

## Verkehr



**Güterverkehr.** Die Finanznot der RCA geht auch auf Fehlmanagement zurück. Die Führungsebene muss einen Beitrag zur Sanierung leisten, fordert vida.

## Soziale, Persönliche Dienste und Gesundheitsberufe

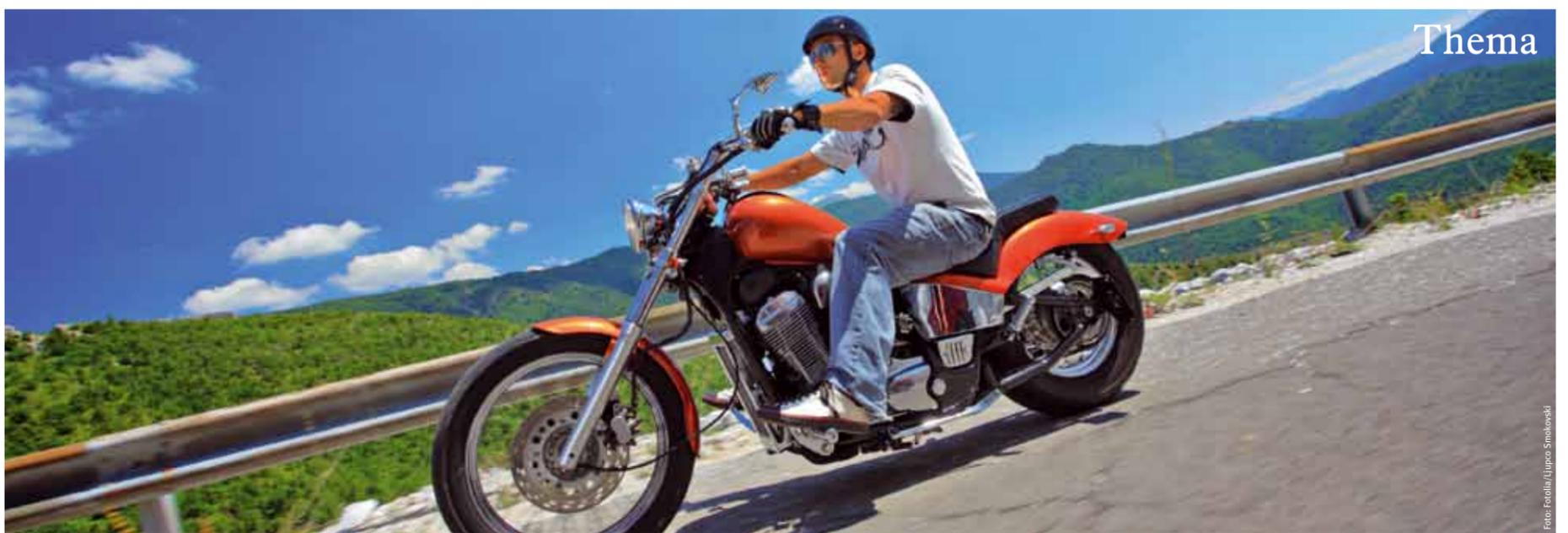


**Hausarbeit.** Sie kommen stundenweise in den Haushalt, um zu putzen. Tausende Frauen arbeiten ohne soziale Absicherung in Österreichs Privathaushalten.

## Private Dienstleistungen



**Tourismus.** Viele Lehrlinge klagen, dass sie ausgebeutet statt ausgebildet werden. vida fordert schärfere Kontrollen der Ausbilderbetriebe.



Thema

Foto: Fotolia / Jurec Smokovec

# Mobilität – Freiheit oder Zwang?

Mit dem Song vom „Halbwilden“ der keine Ahnung hat, wo er hinfährt, aber schneller dort ist, nahm das Duo Bronner/Qualtinger in den 1950er Jahren den Drang nach Mobilität auf die Schaufel. Seither sind die Möglichkeiten, rasch an einen anderen Ort zu gelangen, immens gestiegen. Zugleich auch die Anforderungen, an die Beschäftigten, mobil zu sein.

**Wenn die Firma umzieht,** sind Beschäftigte oft mit einer Veränderung der Arbeitsbedingungen konfrontiert. Wir berichten auf Seite 3 über die Übersiedlung eines DHL-Standorts von Wien nach Niederösterreich und dem Einsatz des Betriebsrates, um für die Beschäftigten eine akzeptable Lösung zu erreichen.

**Alarmstufe rot.** „Ich bin nämlich fürs Moderne, jeder muss sich heut motorisieren“, lautet

eine weitere Zeile aus dem Song vom „Halbwilden“. Will man die Klimaerwärmung in den Griff bekommen, ist ein Umdenken gefordert. Wir müssen weg vom motorisierten Individualverkehr, hin zum Ausbau

der Öffis, fordern Wissenschaftler in einer neuen Studie. Mehr dazu erfahren Sie auf Seite 4.

**Offene Grenzen.** Einen großen Ansturm neuer Arbeitskräfte erwarten die ExpertInnen durch die Arbeitsmarktöffnung mit 1. Mai nicht. Denn schon jetzt arbeiten viele

Menschen aus unseren osteuropäischen Nachbarländern bei uns. Wir berichten auf

Seite 5 über die Zusammenarbeit der ungarischen und burgenländischen Gewerkschaften in der Grenzregion, um Lohndumping zu verhindern. Über ihre Arbeit in Österreich erzählen auf Seite 9 die Slowakinnen Lucia, Mária und Julia. Alle drei arbeiten in der Pflege und Betreuung – einer Branche, die ohne MigrantInnen schon zusammengebrochen wäre.

**„Öffentlicher Verkehr sichert Mobilität für alle. Dass jeder so wie der ‚Wilde mit seiner Maschin‘ allein herumrast, ist kein Zukunftskonzept.“**



## Klimaschutz kann nicht mehr warten

Mobil zu sein, ist ein wichtiges Gut. Wenn die Schule nicht ums Eck und die Arbeitsstelle nicht in der Gegend ist, sind wir auf ein Verkehrsmittel angewiesen. Auch der Weg ins Kino ist meist nicht zu Fuß zu schaffen. Der öffentliche Verkehr erfüllt eine wichtige Funktion: Allen Menschen einen Zugang zur Mobilität zu sichern, unabhängig vom Alter, vom Einkommen und davon, ob sie ein Auto haben oder nicht.

**Zukunftssache.** Auch AutobesitzerInnen sollten so oft als möglich aufs Auto verzichten und sich zu Fuß, per Rad oder per Öffis fortbewegen. Weil es gesünder

für uns selbst und die Umwelt ist. Der Kahlschlag bei den Nebenbahnen in Niederösterreich und Kürzungen der Verkehrsverbindungen in einer Reihe weiterer Bundesländer sind Schritte in die falsche Richtung. Nicht nur „gestandene Eisenbahner“, auch die WissenschaftlerInnen des Instituts für Höhere Studien fordern den konsequenten Ausbau des öffentlichen Personen- und Güterverkehrs. Denn nur so bekommen wir den Klimawandel in den Griff.

**Jobchancen.** Durch die umweltfreundlichere Gestaltung unserer Mobilität könnten europaweit in den nächsten Jahrzehnten

8,7 Millionen Arbeitsplätze bei Bus und Bahn entstehen, rechnet die Europäische Transportarbeiter-Föderation vor. Bis diese Klimaschutzpläne auch die zuständigen PolitikerInnen zu einem Umdenken veranlassen, dauert es aber offenbar noch. Derzeit wird in ganz Europa zwecks Budgetsanierung bei den Ausgaben für öffentliche Dienstleistungen eingespart.

**Verhinderte Helden?** Klar ist: Die Öffis werden die ihnen zuge dachte Rolle als Klimaschutzhelden in den kommenden Jahrzehnten nur erfüllen können, wenn sie nicht aus „Budgetträsion“ zuvor kaputtgespart werden. (mf)

Karikatur: Kostas Koungingos



Foto: ÖGB-Verlag/Paul Sturm

### Bei Mobilität haben wir mehr im Blick

Wenn wir GewerkschafterInnen von Mobilität reden, meinen wir mehr als rasch von A nach B zu kommen. Neben der Frage, wie es um das Öffi-Netz bestellt ist, haben wir auch die soziale Mobilität im Blick. Wir wollen, dass auch Arbeiterkinder und Kinder von MigrantInnen in unserer Gesellschaft weiterkommen.

**Hemmnisse.** Unser Bildungssystem muss durchlässiger werden, die finanziellen Hürden beim Nachholen von Bildungsabschlüssen gehören weg. Die steirische Landesregierung zieht mit ihrem Sparpaket gerade eine neue Hürde hoch: Der „Bildungsscheck“ für Berufstätige, die die Matura nachholen, wird eingespart.

**Kein Vorzeigeprojekt.** Menschen mit Behinderung und ihre Familien sind durch die Leistungskürzungen des Landes Steiermark ebenfalls massiv betroffen. Besserverdienende gleichen die Kürzung der Betreuungsleistungen vielleicht selbst aus, GeringverdienerInnen kann sie die Eigenständigkeit kosten. Auch der Gratiskindergarten ist für den Großteil der Familien bald passee. Die Pendlerbeihilfe – um wieder zu unserem Ausgangspunkt, der Mobilität, zurückzukehren – wird vom Land Steiermark ebenfalls gestrichen.

**Protest.** Deshalb sagen wir ein klares Nein zu diesem Sparpaket. Wir wollen einen Sozialstaat, der die Chancengleichheit der schwächeren Gruppen fördert statt ein Budget, das die kleinen Leute belastet und die Großen relativ ungeschoren lässt.

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

# Lesen ist spannend und cool

Integrationsprojekt

**vida-Mitglieder machen als „Lese-PatInnen“ Kindern mit Migrationshintergrund die Lust aufs Lesen schmackhaft.**

Die Beherrschung der Sprache ist die Basis für Integration und Bildung. Unzureichende Deutschkenntnisse und ein Desinteresse für das Lesen und Lernen haben absehbare negative Folgen für den Bildungsweg, die berufliche Entwicklung und die soziale Integration junger Menschen, ist der Oberösterreicher Joe Armingier, Eisenbahner und Gewerkschafter im Ruhestand, überzeugt.

**„Lesetandem“.** Um dem entgegenwirken zu können, wurde in Linz - wie in vielen anderen Städten Österreichs auch - der Verein IBUK (Verein für interkulturelle Begegnung & Kulturvermittlung) gegründet. Eines der Projekte des Vereins nennt sich „Lesetandem“. Mit Hilfe ehrenamtlicher MentorInnen wird hier versucht, Kindern mit Migrationshintergrund Lesen als Hobby schmackhaft zu machen. „Und zwar nicht als typischer Nachhilfeunterricht sondern als Freizeitprogramm“, betont Armingier ausdrücklich.

**Lesen ohne Druck.** Die „Lese-PatInnen“ treffen sich einmal pro Woche am Nachmittag auf eine



Foto: Joe Armingier

**Lese-Patin Ursula Putschlögl mit Kliar (8 Jahre): Lesen lernen ohne Druck.**

Lesestunde mit einem Kind in einer der sieben Partnerschulen des Projekts. Eine „PatInnenschaft“ kann ein, zwei Semester aber auch länger bestehen. Die Auswahl der teilnehmenden Kinder erfolgt im Einvernehmen mit den Eltern, den Klassenvorständen und natürlich mit dem Verein IBUK – freiwillig und ohne jeglichen Druck.

**Besser verstehen.** Derzeit „arbeiten“ in Linz über 120 „ehrenamtliche“ MentorInnen mit Kindern aus mehr als 20 Ländern, die entweder schon in Österreich geboren wurden oder erst im frühen Kindesalter nach Österreich gezogen sind. Das Ziel ist in jedem Fall immer nur eines, nämlich besser lesen und somit auch verstehen zu können und zwar indem die Kinder erkennen, dass Lesen lustig, spannend und cool sein kann. „Dass die Arbeit mit den Kindern Spaß

macht, kann man bei unseren regelmäßigen MentorInnentreffen, die der Reflektion dienen, sehr gut heraushören“, sagt der ehemalige Eisenbahner Wilfried Kaineder, der seit diesem Semester ebenfalls als Lese-Pate im Verein mit an Bord ist.

[hansjoerg.miethling@vida.at](mailto:hansjoerg.miethling@vida.at)

### INFO



#### Lust mitzumachen?

Das nächste Infotreffen und eine Basisschulung finden voraussichtlich im Herbst 2011 statt. Nähere Infos für den Raum Linz, Oberösterreich gibt es dazu beim Verein IBUK, Goethestraße 22, 4020 Linz. E-Mail: [info@ibuk.at](mailto:info@ibuk.at), Tel. 0732/66 08 04 bzw. im Internet: [www.ibuk.at](http://www.ibuk.at)

## Das vida-Quiz

# Hätten Sie das gewusst?

10.000 Schritte täglich wären notwendig, um dem Körper die Bewegung zu gönnen, die er braucht. Die meisten Menschen kommen nur auf die Hälfte. Untersuchungen zeigen: Wer einen sitzenden Beruf hat, wird kaum mehr als 5.000 Schritte zusammenbringen ...

In Österreich gibt es 3,5 Millionen unselbständig Erwerbstätige, davon arbeiten rund 1,9 Millionen

an einem anderen Ort als sie wohnen. Knapp ein Viertel der Wege, die in Österreich zurückgelegt werden, sind Fahrten zur oder von der Arbeit. Mobilität und Arbeit. Was wissen Sie darüber? Testen Sie hier und jetzt Ihr Wissen mit vida!

**1) Immer mehr Menschen fahren mit dem Auto in die Arbeit. Schätzen Sie, wie viele AutopendlerInnen gibt es in unserem Land?**

- A) 41.000 AutopendlerInnen
- B) 141.000 AutopendlerInnen
- C) 1.410.000 AutopendlerInnen

**2) Und wie viel Kilometer umfasst der tägliche Auto-Pendelverkehr in Österreich. Was glauben Sie?**

- A) 55.000.000 Kilometer

- B) 5.500.000 Kilometer
- C) 550.000 Kilometer

**3) Seit 1. Jänner des Jahres können Beschäftigte, die Pendlerpauschale erhalten, welches Ticket vom Arbeitgeber beziehen?**

- A) steuerschonendes Hin-und-Her-Pendel-Ticket
- B) steuerverminderndes Zur-Arbeit-Fahrticket
- C) steuerfreies Jobticket

Übrigens, die Gewerkschaft vida fordert, dass dieses Ticket allen Beschäftigten zugänglich gemacht wird.

