

Verkehr



Sicher unterwegs. Die heimischen Bestimmungen für Strecken bis 100 km/h im Bahnverkehr sind deutlich strenger als in Deutschland.

Soziale, Persönliche Dienste und Gesundheitsberufe



Abgewehrt. Sozial Global wollte den langjährig Beschäftigten ihr Entgelt massiv kürzen, vida und der Betriebsrat konnten zwei Drittel der Einschnitte verhindern.

Private Dienstleistungen



Verdrängungsgefahr. Die Hotels und Tourismusschulen setzen auf Winterpraktika für SchülerInnen – das könnte tausende reguläre Jobs gefährden.

Thema

Unsere Arbeitswelt

Was sich ändert, wo es sich spießt ...

Ich mache mir die Arbeitswelt, wie es mir gefällt. Nach diesem Motto scheinen viele Chefs zu agieren. Ein Beispiel dafür, das vor kurzem für Aufsehen sorgte, war der Umgang des Wiener Unternehmens Sozial Global mit seinen langjährig Beschäftigten. Erst nach heftigem Protest nahm der Betrieb die Anmeldung von 385 MitarbeiterInnen beim AMS zurück und setzte sich mit Betriebsrat und Gewerkschaft an den Verhandlungstisch. Mehr zu den Vorgängen bei Sozial Global finden Sie in dieser Ausgabe der vida-Zeitschrift.

Tag und Nacht. Schichtdienst ist belastend. Doppelt ärgerlich ist es, wenn auch noch der Dienst-

plan ständig abgeändert wird. Dem Zentralbetriebsrat der ÖBB-Produktion ist durch den Abschluss einer Betriebsvereinbarung eine wesentliche Verbesserung für die Beschäftigten gelungen. Änderungen der vereinbarten Arbeitszeit können nun nur mehr mit Einverständnis des Betriebsrates durchgeführt werden. Mehr dazu finden Sie auf Seite 4.

Geheimniskrämerei. Über Geld zu sprechen, ist in vielen Betrieben ein Tabu. Ab sofort soll sich das ändern: Denn seit 1. März gilt ein Gesetz, das die größeren Unternehmen verpflichtet, betriebsintern die Durchschnittseinkommen von Männern und Frauen offen zu legen. Lesen Sie mehr dazu auf Seite 5.

Karriere trotz Barriere. Nikon und Birgit haben einen anstrengenden Beruf und sind erfolgreich, obwohl sie eine körperliche Beeinträchtigung aufweisen. Wir haben den Lokführer und die Köchin über die Situation an ihrem Arbeitsplatz befragt. Mehr dazu, aber auch zur Lockerung des Kündigungsschutzes für Menschen mit Behinderung erfahren Sie auf Seite 6.

Schranken fallen. Am 1. Mai erhalten die Menschen aus acht osteuropäischen Ländern Zugang zum heimischen Arbeitsmarkt. Zeitgleich dazu soll das Gesetz gegen Lohn- und Sozialdumping in Kraft treten. Es soll sicherstellen, dass unsere Kollektivvertragslöhne eingehalten werden, egal woher der oder die ArbeitnehmerIn stammt. Genaueres dazu finden Sie auf Seite 9.



Gelingt es, die Schere zwischen Frauen- und Männerlöhnen zu schließen? Und wie sieht es mit guten Jobs für ältere Beschäftigte aus?



Vorwärts in die Vergangenheit?

Wir müssen sparen, denn wir können uns das alles nicht mehr leisten! So rechtfertigen die PolitikerInnen landauf und landab Einschnitte bei den öffentlichen Dienstleistungen. Manchmal werden die Einsparungen sogar als Verbesserung verkauft – so geschehen vor einigen Monaten im Waldviertel. Da hat man die „hervorragende Erschließung der Region“ durch neue Buslinien angepriesen.

Sonntagstristesse. Dass der neue Fahrplan nur für die Wochentage gilt, und die Sonntagsverbindungen ganz eingestellt wurden, darüber verlor die hohe

Politik kein Wort. Ältere Menschen, die nicht mehr mit dem Auto fahren können, müssen seither am Sonntag zuhause bleiben. Auch das Zusperrn vieler Regionalbahnen schränkt die Mobilität von Jung und Alt ein.

Wochentagsstress. Rückschritte gibt es auch bei den Kinderbetreuungsplätzen. Die Regierung hat heuer kein Geld für den Ausbau von Kindergärten vorgesehen, die Steiermark schafft den Gratis-Kindergarten ab. Statt auf eine gute öffentliche Betreuung der Kinder vertrauen zu können, haben Mütter und Väter mit der Vereinbarkeit von Beruf und Familie Stress.

Löhne runter? Zusätzlich macht die EU-Kommission Stimmung für Eingriffe in die nationalen Lohnsysteme und damit in die Kollektivvertragsverhandlungen. Unter dem Schlagwort von der „Wettbewerbsfähigkeit“ sollen die Löhne gedrückt werden.

Richtungswechsel. Den Sozialstaat herunterzufahren und EU-weit Lohndumping zu betreiben, ist der falsche Weg. Die PolitikerInnen sollten stattdessen eine Vermögenssteuer beschließen sowie EU-weit die Finanztransaktionssteuer und die Regulierung der Finanzmärkte umsetzen. Dann wäre genug Geld für gute öffentliche Dienstleistungen da.



Foto: ÖGB-Verlag/Paul Sturm

Signal für die gesamte Branche

Die Vorgänge beim Wiener Pflegedienstleister Sozial Global haben für Aufsehen gesorgt. Der Betrieb meldete im Februar 385 langjährig Beschäftigte beim AMS zur Kündigung an. Dabei wollte man die MitarbeiterInnen eigentlich nicht „loswerden“, sondern sie mit so genannten Änderungskündigungen zu einem wesentlich niedrigeren Lohn beschäftigen. Nach heftigem Protest von vida zog der Betrieb die AMS-Meldung zurück.

Kompromiss erreicht. Gewerkschaft und Betriebsrat konnten bei den darauf folgenden Verhandlungen zwei Drittel der Einschnitte beim Entgelt abwehren. Jeder Euro, den die Beschäftigten verlieren, ist ein Euro zuviel. Zur Bewältigung der wirtschaftlichen Probleme und um die insgesamt 800 Arbeitsplätze bei Sozial Global zu erhalten, stimmten vida und der Betriebsrat dem Kompromiss zu.

Altschema bleibt. Dass wir den Großteil der Einkommens Kürzungen verhindern konnten, ist für die Betroffenen wichtig. Es ist aber auch ein Signal an die gesamte Branche. Das Altschema, das für die Beschäftigten gilt, die vor Juli 2004 im Betrieb zu arbeiten begonnen haben, bleibt erhalten. Wäre das Altschema bei Sozial Global gefallen, hätte es vermutlich auch bei den „Konkurrenzbetrieben“ kein Halten gegeben.

Wie geht es weiter? Lohndrückerei kann nicht die Antwort auf die Finanznot der Branche sein. Möchten Politik und Wirtschaft die Tätigkeiten in Pflege und Betreuung weiter als „Zukunftsjobs“ anpreisen, dann muss rasch mehr Geld her.

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

Auf der Suche nach dem Wissensschatz

Arbeit im Wandel

Die ÖGB-Bibliothek sowie das vida-Archiv warten mit alten und neuen Schätzen aus der Gewerkschafts- und Eisenbahnwelt auf.

Im Erdgeschoß des neuen Gewerkschaftshauses in Wien befindet sich die Bibliothek von ÖGB und Gewerkschaften. Über 22.000 Werke warten darauf entdeckt zu werden. Dabei trifft historische Gewerkschaftsliteratur auf aktuelle Publikationen. Zwei Leseplätze mit Blick auf die Donau laden zum Bleiben und Schmökern ein. Vier ExpertInnen stehen abwechselnd mit Rat und Tat zur Seite.

Gestern, heute, morgen. Johanna Wagner ist seit knapp 20 Jahren beim ÖGB. Sie leitet die Bibliothek, die ihren Ursprung im 1949 gegründeten ÖGB-Pressarchiv hat. Mit dem Umzug in das neue Gewerkschaftshaus sind alle gesammelten ÖGB- und Gewerkschaftszeitungen ab 1945, zahlreiche Protokolle von ÖGB-Kongressen und Gewerkschaftstagen, Broschüren, Berichte, Plakate und aktuelle Publikationen von mehreren Kellern in die Bibliothek gewandert. Neu strukturiert stehen die Werke in Reih und Glied an ihrem Platz.

Wissen für alle. „Hier wohnt das Gedächtnis der Gewerkschaftsbewegung“, bringt es Johanna

Wagner auf den Punkt. Die Bibliothekarin freut sich, dass die vielen alten und neuen Schätze ein Zuhause gefunden haben und dass das über Jahrzehnte angesammelte Wissen auch für alle zugänglich ist. Neben historischen Raritäten, wie Gewerkschaftszeitungen ab dem Jahr 1880, finden sich in den

zum Beispiel für die österreichische Eisenbahngeschichte interessiert, ist bei Prokop, Kraus und Gutleb in guten Händen. Viele InteressentInnen kommen im Archiv vorbei und holen sich Wissen für ihre Studien. War das Archiv bis 2006 „nur“ mit Inhalten aus der Gewerkschafts- und Eisenbahn-



Foto: ÖGB/Thomas Reiner

Gewerkschaftsbewegung von A bis Z in der neuen ÖGB-Bibliothek

Regalen auch aktuelle Literatur zur Gewerkschafts- und Arbeiterbewegung sowie zahlreiche Studien, Berichte Gesetzestexte und vieles mehr.

Eisenbahn im Wandel. Szenenwechsel. In der Margaretenstraße 166, im Eisenbahnerheim und ehemaligen Archiv der Gewerkschaft der Eisenbahner, seit 2006 das vida-Archiv, befinden sich ebenfalls viele Schätze. Die drei pensionierten Lokführer Alfred Prokop, Günther Kraus und Heinz Gutleb halten es ehrenamtlich in Schuss. Seit 2000 sind über 6.000 Medien erfasst worden: Bücher, Zeitschriften, Dokumente, Fotos bis hin zu CD- und Videomaterial.

vida mit Geschichte. Wer sich

geschichte bestückt, sind mit der vida-Gründung zahlreiche neue Schätze aus den vielen Branchen, die vida vertritt, dazu gekommen.

marion.tobola@vida.at

INFO



ÖGB-Bibliothek

Johann-Böhm-Platz 1, 1020 Wien
Mo-Do 9:30-16:30
Tel.: (01) 534 44 39285
E-Mail: archiv@oegb.at

vida-Archiv

Margaretenstraße 166, 4. Stock
Tel.: (01) 534 44 79721, nur
Montags telefonisch erreichbar
E-Mail: archiv@vida.at

Das vida-Quiz

Hätten Sie das gewusst?

Unsere Arbeitswelt ändert sich laufend. Wer hätte zum Beispiel gedacht, dass die einst so bedeutende Land- und Forstwirtschaft von der Dienstleistungswelle überrollt wird. Oder dass es heute ganz normal ist, mehr als einen Arbeitgeber aufweisen zu können. Oder aber auch, dass Männer die Hausarbeit für sich entdecken. Doch nicht alles hat sich verändert. Was wissen Sie über unsere Arbeitswelt? Testen Sie Ihr Wissen mit vida!

1) Während heute nur noch 6 Prozent der Bevölkerung in der Land- und Forstwirtschaft tätig sind, boomt der Dienstleistungsbereich. Raten Sie, wie hoch ist der Anteil der Beschäftigten?

- A) rund 40 Prozent
B) rund 50 Prozent
C) rund 70 Prozent

2) 9-to-5 steht nicht für Tea-Time. Wie viele Stunden pro Woche verbringen Frauen und Männer in Österreich mit ihrer Arbeit? Schätzen Sie!

- A) 38,5 Arbeitsstunden
B) 42,3 Arbeitsstunden
C) 49,3 Arbeitsstunden

3) Wie schnell die Zeit vergeht. Das denkt sich im Arbeitsalltag so manch einer. Was glauben

Sie, wie viele unselbständig Beschäftigte leisten Überstunden in Österreich?

- A) 73.200 Beschäftigte
B) 732.000 Beschäftigte
C) 7.320.000 Beschäftigte

4) 2009 das Jahr der Krise. 60.400 Vollarbeitsplätze gingen in unserem Land verloren. Und wie viele Teilzeitstellen wurden geschaffen?

- A) 48.100 Teilzeitstellen
B) 481 Teilzeitstellen
C) 48 Teilzeitstellen

5) Das Behinderteneinstellungsgesetz verpflichtet Unternehmen, die 25 oder mehr Beschäftigte haben, ihrer sozialen Pflicht nachzukommen und so genannte „begünstigte Behinderte“ zu beschäftigen.

Schätzen Sie, wie hoch der Prozentsatz der Unternehmen ist, der die Einstellungspflicht erfüllt.

- A) 33 Prozent
B) 66 Prozent
C) 77 Prozent

6) Frauen verdienen nach wie vor deutlich weniger als Männer in diesem Land. 2009 lag das mittlere Einkommen der Frauen bei wie viel Prozent des Männereinkommens?

- A) 60 Prozent
B) 80 Prozent
C) 90 Prozent

7) Vor 30 Jahren arbeiteten nicht einmal 40 Prozent aller Männer im Haushalt. Wie schaut es denn heute aus?

- A) über 35 Prozent

- B) knapp 60 Prozent
C) mehr als 77 Prozent

8) Vom Einstieg bis zur Pension in ein und derselben Firma – gibt es das überhaupt noch? Schätzen Sie, wie lange sind Menschen in Österreich im selben Betrieb beschäftigt?

- A) 20 Jahre
B) 9,5 Jahre
C) 3,2 Jahre

Richtige Antwort:
1) C) rund 70 Prozent lt. Statistik Austria, 2) B) 42,3 Arbeitsstunden pro Woche im Jahr 2009 lt. Statistik Austria, 3) B) 73.200 unselbständig Erwerbstätige im Jahr 2009 lt. Statistik Austria, 4) A) 48.100 Teilzeitstellen im Jahr 2009 lt. Statistik Austria, 5) B) 66 Prozent lt. Bundessozialamt, 6) A) 60 Prozent lt. RHEinkommensbericht 2010, 7) C) mehr als 77 Prozent lt. Zeitverwendungsstudie 2008/2009, 8) B) 9,5 Jahre lt. Statistik Austria

Neue Ausbildung zum Verkehrssicherheitskontrollorgan

Mit einem neuen Kollektivvertrag (KV) und einer fundierten Ausbildung soll das Berufsbild des Verkehrssicherheitskontrollorgans Realität werden.

