im Gastronomiebereich werden die Dienste teils kurzfristig eingeteilt, obwohl der Dienstplan eigentlich 14 Tage vorher stehen muss. Viele Beschäftigte jammern, trauen sich aber nicht Nein sagen. Ich wünsche mir, dass wir innerhalb

der Belegschaft mehr Selbstbewusstsein, aber auch Solidarität erreichen. Statt den Druck untereinander weiterzugeben müssen wir gemeinsam für die Einhaltung unserer Rechte eintreten“, zeigt sich Ameshofer kämpferisch.

martina.fassler@vida.at

Spontan gefragt

Bist du dabei?

Fragen kostet nichts – und die meisten Menschen reagieren durchaus positiv, wenn man mit ihnen über die Gewerkschaft spricht. Ein Erfahrungsbericht.



Betriebsrat Gerald Mjka berichtet Redakteurin Martina Fassler über den Aktionstag vor dem Krankenhaus Göttlicher Heiland.

Eine ifes-Studie zeigt, dass viele Leute nicht bei der Gewerkschaft sind, weil sie nie gefragt wurden, ob sie beitreten wollen. „Wir haben in der Betriebsräteakademie diese Umfrageergebnisse gehört und wollten in der Praxis ausprobieren, wie die Menschen reagieren, wenn man sie in ein Gespräch über die Gewerkschaft verwickelt“, erzählt Gerald Mjka, Betriebsratsvorsitzender im Krankenhaus „Göttlichen Heiland“ in

Wien. Gemeinsam mit sieben KollegInnen aus der Betriebsräteakademie und mit Unterstützung von Christoph Lipinski von der vida-Landesorganisation Wien fand dazu ein Aktionstag vor dem Krankenhaus Göttlicher Heiland statt.

Frühaufsteher. „Wir wollten die Beschäftigten vor Dienstbe-

ginn erreichen und in kurzer Zeit mit möglichst vielen sprechen. Uns ging es darum, die Neugierde auf die Gewerkschaft zu wecken“, erzählt Christoph Lipinski. Um sechs Uhr Früh versammelte sich das Grüppchen, gut erkennbar durch vida-Jacken, vor dem Eingang des Krankenhauses. „Viele Beschäftigte waren posi-

tiv davon angetan, dass wir trotz Wind und Kälte schon in aller Früh vor dem Krankenhaus standen, um mit ihnen zu reden. Auch dass sich Betriebsräte aus anderen Branchen für ihre Situation interessieren, wurde positiv vermerkt“, schildert Lipinski seine Eindrücke.

Erfreuliche Nachwirkung. „Nach dem Aktionstag sind KollegInnen im Betrieb zu mir gekommen, um mir zu sagen, dass sie die Aktion gut fanden. Darunter waren auch einige mit einer ausgefüllten Mitgliedsanmeldung“, schmunzelt Mjka. Der gelernte Krankenpfleger ist seit einem Jahr Betriebsratsvorsitzender im Göttlichen Heiland. Er setzt auch im Arbeitsalltag auf den Direktkontakt mit den Beschäftigten. „Mir ist es wichtig, dass alle über ihre Rechte Bescheid wissen, etwa, dass sie nicht einspringen müssen, wenn ihnen kurzfristig ein Dienst zugeteilt wird“, sagt der Betriebsrat.

Arbeitsalltag. Gegenseitiges Einspringen ist, auch aufgrund des hohen Teamdrucks, derzeit eher die Regel als die Ausnahme im Arbeitsalltag. Um eine planbare Arbeits- und Freizeit für alle zu erreichen, ist mehr Personal nötig. „Das wird es aber erst geben, wenn die Bereitschaft zum Einspringen sinkt“, sagt Mjka. Eines seiner Ziele ist es deshalb, den Zusammenhalt der Beschäftigten im Betrieb zu stärken. Aber auch betriebsübergreifend sei es an der Zeit, dass sich die Beschäftigten im Gesundheits- und Sozialbereich stärker organisieren. „Gute Arbeitsbedingungen und hohe Löhne kommen nicht von selbst. Wer höhere Löhne in den Gesundheitsberufen will, der muss sich selbst und unsere Branche durch seinen Beitritt zur Gewerkschaft stärken“, ist Mjka überzeugt.

martina.fassler@vida.at

Kommentar

**Berechtigte
Zuwendung für
Freundlichkeit
und Service**



Foto: OGB-Verlag/Paul Sturm

Die Löhne im Gastgewerbe sind im Vergleich zu anderen Branchen alles andere als üppig. Viele ArbeitnehmerInnen kommen überhaupt nur dank des Trinkgeldes über die Runden. Trinkgelder sind aber kein klassisches Einkommen, auf das ein Rechtsanspruch besteht. Vielmehr handelt es sich um eine finanzielle Zuwendung des Gastes für die Freundlichkeit und Dienstleistungsbereitschaft des (Service-)Personals.