**4) Jede Österreicherin und jeder Österreicher fährt rund 1.300 Kilometer pro Jahr mit der Bahn. Wie viele Menschen**

**pendeln Tag für Tag mit der Bahn zur Arbeit?**

- A) mehr als 2.000 PendlerInnen
- B) mehr als 20.000 PendlerInnen
- C) mehr als 200.000 PendlerInnen

**5) 4.500 Züge der ÖBB sind täglich auf einem Streckennetz von knapp 5.000 km unterwegs, 4.230 davon sind Nahverkehrszüge. Schätzen Sie, wie viele Fahrgäste fahren täglich mit den Zügen?**

- A) rund 57.000 Fahrgäste
- B) rund 570.000 Fahrgäste
- C) rund 5.700.000 Fahrgäste

**6) 1,9 Milliarden Kilometer wurden 2009 mit dem Fahrrad in unserem Land gefahren. Was glauben Sie, wie viel Prozent der Alltagswege verbringen die ÖsterreicherInnen auf dem Rad?**

- A) 7 Prozent
- B) 17 Prozent
- C) 27 Prozent

**7) Blicken wir über die Grenzen. Das Recht auf Leben und Arbeiten in einem anderen europäischen Land ist eine der Grundfreiheiten der Europäischen Union. Wie viele EU-BürgerInnen leben und arbeiten in einem anderen Mitgliedsstaat? Schätzen Sie!**

- A) 7,2 Prozent
- B) 2,7 Prozent
- C) 27 Prozent

**Richtige Antwort:**  
1) 1.410.000 AutopendlerInnen lt. VCO-Studie 2006, 2A) 55.000.000 Kilometer lt. VCO-Studie 2006, 3C) steuerfreies Jobticket, 4C) mehr als 200.000 PendlerInnen lt. VCO, 5B) rund 570.000 Fahrgäste, 6A) 7 Prozent lt. VCO, 7B) 2,7 Prozent lt. EU-Infothek.com

# Gemeinsame Lösung statt Existenzsorgen

**Durch eine Standortverlagerung sehen sich DHL-Beschäftigte mit längeren Anfahrtswegen konfrontiert. Stundenreduzierungen und Teildienste verschärfen die Situation noch. Betriebsrat Daniel Weber intervenierte erfolgreich.**

Der Paketdienstleister DHL verkleinert seine Struktur im Osten Österreichs und verlagert einen Standort von Wien-Simmering nach Guntramsdorf in Niederösterreich. Betroffen sind 160 Beschäftigte, die LeasingmitarbeiterInnen nicht eingerechnet. Es gebe keine Entlassungen, hieß es von Seiten der Geschäftsführung, doch Verschlechterungen drohen: „Reguläre Acht-Stunden-Dienste wurden plötzlich zu gesplitteten Diensten, das heißt der Dienstort muss mehrmals am Tag angefahren werden“, erzählt DHL-Betriebsrat Daniel Weber.

**Gemeinsam.** Nach fast einem Jahr Verhandlung mit der Geschäftsführung hat der Betriebsrat zwei Betriebsvereinbarungen, die in direktem Zusammenhang mit der Standortverlagerung stehen, durchgesetzt. Eine großzügige Regelung für den Bereich Fahrtkosten, dabei bekommen die Beschäftigten zwei Jahre lang die Differenz von Wohnort zu Dienstort „alt“ bzw. Dienstort „neu“ mit 10 Euro abgegolten. Außerdem wurde ein Sozialplan vereinbart, der im Falle von Arbeitsplatzverlust geltend gemacht werden kann.

**Existenzsorgen.** Ein weiteres Problem war die Stundenreduzierung, denn ArbeiterInnen bei DHL sind bereits im Niedriglohnbereich angesiedelt. Durchschnittlich verdient ein „Packelschupfer“ 1.400 Euro brutto bei Vollbeschäftigung. Eine Stundenreduzierung mit weniger Lohn wäre für den Großteil existenzbedrohend, das Einkommen zu wenig zum Auskommen. Zu diesen existenziellen Sorgen kommt noch die persönliche Enttäuschung: Loyalen Arbeitern, die zum Teil jahrzehntelang für das Unternehmen tätig sind, wurde nahe gelegt, diese Verschlechterungen zu akzeptieren oder eben zu gehen.

**Entschärft.** Nun ist es dem Betriebsrat gelungen, die Situation zu entschärfen, die DHL-Geschäftsführung hat Entgegenkommen signalisiert. Trotz Reduktion von 40 auf 35 Wochenstunden bekommen die Betroffenen ihren Lohn ohne Einkommenseinbuße ausbezahlt. Die sich daraus ergebenden Minusstunden lan-



Foto: Fotolia/Dark Vectorangel

den in einem „Pool“, was eine höhere Flexibilität ermöglicht, um auf die immer wiederkehrenden Mehrbelastungen und Anforderungen der Branche zu reagieren.

**Gemeinsam.** Dafür haben der vida-Betriebsrat für den ArbeiterInnenbereich und der GPA-djp-Betriebsrat für die Angestellten vereint gekämpft. „Durch unser gemeinsames Vorgehen und weil wir zusammengehalten haben, haben wir eine Lösung gefunden, mit der alle Beteiligten leben können“, freut

sich Weber. Unterstützung kam von der Gewerkschaft vida in Wien und der GPA-djp in Linz.

**Druck.** „Obwohl auf den Betriebsrat Druck ausgeübt wurde und es lange keine Einbindung laut Arbeitsverfassungsgesetz gegeben hat, wurde viel erreicht für die betroffenen ArbeitnehmerInnen. Ohne den Betriebsrat wäre das Unternehmen einfach drüber gefahren“, weiß Harald Voitl aus der vida-Bundesfachgruppe Straße.

ines.schmied-binderlehner@vida.at

## Recht

# Versetzungen als „Reise nach Jerusalem“?

**Wer kennt aus seiner Kindheit nicht die „Reise nach Jerusalem“? Bei Versetzungen und Standortverlagerungen wird aus dem beliebten Kinderspiel schnell bitterer Ernst für die betroffenen ArbeitnehmerInnen.**

Während Musik erklingt, laufen die Kinder um die Stühle im Kreis herum. Unvermittelt wird das Lied unterbrochen und es gilt, sich möglichst schnell einen Sitzplatz zu suchen. Wer zu spät kommt, scheidet aus. Der Unterschied zu Versetzungen bzw. Standortverlagerungen liegt darin, dass den ArbeitnehmerInnen – wenn das Lied unterbrochen wird – der Arbeitsplatz und damit die Existenzgrundlage abhanden kommen. Der „Glücksfall“ – man darf woanders weiterarbeiten – erinnert auch eher an Torbergs Tante Jolesch: „Gott bewahre uns vor allem, was noch ein Glück ist“.

**Zumutbarkeit.** Der juristische

Begriff „Versetzung“ umfasst neben der Verlegung des Arbeitsortes auch eine Änderung des Tätigkeitsbereiches und eine „nicht unerhebliche Änderung in der Arbeitszeitgestaltung“, etwa die Einführung gesplitteter Dienste. Arbeitsvertragsrechtlich ist zu fragen, ob die Weisung des Arbeitgebers hinsichtlich des neuen Arbeitsortes bzw. Tätigkeitsbereiches vom Inhalt des Vertrages gedeckt ist oder nicht. Schweigt der Vertrag zu dem konkreten Punkt, führt die Rechtsprechung eine Zumutbarkeitsbewertung durch.

**Unter Protest.** Ist die Versetzung zumutbar, ist sie vom Weisungsrecht des Arbeitgebers gedeckt. Ist sie unzumut-



Eine Versetzung kann Arbeitsort, aber auch Tätigkeitsbereich und Arbeitszeit betreffen.

Foto: Fotolia/hati

bar, muss sie sich der Arbeitnehmer nicht gefallen lassen, läuft aber Gefahr, dass er gekündigt wird. Ob eine Versetzung zumutbar ist, kann man nur im Einzelfall beurteilen. Ob beispielsweise ein neuer Arbeitsort zumutbar ist, hängt davon ab, wie sehr sich die tägliche Anfahrtszeit verlängert. Aufgrund dieser manchmal unklaren Rechtslage ist es empfehlenswert, da man sonst

eine Arbeitsverweigerung begeht, der Versetzung einmal unter Protest zu folgen und dann zu klagen.

**Verschlechterung.** Unabhängig davon besteht noch der betriebsverfassungsrechtliche Versetzungsschutz. So kann der Betriebsrat einer mehr als 13-wöchigen verschlechternden Versetzung widersprechen. Verschlechternd ist

die Versetzung dann, wenn entweder die Entgelt- oder die sonstigen Arbeitsbedingungen verschlechtert werden. Kriterien sind beispielsweise: Arbeitsweg, soziale Stellung im Betrieb, Entzug von Tätigkeitsbereichen, etc. Anzumerken ist hier, dass der Arbeitgeber – bei Widerspruch des Betriebsrates – noch versuchen kann, die notwendige Zustimmung vom Arbeitsgericht zu bekommen. Tut er dies nicht, so kann der Arbeitnehmer beim Arbeitsgericht klagen. Wobei auch zu empfehlen ist, dass diese Klage so früh wie möglich eingereicht wird, da man sonst sein Recht verliert.

**Sozialplan.** Der Betriebsrat hat noch eine zusätzliche Möglichkeit, wenn nicht nur ein Arbeitnehmer sondern gleich ein ganzer Betrieb(steil) verlegt werden soll: Er kann – so wie beispielsweise bei DHL geschehen – eine Sozialplan-Betriebsvereinbarung abschließen, um die Folge der Verlagerung zu beseitigen oder zumindest zu mindern.

matthias.schachner@vida.at

# Alarmstufe rot beim Klimawandel

Eine neue Energiestudie blickt bis in die dann hoffentlich klimafreundlichere Zukunft des Jahres 2050.

Ist es möglich, unsere gesamte Energieversorgung bis zum Jahr 2050 so umzustellen, dass unsere Treibhausgas-Emissionen dann nur mehr ein Zehntel der Menge des Jahres 1990 betragen? Welche Maßnahmen sind dafür notwendig? Welchen Lebens- und Wirtschaftsstil werden wir bzw. unsere Kinder und Enkelkinder dann haben? Diese Fragen stellte sich eine ungewöhnliche Allianz bestehend aus dem Energieversorger EVN, den UmweltschützerInnen von Greenpeace und der Gewerkschaft vida. Sie haben gemeinsam das Institut für Höhere Studien (IHS) mit der Erarbeitung einer Energiestudie, die bis ins Jahr 2050 vorausschauend beauftragt.

**Treibhausgasestopp.** Beim Klimawandel herrscht schon längst Alarmstufe Rot. Will man die Klimaerwärmung auf zwei Grad beschränken, müssen die Emissionen an Treibhausgasen sofort weltweit stabilisiert und ab 2020 konsequent gesenkt werden. Jenseits der „Zwei-Grad-Grenze“ würde das Weltklima vollends außer Kontrolle geraten - und das wäre keine lebenswerte Alternative. Um das Schlimmste zu verhindern, muss der CO<sub>2</sub>-Ausstoß pro Erdenbürger/in auf 1 bis 2 Tonnen pro Jahr reduziert werden. Das ist ein ambitioniertes Ziel, denn die Pro-Kopf-Emissionen liegen in Österreich derzeit bei 11 Tonnen; bei den oft als „KlimasünderInnen“ bezeichneten ChinesInnen (Copyright: Um-

weltminister Berlakovich) aber nur bei vier Tonnen jährlich.

**Klimaschutzversager.** Eigentlich hätte Österreich seine Treibhausgas-Emissionen seit 1990 um 13 Prozent senken sollen. Doch obwohl das Kyoto-Ziel ein völkerrechtlich bindender Vertrag ist, sind hierzulande die Emissionen weiter angestiegen. Österreich bzw. der/die jeweilige Umweltminister/in steht im EU-Vergleich gemeinsam mit Spanien als größter Klimaschutzversager da. Bedingt durch diese Versäumnisse scheint ein zukunftsfähiger Umstieg also noch schwieriger zu sein. Doch die gute Nachricht des IHS lautet: Es ist durchaus zu schaffen, unsere Treibhausgas-Emissionen bis 2050 auf ein Zehntel zu senken. Österreichs Energieverbrauch wird sich im selben Zeitraum halbieren.

**Energiesparmaßnahmen.** Wie werden diese beiden Entwicklungen möglich? Einerseits durch effizienteren, also intelligenten Einsatz von Energie. Möglichkeiten hierfür gibt es genug: Sparsame Haushaltgeräte senken den Strombedarf, optimal isolierte Häuser müssen nicht beheizt werden und ein Umstieg vom PKW auf Öffis würde den Energiebedarf nochmals dramatisch reduzieren. Dadurch würden wir einen anderen, aber nicht notgedrungen schlechteren Lebensstil haben. Was dann andererseits noch an Energie benötigt wird, müsste durch den massiven Ausbau von er-

neuerbaren Energiequellen abgedeckt werden.

**Zukunftsszenario.** Das vorgestellte Energieszenario des IHS eröffnet auch zahlreiche Chancen für neue bzw. andere Arbeitsplätze. Beispiele hierfür sind das Bauge- und die thermische Wohnraumsanierung. Hier könnten über Jahrzehnte hinweg 25.000 neue Vollzeitarbeitsplätze geschaffen

werden. Auch die konsequente Umstellung des Energiesystems auf erneuerbare Energiequellen würde tausende Jobs schaffen. Im produzierenden Bereich wird der Energieverbrauch bis 2050 um ein Drittel zurückgehen. Österreich wird aber deshalb kein Land ohne Industrie sein, denn die Industrieproduktion wird dennoch jährlich um rund ein Prozent zunehmen. Im Dienstleistungssektor ist eine zukunftsfähige Energieversorgung laut Studie vergleichsweise unkompliziert zu erreichen.

**Verkehr.** Die Verkehrsleistung der öffentlichen Verkehrsmittel wird in den nächsten 40 Jahren von 24,3 auf 35 Milliarden Personenkilometer ansteigen, während sich der motorisierte In-

dividualverkehr fast halbieren wird. Ein ähnliches Bild zeichnet die Studie für den Güterverkehr: Das Transportaufkommen wird insgesamt sinken, die Transportleistung der Bahn aber von 15,9 auf 27 Milliarden Tonnenkilometer ansteigen. Hier ist ein hohes Potenzial für neue „green jobs“ gegeben. Die ETF (Europäische Transportarbeiter-Föderation) geht davon aus, dass bei einem zukunfts-

wendigen Maßnahmen gehört z.B. ein Klimaschutzgesetz mit strengen und verbindlichen Reduktionszielen, eine Ökologisierung des Steuersystems, strenge gesetzliche Vorgaben und Standards bei allen Arten von Energie-Effizienz, „saubere“ Infrastrukturausbauten im Energie- und Verkehrssektor sowie eine „Raumplanung der kurzen Wege“ und vieles mehr.

**Chance Bahn nutzen.** Wir sollten also keine Ängste vor Klimaschutzmaßnahmen haben, sondern dafür sorgen, dass diese sozial gerecht sind, damit wir die zahlreichen Chancen auch wirklich nutzen können. Angesichts der wichtigen Rolle, die die



higen Verkehrssystem europaweit 8,7 Millionen Arbeitsplätze neu geschaffen werden: im Busbereich 4, beim Bahnbetrieb 2,7 und beim Bahnbau weitere 2 Millionen.

