

Verkehr



ÖBB. Roman Hebenstreit folgt Wilhelm Haberzettl an der Spitze des Konzernbetriebsrats nach.

Seite 6

Soziale, Persönliche Dienste und Gesundheitsberufe



FriseurInnen. Die Arbeitgeber beklagen einen angeblichen Lehrlingsmangel, vida pocht auf eine bessere Entlohnung.

Seite 8

Private Dienstleistungen



Tourismus. Viele Beschäftigte leiden an Gesundheitsbeschwerden, mit dem Projekt „Fit im Betrieb“ soll die Prävention gestärkt werden

Seite 10

Gefahrenzone Arbeitsplatz

LKW-Lenker, die tagelang ohne Pause durchfahren. Ein einfahrender Güterzug, von dem es Rüben auf die wartenden Passagiere am Bahnsteig „hagelt“. Gesundheitspersonal, das durch Überstunden ohne Ende Burn-Out gefährdet ist. Wir befassen uns in der vida-Zeitschrift mit der Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz.

Vorbild aus Wels.

Aktiv im Einsatz für die Sicherheit der Beschäftigten sind die BetriebsrätInnen des Klinikums Wels-Grieskirchen. Sie erreichten den Abschluss einer Betriebsvereinbarung gegen Gewalt in ihrem Krankenhaus. Lesen Sie mehr dazu auf Seite 2.

Unbekanntes Wesen? Was steckt hinter dem Begriff Ar-

beitnehmerInnenschutz? vida-Experte Peter Traschkowitsch gibt Antworten zu häufigen Fragen aus dem Arbeitsalltag. Mehr dazu auf Seite 2.

Grenzenlos vertrauen? Wie sicher sind die Züge in einem liberalisierten Eisenbahnmarkt? Wo gibt es Lücken und wie können diese behoben werden? Roman Hebenstreit, der neue

ÖBB-Konzernbetriebsratsvorsitzende, und vida-Experte Karl Delfs kommen dazu in unserer Hauptstory auf Seite 3 zu Wort.

Abgesichert. Schnell kann es passieren, dass Arbeit-

nehmerInnen unverschuldet in eine Notlage geraten. Gewerkschaftsmitglieder sind bei brenzligen Situationen im Arbeitsleben besser dran, denn viele Situationen sind durch den ÖGB-Berufsschutz ge-

deckt. Die Details dazu finden Sie auf Seite 4.

vida stark. Vor den Vorhang bitten wir diesmal Betriebsrätin Regina Dorrer. Sie ist bei Caselli, dem Gastronomiebetrieb der voestalpine beschäftigt, und aktiv in der Mitgliederwerbekampagne „Gemeinsam vida stark“ engagiert. Mehr dazu auf Seite 5.

Gewinnen mit vida. Bei unserem Gewinnspiel gibt es ein Wohlfühlpackage für Zwei im Sonnberghof zu gewinnen. Machen Sie mit! Mehr dazu auf Seite 12.

Der Job als riskante Rutschpartie? Manche Arbeitgeber gehen sehr sorglos mit der Sicherheit ihrer Beschäftigten um. vida will mehr Kontrollen und bessere Schutzbestimmungen.



Viel erreicht, noch mehr zu tun

Am 6. Dezember wurde vida fünf Jahre „alt“. Die Zeit seit Gründung unserer Gewerkschaft verging wie im Flug. vida erreichte die Umsetzung von 1.000 Euro Mindestlohn in allen Kollektivverträgen. Mit Beginn der Wirtschaftskrise wollten manche Arbeitgeber die Beschäftigten mit Almosen abspeisen. Mehr als 25.000 Menschen gingen für faire Löhne im Mai 2009 auf die Straße. Die Arbeitgeber lenkten daraufhin ein.

Sozialmilliarde. Mit mehr als 22.000 Unterschriften und vielen Aktionen demonstrierten die Beschäftigten aus der Pflege und Betreuung für eine Sozialmilli-

arde. Der heuer von der Regierung beschlossene Pflegefonds ist ein wichtiger Teilerfolg.

Eisenbahnerhetze. Die vergangenen Jahre waren auch geprägt von einer unerträglichen Hetze gegen die EisenbahnerInnen. Mit der Kampagne „Unsere Bahn muss rot-weiß-rot bleiben“ versuchte vida gemeinsam mit den ÖBB-Betriebsräten die Angriffe zu parieren.

Wind wird rauer. Die Finanzkrise wurde von den „Märkten“ zu einer Staatsschuldenkrise umgemünzt. Immer lauter ist von harten Einschnitten die Rede. Von Milliardenbeträgen,

die bei den ÖBB und ihren Beschäftigten „zu holen“ wären. Der Gesundheitsbereich wird ebenfalls als Bereich für Einsparungen genannt. Und alle, so hört man, müssten den Gürtel enger schnallen.

vidastand. Wir müssen zusammenhalten, um drohende Einschnitte abzuwehren. Zusätzlich werden wir die Politiker an ihre Aufgaben erinnern. Wo bleibt die versprochene strenge Regulierung der „Finanzindustrie“? Wo ist die Vermögenssteuer? Und auch die Finanztransaktionssteuer ist bislang nur ein (leeres?) Versprechen.

Rudolf Kaske



Foto: ÖGB-Verlag/Paul Sturm

Gefährliches Spiel mit der Sicherheit

Unfälle von LKW-Lenkern, die tagelang ohne Pause durchgefahren sind, zählen fast schon zur Tagesordnung. Der Druck der Arbeitgeber führt dazu, dass viele Fahrer sich selbst und andere gefährden. Auch in der Schifffahrt kam es in den November-Nebeltagen zu zwei Unfällen auf der Donau. Nur jedes fünfte Schiff ist laut World Wildlife Funds mit einem aktuellen Ortungssystem und Echtzeitkarten ausgestattet. Die veraltete Ausstattung führt zu gefährlichen Situationen.

Sicherheit zuletzt? Nicht nur im Verkehr, auch in anderen Branchen wird die Sicherheit der Beschäftigten des Öfteren vernachlässigt. Auf „unternehmerische“ Selbstkontrolle zu setzen, reicht nicht aus.

Mehr Schutz. Es braucht schärfere Regelungen und auch jemand, der die Einhaltung dieser Regeln überwacht. Das Arbeitsinspektorat und das Verkehrsarbeitsinspektorat müssen mehr Personal und mehr Kompetenzen erhalten. Neben dem technischen Arbeitsschutz sollte die Prävention gegen Gewalt im Job und gegen psychische Belastungen mehr Aufmerksamkeit erhalten.

Verantwortung. Der Arbeitgeber hat laut Gesetz eine Fürsorgepflicht gegenüber den Beschäftigten. Er muss darauf achten, dass ihre Gesundheit durch die Arbeit nicht gefährdet wird. Eine Voraussetzung dafür ist, dass die Beschäftigten für ihre Aufgaben eine ausreichende Qualifizierung erhalten. Zur Fürsorgepflicht gehört aber auch, dass ausreichend Personal eingesetzt wird, damit die Arbeit gut bewältigt werden kann.

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

Den guten Umgang miteinander fördern

Krankenhaus

Im Klinikum Wels-Grieskirchen haben Betriebsrat und Geschäftsführung eine Betriebsvereinbarung zum Schutz vor Gewalt am Arbeitsplatz abgeschlossen.

Vor zwei Jahren hat das Betriebsratsteam des Klinikums Wels-Grieskirchen begonnen, sich mit dem Vorkommen von Gewalt und Diskriminierung am Arbeitsplatz eingehender zu befassen. „Auslöser war die vida-Initiative ‚Tatort Arbeitsplatz‘“, erzählt die Zentralbetriebsratsvorsitzende des Klinikums, Sonja Reitingeringer.

Spitalsalltag. In jedem Krankenhaus komme es hin und wieder zu Übergriffen von PatientInnen gegenüber dem Personal. „Da stellt sich die Frage: Wie gehen wir damit um?“, so Reitingeringer. „Unter den Teppich kehren ist der falsche Ansatz. Im Klinikum gibt es die Anweisung, das den Vorgesetzten zu melden. Die haben das Pouvoir einzugreifen. Zusätzlich gibt es im Haus einen Wachdienst, den man im Notfall rufen kann“, berichtet die Betriebsrätin.

Konflikte. Auch Streitereien untereinander kämen im Arbeitsalltag vor. Reitingeringer dazu: „Mobbing in extremer Form hab ich bei uns aber noch nicht erlebt.“ Manchmal stellt die Be-

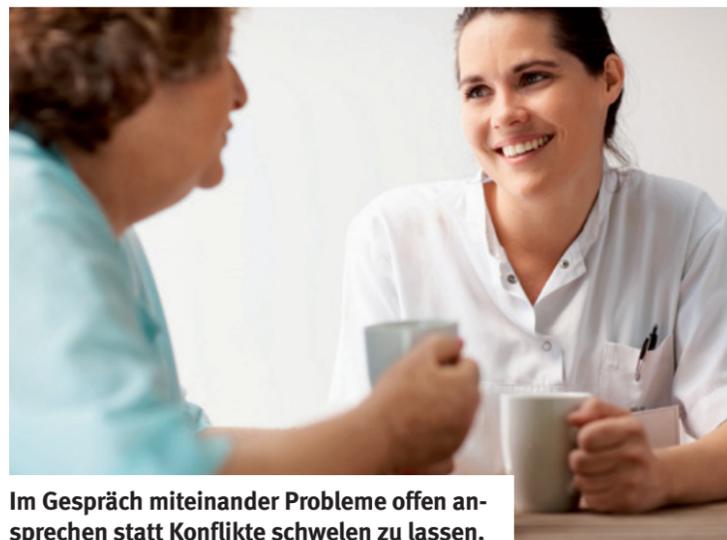


Foto: Fotolia/Yuri Arcurs

Im Gespräch miteinander Probleme offen ansprechen statt Konflikte schwelen zu lassen.

trienrätin diskriminierende Bemerkungen gegenüber MigrantInnen fest. „Die Beschäftigten im Klinikum kommen aus 32 Ländern. Grundsätzlich gibt es in der Zusammenarbeit kaum Probleme, hin und wieder fehlt aber das Einfühlen in die Lebenssituation des anderen“, weiß Reitingeringer. Die Folge: Neid und Vorwürfe. Wenn man dann die einzelnen Fälle durchgehe, seien diese Vorwürfe aber meist rasch vom Tisch.

Prävention. Mit der Betriebsvereinbarung gegen Gewalt am Arbeitsplatz zeigen Geschäftsführung und Betriebsrat, dass ihnen der wertschätzende Umgang ein Anliegen ist. Auf Grundlage der Betriebsvereinbarung richten Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite eine betriebliche Beratungsstelle ein. An die Stelle können sich Beschäftigte wenden, die sich diskriminiert fühlen. Für Beschäftigte, aber auch für Angehörige und PatientInnen, die den

Betriebsfrieden durch Gewalt oder Diskriminierung gefährden, sind klare Sanktionen vorgesehen. „Weil vorsorgen besser ist als nachträglich eingreifen, setzen wir aber ganz besonders auf Prävention. Deshalb wird es



Foto: Sabine Köck - Mobile Fotografie

Das Betriebsratsteam: Sonja Reitingeringer, Walter Wipplinger, Walpurga Walter, Herbert Pamer (v. li nach re).