Schmattes. Wie viel Trinkgeld jemand bekommt, hängt von verschiedensten Komponenten ab - von der Branche, dem Betrieb und der Position im Betrieb, aber auch von der Region und der Jahreszeit. In manchen Betrieben wird das Trinkgeld auf alle MitarbeiterInnen aufgeteilt, in anderen wieder nicht. Bei kleineren Rechnungsbeträgen wird eher großzügiger „Schmattes“ gegeben. Je höher aber die Rechnung, desto weiter ist das Trinkgeld von den in Österreich üblichen zehn Prozent entfernt.

Ortsüblich. Trinkgeld war in Österreich bis 2005 steuerpflichtig. Auch aufgrund des massiven Einsatzes der Gewerkschaft wurde die Besteuerung von Trinkgeldern schließlich abgeschafft. Dabei geht es immer um ortsübliche Trinkgelder, unverhältnismäßig hohe Einnahmen sind weiterhin zu versteuern. Auch Croupiers stellen eine Ausnahme dar. Deren Trinkgeld, die so genannte Cagnotte, die vom Arbeitgeber entgegen genommen und verteilt wird, muss versteuert werden. Unsere Ansicht, dass unselbstständig Beschäftigte bei der steuerrechtlichen Beurteilung des Trinkgeldes anders gesehen werden müssen als Selbstständige, wurde vom Verfassungsgerichtshof bestätigt.

Wirtschaftsfaktor. Das Trinkgeld ist ein enormer Wirtschaftsfaktor, weil es ja auch wieder in den Konsum fließt. Und für manche Berufsgruppen mit niedrigen Gehältern wie FriseurInnen, TaxilenkerInnen oder eben im Gastgewerbe ist es auch eine Frage der Existenz. Zu verurteilen ist in diesem Zusammenhang vor allem die Unsitte von ArbeitgeberInnen, bei den Lohnverhandlungen das Trinkgeld als Grund für die niedrigen Löhne vorzuschieben. Denn es darf keinesfalls vergessen werden, dass dieses weder bei Krankenstand, Urlaubs- und Weihnachtsgeld noch für die Pension wirksam wird.

renate.lehner@vida.at

Bundessektionssekretärin
der Sektion Private Dienstleistungen

Big Player ist Vorbild für die Branche

**vida und McDonald's
Österreich fixieren
neuen Betriebs-KV:
Mehr Lohn und
weitere Verbesserung
der Rahmenbedin-
gungen für rund
8.000 Beschäftigte
österreichweit.**

Nach intensiven Verhandlungen seitens der Geschäftsführung von McDonald's Österreich und der Gewerkschaft vida konnte eine weitere Verbesserung des Betriebskollektivvertrags, der 2005 verhandelt wurde und damals einen Meilenstein darstellte, erreicht werden: „In konstruktiver Atmosphäre haben wir gemeinsam viel weitergebracht“, freut sich vida-Bundesfachgruppensekretär Robert Maggale über den erzielten Erfolg.

Ist-Lohn-Erhöhung. Im neuen Betriebs-KV ist nun ein Mindestlohn von 1.211 Euro fixiert. Weiters umfasst er vier Lohnpositionen statt zuvor rund 20 sowie eine umfassende Beschreibung der Tätigkeit der jeweiligen Position. Die jährliche Lohnerhöhung orientiert sich an dem KV Hotel- und Gastgewerbe, wird automatisch den Lohnpositionen des Betriebs-KV angerechnet und entspricht damit einer Ist-Lohn-Erhöhung. Sonderzahlungen werden nach dem Brutto-Monatslohn gerechnet – ohne Begrenzung nach oben. Der Betriebs-KV gilt ab 1. Mai 2011 für ganz Österreich, für



Foto: McDonald's Österreich

McDonald's-eigene Restaurants ebenso wie für jene, die von FranchisenehmerInnen betrieben werden.