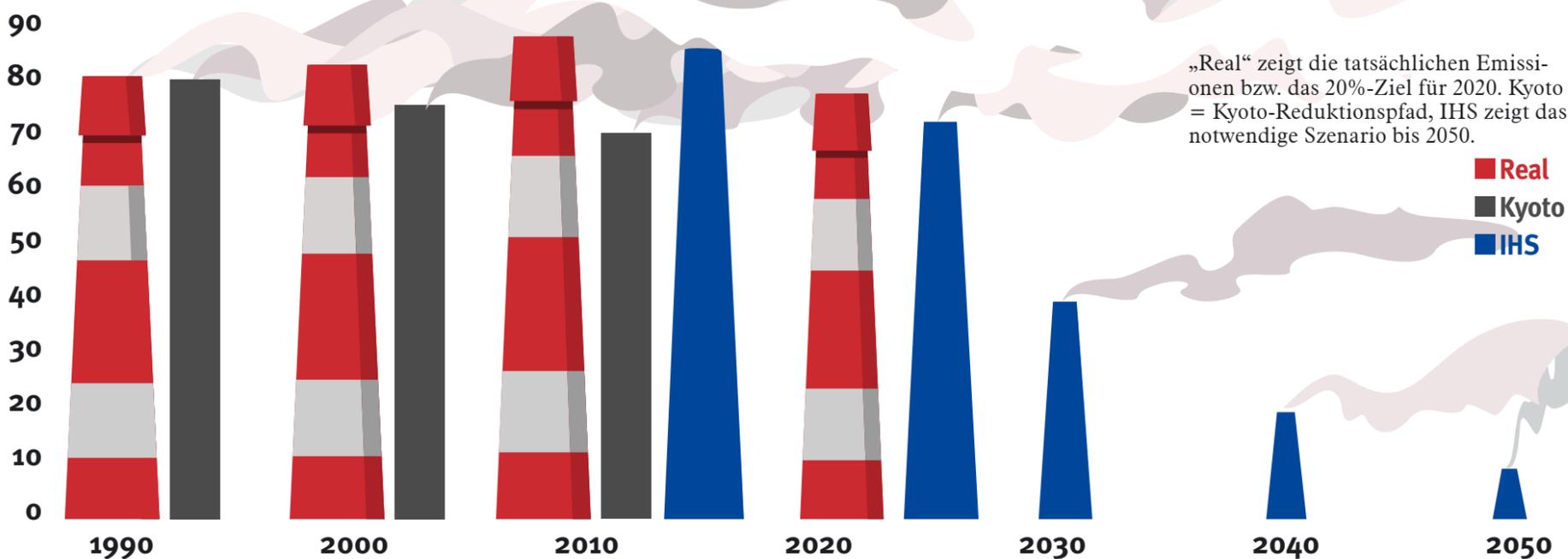
Bahn in der Zukunft spielen wird, müssen wir beispielsweise verhindern, dass die ÖBB kaputt gespart werden.

heinz.hoegelsberger@vida.at

**WEBTIPP**

Die Studie „Energie [R]evolution Österreich 2050 ist zu beziehen unter [www.vida.at](http://www.vida.at)

## Treibhausgas-Emissionen in Österreich (in Mio. Tonnen)



# Grenzenloser Arbeitsmarkt

**Dem Lohndumping im Burgenland wie auch dem Facharbeitermangel in Westungarn soll mit dem engagierten IGR-Projekt „Zukunft Im GrenzRaum“ Einhalt geboten werden. Fokus liegt auf muttersprachlicher Beratung in den Grenzregionen.**

Derzeit arbeiten mehr als 27.000 ungarische ArbeitnehmerInnen in Österreich. Die Bereitschaft von ungarischen ArbeitnehmerInnen, zum Arbeiten ins Burgenland zu kommen ist - aufgrund der kurzen Wegstrecken - seit dem EU-Beitritt und auch im Zuge der Wirtschaftskrise weiter gestiegen. Dies geht oftmals mit den Nachteilen einher, keinen ausbildungsadäquaten Arbeitsplatz zu bekommen und um bis zu 40 Prozent weniger Lohn zu bekommen als burgenländische Beschäftigte.

**Liberalisierung.** Das Burgenland als Grenzregion ist von der schrittweisen Liberalisierung des Arbeitsmarktes besonders betroffen. Die Folge davon ist erhöhter Druck auf den burgenländischen Arbeitsmarkt durch Lohndumping und Verdrängungswettbewerb. Der westungarische Arbeitsmarkt andererseits steht vor dem Problem, dass Facharbeiter ins Ausland „abgesaugt“ werden und dadurch die ungarische Wirtschaftsentwicklung ins Stocken gerät.

**Grenzregion.** Für die Gewerkschaften in beiden Ländern ist seit langem klar, dass die Situation in der Grenzregion gewerkschaftspolitische Handlungen erfordert und es Maßnahmen braucht, um eine zielgerichtete effiziente Entwicklung des Arbeitsmarktes in der Grenzregion Burgenland-Westungarn zu ermöglichen - nicht zuletzt aufgrund der Arbeitsmarktöffnung am 1. Mai 2011 und dem Wegfall der Übergangsfristen. Das Projekt „Zukunft Im GrenzRaum“ ist ein grenzüberschreitendes Projekt gemeinsam mit der ungarischen Gewerkschaft MSZOSZ.

**Beratung.** Seit Projektbeginn im Jahr 2008 wurden bis Februar 2011 insgesamt 16.000



**Vor allem bei den saisonal beschäftigten ArbeitnehmerInnen im Tourismus kommt es oft zu arbeitsrechtlichen Missständen.**

Beratungen durchgeführt. Für die vida-Branchen werden die meisten Anfragen von ungarischen ArbeitnehmerInnen aus dem Bereich Tourismus und Verkehr gestellt. Vor allem im Bereich Tourismus suchen nicht nur Beschäftigte aus Ungarn Beratung, die im Burgenland arbeiten, sondern auch sehr viele, die entweder in der Winter- oder Sommersaison in Salzburg, Voralberg, Tirol oder Kärnten tätig sind.

**Misstände.** „Im Tourismus haben wir die Erfahrung gemacht, dass es vor allem bei den saisonal beschäftigten ArbeitnehmerInnen zu arbeitsrechtlichen Missständen kommt“, berichtet Projektleiterin Eszter Toth. Hier werde auch am häufigsten mit der Anmeldung bei der Sozialversicherung „gespielt“. Häufig werden die ArbeitnehmerInnen erst ein paar Wochen, nachdem sie die Arbeit aufnehmen, angemeldet und genau ein paar Wochen vor der tatsächlichen Beendigung abgemeldet. Gängige Praxis ist es auch, die ArbeitnehmerInnen zu Beginn des Arbeitsverhältnisses für 40 Stunden anzumelden und nach ein, zwei Wochen auf 20 Stunden umzumelden (obwohl natürlich weiterhin voll gearbeitet wird).

**Überstunden.** Weitere Probleme

der Tourismus-Beschäftigten sind: Sonderzahlungen und Überstunden werden entweder gar nicht oder nicht ordnungsgemäß bezahlt oder Ruhezeiten werden nicht eingehalten. „Vor kurzem waren zwei ungarische ArbeitnehmerInnen bei uns, die als Koch und Zimmermädchen saisonal in einem Hotel in Salzburg beschäftigt waren. Beide hatten pro Monat über 230 Stunden gearbeitet, die Überstunden wurden aber nie ausbezahlt“, berichtet Toth, die sich dafür einsetzte, dass die Beschäftigten zu ihrem Recht kamen.

**Anderer Fall.** „Voriges Jahr hatten wir den Fall, dass zwei Arbeitnehmerinnen in einem Restaurant/Hotel als Zimmer-

mädchen beschäftigt wurden. Nachdem sie von einem Tag auf den nächsten weggeschickt wurden, kamen sie zu uns in die Beratung“, erzählt die IGR-Projektleiterin. Dabei wurde festgestellt, dass beide nie angemeldet wurden, obwohl eine Arbeitnehmerin eineinhalb Jahre, die andere ein Jahr dort gearbeitet hatte. Das IGR-Team intervenierte sofort: Es wurde Anzeige bei der Gebietskrankenkasse erstattet, und beide Frauen wurden rückwirkend angemeldet.

**Rechte und Pflichten.** Die meisten ungarischen TagespendlerInnen wissen nicht über ihre mit dem Arbeitsverhältnis einhergehenden Rechte und Pflichten am Arbeitsmarkt Be-

scheid. „Das Informationsdefizit wird einerseits begünstigt durch Sprachschwierigkeiten sowie der mangelnden Kenntnis über die österreichische Rechtslage. Andererseits ist aufgrund der Lohnunterschiede die Bereitschaft höher, eine Beschäftigung auch unter Nichteinhaltung der kollektivvertraglichen und arbeits- und sozialrechtlichen Standards einzugehen“, erklärt Eszter Toth. Hier gilt es zu informieren und zu sensibilisieren.

**Unterstützung.** „Wir bieten mit unserem Team eine gezielte rechtliche Beratung in der Muttersprache und die Unterstützung bei der Durchsetzung von arbeits- und sozialrechtlichen Ansprüchen an“, berichtet die IGR-Projektleiterin. Damit kann einem Verdrängungswettbewerb entgegen gewirkt und wesentlich dazu beigetragen werden, dass ausländische ArbeitnehmerInnen zu den gleichen Lohn- und Arbeitsbedingungen wie österreichische Arbeitskräfte beschäftigt werden.

ines.schmied-binderlehner@vida.at

## INFO

### Leistungen des IGR-Projekts

- Zweisprachige Rechtsberatung für ArbeitnehmerInnen in den Bezirken Neusiedl, Eisenstadt, Oberpullendorf, Oberwart und Güssing
- Informationsveranstaltungen und zweisprachige Publikationen
- Netzwerke zwischen Behörden, Institutionen und Sozialpartnern beider Länder
- Grenzüberschreitende Branchen- und Betriebsrätekooperationen
- Schulung/Qualifizierung
- Ausbildung von MultiplikatorInnen
- Schulung für ArbeitnehmerinteressenvertreterInnen



## WEBTIPP

www.igr.at





ÖBB-Lehrlinge

## Mädchen machen mobil

„Heute sind die ÖBB weiblich“ - unter diesem Motto besuchten Lehrlingsmädchen der ÖBB die Konzernzentrale des Unternehmens am Wienerberg.

**Immer mehr junge Frauen entscheiden sich für eine technische Ausbildung bei den ÖBB. Ihre Zukunftschancen stehen dadurch gut, denn die Nachfrage nach technischen Fachkräften ist groß.**

Bei den ÖBB kommen jetzt verstärkt Frauen zum Zug. Ich freue mich, dass es so viele technikbegeisterte Mädchen gibt,

die die Chance auf eine gute Ausbildung und einen Job mit Zukunftschancen ergreifen“, meint vida-Frauenvorsitzende Elisabeth Vondrasek.

**Anteil steigt.** Als größter technischer Lehrlingsausbilder in Österreich bilden die ÖBB derzeit insgesamt 1.850 Lehrlinge aus. 318 davon sind Mädchen, das entspricht rund 17 Prozent – im Vergleich zu 2005 ein Zuwachs um mehr als 20 Prozent – und der Anteil steigt weiter kontinuierlich an.

**Interesse.** Obwohl die Mehrzahl noch in kaufmännischen Bereichen innerhalb der ÖBB

lernt, erobern immer mehr Mädchen die bisherige Männerdomäne Technik. Die Gründe dafür sind vielfältig: Das grundsätzliche Interesse an Technik und keinen typischen Frauenberuf erlernen zu wollen, sind sicher zwei der wichtigsten.

**Gefragte Fachkraft.** Die ÖBB haben das offizielle Gütesiegel als „Staatlich ausgezeichnete Lehrbetrieb“. Bis zu 70

Prozent der Jugendlichen, die ihre Lehre bei den ÖBB abschließen, bleiben im Unternehmen. Und auch den anderen stehen alle Türen offen: Denn wer einen Lehrabschluss bei den ÖBB hat, ist in Wirtschaft und Industrie eine gefragte Fachkraft. Im Jahr 2011 werden wieder 500 Lehrlinge im Unternehmen aufgenommen.

[frauen@vida.at](mailto:frauen@vida.at)

Lehre mit Matura

## Karriere auf Schiene

**Bei den ÖBB haben Jugendliche die Möglichkeit, die Lehre mit Matura zu machen. Daniel Lackner und Patrik Pavel aus der Steiermark haben so ihre Karriere auf Schiene gebracht.**



Die ÖBB-Lehrlinge Daniel Lackner und Patrik Pavel nutzen die Chance.

Man merkt einfach, dass alle freiwillig hier sind und daher ist die Stimmung gut“, so beschreibt Daniel Lackner die Atmosphäre. Gemeinsam mit 24 anderen ÖBB-Lehrlingen paukt der 17-Jährige jeden Dienstag nachmittags fast drei Stunden für die Matura. Der gebürtige Grazer ist im zweiten Jahr der Ausbildung zum Elektrobetriebstechniker und absolviert

seit September 2010 das erste Maturafach Mathematik. „Da wir so viele Teilnehmer sind, kommen die Lehrer des BFI Steiermark zu uns in die Lehrwerkstätte in Graz“, erzählt Daniel.

**Freiwillige Zwischentests.** Die Lehre mit Matura teilt sich in vier Module: Mathematik, Deutsch, Englisch und das fachspezifische Modul je nach

Art der Lehre. Ein Abschnitt dauert rund einhalb Jahre. „Auch wenn die Zwischentests freiwillig sind, sollte man trotzdem mitlernen, da es mit der Zeit einfach zu viel wird. Wer die Modulprüfung nicht schafft, muss den Abschnitt wiederholen“, schildert Daniel und ergänzt: „Jetzt ist mein Ziel der Lehrabschluss und die Matura und danach die Aufnahme in den FH-Studien-

gang Eisenbahn-Infrastrukturtechnik in Sankt Pölten.“

**Jugendvertrauensrat.** „Viele von uns haben nur das erste Schuljahr in einer höheren Schule absolviert oder haben zwischendurch abgebrochen. Nun haben wir eine zweite Chance, die Matura zu absolvieren“, meint Patrik Pavel. Der 18-Jährige macht ebenso wie Daniel die Ausbildung zum Elektrobetriebstechniker und seit einem Jahr ist er auch Jugendvertrauensrat-Stellvertreter in der Lehrwerkstätte Graz. „Der Jugendvertrauensrat und die Gewerkschaft haben sich dafür stark gemacht, dass die Lehrer direkt ins Haus kommen“, erklärt der gebürtige Leobener.