Schulungen für Führungskräfte, aber auch für das Pflegepersonal im Konfliktmanagement und im guten Umgang miteinander geben“, kündigt Reitingeringer an.

martina.fassler@vida.at

ArbeitnehmerInnenschutz – das unbekannte Wesen

ArbeitnehmerInnenschutz ist ein geläufiger Begriff, aber was steckt dahinter? vida-Experte Peter Traschkowitsch gibt Antworten zu häufigen Fragen aus dem Arbeitsalltag.

Gesetz. „Verantwortlich für Maßnahmen, die die Gesundheit und Sicherheit der Beschäftigten garantieren, ist immer der Arbeitgeber. Er hat auch die notwendigen Kosten für Sicherheit und Gesundheit im Betrieb zu tragen“,

erklärt Peter Traschkowitsch, der sich in der Gewerkschaft vida mit dem Thema „ArbeitnehmerInnenschutz“ beschäftigt. Gesetzliche Grundlage für die Umsetzung bildet das ArbeitnehmerInnenschutzgesetz (ASchG) mit den entsprechenden Begleitgesetzen.

Pausen. Als ArbeitnehmerIn haben Sie einen Anspruch auf Pause, wenn Ihre Arbeitszeit bestimmte Grenzen überschreitet. Wenn Sie mehr als sechs Stunden pro Tag arbeiten, steht Ihnen eine halbstündige Pause zu. „Diese kann im Interesse der ArbeitnehmerInnen oder aus betrieblichen Gründen in zweimal 15 Minuten oder dreimal 10 Minuten geteilt werden“, sagt Traschkowitsch.

Schaden. Dies ist im Dienstnehmerhaftpflichtgesetz geregelt und alle ArbeitnehmerInnen unterstehen diesem Gesetz (§ 1 DNHG). Grundsätzlich unterscheidet man zwischen vorsätzlichem Verhalten, grober Fahrlässigkeit, leichter Fahrlässigkeit und entschuldbarer Fehlleistung. „Bei solchen Vorfällen sollten die Mitglieder mit uns Kontakt aufnehmen“, rät der 52-Jährige.

Hitzefrei. Hier gibt es keine gesetzliche Regelung. Viele Arbeitgeber kommen ihrer Verpflichtung im Rahmen von Gesundheitsprogrammen nach und versorgen ihre MitarbeiterInnen zum Beispiel mit Mineralwasser und Ventilatoren. „Bei Arbeiten im Freien hat der Arbeitgeber Sonnenschutzbril-

len und Sonnenschutzmittel zur Verfügung zu stellen“, erklärt der ArbeitnehmerInnenschutzexperte.

Flipflops und Shorts. Eine sonst übliche Dienstiniform ist auch bei Hitze zu tragen, wobei es in diesem Fall in Absprache mit dem Arbeitgeber oftmals Erleichterungen gibt. „Der Helm auf der Baustelle, die schweren Arbeitsschuhe beziehungsweise die Schutzmaske müssen auch bei hochsommerlichen Temperaturen getragen werden“, erläutert Traschkowitsch und ergänzt: „Gerade bei Hitze kann im Laufe des anstrengenden Arbeitstages die Konzentration nachlassen und ein schwerwiegender Fehler passieren.“

patrick.nikitsier@vida.at

Nachgefragt



Foto: vida

vida-ArbeitnehmerInnenschutz-Experte
Peter Traschkowitsch.

KONTAKT



ArbeitnehmerInnenschutz

Tel.: +43 1/53 444 79-596
E-Mail: arbeitnehmerInnenschutz@vida.at

Achtung Rübe!

Ein „Rübenhagel“ auf Fahrgäste hat gezeigt, dass das Sicherheitsniveau bei Eisenbahnen nie hoch genug sein kann. ÖBB-Betriebsrat und vida fordern Verbesserungen.

In Himberg in Niederösterreich wurden Mitte Oktober zahlreiche Rüben aus einem fahrenden Güterzug geschleudert. Dadurch wurden am Bahnsteig wartende Fahrgäste verletzt. Die ÖBB gaben zum Vorfall an, dass offenbar die Ladeklappe eines Güterwaggons nicht korrekt verschlossen war; diese habe sich während der Fahrt zu einem unbekanntem Zeitpunkt geöffnet.

Wer ist schuld? Der „Rübenhagel“ wurde erst im Bahnhof Himberg von am Bahnsteig wartenden Passagieren bemerkt, die getroffen wurden und von den „Rübenbomben“ blaue Flecken und Prellungen erlitten. Die ÖBB hatten zum Vorfall in einer Reaktion bekannt gegeben, die MitarbeiterInnen seien noch einmal angewiesen worden, auf sorgfältige Kontrollen zu achten. Wer im konkreten Fall schuld war, lasse sich allerdings kaum eruieren, so die ÖBB.

Erwartbares Ereignis. Roman Hebenstreit, ÖBB-Konzernbetriebsratsvorsitzender und Sprecher der vida-Plattform Lokfahrdienst, bezeichnet den Vorfall gegenüber vida als erwartbares Ereignis, das leider kein Einzelfall bleiben könnte. Er hält es für beschämend, dass bestehende Missstände aber seit langer Zeit bekannt seien. „Man muss deshalb im Rahmen der Sicherheit der Fahrgäste und Beschäftigten hinterfragen, wann werde wie und durch wen der technisch sichere Zustand eines Schienenfahrzeugs festge-



Roman Hebenstreit



Wer ist Schuld, wenn jemand von einer „Rübenbombe“ verletzt wird? vida fordert mehr Sicherheitskontrollen im liberalisierten Eisenbahnmarkt!

stellt?“, so Hebenstreit.

„Vertrauenszüge“. Bereits am 15. Juli 2008 sei der zuständige Verkehrsminister mittels parlamentarischer Anfrage befragt worden, ob augenscheinliche technische Mängel an Zügen bekannt sind, erörtert der Konzernbetriebsratsvorsitzende. Die Anfrage ist am 15. September 2008 auch mit einem klaren „Ja“ beantwortet worden. Konkret wurde damals nach Vertrauenszügen gefragt, also nach Zügen, die man nicht überprüft, sondern nur „vertrauensvoll“ übernimmt.

„Freiwillige Selbstkontrolle“. Was ist aber seitdem für die technische Sicherheit bei der Eisenbahn unternommen worden? „Im Jahr 2009 wurde eine Verordnung erlassen, die besagt, Eisenbahnunternehmen sollen sich doch selbst ein Konzept erstellen, wann, wie oft und durch wen sie den technisch sicheren Einsatz von Eisenbahnfahrzeugen sicherstellen lassen“, sagt Hebenstreit und fügt hinzu: Wie sich eine solche Regel in einem liberalisierten Markt in wirtschaftlich schwierigen Zeiten und unter Kostendruck auswirkt, dafür brauche man nur eins und eins zusammenzählen.

Spardruck. Heute, im liberalisierten Eisenbahnmarkt, vertraut man nämlich Versendern

anderer Bahnen, um sich Überprüfungen zu ersparen. Sofern auch tatsächlich überprüft wird, werden die Fahrzeuge von so genannten „Fahrzeugprüfern“ statt – wie früher die Regel – von ausreichend ausgebildeten Wagenmeistern überprüft. Diese Fahrzeugprüfer benötigen heutzutage keinerlei Vorqualifikation und werden in 16 Stunden in die Fahrzeuguntersuchung eingeschult. „Was kann aber in 16 Stunden gelernt bzw. gelehrt werden?“, kritisiert der Lokführer.

Regeln & Kontrolle. „Solange sich das nicht ändert, werden die Medien vermutlich noch öfter über Schäden durch technische Mängel an Fahrzeugen berichten können“, befürchtet Hebenstreit. „Wir brauchen einerseits klare und zwingende Regeln, aber auch jemanden, der die Einhaltung dieser Regeln überwacht.“ Solange aber in Bereichen, die Leib und Leben bedrohen können, auf unternehmerische Selbstkontrolle gesetzt wird, werden wir auch Gefahren ausgesetzt sein: „Denn dieses System hat schon bei den Banken und Finanzmärkten versagt“, stellt der ÖBB-Konzernbetriebsratsvorsitzende fest.

Vertrauen ungesund? Im Zusammenhang mit dem Rüben-Unfall in Himberg stellt sich auch einmal mehr die Frage nach der Sicherheit der MitarbeiterInnen und wie ungesund grenzenloses Vertrauen für sie werden kann? Eisenbah-

nerInnen müssen parallel zu Zugfahrten nämlich auch im ausführenden Betriebsdienst als FahrdienstleiterInnen, Verschieber oder als Sicherheitspersonal ihren Aufgaben zwischen den Gleisen und auf den Bahnsteigen nachkommen. „Die verantwortlichen Führungskräfte in den ÖBB sind deshalb aufgefordert, ihre Fürsorgepflicht und Verantwortung auf Seiten des Arbeitgebers wahrzunehmen, um Sicherheitsmängel zu vermeiden“, unterstreicht Eisenbahnexperte Karl Delfs, Sekretär in der vida-Sektion Verkehr. Aber auch eine ausreichende Personalzahl für die Kontrolle der Einhaltung der Sicherheitsbestimmungen sei Voraussetzung.

Kontrollen rückläufig. „Im liberalisierten Schienenmarkt ist die Anzahl der Kontrollen bei den Schienenbahnen zurückgegangen“, bemängelt Delfs.



Karl Delfs

Laut EU-Verordnung seien entsprechende Kontrollen vorgesehen. Es muss hierfür aber auch eine ausreichende Personalvorsorge geben, kritisiert der Gewerkschafter, dass selbst die Nationale Sicherheitsbehörde für den Eisenbahnbereich im Verkehrsministerium „massiv unterbesetzt“ sei. Eine vernünftige Kontrolle zwischen den einzelnen Bereichen im Fahr- und Betriebsdienst wird deshalb immer schwieriger. Nicht zuletzt auch seit der Zerschlagung der ÖBB in einzelne Firmen im Jahr 2003 seien die Abläufe zwischen den einzelnen Konzernfirmen komplexer und schwieriger geworden, da mehrerer ÖBB-Betriebe über Schnittstellen zusammenarbeiten müssen, bevor ein Zug überhaupt fahren kann, gibt Delfs zu bedenken: Die Einführung einer Art „Eisenbahnpolizei“ wäre deshalb das Gebot der Stunde.

Ausbildung verbessern. Aber auch eine Verbesserung in der Ausbildung samt einer europaweiten Standardisierung würde für die Fahrgäste wie auch für die Beschäftigten selbst einen zusätzlichen Sicherheitsgewinn mit sich bringen. „Das fängt bei zusätzlichen Schulungen für die bahneigenen Sicherheitsfachkräfte an und umfasst auch die Ausbildung und Lehre in eisenbahnspezifischen Berufen, bei denen Sicherheitskomponenten zukünftig vermehrt in den Lehrplan eingebaut werden müssen“, fordert der vida-Fachsekretär.

Auf der sicheren Seite mit dem ÖGB Berufsschutz

Schnell kann es gehen, dass ArbeitnehmerInnen unverschuldet in eine Notlage geraten und als Sündenböcke herhalten müssen. vida-Mitglieder sind auf der sicheren Seite – dank des ÖGB-Sicherheitspakets, das Berufsschutz und Vorsorge umfasst.