Internatskosten. Für McDonald's-Lehrlinge gelten ab Mai 2011 deutlich höhere Lehrlingsentschädigungen. Der Arbeitgeber übernimmt auch die Internatskosten für die Lehrlinge, eine langjährige Forderung der Gewerkschaft, die nur von wenigen Betrieben der Branche erfüllt wird.

Aktive Schritte. „Der vorliegende Betriebs-KV zeichnet McDonald's Österreich als Arbeitgeber aus“, lobt Maggale das Unternehmen: „McDonald's hat nicht nur aktiv Schritte gesetzt, die Situation der Beschäftigten zu verbessern, was die Entlohnung und die berufliche Weiterbildung betrifft. McDonald's Österreich macht sich auch Gedanken über die Zukunft und die ArbeitnehmerInnenstruktur im Bereich der Systemgastronomie.“ Das

Unternehmen gelte als Vorbild für das Segment Systemgastronomie, gleichzeitig für die gesamte Branche Hotel- und Gastgewerbe.

Modernes Denken. Die Systemgastronomie ist ein Wirtschaftsbereich, der in den letzten Jahren stetig seine Marktanteile vergrößern konnte und inzwischen aus dem Gastronomiebereich nicht mehr wegzudenken ist. Die Sparte ist dem industriellen Betrieb sehr ähnlich, was etwa die Arbeitsorganisation und Arbeitszeit betrifft, und hat eine modernere Einstellung zum Wirtschaftsleben. McDonald's Österreich ist ein wesentlicher Player der Branche. Es gibt 174 McDonald's Restaurants in Österreich, über 90 Prozent werden von unabhängigen FranchisenehmerInnen betrieben. In den McDonald's Restaurants sind rund 8.000 MitarbeiterInnen, davon etwa 180 Lehrlinge, beschäftigt.

ines.schmied-binderlehner@vida.at

KV BAROMETER

- ✓ **HausbesorgerInnen und AnlagenbetreuerInnen.** Die Mindestlohntarife und Entgeltverordnungen für HausbesorgerInnen und AnlagenbetreuerInnen im Burgenland, in Tirol, Vorarlberg, Oberösterreich, Kärnten, Steiermark, Wien und Niederösterreich erhöhen sich zwischen 2 und 2,1 Prozent, gültig ab 1. Jänner 2011.
- ✓ **KV für ArbeiterInnen in Apotheken.** Die Löhne erhöhen sich laut Tabelle um 32 bis 44 Euro. Das bedeutet eine Erhöhung von 2,1 bis 3,52 Prozent. Bestehende Überzahlungen bleiben in voller Höhe aufrecht. Der KV-Abschluss gilt ab 1. Jänner 2011 für 12 Monate. Die Forderung nach Anrechnung dienstzeitabhängiger Ansprüche für Zeiten eines Karenzurlaubes wurde in vollem Umfang erreicht und gilt ab 1. Jänner 2011 für die erste Karenz.
- ✓ **KV für ArbeiterInnen in Garagen, Tankstellen und Servicestationsunternehmungen.** Die KV-Mindestlöhne steigen um 30 Euro, das entspricht einer Erhöhung von 2,49 bis 2,69 Prozent. Der KV-Abschluss gilt ab 1. Jänner 2011 für 12 Monate.
- ✓ **ArbeiterInnen der Wiener Volkshochschulen.** Für Beschäftigte, die unter die Betriebsvereinbarung-A fallen, erhöhen sich die Monatslöhne um 0,85 Prozent, mindestens jedoch um 25,50 Euro. Das ergibt eine Anhebung der Löhne um bis zu 1,98 Prozent. Der Abschluss gilt ab 1. Jänner 2011 für 12 Monate. Für alle anderen MitarbeiterInnen der Wiener Volkshochschulen gilt der Kollektivvertrag für Private Bildungseinrichtungen (BABE).

KV BAROMETER

- ✓ **Arbeitskräfteüberlassung.** Für die so genannten überlassenen ArbeiterInnen werden mit 1. Jänner 2011 die Stundenlöhne erhöht. Der neue Mindestlohn beträgt 1.327,48 Euro. Die Zulagen werden durchschnittlich um 2,2 Prozent erhöht. Überzahlungen bleiben aufrecht. Darüber hinaus konnten Verbesserungen im Rahmenrecht erzielt werden. Zum Beispiel werden eingetragene Partnerschaften komplett in den Kollektivvertrag eingearbeitet und insbesondere hinsichtlich Entgeltfortzahlung der Ehe bzw. der Lebensgemeinschaft gleichgestellt.