**Kostenlose Ausbildung.** Als Ergänzung zum Frontalunterricht, gibt es eine eigene Internetseite, auf der die Aufgabenstellungen nochmals erklärt werden. „Die Absolvierung der vier Module hintereinander dauert sechs Jahre. Deshalb können eifrige Lehrlinge zwei Abschnitte gleichzeitig machen. „Da bleibt nicht

mehr viel Freizeit und damit es nicht zu stressig wird, kann man die Module bis fünf Jahre nach der Lehrabschlussprüfung kostenlos absolvieren“, erklärt Patrik und sagt noch abschließend schmunzelnd: „Was jetzt noch fehlt, sind ein paar Kolleginnen, die sich dafür motivieren lassen. Die würden der Gruppe sicher gut tun.“

**Eisenbahncluster in Graz.** „Die Lehre mit Matura bei den ÖBB ist ein erster Zwischenschritt, um eine höhere Ausbildungsqualität im Eisenbahnwesen zu erreichen“, erklärt Gernot Acko, Vorsitzender der vida-Region Graz und Graz-Umgebung und ergänzt: „Mit dem Angebot des Fachhochschul-Studienganges Eisenbahn-Infrastrukturtechnik in St. Pölten ist ein erster Schritt getan. Durch die ansässigen Eisenbahnunternehmen und der generell starken Eisenbahnindustrie in der Steiermark ist der Bedarf an hochqualifizierten MitarbeiterInnen gegeben.“

[patrik.nikitsar@vida.at](mailto:patrik.nikitsar@vida.at)

# Sichtbare Folgen des Bahnsterbens

Die Übernahme zahlreicher Bahnstrecken durch das Land hat im „PendlerInnenland“ zum regionalen Kahlschlag geführt.

Niederösterreich ist das Land der PendlerInnen: Jede/r zweite (rund 260.000) niederösterreichische ArbeitnehmerIn pendelt in einen anderen Bezirk oder ein benachbartes Bundesland zur Arbeit. Für längere Wege werden dabei öffentlichen Verkehrsmittel bevorzugt. Pro Werktag werden durchschnittlich 15,7 km mit dem Auto und 31,9 km mit der Bahn zurückgelegt.

**185 km weniger.** Die Übernahme vieler Bahnstrecken durch das Land Niederösterreich hat aber einen beispiellosen Kahlschlag bewirkt. Mit dem Fahrplanwechsel 2010/11 wurden praktisch über Nacht 185 Kilometer Schiene für den Personenverkehr eingestellt. Für die „rechtlich fragwürdigen Einstellungsbescheide“ sei Landeshauptmann Pröll verantwortlich (siehe Tabelle), erklärt der Vorsitzende der vida-Niederösterreich, Horst Pammer: „Die Folgen sind unumkehrbar, denn eine stillgelegte Bahn kann nur mit viel Aufwand und hohen Kosten wieder reaktiviert und auf den neuesten Stand der Technik gebracht werden.“

**Abgeschnitten.** Die NiederösterreicherInnen müssten deshalb zahlreiche Verschlechterungen erdulden, kritisiert Pammer. SchülerInnen und ArbeitnehmerInnen, die beispielsweise aus Kienberg, St. Aegydy oder Hohenberg nach St. Pölten fahren, können dies nun nicht mehr direkt per Zug tun, sondern müssen mindestens einmal umsteigen. Im ohnehin benachteiligten Waldviertel seien die Bezirkshauptstädte Waidhofen/Thaya und Zwettl von der Bahn abgeschnitten, unzureichende Buskonzepte seien kein wirklicher Ersatz - SchülerInnen benötigen nun viel länger zu ihren Ausbildungsstätten. Außerdem sei der „Waldviertelbus“ nur sehr schlecht auf die noch bestehenden Eisenbahnlinien abgestimmt, erörtere der vida-Landesvorsitzende: „Weil der Bus nur von Montag bis Freitag fährt, ist er kein Angebot im Zusammenhang mit Spitals-, Sport- und Veranstaltungsbesuchen. Damit haben vor allem Jugendliche und ältere Menschen das Nachsehen.“



Lichtblick in Niederösterreich: Wenigstens die Mariazellerbahn wird nicht eingestellt.

**Gästeschwund.** Im Jahr 2008 meinte Landeshauptmann Pröll (ÖVP), dass die Ybbstalbahn von Waidhofen/Thaya nach Lunz am See und Ybbsitz in der Region eine „bedeutende Rolle“ spiele. Pröll

sollte Recht behalten: Seit der Bahnbetrieb weitgehend eingestellt wurde, weisen die Daten der Statistik Austria einen markanten Gästeschwund im Ybbstal nach. Ähnliches wird auch für die Wachau befürcht-

et, wenn den vielen RadtouristInnen keine Bahn im Stundentakt mehr zur Verfügung steht. Dass mit der Donauuferbahn auch die einzige hochwassersichere Verkehrsverbindung weggefallen ist, hat man in der Wachau schon Anfang des Jahres schmerzlich zur Kenntnis nehmen müssen. Da Bahnen generell attraktiver als Busse sind (Fahrradmitnahme, Laufruhe, mehr Bewegungsfreiheit, Toiletten usw.), werden wohl viele Fahrgäste in Niederösterreich ausbleiben. „Weitblickende und zukunftsfähige Verkehrspolitik sieht wahrlich anders aus“, bedauert Pammer.

## Die Opfer des „NÖ-Deals“

Eingestellte Strecken	Streckenlänge	Besitzer
Ybbstalbahn	54 km	Land NÖ
Mank – Ober Grafendorf	19 km	Land NÖ
Emmersdorf - Krems	36 km	Land NÖ
Waidhofen/Thaya - Schwarzenau	10 km	Land NÖ
Zwettl - Schwarzenau	23 km	ÖBB
Kienberg-Gaming - Scheibbs	11 km	ÖBB
Markt St. Aegydy - Schrambach	23 km	ÖBB
Bad Pirawarth - Sulz Museumsdorf	9 km	ÖBB
<b>Summe</b>	<b>185 km</b>	

heinz.hoegelsberger@vida.at  
hansjoerg.miethling@vida.at

# Brustkrebs-Früherkennungsprojekt startet

Der häufigsten Krebsart bei Frauen wird österreichweit mit einer Aktion der Sozialversicherungen und des Gesundheitsministeriums der Kampf angesagt.

Mit jährlich rund 1.600 Todesfällen zählt Brustkrebs zu den häufigsten Todesursachen bei Frauen in Österreich. Dabei liegt das Risiko einer Frau bis zum 50. Lebensjahr an Brustkrebs zu erkranken bei zwei Prozent und steigt bis zum 75. Lebensjahr auf acht Prozent an. Nun wird ein neues Brustkrebs-Früherkennungsprogramm für die Risikogruppe der 50- bis 69-jährigen Frauen eingeführt. Dafür sollen alle Frauen dieser Altersgruppe alle zwei Jahre ein persönliches Schreiben mit der Einladung zur Mammographie erhalten und damit – auch ohne Überweisung – direkt einen Termin in Anspruch nehmen können.

Natürlich ist die Einbindung der AllgemeinmedizinerInnen und GynäkologInnen besonders wichtig und im Programm berücksichtigt. Denn zum einen ist eine Nachbetreuung sicherzustellen falls die Teilnehmerin noch keine Vertrauensärztin bzw. keinen Vertrauensarzt hat und zum anderen will das Programm keinesfalls in bestehende Vertrauensbeziehungen zwischen ÄrztInnen und deren Patientinnen eingreifen.

**Die Strategie.** Jede Frau zwischen 50 und 69 Jahren soll alle zwei Jahre zur Mammografie gehen, so der nach EU-Vorgaben erstellte Früherkennungs-



Mit der Aktion sollen Frauen ab 50 dazu bewegt werden, die Brustkrebs-Vorsorge-Untersuchungen zu nützen.

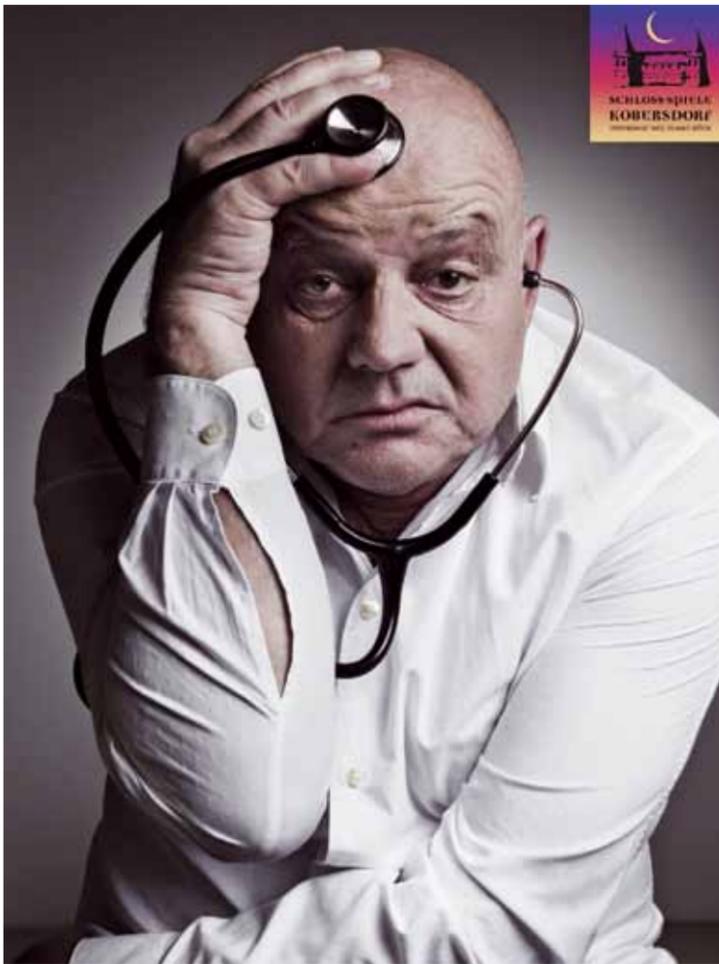
Plan. Eine Teilnehmerate von 70 Prozent wird angestrebt. Das derzeitige System - bisher haben in Österreich alle Frauen ab 40 die Möglichkeit zur freiwilligen Untersuchung - gilt als nicht treffsicher. Die Teilnahme wird nicht mittels Einladungen

gesteuert, sondern erfolgt nach Überweisung durch einen Mediziner. Die Risikozielgruppe, Migrantinnen und sozial schlechter gestellte Frauen gehen zu selten zur Früherkennung, jüngere Frauen nehmen sie zu oft in Anspruch.

**Kosten und Nutzen.** 45 Millionen Euro wollen die Sozialversicherungen und das Gesundheitsministerium jährlich für das neue Screening zur Verfügung stellen. „Wir gehen davon aus, dass das reicht und wenn sich mehr Frauen melden, werden wir auch das Geld dafür aufbringen“, betonte Gesundheitsminister Alois Stöger. „Es ist eine der wichtigsten gesundheitspolitischen Vorsorgemaßnahmen. Brustkrebs ist die häufigste Krebserkrankung bei Frauen. Wir haben jährlich 4.500 Neuerkrankungen.“ Ein Drittel der Frauen mit dieser Diagnose sterbe. Je früher man Brustkrebs diagnostiziert, desto größer sind die Heilungschancen und die Chancen für eine minimal invasive Therapie. Laut Untersuchungen aus Deutschland werden kleine Tumore dank Screening-Programmen häufiger entdeckt - bei Geschwülsten kleiner als zehn Millimeter seien es 30 statt nur 14 Prozent. In den Niederlanden habe die Sterblichkeit bei den 55- bis 74-Jährigen 15 Jahre nach der Einführung um 25,5 Prozent abgenommen.

alice.wittig@vaeb.at

Service



# 40 Jahre Schloss-Spiele Kobersdorf

Mit der Aufführung von Molières „Der eingebildete Kranke“ feiern heuer die Schloss-Spiele Kobersdorf das 40-Jahr-Jubiläum.

Manch einer hat schon große Lust am Leiden. Molières Argan ist mit dieser Marotte in den Komödienhimmel der Theatergeschichte eingegangen.

In diesem Verwirrspiel um Liebe, Betrug und unzähligen Wehwehchen des Protagonisten

dürfen sich die ZuschauerInnen auf quirlige Unterhaltung, gespickt mit Tanz und pointierten Texten freuen. In hervorragend-komödiantischer Besetzung sind unter anderem Wolfgang Böck, Doris Hindinger, Fritz Egger, Thomas Freudensprung, Ronald Kuste zu sehen, Regie führt Christine Wipplinger.

**Spielzeit:** 5. Juli (Premiere) bis 31. Juli 2011, jeweils DO bis SO

**Vorstellungsbeginn:** 20.30 Uhr  
**Vorstellungsort:** Schloss Kobersdorf, 7332 Kobersdorf  
**Kartennormalpreise:** 25 bis 45 Euro

## INFO

### Kartenservice & Information

**vida-Mitglieder** erhalten direkt bei der Vorverkaufsstelle in Eisenstadt gegen Vorlage der vida-Card 10 Prozent Ermäßigung auf jeweils zwei Eintrittskarten an Donnerstagen und Sonntagen in allen Kategorien.

Büro der Schloss-Spiele Kobersdorf, Glorietteallee 1, 7000 Eisenstadt  
Tel.: +43(0)2682 66 211, Fax: + 43(0)2682 66 211-14  
E-Mail: schloss-spiele@kobersdorf.at, www.kobersdorf.at

**ÖGB-Mitglieder** erhalten Karten der Kategorie II und IV an Donnerstagen und Freitagen um 15 Prozent ermäßigt bei der ÖGB-Kartenstelle.

ÖGB-Kartenstelle, Johann-Böhm-Platz 1, 1020 Wien  
Tel.: +43(0) 1 53 444 39-673, E-Mail: ticketservice@oegb.at

Den **Sitzplan mit der Kategorien-Einteilung** finden Sie auf [www.kobersdorf.at](http://www.kobersdorf.at) im Bereich „Kartenservice“.

## GEWINNSPIEL

### vida verlost 3x2 Freikarten

für die Vorstellung am Sonntag, den 24. Juli 2011, wenn Sie uns folgende Gewinnfrage beantworten können:

**Wer hat die Komödie „Der eingebildete Kranke“ geschrieben?**

**Antworten an:**

vida/Pressereferat; Kennwort: „Kobersdorf“, Johann-Böhm-Platz 1, A-1020 Wien oder per E-Mail: [zeitschrift@vida.at](mailto:zeitschrift@vida.at), Einsendeschluss: 31. Mai 2011

## Laufend Infos zu Wirtschaftsthemen und Internationalem

Der zweimal monatlich erscheinende „Newsflash“ ist der elektronische Newsletter der Referate Internationales und Wirtschaft in der Gewerkschaft vida. Informieren Sie sich mit dem Newsletter über Veranstaltungen und Projekte, an denen vida beteiligt ist, Presseberichte über internationale Gewerkschaftsaktivitäten, Seminarempfehlungen und Buchtipps.