Herr R.M. ist bei einer großen Lebensmittelmarktkette als Handelsarbeiter beschäftigt und liefert Waren an die verschiedensten Filialen aus. Bei einem Transport vom LKW in eine Filiale läuft plötzlich ein unachtsamer Fußgänger in seinen Lieferrollkasten hinein und fällt zu Boden. Herr R.M. bekommt einige Wochen später einen Brief vom Anwalt des Passanten, der nun behauptet, Herr R.M. habe ihn schuldhaft verletzt.

Berufsschutz. Der Passant macht Schmerzensgeld in einer beträchtlichen Höhe geltend. Außerdem muss Herr R.M. mit einem Strafverfahren rechnen, da ihm fahrlässige Körperverletzung vorgeworfen wird. Zum Glück ist Herr R.M. Gewerk-

schaftsmitglied, der Fall ist vom ÖGB-Berufsschutz gedeckt.

Fall 2. Frau J.C. ist als Friseurin beschäftigt. Ihr Chef wirft ihr zu Unrecht eine durch Fahrlässigkeit verursachte strafbare Handlung vor und erstattet Anzeige bei der Polizei. In der Folge wird ein Strafverfahren eingeleitet. Auch Frau J.C. ist als ÖGB-Mitglied gut abgesichert, da ihr für dieses Strafverfahren durch den ÖGB-Berufsschutz kostenloser Rechtsbeistand (bis zu 15.000 Euro) gewährt wird.

Schutz und Vorsorge. Mit dem Berufsschutz (vormals Millionenschutz) und der Solidaritätsversicherung bietet der ÖGB seinen Mitgliedern eine verbesserte Form beruflicher Sicherheit und Vorsorge – und

das kostenlos. Der Berufsschutz gilt für alle aktiven Mitglieder, die mehr als sechs Monate ÖGB-Mitglieder sind und eine entsprechende Beitragsleistung nachweisen können

Haftpflicht. Die Berufshaftpflicht-Versicherung bietet ÖGB-Mitgliedern bis zu 75.000 Euro Versicherungsschutz, wenn sie in Zusammenhang mit ihrer beruflichen Tätigkeit wegen fahrlässig verursachter Personen- oder Sachschäden von einer dritten Person (ausgenommen dem oder der DienstgeberIn) auf Schadenersatz in Anspruch genommen werden. Auch bei Mobbing kann auf Hilfe zurückgegriffen werden.

Schadenersatz. Die Versicherung übernimmt nicht nur die Erfüllung von Schadenersatzverpflichtungen, sondern auch die gerichtlichen und außergerichtlichen Kosten der Abwehr von unberechtigten Ansprüchen. Darüber hinaus umfasst der Versicherungsschutz die Verteidigung in Strafverfahren wegen des Vorwurfs fahrlässiger Handlungen und Unterlassungen bei der Berufsausübung.

canan.aytekin@vida.at



Foto: Fotolia/Daniel Käser

Beratung & Hilfe

Stress lass nach!

Psychische Belastungen am Arbeitsplatz sind schon lang keine Einzelfälle mehr. Eine Änderung im ArbeitnehmerInnenschutzgesetz ist längst überfällig.

Zu viel Arbeit und viel zu wenig Zeit? Wer kennt das nicht. Dass jede Arbeit mit physischen und psychischen Anforderungen verbunden ist, scheint logisch. Sind diese Anforderungen von den ArbeitnehmerInnen zu bewältigen, liegen auch keine Fehlbelastungen vor. Stoßen diese Anforderungen aber ständig an menschliche Grenzen, dann treten Fehlbelastungen auf. Dies beeinträchtigt nicht nur die Leistung, sondern auch das Befinden, die Gesundheit und die Sicherheit.

Belastungen. Besonders psy-



Die psychischen Belastungen im Job haben in den letzten Jahren massiv zugenommen.

chische Belastungen rücken in den vergangenen Jahren immer mehr in den Mittelpunkt. Eine ÖNORM definiert den Begriff psychische Belastung mit „allen Einflüssen, die von außen auf den Menschen zukommen und psychisch

auf ihn einwirken“. Die Bezeichnung „psychisch“ meint dabei die Wahrnehmung, die Informationsverarbeitung und gefühlsmäßige Vorgänge im Menschen. Und diese können vielfältig sein: Lärm, fehlende Einschulung, schlechte Sicht

und Softwareprobleme, Informationsüberlastung, unklare Kompetenzen und unklare Aufträge um nur einige zu nennen.

Infos und Tipps. Eine Möglichkeit, psychische Belastungen zu identifizieren, bietet die Checkliste der AUVA zur Gefahrenermittlung psychischer Belastungen (www.auva.at - Publikationen – Evaluierungshefte – E14). In dieser Broschüre werden nicht nur alle Fragen rund um psychische Belastungen beantwortet, sondern auch hilfreiche Tipps gegeben und es findet sich am Ende ein Fragebogen zur Bewertung der Arbeitsplatzsituation durch Beschäftigte. Des Weiteren sollte man zuständige Personen wie den Betriebsrat, die Sicherheitsvertrauensperson, die Jugendvertrauensperson oder auch den Arbeitgeber informieren.

Beratung. Die Versicherungsanstalt für Eisenbahnen und Bergbau bietet ihren Versicherten kostenlose und professionelle Beratung durch

PsychologInnen in jedem Gesundheits- und Betreuungszentrum an. In den eigenen Einrichtungen wird vermehrt auf die Einheit Körper & Geist geachtet. Neben den körperlichen Beeinträchtigungen werden auch die psychischen Beanspruchungen erhoben. Bei Bedarf erhält der Versicherte zusätzlich psychologisches Einzel- oder Gruppentraining zum Erlernen geeigneter Bewältigungsstrategien.

Prävention stärken. Die Gewerkschaft vida fordert Schulungsmaßnahmen für Führungskräfte in verantwortungsvoller MitarbeiterInnenführung und Kurse für die MitarbeiterInnen in Konfliktmanagement. Zudem sollen ArbeitspsychologInnen als verpflichtende Präventivkräfte im ArbeitnehmerInnenschutzgesetz verankert werden. Sie sollen in Bezug auf psychische Belastungen für Beschäftigte und Arbeitgeber als Anlaufstelle dienen.

alice.wittig@vaeb.at

Betriebsrätin bei Caseli

Regina Dorrer ist seit neun Jahren Vorsitzende des Arbeiterbetriebsrates bei der Caseli GmbH in Linz, einem Tochterunternehmen des Stahlriesen voestalpine.

Catering Service Linz. Die gelernte Köchin und Restaurantfachkraft kam vor elf Jahren zur Catering Service Linz (Caseli) GmbH. Das Unternehmen ist im hundertprozentigen Besitz der voestalpine AG und ist hauptsächlich für die gastronomische Versorgung der MitarbeiterInnen zuständig. „Begonnen haben wir, nach der Ausgliederung von der voestalpine, mit rund 30 Leuten und heute bin ich für die arbeitsrechtlichen Anliegen von rund 250 KollegInnen verantwortlich“, erklärt die erfahrene Betriebsrätin und ergänzt: „Wir betreiben am Firmengelände 19 Shops, ein Cafe, ein Gästehaus

für die Kundenbetreuung und den Mittagstisch in mehreren Speisesälen.“ Caseli GmbH bietet auch Eventcatering und den Mittagstisch für andere Unternehmen an, wie zum Beispiel die Oberösterreichische Gebietskrankenkasse.

Gründungsmitglied „Ich wurde vom damaligen Konzernbetriebsrat gefragt und so hat alles begonnen“, erzählt Dorrer, die gemeinsam mit ihrer Stellvertreterin Monika Pirhofer den Betriebsrat vor neun Jahren gegründet hat. Das heutige Team besteht aus fünf Frauen und einem Mann und ist für die KöchInnen, Restaurantfachkräfte, Buffetkräfte und HilfsarbeiterInnen zuständig. „Die erste Zeit war sehr schwierig und die Geschäftsführung hat uns erst nach zwei Jahren akzeptiert. Sie haben erkannt, dass gemeinsame Entscheidungen eher bei den ArbeitnehmerInnen für Verständnis sorgen als Alleingänge“, zeigt sich die 33-Jährige erfreut.

Neue Mitglieder. Für die ArbeiterInnen der Firma Caseli, die seit dem Jahr 2000 im Betrieb sind, gilt der Kollektivvertrag



Regina Dorrer, Vorsitzende des Arbeiter-Betriebsrats.

(KV) für das „Hotel- und Gastgewerbe“, während für die restlichen ArbeiterInnen damals der KV der Metallindustrie Gültigkeit hatte. Seit April 2011 unterliegen alle dem Gastronomie-KV. „Die niedrige Entlohnung in der Gastronomie ist eine Herausforderung bei Werbegesprächen, denn wir haben viele alleinerziehende Frauen und die können sich den Mitgliedsbeitrag kaum

leisten“, erklärt Regina Dorrer. „Trotzdem konnten wir seit Beginn der ‚vida stark-Kampagne‘ Mitte Oktober bereits 13 neue Mitglieder gewinnen und unseren Organisationsgrad auf 50 Prozent anheben. Bis Ende Jänner 2012 wollen wir insgesamt ein Plus von 25 Gewerkschaftsmitgliedern erreicht haben“, zeigt sich die gebürtige Steyerin zuversichtlich. Dabei hat Regina Dorrer nicht das Rad neu erfunden, sondern sie sucht noch mehr das Gespräch mit ihren KollegInnen.

Wien-Lastigkeit. „Von vida fordere ich eine verbesserte Informationspolitik ein, denn die ist manchmal zu Wien-lastig.“

Wir fühlen uns hier manchmal wie das fünfte Rad am Wagen“, erklärt Dorrer, die auch Mitglied im Präsidium des Landesvorstandes Oberösterreich und Bundesvorstand der Gewerkschaft vida ist und meint abschließend: „Die ‚vida stark-Kampagne‘ ist ein erster Schritt in die richtige Richtung, die nächsten müssen sofort nach Ende der Kampagne gesetzt werden, denn die neuen Mitglieder sollen uns ja auch erhalten bleiben. Nur so können wir gestärkt in die nächsten Kollektivvertragsverhandlungen im Gastronomiebereich gehen.“

patrick.nikitser@vida.at

WEBTIPP

Infos zur vida stark-Kampagne gibt es auf www.vida.at

Für eingeloggte BetriebsrätInnen gibt es im Bereich „Service für BetriebsrätInnen“ verschiedene Hilfsmittel für die Mitgliederwerbung.

Bei Fragen: gemeinsamstark@vida.at



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

www.oebv.com

Heuer noch € 196,64 an Land ziehen? Ja, ganz sicher!



ÖBV Zukunftsvorsorge 2011

- > Das doppelte Geschenk vom Staat: 12,5% (Staatliche Förderung 8,5%* und Nachlass der Versicherungssteuer 4%)
- > Kapitalgarantie auf die eingezahlten Beiträge inkl. staatl. Förderung
- > Kassieren Sie noch bis Ende Dezember € 196,64 – die staatliche Prämie für das ganze Jahr 2011!

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



Mit der ÖBV durchs Leben



Kommentar

Abschied und Neubeginn



Foto: ÖBB-Verlag/Paul Sturm

Ich habe mich dazu entschlossen, meine ÖBB-Betriebsratsfunktionen und auch sämtliche Funktionen in der Gewerkschaft vida zurückzulegen, um mich einer neuen beruflichen Herausforderung zu stellen. Zu meinem Nachfolger in der ÖBB-Konzernvertretung wurde am 22. November 2011 Roman Hebenstreit gewählt und mit ihm wurde auch eine gute Wahl getroffen. Wer meine Nachfolge in den Gewerkschaftsfunktionen antritt, wird in den kommenden Wochen von den vida-Gremien beschlossen.