Ob auf Flughäfen, Bahnhöfen oder im Bereich der Schifffahrt – die privaten Sicherheitskräfte sind schon lange nicht mehr aus dem Alltag auf modernen Verkehrsdrehscheiben wegzudenken. Sie wickeln Gepäck- und Personenkontrollen beim Check-in auf den Flughäfen ab oder sorgen für Sicherheit auf den Bahnhöfen. Dabei sind die Beschäftigten in der Branche oft mit heiklen und auch gefährlichen Situationen konfrontiert – speziell jene Beschäftigten, die Sicherheitskontrollen beim Check-in auf Flughäfen durchführen.

Sensible Situationen. Denn manchmal seien die Passagiere nicht gleich einsichtig, wenn es um mitgeführte Gegenstände geht, die aber nicht an Bord eines Flugzeuges mitgenommen werden dürfen, erklärt Theodor Hanisch, Betriebsratsvorsitzender beim privaten Sicherheitsunternehmen Securitas DLG mit Dienstort Flughafen Innsbruck. „In derart sensiblen Situationen können Einfühlungsvermögen sowie kommunikative Fähigkeiten einer Sicherheitskraft so manche Situation rasch entschärfen und diese zur Zufriedenheit aller diplomatisch lösen. Dafür muss man aber entsprechend ausgebildet sein“, betont Hanisch.

Verkehrssicherheitskontrollorgane. Der vida-Bundesvorstand hat 2009 die vida-Bundesfachgruppe Luft und Wasser beauftragt, den Berufsgruppenausschuss Verkehrssicherheitskontrollorgane (VSIKO) zu gründen um die Interessen der Beschäftigten in diesem Bereich in Zukunft bestmöglich vertreten zu können. „Zu diesen Interessen zählt zweifelsohne eine fundierte Ausbildung und entsprechende Bezahlung sowie die Implementierung eines speziellen Kollektivvertrags“, sagt Ausschussmitglied Karl Novacek, Betriebsrat bei Vienna International Airport Security (VIAS).



Mit dem neuen Berufsbild Verkehrssicherheitskontrollorgan sollen Reisende mehr Sicherheit und die Beschäftigten bessere Ausbildung sowie Konditionen bekommen.

Neuer KV. Die Betriebsräte aus den einzelnen Bewachungsfirmen haben deshalb gemeinsam mit vida einen neuen KV für das im Entstehen begriffene neue Berufsbild des Verkehrssicherheitskontrollorgans samt eines umfassenden Ausbildungsmodells insbesondere für die bei privaten Sicherheitsbetrieben arbeitenden KollegInnen auf Flughäfen erarbeitet, erklärt VSIKO-Berufsgruppenausschussmitglied Hanisch, der auch gleich deutlich macht, warum die Ausbildung in diesem Bereich verbessert werden muss. Dazu schildert er

einen Fall, der sich vor kurzem am Flughafen Innsbruck ereignet hat.

Für bessere Ausbildung. Bei der routinemäßigen Überprüfung der Sicherheitskontrollen am Innsbrucker Flughafen durch die zuständige Tiroler Landesbehörde sei der Eindruck entstanden, dass die Beschäftigten der am Flughafen Innsbruck zuständigen Firma Securitas DLG Sicherheitschecks an Reisenden und ihrem Gepäck nur unzulänglich durchgeführt hätten. „Diesen Eindruck, der auch durch die mediale Be-

richterstattung über den Vorfall entstanden ist, wollen wir nicht hinnehmen“, betont Hanisch: „Die Beschäftigten können bei den Kontrollen nur gefährliche Gegenstände aufspüren und aus dem Verkehr ziehen, für deren Auffinden sie auch ausgebildet wurden. Und deshalb fordern wir auch eine bessere Ausbildung im Rahmen eines eigenen Berufsbildes.“

Mehr Sachkenntnis. Denn Tatsache sei, dass immer wieder gefährliche und verbotene Gegenstände bei Sicherheitskontrollen auf den Flughäfen erkannt und abgenommen werden, so Hanisch. „Jedoch würden auch die Versteck- und Tarnmethoden – egal ob bei Tests durch die Behörde oder in konkreten Fällen – „immer raffinierter und kreativer“. Es sei deshalb notwendig, die MitarbeiterInnen in Zukunft umfangreicher und intensiver hinsichtlich möglicher Gefahren- und Risikoszenarios zu schulen. „Man kann nicht erwarten, dass in einem heiklen Bereich wie der Flugsicherheit eine nur dreiwöchige Ausbildung mit hoher Konzentration und Kontrollen nach bestem Gewissen von den MitarbeiterInnen ausgeglichen werden kann. Da ist auf alle Fälle eine größere Sachkenntnis, die im Rahmen einer umfassenden Ausbildung erworben werden muss, unabdinglich“, pflichtet VSIKO-Berufsgruppenausschussmitglied, Gerhard Cirlea, Hanisch bei: Die Ausbildung

von privaten Sicherheitskräften auf Flughäfen dauere zum Vergleich in anderen europäischen Ländern zwischen einem halben Jahr und bis zu zwei Jahren.

Europäische Standards. Ein wesentlicher Bestandteil eines zukünftigen Ausbildungsmodells müsse auch die praktische Umlegung des erworbenen Wissens in oftmaligen Simulationen bzw. im Testbetrieb sein, fordern die Ausschussmitglieder. Langfristig müsse auch eine internationale Angleichung der Ausbildung insbesondere in der EU angestrebt werden. Nur mit gut ausgebildeten und motivierten Fachkräften werde es in Zukunft gelingen, den gestiegenen Anforderungen in der Luftfahrtsicherheit mit Prävention zur Abwehr von Schäden und Gefahren für Personen und Flugzeuge besser gerecht zu werden“, bekräftigen Cirlea, Novacek und Hanisch, die im neuen vida-Berufsgruppenausschuss gemeinsam an der Umsetzung dieser Ziele arbeiten.

Arbeitgeberseite am Zug. „Die Arbeitgeberseite ist jetzt am Zug. Sie kann unter Beweis stellen, dass es ihr um Ausbildung, hohe Qualität sowie gute Einkommen für die Beschäftigten und nicht nur um Lippenbekenntnisse geht“, unterstreicht Robert Hengster, Bundessekretär der vida-Bundesfachgruppe Luft und Wasser.

hansjoerg.miethling@vida.at

INFO



Einheitliche Ausbildung für Flughafensicherheitskräfte

Um den gestiegenen Anforderungen in der Terrorismusbekämpfung und den damit verbundenen Risiken in der Zivilluftfahrt gerecht zu werden, fordern die Betriebsräte und vida österreichweit einheitliche Ausbildungsstandards, eine Vergleichbarkeit einzelner Kenntnisse und Sicherheitsniveaus sowie die Etablierung eines anerkannter Status hinsichtlich Image und Tätigkeit der Sicherheitskräfte auf österreichischen Flughäfen.

Konkret soll dies eine zumindest 12-monatige Ausbildung in Modulen umfassen, die mit einer Prüfung abgeschlossen werden muss. Diese soll zur Ausübung der Tätigkeit als Sicherheitsfachkraft auf österreichischen Flughäfen berechtigen.

Neben Erste Hilfe und Brandschutz soll in den einzelnen Modulen Luftsicherheitsrecht, allgemeine Rechtskunde genauso wie auch Kommunikationsfähigkeit und psychologische Prävention zur Problemlösung/Deeskalation unterrichtet werden. Weitere Ausbildungsmodule sollen den Einsatz von luftsicherheitsrelevanter Technik, Sicherheitstechnik sowie Waffen- und Sprengkunde umfassen.

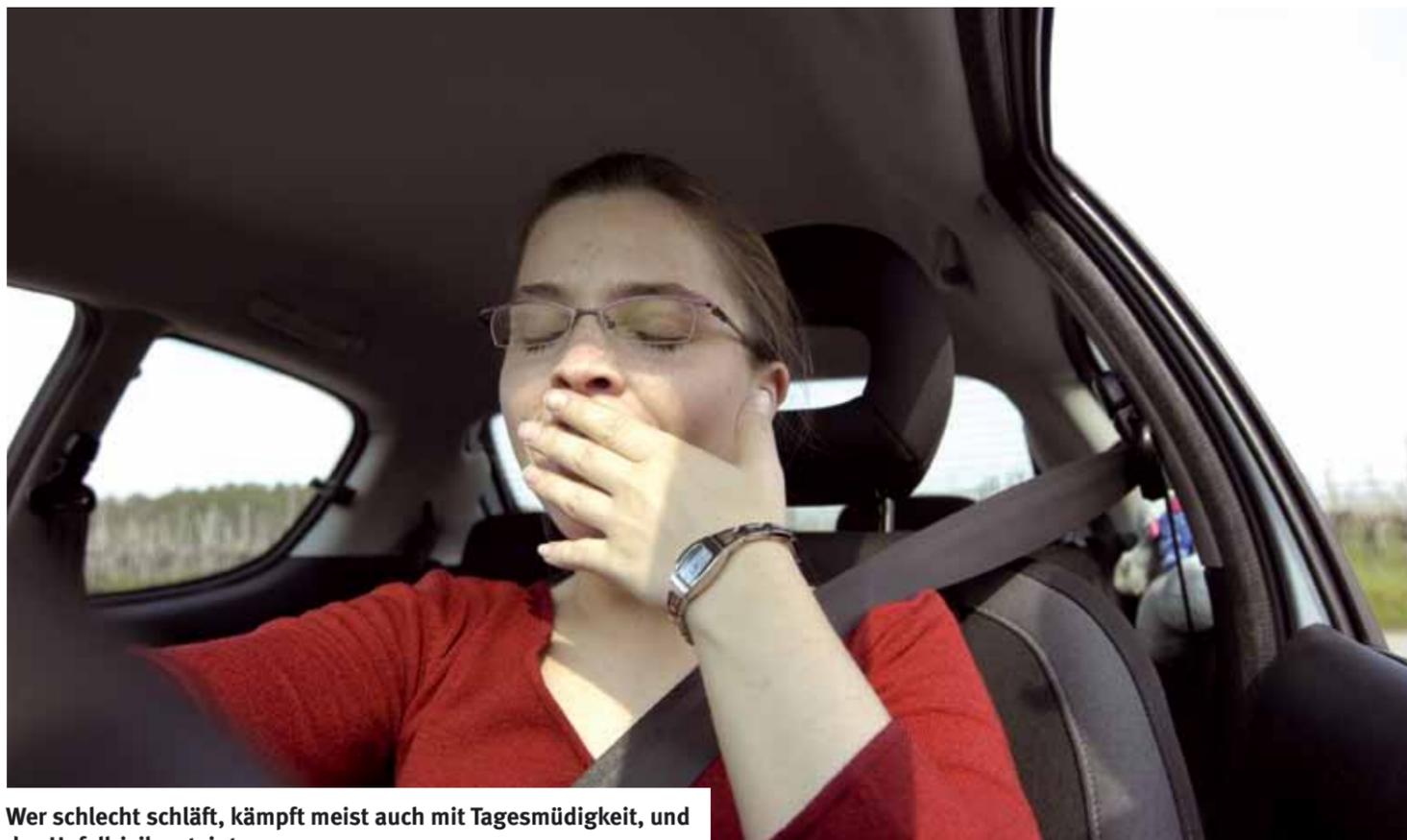
„Schichtarbeit wird nie zur Gewohnheit“

95 Prozent der SchichtarbeiterInnen klagen über Schlafstörungen. Die Folgen davon können erheblich sein – für ArbeitnehmerInnen wie auch für das Umfeld: Ein stark erhöhtes Unfallrisiko, geringere Produktivität und Leistungsfähigkeit.

Ein Mangel an regelmäßigem und ausreichendem Schlaf macht jeden von uns leicht reizbar, die Lebensqualität nimmt ab, Konzentration und Leistungsfähigkeit sinken. 40 Prozent der Erwachsenen gaben in einer WHO-Studie an, dass sie aufgrund von Tagesschläfrigkeit erhebliche Probleme haben, die Qualität ihrer Arbeit auf gleich bleibend hohem Niveau zu halten. Schlafstörungen und Tagesmüdigkeit gelten weiters als hohes Unfallrisiko – privat wie auch im Berufsleben.

Branchen. Viele Berufe sind besonders gefährdet, so etwa FahrzeuglenkerInnen jedes Bereiches: Egal ob auf der Straße, auf Schiene, am Schiff oder in der Luft – der Verlust von nur vier Stunden Schlaf in einer einzigen Nacht kann die Reaktionen eines Menschen bereits um 45 Prozent verlangsamen. Der Verlust einer ganzen Nacht oder der entsprechenden Stundenzahl kann zur Verdoppelung der benötigten Reaktionszeit führen.

Schichtarbeit. In Österreich gibt es rund 500.000 SchichtarbeiterInnen, 95 Prozent davon klagen über Schlafstörungen und sind in der Folge von Tagesmüdigkeit besonders betroffen. Die Zeit von 1:00 bis 3:00 nachts sowie von 13:00 bis 15:00 nachmittags gilt als besonders kritische Zeit, dann erreicht der Mensch statistisch gesehen das Maximum an Schläfrigkeit. Problematisch ist es daher auch, wenn die Fahrzeiten von SchichtarbeiterInnen zur oder von der Arbeit genau in diese Risiko-Zeiten fallen.



Wer schlecht schläft, kämpft meist auch mit Tagesmüdigkeit, und das Unfallrisiko steigt enorm.

Innere Uhr. Gerhard Fink ist langjähriger Triebfahrzeugführer bei den ÖBB in Graz. In seiner Profession stehen unregelmäßige Dienste an der Tagesordnung: „Der Schichtdienst widerspricht dem Tag-Nacht-Rhythmus, die innere Uhr ist aus dem Gleichgewicht und man verspürt eine Art Jet Lag“, beschreibt Fink die Situation. Er weiß aus eigener Erfahrung und aus Gesprächen mit KollegInnen: Je länger man im Schichtdienst arbeitet, umso schwieriger wird es auch. Zur Gewohnheit wird es nie!

Privatleben. Auch der Einfluss

von unregelmäßigen Diensten auf das Privatleben ist enorm: „Den Tag danach kann ich vergessen. Arbeiten mit hoher Konzentration oder Anstrengung gehe ich dann gar nicht an“, erzählt Fink. Rund eine Woche dauert es bis sich der Körper wieder auf ein normales Maß einpendelt: „Das merkt man im Urlaub sehr gut, dann hören auch die Schlafstörungen auf und man spürt wieder eine gewisse Regelmäßigkeit in seinem Biorhythmus“, weiß der Lokführer.