Jetzt kostenlos abonnieren auf [www.vida.at](http://www.vida.at) in der Rubrik Newsletter (Log-in-Bereich).



vida-Newsflash

@ [zeitschrift@vida.at](mailto: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](mailto: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](mailto:renate.wimmer@oegbverlag.at), [www: http://www.oegbverlag.at](http://www.oegbverlag.at).

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

**Herstellungsort:** Neudorf

**Redaktionsteam dieser Ausgabe:** Walter Darmstädter, Martina Fassler (Chefredaktion, mf), Heinz Högelsberger, Hansjörg Miethling, Patrick Nikitser, Maria Ostermann, Matthias Schachner, Ines Schmied-Binderlehner, Rudolf Srba, Marion Tobola, Alice Wittig.

**Grafik:** Peter-Paul Waltenberger, ÖGB-Verlag.

**Fotos Titelseite:** ÖBB, Fotolia/Andre Bonn, Häusler

**Redaktionsadresse:** Gewerkschaft vida, Johann Böhm-Platz 1, 1020 Wien, [zeitschrift@vida.at](mailto:zeitschrift@vida.at), Tel: 01/53444 79 265.

**DVR-Nr.:** 0046655. **ZVR:** 576 439 352



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

Daueraufträge, Überweisungen, Einziehungsaufträge, Kontoführung, etc ... Alles zum Nulltarif

Alle Arbeiten bei einer Kontoverlegung zur Sparda-Bank werden kostenlos, rasch und sicher erledigt. Electronic-Banking gratis.

Die Sparda-Bank immer in Ihrer Nähe:

5x in Linz	2x in Steyr	St. Valentin	Attnang
3x in Salzburg	2x in Wels	Selzthal	Bischofshofen

**SPARDAbank**  
Eine Bank wie ein Freund

[www.diesparda.at](http://www.diesparda.at)

Bank für Arbeitnehmer, Studenten, Arbeitslose und Rentnerinnen  
Gewerkschaften Österreichs

## Ahoj alte, ahoj neue Heimat!



### Arbeitsmarköffnung

Mit 1. Mai 2011 dürfen Arbeitskräfte aus acht neuen EU-Ländern in Österreich uneingeschränkt beschäftigt werden. Aber bereits vor der Öffnung arbeiteten viele Menschen aus den betroffenen Ländern in Österreich – wie zum Beispiel Lucia, Mária und Julia, drei gebürtige Slowakinnen, die im Pflege- und Gesundheitsbereich tätig sind.



Grenzenlose Pflege und Betreuung: Viele Slowakinnen haben in Österreich ihre Berufung gefunden.

**A**hoj ist slowakisch und wird sowohl zur Begrüßung als auch zur Verabschiedung eingesetzt. In der Slowakei leben über 5 Millionen Menschen. Mit einem Durchschnittsalter von 35 Jahren gehört unser Nachbar zu den „jungen“ Staaten Europas. Viele Menschen aus der Slowakei haben ihr berufliches Glück bereits außerhalb ihrer Heimat gesucht – und gefunden. Seit dem EU-Beitritt haben über 200.000 slowakische Arbeitskräfte die Möglichkeit der Freizügigkeit genutzt. Auch in Österreich arbeiten viele SlowakInnen, vor allem im Baubereich, in der Landwirtschaft, im Tourismus und im Gesundheitswesen.

**Nomaden.** Aufgrund der räumlichen Nähe zwischen der Slowakei und Österreich pendeln SlowakInnen häufig zwischen Heimat und Job. So wie die 25-jährige Lucia K\*. Die ausgebildete gesundheitliche Assistentin kommt aus der ostslowakischen Gemeinde Dlhé nad Cirochou und arbeitet seit fünf Jahren als 24-Stunden-Betreuerin in Österreich. „Die Slowakei habe ich verlassen, weil es in meiner Region nicht genug Arbeitsplätze gab und weil die Entlohnung im Gesundheitswesen so schlecht ist“, erklärt Lucia. Zu Hause fühlt sich Lu-

cia nur in ihrer Heimat – trotzdem ist sie im Zwiespalt. „In Österreich werde ich von manchen als Fremde angeschaut, die hier nur arbeitet. Zu Hause werde ich als ‚Reiche‘ angesehen, was allerdings nicht der Wahrheit entspricht. Aber irgendwann möchte ich wieder ganz zurück in meine Heimat – zu meiner Familie.“

**Jobwechsel.** Die 55-jährige Mária G\* pendelt ebenfalls zwischen alter und neuer Heimat. Seit elf Jahren arbeitet die gebürtige Ost-Slowakin in Österreich. Die Heimat verlassen hat Mária als ihr Mann seine Arbeit verloren hat, nachdem bereits sie entlassen worden war. Die Slowakin hat sich aber nicht nur dazu entschieden, ins Ausland zu gehen, sondern auch einen neuen beruflichen Weg einzuschlagen: von der Verkäuferin zur Betreuerin – eine Arbeit, die Mária schon immer nahe stand. „Mein Mann ist schwer krank und mit nur einem slowakischen Gehalt würden wir nicht auskommen. Außerdem erfüllt mich die Arbeit als Betreuerin, obwohl sie auch viel abverlangt und leider nicht genug anerkannt wird“, erzählt Mária.

**Neue Heimat.** Julia Takacova, 59, kommt ursprünglich aus der Nähe von Bratislava. Seit

1993 lebt und arbeitet die diplomierte Krankenschwester in Österreich. Die Absolventin einer Krankenpflegeschule ist ausgebildete Hebamme, war aber unter anderem auch als OP-Schwester in der Unfallchirurgie in ihrer Heimat tätig. Nach Österreich gekommen ist Julia mit einer Arbeitskollegin. Aufgrund der wirtschaftlich schlechten Lage haben beide ihre Heimat verlassen und ihre neue Berufung in Wien gefunden. Seit 2007 arbeitet Julia im Haus der Barmherzigkeit in der Tokiostraße und betreut vor allem Menschen mit Demenz. Davor kümmerte sie sich um behinderte Kinder im Haus Vinzenzgasse. Julia ist Betriebsrätin und versteht sich sehr gut mit ihren KollegInnen, die aus vielen verschiedenen Ländern kommen. Auch ihre jüngere Tochter arbeitet hier; die ältere wird, wann immer möglich, in der Slowakei besucht. Julias (neue) Heimat ist und bleibt aber Österreich.

**Aufschwung.** In der Slowakei ist die volle Öffnung des öster-

reichischen Arbeitsmarktes kein großes Thema. Denn wenn jemand in Österreich arbeiten will, arbeitet er bereits dort, hört man oft in der Öffentlichkeit – auch von Lucia, Mária und Julia. Befragungen zeigen, dass die Migrationsbereitschaft der SlowakInnen relativ gering ist. Experten erklären sich das mit dem dynamischen Wachstum in den vergangenen Jahren und mit den Aussichten. Eva Müller, Leiterin des internationalen Referats in der Gewerkschaft vida, erklärt: „In den EU-Nachbar-

staaten fand in den letzten sieben Jahren ein Aufholprozess bei der Entwicklung des Lohnniveaus statt. Dies schwächt den Anreiz, das Heimatland zu verlassen. Migration verliert an Attraktivität, wenn das Herkunftsland 70 Prozent des Wohlstandes des Ziellandes überschritten hat. Inzwischen liegt der durchschnittliche Bruttolohn im Raum Bratislava bei 800 Euro.“

marion.tobola@vida.at

\*Name der Redaktion bekannt

### WEBTIPP

#### Mehr Schutz für Beschäftigte

Das neue Gesetz gegen Lohn- und Sozialdumping bringt mehr Schutz für in- und ausländische Beschäftigte. Ziel des Gesetzes ist es, die kollektivvertraglich verankerten Löhne vor einem Unterlaufen zu schützen. Bei einer Konferenzreihe informieren sich BetriebsrätInnen über Chancen und Herausforderungen: [www.arbeitsmarktoeffnung.at](http://www.arbeitsmarktoeffnung.at)

#### Studie Arbeitsmarköffnung 2011

Mögliche Auswirkungen für die Grenzregion zur Slowakei  
Österreichisches Institut für Berufsbildungsforschung  
[www.oeibf.at](http://www.oeibf.at)



# Einheitlicher Verkehrsraum bis 2050

Kommentar

## Brief an die RCA-Beschäftigten



Foto: OGB-Verlag/Paul Sturm

Den KollegInnen der ÖBB Rail Cargo Austria AG flatterte Mitte April ein Brief, unterzeichnet vom Vorsitzenden des Aufsichtsrats und vom Vorstand, auf den Tisch. Im Schreiben werden die KollegInnen auf die dramatische finanzielle Situation des Unternehmens am Rande des Konkurses hingewiesen; es gebe keine Alternativen zur Sanierung mit auch schmerzhaften Maßnahmen. „Jahrelang war die RCA bei weitem nicht so erfolgreich, wie sie dargestellt wurde“, heißt es im Brief wörtlich.

**Fehlmanagement.** Die Belegschaftsvertretung nimmt diese Vorgangsweise mit großem Befremden zur Kenntnis, denn im Schreiben kommt eindeutig zum Ausdruck, dass neben der Wirtschaftskrise auch jahrelanges Fehlmanagement die RCA dorthin geführt hat, wo sie heute leider steht. Fairerweise darf nicht unterschlagen werden, dass die Verantwortlichen für die RCA-Misere noch immer in ÖBB-Führungspositionen tätig sind. Mit welchem Recht verlangt also das neue Management schwere Eingriffe bei den Beschäftigten, wenn es die Verursacher bei üppigen Gagen und zusätzlichen Bonizahlungen weiterhin ungeschoren im Konzern belässt?

**Mit welcher Berechtigung?** Denn dass die Folgen des Zockertums letztendlich zur Misere der ÖBB beigetragen haben und Huber und Söllinger deswegen - absurderweise aber finanziell wohlbestallt - in die Wüste geschickt wurden, ist nicht von der Hand zu weisen. Für die Belegschaftsvertretung ist deshalb klar, dass das Management es sich nicht derartig einfach machen kann, sondern vielmehr auch seinen Beitrag zur RCA-Sanierung beitragen muss.

**Betriebsratswahlen.** Ende Juni 2011 werden in der ÖBB Infrastruktur AG Betriebsratswahlen stattfinden. Das wurde notwendig, weil mit dem Bundesbahnstrukturgesetz 2009 die größten Schnitzer der vermurksten schwarzblauen ÖBB-Reform aus dem Jahr 2003 wieder ausgetüschelt wurden. Die Zusammenführung von Bau und Betrieb brachte nicht nur massive organisatorische und prozessbedingte Veränderungen, sondern machte auch neue Strukturen in der Belegschaftsvertretung notwendig. Das Arbeitsverfassungsgesetz erteilt uns einen klaren Auftrag - auch in der ÖBB Immobilienmanagement GmbH und ÖBB Information Kommunikation Technologie finden Betriebsratswahlen statt.

wilhelm.habertzettl@vida.at  
Vorsitzender der Sektion Verkehr

## Wellcon mit neuem Führungsteam

Die Firma Wellcon mit den Kernkompetenzen Arbeitsmedizin, Arbeitspsychologie, Ernährungsberatung, Sportwissenschaft und Untersuchungsleistungen hat seit 1. Jänner 2011 ein neues Führungsteam. Neben Mag. Barbara Wallner als neuer Geschäftsführerin werden Mag. Petra Kopecky für den Bereich „Gesundheitsförderung und Sicherheit“ und Dr. Julija Vrabl für die ärztliche Leitung verantwortlich sein.

Mag. Wallner hat in Ihrer neuen Funktion als Geschäftsführerin vor allem das Ziel, „mit den Wellcon-Produkten einen Beitrag zum Wohlbefinden der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter am Arbeitsplatz zu leisten und damit auch zum Erfolg der Unternehmen beizutragen“.

Bereits jetzt kann sich die Firma Wellcon über hohe Kundenzufriedenheit freuen, aber das Team will mehr. Ganz nach dem Motto „Vorbeugen ist besser als Heilen“ wird Mag. Kopecky den neuen Bereich „Gesundheitsförderung und Sicherheit“ aufbauen. Dr. Julija Vrabl ist seit 2008 ärztliche Leiterin der Wellcon und wird den erfolgreichen Weg fortsetzen.



Das neue Wellcon-Führungsteam (v.l.): Mag. Petra Kopecky, Mag. Barbara Wallner, Dr. Julija Vrabl

**EU-Ziel:** Die verkehrsbedingten CO<sub>2</sub>-Emissionen sollen bis 2050 um 60 Prozent sinken - auch um Europas Abhängigkeit von Ölimporten zu verringern.

**Mit ihrem neuen „Weißbuch Verkehr“ präsentierte die EU-Kommission ihren Fahrplan für die europäische Verkehrspolitik.**

Am 28. März 2011 hat die Europäische Kommission das lange erwartete und mehrfach verschobene „Weißbuch Verkehr“ mit dem Titel „Fahrplan zu einem einheitlichen europäischen Verkehrsraum“ veröffentlicht. Darin werden die Eckpfeiler für die europäische Verkehrspolitik bis zum Jahr 2050 beschrieben. Mit einer umfassenden Neuordnung des Verkehrssektors will die Kommission Menschen und Güter mit drei Kernzielen schneller und umweltfreundlicher ans Ziel bringen: Verlagerung des Verkehrs von

der Straße auf die Schiene und das Wasser, Senkung der CO<sub>2</sub>-Emissionen sowie durch generell zusätzliche Mobilität.

**Verkehrsnetze.** Bis 2050 soll mindestens die Hälfte der Personenbeförderung ab 300 Kilometern auf die Schiene verlagert werden - der Güterverkehr soll bis dahin vermehrt auf Bahn- oder Schiff wechseln. Der hierfür geplante Ausbau des europäischen Verkehrsnetzes um geschätzte 550 Milliarden Euro soll etwa alle Flughäfen des Kernnetzes an die Schiene anbinden und so für eine insgesamt bessere Vernetzung aller Verkehrsträger sorgen.

**Klima- und Umweltschutz.** Die verkehrsbedingten CO<sub>2</sub>-Emissionen sollen bis 2050 um 60 Prozent sinken, auch um Europas Abhängigkeit von Ölimporten zu verringern: Der Anteil emissionsarmer Flugkraftstoffe soll auf 40 Prozent zulegen und die Emissionen in der Schifffahrt sollen um 40 Prozent sinken. Bis 2050 soll es auch keine Autos mit konventionellem Kraftstoff mehr in den Städten geben. Darüber hinaus gilt: weg vom Individualverkehr - hin zu Car-Sharing, Fahrrad und Öffis und somit zu einer höheren Lebensqualität und

Nachhaltigkeit mit weniger Abhängigkeit von Öl.