Neue Ideen. Nach Jahrzehnten in der Gewerkschaftsbewegung erschien es mir notwendig, einen Generationenwechsel einzuleiten: Damit die Kontinuität gewahrt bleibt und damit auf die neuen Herausforderungen in einer sich zuspitzenden Finanz- und Schuldenkrise in Europa mit neuen Lösungen und Ideen geantwortet wird.

Bewährungsprobe. So manchen Kampf haben wir in den letzten Jahren gemeinsam ausgefochten, um die EisenbahnerInnen vor Ungerechtigkeiten zu schützen. Eine der größten Bewährungsproben war unser Streik im Jahr 2003 gegen die geplanten gesetzlichen Eingriffe der schwarz-blauen Koalition in das Dienstrecht. Auch in den folgenden Jahren gelang es uns, eisenbahnerfeindliche ÖVP-Attacken erfolgreich abzuwehren: Mit konsequentem Einsatz konnten wir eine Privatisierung der ÖBB verhindern und erfolgreich Überzeugungsarbeit für die teilweise Reparatur des misslungenen Bundesbahnstrukturgesetzes 2003 leisten.

Kraft und Zusammenhalt. Für die Anliegen der EisenbahnerInnen werde ich mich im Nationalrat weiter einsetzen: Die ÖBB dürfen nicht weiter zerteilt und privatisiert werden, damit so viele Arbeitsplätze wie möglich erhalten bleiben. In diesem Sinne danke ich allen Kolleginnen und Kollegen für ihre große Unterstützung. Ich wünsche euch zum Abschied für die kommenden Herausforderungen große Kraft und Zusammenhalt. Denn nur gemeinsam werden die EisenbahnerInnen auch in Zukunft stark bleiben.

wilhelm.haberzettl@vida.at

„Keine Minute ohne Stärke“

Roman Hebenstreit folgt Wilhelm Haberzettl an der Spitze der ÖBB-Konzernvertretung nach: Er vertritt ab sofort die Anliegen von über 42.000 ÖBB-Beschäftigten.

Der 40-jährige Roman Hebenstreit wurde am 22. November 2011 von der Vollversammlung der ÖBB-Konzernvertretung einstimmig zum ÖBB-Konzernbetriebsratsvorsitzenden gewählt. Er hat damit die Nachfolge von Wilhelm Haberzettl angetreten, der sich aus persönlichen Gründen zurückgezogen hat, um den Weg für jüngere Talente freizumachen. Hebenstreit war bisher Zentralbetriebsratsvorsitzender der ÖBB Produktion GmbH. Der Steirer Hebenstreit ist von Beruf ÖBB-Lokführer und seit 2005 Mitglied des ÖBB-Konzernbetriebsrats. In der Gewerkschaft vida ist Hebenstreit Sprecher der Plattform Lokfahrdienst.

Stärke zeigen. Nach seiner Wahl dankte Hebenstreit seinen KollegInnen im Betriebsrat für das ihm ausgesprochene überwältigende Vertrauen und stellte klar, dass auch er Auseinandersetzung im Sinne der Beschäftigten nicht aus dem Wege gehen wird. Es werde auch in Zukunft keine Minute geben, in der die EisenbahnerInnen nicht Stärke zeigen werden. „Wird der Druck auf die Beschäftigten ungerecht-



ÖBB-Konzernbetriebsratsvorsitzender Roman Hebenstreit: „Die Arbeitsplätze haben oberste Priorität.“

Foto: Dietmar Weiss

fertigt erhöht, so werden auch wir im Gegenzug den Druck auf das Management steigern“, bekräftigte der ÖBB-Konzernbetriebsratsvorsitzende: Die weitere Sanierung des Unternehmens und der Erhalt der Arbeitsplätze haben absolute Priorität.

Dank an Haberzettl. Dank sprach Hebenstreit Wilhelm Haberzettl für dessen jahrelange und konsequente Betriebsratsarbeit aus. Haberzettl sei zu einer „Ikone der Gewerkschaftsbewegung“ geworden, erinnerte Hebenstreit etwa an den EisenbahnerInnenstreik im Jahr 2003, den bisher längsten Streik in Österreich.

ÖBB-Aufsichtsrat. Zu den Stellvertretern Hebenstreits im ÖBB-Konzernbetriebsrat wurden Gottfried Winkler, Zentralbetriebsratsvorsitzender der ÖBB Infrastruktur AG, sowie

Helmut Radlingmayr, Zentralbetriebsratsvorsitzender der ÖBB Personenverkehr AG, gewählt. Hebenstreit wurde von der Vollversammlung der ÖBB-Konzernvertretung auch einstimmig in den Aufsichtsrat der ÖBB Holding AG entsandt, um auch dort die Nachfolge Haberzettls anzutreten.

Gerechtigkeitsfanatiker. Wie sein Vorgänger Haberzettl kommt auch der neue ÖBB-Konzernbetriebsratsvorsitzende aus einer Eisenbahner-Familie. Der passionierte Fischer ist verheiratet und hat einen vierjährigen Sohn. Seine Berufslaufbahn begann Hebenstreit mit einer Schlosserlehre. Auf die Frage eines Journalisten, was die Motivation für seinen neuen Job sei, antwortete Hebenstreit: „Ich bin ein Gerechtigkeitsfanatiker.“

hansjoerg.miethling@vida.at

Don't drink and drive

Rund 1.000 ÖBB-Lehrlinge wurden bisher im Rahmen eines EU-Projekts auf Gefahren durch Alkohol am Steuer aufmerksam gemacht. Das Besondere daran: Führerscheinneulinge werden mit etwa Gleichaltrigen konfrontiert, die unter Alkoholeinfluss einen Unfall verursacht haben. Das schafft Betroffenheit und Aufklärung. Für junge Erwachsene im Alter von 18 bis 26 Jahre stellen Verkehrsunfälle nach wie vor die häufigste Todesursache dar.

„Close to“ erhält breite Unterstützung

Das Projekt namens „Close to“ wird von der EU, der öffentlichen Hand und Sponsoren wie der Österreichischen Beamtenversicherung (ÖBV), Wellcon und der Versicherungsanstalt für Eisenbahner und Bergbau (VAEB) unterstützt.

Die ÖBV ist der traditionelle Versicherungspartner der österreichischen EisenbahnerInnen. „Deshalb ist es uns ein Herzensanliegen, dieses Projekt zu unterstützen“, erklärte Vorstandsdirektor Karl Heinz Setinek anlässlich eines Zusammentreffens von interessierten ÖBB-Lehrlingen mit Sponsoren-VertreterInnen und Bundesministerin Doris Bures.



VAEB-Obmann Gottfried Winkler, Barbara Wallner von Wellcon, Ministerin Doris Bures, ÖBV-Vorstandsdirektor Karl Setinek.

ÖBB-LANDWIRTSCHAFT



Gewinnspielsiegerin Brigitte Neidinger ist seit einem Unfall im Jahr 2008 Rollstuhlfahrerin. Ihre Therapie lautet: „Lachen ist die beste Medizin“.

Kleingarten und Menschen mit Behinderung

Vom Verband der ÖBB-Landwirtschaft (BBL) wurde im Zusammenwirken mit der vida-Gruppe Menschen mit Behinderung ein Ideenwettbewerb mit Gewinnspiel zum Thema „Der Kleingarten als Therapie für Menschen mit Behinderung“ abgehalten. Als Themen boten sich an: Integration von Menschen mit Behinderung in das Leben im Kleingarten, Behindertengerechtes Bauen im Kleingarten, barrierefreier Kleingarten, Rehabilitation nach Krankheit oder Unfällen im Kleingarten, besondere, bedürfnisgerechte Pflanzen, Hilfsmittel und Gartengeräte.

Gewinnspiel. Die PreisträgerInnen, die mit je einem wertvollen Warengutschein für ihre Teilnahme belohnt wurden, heißen: Brigitte Neidinger (Wien), Rupert Gaunersdorfer (Perg) und Elisabeth Kubena (Amstetten). Die BBL und vida gratulieren den PreisträgerInnen sehr herzlich und danken allen übrigen EinsenderInnen für ihre Ideen. Die Preise werden in den kommenden Tagen zugesandt. Fotos zum Wettbewerb im Internet unter www.obbl.at

„Wir lassen uns das nicht gefallen“

Lohndumping und Sozialabbau werden durch die EU-Bodenabfertigungsrichtlinie befürchtet. Die Beschäftigten auf den Flughäfen protestieren.

20 Prozent Lohneinbuße. Rund 15 Flugverspätungen hat es am 14. November 2011 gegeben mit Verzögerungen von bis zu 157 Minuten bei einzelnen Abflügen. Dieter Rozboril, Vorsitzender des Arbeiterbetriebsrats am Flughafen Wien, kündigte weiteren Protest an. Denn die realen Löhne in den Bodenabfertigungsdiensten seien in vielen europäischen Ländern bereits in den letzten Jahren auf Talfahrt gegangen.

Rund zwei Stunden hat Mitte November eine Betriebsversammlung der ArbeiterInnen in der Bodenabfertigung am Flughafen Wien-Schwechat gedauert. Diese war bereits die zweite Protest- und Informationsveranstaltung des Betriebsrats innerhalb nur weniger Wochen im Zusammenhang mit einem neuen Entwurf der EU-Kommission zur Richtlinie für Bodenverkehrsdienste auf Airports. Die Flughafenbetreiber sollen mit dem Entwurf zur Auslagerung der Bodenabfertigung gezwungen werden, kritisieren Betriebsrat und Gewerkschaft. Für die Beschäftigten wird Lohndumping und Sozialabbau befürchtet.

Wildwuchs an Wettbewerb. Gewerkschaft und Betriebsrat erwarten sich von der EU-Kommission und insbesondere vom österreichischen EU-Kommissar, dass sie sich endlich den im EU-Vertrag festgelegten Zielen des sozialen Fortschritts und der sozialen Gerechtigkeit verpflichtet fühlen: Dementsprechend müssten Regelungsvorschläge vorgelegt, und nicht ein Wildwuchs an Wettbewerb produziert werden, forderte Rozboril: „Denn in einigen EU-Ländern sind die Löhne schon um 20 Prozent gesunken. Das heißt, dass vereinzelt der Stundenlohn für FlughafenarbeiterInnen nur mehr 9 Euro ausmacht.“



Durch drohende EU-Regeln werden für die Beschäftigten in den Flughafenbodenverkehrsdiensten Lohndumping und Sozialabbau befürchtet.

Europaweite Aktionen. Die Versammlung fand im Rahmen eines weiteren europaweiten Aktionstages der Europäischen Transportarbeiter-Föderation (ETF) statt. Auf rund 15 europäischen Flughäfen kam es zu Protestaktionen. „Finden wir kein Gehör, werden wir nicht aufhören, klarzumachen, dass wir uns das nicht gefallen las-

sen“, so Rozboril. Weitere Proteste werden folgen: „Allein die 2.200 Mitarbeiter, die ich zu vertreten habe, arbeiten rund um die Uhr, an jedem Wochenende“, bekräftigte der Betriebsratsvorsitzende.