Wichtig ist neben der richtigen Einstufung innerhalb der Lohngruppen auch die rechtskonforme Gestaltung der Arbeitsverträge. Oft wissen Beschäftigte gar nicht, dass sie überlassen werden. Wir prüfen ihren Vertrag!

**Für den Dienstleistungsbereich
(Überlassung oder Reinigung in Hotels):**

Gewerkschaft vida
Michael Haim, Tel: 01-53444 79-672,
E-Mail: michael.haim@vida.at

„Zum sozialen Dialog gibt es keine Alternative“

Der Kampf um bessere Arbeitsbedingungen eint die Gewerkschaften Europas. Fachsekretär Michael Haim über Rahmenbedingungen und Kollektivverträge in der Gebäudereinigung im europäischen Vergleich.



Foto: AKS/Fotolia

Branchen wie die Gebäudereinigung sind seit Jahrzehnten Träger und Vorreiter des Outsourcing (=engl. Auslagerung) von Betriebsteilen. In der Regel kam es durch die Auslagerung der Arbeitsplätze zu einer Verschlechterung der Arbeitsbedingungen, da zuerst in den Hochlohnbranchen, im öffentlichen Dienst sowie im Gesundheitsbereich (Spitäler, PensionistInnenhäuser, etc.) die so genannten „einfachen“ Tätigkeiten wie die Reinigung ausgelagert wurden.

Arbeitsdruck. Unabhängig vom Tarifsystem: Der Druck wächst. In allen Ländern leistet die Gebäudereinigung den volkswirtschaftlich bedenklichen Beitrag, Lohnkosten zu senken, Sozialbeiträge zu kürzen und bei stabilen Gewinnen den Reinigungskuchen zu verkleinern anstatt zu vergrößern. So werden von UnternehmerInnen und ihren Interessensvertretungen laufend Vorschläge zur weiteren Verschärfung des Arbeitsdrucks gemacht: Zuschläge sollen abgeschafft, Quadratmeter-Begrenzungen aufgehoben, gesetzliche Bestimmungen verschlechtert werden. Auf die europäischen Gesetzgebungen wirkt die Reinigungsbranche mit der Forderung nach weiteren Liberalisierungen ein, fordert Ausnahmen von der Sozialversicherung oder verlangt das Einfrieren von Mindestlöhnen.

Unterschiede. In Österreich gilt der Kollektivvertrag wie ein Gesetz, in Deutschland muss der Betrieb Angehöriger der jeweiligen Innung sein, sonst gilt der Tarifvertrag nicht. Dies hat zu einer bemerkenswerten Flucht aus den Innungen und damit auch Tarifverträgen in Deutschland geführt. Erst durch das

International herrscht Einigkeit: An der Verbesserung der Arbeitsbedingungen von ReinigungsarbeiterInnen führt kein Weg vorbei.

Parlament kann ein Tarifvertrag allgemein verbindlich erklärt werden. In den zentral- und osteuropäischen Ländern unterliegen die ReinigungsarbeiterInnen in der Regel den vom Parlament beschlossenen Mindestlöhnen, was eine gute Lohnentwicklung ermöglichte. Nachteil: Hier gehen die ArbeitgeberInnen von enormen Schwarzarbeitszahlen aus und die Mindestlöhne werden kaum bis nicht eingehalten.

Ähnliches System. In Belgien werden die Löhne automatisch halbjährlich mit dem Inflationsindex erhöht, zusätzlich verhandeln die Gewerkschaften alle zwei Jahre um tatsächliche Lohnerhöhungen. In Italien, das mit der „Scala mobile“ ein ähnliches Modell praktizierte, gibt es nach deren Abschaffung einen Kollektivvertrag wie in Österreich, der jährlich bzw. alle zwei Jahre neu verhandelt wird.