Dienstplan. Maßnahmen zur betrieblichen Gesundheitsförderung umfassen bei den ÖBB unter anderem Weiterbildungsveranstaltungen zur richtigen Ernährung und Bewegung. Ein nicht zu unterschätzendes Thema – auch Fink rät KollegInnen im Schichtdienst: „Regelmäßig an die frische Luft gehen, sich bewegen, gesunde Ernährung und wenig Koffein“. Einen besonderen Stellenwert in den umfangreichen Bemühungen zur Verbesserung der Situation nimmt die Dienstplangestaltung ein: So hat der Betriebsrat vor vier Jahren durchgesetzt, dass es bei den TriebfahrzeugführerInnen mindestens ein freies Wochenende pro Monat gibt: „Das brauchen wir zum Regenerieren“, bestätigt Fink.

Betriebsvereinbarung. Der Zentralbetriebsrat der ÖBB Produktion setzt sich regelmäßig mit dem Thema Arbeitszeitgestaltung auseinander. Erst vor kurzem ist durch den Abschluss einer Betriebsvereinbarung eine wesentliche Verbesserung gelungen: „Gerade im Schichtdienst ist es wichtig, zumindest die Freizeitblöcke über einen längeren Zeitraum planbar zu machen. Das haben wir durchgesetzt. Änderungen der vereinbarten Arbeitszeit können nur mehr mit Einverständnis des Betriebsrats durchgeführt werden. Abweichungen davon bedürfen einer besonderen Begründung und einer Vereinbarung mit dem oder der MitarbeiterIn“, erklärt Zentralbetriebsratsvorsitzender Roman Hebenstreit: „Es war nicht leicht, den Arbeitgeber davon zu überzeugen. Erst nach einem gewonnenen Gerichtsverfahren und monatelangen zähen Verhandlungen ist uns dieser Schritt geglückt“.

Studie. Wer schlecht schläft, ist fehleranfällig: Eine Studie der Weltgesundheitsorganisation WHO hat sich dem Thema Schlafstörungen gewidmet. Denn bereits jeder Dritte leidet in industrialisierten Ländern an Schlafstörungen – oft mit der fatalen Folge einer Ta-

gesmüdigkeit, die wiederum zu schweren Unfällen und erheblichen Problemen am Arbeitsplatz führen kann.

Volkskrankheit. Während des Schlafs erholt sich der Organismus und regeneriert seine physische und psychische Leistungsfähigkeit. Für den Erholungswert ist die Schlafqualität maßgeblich, nicht erholsamer Schlaf kann sogar krank machen. Die „Volkskrankheit“ Schlafstörung betrifft in Europa bis zu 30 Prozent der Bevölkerung. In absoluten Zahlen sind das rund 186 Millionen europaweit, davon 3,2 Millionen in Österreich. Mit steigendem Alter erhöht sich der Anteil derer mit Schlafstörungen sogar auf bis zu 45 Prozent.

Ursachen. Nicht erholsamer Schlaf kann unterschiedlichste Gründe haben: Rund 30 Prozent der Schlafstörungen sind auf organische Probleme zurückzuführen, der Rest hat psychische Ursachen und kann Hand in Hand mit Mobbing oder Burn-out gehen oder eben organisatorische Hintergründe wie durch Schichtdienste. Fest steht: Schlafstörungen schränken die Lebensqualität stark ein und bergen hohe gesundheitliche Risiken.



Berufsgruppen, die im Schichtdienst arbeiten, spüren Auswirkungen nicht nur beruflich, sondern auch im privaten Bereich.

Zeit für Gerechtigkeit

Über Geld spricht man nicht. Bisher. Denn ein neues Gesetz räumt auf mit dem leidigen Tabuthema. Ein wichtiger Schritt in Richtung Gleichberechtigung.

2011 schauen wir hundert Jahre zurück. Denn am 19. März 1911 gingen rund 20.000 Frauen, aber auch Männer auf die Wiener Ringstraße, um gemeinsam für ihre Rechte und Überzeugungen einzutreten. Eine der Forderungen, die noch heute, hundert Jahre später gilt, ist gleicher Lohn für gleiche sowie gleichwertige Arbeit. Denn nach wie vor verdienen Frauen durchschnittlich ein Viertel weniger als Männer.

Darüber reden. Über das eigene Einkommen mit den KollegInnen zu reden, ist vielerorts ein Tabu. Aber mit 1. März 2011 beginnt es zu bröckeln. Denn mit der Novelle des Gleichbehandlungsgesetzes sind Unternehmen verpflichtet, betriebsintern die Durchschnittseinkommen von Frauen und Männern offen zu legen. Schritt für Schritt je nach Unternehmensgröße – gestartet wird mit Betrieben mit mehr als 1.000 ArbeitnehmerInnen. Bis 2014 sollen alle Betriebe mit über 150 Beschäftigten

Einkommensberichte vorlegen. Damit soll es in naher Zukunft für mehr als 40 Prozent der Beschäftigten in unserem Land Transparenz geben.

Kostbares Wissen. Seit Jahren fordern Gewerkschaften mehr Einkommenstransparenz in den Betrieben – und haben endlich Erfolg. „Bislang war es für Frauen oft sehr schwierig, die Nachweise zu erbringen, dass sie weniger verdienen als ihre Kollegen. Mit den Einkommensberichten bekommen sie endlich Gewissheit und können, wenn nötig, gemeinsam mit dem Betriebsrat gezielt gegen Einkommensunterschiede vorgehen“, so vida-Frauensekretärin Ulrike Legner.

Mehr Transparenz. Zugang zu den neuen Berichten hat der Betriebsrat, über den die Beschäftigten Einsicht nehmen können. Wenn Betriebe keinen Bericht vorlegen, können

BetriebsrätInnen diese bis zu drei Jahre im Nachhinein einklagen. Dort, wo es keinen Betriebsrat gibt, kann der/die Arbeitnehmer/in selbst Einsicht nehmen und das auch als Beweismittel vor Gericht beantragen. Aber Achtung, plaudern Beschäftigte Details nach außen, kann der Arbeitgeber verlangen, dass eine Strafe von bis zu 360 Euro verhängt wird.

Orientierung für alle. Fortschritte beim Schließen der Einkommensschere erwarten sich die Gewerkschaftsfrauen auch durch die Neuregelung für Stellenausschreibungen. „Zukünftig muss in Jobinseraten der kollektivvertragliche

Mindestlohn für die entsprechende Position angeführt sein sowie die Bereitschaft zur Überzahlung. Damit können sich Frauen, aber auch Männer, die auf Jobsuche sind, deutlich

besser orientieren, wie viel Geld man erwarten oder auch fordern kann, als es bisher der Fall war“, erklärt Legner.

marion.tobola@vida.at



Foto: Fotolia/Christian Schwier

INFO



Der Kollektivvertrag Wichtiges Instrument zur Chancengleichheit

Ein KV bietet viele Möglichkeiten, Ungleichheiten bei den Einkommen zu beseitigen. Er leistet damit einen Beitrag zur Chancengleichheit zwischen Frauen und Männer. Der Leitfaden für KV-VerhandlerInnen, herausgegeben von ÖGB und Gewerkschaften, dient als Anleitung dafür, Ursachen zu erforschen und mögliche Probleme zielorientiert zu lösen.

<http://frauen.vida.at>

Teilzeitarbeit

„Die Zeit mit meinem Kind ist mir wichtiger“

Foto: Fotolia/Dron - Symbolbild



Atypische Beschäftigungsverhältnisse sind nicht per se schlecht, sie können in bestimmten Lebenssituationen durchaus gelegen kommen, wie im Fall der Alleinerzieherin Andrea Horvath.

Die Heimhelferin ist beim Wiener Hilfswerk beschäftigt und hat sich für Teilzeit entschieden, um ausreichend Zeit für ihren zehnjährigen Sohn zu finden. Regelmäßig muss sie sich nach der Schule oder abends mit ihm hinsetzen und

lernen, nebenbei muss aber auch noch der Haushalt geschupft werden. „In einer Partnerschaft kann man sich diese Aufgaben teilen. In meinem Fall hängt alles an einer Person“, erzählt Horvath.

Geteilter Dienst. Zum Glück gibt es noch die Großmutter, die sich oft um das Enkelkündchen kümmert, wenn Andrea Horvath im Dienst ist. Einmal im Monat hat die Heimhelferin eine Woche durchgehend Teildienst, also mehrere Einsätze im Tagesverlauf: „Da sehe ich mein Kind gar nicht“, sagt Horvath. Dann gibt es ein freies Wochenende und den Rest des Monats Tagdienste, das kann dafür aber auch am Wochenende sein.

Kinderbetreuung. „Eigentlich ist dieser Job ganz und gar nicht familienfreundlich“, meint Horvath. Ohne Unterstützung von außen sei es schwierig, die Kinderbetreuung zu gewährlei-

sten. Auch die von den Schulen angebotene Ganztagesbetreuung sei für ihren Bedarf nicht ausreichend: „Die Volksschule maximal bis 17.30 Uhr, das Gymnasium bis 17 Uhr – meine Abenddienste dauern aber immer länger, von den anfallenden Kosten gar nicht zu sprechen“, berichtet Horvath.

Freude am Beruf. Finanziell sei es als Teilzeitbeschäftigte nicht immer einfach, aber die Heimhelferin komme gut zurecht. „Mir ist die Zeit, die ich mit meinem Kind verbringe einfach wichtiger“, sagt Horvath. Wenn der Junior alt genug sei, wolle sie wieder Vollzeit arbeiten: „Mit macht mein Beruf sehr viel Spaß. Ich war vorher im technischen Support tätig, aber da habe ich schnell gemerkt, ich möchte lieber mit Menschen arbeiten.“ In ihrer kargen Freizeit lässt es sich die stresserprobte Alleinerzieherin gerne gut gehen: „Ein heißes Bad, Mas-

sagen, Shopping oder ich unternehme etwas mit meinem Sohn – da kann ich so richtig abschalten.“

Niedriglöhne. Atypisch bedeutet nicht unbedingt prekär, wenn auch atypisch Beschäftigte deutlich stärker von Niedriglöhnen betroffen sind als Personen mit dauerhafter Beschäftigung auf Vollzeitbasis. Es kommt immer öfter vor, dass ArbeitnehmerInnen mehrere Jobs ausüben müssen, um mit ihrem Einkommen überhaupt auszukommen. vida-Fachsekretär Michael Haim kennt diesen Aspekt aus der Praxis: „In der Büroreinigung arbeiten 80 Prozent in Teilzeit, fast ausschließlich Frauen – aber nicht, weil sie einen Job mit geringerer Stundenanzahl gesucht haben, sondern weil in dieser Branche kaum mehr andere Beschäftigungsverhältnisse angeboten werden.“

ines.schmied-binderlehner@vida.at

Karriere trotz Barriere

Nikon und Birgit haben einen körperlich anspruchsvollen Beruf und sind darin auch erfolgreich, obwohl sie Menschen mit Behinderung sind.

Teilabtrennung des rechten Fußes im oberen Drittel des Schienbeins und hoher Blutverlust. Das ist nur ein Teil der Diagnose“, erzählt Nikon. Er hatte 1995 einen schweren Arbeitsunfall als Lokführer bei den ÖBB am Linzer Hauptbahnhof. Heute übt Nikon Baumgartner diese Tätigkeit noch immer aus. „Dass ich meinen Traumjob bereits nach einem halben Jahr wieder aufnehmen konnte, habe ich den ausgezeichneten Ärzten im nahe gelegenen UKH zu verdanken“, meint der gebürtige Ennsner.

Behindertenvertrauensperson. Positiv überrascht war er vom Engagement des Betriebsrat-Teams, das gleich nach seinem Unfall zu einer Blutspendeaktion aufgerufen hat. Seit dem Jahr 2000 setzt sich auch Nikon für die Interessen seiner behinderten KollegInnen in der

Funktion der Behindertenvertrauensperson ein. „Als Betroffener kann ich mich gut in die Lage meiner KollegInnen mit Behinderung versetzen“, erklärt der 45-jährige Familienvater.

Multiple Sklerose. „Begonnen hat alles mit relativ harmlosen Rückenschmerzen und dann wurde bei mir Multiple Sklerose diagnostiziert. Da war ich 18 Jahre alt“, erzählt Birgit und ergänzt: „Da es sich einfach gesagt um eine chronische Entzündung des zentralen Nervensystems handelt, kann jeder Bereich des Körpers betroffen sein.“ Birgit Reithofer ist seit 1998 als Köchin im Haus Rossau beschäftigt, das zum Kuratorium Wiener Pensionisten-Wohnhäuser gehört.

Fünf-Tage-Dienst. Aus Angst vor dem Verlust des Arbeitsplatzes hat die 33-Jährige dem



Lokführer Nikon Baumgartner ist laut Bundessozialamt zu 60 Prozent behindert.

Arbeitgeber über ihre Erkrankung nichts gesagt. „Erst als die Krankheitsschübe häufiger wurden, musste ich öfters in den Krankenstand gehen. Daher war es notwendig, die Küchenleitung und die Direktion des Hauses zu informieren“, schildert die gebürtige Waldviertlerin. „Im Gegensatz zur damaligen Küchenchefin, wird von der heutigen Leitung auf meinen schwankenden Gesundheitszustand Rücksicht genom-

men und ich brauche statt der üblichen sechs bis neun Tage, maximal fünf Tage hintereinander arbeiten“, erzählt Birgit und ergänzt: „Diese Vereinbarung ist auch nur möglich, da die Atmosphäre im Team passt.“

Lockerung des Kündigungsschutzes. Begünstigte Behinderte, die ab Jänner 2011 neu eingestellt werden, können innerhalb der ersten vier Jahre wie jede andere Arbeitneh-

merin/jeder andere Arbeitnehmer gekündigt werden. „Die von uns geforderte Evaluierung wird zeigen, ob durch diese Lockerung des Kündigungsschutzes die ArbeitgeberInnen die Chance nutzen werden, die Fähigkeiten von mehr Menschen mit Behinderung zu nutzen“, erklärt der Konzernbehindertenvertreter von vida bei den ÖBB Roman Wohlgemuth.

patrick.nikitser@vida.at

Arbeit und Behinderung

Der besondere Kündigungsschutz

Mit Anfang 2011 erfolgte eine Lockerung des Kündigungsschutzes für Menschen mit Behinderung. Die Rolle der Behindertenvertrauenspersonen wurde gestärkt.

Nach dem Behinderteneinstellungsgesetz gilt ein besonderer Kündigungsschutz für begünstigte behinderte ArbeitnehmerInnen – das sind Menschen, deren Grad der Behinderung von mindestens 50 Prozent durch Bescheid des Bundessozialamtes festgestellt wurde. Erhöhter Kündigungsschutz bedeutet,

dass der Arbeitgeber vor Ausspruch einer Kündigung die Zustimmung des Bundessozialamtes einholen muss.