Weitere Maßnahmen. Ab Dezember (nach Redaktionsschluss, Anmerkung) werde die

EU-Kommission ihre Vorschläge im Detail vorlegen. Der Betriebsrat will dann prüfen, ob auf die Beschäftigten Bedacht genommen wurde. Ansonsten wird es wie immer in Abstimmung mit anderen europäischen Airports weitere Maßnahmen geben, kündigte Rozboril an.

hansjoerg.miethling@vida.at

Unterstützung bei Lohnrückforderung

Straße

Einkommenskürzungen bei Lkw-FahrerInnen wegen höherem Spritverbrauch sind illegal.

Beschäftigte der oberösterreichischen Transportfirma Hasenöhrl haben gegenüber der Tageszeitung „Heute“ angegeben, dass mit einer in die LKW eingebauten elektronischen Einrichtung Fahrweisen, Pausen und der Spritverbrauch der LenkerInnen kontrolliert worden seien. Acht der 180 Beschäftigten haben deswegen bereits Lohneinbußen von 40 Euro im Monat hinneh-

men müssen, berichtete die Zeitung.

Gewerkschaft prüft. vida prüft diesen Fall. „Stimmen die Vorwürfe, dann bedient sich die Firma illegaler Methoden“, erklärt der vida-Bundessektionssekretär für Verkehr Georg Eberl, dazu. Eberl ist über die Vorgangsweise von Firmenchef Hasenöhrl, der mit den Worten „Das ist in der Branche durchaus üblich“ von

„Heute“ zitiert wurde, entsetzt.

Gesetzlich nicht erlaubt. „Was in der Branche üblich ist, das tut hier nichts zur Sache. Faktum ist, dass dies gesetzlich nicht erlaubt ist und derartige elektronische Geräte ohne eine entsprechende Betriebsvereinbarung nicht für ‚Erziehungsmaßnahmen‘ und zur Kontrolle von Beschäftigten eingebaut werden dürfen.“ Auch der

Lohnabzug als ‚Strafe‘ und Folge von ‚Vergehen‘ sei gesetzswidrig, stellte Eberl klar.

Hilfe für Betroffene. Die Gewerkschaft wird die Fälle genau prüfen und behält sich rechtliche Schritte vor. vida unterstützt alle Betroffenen bei Hasenöhrl, die sich an die Gewerkschaft wenden, um ihre Lohnabzüge wieder zurückzufordern, betont Eberl.

Finger weg vom Dienstrecht!

ÖBB

Bei der geplanten „Schuldenbremse“, will die ÖVP bei den ÖBB und den EisenbahnerInnen kürzen. Die Gewerkschaft ortet eine neue Kriegserklärung.

vereinbarten Kollektivvertrag für alle BahnmitarbeiterInnen. Wenn da jemand hingreift, ist das eine Kriegserklärung - vor allem an die neue ÖBB-Belegschaftsvertretung unter Roman Hebenstreit.“ Per Gesetz in einen Kollektivvertrag einzugreifen, entspreche nicht der österreichischen Rechtskultur: „Zum Dienstrecht gibt es Gerichtsurteile, die Kollektivvertragswert attestieren“, stellte Haberzettl gegenüber dem „Kurier“ klar.

Der stellvertretende vida-Vorsitzende, Wilhelm Haberzettl, hat die Forderungen der ÖVP zurückgewiesen: „Wir haben seit Jänner 2011 einen sozialpartnerschaftlich

Schockierend. Nur Kopfschütteln erntete die ÖVP auch für ihre Forderungen zu den ÖBB-Pensionen: „Schockierend ist, dass die ÖVP nicht weiß, was

sie beschlossen hat: Der letzte Eisenbahner aus der jetzigen Übergangsphase, in der das Antrittsalter steigt, geht 2018 mit 62 in Pension. Wenn die ÖVP meint, dass sie 2020 ein Pensionsalter von 62 haben will, nehme ich dankend an“, sagte Haberzettl gegenüber der Tageszeitung.

Sicherheitslimits. Auch sei die „Fantasie der ÖVP“ hinsichtlich billiger Bahninfrastrukturausbauten leider nicht erfüllbar. Das geht sonst auf die Kosten der Sicherheit. „Es gibt für Streckenbauten die Normen der europäischen Hochleistungstrecken. An die hat man sich zu halten. Außer: Man unterschreitet ein

Sicherheitslimit. Dann kommt es zu den Mängeln, die es unter Maggie Thatcher in Großbritannien gegeben hat. Gleich viel zu

bauen, aber billiger zu bauen, geht bei der Bahn nicht“, betonte Haberzettl, der auch eine Privatisierung der ÖBB ablehnt.



Lehrlingsmangel ist hausgemacht

Kommentar

Den Pflegenotstand abwenden



Foto: ÖGB-Verlag/Paul Sturm

Die Gesundheits- und sozialen Dienstleistungen werden vom Bund, von den Ländern, Gemeinden sowie von privaten und konfessionellen Trägern angeboten. Genauso unterschiedlich wie die Arbeitgeberstrukturen sind die Bedingungen, unter denen die Beschäftigten aus dem Sozial- und Gesundheitsbereich ihre Leistung erbringen. Dabei eint die ArbeitnehmerInnen ein Ziel: Sie kümmern sich um das Wohlbefinden der Menschen. Indem sie Kranke pflegen, oder betreuungsbedürftige Personen versorgen, sei es in deren eigenen vier Wänden oder in einem Pflegeheim. Dass es für diese Tätigkeiten bestmöglich ausgebildete Fachkräfte braucht, ist meist unbestritten. Nur wenn es um eine angemessene Entlohnung geht, zieren sich die Auftraggeber und die Arbeitgeber oft.

Abhängigkeit. Die Gesundheitsbetriebe, welche von privaten Trägern geführt werden, sind großteils davon abhängig, welchen Preis ihnen die Sozialversicherung bzw. die Länder für ihre Leistung bezahlen. Den Organisationen im Sozialbereich ergeht es ähnlich. Länder und Gemeinden haben die Erbringung von Leistungen an die „Privaten“ ausgelagert – und bestimmen als einziger großer Auftraggeber häufig den Preis.

Volle Leistung. Die angespannte Budgetsituation darf nicht als Vorwand dafür gelten, die Beschäftigten in den Sozial- und Gesundheitsberufen mit Almosen abzuspiesen. So wie den ArbeitnehmerInnen tagtäglich ihre volle Leistung abverlangt wird, sind die Arbeitgeber und die öffentlichen Auftraggeber verpflichtet, eine leistungsgerechte Entlohnung für diese Arbeit zu sichern.

Weitblick gefragt. Schon jetzt gibt es im Gesundheits- und Sozialbereich einen Personalmangel. Angesichts der Alterung unserer Gesellschaft wird der Bedarf an Fachkräften in dem Bereich weiter steigen. Über zu wenig Pflege- und Betreuungskräfte zu jammern, aber die vorhandenen Kräfte mit sehr bescheidenen Löhnen abzuspiesen, lässt Weitblick vermissen. Wer einem Pflegenotstand in der Zukunft vorbeugen will, muss heute mit der besseren Bezahlung der vorhandenen Pflege- und Betreuungskräfte beginnen.

willibald.steinkellner@vida.at

Vorsitzender der Sektion Soziale, Persönliche Dienste und Gesundheitsberufe

Die Friseure beklagen öffentlich einen Lehrlingsmangel. Mehr zahlen und bessere Arbeitsbedingungen bieten? Auf diese Idee kommen die Arbeitgebervertreter nicht.

Händeringend suche man um lernwillige Jugendliche mit den entsprechenden Kompetenzen, beklagte die Chefin einer Friseurkette kürzlich im ORF-Magazin „Hohes Haus“. Die Vertretung der Arbeitgeber, die Friseur-Innung, hielt gemeinsam mit dem Arbeitsmarktservice einen Krisengipfel ab. Danach wurde von der Arbeitgeberseite über die Schwächen vieler Jugendlicher hergezogen – von mangelnden Deutsch- und Mathematikkenntnissen bis hin zu fehlendem Leistungsdenken. Daran, dass die Niedriglöhne in der Friseurbranche ein Grund für die „Lehrlingsflaute“ sein könnte, denken die Arbeitgeber offenbar nicht.

Übertrieben. Österreichweit gab es im Oktober 2011 laut den Daten des Arbeitsmarktservice 367 offene Lehrstellen bei den Frisuren und 397 arbeitslose Jugendliche, die eine Friseur-Lehrstelle suchten. „Die Situation ist also bei weitem nicht so dramatisch wie von den Arbeitgebern dargestellt“, sagt der stellvertretende vida-Vorsitzende Willibald Steinkellner. Gleichzeitig fordert er die Arbeitgeberseite dazu auf, daran zu arbeiten, dass die Branche für die Jugendlichen attraktiv wird.



Foto: Fotolia/Chris Wohlbrecht

Zum Haare raufen? Nicht der angebliche Lehrlingsmangel, sondern die niedrige Entlohnung bei den FriseurInnen.

„Schandlohn“. Besonders stört die Gewerkschaft, dass die FriseurInnen als einzige Berufsgruppe ausgebildeten Kräften in der dreimonatigen Behaltfrist nach dem Lehrabschluss einen eigenen, niedrigeren „Behaltfristlohn“ bezahlen. Alle anderen Branchen zahlen nach Lehrabschluss den Facharbeiterlohn. „Der Behaltfristlohn beträgt gerade 1.000 Euro. Wir fordern ein Ende dieses ‚Schandlohns‘, denn ausgebildeten Kräften steht der Facharbeiterlohn zu“, sagt Steinkellner.

Mehr Geld. Die Umsetzung von 1.300 Euro Mindestlohn für Vollzeit ist in der Branche nach wie vor ausständig. „Zugleich müssen auch die Lehrlingsentschädigungen kräftig angehoben werden“, verlangt Steinkellner. Derzeit liegt die Entschädigung bei 353 Euro

monatlich im ersten Lehrjahr und bei 619 Euro im dritten Jahr. Eine wesentliche Verbesserung für die Jugendlichen brächte zudem die Übernahme der Internatskosten während der Berufsschulzeit durch den Arbeitgeber. „Andere Branchen machen das schon längst“, sagt der Gewerkschafter.

KV-Verhandlungen. Der aktuelle Kollektivvertragsabschluss der FriseurInnen gilt bis Ende Februar. „Bei den bevorstehenden Kollektivvertragsverhandlungen gibt es die Möglichkeit, die Entlohnung und die Arbeitsbedingungen zu verbessern. Die Arbeitgeber sollten hier nicht blockieren, denn sonst werden noch weniger Jugendliche den Weg zu ihnen finden“, sagt Steinkellner.

martina.fassler@vida.at

PROFITIPP: KRANKENSTANDBESTÄTIGUNG KONTROLLIEREN



Fehler des Arztes kann Beschäftigte Geld kosten.

Wer krank wird, muss vom Arbeitgeber sein Entgelt weiterbezahlt bekommen. In jüngster Zeit kommt es des Öfteren vor, dass Arbeitgeber Krankenstandsbestätigungen als „unvollständig ausgefüllt“ bemängeln, um sich die Zahlung des Entgelts zu sparen. Nun hat leider das Arbeits- und Sozialgericht Wien in erster Instanz einem Arbeitgeber Recht gegeben, der aus diesem Grund das Entgelt nicht zahlen wollte. Mit anderen Worten: Füllt der Arzt oder die Ärztin die Krankenstandsbestätigung nicht vollständig aus, kann das zulasten des bzw der Beschäftigten gehen.

Worauf ist zu achten?