Bürokratie? In Spanien gibt es eine Vielzahl von Kollektivverträgen, die in ihrem jeweiligen Bereich wie ein Gesetz gelten. Diese sind regional als auch bereichsbezogen, wie etwa die U-Bahnreinigung in Madrid. Hier schaffen es die Reinigungsfirmen problemlos, mehr als 50 verschiedene Tarife und Kollektivverträge anzuwenden, während in Österreich schon die Anwendung eines neuen Formulars von den UnternehmerInnen als „behördliche Schikane“ und „bürokratisch“ empfunden wird.

Sozialer Dialog. Aus Gewerkschaftssicht gibt es daher keine Alternative zum sozialen Dialog: Die ArbeitnehmerInnen in Dienstleistungsberufen müssen angemessen und mit allen gewerkschaftlichen Mitteln vertreten werden. Der soziale Dialog, der in Skandinavien und in Österreich traditionell gut funktioniert, hat das Austragen unterschiedlicher Interessen mit friedlichen Mitteln und das Ziehen am gemeinsamen Strang, der von Übereinstimmung bestimmt ist, als Ziel.

Streik als Mittel. Der legendäre Bundeskanzler Kreisky sagte einst, Sozialpartnerschaft sei sublimierter Klassenkampf. In anderen Ländern, vor allem den romanischen wie Frank-

reich, Italien und Spanien, ist der Streik sozusagen Teil des Verhandlungsprozesses. So verlangen dort auch die ArbeitgeberInnen danach, um überhaupt ernsthaft zu verhandeln.

Einigkeit. In der Gebäudereinigung gibt es im europäischen Vergleich offensichtlich kein allgemein gültiges Modell, wie die Gewerkschaften vorzugehen haben. Dass an der notwendigen Verbesserung der Arbeits- und Entgeltbedingungen der ReinigungsarbeiterInnen international und national kein Weg vorbei führt, darüber herrscht jedoch Einigkeit – und das Erfreuliche daran: Es finden sich auch immer wieder UnternehmerInnen, die dem zustimmen.

michael.haim@vida.at

INFO

Erste-Hilfe-Kurs für HausbesorgerInnen und HausbetreuerInnen in Wien

Der Fachausschuss für HausbesorgerInnen und HausbetreuerInnen veranstaltet einen kostenlosen Erste-Hilfe-Kurs im Ausmaß von 16 Stunden. Die Anmeldung ist unbedingt erforderlich.

Termine:
29. und 30. März 2011
19. und 20. April 2011
17. und 18. Mai 2011

Kurszeiten: jeweils von 8.00 bis ca. 17.00 Uhr
Wo: 1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1, Veranstaltungszentrum

Infos und Anmeldung:
Gewerkschaft vida, Claudia Kubitschek
Tel: 01-53444 79-673
E-Mail: claudia.kubitschek@vida.at



Kurz notiert



Familiennachmittag im Hotel Ananas. Das Betriebsratsteam des Austria-Trend Hotel Ananas veranstaltete für die MitarbeiterInnen ein Fest für die ganze Familien und sorgte damit für viele lachende Gesichter. Im Zuge des gemeinsamen Nachmittags erlebten die Kinder hautnah, was ihre Mamas und Papas täglich in der Arbeit machen. Viel Spaß hatten sie außerdem bei Kasperltheater, einem Tischfußballturnier, Kinderschminken, in der Hüpfburg und der Backstube (siehe Foto). „Den Beschäftigten wird heutzutage sehr viel Flexibilität und überdurchschnittliche Arbeitsleistung abverlangt. Darunter leidet besonders in der Dienstleistungsbranche das Familienleben“, erklärt Betriebsratsvorsitzender Berend Tusch zum Hintergrund der Veranstaltung. Ein gelungener Nachmittag im Kreis der Familie, waren sich alle TeilnehmerInnen einig!

Lehrlinge sammelten für Ärzte ohne Grenzen. Dieses Jahr zu Weihnachten veranlasste Roman Haidinger, Jugendvertrauensrat des Austria Hotel Schillerparks in Linz, eine Sammlung für „Ärzte ohne Grenzen“. Die Lehrlinge des Hotels engagierten sich für die gute Sache und brachten insgesamt 435 Euro zusammen.