**Sicherheit.** Die Verkehrstoten sollen auf Null reduziert werden: Assistenzsysteme und Techniken wie der automatische Notruf im Falle eines Unfalls im Auto sowie effektivere Rettungsmaßnahmen und eine besondere Sensibilisierung der VerkehrsteilnehmerInnen sollen dazu beitragen. Laut Weißbuch soll eine aerodynamische Gestaltung der Lkw den Spritverbrauch senken. Dahinter versteckt sich aber das Ziel, Lkw höher und breiter und somit zu schwereren bei Unfällen gefährlicheren „Gigalibern“ machen zu können.

**Luftfahrt.** Der einheitliche europäische Luftraum soll ein neues Verkehrsmanagementsystem erhalten. Steigt das Luftverkehrsaufkommen muss auch die Effizienz steigen, um Staus zu vermeiden. Mehr Passagiere auf den Flughäfen bedeutet, dass auch die Bodenabfertigung und Sicherheitskontrolle schneller arbeiten müssen.

Lesen Sie die Inhalte des EU-Weißbuches Verkehr im Internet auf [www.vida.at](http://www.vida.at) nach.

[hansjoerg.miethling@vida.at](mailto:hansjoerg.miethling@vida.at)



Foto: Fotolia/Ben Chams

## KV Barometer

**KV-Abschluss für die ArbeitnehmerInnen in den Speditions- und Lagereibetrieben.** Die KV-Löhne sowie die Zulagen und Lehrlingenschädigungen werden rückwirkend ab 1. April 2011 mit einer Laufzeit von 12 Monaten um 2,7 Prozent erhöht.

# Sicherheit für ZugbegleiterInnen

**Auf der Südbahn werden die ZugbegleiterInnen von Sicherheitskräften flankiert. Das neue Projekt entstand auf Initiative der Belegschaftsvertretung.**

Seit Dezember 2010 führen die ÖBB auf der Südbahnstrecke zwischen Wien-Floridsdorf und Gloggnitz, Niederösterreich einen Pilotversuch durch: Die ZugbegleiterInnen werden bei ihren Kontrollgängen in den Zügen von einem Beschäftigten eines externen Sicherheitsdienstes flankiert. Ziel des Projekts, das erst auf Initiative des Betriebsrats gemeinsam mit vida im Rahmen der Kampagne „Tatort Arbeitsplatz“ ins Leben gerufen wurde, ist es, die ZugbegleiterInnen vor Übergriffen zu schützen und auch den Fahrgästen ein Gefühl der Sicherheit zu vermitteln.

**Systematisch angepöbelt.** „Die Übergriffe auf die ZugbegleiterInnen haben in den letzten Jahren und Monaten leider zugenommen“, erklärt Helmut Kopp, Betriebsratsvorsitzender Bordservice Ost/Süd bei der ÖBB Personenverkehr AG, die Ausgangssituation. Im exemplarischen Fall eines Zugbegleiters sei es nicht bei einer einmaligen Aggression geblieben, sondern Jugendliche hätten den betroffenen Zugbegleiter sogar mit dem Handy fotografiert, das Foto im Bekanntenkreis verteilt, sodass er systematisch immer wieder von diversen Jugendlichen angepöbelt wurde. „Dabei blieb keine andere Wahl. Auf Betreiben des Betriebsrats wurde der betroffene Kollege zu seinem Schutz versetzt“, so Kopp.

**Mehr ZugbegleiterInnen.** Als mit einem Grund für die Zunahme der Gewalt gegen das Personal in den Nahverkehrszügen sieht Kopp auch den Umstand, dass die ZugbegleiterInnen keine Fahrkarten mehr verkaufen dürfen. Wird im Zug jemand ohne gültigen



**Auf Initiative der Belegschaftsvertretung werden in einem ÖBB-Projekt ZugbegleiterInnen auf der Südbahn von einer Sicherheitskraft unterstützt.**

Foto: Joe Heschl

Fahrausweis erwischt, so müssen 65 (bei Bezahlung an Ort und Stelle) bzw. gleich 95 Euro (Zahlscheinzahlung) Strafe von den ZugbegleiterInnen eingehoben werden. „Wir fordern, dass die Begleitung flächendeckender werden muss. An Wochenenden und in den Nachtstunden gibt es noch Lücken“, sagt Kopps Stellvertreter im Betriebsrat, Franz Gössl. „Allerdings darf das nicht dazu

führen, dass am Ende die ZugbegleiterInnen von der Security abgelöst werden. Unser Ziel ist vielmehr, dass in Zukunft zwei ZugbegleiterInnen pro Zug Dienst versehen“, ergänzt Betriebsratsvorsitzender Kopp.

**Spezielle Ausbildung.** Auch was die Ausbildung der Zugbegleiter betrifft sehen die beiden Betriebsräte Handlungsbedarf:

„Vermehrt und regelmäßig müssten Seminare zu Themen wie Gewaltprävention, Deeskalation und Konfliktmanagement angeboten werden. „Schließlich wollen wir verhindern, dass junge ZugbegleiterInnen angesichts derartiger Arbeitsbedingungen bald wieder das Handtuch werfen“, unterstreicht Kopp.

[hansjoerg.miethling@vida.at](mailto:hansjoerg.miethling@vida.at)

Straße

## Gut beraten mit vida

**Im Rahmen von „Stammtischen“ werden die BerufskraftfahrerInnen von vida und Verkehrsexperten über ihre Pflichten und Rechte informiert.**



**Auch auf die Öffnung des Arbeitsmarktes am 1. Mai 2011 werden die BerufskraftfahrerInnen von vida gut vorbereitet.**

Bei den „BerufskraftfahrerInnenstammtischen“ wird über die Aus- und Weiterbildung aber auch über Neuerungen im Verkehrsrecht und in der Straßenverkehrsordnung von Gewerkschaftsex-

perten sowie von Fachleuten aus den Ministerien, dem Arbeitsinspektorat oder Berufsförderungsinstitut, der AK und von den Verkehrsabteilungen der Polizei ausführlich informiert und beraten.

**Arbeitsmarktöffnung.** So informierten vida und das ÖGB-Projekt Zukunft im Grenzraum (IGR) im März bei einem BerufskraftfahrerInnenstammtisch im Burgenland in Winden am See. Diskutiert wurde über Qualifizierungsmaßnahmen und aktuelle Änderungen für Lkw-LenkerInnen wie etwa beim Führerscheingesetz. Beraten wurden die Anwesenden sowohl in Ungarisch als auch in Deutsch, die Infos sowie die Diskussionsbeiträge wurden simultan übersetzt. „Die Öffnung des Arbeitsmarktes ist da. Darauf wollen wir die ArbeitnehmerInnen der Region gut vorbereiten“, erklärte IGR-Projektleiterin Eszter Toth.

**Steine im Weg.** Am 25. März sollten auch BuslenkerInnen im Rahmen eines „Stammtisches“ in Schladming informiert werden. „Der Verantwortliche eines Busunternehmens, der für die Busse zuständig war, hat uns leider dabei Steine in den Weg geworfen“, bedauert Walter Pferschy, Lan-

dessekretär der vida-Steiermark. Die Idee wäre gewesen, in der vorgesehenen Stehzeit der Busse (9 bis 14 Uhr) in einem nahegelegenen Gasthaus eine Infoveranstaltung abzuhalten. Darüber seien die LenkerInnen bei ihrer Ankunft am Parkplatz der Bergbahnen auch mit Einladungen informiert worden, so der Gewerkschafter.

**Was liegt im Argen?** Das Busunternehmen dürfte davon Wind bekommen haben: Den LenkerInnen soll kurzfristig die Weisung erteilt worden sein, im Veranstaltungszeitraum bei den Bussen zu bleiben, kritisiert Pferschy: „Sogar der Verantwortliche der Firma Springer Reisen begab sich extra nach Schladming, um die Lenker von der Infoveranstaltung abzuhalten. Was fürchten Busunternehmer? Wem schadet es, mehr Wissen zu bekommen“, so der vida-Landessekretär. „Liegt in der Busbranche wirklich vieles so im Argen, dass man Beschäftigte

vom Besuch von Infoveranstaltungen abhalten muss? Und das, obwohl die LenkerInnen gerade in ökonomisch nicht einfachen Zeiten immer das schwächste Glied in einer Kette wirtschaftlicher Interessen sind“, wundert sich Pferschy.

[hansjoerg.miethling@vida.at](mailto:hansjoerg.miethling@vida.at)

### TERMIN

**Der Eisenbahner-Unterstützungs- und Erholungsverein Linz lädt zur ordentlichen Jahreshauptversammlung am 31. Mai 2011** (Beginn 10.45 Uhr) ein.

**Tagesordnung:**  
1. Begrüßung 2. Berichte und Beschlüsse 3. Neuwahlen 4. Allfälliges  
**Ort:** Hotel Goisererhof, Bahnhofstraße 8, 4822 Bad Goisern

**Infos:** EUV Linz: Bahnhofstraße 3, 4020 Linz, Tel. 0732/93000-4035

Kommentar

Zu früh  
gefreut?

Foto: OGB-Verlag/Paul Sturm

**R**ettet die Retter! Mit diesem Hilferuf wandten sich die Betriebsräte und Beschäftigten der privaten Rettungs- und Krankentransportdienste vor drei Jahren an die Öffentlichkeit. Sie forderten einheitliche Mindestlöhne für die Branche statt Lohndumping durch einige schwarze Schafe unter den Rettungsorganisationen. Die „Rettnerinnen und Retter“ waren damals durch keinen Kollektivvertrag geschützt – ausgenommen die Beschäftigten beim Österreichischen Roten Kreuz.

**Mindestlöhne eingeführt.** Vor rund einem Jahr hat das im Sozialministerium angesiedelte Bundeseinigungsamt entschieden, mit Anfang Jänner 2010 erstmals den Kollektivvertrag des Österreichischen Roten Kreuzes (= ÖRK-KV) für alle qualifizierten Rettungs- und Krankentransportdienste in Österreich zu setzen. Da es in der Branche nur diesen einen Kollektivvertrag gab, war das Setzen – also das Ausweiten des Geltungsbereiches des Kollektivvertrages auf Betriebe, die die gleichen Tätigkeiten ausführen – die logische Folge.

**Neuer Arbeitgeberverband.** Nun wird diese Gleichbehandlung in Lohn- und Gehaltsfragen von einer neu gegründeten Arbeitgebervereinigung bekämpft, hinter welcher der Österreichische Arbeiter-Samariter-Bund steht. Diese neue Arbeitgebervereinigung, die BARS (=Berufsvereinigung von ArbeitgeberInnen von Rettungs- und zugehörigen Sanitätsberufen), möchte aus dem Geltungsbereich des Rot-Kreuz-Kollektivvertrages ausscheren. Die BARS argumentiert, der KV des ÖRK habe für die Branche keine Leitfunktion, dürfe also nicht mehr gesetzt werden. Stattdessen will die BARS selbst einen Kollektivvertrag aushandeln dürfen.

**Ausgang offen.** Sollte das Bundeseinigungsamt aufgrund der Initiative der BARS dem Roten Kreuz die Kollektivvertragsfähigkeit aberkennen, gäbe es überhaupt keine Lohn- und Gehaltsregeln für die privaten Rettungsdienste. Wenn nur die Satzung selbst nicht anerkannt wird, haben wir den alten Zustand, dass es nur beim Roten Kreuz Mindestlöhne gibt und sich die anderen an keine Lohn- und Gehaltsregeln halten müssen.

**Was vida will.** Als Gewerkschaft fordern wir, dass für alle ArbeitnehmerInnen der Branche dieselben Mindestlöhne gelten, egal bei welchem Arbeitgeber sie beschäftigt sind. Aber vielleicht ist diese Situation eine Chance, die Befindlichkeiten einzelner Organisationen zu überwinden und eine Gleichbehandlung der ArbeitnehmerInnen – nicht nur in den einzelnen Organisationen, sondern auch über die einzelnen Bundesländergrenzen hinweg – zu erreichen. Zeit dafür wäre es.

willibald.steinkellner@vida.at

Vorsitzender der Sektion Soziale, Persönliche Dienste und Gesundheitsberufe

Reinigung in Privathaushalten

# Viele erwarten sich eine unsichtbare Fee

**Tausende Frauen arbeiten illegal in Österreichs Privathaushalten. Lena Rheindorf und Andrea Stoick haben sich mit der Situation der „Putzfrauen“ und den Gründen für das Auslagern der Hausarbeit befasst. vida hat sie zu den Ergebnissen ihrer Studie befragt.**

**vida:** Immer mehr Haushalte beschäftigen eine Reinigungskraft für ein paar Stunden in der Woche. Was sind die Gründe dafür?

**A. Stoick:** Die Erwerbstätigkeit der Frauen ist gestiegen, aber die Hausarbeit ist immer noch größtenteils Frauensache. Um die Doppelbelastung zu reduzieren, greifen viele auf externe Kräfte zurück.

**L. Rheindorf:** Wenn man Haus- und Erwerbsarbeit zusammenzählt, beträgt die wöchentliche Gesamtarbeitszeit bei den Frauen ca. 72 Stunden, bei den Männern 48. Viele Männer wenden Umgehungsstrategien an. Da heißt es etwa: „Ich kann das nicht“, um das Verrichten von Hausarbeit zu vermeiden. Viele Frauen wollen aber nicht mehr alleine für diesen komplett minderwertigen Arbeitsbereich zuständig sein. Damit es nicht zu Konflikten kommt, wird die Arbeit an eine Reinigungskraft delegiert.

**A. Stoick:** Es ist meist die Aufgabe der Frauen, eine geeignete Reinigungskraft zu finden. Die Frauen werden im Privathaushalt damit zu Arbeitgeberinnen.

**vida:** Was sind die Hauptgründe für die Annahme einer derartigen Arbeit?

**A. Stoick:** Zum einen sind es Frauen, die nur kurzfristig einreisen, aber hier gar nicht sesshaft werden wollen. Sie pendeln zwischen Österreich und ihrem Herkunftsland – im Wo-

chen- oder Monatsrhythmus. Ihr Ziel ist, sich zuhause mit dem Geld etwas aufzubauen. Dann gibt es Frauen, die zwar in Österreich leben aber keine Aufenthalts- oder Arbeitserlaubnis haben und damit illegalisiert sind. Sie haben meist auch im Herkunftsland keine finanzielle Absicherung und keinen arbeits- und sozialrechtlichen Rückhalt, was ihre Lage verschärft.

**L. Rheindorf:** Oft ist der Anlass das Erfüllen familieninterner „Versorgungspflichten“ gegenüber Angehörigen, die sie dazu drängen, als Reinigungskraft in Österreich tätig zu werden.

**vida:** Was sind die Hauptprobleme der Beschäftigten?

**A. Stoick:** Meist bestimmt die Arbeitgeberin die Höhe des Lohns und die Art der Auszahlung. Ob und wann der Lohn erhöht wird, ist willkürlich. Es gibt keine sozialrechtliche Absicherung, keine Pensionsansprüche, keine Unfallversicherung.