Die Felder „Grund der Arbeitsunfähigkeit“, „Ausgehzeiten“, „Voraussichtliches Ende der Arbeitsunfähigkeit“ und „Wiederbestellbar“ müssen vollständig ausgefüllt sein. Beim „Grund der Arbeitsunfähigkeit“ ist keinesfalls die konkrete Krankheit anzugeben (Datenschutz!). Der Arzt muss hier vielmehr ausfüllen, ob es sich um einen Unfall oder eine Erkrankung handelt. Am besten gleich in der Ordination darauf schauen, dass die Krankenstandsbestätigung vollständig ausgefüllt ist – und falls das nicht der Fall ist, Ihren Arzt bzw. Ihre Ärztin darauf aufmerksam machen.



Foto: Fotolia/Daniel

INFO



FriseurInnen – Sonderregelung für den 8. Dezember

Einsatz von MitarbeiterInnen in Wien, Vorarlberg und Salzburg erlaubt

Für den 8. Dezember hat vida mit den Friseur-Landesinnungen in Wien, Vorarlberg und Salzburg auch heuer wieder einen Sonderkollektivvertrag abgeschlossen. In diesen drei Bundesländern dürfen damit am 8. Dezember die ArbeitnehmerInnen in Friseursalons beschäftigt werden. Dafür steht ihnen neben der normalen Vergütung ein 100-prozentiger gesetzlicher Zuschlag für Feiertagsarbeit und zusätzlich noch einmal ein Zuschlag von hundert Prozent zu. Kurz gesagt: Pro Arbeitsstunde ist der dreifache Lohn zu bezahlen. Handelt es sich um Überstunden, kommt zusätzlich noch der Überstundenzuschlag dazu.

In den restlichen sechs Bundesländern ist der Einsatz der unselbstständig Beschäftigten in Friseursalons am 8. Dezember nicht erlaubt. Friseur-Lehrlinge sind von der Sonderregelung für Wien, Vorarlberg und Salzburg ausgenommen. Sie haben an diesem Tag in ganz Österreich frei.

Vor den Vorhang

Frauenpower im Betriebsrat

Im Rehabzentrum der Pensionsversicherungsanstalt in Saalfelden folgt eine starke Frau der anderen im Betriebsrats-Vorsitz nach.

Als gelernte Köchin konnte Maria Ebster-Schild alle Zutaten für die Betriebsratsarbeit streut. Kajatjan Uriach von der vida-Landesorganisation Salzburg der langjährigen Vorsitzenden des ArbeiterInnenbetriebsrates im

Rehabzentrum der Pensionsversicherungsanstalt in Saalfelden Rosen. 31 Jahr, bis zu ihrer Pensionierung, arbeitete Maria Ebster-Schild in dem Rehabzentrum, das auf Herz-Kreislauferkrankungen und Erkrankungen des Bewegungsapparates spezialisiert ist.

Bei vida dabei. „Der Betrieb ist nahezu vollständig gewerkschaftlich organisiert und Maria war auch innerhalb der Gewerkschaft aktiv. Sie hat erkannt, dass wir nur etwas bewegen können, wenn wir alle gemeinsam an einem Strang ziehen“, sagt Uriach.

Gut gerüstet. Bereits seit 2004

im Betriebsrat aktiv ist die neue Vorsitzende, Helena Mayr. Nach einer Lehre als Verkäuferin arbeitete sie jahrelang als Saisonkraft im Tourismus. Seit 2002 ist sie im Rehabzentrum als Serverin beschäftigt. „Die Kolleginnen und Kollegen haben mir schon immer viel erzählt und sich von mir gut verstanden gefühlt. So war es naheliegend, dass ich mich für sie engagiere“, erzählt Mayr über die Motivation für ihr Engagement als Betriebsrätin.

Zusammenhalt. Das Rehabzentrum hat 124 Beschäftigte, knapp mehr als die Hälfte sind ArbeiterInnen. „Wir arbeiten eng mit dem Angestelltenbe-



Helena Mayr (li) mit ihrer Vorgängerin Maria Ebster-Schild.

triebsrat zusammen, auch die Weihnachtsfeier oder den Betriebsausflug organisieren wir stets gemeinsam“, sagt Mayr. Der Großteil der Beschäftigten ist bei diesen Veranstaltungen mit dabei, denn das Arbeitsklima sei sehr gut, so Mayr.

Arbeitsplätze. „Zwar hat auch bei uns der Arbeitsstress in den vergangenen Jahren zugenommen. Aber bisher konnten wir uns das immer gut einteilen. Unser Ziel ist deshalb, dass wir den Personalstand halten können“, sieht die neue Betriebsratsvorsitzende die Sicherung der Arbeitsplätze als ihr Hauptanliegen.

salzburg@vida.at

Mit Fairplay untereinander läuft's besser



Geschäftsführerin Cornelia Obermeier mit Andrea Strobl, die sich als Betriebsrätin aktiv für die Fairplay-Betriebsvereinbarung einsetzte, und Frauenministerin Gabriele Heinisch-Hosek (v.li n.re).

Frauenministerin Gabriele Heinisch-Hosek informierte sich über das Engagement der Wiener Privatklinik Goldenes Kreuz im Einsatz gegen Gewalt und Diskriminierung im Betrieb.

Seit zwei Jahren setzt sich die Verkehrs- und Dienstleistungsgewerkschaft vida mit der Initiative „Tatort Arbeitsplatz“ aktiv gegen die Gewalt im Job ein. Bereits im Dezember 2009 unterzeichneten Betriebsrat und Geschäftsführung der „Goldenes Kreuz Privatklinik“ als erstes Unternehmen die von vida ausgearbeitete Betriebsvereinbarung für ein partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz. Im Rahmen der Initiative „16 Tage gegen Gewalt an Frauen“ besuchten Frauenministerin Gabriele Heinisch-Hosek und vida-Vorsitzender Rudolf Kaske Ende November den Vorzeigebetrieb.

Prävention. „Das Unternehmen hat eine Reihe von Maßnahmen gesetzt, zum Beispiel die Schulung von Führungskräften und Krankenpflegepersonal im guten Umgang miteinander. Damit ist die Privatklinik ein Vorbild in der Prävention von Gewalt, an dem sich andere Betriebe ein Beispiel nehmen sollten“, sagte vida-Vorsitzender Rudolf Kaske bei dem Betriebsbesuch. Wie in der Betriebsvereinbarung vorgesehen, hat die Privatklinik eine innerbetriebliche Beratungsstelle eingerichtet, an die sich Betroffene von Gewalt vertraulich wenden können. „Durch den Abschluss der Betriebsvereinbarung und die nachfolgenden Schulungen haben wir eine Sensibilisierung für den wertschätzenden Umgang miteinander

erreicht“, berichteten Andrea Strobl, die als Betriebsratsvorsitzende 2009 den Abschluss der Betriebsvereinbarung erreichte und ihre Nachfolgerin im Betriebsrat, Olga Milter. Auch Verhaltensregeln, wie damit umzugehen sei, wenn der Gewalttäter von außen komme, also ein Patient oder ein Besucher ist, seien eingeführt worden.

Vorfälle aufarbeiten. „Wir sind sehr um ein gutes Arbeitsklima bemüht. Deshalb haben wir Präventionsmaßnahmen wie die Schulung der MitarbeiterInnen ergriffen. Sollte es trotzdem zu einem Vorfall kommen, sind der richtige Umgang mit der Situation und die Aufarbeitung durch Gespräche und Supervision wesentlich. Die innerbetriebliche Beratungsstelle ist dafür sehr hilfreich“, erklärte die Geschäftsführerin der Privatklinik, Cornelia Obermeier.

Sozialpartnerschaft im Betrieb. „Gewalt hat viele Facetten. Von verbaler Gewalt über Mobbing bis hin zu körperlichen Übergriffen. Es lohnt sich, sich im Betrieb zusammzusetzen und einen Prozess festzulegen, wie eine Eskalation verhindert werden kann“, lobte Frauenministerin Gabriele Heinisch-Hosek bei dem Betriebsbesuch das Engagement von Betriebsrat, Geschäftsführung und von den MitarbeiterInnen der betrieblichen Anlaufstelle gegen Gewalt im „Goldenen Kreuz.“ Für den aktiven Einsatz für ein partnerschaftliches Miteinander hat die Privatklinik vergangenes Jahr auch den 2. Platz beim Betrieblichen Sozialpreis eingheimst.

KV-BAROMETER

- 🔴 **BAGS-KV:** Am 21. November fand mit der Forderungsübergabe der Auftakt statt, die erste Verhandlungsrunde selbst ist nach Redaktionsschluss am 7. Dezember 2011.
- 🔴 **Diakonie-KV:** Am 22. November 2011 fand die erste Verhandlungsrunde statt.
- 🔴 **Caritas-KV:** Die Verhandlungen starteten nach Redaktionsschluss am 6. Dezember 2011.
- 🔴 **KV für das Österreichische Rote Kreuz:** Verhandlungsstart war am 5. Dezember.
- 🔴 **KV für die OÖ Ordenskrankenhäuser:** Landeshauptmann Pühringer hat angekündigt, dass der Gehaltsabschluss beim Land Oberösterreich um 1%-Punkt geringer ausfallen wird als auf Bundesebene. Dabei ist für die Bundesbediensteten noch gar nicht klar ist, wie hoch die Gehaltserhöhung ausfallen wird. Auch die Ordensspitäler in Oberösterreich sind von den geplanten „minus 1%“ betroffen. Über 5.500 Beschäftigte aus den Ordensspitalern haben dagegen mit ihrer Unterschrift protestiert. Bei den Verhandlungen am 10. November in Linz wurden diese Unterschriften den Arbeitgebern übergeben, eine weitere Verhandlungsrunde fand am 29. November statt.
- 🔴 **Mindestlohntarife für Au-pairs und für KindergartenassistentInnen:** Am 13. Dezember findet die Senatsverhandlung über die von vida eingereichten Mindestlohntarife im Bundeseinigungsamt statt.
- 🟢 **KV für die Beschäftigten in der Sozialversicherung:** Am 22. November erreichten vida und die GPA-djp einen Gesamtabschluss in Höhe von 3,55 Prozent erreichen. Die Löhne und Gehälter steigen mit 1. Jänner 2012 in den Dienstordnungen A, B und C um einen Sockelbetrag von 3 Euro und weiteren 3,2 Prozent. Dadurch werden alle Schemata um insgesamt 3,3 Prozent angehoben. Zusätzlich gibt es Verbesserungen bei Zulagen, die insgesamt mit einem Wert von weiteren 0,25 Prozent zu bewerten sind. Die Details zu dem KV-Abschluss finden Sie auf <http://soziales-gesundheit.vida.at>

WEBTIPP

www.tatortarbeitsplatz.at

– informieren Sie sich über die Beratungs- und Serviceleistung von vida zum Schutz vor Gewalt im Job.

Präventive Maßnahmen statt Dauerproblem

Kommentar

Weder automatisch noch per Gesetz



Foto: ÖGB-Verlag/Paul Sturm

In der Sektion Private Dienstleistungen ist die Herbstlohnrunde im Laufen – mit bereits beachtlichen Erfolgen, die die vida-VerhandlerInnen vorweisen können. Ab 1. Jänner verdient jeder Reiniger und jede Reinigerin um 27 Cent mehr pro Stunde. Für die untersten Lohngruppen – etwa 90 Prozent der ArbeiterInnen – bedeutet das eine beachtliche Lohnerhöhung um 3,6 Prozent.