Die Voraussetzungen. Bei Arbeitsverhältnissen, die bis zum 31. Dezember 2010 abgeschlossen wurden, wird der Kündigungsschutz nach dem Ablauf von sechs Monaten wirksam. Neu ist für diese ArbeitnehmerInnen, dass ein Arbeitgeber ab 1. Jänner 2011 eine nachträgliche Zustimmung zu einer bereits ausgesprochenen Kündigung beantragen kann, wenn er von der begünstigten Behinderung nicht informiert war. Die Kündigung ist dann mit Ausspruch durch den Arbeitgeber rechts-wirksam. Es empfiehlt sich daher, den Arbeitgeber nach Ablauf der sechs Monate über die Behinderung zu informieren.

Neuer Job, neue Regelung. Für ArbeitnehmerInnen, die ab dem 1. Jänner 2011 als begünstigt Behinderte eingestellt werden, wird der Kündigungsschutz erst nach vier Jahren wirksam. Ein Arbeitsplatzwechsel inner-

halb eines Konzerns gilt nicht als Neueinstellung. Wird bei ArbeitnehmerInnen erst im aufrechten Arbeitsverhältnis die Behinderteneigenschaft festgestellt, gilt der Kündigungsschutz ab der Feststellung.

Hintergrund. Begründet wurde die Lockerung des Kündigungsschutzes damit, dass mehr Betriebe motiviert werden sollen, Menschen mit Behinderung anzustellen. Gleichzeitig wurde die Ausgleichstaxe für Betriebe mit mehr als hundert ArbeitnehmerInnen, die ihre Pflicht zur Einstellung von Menschen mit Behinderung nicht erfüllen, angehoben. Die monatliche Ausgleichstaxe beträgt für Betriebe mit weniger als 100 Beschäftigten 226 Euro, bei mindestens 100 Beschäftigten 316 Euro und bei mindestens 400 Beschäftigten 336 Euro. Aus Sicht von vida ist die Ausgleichstaxe nach wie vor zu niedrig.

Vertrauensperson. Die Rechte der Behindertenvertrauenspersonen wurden mit Jahresanfang 2011 ausgeweitet. Der Arbeitgeber muss vor der Ein-

leitung eines Kündigungsverfahrens beim Bundessozialamt künftig den Betriebsrat und die Behindertenvertrauensperson verständigen. Beide haben das Recht, innerhalb einer Woche eine Stellungnahme abzugeben. Der Arbeitgeber muss die Behindertenvertrauensperson auch über Arbeitsunfälle und über Krankenstände von mehr als sechs Wochen informieren. Gesetzlich verankert ist im Behinderteneinstellungsgesetz nunmehr auch, dass die Behindertenvertrauensperson berechtigt ist, an allen Sitzungen des Betriebsrates mit beratender Stimme teilzunehmen.

gertrude.oelmack@vida.at

LESETIPP

„Ratgeber für ArbeitnehmerInnen mit Behinderung“ der AK NÖ, zu finden im Internet unter <http://noe.arbeiterkammer.at/publikationen/arbeitsrecht.htm>



Sie hat einen Arbeitsplatz. Viele Betriebe drücken sich davor, Menschen mit Behinderung zu beschäftigen.

„Es ist wichtig, auf die eigenen Bedürfnisse zu achten“

Unsere Gesellschaft altert – und damit auch die ArbeitnehmerInnen. vida hat bei der Volkshilfe Wien nachgefragt, wie es mit altersgerechten Arbeitsplätzen aussieht und was der Betrieb für den Erhalt der Gesundheit der Beschäftigten unternimmt.



Gesundheit ist mehr als die Abwesenheit von Krankheit. Bei der Volkshilfe Wien gibt es für die Beschäftigten ein kostenloses Aktivprogramm.

In der Volkshilfe Wien liegt das Durchschnittsalter der MitarbeiterInnen in der mobilen Pflege und Betreuung bei 45 Jahren. „Uns ist es wichtig, dass die Beschäftigten auf ihre eigenen Bedürfnisse achten. Wir bieten deshalb seit Jahren sportliche und sonstige gesundheitsfördernde Aktivitäten an“, berichtet Pflegedienstleiterin Sonja Leonhardsberger. Das wöchentliche Fit-Programm des Betriebes reicht von Schwimmen bis zu Pilates und ist für die Beschäftigten kostenlos. „Zusätzlich gibt es für einen Kostenbeitrag von 30 Euro die Möglichkeit für einen Fitnesscheck mit individuellem Therapieprogramm. Von zehn Behandlungen bei einem Ergotherapeuten bis zur Raucherentwöhnung, je nach der persönlichen Situation“, erzählt die Vorsitzende des ArbeiterInnen-Betriebsrates, Isabella Haunschmid.

Seit 22 Jahren dabei. Karin Seifert nimmt das Sportprogramm regelmäßig in Anspruch. Seifert arbeitet seit 1988 als Heimhilfe bei der Volkshilfe Wien. Sie liebt ihre

Tätigkeit und meint im Gespräch mit vida, ihre Arbeit sei mehr Berufung als Beruf. Seit einiger Zeit hat Seifert die Zusatzaufgabe als Praxisanleiterin übernommen. „Ich nehme angehende Heimhilfen während ihres Praktikums unter meine Fittiche. Sie begleiten mich bei meiner eigenen Arbeit als Heimhilfe und lernen so die Arbeit vor Ort kennen“, erzählt Seifert. Die PraxisanleiterInnen erhalten eine spezielle Ausbildung und bekommen für die Zusatztätigkeit eine Zulage. Pflegedienstleiterin Sonja Leonhardsberger sieht den Einsatz als Praxisanleiterin als Aufwertung für erfahrene Heimhilfen: „In der mobilen Pflege und Betreuung gibt es wenig Aufstiegsmöglichkeiten. Uns ist es aber ein Anliegen, dass sich unsere Beschäftigte im eigenen Beruf weiterentwickeln.“

Umschulung. Für Beschäftigte, die aus gesundheitlichen Gründen nicht mehr in der mobilen

Pflege und Betreuung arbeiten können, gibt es teilweise die Möglichkeit zum Umstieg in einen Bürojob im Innendienst. „Wir haben auch einige wenige Beschäftigte im so genannten Leichtdienst“, sagt Betriebsrätin Haunschmid. Die MitarbeiterInnen im Leichtdienst arbeiten in der Qualitätssicherung, führen Kontrolltätigkeiten durch und bringen den KlientInnen die Verträge.

Mehr Freizeit. Viele Beschäftigte nutzen im fortgeschrittenen Alter die Altersteilzeit. Sonja Leonhardsberger wünscht sich, dass es die Möglichkeit zur Altersteilzeit als vom Staat subventionierten Übergang in die Pension auch weiterhin gibt. „Denn die Menschen sollen von ihrem Einkommen auch leben können. Ältere Menschen vorzeitig in die Pension zu schicken oder zu einem wesentlich niedrigeren Lohn nur für ganz wenige Stunden zu beschäftigen, weil sie den körperlichen Belastungen nicht mehr voll gewachsen sind, wäre eine schlechte Lösung“, meint die Pflegedienstleiterin.

martina.fassler@vida.at



Karin Seifert ist seit 22 Jahre Heimhilfe und nützt gern das Sportprogramm ihres Betriebes.

VERANSTALTUNGSTIPPS



Tatort Arbeitsplatz Gewalt gegen Frauen



Ob sexuelle Belästigung, Mobbing oder verbale Angriffe – beinahe jede zweite Frau ist in der EU sichtbarer oder unsichtbarer Gewalt am Arbeitsplatz ausgesetzt. Die vida-Frauen möchten BetriebsrätInnen und Beschäftigte dazu ermutigen, sich mit dem Vorkommen von Gewalt am Arbeitsplatz auseinanderzusetzen und Hilfestellungen bieten. Bei der Veranstaltung mit dabei sind Frauenministerin Gabriele Heinisch-Hosek, EU-Abgeordnete Evelyn Regner, die Richterin beim Oberlandesgericht Wien Petra Smutny, vida-Vorsitzender Rudolf Kaske und vida-Frauenvorsitzende Elisabeth Vondrasek.

Der Termin: 11. April 2011, 10.00 bis 16.00 Uhr. ÖGB-/Gewerkschaftshaus Catamaran, großer Saal, Johann-Böhm-Platz 1, 1020 Wien. Anmeldung bitte bis 3. April bei den vida-Frauen, Tel: 01/534 44 79-042 oder frauen@vida.at Das detaillierte Veranstaltungsprogramm gibt es unter www.tatortarbeitsplatz.at

WinAct MigrantInnen für vida – ein Seminarangebot für BetriebsrätInnen



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

Der Termin: Der Workshop findet von 9. bis 11. Mai 2011 in Zurndorf (Burgenland) statt. Details und Anmeldung unter: <http://bildung.vida.at> (Log-in-Bereich) oder im vida-Bildungsreferat (Tel: 01/53 444-79 232), bildung@vida.at

Fair gehen Marsch für Gerechtigkeit und sozialen Zusammenhalt



Unsere Demokratie braucht Bewegung. Verschiedene Organisationen, darunter der ÖGB, die AK und attac rufen zur Teilnahme an dem Marsch durch Wels und der anschließenden Schlusskundgebung auf. Mit dabei sind Christian Felber von attac und Dr. Kurt Ostbahn (angefragt).

Der Termin: 13. Mai 2011, Treffpunkt um 16 Uhr im Pollheimerpark in Wels. Mehr Infos unter <http://oberoesterreich.vida.at>, Rubrik „Themen“

WEBTIPPS



www.servicearbeitgesund-heit.at

Beratung und Unterstützung bei gesundheitlichen Problemen am Arbeitsplatz (in Wien und der Steiermark)

www.arbeitundalter.at

Website der Sozialpartner mit umfassenden Infos

vida-Region Südsteiermark Regionsmitgliederversammlung



Die Region Südsteiermark lädt zur Regionsmitgliederversammlung und PensionistInnen-Infoversammlung. Bei der Veranstaltung findet auch die Ehrung langjähriger Gewerkschaftsmitglieder statt. Referent ist der Vorsitzende der vida-PensionistInnen Rudolf Srba.

Der Termin: 14. Mai 2011, ab 9.30 Uhr, Rüsthaus der Freiwilligen Feuerwehr Altneudörfel

Grenzenloser Spaß an Bewegung

21. Internationales Sportfest für Menschen mit Behinderung am 31. Mai in Wien.

Schon dabei sein ist ein Sieg. Unter diesem Motto steht das Sportfest für Menschen mit Behinderung der Gewerkschaft vida. Gewerkschaftsmitglieder messen sich alle zwei Jahre im sportlichen Wettkampf und haben gemeinsam Spaß an der Bewegung. Ins Leben gerufen wurde die Veranstaltung von der Gewerkschaft der Eisenbahner im Jahr 1971.

Wettbewerb und Kameradschaft. Das Sportfest findet heuer am 31. Mai im Sportcenter Donaacity in Wien statt. Teilnahmeberechtigt sind alle vida-Mitglieder mit Behinderung, also Menschen, die durch einen Freizeit- oder Arbeitsunfall versehrt sind oder von Geburt an bzw. aufgrund einer schweren Erkrankung mit einer Behinderung leben. „Bewegung tut gut – ganz egal, wie gehandicapt ein Mensch ist“, weiß Roman Wohlgemuth, Veranstaltungsorganisator, Sprecher der vida-Gruppe Menschen mit Behinderung und ÖBB-Konzernbehindertenvertrauensperson. „Darüber hinaus haben die TeilnehmerInnen des Sportfests große Freude am Wettbewerb und der Kameradschaft.“

Bewegung als Lebenselixier. Sie wollen sich einen Tag



Nicht bemitleiden, sondern Stärken fördern. Menschen mit Behinderung beim Sportfest der Gewerkschaft vida.

Fotos: Sportfest: vida

lang sportlichen Herausforderungen mit KollegInnen stellen? Sie möchten sich bei den Leichtathletikwettbewerben, Sitzball oder Tischtennis messen? Dann informieren Sie sich bei Roman Wohlgemuth, Tel. 0664/6145766, sportfest@vida.at und melden Sie sich bis 20. April an: <http://menschenmitbehinderung.vida.at>

marion.tobola@vida.at



GEWINNSPIEL

Gewinnen mit der ÖBB ErlebnisBahn

Wir verlosen über 35 Preise der ÖBB ErlebnisBahn. Darunter zahlreiche Reisegutscheine für jeweils 2 Personen für den RadExpress Donau Wien-Passau oder den Nostalgie-Express Leiser Berge sowie Buch- und weitere Sachpreise.

Der Veranstalter bietet erlebnisreiche Ausflüge mit der Bahn, die nicht nur für Eisenbahnliebhaber interessant sind. Angebot und Kontakt: www.bahn-bus-schiff.at; E-Mail: erlebnisbahn@oebb.at bzw. Tel. 0664/617 80 36 (Mo-Do 8-16h, Fr 8-12h).

Beantworten Sie folgende Gewinnfrage:

Wie heißt der Premium-Expresszug der ÖBB?

- Railspeed
- Railflash
- Railjet

Antworten an:

vida/Pressereferat; Kennwort: „ErlebnisBahn“, Johann-Böhm-Platz 1, A-1020 Wien oder per E-Mail: zeitschrift@vida.at, Einsendeschluss: 15. April 2011



@ zeitschrift@vida.at

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

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

Schreiben Sie ein E-Mail an:

zeitschrift@vida.at

Oder per Post an die:

Gewerkschaft vida
Presse- und Öffentlichkeitsarbeit
Johann Böhm-Platz 1, 1020 Wien

Impressum

Herausgeber: ÖGB, Gewerkschaft vida, Johann Böhm-Platz 1, 1020 Wien

Medieninhaber: Verlag des Österreichischen Gewerkschaftsbundes GmbH, 1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1, Tel. 01/662 32 96 - 39744, Fax 01/662 32 96 - 39793, E-Mail: renate.wimmer@oegbverlag.at, [www: http://www.oegbverlag.at](http://www.oegbverlag.at).

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

Herstellungsort: Neudörfel

Redaktionsteam dieser Ausgabe: Canan Aytakin, Walter Darmstädter, Martina Fassler (Chefredaktion, mf), Hansjörg Miethling, Patrick Nikitser, Gertrude Oelmack, Maria Ostermann, Ines Schmied-Binderlehner, Rudolf Srba, Marion Tobola, Alice Wittig.

Grafik: Peter-Paul Waltenberger, ÖGB-Verlag.