**L. Rheindorf:** Es fehlt den Arbeitgeberinnen das Bewusstsein, dass diese Arbeit Lohnarbeit ist. Das Informelle dieses Arbeitsverhältnisses bedingt, dass die Tätigkeiten von den Arbeitgeberinnen meist nicht genau beschrieben werden, da sie zuvor meist eher unbewusst ausgeübt werden. Oft wird nur mittels Zettelchen miteinander kommuniziert. Viele hätten gern eine unsichtbare Hausfee, die keinen Platz einnimmt, und



Foto: Fotolia/irochka

die erahnt, was wie zu tun ist. Die Vermittlung der Arbeitsplätze erfolgt meist, indem eine Arbeitgeberin einer Bekannten oder Verwandten ihre Reinigungskraft weiterempfiehlt. Das verstärkt das Machtgefälle: Wenn eine Arbeitgeberin unzufrieden ist, verliert die Reinigungskraft unter Umständen gleich mehrere Jobs.

**vida:** Mit 1. Mai wird unser Arbeitsmarkt für acht osteuropäische Länder geöffnet. Dadurch fällt für viele Frauen, die jetzt in Privathaushalten putzen, das Beschäftigungsverbot weg. Wird das zu einer Legalisierung der Arbeitsverhältnisse führen?

**A. Stoick:** Vielleicht in einzelnen Fällen, aber ich bin skeptisch, dass sich dadurch viel ändern wird. Es fehlt den Privathaushalten das Bewusstsein dafür, dass sie in diesem Fall ArbeitgeberInnenfunktion haben. Und der Staat schaut weg, weil auf diese Weise die Versorgungsarbeit im Privaten weiter gut funktioniert und sich gesellschaftlich nichts ändern muss – weder was die Minderbewertung von Hausarbeit betrifft, noch die Einwanderungspolitik.

martina.fassler@vida.at

## KV BAROMETER – KV-RUNDE 2011

**✓ Rettungsdienste.** Der Kollektivvertrag des Österreichischen Roten Kreuzes (ÖRK) für 2010 wurde vom Bundeseinigungsamt gesetzt. Das heißt, die im Kollektivvertrag festgelegten Mindestlöhne und -gehälter sind auch von den übrigen privaten Rettungstransportdiensten wie zum Beispiel dem Grünen Kreuz oder dem Arbeiter Samariter Bund einzuhalten.

**⊙ Mindestlöhne 2011.** Mittlerweile gibt es beim ÖRK einen Abschluss für 2011 (vida berichtete darüber in der März/April-Ausgabe). Dieser Kollektivvertrag für das heurige Jahr ist beim Bundeseinigungsamt bereits zur Satzung eingereicht, damit er auch für die anderen privaten Rettungstransportdienste Geltung erhält. Einige private Rettungsdienste wollen aus der Satzung ausscheren

und haben dazu einen eigenen Arbeitgeberverband gegründet, der sich BARS nennt (Berufsvereinigung von ArbeitgeberInnen von Rettungs- und zugehörigen Sanitätsberufen). Inwieweit dies Auswirkungen auf die Satzung des Abschlusses 2011 hat, ist noch offen. Mehr zu den Aktivitäten von BARS erfahren Sie im obenstehenden Kommentar von Willibald Steinkellner.

# Haare lassen für einen **guten Zweck**

**60 namhafte FriseurInnen arbeiteten einen Sonntag lang unentgeltlich. Der Erlös der Aktion kommt den Erdbebenopfern in Japan zugute.**

Unter dem Slogan „Hair Aid 4 Japan“ fand am 10. April in der ÖBB-Hauptwerkstätte Grillgasse im zehnten Bezirk in Wien die Charity-Aktion statt. 60 namhafte FriseurInnen stellten kostenlos ihre Leistung einen Tag lang zur Verfügung: Die BesucherInnen konnten sich gegen eine Spende von zehn Euro einen neuen Look verpassen lassen und damit Erdbebenopfern in Japan helfen. vida war maß-



**Günstig und für einen guten Zweck: Dieses Angebot lockte viele in die zum Friseursalon umfunktionierte ÖBB-Werkstätte.**

geblich an der Organisation des Charity-Events beteiligt.

**Begeisterte BesucherInnen.** Vom perfekten Make-up bis zum Haarschnitt war bei Hair Aid alles möglich. Und das Ergebnis kann sich sehen lassen - nicht nur anhand der Spendensumme, sondern auch an den zufriedenen KundInnen, die neu gestylt, begeistert und voller Freude nach Hause gingen. Auch Prominenz ließ sich stylen. Gesichtet wurden unter anderem Sängerin Tini Kainrath und Extremsportler Sepp Resnik.

**Gemeinsam aktiv.** Hair Aid ist ein Charity-Projekt österreichischer FriseurInnen gemeinsam mit der vida- Bundesfachgruppe Gesundheitsförderung und Wellness, der Bundesinnung der FriseurInnen, unterstützt von den ÖBB. vida-Bundesfachgruppensekretärin Barbara Schröding über die Charity-

Aktion: „Wir freuen uns, dass wir mit unserem Einsatz und unserem Engagement nicht nur helfen konnten, sondern dass wir mit Hair Aid auch eine Bühne für interessante Gespräche innerhalb der Branche bekommen haben.“ Nicht nur vida war tatkräftig an Bord. Die Betriebsräte und die Werksfeuerwehr der ÖBB Technische Services GmbH in Wien Simmering, allen voran Joachim Werdenich, waren für die gute Sache tatkräftig im Einsatz - vom Auf- und Abbau bis zur Betreuung des Buffets.

**Spendenkonto.** Wer Hair Aid 4 Japan verpasst hat, aber trotzdem gerne zugunsten der Erdbebenopfer in Japan spenden möchte, nutzt das eingerichtete Spendenkonto:

**Hair Aid, Kto.Nr: 0000 003947, BLZ 20246, Sparkasse Poysdorf.**

[wellness@vida.at](mailto:wellness@vida.at)

## Gesundheitswesen

# Harte Arbeitsbedingungen in der Wachstumsbranche

**Eine aktuelle Studie befasst sich mit den Arbeitsbelastungen und Arbeitsbedingungen im Gesundheitswesen. Studienleiter Tom Schmid über die wichtigsten Ergebnisse der Studie.**

Das Gesundheitswesen ist die Wachstumsbranche der Gegenwart. Die demografische Entwicklung, die Fortschritte im Gesundheitswesen, der Ausbau der extramuralen Versorgung sind nur einige Gründe dafür. Gleichzeitig sind im AMS Österreich aktuell 7.000 offene Stellen im Pflegebereich vorgemerkt. Ein Grund für diese Diskrepanz sind die harten Arbeitsbedingungen im Gesundheitswesen. Eine Studie der Sozialökonomischen Forschungsstelle, die in den vergangenen beiden Jahren im Auftrag der Arbeiterkammer durchgeführt und im März 2011 präsentiert wurde, gibt hier Aufschluss. Für die Studie wurden rund 80.000 Beschäftigte aus dem mobilen und stationären Bereich in Wien und Niederösterreich per Fragebogen angeschrieben.

**Vor Pflegenotstand?** Die Beschäftigten in den Gesundheitsberufen sind mit ihrer Arbeit zufrieden, aber sie leiden unter zahlreichen Belastungen. Man kann derzeit noch nicht von „Pflegenotstand“ sprechen, aber die Befunde über die hohen Arbeitsbelastungen müssen ernst genommen werden, um die gute Qualität des Gesundheitssystems in Wien auch in den kommenden Jahren auf hohem Niveau erhalten zu können. Wesentliche Belastungen ergeben sich aus der Arbeitsorganisation, aus den körperlichen Anforderungen an den Beruf, aus Infektionsgefahren und teilweise aus Anforderungen von PatientInnen und Angehörigen. Ein messbares Ergebnis ist ein hoher Anteil von burnoutbedrohten Beschäftigten (rund ein Viertel).

**Wo es sich spießt.** Zentrales Problem – und tatsächlich sind viele der gemessenen Belastungen darauf zurück zu führen – sind Mängel in der Arbeitsorganisation, zu geringe Ressourcen und zu wenig Personal. Stellen werden sehr zögerlich nachbesetzt, bei längeren Krankenständen gibt es keine Ersatzkräfte. Die Belastungen steigen, die Burnout-Bedrohung steigt und es wachsen die Krankenstände, ein Teufelskreis, denn dadurch steigt die Belastung für die in der Arbeit Verbleibenden weiter an.

**Kraft tanken.** Die Beschäftigten holen sich den Rückhalt für ihre Arbeit bei der Familie und im Freundeskreis. Gleichzeitig ist aber die tatsächliche Arbeitszeit regelmäßig deutlich länger als die vertraglich vereinbarte, und zwar für Teilzeit- wie Vollzeitbeschäftigte. Die Freizeit wird kleiner und sie ist kaum planbar. Kontakte mit Familien und ein stabiler Freundeskreis sind gefährdet – und damit jene Ressourcen, die eigentlich Kraft geben, um diese Arbeit dauerhaft bewältigen zu können.

### Schwachstellen.

Managementfehler sind ein weiteres Problem, etwa keine nachvollziehbaren längerfristigen Personalentwicklungspläne, keine MitarbeiterInnengespräche und nur mangelhafte Supervision und ein überbordendes Formularwesen, etwa zur „Qualitätssicherung“. Dadurch verliert der an sich schöne Beruf nach außen hin an Attraktivität. Dazu kommen relativ niedrige Verdienste, Wochenendarbeit und viele Nachtschichten.

**Gesamte Branche betroffen.** Die Unterschiede zwischen öffentlichen Spitälern und Privatspitälern, zwischen stationärer und mobiler Arbeit sind messbar, aber nicht gravierend: Die Belastungen sind überall stark. Aber durch verbesserte Arbeitsorganisation und bessere Personalausstattung sowie durch den

Ausbau von betrieblicher Gesundheitsförderung in den Betrieben können wesentliche Abhilfen geschaffen und die Gesundheitsberufe attraktiver werden.

### Zum Studienleiter

Prof.(FH) Dr. Tom Schmid ist Institutsleiter der Sozialökonomischen Forschungsstelle (SFS).

### WEBTIPP

Details zur Studie finden Sie im Internet unter <http://soziales-gesundheit.vida.at>

Kommentar

„Sonne ja bitte,  
aber ohne die  
Schattenseiten“



Foto: OGB-Verlag/Paul Sturm

Die Temperaturen und die Sonnenstunden steigen, das hebt auch unsere Laune. Aber Achtung beim Arbeiten im Freien: Trotz des schönen Wetters im Frühjahr und im Sommer darf nicht auf Haut- und Augenschutz vor den Gefahren der UV-Belastung durch die Sonne vergessen werden. Sonnenbrand, Hautkrebs und Augenschädigungen sind nur Beispiele für mögliche Schäden durch übermäßige UV-Belastung.

**Krebsvorsorge.** Sich im Frühjahr und Sommer bei der Arbeit zu schützen, bedeutet mehr als nur ein bisschen Sonnenbrand zu vermeiden. Es bedeutet vor allem Krebsvorsorge für das Alter zu betreiben. Das Um und Auf bei der Sonnenstrahlung und dem darin enthaltenen Anteil an UV-Strahlung ist das richtige Maß. Ein bisschen UV-Strahlung fördert die Vitamin D3-Bildung, zuviel UV schädigt aber Haut und Augen. Ein 8-Stunden-Arbeitstag ohne Schutz an der Sonne ist jedenfalls zuviel – auch bereits in den Monaten April und Mai, die aus UV-Sicht mit dem August gleichzusetzen sind.

**Klimawandel.** Unser Klima verändert sich leider nicht zum Vorteil für die Menschen. Die Katastrophen in den letzten Jahren zeigen uns das verstärkt. Die Sonne wird immer intensiver und aggressiver. Der ArbeitnehmerInnenschutz in diesem Bereich wird also immer mehr an Bedeutung gewinnen. Praxistaugliche und preiswerte Schutzmaßnahmen gäbe es genug, das Problem muss nur ernst genommen werden.

**Kampagne.** Da Sonnenschutz von den ArbeitgeberInnen nicht immer als Aufgabe im Rahmen des ArbeitnehmerInnenschutzes gesehen wurde, versucht die AUVA im Rahmen einer Kampagne, die Problematik von Erkrankungen durch zuviel UV-Belastung erneut ins Bewusstsein von Unternehmen und ArbeitnehmerInnen zu rücken.

**Im Freien.** Auch die Gewerkschaft Bau-Holz ist für ihre Mitglieder in diesem Bereich aktiv. Doch das Thema betrifft nicht nur BauarbeiterInnen, auch viele ArbeitnehmerInnen aus vida-Branchen sind betroffen: KellnerInnen, die ihre Gäste in Schanigärten bedienen, HausbesorgerInnen und -betreuerInnen, die Grünflächen pflegen, FriedhofsgärtnerInnen aber auch die Beschäftigten aus den Verkehrsbranchen. Daher sagen wir: Sonne ja bitte, aber ohne die Schattenseiten!

renate.lehner@vida.at

Bundessektionssekretärin  
der Sektion Private Dienstleistungen

### Sonnenschutz auf einen Blick!

- Nie länger als unbedingt notwendig in der Sonne bleiben und die Mittagssonne meiden, das heißt nach Möglichkeit flexible Arbeitszeit nützen.
- Den Arbeitsbereich – wenn möglich – beschatten (Sonnensegel oder -schirm).
- Sonnenschutzbrille mit UV-Filter tragen.
- Möglichst viel Haut bedecken – wenn möglich mit UV-dichter Kleidung, Kopfbedeckung und Nackenschutz.
- Unbedeckte Körperregionen rechtzeitig mit Sonnenschutzmittel mit ausreichend hohem Lichtschutzfaktor (bei der Auswahl hilft die AUVA-Sonnenuhr) eincremen. Besonders exponierte Stellen wie Nasenrücken, Stirn, Ohren, Nacken und Lippen besonders beachten.
- Bei Schwitzen auf das Nachcremen nicht vergessen.
- Reichlich Wasser trinken.

Mehr Informationen zum Thema UV-Strahlung finden Sie online unter [www.auva.at/hauschutz](http://www.auva.at/hauschutz)

Lehrlinge

# Schattenseiten der Tourismusausbildung

**Strahlende Sieger bei Lehrlingswettbewerben. Junge Wilde, die in den nationalen und internationalen Küchen Schlagzeilen machen – das ist nur eine Seite der Lehrlingsausbildung im Gastgewerbe.**

Die hohe Drop-out-Rate und der oft frühe Ausstieg aus der Branche zeigen ein völlig anderes Bild. Die Gewerkschaft vida ist täglich konfrontiert mit der anderen Seite – mit Lehrlingen, die ausgebeutet und nicht ausgebildet werden, mit so genannten „Ausbildungsbetrieben“, in denen kein Lehrling jemals das Ziel des erfolgreichen Lehrabschlusses erreicht hat.