Mindestlohn. Mit dem KV-Abkommen über den Mindestlohn ist es uns bereits im vergangenen Jahr gelungen, einen wichtigen Schritt zur Bekämpfung des allgemeinen Niedriglohnimages der Branche zu setzen. Die abwertende Redewendung „Vom Direktor bis zur Putzfrau“ zeigt noch immer den öffentlichen Stellenwert des Berufs. Zu Unrecht: Für Arbeiten wie Fassaden- oder Denkmalreinigung sind hohe Fachkenntnisse notwendig. Es handelt sich dabei um einen Lehrberuf mit zweieinhalb Jahren Ausbildungszeit.

Karenzanrechnung. Auch für die ArbeiterInnen in Garagen, Tankstellen und Servicestationsunternehmungen wurde bei den heurigen Verhandlungen ein schöner Erfolg erzielt: Zur Erreichung von 1.300 Euro Mindestlohn, auch in der niedrigsten Lohngruppe, wurde ein fixer Zeitplan für die kommenden 3 Jahre abgeschlossen. Die vida-Forderung der Karenzanrechnung nach dem Mutterschutz- bzw. Väterkarenzgesetz konnte in dieser Berufsgruppe ebenfalls umgesetzt werden.

KV-Politik. Das wichtige sozialpolitische Anliegen Karenzanrechnung wurde von der Gewerkschaft vida schon vor einigen Jahren aufgegriffen und seitdem konsequent in vielen Kollektivverträgen bereits umgesetzt. Das Thema „Versteckte Entgeltdiskriminierung“ soll auch in Zukunft verstärkt in unsere KV-Politik einfließen, denn die Anrechnung der Elternkarenz ist ein effektives Mittel zur Chancengleichheit von Mann und Frau in der Arbeitswelt, das schnell und einfach in die Praxis umgesetzt werden kann.

Mitgliedschaft. Beim Thema Kollektivvertrag ist wichtig festzuhalten: Die jährliche Lohnerhöhung erfolgt nicht etwa automatisch oder per Gesetz! Lohnerhöhungen werden einzig und allein von der zuständigen Gewerkschaft verhandelt. Und je höher die gewerkschaftliche Organisation in einer Branche oder in einem Betrieb, umso besser können wir unsere Forderungen zu Gunsten der Beschäftigten auch durchsetzen. Damit wir auch weiterhin mit Stärke auftreten können, braucht die Gewerkschaft viele Mitglieder – denn nur gemeinsam und in großer Zahl werden wir auch in Zukunft erfolgreich sein!

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



Beschäftigte im Tourismusbereich leiden besonders oft an Gesundheitsbeschwerden wie Kreuzschmerzen oder hohem Blutdruck.

Foto: Häusler

Betriebliche Gesundheitsförderung im Fokus der Sozialpartner: Pilotprojekt „Fit im Betrieb“ startete in Kleinst-, Klein- und Mittelbetrieben aus Gastronomie und Hotellerie.

Der Tourismus ist für Österreich ein enorm wichtiger Wirtschaftsmotor, der gerade in wirtschaftlich unsicheren und fordernden Zeiten nicht ins Stottern geraten darf“, zeigen sich Sozialminister Rudolf Hundstorfer, vida-Vorsitzender Rudolf Kaske und Hans Schenner, WKÖ-Obmann der Bundessparte Tourismus und Freizeitwirtschaft anlässlich des fünften Arbeitsmarkt Gipfels der Sozialpartner einig. Entscheidend sei es, rechtzeitig mit gebündelten Kräften die anstehenden Hausaufgaben zu erledigen, um für die großen Herausforderungen am touristischen Arbeitsmarkt gerüstet und bestens aufgestellt zu sein.

Stellenwert. „Die heimische Tourismusbranche ist und bleibt ein wesentlicher Wirtschaftsfaktor“, unterstreicht Sozialminister Hundstorfer. „Angesichts der demografischen Entwicklung unserer Gesellschaft werden dem Tourismus aber bald die MitarbeiterInnen ausgehen“, warnt Rudolf Kaske, Vorsitzender der Gewerkschaft vida. Der Tourismus ist eine Branche, in der sehr viele junge Menschen arbeiten. Alt werden aber die wenigsten in der Branche. Daher müssten gemeinsame Bemühungen in die Richtung gehen, die Beschäftigten in der Branche zu halten bzw. BerufsumsteigerInnen zu gewinnen. Auch was altersgerechte Arbeitsplätze betrifft, besteht akuter Handlungsbedarf für die Tourismusbetriebe, weiß Kaske: „Schon mit kleinen Änderungen in der Arbeitsorganisation lassen sich viele Tourismusjobs altersgerecht gestalten.“

Konkurrenz. „Es wird sich ein Konkurrenzkampf um MitarbeiterInnen entwickeln, aus dem nur die Branchen und Unternehmen als Sieger hervorgehen, die mit guten Einkommens- und Arbeitsbedingungen punkten können“, kündigt Kaske an. Gegenüber anderen Branchen würden, so der vida-Vorsitzende, die Tourismus-Beschäftigten noch oft unter erheblichen Nachteilen leiden, wie ungünstige und familienfeindliche Arbeitszeiten, eine niedrige Entlohnung, mangelnde Angebote für Weiterbildung und so gut wie keine innerbetrieblichen Karriereperspektiven.

Gesundheitsrisiko. Das Risiko für Gesundheitsgefährdungen, die auf den Job zurückzuführen sind, sei zudem überdurchschnittlich hoch im Tourismus. Obwohl es eine Branche der jungen Menschen ist, klagten Beschäftigte überproportional über Erschöpfungszustände,

Kreuzschmerzen, Schmerzen in den Beinen, hohen Blutdruck und Atembeschwerden.

Fit im Betrieb. Das auf Initiative der Gewerkschaft vida und der WKÖ ins Leben gerufene Projekt startet noch 2011. Mit im Boot als strategische Projektpartner sind die Sozialversicherungsanstalt der gewerblichen Wirtschaft (SVA) sowie der Fonds Gesundes Österreich (FGÖ). Im Fokus stehen dabei Kleinst-, Klein- und Mittelbetriebe aus Gastronomie und Hotellerie.

Potentiale. Das jeweilige Projekt kann verschiedene Maßnahmen, die im Zuge von Workshops individuell für jeden Betrieb erarbeitet werden, umfassen und zielt darauf ab, Belastungen von Beschäftigten abzubauen und Gesundheitspotentiale aufzubauen. Die Maßnahmenpalette reicht dabei von der klassischen Bewegungsförderung mit Sport- und Therapieangeboten, Ernährungstipps bis hin zu verhältnisorientierten Maßnahmen, die die Organisation eines Betriebes betreffen. Beispiele sind Arbeitszeit- und Arbeitsplatzgestaltung oder Kommunikationsmaßnahmen innerhalb eines Betriebes, denn auch das Klima in einem Betrieb ist ein wesentliches Merkmal, auf das ein Arbeitgeber zu achten hat.

Appell. „Präventive Maßnahmen in den Betrieben sind unumgänglich, damit unser Gesundheitssystem nicht noch mehr belastet wird und damit ArbeitnehmerInnen im Beruf auch ‚alt werden‘ können. Wir dürfen daher nicht warten bis die Gesundheitsgefährdung zum Dauerproblem wird, sondern müssen jetzt Maßnahmen ergreifen“, lautet der gemeinsame Appell von Kaske und Schenner in Richtung der Unternehmen.

ines.schmied-binderlehner@vida.at

PROFITIPP: REINIGUNG – SCHNELL, EINFACH, GÜNSTIG.



Viele denken, mit einem Schuss Politur tun sie ihren alten Holzmöbeln etwas Gutes. Doch das ist gar nicht notwendig: Tuch und Wasser reichen für die Reinigung von Holzmöbeln völlig aus. Das spart Chemikalien und kommt nicht nur der Umwelt, sondern vor allem dem Geldbörstel zu Gute!

Mehr Spartipps. Zur Fensterreinigung wird ein Mikrofasertuch für besonderen Glanz empfohlen, da reicht schon Wasser allein völlig aus für eine klare Durchsicht. Glasreiniger kann übrigens auch selbst hergestellt werden, indem Essig und Wasser in einem Zerstäuber gemischt werden. Der Essig wirkt fettlösend und sorgt für lang anhaltenden Glanz.

Charlotte Knie, Betriebsratsvorsitzende ISS Facility Service GmbH



3,6 Prozent mehr Lohn für ReinigerInnen

vida-Verhandlungserfolg für 40.000 Beschäftigte: Großteils Frauen in der Branche, besonderer Erfolg konnte für die niedrigen Lohngruppen erzielt werden.

In der dritten Verhandlungsrunde hat die Gewerkschaft vida einen Verhandlungserfolg für die rund 40.000 Beschäftigten in der Denkmal-, Fassaden und Gebäudereinigung erzielt: Die Löhne steigen ab 1. Jänner 2012 um 27 Cent pro Stunde in allen Lohngruppen, dadurch erhöht sich der Mindestmonatslohn auf 1.349,23 Euro. Das bedeutet für die untersten Lohngruppen eine Erhöhung um 3,6 Prozent. Die Trennungszulage, das Zehrgeld und die Lehrlingsentschädigung steigen um jeweils 4 Prozent.



„Sauberkeit hat ihren Wert, meine Arbeit ihren Preis“, so das Motto der diesjährigen KV-Verhandlungen in der Reinigung.

Kräftige Erhöhung. Der erneute Vorstoß der Arbeitgeberseite, verschiedene Zulagen zu streichen oder gegen Lohn abzutauschen, konnte von der Gewerkschaft vida

erfolgreich abgewendet werden. „Die Beschäftigten im Reinigungsgewerbe haben sich diese kräftige Lohnerhöhung verdient“, kommentiert der zuständige Fachsekretär Michael

Haim von der Gewerkschaft vida den Abschluss.

Rücken gestärkt. „Sauberkeit hat ihren Wert, meine Arbeit ihren Preis“, so lautete das Motto der diesjährigen KV-Verhandlungen in der Reinigungsbranche. Noch wenige Stunden vor Beginn der dritten und letzten Verhandlungsrunde wurde dem vida-Verhandlungsteam bei einer gut besuchten BetriebsrätInnenkonferenz der Rücken gestärkt.

Frauenbranche. ArbeitnehmerInnen in der Reinigung bilden eine der großen Berufsgruppen im Dienstleistungssektor - unter den Beschäftigten und vor allem in den niedrigen Lohngruppen sind 75 Prozent der Beschäftigten Frauen – viele auch ArbeitnehmerInnen mit Migrationshintergrund. „Umso wichtiger und richtiger war unsere Entscheidung als Verhandlungsteam, gerade diese niedrigen Lohngruppen besonders hervorstreichend“, erklärt Haim.

ines.schmied-binderlehner@vida.at

Postsportverein

„Sparen an der falschen Stelle“

Die Vereinbarung zwischen Wiener Postsportverein und Gewerkschaft wurde aufgekündigt: Die Lohnerhöhung 2012 und diverse Zulagen sind nun in Gefahr.

Da es beim Wiener Postsportverein, für dessen Beschäftigte die Gewerkschaft vida jährlich Lohnerhöhungen aber auch Zulagen verhandelt hat, keine Gewerkschaftsmitglieder mehr gibt, zieht sich die Gewerkschaft vida nun zurück.