Fotos Titelseite: Fotolia - Stefan Redl/Corbis (2), ÖBB (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

Freizeit

KUNDENSERVICE

**WIR SCHAUEN AUF
IHR GELD!**

Und bieten Ihnen von günstiger Finanzierung über ertragreiche Veranlagung und attraktive Vorsorge bis zum kostenlosen Konto das ideale SPARDA Angebot.

Nähere Informationen erhalten Sie direkt in der **SPARDA Bank:**
1020 Wien, Nordbahnstraße 5
Telefon 01 / 214 24 51
Basa 880 / 241 88
spardawien@spardawien.at

**TOP-
ANGEBOTE**

www.spardawien.at

**SPARDA
BANK**

EINE MARKE DER BAWAG PSK

topinfo **vida**

www.vida.at

Verkehr

Seite 10-11

Soziale, Persönliche Dienste
und Gesundheitsberufe

Seite 12-13

Private
Dienstleistungen

Seite 14-15

1. Mai 2011

Arbeitsmarkt öffnet sich

Gleicher Lohn für gleiche Arbeit. Gleich woher oder die ArbeitnehmerIn stammt. Dieser Grundsatz wird mit dem Gesetz gegen Lohn- und Sozialdumping Wirklichkeit.

Am 1. Mai 2011 feiern wir nicht nur den Tag der Arbeit. Am 1. Mai 2011 fallen auch die Schranken des heimischen Arbeitsmarktes gegenüber acht europäischen Ländern, die vor sieben Jahren der Europäischen Union beigetreten sind. Beschäftigte aus Ungarn, Tschechien, der Slowakei, Slowenien, Polen und den drei baltischen Staaten Estland, Lettland und Litauen dürfen ab diesem Zeitpunkt uneingeschränkt in Österreich arbeiten.

Keine Angst vor Öffnung. Dass Hunderttausende Menschen auf einmal nach Österreich strömen werden, ist nicht wahrscheinlich. Wirtschaftsexperten gehen von 15.000 bis 25.000 Personen aus, die auf dem heimischen Arbeitsmarkt Fuß fassen wollen. Wie viele es genau sein werden, wird sich erst nach dem 1. Mai herausstellen. Einen „Arbeitsmarkt-Tsunami“, also eine regelrechte Überschwemmung des österreichischen Arbeitsmarktes erwartet Rudolf Kaske, ÖGB-Arbeitsmarktsprecher und vida-Vorsitzender, aber nicht. Wer wandern wollte, sei schon da. Aufgrund von Saisoniers-, Fachkräfte- und Grenzängerkabkommen sei der heimische Arbeitsmarkt bis dato bereits weit geöffnet gewesen. Außerdem sei dieser mit seinen 3,3 Millionen aktiv Beschäftigten gut aufgestellt.

Paket gegen Lohn- und Sozialdumping. Nichtsdestotrotz nehmen die Gewerkschaften die Sorgen der in- und ausländischen ArbeitnehmerInnen ernst. In Österreich sind zwar nahezu alle ArbeitnehmerInnen von Kollektivverträgen erfasst. Lohn- und Sozialdumping ist dadurch größtenteils unterbunden. Die Öffnung des Arbeitsmarktes am 1. Mai kann aber Lohn- und Sozialdumping verstärken. ÖGB und Sozialpartner haben daher ein umfassendes Paket ausgehandelt, das Entlohnung unter dem Kollektivvertragsniveau zur Straftat werden lässt.

Schutz für alle Beschäftigten. Das Gesetz gegen Lohn- und Sozialdumping, das am 22. Februar 2011 im Ministerrat verabschiedet wurde, schafft Sicherheit für heimische und ausländische Arbeitskräfte. Es gilt für alle Menschen, die in Österreich arbeiten, egal aus welchen Ländern sie stammen. Das Gesetz basiert auf einer Sozialpartnereinigung und ist einzigartig in Europa. „Wir hoffen, dass die Regelung Vorbildwirkung hat und auch die anderen EU-Staaten rigorose Maßnahmen gegen Lohn- und Sozialdumping setzen“, so Kaske.

Gegen schwarze Schafe. Das Gesetz wird sowohl für österreichische als auch für ausländische Unternehmen, die in Österreich ihre Dienste anbieten, gelten. Es soll einerseits Wettbewerbsverzerrungen durch Unternehmen, die aus dem Ausland kommen und ihre Beschäftigten zu Mini-Löhnen in Österreich arbeiten lassen, verhindern. Andererseits sollen schwarze Schafe unter den heimischen Unternehmen, die



Foto: Franz Pflueg/Fotolia

sich nicht an kollektivvertragliche Mindestlöhne halten, in ihre Schranken gewiesen werden. Bei Verstößen drohen Strafen bis zu 50.000 Euro. Unternehmen aus dem Ausland, die sich wiederholt nicht an die österreichischen Kollektivverträge halten, kann das Anbieten ihrer Dienstleistung in Österreich untersagt werden. Und schließlich schützt ein neues Kontrollsystem vor einer Nivellierung des Lohnniveaus nach unten.

Grenzenlose Gewerkschaftsarbeit. Gewerkschaften sind schon länger verstärkt in

Grenzregionen aktiv, um gemeinsam zur Verbesserung der Arbeitsverhältnisse beizutragen. Die Gewerkschaft vida engagiert sich beispielsweise in Ungarn, der Slowakei, Polen und Tschechien. Vor allem Information und gezielte Beratung sind wichtig, weiß Eva Müller, Leiterin des Referats Internationales in der Gewerkschaft vida. Viele Beschäftigte würden nicht über ihre Rechte Bescheid wissen und genau das würden zahlreiche Betriebe ausnützen. Das gelte für ausländische Unternehmen, aber auch für heimische Betriebe, so die engagierte Gewerkschafts-

rin. „Europa wächst. Dabei stehen die europäischen Länder und Gewerkschaften vor großen Chancen, aber auch Herausforderungen. Kontinuierlicher Informations- und Erfahrungsaustausch sowie die Unterstützung der osteuropäischen Gewerkschaften ist hier das Um und Auf“, so Eva Müller.

Die vorgesehenen Maßnahmen gegen Lohn- und Sozialdumping sollen rechtzeitig mit 1. Mai 2011, dem nicht nur in Österreich gefeierten Tag der Arbeit, in Kraft treten.

marion.tobola@vida.at

HÖRTIPP



vida Podcast

Hören Sie mehr zum Thema Mobilität und Arbeit in der 13. Episode des vida Podcasts mit einem Interview zur Arbeitsmarktöffnung, einer Reportage über die Arbeit eines Lokführers und mehr. Gleich reinhören:
<http://podcast.vida.at>

INFO



Information für BetriebsrätInnen

Eine Konferenzreihe informiert BetriebsrätInnen über die Chancen und Herausforderungen der Arbeitsmarktöffnung 2011. Rechtliche Grundlagen, politisch gesetzte Maßnahmen und Handlungsempfehlungen auf betrieblicher Ebene werden bei den Veranstaltungen behandelt. Workshops widmen sich der Anerkennung ausländischer Ausbildungen, der Arbeitskräfteüberlassung und dem Thema Kontrolle und Anlaufstellen. Die ganztägigen Konferenzen finden in Linz (13. Mai), Salzburg (23. Mai), Graz (8. Juni) und Wien (20. Juni) statt. Anmeldung unter: www.arbeitsmarktoeffnung.at/anmelden



Österreich fährt sicher

Kommentar

Investitionen und Arbeitsplätze



Foto: ÖGB-Verlag/Paul Sturm

Der neue Rahmenplan für den Ausbau der Bahninfrastruktur mit einem Investitionsvolumen von 12,8 Mrd. Euro bis 2016 und der Verkehrsdienstevertrag (gemeinwirtschaftliche Leistungen) für den Zeitraum von 2010 bis 2019 wurden Anfang Februar 2011 nach zähem Ringen der Regierungsparteien einstimmig beschlossen. Aus Sicht der EisenbahnerInnen ist dies zu begrüßen. Zum einen, weil die ÖBB damit langfristig Sicherheit bei der Planung und Tätigung von Investitionen bekommen. Zum anderen, weil eine Wertanpassung (Valorisierung) sowohl bei den Investitionen als auch den gemeinwirtschaftlichen Leistungen im Ministerratsbeschluss inkludiert ist.

Arbeitsplätze. Aufgrund der Konsolidierung des Bundesbudgets war es für das Verkehrs- und Infrastrukturministerium notwendig, 270 Bahninfrastrukturprojekte auf Basis des alten Rahmenplans zu evaluieren. Wichtige Kriterien im Rahmenplan sind nicht nur Kapazitätssteigerungen durch Aus- und Neubauvorhaben sondern auch die Schaffung und Sicherung von Arbeitsplätzen bis 2019. Im Verkehrsdienstevertrag wurde neben den Pflichten der Eisenbahnverkehrsunternehmen hinsichtlich Sicherheit und Kundenservice auch fixiert, dass das Zugpersonal im Rahmen seiner Fortbildung zukünftig auch im Beherrschen von Problem-, insbesondere Konflikt- und Gewaltsituationen geschult werden muss.

Kein Verkehrsexperte. „Ich bin kein Verkehrsexperte“, hat ÖVP-Finanzstaatssekretär Lopatka im Interview mit der „Presse“ am 24. Februar 2011 zugegeben. Das erscheint plausibel - wie sollte man sonst auch seine Dauerkritik an den ÖBB-Finzen nachvollziehen? Den Auftrag zur weiteren Verschuldung der ÖBB für den Infrastrukturausbau haben Finanz- und Verkehrsminister nämlich schon immer nur im Einvernehmen erteilt. Die Verantwortung dafür trifft deshalb SPÖ und ÖVP gleichermaßen. Die ÖVP tut aber einmal mehr so, als hätte sie mit der Verschuldung nichts zu tun.

BerufskraftfahrerInnen-Umfrage. Zu guter Letzt möchte ich allen BerufskraftfahrerInnen noch die Beteiligung an einer Online-Umfrage zu ihrer Arbeitssituation (Rastanlagen, vorgeschriebene Weiterbildung u. a.) ans Herz legen. Die AK-Wien und der ÖGB wollen wissen, wo der Schuh drückt, um die Situation der LenkerInnen verbessern zu können. Die Umfrage kann auf der vida-Homepage unter <http://www.strasse.vida.at> abgerufen werden

wilhelm.haberzettl@vida.at
Vorsitzender der Sektion Verkehr

Die heimische Bestimmungen für Strecken, die mit Höchstgeschwindigkeiten unter 100 km/h befahren werden, sind deutlich strenger als in Deutschland.

Ende Jänner kamen bei einem schweren Zugunglück in Deutschland elf Menschen ums Leben. In Sachsen-Anhalt stieß ein Güter- mit einem Personenzug zusammen. „Ein tragisches Zugunglück wie jenes ist in Österreich sehr wahrscheinlich auszuschließen“, stellt Manfred Pawlek, österreichisches Vorstandsmitglied des deutschen Vereins mobifair, der sich europaweit für gerechte Wettbewerbsbedingungen im Bereich der Mobilitätswirtschaft einsetzt, dazu fest. In Österreich seien die gesetzlichen Sicherheitsbestimmungen für Fahrten auf Schienenwegen mit Höchstgeschwindigkeiten unter 100 km/h strenger als in Deutschland, erklärt Pawlek, der auch Fachsekretär für den Bereich Schiene in der Gewerkschaft vida ist.

Allgemeinheit zahlt. Streckenkenntnis. In Österreich komme es nicht vor, dass ein Triebfahrzeugführer keine Kenntnis darüber besitzt, wo sich die einzelnen Signale auf der von ihm befahrenen Strecke befinden“, so Pawlek. Gemäß den deutschen Vorgaben, seien für Lokführer auf Strecken, die mit unter 100 km/h befahren werden, Streckenkenntnisse der Lokführer sowie eine zusätzliche



Foto: Manfred Pawlek

signaltechnische Absicherung im Unterschied zu Österreich aber nicht vorgeschrieben.

Eindeutige Dienstvorschrift. In Österreich gebe es auf Basis des Eisenbahngesetzes eine eindeutige Dienstvorschrift zum Thema „Fahrt ohne Streckenkenntnis“ für Lokführer. Darin heißt es wörtlich: „Für eine Fahrt ohne Streckenkenntnis benötigen Triebfahrzeugführer einen streckenkundigen Triebfahrzeugführer als Lotsen.“ Eine Ausnahme zur Aufrechterhaltung eines Notverkehrs (z.B. einer Umleitung) erlaube Triebfahrzeugführern auf Strecken ohne Streckenkenntnis bis zur Stellung eines Ablösers oder Lotsen mit einer maximalen Höchstgeschwindigkeit von 60 km/h bei Betrieb mit punktueller Zugbeeinflussung (automatische Abbremsung des Zuges) sonst aber nur mit einer Höchstgeschwindigkeit von 40 km/h weiterzufahren. „Das heißt, es liegt im Ermessen des Lokführers, ob er die Fahrt unter gegebenen Umständen überhaupt fortsetzt“, sagt Pawlek. Vor einer derartigen Fahrt sei zudem zwischen dem Infrastrukturbetreiber und dem Verkehrsunternehmen das Einvernehmen herzustellen. „Ohne automatische Bremsenrich-

tungen sind in solchen Fällen daher nur 40 km/h an Fahrgeschwindigkeit zulässig“, spricht der ehemalige Lokführer aus der Praxis.

hansjoerg.miethling@vida.at

INFO

mobifair

Oberstes Ziel des europaweit agierenden und in Deutschland gegründeten Vereins mobifair ist, dass die Wettbewerbsvorteile nicht auf Kosten der ArbeitnehmerInnen oder der Allgemeinheit gewonnen werden dürfen. Das umfasst sowohl die Bereiche des Arbeitsschutzes und der Unfallverhütung wie auch die Förderung des Umwelt- und Konsumentenschutzes. Verstöße gegen arbeitsrechtliche Normen sowie vertraglich gesetzlich geregelte Sozialstandards wurden bereits öffentlichkeitswirksam angeprangert, aber auch durch Anzeigen bei Behörden von mobifair aufgedeckt. **Internet:** <http://www.mobifair.eu>

Transsibirische Eisenbahn

Sonderreise für EisenbahnfreundInnen und ÖBB-KollegInnen

Für viele ist die Fahrt mit der berühmten Transsibirischen Eisenbahn von Moskau zum Baikalsee ein Lebenstraum: Einmal mit der längsten Eisenbahn der Welt durch die unendliche Taiga zu fahren und vor allem mit einer Gruppe Gleichgesinnter. Sie besuchen die geschichtsträchtigen Städte Jekaterinburg und Irkutsk, sehen den Baikalsee, die „Perle Sibiriens“, zur schönsten Jahreszeit und fahren im

Sonderzug auf den Gleisen der historischen Baikalbahn. In Irkutsk gibt es eine Sonderführung im sonst nicht zugänglichen Eisenbahn-Museum.