Hausbesorger gaben in Floridsdorf Gas. Elf Gruppen mit jeweils sechs Autonarren heizten Ende des Jahres mit ihren Rennautos, sogenannten Slotcars im Maßstab 1:32, im Industriegebiet in der Großfeldsiedlung über die Piste – noch dazu für einen guten Zweck. Die schnellsten Amateure waren die Hausbesorgerbetriebsräte aus dem 22. Bezirk. Der Reinerlös in der Höhe von 2.500 Euro wurde der Volkshilfe übergeben und kommt bedürftigen Kindern zu Gute. Unterstützung bekamen die Organisatoren Erich Schörg und Karl Frint vom Verein Slotcarracer-Vienna, von Ö-Plus und von der Gewerkschaft vida, Region 5.

**Menschen
bei vida**



**Ines und Marion
Die Stimmen der vida**



Seit September 2008 und Mai 2009
in der vida-Öffentlichkeitsarbeit aktiv.

Ines Schmied-Binderlehner und Marion Tobola haben viele Gemeinsamkeiten. Beide kommen aus Wien, sind Anfang dreißig, lieben Katzen und arbeiten bei vida. Ines hat ihre berufliche Laufbahn im Journalismus gestartet. In ihrem letzten Job war sie in einer PR-Agentur für Unternehmen und

Organisationen aus der Energiewirtschaft, dem Handel und Life-Style-Bereich zuständig. Marion hat schon vor vida im öffentlichen Bereich gearbeitet. Als Mitarbeiterin einer PR-Agentur hat sie Projekte und Kampagnen betreut. Wie zum Beispiel für das Unterrichtsministerium, wo Jugendliche unter

dem Motto „Entscheidend bist DU!“ zu mehr politischer Beteiligung aufgerufen wurden.

Presse und Web. Da liegt es auf der Hand, dass Ines und Marion bei vida ebenfalls Öffentlichkeitsarbeit machen. Ines ist Pressesprecherin für die Sektion Private Dienstleistungen. Dabei schreibt sie unter anderem Presseausendungen, organisiert Pressekonferenzen und gestaltet einen eigenen Bereich in dieser Zeitung. Marion ist vor allem für den Webauftritt www.vida.at verantwortlich und für alles, was mit vida und Web 2.0 zu tun hat. Und seit Sommer 2009 sind Ines und Marion die Stimmen hinter vida.

Nationaler Gewinner. Mit dem vida Podcast, also Hörbeiträgen, die im Internet oder über iPod abrufbar sind, möchten die beiden Wissen rund um die Arbeitswelt vermitteln. Und, darauf sind sie zurecht stolz, der vida Podcast ist der erste und bis jetzt einzige regelmäßig erscheinende Gewerkschaftspodcast in Österreich. Dabei kann er auf eine stetig wachsende Fangemeinde zählen - auch über Österreichs Grenzen hinweg. 2010 wurde der vida Podcast zum nationalen Gewinner beim European Podcast Award ausgezeichnet.

Infotainment. Was ist das Erfolgsrezept? Es ist sicherlich die Mischung aus Information, Unterhaltung, Emotion und Authentizität. Schließlich wird das Gewerkschaftsradio selbst von Ines und Marion - mit viel Liebe und Freude - produziert. Dabei ist es den beiden wichtig, dass viele unterschiedliche Menschen zu Wort kommen: jung, alt, Mann, Frau, ÖsterreicherInnen, MigrantInnen, Gewerkschaftsmitglieder, ExpertInnen und viele mehr.

Ganz privat. Und wenn Ines und Marion mal nicht vor dem Mikro oder hinter dem PC sitzen, dann entspannen sie bei Yoga, einem guten Buch, mit ihren Katzen und natürlich gemeinsam mit ihrer Familie. Was die zwei an dieser Stelle sagen möchten: „Wir danken allen Menschen, die für uns bzw. den vida Podcast ihre Stimme abgegeben haben und hoffen, dass auch weiterhin so viele das ‚Gewerkschaftsradio‘ anhören!“

Wie geht es weiter mit der Sozialpolitik?

Angesichts der Alterung der Gesellschaft steigt der Bedarf an Sozial- und Gesundheitsdienstleistungen, demgegenüber steht die Finanzierungsnot der Branche. Die vida-Landesorganisation Wien lädt Sie ein zu einer (Podiums-) Diskussion zum Thema „Die Zukunft der österreichischen Sozialpolitik“ mit Sozialminister Rudolf Hundstorfer, ÖGB-Vizepräsidentin Sabine Oberhauser, dem stv. vida-Vorsitzenden Willibald Steinkellner, dem Geschäftsführer des Fonds Soziales Wien Peter Hacker und der BR-Vorsitzenden von Sozial Global und Landesvorsitzenden der vida-Wien Leopoldine Frühwirth. Abschließend gibt es bei einem Stehbuffet die Möglichkeit zum Vernetzen.