Kündigung. vida agierte und verhandelte bis dato auf Basis eines privatrechtlichen Vertrages mit dem Verein, da für die ArbeitnehmerInnen dieses Bereiches kein KV zur Anwendung kommt und es vor Ort keinen Betriebsrat gibt. Ohne Gewerkschaftsmitglieder vor Ort kann es aber auch keine Vertretung geben. Daher war vida gezwungen, den Vertrag aufzukündigen. Von Seiten des Vereinsvorstands wurde die Aufkündigung des Vertrages bereits bestätigt. Eingehalten wird eine dreimonatige Kündigungsfrist, der Vertrag läuft mit 31. Dezember 2011 aus.

Konsequenzen. Im Zuge einer MitarbeiterInnenversammlung wurde von vida-Seite deutlich darauf hingewiesen, dass eine Kündigung des Vertrages negative Konsequenzen für die Beschäftigten mit sich ziehen könnte: Ohne Gewerkschaftsvertretung fehlt den

MitarbeiterInnen vor Ort ein Partner, der mit dem Arbeitgeber jährlich die Lohnerhöhungen verhandelt. Aber auch die Überstundenzuschläge, die in diesem Fall höher lagen als vom Gesetz vorgesehen, da sie ja von vida verhandelt wurden, und das Jubiläumsgeld sind ohne Interessensvertretung in Gefahr.

Freiwillig. „Das Sparen am Gewerkschaftsbeitrag kann für die Beschäftigten massive Verschlechterungen bedeuten“, erklärt der zuständige vida-Bundesfachgruppensekretär Jakob Grumbach. Lohnerhöhungen und Besserstellungen gegenüber den gesetzlichen Vorgaben gibt es beim Wiener Postsportverein nun von Seiten des Arbeitgebers nur mehr auf freiwilliger Basis.

Spargedanke. „Da sparen die Leute mit Sicherheit an der falschen Stelle“, warnt der Gewerkschafter. Hoffentlich müssen die Betroffenen nun nicht am eigenen Leib den Unterschied zwischen ‚Ist eh Gesetz‘, wie es aus Unkenntnis oft heißt, und einer vertraglicher Vereinbarung mit der Gewerkschaft kennenlernen“, so Grumbach.

ines.schmied-binderlehner@vida.at



Ohne Gewerkschaftsvertretung fehlt den MitarbeiterInnen vor Ort ein Verhandlungspartner für die jährliche Lohnerhöhung.

Kurz notiert



Foto: Fotolia/MAK

Weniger Saisoniers im heurigen Winter

Gemeinsam mit dem bereits im Oktober verordneten Gletscherkontingent beträgt die Kontingenthöhe für die nun beginnende Wintersaison insgesamt 2.225. Im Vergleich zu den Zahlen der letzten Wintersaison entspricht dies einem Rückgang von rund 65 Prozent, was einerseits mit der erstmals in der Wintersaison angewandten Stammsaisonier-Regelung und andererseits mit der Öffnung des EU-Arbeitsmarktes für die Erweiterungsländer zu begründen ist.

Beschäftigung. Rund 3.000 Arbeitskräfte aus den EU-Erweiterungsländern, die bisher in der Wintersaison in Österreich gearbeitet haben, benötigen heuer keinen Kontingentplatz mehr. Außerdem stehen den heimischen Betrieben 1.500 registrierte Drittstaaten-Arbeitskräfte, die sich als „Stammsaisoniers“ beim AMS registriert haben zur Verfügung. Damit seien bereits knapp 95 Prozent der berechtigten Stammsaisoniers registriert – ein Erfolg des Sozialpartnermodells von Gewerkschaft vida und Wirtschaftskammer.

Fairer Lohn. „Unser Augenmerk hat darauf zu liegen, dass wir in- und ausländische Arbeitssuchende, die bereits hier sind, zu fairen Lohn- und Arbeitsbedingungen wieder in Beschäftigung bringen. Die Zulassung von Drittstaatsseasoniers wurde daher bedarfsgerecht auf ein Restkontingent beschränkt“, argumentiert Rudolf Kaske, Vorsitzender der Gewerkschaft vida.

Lösung. Das aktuelle Kontingent kann als gemeinsame Lösung zwischen der Gewerkschaft vida, Arbeitsministerium und Wirtschaftskammer verstanden werden. „Das Saisonierkontingent wurde in einem sozial verträglichen Rahmen festgesetzt, um bedarfsgerecht die Saisonspitzenzeiten abzudecken“, sind sich die Sozialpartner einig.


**Menschen
bei vida**


Foto: vida

Georg Steinbock ist für die Lehrlinge da

Seit Jänner 2011 ist Georg Steinbock Fachsekretär im Team der vida Oberösterreich.

Der Weg zu vida. Nach seiner Ausbildung zum Altenfachbetreuer war Georg in der mobilen Betreuung beim Roten Kreuz „Oberösterreich/

Steyr-Land“ und im Alten- und Pflegeheim Münchenholz in Steyr tätig. Als Jugendzentrumsleiter des „Jugendcenter-Unterstützungsvereins“ und Bezirksjugendsekretär der Österreichischen Gewerkschaftsjugend in Steyr ist er mit der Gewerkschaft vida in Kontakt gekommen. Heute ist Georg Steinbock Ansprechpartner für die Lehrlinge in den der vida zugeordneten Berufsgruppen.

Der berufliche Alltag. Derzeit konzentriert sich der gebürtige Steyrer vor allem auf den Hotel- und Gastgewerbebereich. „So

viele Lehrlinge wie möglich für die gewerkschaftliche Arbeit zu begeistern ist mein Hauptziel“, erklärt der motivierte Jugendsekretär. Georg Steinbock ist auch für die oberösterreichischen Ordensspitäler zuständig. „Mit der Organisation der Demo im vergangenen Sommer gegen die geplante Spitalsreform hatte ich gleich einen rasanten Einstieg“, erzählt der engagierte Oberösterreicher schmunzelnd.

Was mir wichtig ist, zu sagen. „Wir stehen vor neuen Herausforderungen, die wir oft mit

altbewährten Mitteln nicht bewältigen können. Da braucht es den Mut für die Umsetzung neuer Ideen, damit vida weiterhin eine lebendige Gewerkschaft bleibt“, erklärt der 28-Jährige.

Wie ich entspanne. „Mit Freunden um die Weltherrschaft kämpfen, natürlich nur im Gesellschaftsspiel 'Risiko' oder Gitarre spielen – das sind meine liebsten Freizeitbeschäftigungen“, erzählt Georg Steinbock abschließend.

georg.steinbock@vida.at

Der Sonnberghof – Für ein Leben nach dem Krebs



Bereits bei der architektonischen Planung wurden die speziellen Bedürfnisse onkologischer Patienten berücksichtigt.

„Der Sonnberghof“ bietet Menschen, die ihre primäre Krebsbehandlung abgeschlossen haben, eine Möglichkeit der Rehabilitation.

Wer in Österreich an Krebs erkrankt, hat bisher nach erfolgreicher Behandlung nur wenige Erholungsangebote vorzufinden. Seit 1. November 2011 hat „Der Sonnberghof“ im Nordburgenland, ein Betrieb der VAMED (Gesamtanbieter für Gesundheitseinrich-

tungen), einen Vertrag mit der Pensionsversicherungsanstalt (PVA) über Leistungen der stationären onkologischen Rehabilitation abgeschlossen.

Kooperation mit Uni Wien. Das Ziel der onkologischen Rehabilitation ist es, dem Menschen wieder die physische und psychische Energie für eine erfolgreiche Rückkehr in das alltägliche Leben zu geben. Typische Symptome nach Krebsbehandlungen sind, Müdigkeit, Depression, Angstzustände, aber auch Störungen der Sinnesorgane – Tasten, Riechen, Schmecken – werden aktiv behandelt. Durch ein spezielles medizinisches und therapeutisches Konzept, welches in Kooperation mit der Medizinischen Universität Wien erarbeitet wurde, soll die Lebensqualität der Menschen erhöht werden.

Der Sonnberghof mit 121 Zimmern ist eine Einrichtung der Heilbad Sauerbrunn Betriebs-

gesellschaft mbH, die neben der onkologischen Rehabilitation im Sonnberghof seit nunmehr 25 Jahren im Gesundheitszentrum Bad Sauerbrunn auch die traditionelle Bad Sauerbrunner Kur für degenerative Erkrankungen des Bewegungs- und Stützapparates, funktionelle Herz-Kreislaufkrankungen, Harnwegserkrankungen, Stoffwechselstörungen und Gefäßerkrankungen anbietet und über eine angeschlossene Heiltherme mit Thermensaunarium verfügt.

INFO



Der Sonnberghof

Hartigasse 4
7202 Bad Sauerbrunn
T: +43(0)2625/300 - 8504/-8505
F: +43(0)2625/300 - 8520
E: reservierung@dersonnberghof.at

www.dersonnberghof.at

KUNDENSERVICE

WIR SCHAUEN AUF IHR GELD!

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

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

TOP- ANGEBOTE

www.spardawien.at

**SPARDA
BANK**

EINE MARKE DER BAWAG PSK

GEWINNSPIEL

Mit etwas Glück können Sie ein „Wohlfühl-Package“ vom Sonnberghof im Wert von 500 Euro gewinnen (zwei Übernachtungen für zwei Personen).

Inklusive:

- Vital-Vollpension im Wohlfühlzimmer
- Eintritt in Therme und Thermensaunarium
- Tasche mit Badetüchern und Bademantel
- Garagenstellplatz
- Frühstück bis 10 Uhr
- Wahlgang Abendmenü
- Zwei Großmassagen (jeweils 25 Minuten)
- Teilnahme am täglichen Aktiv- und Entspannungsprogramm,
- Zimmer am Anreisetag ab 14 Uhr und am Abreisetag bis 10 Uhr

Beantworten Sie folgende Gewinnfrage: In welchem Ort liegt der Sonnberghof?

Antworten an:

vida/Pressereferat; Kennwort „Sonnberghof“, Johann-Böhm-Platz 1, A-1020 Wien oder per E-Mail: zeitschrift@vida.at, Einsendeschluss: 20. Jänner 2012



zeitschrift@vida.at

Schreiben Sie uns, wie Ihnen die vida-Zeitschrift gefällt. Wir freuen uns über Ihre Rückmeldung.

Mail an:
zeitschrift@vida.at

Oder per Post an die:

Gewerkschaft vida

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

Impressum

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

Medieninhaber: Verlag des Österreichischen Gewerkschaftsbundes GmbH, 1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1, Tel. 01/662 32 96 - 39744, Fax 01/662 32 96 - 39793

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

Herstellungsort: Neudörfel, Verlagsort Wien.

Redaktionsteam dieser Ausgabe: Canan Aytikin, Walter Darmstädter, Martina Fassler (Chefredaktion, mf), Hansjörg Miethling, Patrick Nikitscher, Maria Ostermann, Ines Schmied-Binderlehner, Rudolf Srba, Alice Wittig.

Grafik: Peter-Paul Waltenberger (AD), Reinhard Schön (ÖGB-Verlag).

Fotos Titelseite: Dietmar Weiss; Christina Häusler; Fotolia/Alterfalter, Kitty

vida-Fotos auf der Titelseite der Solidarität: ÖGB-Verlag; r.classen/Fotolia

Redaktionsadresse: Gewerkschaft vida, Johann Böhm-Platz 1, 1020 Wien,

zeitschrift@vida.at, Tel: 01/53444 79 265.

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