Termin: 18. bis 26. September 2011; Pauschalpreis inkl. Flüge Wien-Moskau und Irkutsk-Moskau-Wien 1.660 Euro, EZ-Zuschlag (nur Hotels) 190 Euro.

Genauere Informationen über inkludierte Leistungen und das

Reiseprogramm finden Interessierte auf www.vida.at

Auskünfte und Buchung: Eastlink Travel Service Reisebüro GmbH, Esteplatz 6/2, 1030 Wien; Tel. 01-7138430, E-Mail: i.luttenberger@eastlink.at, Homepage: www.eastlink.at bzw. bei Kollegen Jakob Aschauer, ÖBB-Betriebsratsbüro, Stützpunkt Wien-Hauptbahnhof, Mobil: 0699-17811010, E-Mail: jakob.aschauer@oebb.at

KV Barometer

KV-Abschluss für die Beschäftigten des Kleintransportgewerbes Österreichs. Die KV-Löhne wurden ab 1. März 2011 um 3 Prozent erhöht. Zudem wurde das Taggeld von 25,20 auf 25,80 Euro angehoben.

TERMIN: Bei der **ÖBB-IKT GmbH**, vormals Fernmeldestreckenleitung Wien ESV-Telegraphia, findet die **Jahreshauptversammlung** am Donnerstag, 5. Mai 2011, 13.30 Uhr, in 1100 Wien, Laxenburger Straße 4, Speisesaal, 2. Stock statt, zu der alle Aktiven und PensionistInnen herzlich eingeladen sind.

Arbeitskampf für gerechte Lohnerhöhungen

Mit Kampfmaßnahmen erreichten die Beschäftigten bei den Grazer Linien Lohn- und Gehaltserhöhungen zwischen 2,6 und 3,6 Prozent.

Im Jänner erkämpften sich der Betriebsrat und die Belegschaft der Holding Graz Linien mit der Unterstützung durch vida ihre gerechte Lohnerhöhung. Auch ein Streikbeschluss lag bereit. Dieser wurde durch ein positives Verhandlungsergebnis in letzter Minute aber hinfällig.

Reallohnverluste drohten. Bei den KV-Verhandlungen bei der Holding Graz Linien ging es darum, dass die Unternehmensleitung an der bisher geübten Praxis, den Beamtenabschluss

wie für die Gemeindebediensteten auch für die Holding Graz umzusetzen, festhalten wollte. Der Betriebsrat vertrat aber den Standpunkt, dass eine Lohnerhöhung von 25,5 Euro oder 0,84 Prozent einem deutlichen Reallohnverlust gleichgekommen wäre. Im Sinne der Beschäftigten sei das nicht zu akzeptieren gewesen.

Urabstimmung über Streik. Der Betriebsrat fasste den einstimmigen Beschluss, am 19. Jänner eine Betriebsversammlung abzuhalten. Diese bedingte einen rund zweistündigen Stillstand der öffentlichen Verkehrsmittel (Bus und Straßenbahn), weil mehr als 1.000 MitarbeiterInnen an der Versammlung teilnahmen. Der Betriebsratsvorsitzende, Horst Schachner, der auch Vorsitzender des ÖGB-Steiermark und der vida-Landesorganisation im Bundesland ist, informierte

dabei über den Stand der Verhandlungen. Die Frage, ob der drohende Reallohnverlust auch mit Streik abgewendet werden sollte, bejahten die Beschäftigten in einer Urabstimmung eindeutig. „Ein Zeichen von uneingeschränkter Solidarität, das sich letztlich bezahlt machte“, freut sich Schachner.

Vorstand gab Druck nach. Als Begründung, warum der Beamtenabschluss nicht hingenommen werden konnte, wurden vom Betriebsrat angeführt: Lohnabschlüsse bei der privaten Personenbeförderung von 2,4 Prozent (etwa 550 Beschäftigte der Graz Holding arbeiten im Verkehrsbereich), bei den Metallern von 2,5 Prozent (etwa 500 Beschäftigte der Holding Graz arbeiten in klassischen Metallberufen) und der Handelsangestellten ebenfalls jenseits von 2 Prozent (etwa 500 Beschäftigte



Holding Graz Linien: Über 1.000 MitarbeiterInnen nahmen an der Betriebsversammlung teil und stimmten für einen Streik.

der Holding Graz arbeiten als kaufmännische Angestellte). „Unter dem Druck des vida-Streikbeschlusses musste der Vorstand am 25. Jänner aber nachgeben und die Beschäftig-

ten erhielten doch noch ihre verdienten Einkommenserhöhungen ohne Reallohnverluste“, unterstrich Schachner.

hansjoerg.miethling@vida.at

VAEB

Studienergebnisse bescheinigen zufriedene „Kunden“

Gut gemacht!



Foto: Fotolia/Im-photo

Versicherte der Versicherungsanstalt für Eisenbahnen und Bergbau sind mit ihrer Krankenversicherung überdurchschnittlich hoch zufrieden.

Nur allzu oft hören wir, dass Österreich eine hervorragende Gesundheitsversorgung hat. Doch wie zufrieden sind eigentlich die „KundInnen“ der einzelnen Sozialversicherungsträger mit „ihrer“ Versicherung? Um dies herauszufinden, hat der Hauptverband

der Sozialversicherungsträger eine Studie in Auftrag gegeben. Dabei wurden sowohl allgemeine Aspekte der Sozialversicherung abgefragt als auch eine Reihe von Fragen zu den einzelnen Versicherungsträgern gestellt. Für die Versicherungsanstalt für Eisenbahnen und Bergbau (VAEB)

brachte die Untersuchung sehr gute Ergebnisse.

Zufriedene Versicherte. Am erfreulichsten ist wohl die Tatsache, dass die VAEB-Versicherten überdurchschnittlich zufrieden mit den Leistungen ihrer Krankenversicherung sind. Im Vergleich zwischen den Trägern erhielt die VAEB die beste Bewertung. Ebenso abgefragt wurde, wie gut sich die Versicherten der einzelnen Träger informiert fühlen. Der Vergleich zeigt, dass die Angehörigen der SVB (Sozialversicherungsanstalt der Bauern) und der VAEB den höchsten subjektiv empfundenen Informationsstand haben.

Verbessertes Service. Ein wichtiger Punkt für die VAEB ist das Thema Service: Die „Verbesserung der Servicequalität in den letzten Jahren“ wird für die VAEB überdurchschnittlich gut bewertet. „Für die VAEB sind diese Ergebnisse ein großes Lob. Es zeigt sich, dass die positiv hervor-

stechenden Themengebiete deckungsgleich mit den wichtigsten strategischen Zielen der VAEB sind“, so VAEB-Generaldirektor Kurt Völkl: „Hohes Leistungsniveau, bestmöglicher Kundenservice und präventive Gesundheitspolitik, waren und sind für uns die Hauptziele.“

Dank für die Beschäftigten. Und VAEB-Obmann Gottfried Winkler ergänzt: „Die sehr positiven Umfragewerte beweisen, dass gerade ein kleiner, berufsspezifischer Versicherungsträger besonders gut in der Lage ist, sich auf die speziellen Bedürfnisse seiner Versicherten einzustellen. Bedanken möchte ich mich an dieser Stelle bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der VAEB. Denn würden sie nicht derart gute Arbeit verrichten, wären auch bei den besten Strategien diese hervorragenden Umfrageergebnisse nicht möglich.“

alice.wittig@vaeb.at

Kompromiss nach Verhandlungsmarathon

Kommentar

Wir sind systemrelevant!



Foto: ÖGB-Verlag/Paul Sturm

Beim Wiener Roten Kreuz erreichten die Gewerkschaften heuer erst nach zähen Verhandlungen einen Lohn- und Gehaltsabschluss in Höhe von 1,9 Prozent. Die privaten Wiener Ambulatorien weigern sich, den bei ihnen beschäftigten medizinischen MasseurInnen 1.300 Euro Mindestlohn zu zahlen. Als Begründung geben die Arbeitgeber aus beiden Branchen an, dass sie nicht ausreichend Geld für die beauftragten Leistungen von der Gebietskrankenkasse erhalten würden.

Ortswechsel. Auch in den anderen Bundesländern ist die Situation nicht besser. Die Salzburger Landesregierung hat kundgetan, dass sie den Organisationen im Sozialbereich heuer die Erhöhungen der Löhne und Gehälter aus dem BAGS-Kollektivvertrag nicht abgelenken werde. Denn man habe auch keinen Einfluss auf die BAGS-Kollektivvertragsverhandlungen gehabt, meinen die LandespolitikerInnen. Stattdessen will sich die Landesregierung in Salzburg am Abschluss für die öffentlich Bediensteten orientieren. Für diese gibt es die Gehaltserhöhung für heuer erst 2012, deshalb möchte man auch den Sozialorganisationen die Einkommenserhöhung für 2011 erst nächstes Jahr auszahlen.

Tausend Gründe. Die Argumente der Arbeitgeber, warum sie nicht bezahlen können oder wollen sind vielfältig. Im Sozial- und Gesundheitsbereich muss der Geldmangel der öffentlichen Haushalte immer als Argument für niedrige bzw. fehlende Lohnabschlüsse herhalten. In der Finanzbranche dagegen scheinen hohe Einkommen völlig außer Streit gestellt. Die Banker- und ManagerInnen der Finanzindustrie kassierten teils horrenden Summen. Als in der Finanzkrise der Zusammenbruch drohte, hieß es: wir sind systemrelevant. Nachdem die Staaten die Banken gerettet haben, geht das Einstreifen riesiger Summen in den Top-Ebenen der Finanzindustrie munter weiter.

Was war die Leistung? Von den Bankern wird diese Frage oft nicht genügend beantwortet. Ganz anders stellt sich die Situation im Sozialbereich und bei Pflege und Betreuung dar. Alle wissen, dass die Leistung für die Gesellschaft wichtig und die Arbeit anstrengend ist. Aber weil die öffentlichen Budgets knapp sind, fängt die Lohndrückerei zulasten der Beschäftigten an.

Wie geht es weiter? vida ist dagegen, dass die höheren Kosten für Pflege und Betreuung den ArbeitnehmerInnen und PensionistInnen in Form einer Pflegeversicherung aufgebürdet werden. Stattdessen verlangen wir die Schaffung eines Pflegefonds, der aus Vermögenssteuer gespeist werden soll. Kurzfristig muss zudem durch eine „Sozialmilliarde“ von der öffentlichen Hand mehr Geld in den Sozialbereich gepumpt werden. Denn es geht nicht an, dass der Staat die Finanzjongleure rettet, aber die Beschäftigten in Pflege und Betreuung im Stich lässt.

willibald.steinkellner@vida.at

Vorsitzender der Sektion Soziale, Persönliche Dienste und Gesundheitsberufe



Foto: Markus Zahradnik

Zwei Drittel der Einschnitte, die 385 langjährig Beschäftigten drohten, konnten von Betriebsrat und Gewerkschaft abgewehrt werden.

Zwei bewegte Wochen haben die Beschäftigten des Wiener Unternehmens Sozial Global hinter sich. Am 21. Februar hatte die Geschäftsleitung des Betriebes, der einer der größten Anbieter von Pflege und Betreuungsleistungen in Wien ist, 385 Beschäftigte beim AMS-Frühwarnsystem zur Kündigung angemeldet. Konkret wollte das Unternehmen die Beschäftigten über Änderungskündigungen in billigere Dienstverträge zwingen. „Der Betrieb stellte die Beschäftigten beinhart vor die Wahl entweder zu wesentlich weniger Geld zu arbeiten oder den Job zu verlieren“, berichtet der Wiener Landesgeschäftsführer der Gewerkschaft vida, Thomas Stöger.

Zu teuer mit 1.300 Euro? Sozial Global hat insgesamt 800 Beschäftigte. Die massiven Einschnitte bzw. Änderungskündigungen vornehmen wollte das Unternehmen bei all jenen, die vor dem 1. Juli 2004 bei Sozial Global zu arbeiten begonnen haben. „Es handelt sich dabei um 375 Frauen und 10 Männer, jede/r zweite von ihnen ist bereits länger als 15 Jahre im Betrieb“, sagt die vida-Bundesfachgruppensekretärin für soziale Dienste, Michaela Guglberger. Hintergrund der Aktion: Die Beschäftigten werden nach dem so genannten Altschema entlohnt, das bereits vor Inkrafttreten des BAGS-Kollektivvertrages im Betrieb galt. „Dieses Altschema ist aber fester Bestandteil des Kollektivvertrages. Es gilt auch in vielen anderen Betrieben“, erklärt Guglberger. Von Arbeitgeberseite wurde das „Altschema“

in dem Konflikt als „zu teuer“ angegriffen. „Und das bei einem durchschnittlichen Nettolohn der ArbeiterInnen von 1.300 Euro – inklusive Zulagen für Sonntagsarbeit und Erschwernis. Hier von Privilegienrittern zu sprechen, ist völlig daneben“, erklärt die Vorsitzende des ArbeiterInnen-Betriebsrates, Leopoldine Frühwirth.

Einlenken nach Protest. Nach lautstarkem Protest von Betriebsrat, Gewerkschaft vida und den Beschäftigten ruderte das Unternehmen zurück. Am 25. Februar wurde die Meldung beim AMS zurückgenommen und die Arbeitgeberseite kehrte an den Verhandlungstisch zurück. Innerhalb einer Woche wurde insgesamt an die 30 Stunden verhandelt, zweimal dauerten die Verhandlungsrunden bis drei Uhr in der Früh. In den Morgenstunden des 5. März war schließlich ein Kompromiss erzielt. Diesen präsentierten Betriebsrat und Gewerkschaft bei einer öffentlichen Betriebsversammlung am 7. März. Rund 500 Menschen kamen zu der Kundgebung, die hinter dem Wiener Rathaus stattfand.

Altschema bleibt. „Wir konnten zwei Drittel der angedachten Einschnitte abwehren. Der erhöhte Urlaubszuschuss bleibt erhalten. Die Beschäftigten, die vor 1. Juli 2004 bei Sozial Global begonnen haben, bleiben weiterhin im alten Entgelt-schema“, berichtet Frühwirth über das Verhandlungsergebnis. Allerdings musste auch die Arbeitnehmerseite Zugeständnisse machen. „Die Treueprämie gibt es künftig nicht mehr, der Sonntagszuschlag wird von

100 Prozent auf 80 Prozent gekürzt“, führt Frühwirth auf.

Zusammenhalt stärkt. Für Regina Zimmerl, Vorsitzende des Angestellten-Betriebsrates, war die Einigkeit zwischen ArbeiterInnen und Angestellten mitentscheidend dafür, dass die Arbeitgeberseite an den Verhandlungstisch zurückkehren musste und die ursprünglich angedachten Einschnitte nicht durchziehen konnte. Der Unterschied an einem Beispiel vorgerechnet: Eine Heimhilfe mit einem 25-Stunden-Job hätte nach den ursprünglichen Plänen des Arbeitgebers 2.338 Euro brutto pro Jahr verloren, mit der nun ausverhandelten Lösung sind es 693 Euro.