Zeit und Ort: 15. März 2011, Beginn 18.30 Uhr, Landesgerichtsstraße 16, 1010 Wien (im BSA, bei der U2 Station Rathaus), Anmeldung bitte unter natalia.seidl@vida.at

WEBTIPP

Hören Sie rein und holen Sie sich den vida Podcast:
<http://podcast.vida.at>



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

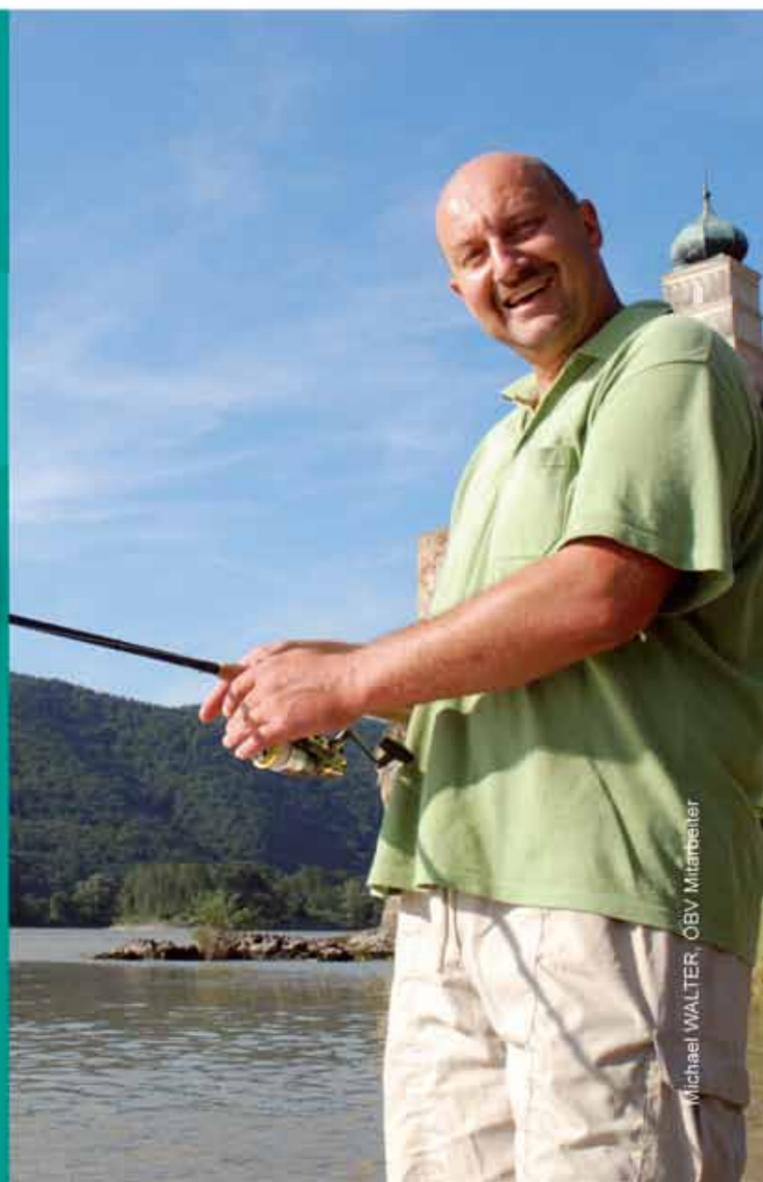
**Das Beste
an Land ziehen?
Ja, ganz sicher!**



ÖBV Zukunftsvorsorge 2011

- > Das doppelte Geschenk vom Staat: 12,5% (Staatliche Förderung 8,5%* und Nachlass der Versicherungssteuer 4%)
- > Kapitalgarantie auf die eingezahlten Beiträge inkl. staatl. Förderung
- > Garantie der aktuellen Rententafel
- > Völlig steuerfreie Zusatzpension – ein Leben lang

*Die zukünftige Höhe der staatlichen Förderung wird jährlich neu festgelegt und liegt zwischen 8,5% und 13,5%



Michael WALTER, ÖBV-Mitarbeiter