**Ohne Abschluss.** Ein Restaurant in St. Gilgen hat in den letzten sechs Jahren elf Lehrlinge eingestellt, doch kein einziger davon hat die Lehrabschlussprüfung absolviert, alle Lehrverhältnisse wurden vorzeitig abgebrochen. Ein Lehrling in einem Hotel in Maria Alm hat nach nur einem Jahr Lehrzeit das Handtuch geworfen, weil sie „es nicht mehr ausgehalten hat“, wie die Chefin des Hauses sie behandelt hat. Im Vordergrund stand in ihrer Lehrzeit nicht die Ausbildung, sondern Tätigkeiten wie die Tochter der Chefin beim Aufgabenmachen zu beaufsichtigen, die Privatwäsche der Chefin zu bügeln und Gästezimmer sauberzumachen.

**Keine Privatsphäre.** Dienstplan gab es keinen, Überstunden standen auf der Tagesordnung. Ihre Arbeitszeit erfuhr der



Foto: Häusler

**Gewerkschaft vida zeigt auf: Die hohe Drop-out-Rate von Lehrlingen im Hotel- und Gastgewerbe ist alarmierend.**

Lehrling von der Chefin jeweils am Vortag. Da die Jugendliche in einem Personalzimmer wohnte, war sie für den Betrieb immer greifbar. Manchmal wurde sie im 2-Stunden-Rhythmus mehrmals täglich zur Arbeit eingeteilt. Für ihr Personalzimmer erhielt sie keinen Schlüssel. „Oft habe ich die Chefin dabei erwischt, wie sie in meinen privaten Sachen Dinge gesucht hat, die sie dann nachher gegen mich verwenden könnte“, klagt das Mädchen.

**60-Stunden-Woche.** In einem Restaurant in der Stadt Salzburg klagten Lehrlinge über untragbare Zustände. Innerhalb von nur wenigen Monaten erlebten sie drei Restaurantleiter, im Betrieb gibt es generell eine extreme Personalfuktuation. Arbeitsrechtliche Interventionen für ausgeschiedene DienstnehmerInnen stehen auf der Tagesordnung. „60 Stunden pro Woche und nur ein freier Tag sind keine Seltenheit für die Lehrlinge. Da kann es schon vorkommen, dass die Lehrlinge im Zuge eines großen Caterings 20 Stunden durcharbeiten“, berichtet vida-Landesgeschäftsführer Thomas Berger von den Gesprächen mit den Lehrlingen.

**„Liegestütz“ als Strafe.** In einem anderen Restaurant hat ein Kochlehrling das Lehrverhältnis nach wenigen Monaten wieder beendet, weil er die Schikanen des Sous-Chefs nicht mehr aushielt. Dieser verlangte von ihm eine Stoppuhr, damit er die Arbeitsgeschwindigkeit messen könne. Als Strafe für einige Minuten Verspätung beim Dienstantritt musste der Bursche Liegestütze vor allen Kollegen machen. Am meisten vermisste der Jugendliche im Betrieb einen wertschätzenden Umgang, im Vordergrund stand immer die Produktivität und nicht die Ausbildung.

**Nicht nachhaltig.** Jährlich beginnen in Salzburg zwischen 500 und 600 Jugendliche eine gastgewerbliche Ausbildung. Die Branche weist ganzjährig einen deutlichen Überhang an offenen Lehrstellen aus. Rund ein Drittel der Lehrverhältnisse im Gastgewerbe wird jedoch vorzeitig aufgelöst. Verfolgt man den Weg von BerufsanfängerInnen, so haben laut WIFO nach fünf Jahren bereits 70 Prozent der Beschäftigten der Branche wieder den Rücken gekehrt. Ein deutlicher Hinweis, dass die Gastgewerbeausbildung nicht nachhaltig ist.

**Schärfere Kontrollen.** vida-Landesvorsitzender Walter Androschin fordert schärfere Kontrollen für Ausbildungsbetriebe und einen Umdenkprozess der Sparte Tourismus in der Wirtschaftskammer: „Gehen wir gemeinsam gegen die schwarzen Schafe der Branche vor. Betriebe, denen es nur ums Ausbeuten nicht ums Ausbilden geht, sollten schneller ihre Ausbildungsberechtigung verlieren. Derzeit dauern die diesbezüglichen behördlichen Verfahren viel zu lange.“

ines.schmied-binderlehner@vida.at

## KV BAROMETER

**EVO Kärnten.** Nach 11 Jahren und dementsprechend viel Widerstand von Seiten der Landesregierung Kärnten ist es der Gewerkschaft vida gelungen, einen Lohnabschluss für HausbesorgerInnen in Kärnten zu erreichen.

Ausgehend davon, dass ab 1. Jänner 2012 nicht mehr die Landeshauptleute die Entgeltverordnungen erlassen, sondern das BMASK dafür einen Mindestlohntarif verordnet, sahen sich Landeshauptmann Dörfler und der zuständige Landesrat Ragger veranlasst, den rund 35-prozentigen Nachholbedarf zu reduzieren. Daher wird der Grundlohn für HausbesorgerInnen ab Mai 2011, ausgehend von der Basis aus dem Jahr 2000, um 17 Prozent steigen.

**Folgende neue Sätze gelten ab 1. Mai 2011:**  
Wohnnutzfläche 0,1955 pro Quadratmeter  
Gehsteigfläche 0,3555 pro Quadratmeter

# Viel heiße Luft in Arbeitsverträgen

Arbeitgeber zeigen durchaus Fantasie, wenn es um Arbeitsverträge geht. Das reicht von „Kuschelstatements“ zum Schmunzeln bis zu dreisten Textpassagen, die keinerlei rechtlichen Überprüfungen standhalten.

Es gibt einige Punkte, die ein Arbeitsvertrag unbedingt umfassen muss wie Arbeitszeit, Beginn des Dienstverhältnisses, Entlohnung, Aufgabenbereich, Arbeits- bzw. Einsatzort usw. „Manchmal scheint die Fantasie mit den Arbeitgebern durchzugehen“, berichtet vida-Bundesfachgruppensekretär Robert Maggale, den Mitglieder aus dem Hotel- und Gastgewerbe immer wieder mit dubiosen Formulierungen in ihrem Dienstvertrag konfrontieren.

**Arbeitszeit.** So wünscht sich etwa ein Unternehmen, dass die Arbeitszeit den Erfordernissen des Betriebes angepasst wird – das ist noch nicht verwerflich, sondern verständlich. Dass die Verteilung der Arbeitszeit aber bei Bedarf 4 oder 6 Arbeitstage pro Woche oder auch nur einen halben Arbeitstag umfassen kann, ist viel zu weit gegriffen. „ArbeitnehmerInnen brauchen eine Planbarkeit für ihre Arbeits-

und Freizeit. Ständiger Dienst auf Abruf ist daher nicht zu akzeptieren“, erklärt der vida-Sekretär.

**Weiterbildung.** Als dreist und rechtlich nicht gedeckt kann folgender Passus gewertet werden: „Der Arbeitnehmer ist bereit, die Zeit für interne und externe Seminare als Urlaub einzubringen.“ Oft werden vom Dienstgeber Pönalen in den Vertrag geschrieben, die etwa bei vorzeitigem Dienstaustritt geltend gemacht werden können. „Vereinbarungen in Bezug auf Konventionalstrafen sind nicht zu akzeptieren und haben in einem Arbeitsvertrag nichts zu suchen. Derartige Passagen sollten ArbeitnehmerInnen sofort aus dem Vertrag streichen lassen“, rät Maggale.

**Ansprüche.** All-In-Verträge sind gängig im Tourismus, aber oft problematisch, denn viele Ansprüche wie Überstunden, Feiertagszuschläge oder Fremdsprachenzulagen werden



eingerechnet in den Monatslohn. Der Grundlohn sollte stets in Bruttobeträgen ausgewiesen werden, Anpassungen sind nach jeder KV-Erhöhung notwendig. Schwierig wird es, wenn Arbeitgeber behaupten, mit All-In-Verträgen sämtliche Ansprüche abgedeckt zu haben. „Das ist nicht korrekt! Sind zehn Überstunden inklusive, müssen darüber hinausgehende Überstunden sehr wohl bezahlt werden. Als Nachweis ist es ratsam, Arbeitsaufzeichnungen zu führen“, weiß der Gewerkschafter.

**Heiße Luft.** Textpassagen wie „Wir haben das Hierachieverhalten abgeschafft, sind alle

kritikfähig und gehen immer – auch abteilungsübergreifend – liebevoll miteinander um!“ haben in einem Arbeitsvertrag nichts verloren. „Das ist nur heiße Luft, vor allem wenn der Vertrag gleichzeitig Pönalen,

Urlaubsverzicht wegen Weiterbildung und All-In-Regelungen für sämtliche anfallenden Überstunden vorsieht“, kritisiert Maggale.

ines.schmied-binderlehner@vida.at

## INFO

**Tipp.** Den Arbeitsvertrag zur Sicherheit von der Gewerkschaft prüfen lassen, bevor unterschrieben wird!

**vida-Mitglieder aus dem Hotel- und Gastgewerbe wenden sich an:**

Gewerkschaft vida  
Bundesfachgruppe Tourismus  
Johann-Böhm-Platz 1, 1020 Wien  
Tel: +43 1 53444 79 652  
E-Mail: tourismus@vida.at

## Betriebsratswahl

# Fiese Tricks der Geschäftsleitung

**Das Unternehmen M+M Hausmeisterservice boykottiert auf beispiellose Art und Weise die Betriebsratswahl ihrer MitarbeiterInnen im Pinzgau.**

Da staunte der Wahlvorstand für die Betriebsratswahl nicht schlecht, als ihm die Geschäftsleitung von M+M eine Beschäftigtenliste mit nur sieben Namen überreichte, waren



**Eine Unternehmensneugründung, um die Betriebsratswahl zu verhindern? Dafür gebührt die rote Karte.**

doch bei der Hausbetreuerfirma im Pinzgau rund 50 ArbeiterInnen beschäftigt.

**Hausbesuch.** Die Geschäftsführung hat die 14 Tage zwischen Aushang der Einladung und der Betriebsversammlung „genützt“ und alle MitarbeiterInnen zu Hause besucht. Inhalt der kurzen Besprechung war die einvernehmliche Auflösung des Dienstverhältnisses zur M+M Hausmeisterservice GesmbH und die gleichzeitige Einstellung bei einer neu gegründeten M+M Hausmeisterservice GesmbH & CoKG.

**Ahnungslos.** Keinen Besuch der Geschäftsleitung erhielten jedoch die sieben InitiatorInnen für die Betriebsratswahl.

Diese haben nach wie vor ein bestehendes Dienstverhältnis bei der M+M Hausmeisterservice GesmbH.

**Verhinderung.** Ziel der Aktion war offenbar einzig und allein die Verhinderung einer Betriebsratswahl für alle Beschäftigten. „Eine beispiellose Aktion, mit der ArbeitnehmerInnen in ihren demokratischen Rechten eingeschränkt werden“, meint vida-Landesgeschäftsführer Thomas Berger: „Wir fordern die Geschäftsführung auf, die Trickserien zu beenden und eine Betriebsratswahl für alle Beschäftigten im Pinzgau zuzulassen.“

salzburg@vida.at



**Menschen  
bei vida**



## Heidemarie Frühauf hat Taktgefühl

Seit 2009 ist Heidemarie Frühauf Vorsitzende des ArbeiterInnen-Betriebrates beim Wiener Hilfswerk.

**Der Weg zu vida.** Heidemarie hat nach einigen Jahren als Verkäuferin 1993 beim Wiener Hilfswerk als Reinigungskraft begonnen. „Ich habe mich sehr schnell für die Heimhilfe interessiert und 1999 den dafür nötigen Kurs absolviert“, erklärt Heidemarie Frühauf. Bereits seit 2000 ist sie im Team des ArbeiterInnenbetriebrates tätig. Zuerst als Verantwortliche für den Betriebsratsfonds und nach Absolvierung der BetriebsrätlInnen-Akademie (BRAK) übernahm sie 2009 den Vorsitz des ArbeiterInnen-Betriebrates beim Wiener Hilfswerk.

**Der berufliche Alltag.** Heidemaries KollegInnen kommen oft zu

ihr, wenn es um die Dienstplaneinteilung geht. „Der geteilte Dienst an einem Tag macht vielen zu schaffen und bringt sie an den Rand der Belastbarkeit“, schildert die 46-Jährige und ergänzt: „Wir achten darauf, dass die MitarbeiterInnen nicht mehr als die vereinbarten zehn geteilten Dienste im Monat machen. Das ist wichtig, denn gerade in unserer Berufsbranche ist die Gefahr eines Burn-Outs sehr hoch“.

**Was mir wichtig ist, zu sagen.** „Für diesen Job braucht man nicht nur eine Elefantenhaut, sondern auch eine starke Belegschaft im Rücken und Taktgefühl gegenüber dem

Arbeitgeber. Deshalb hat die Zufriedenheit meiner KollegInnen oberste Priorität“, erklärt die gebürtige Wienerin und ergänzt: „Ich bedanke mich bei den KollegInnen, die mir ihr Vertrauen schenken und in meinem Handeln bestärken“.

**Wie ich entspanne.** Die Mutter zweier Söhne holt sich die nötige Kraft für den Beruf im Kreise ihrer Familie. „Richtig Dampf ablassen kann ich beim Boogietanzen mit meinen Freunden“, erklärt die frischgebackene Großmutter und ergänzt schmunzelnd: „Taktgefühl habe ich nicht nur im Job, sondern auch beim Tanzen“.

## Starkes Zeichen gegen unsoziales Budget

15.000 Menschen demonstrierten am 26. April in Graz gegen die steirische Sparpolitik. Horst Schachner, ÖGB- und vida-Landesvorsitzender, forderte neue Einnahmen fürs Landesbudget, um dem Sparpaket die Härten zu nehmen, und versprach, dass der Widerstand auch in Zukunft weitergehen werde. Denn die Gewerkschaft sagt klar NEIN zu einem Sparbudget, das sich bei den kleinen Leuten bedient und die Großen nur mit Samthandschuhen anfasst. Bei der Abschlusskundgebung gab es eine direkte Botschaft an die Landespolitik: „Nur von Luft kann man nicht leben!“ Unter diesem Motto stiegen tausende Ballons in den Grazer Himmel auf.



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

[www.oebv.com](http://www.oebv.com)

# Kostenlos in die Pension?

## Der „Golden Age“- Fahrplan der ÖBV

- > Mit der ÖBV können Sie Ihre gesamten Kosten in der Pension los werden!
- > Ihre Pension bleibt Ihnen für die wichtigen und schönen Dinge des Lebens!
- > Fragen Sie uns! Ein kurzes Gespräch mit uns rechnet sich – ein Leben lang!