Weckruf für die Branche. Jeder Euro Verlust schmerze, denn die Beschäftigten leisten gute Arbeit und seien sicher nicht überbezahlt. Zur Bewältigung der wirtschaftlichen Probleme des Unternehmens und im Interesse der 800 Beschäftigten von Sozial Global trage der Betriebsrat aber diese Lösung mit, meinen Frühwirth und Zimmerl unisono. Das Vorhaben des Unternehmens, bei Sozial Global das Altschema abzukassieren, ist jedenfalls misslungen. „Die Vorgänge bei Sozial Global haben die anderen BetriebsrätInnen aus der Branche hellhörig gemacht. Auch jedes andere Unternehmen, das einen derartigen Angriff auf das Entgeltsystem wagt, muss mit unserem Widerstand rechnen“, kündigte Thomas Stöger an. Klar ist für vida zudem: Die Finanznot der Branche darf nicht auf dem Rücken der Beschäftigten ausgetragen werden. Zur Finanzierung von Pflege und Betreuung müssen eine Sozialmilliarde und ein Pflegefonds her.

martina.fassler@vida.at

Arbeitnehmerinteressen im Krankenhaus

Betriebsrat mit scharfem Blick für Gerechtigkeit

Der gelernte Feinoptiker Eduard Lang ist Betriebsratsvorsitzender im Herz-Jesu-Krankenhaus in Wien und für die Beschäftigten, von den ÄrztInnen bis zum Reinigungspersonal, im Einsatz.

Das Herz-Jesu-Krankenhaus im dritten Bezirk in Wien gehört seit Anfang 2007 zur Vinzenz Gruppe. Das ist ein Verbund von sieben Ordenskrankenhäusern in Wien und Oberösterreich sowie weiteren Gesundheitseinrichtungen. „Durch die Eingliederung in die Vinzenz Gruppe ist mehr Professionalität eingekehrt, aber auch mehr Leistungsdruck. Ich schätze, dass seither zwei Drittel der Belegschaft gewechselt hat“, berichtet Eduard Lang im Gespräch mit der vida-Redaktion. Lang selbst hat Anfang 2003 als Hausarbeiter und -techniker im Herz-Jesu-Krankenhaus begonnen und ist seit Ende 2004 Betriebsratsvorsitzender.

Solidarität mit ÄrztInnen. Um die Orthopädie im Herz-Jesu-Krankenhaus zu verstärken wurden 2007 ÄrztInnen vom Krankenhaus Speising, das ebenfalls zur Vinzenz Gruppe gehört, ins Herz-Jesu-Krankenhaus übernommen. „Das hatte zur Folge, dass für dieselbe Leistung in unserem Krankenhaus zwei unterschiedliche Gehaltssysteme zur Anwendung kamen. Die Differenz bei der Entlohnung machte bis zu 1.000 Euro brutto aus“, erzählt Lang. Aufgeflogen ist das Ganze durch einen Arzt, der sich an den Betriebsrat wandte.

Gleichbehandlung. Unter Einschaltung des vida-Rechtsreferates, Gleichbehandlungskommission und Ärztekammer erreichten Lang und sein Team die Beseitigung der Ungleichbehandlung. Seit 1. September 2010 gilt eine Betriebsvereinbarung, durch die alle betroffenen ÄrztInnen vom schlechteren Schema in das bessere optieren können. Das bringt den 19 betroffenen ÄrztInnen höhere Einkommen von insgesamt ca. 150.000 Euro pro Jahr.

Hygiene im Krankenhaus. Bei der Reinlichkeit im Krankenhaus zu sparen, kann sich kein Krankenhausbetreiber leisten. Dennoch lagern viele die Reinigung an externe Firmen aus. Auch die Geschäftsleitung des Herz-Jesu-Krankenhauses wollte diesen Weg gehen und alle 21 MitarbeiterInnen aus der Reinigung mit Jahresanfang 2010 auslagern. Der Betriebsrat nutzte alle möglichen Gremien, auch den Aufsichtsrat, um sich für die hauseigenen Reinigungskräfte einzusetzen. „Wir konnten erreichen, dass alle Beschäftigten, die noch im System der Abfertigung alt sind, bei uns angestellt bleiben“, erzählt Lang. Auch die Reinigung in Kernbereichen, wie etwa dem OP, der Küche und der Waschküche, erfolgt weiterhin durch hauseigenes Personal.



Gehaltsunterschiede bis zu 1.000 Euro für dieselbe Leistung: Betriebsrat Lang verhalf den ÄrztInnen zur Gleichbehandlung.

Wermutstropfen. Acht Mitarbeiterinnen, die im System der Abfertigung neu sind, wurden mit 1. Februar 2011 gemäß Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz in die externe Reinigungsfirma ausgelagert.

„Ihre neuen Dienstverträge werden derzeit von der Gewerkschaft überprüft. Ich würde mir wünschen, dass sich die Beschäftigten vernetzen und sie bald selbst einen Betriebsrat gründen. Denn um faire Ar-

beitsbedingungen zu sichern, braucht es auch jemand, der vor Ort darauf schaut“, ist Lang überzeugt.

martina.fassler@vida.at

KV BAROMETER – KV-RUNDE 2011

✓ **KV FriseurInnen.** Die KV-Löhne stiegen mit 1. März 2011 um 2%, ebenso die Zulagen für HaararbeiterInnen und die Lehrlingsentschädigungen. Der Behaltelohn nach Abschluss der Lehrzeit beträgt 1.000 Euro.

✓ **KV Krankenfürsorge der Bediensteten der Stadt Wien.** Alle Lohn- und Gehaltsschemata werden um 15 Euro angehoben. Die sich ergebenden Beträge werden um weitere 0,7 % erhöht. Dadurch ergeben sich durchschnittliche Anhebungen der Schemabezüge von 1,9 bis 1,0 %. Die bestehenden Zulagen und Nebengebühren werden

um 1,2 % angehoben. Bei der Sonn- und Feiertagszulage erfolgt eine Angleichung an das Angestelltenrecht. MitarbeiterInnen im Stationservice werden nach 20 Dienstjahren in die Verwendungsgruppe 4 umgereiht, die Schmutzzulage wird auf 31,41 Euro im Monat erhöht. Der KV-Abschluss tritt rückwirkend mit 1. Jänner 2011 in Kraft.

✓ **KV für die Beschäftigten beim Wiener Roten Kreuz.** Die Löhne und Gehälter für alle MitarbeiterInnen beim Wiener Roten Kreuz steigen rückwirkend mit 1. Februar

2011 um 1,9%. Der Kollektivvertrag des Österreichischen Roten Kreuzes (ÖRK) wurde vergangenes Jahr erstmals gesetzt, und gilt damit seit Jahresbeginn 2011 für alle Wiener Rettungs- und Krankentransportdienste, also auch für den Arbeitersamariterbund, das Grüne Kreuz und den Sozialmedizinischen Dienst. Ein neuerlicher Satzungsantrag wurde bereits beim Bundeseinigungsamt eingebracht.

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

Kommentar

SchülerInnen
und Lehrlinge
sind keine Billig-
Arbeitskräfte



Foto: ÖGB-Verlag/Paul Sturm

TourismusfachschülerInnen wie auch viele andere müssen für ihre Ausbildung ein Praktikum absolvieren. Anlass zu Kritik gibt aktuell der Schulversuch einer Kärntner Tourismusschule, wo Jugendliche auch im Winter Praktika machen dürfen. Damit können die Hoteliers nicht nur in der Sommersaison auf SchülerInnen zurückgreifen, sondern auch über die Wintermonate.

Kosten senken? Die Vermutung liegt nahe, dass dahinter ein perfides „Kostensenkungsprogramm“ steckt. Denn PraktikantInnen sind um mindestens ein Viertel, manchmal sogar bis zur Hälfte billiger als reguläre ArbeitnehmerInnen in der Branche.

Jobs gefährdet. Ohne Zweifel ein Grund zum Jubeln für die Hotelierevereinigung, denn die heimischen Hoteliers verweisen gerne auf die hohe Qualität ihres Angebots, setzen aber zunehmend auf Billigst-Personal. Weitere „Schulversuche“ in Tirol und Salzburg sind bereits in Vorbereitung, heißt es. Die Gefahr aus unserer Sicht: Bei Vollausbau in ganz Österreich könnte dieser Schulversuch tausende Arbeitsplätze gefährden.

Schwarze Schafe. Einen Praktikumsplatz zu finden, der noch dazu fair entlohnt wird und den SchülerInnen auch wirklich Praxis erlaubt, ist zugegeben nicht so leicht. Die jungen Leute, die auf Praxis angewiesen sind, werden von schwarzen Schafen unter den UnternehmerInnen nicht selten als billige Küchenhilfen und Putzkräfte eingesetzt anstatt sie in die Branche einzuführen. Beispiele dafür kennen wir zur Genüge – auch im Lehrlingsbereich.

Ausgebrannt. Die Frage, warum das Interesse an Lehrstellen im Hotel- und Gastgewerbe schwindend ist, liegt auf der Hand: Einerseits werden sehr flexible Arbeitszeiten gefordert, andererseits ist die Bezahlung äußerst schlecht. Völlig überarbeitete und ausgebrannte Jugendliche können ihren Urlaub und ihr Zeitguthaben immer häufiger erst in der Zwischensaison konsumieren – wenn es denn überhaupt so weit kommt.

Probezeit. Vermehrt melden sich Betroffene, deren Dienstverhältnis vor Ablauf der dreimonatigen Probezeit gelöst wird: Lehrlinge werden im Dezember eingestellt, Mitte Februar wird die Zusammenarbeit wieder beendet. Um dieses Schlupfloch zu stopfen, fordern wir eine Reduzierung der Probezeit auf einen Monat.

renate.lehner@vida.at

Bundessektionssekretärin
der Sektion Private Dienstleistungen

Hotel- und Gastgewerbe

Bessere Entlohnung durch Betriebs-KV

Wie steht's um den Tourismus-Arbeitsmarkt? Die Gewerkschaft vida präsentiert Zahlen und aktuelle Themen: Mehr Beschäftigung, gute Nächtigungszahlen. Weniger Arbeitslose, doch noch immer genug offene Stellen.



Foto: ÖGB-Verlag/Paul Sturm

Hohe Saisonbeschäftigung: ArbeitnehmerInnen im Tourismus sind durchschnittlich weniger als sieben Monate pro Jahr beschäftigt.

Der österreichische Tourismus war im vergangenen Jahr gut unterwegs und konnte ein passables Ergebnis erzielen – was die Nächtigungszahlen, aber auch den Umsatz betrifft, resümiert Rudolf Kaske, vida-Vorsitzender und ÖGB-Arbeitsmarktsprecher. „Die Umsätze hätten sogar noch besser sein können, wenn sich die Betriebe nicht bei geringstem Gegenwind gegenseitig unterbieten würden,“ ergänzt Rudolf Komaromy, vida-Vorsitzender der Bundesfachgruppe Tourismus. Das gelte in erster Linie für den Städtetourismus im Wiener Raum.

Wien-München. Der Vergleich mit der bayrischen Landeshauptstadt zeigt: München hatte 2010 mit Wien vergleichbare Nächtigungszahlen und auch Zuwächse in diesem Bereich. „Bei der Steigerung der Umsatzzahlen liegt München mit 8 Prozent gegenüber Wien mit rund 6

Prozent aber deutlich höher“, veranschaulicht Komaromy.

Stammsaisoniers. Mit 1. Mai dieses Jahres wird der österreichische Arbeitsmarkt für acht neue EU-Länder geöffnet. Das zusätzliche Angebot an Arbeitskräften wird auch den Saisonbranchen wie dem Tourismus zur Verfügung stehen. Für so genannte Stammsaisoniers aus Drittstaaten (dazu zählen auch Bulgarien und Rumänien) haben sich die Sozialpartner bereits im Vorfeld auf eine Neuregelung geeinigt. Stammsaisoniers sind AusländerInnen, die von 2006 bis 2010, also fünf Jahre in Folge, in derselben Branche mindestens vier Monate im Rahmen von Saisonierkontingenten beschäftigt waren und sich innerhalb eines Jahres nach In-Kraft-Treten der Regelung beim AMS als Stammsaisoniers registrieren lassen.

Branchendaten. Die Beschäftigung in der Branche ist im Jahresdurchschnitt 2010 auf 180.963 Personen gestiegen. Das bedeutet im Vergleich zum Vorjahr ein Plus von 2,4 Prozent im Tourismus. Die Arbeitslosigkeit ist im Jahresvergleich geringfügig zurückgegangen. 2010 sank die Zahl der in der Branche Arbeitslosen um 0,6 Prozent.

Arbeitslosigkeit. Mit einer Gesamtzahl von 32.760 ist die Arbeitslosigkeit aber nach wie vor „traditionell“ hoch. Das sei auch auf die hohe Saisonbeschäftigungsquote zurückzuführen: „ArbeitnehmerInnen im Touris-

mus stehen im Jahresdurchschnitt nur weniger als sieben Monate in Beschäftigung“, erinnert Kaske. Demgegenüber steht eine Zunahme der offenen Stellen in der Branche um 13,7 Prozent. Im Jahresdurchschnitt 2010 waren beim Arbeitsmarktservice 5.287 offene Stellen gemeldet.

Betriebs-KV. Im Bereich der Betriebskollektivverträge gibt es besonders erfreuliche Nachrichten: Mit McDonalds hat die Gewerkschaft vida einen neuen Betriebs-KV abgeschlossen, der weit über den allgemeinen Kollektivvertrag für das Hotel- und Gastgewerbe hinausgeht. Auch in einigen etablierten wie auch neu eröffneten Hotels des oberen Segments ist es der Gewerkschaft vida gelungen, Betriebs-KVs abzuschließen, die den ArbeitnehmerInnen eine wesentlich bessere Entlohnung bieten als der Branchen-Kollektivvertrag.

Qualifizierung. „Viele Arbeitgeber wissen genau, dass sie sonst kein qualifiziertes Personal mehr finden“, weiß Komaromy aus der Praxis. Noch immer ist der Tourismus von der Lohn- und Gehaltsstruktur im unteren Drittel der Einkommen angesiedelt. Die Branchenflucht wird anhalten, wenn sich an den Rahmenbedingungen und der Entlohnung nichts ändert. „Das haben einige Unternehmen bereits erkannt und haben gemeinsam mit der Gewerkschaft vida einen neuen Weg eingeschlagen“, so Kaske abschließend.

ines.schmied-binderlehner@vida.at

KV BAROMETER



✓ **ArbeiterInnen der Evangelischen Friedhöfe Wien.** Die Monatslöhne laut Lohnordnung für die ArbeiterInnen auf den Friedhöfen Wien-Matzleinsdorf und Wien-Simmering steigen um 2,3 Prozent, das bedeutet eine Erhöhung zwischen 33 und 44 Euro. Alle Zulagen werden um 1,9 Prozent erhöht. Der KV tritt rückwirkend mit 1. Jänner 2011 in Kraft und gilt für 12 Monate.

✓ **KV für SchädlingsbekämpferInnen.** Die Löhne von ArbeitnehmerInnen der Branche steigen um 2,3 Prozent. ArbeiterInnen bekommen ab 1. März 2011 einen Stundenlohn von 7,62 Euro, FacharbeiterInnen 9,38 Euro. Auch die Lehrlingsentschädigungen steigen um 2,3 Prozent auf 569, 736 bzw. 901 Euro für das erste bis dritte Lehrjahr. Der KV gilt für 12 Monate.

Verordnung geht nicht weit genug, gefragt ist ein eigenes Bundesgesetz

Die Regelung der fachlichen Eignung von ArbeitnehmerInnen im Sicherheitsgewerbe ist längst überfällig, doch der Verordnungsentwurf von Seiten des Wirtschaftsministeriums wird den Ansprüchen nicht gerecht.

Im privaten Sicherheitsgewerbe gibt es weder eine einheitliche Berufsausbildung, noch eine Ausbildungsverpflichtung“, kritisiert die Gewerkschaft vida, die sich seit einigen Jahren um ein Bundesgesetz für die Branche bemüht. Sowohl die Ausbildung und die Qualitätssicherung als auch die rechtlichen Rahmenbedingungen für die Tätigkeiten könnten so geregelt werden.

Graubereich. Beschäftigte im Sicherheitsgewerbe agieren großteils in einem Graubereich, vor allem bei Massenveranstaltungen und in der priva-

ten Bewachung. „Was früher Aufgabe der Polizei war, wird vermehrt in den privaten Sicherheitsbereich verschoben – jedoch ohne rechtliche Rahmenbedingungen zu schaffen. Bei der Ausübung ihrer Tätigkeit haben private Sicherheitsleute nicht mehr Rechte als eine Privatperson auch“, kritisiert vida-Bundesfachgruppensekretär Jakob Grumbach. Im Ernstfall könne er oder sie nur eine Polizeimeldung machen.

Bundesgesetz. Die Gewerkschaft vida fordert daher ein eigenes Bundesgesetz für private Sicherheitsdienstleistungen, das sowohl Aspekte der Ausbildung und Qualitätssicherung als auch die rechtlichen Rahmenbedingungen für die Tätigkeiten privater Sicherheitsdienste definiert. Damit sollen die gewerblichen Sicherheitsdienste künftig nicht mehr als Teil der Gewerbeordnung normiert sein, vielmehr sollen diese Normen, die mit der gesamten Rechtsmaterie zusammenhängen, in einem neuen Gesetz zusammengefasst werden.

Bündelung. „Die mittlerweile entstandene große Bandbreite

der privaten Sicherheitsdienste, die zu erwartende weitergehende Spezialisierung und Differenzierung, die Breite und das Tempo der technologischen Entwicklungen, komplexe Abläufe sowie steigende Qualitätsanforderungen machen die Bündelung der sehr zersplitterten einzelnen Rechtsmaterien schlichtweg notwendig“, argumentiert Grumbach.

Neue Diskussion. In einer Stellungnahme empfiehlt der ÖGB aus diesem Grund dem Wirtschaftsministerium, den vorliegenden Verordnungsentwurf zurückzuziehen. Stattdessen sollen die Regierungsparteien unter Einbeziehung der involvierten Sozialpartner und ausgewiesener ExpertInnen sowie unter Berücksichtigung der europäischen Faktenlage einen umfassenden Diskussionsprozess initiieren. Die Forderung nach einem Privaten Sicherheitsdienstleistungsgesetz entspricht übrigens dem bestehenden Regierungsübereinkommen von SPÖ und ÖVP der laufenden Gesetzgebungsperiode“, erinnert Grumbach.

ines.schmied-binderlehner@vida.at



Beschäftigte im Sicherheitsgewerbe agieren in einem Graubereich: Sie haben nicht mehr Rechte als eine Privatperson auch.

Foto: Group, Securitor

HausbesorgerInnen

Vertretungsgeld und steuerrechtliche Auswirkungen

Gehen HausbesorgerInnen in Urlaub oder Krankenstand, wird eine Vertretung beauftragt, für die es einige steuerrechtliche Punkte zu beachten gilt.

Laut Hausbesorgergesetz kann für die Inanspruchnahme des Urlaubs oder im Falle eines Krankenstandes eine Vertretung beauftragt werden. Die Kosten der Vertretung werden immer von dem oder der ArbeitgeberIn bezahlt.

Arbeitslosengeld I. Neben dem Arbeitslosengeld kann einer geringfügigen Beschäftigung nachgegangen werden, ohne dass dies Auswirkungen auf den Arbeitslosengeldbezug hat. Wurde das Beschäftigungsverhältnis für eine kürzere Zeit als

einen Kalendermonat vereinbart, so beträgt die Grenze 28,72 Euro pro Arbeitstag. Insgesamt darf das monatliche Bruttoeinkommen jedoch keinesfalls die monatliche Geringfügigkeitsgrenze von brutto 374,02 Euro überschreiten.

Arbeitslosengeld II. Bei einer vorübergehenden Beschäftigung von mehr als 16 Tagen im Kalendermonat gilt man für den ganzen Monat nicht als arbeitslos. Wird die Tätigkeit nicht an mehr als 16 Tagen ausgeübt und liegt das Nettoein-

kommen aus dieser vorübergehenden Beschäftigung über der Grenze von 374,02 Euro, so wird 90 Prozent des Mehrbetrages auf das Arbeitslosengeld angerechnet. Die Aufnahme einer Tätigkeit muss dem AMS jedenfalls mitgeteilt werden.

Kinderbetreuungsgeld. Während des Bezuges von Kinderbetreuungsgeld können Einkünfte bis zu 16.200 Euro im Kalenderjahr (ab 1.1.2008) oder 60 Prozent der Einkünfte aus dem letzten Kalenderjahr vor der Geburt des Kindes, in welchem kein Kinderbetreuungsgeld bezogen wurde, erzielt werden, ohne den Anspruch zu verlieren. Übersteigen die jährlichen Einkünfte 16.200 Euro pro Kalenderjahr, verringert sich ab diesem Zeit-

punkt das Kinderbetreuungsgeld bzw. der Zuschuss um den übersteigenden Betrag.

Pension I. Bei der Alterspension gibt es keine Begrenzungen hinsichtlich des Zusatzeinkommens. Lediglich bei einer vorzeitigen Alterspension bei langer Versicherungsdauer kommt es zum Pensionswegfall, wenn während des Pensionsbezuges eine Erwerbstätigkeit über der Geringfügigkeitsgrenze von 374,02 Euro pro Monat ausgeübt wird.

Pension II. Das Gesamteinkommen setzt sich aus dem Erwerbseinkommen und der Bruttopension zusammen. Bis zu einem monatlichen Gesamteinkommen von € 1.049,65 gebührt die Pension ohne Kürzung. Übersteigt das monatliche Gesamteinkommen

den angeführten Wert, ist ein Anrechnungsbetrag, um den die Pension zu vermindern ist, auf folgende Weise zu ermitteln:

über € 1.049,65 bis € 1.574,52	30 %
über € 1.574,52 bis € 2.099,29	40 %
über € 2.099,29	50 %

Der oder die PensionistIn hat den Bezug von Vertretungsgeld der Pensionsversicherungsanstalt zu melden. Auch die geringfügige Beschäftigung ist bei der Sozialversicherung anzumelden.

canan.aytekin@vida.at

WEBTIPP



Mehr Tipps und alle Werte für 2011 online auf www.vida.at

**Menschen
bei vida**



Foto: vida

**Claudia
hat immer ein offenes Ohr**

Seit November 2008 ist Claudia Butschek Reiseberaterin bei den ÖBB in Tirol.

Der Weg zu vida. Claudia Butschek hat nach Absolvierung der Handelsschule bei verschiedenen Unternehmen im Verwaltungsbereich gearbeitet, bevor sie bei den ÖBB gelandet ist. „Nach Absolvierung des zweimonatigen Theorie-blocks an der ÖBB-Akademie in Wien bin ich gleich an meinem heutigen Dienstort in den beruflichen Alltag eingestiegen“, erzählt Claudia. Genauer gesagt sind es mehrere Dienstorte,

denn die 29-Jährige ist eine „Ablöserin“, die Bezeichnung für „Springerin“ bei den ÖBB. „Ich verseehe meinen Dienst an den Bahnhöfen in Innsbruck, Wörgl, Kufstein und Seefeld“, schildert sie und ergänzt: „Zum Betriebsrats-Team bin ich durch Peter Haidacher, unseren BR-Vorsitzenden von Tirol und Vorarlberg in der Personenverkehr AG, gekommen. Er hat mich motiviert, bei der Wahl anzutreten.“

Der berufliche Alltag. Als Reiseberaterin führt Claudia viele Kundengespräche und sitzt an der Personenkasse des jeweiligen Bahnhofes. „Den Dienstplan erhalte ich zwei Monate im Voraus, aber als Springerin gibt es natürlich auch kurzfristig angekündigte Einsätze. In meiner Funktion als Betriebsrätin sehe ich mich als Ansprechpartner für unsere MitarbeiterInnen“, erzählt Claudia und fügt hinzu: „An manchen Tagen ist es schwer, die Balance zu finden und dann suche ich das persönliche Gespräch mit meinen KollegInnen im BR-Team.“

Was mir wichtig ist, zu sagen. „Nicht alles so hinnehmen, wie es von anderen vorgelegt wird, sondern auch Dinge hinterfragen“, erklärt Claudia und er-

gänzt: „Das ist auch meine Motivation in meiner Funktion als Betriebsrätin.“

Wie ich entspanne. Da die engagierte Tirolerin auch Wochenenddienste hat, genießt sie

jede freie Stunde mit ihren Freunden und im speziellen mit ihrem Lebenspartner. Gerne zieht sie sich auch mit einem guten Buch zurück.

Claudia.Butschek@pv.oebb.at

Kärnten

Lesen ist Abenteuer im Kopf

Im ersten Stock des Bahnhofes Spittal/Millstättersee betreiben Herbert Gasser und KollegInnen eine eigene Bücherei im Auftrag von ÖGB und vida in den Räumlichkeiten der ehemaligen Betriebsratsordination. Romane und Sachbücher für Erwachsene, aber auch Kinder- und Hörbücher erwarten Sie. Für ÖGB-Mitglieder wird keine Leihgebühr verrechnet und die Rückgabe der Bücher ist ohne Zeitlimit. Also, nichts wie hin! Nutzen Sie das Service.

Die Öffnungszeiten: jeden Donnerstag von 17 bis 18 Uhr sowie jeden ersten und dritten Dienstag im Monat (Pensionistensprechtag) von 9 bis 11 Uhr.



Foto: Privat



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

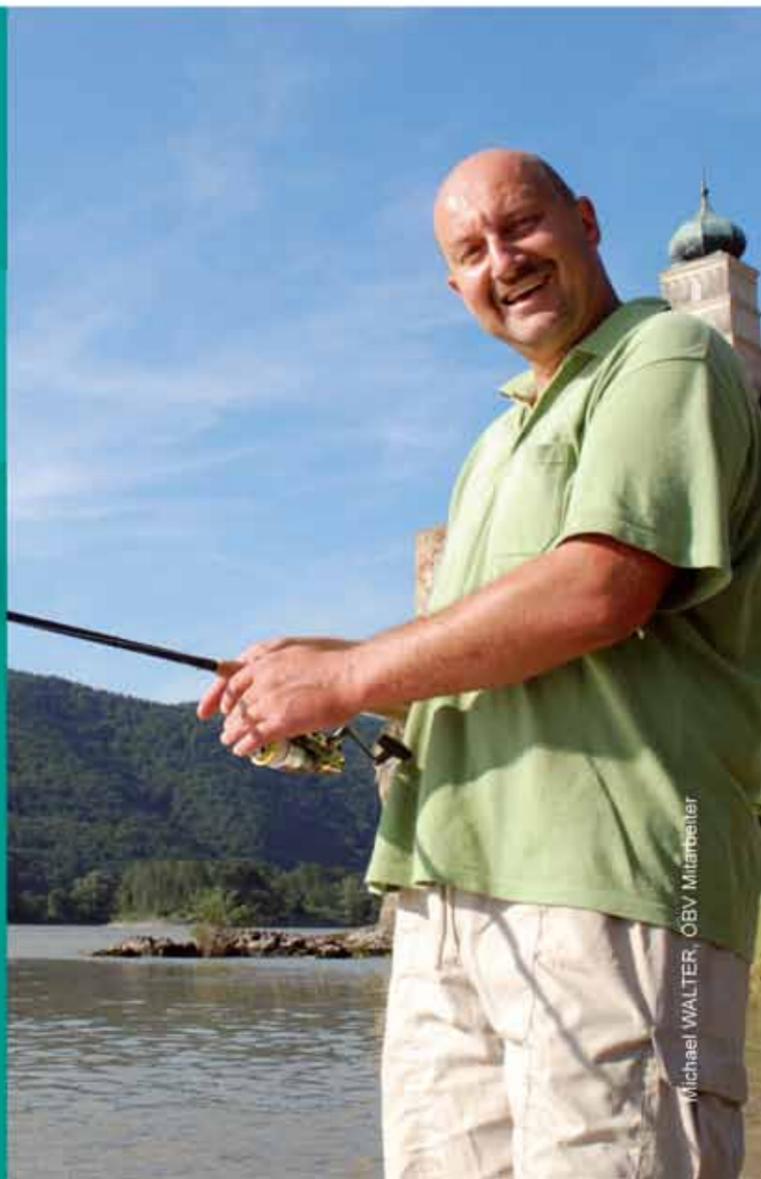
**Das Beste
an Land ziehen?
Ja, ganz sicher!**



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