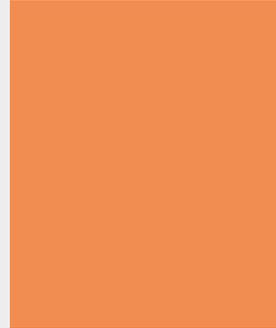
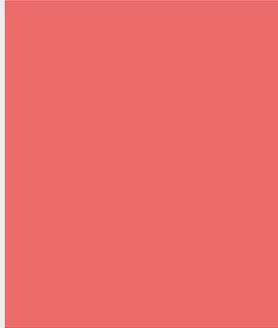


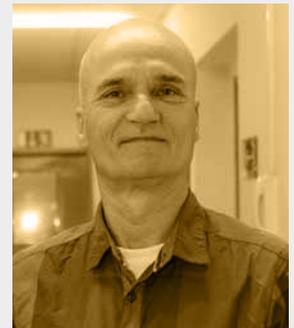
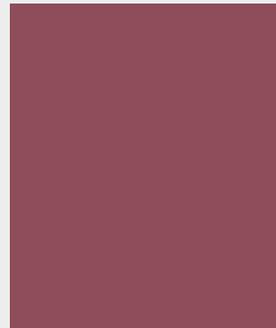
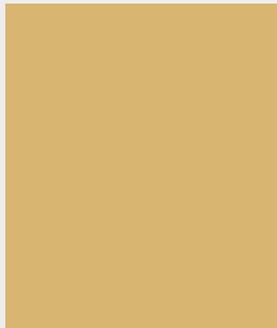
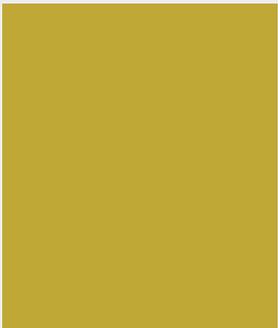
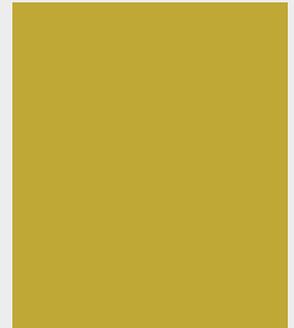
SOLIDARITÄT

Die **OGB**-Zeitschrift für die Arbeitswelt



Gemeinsam stark

Einblicke in eine
vielfältige Arbeitswelt



IN DIESEM HEFT:

- Menschen mit Behinderung am Arbeitsplatz
- Undokumentierte ArbeitnehmerInnen
- Homosexualität im Fußball

MUTIGE MIGRANTINNEN

N. Coban gründete einen Betriebsrat,
heute profitieren alle davon.

Seite 7

GAY COPS AUSTRIA

Auch bei der Polizei gibt es schwule,
lesbische und trans BeamtInnen.

Seite 10-11

KASSENREFORM

Umbau führt zu Verschlechterungen
für ArbeitnehmerInnen.

Seite 11



In der Neujahrsbotschaft für das Jahr 1965 blickt das ÖGB-Präsidium auf zahlreiche sozialpolitische Fortschritte zurück, wie z. B. fünf Wochen Urlaubsanspruch oder die Inflationsanpassung der Pensionen. Die kommenden wirtschaftspolitischen Verhandlungen sollen den Beschäftigten ihren gerechten Anteil sichern.

Impressum

Herausgeber: Österreichischer Gewerkschaftsbund, 1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1. **Medieninhaber:** Verlag des Österreichischen Gewerkschaftsbundes GmbH, 1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1, Tel.: 01/662 32 96-0, Fax: 01/662 32 96-39813, E-Mail: zeitschriften@oegbverlag.at, www.oegbverlag.at. **Herstellerin:** Walstead Leykam Druck GmbH & Co KG, 7201 Neudörfel, Bickfordstr. 21. **Verlagsort:** Wien. **Herstellungsort:** Neudörfel. **Kaufmännische Leitung:** Christoph Höllriegl. **Chefredaktion:** Andreas Berger. **Chefin vom Dienst:** Amela Muratovic. **AutorInnen:** Corinna Bürgmann, Florian Kräftner, Franz Fischill, Dietmar Meister, Toumaj Faragheh, Friederike Scherr, Marliese Mendel, Stefan Fröhlich (OÖ), Jutta Moser-Daringer, Ursula Schupfer (Salzburg), Helena Sachers (Tirol), Beate Horvath (Burgenland), Sabine Rudigier, Philip Vondrak (Vorarlberg), Marcus Arige (NÖ), Martin Fill (Steiermark), Birgit Hartmann (Kärnten). **Artdirektion:** Reinhard Schön. **Grafik:** Nicola Skalé. **Illustrationen:** Isabelle Carhoun. **Titelbild:** Adobe Stock / Kaesler Media. **Anzeigen:** Thomas Aichelburg-Rumerskirch, www.brandcom.at, soli@brandcom.at. **Sekretariat:** Sonja Adler. **Lektorat:** Karin Flunger. **Redaktionsadresse:** 1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1, Tel.: 01/534 44-39263, Fax: 01/534 44-39916, E-Mail: soli@oegb.at, www.oegb.at/soli. **Offenlegung gemäß Mediengesetz, § 25:** www.soli.at/offenlegung. Für unverlangt eingesendete Manuskripte und Fotos keine Gewähr. Nachdrucke, auch auszugsweise, nur mit Zustimmung der Redaktion und mit Quellenangabe. Namentlich gekennzeichnete Artikel müssen nicht der Meinung der Redaktion entsprechen. ZVR-Nr.: 576439352 DVR-Nr. 0046655

Adressänderung für Mitglieder

Tel.: 01/534 44-39100
oder unter service@oegb.at



Eingetragene Partnerschaften



SEIT DEN SPÄTEN 1940er-Jahren sind in Kollektivverträgen (KV) u. a. auch Arbeitsverhinderungen außerhalb des Krankenstandes geregelt – etwa: Heirat oder Teilnahme an Hochzeiten, Tod eines Ehepartners/einer Ehepartnerin. Für jedes dieser Ereignisse gibt es laut KV ein bis drei arbeitsfreie, aber bezahlte Arbeitstage. Der KV-Verhandler Gerhard Riess (PRO-GE) erkannte jedoch eine Diskriminierung: Diese Regelungen galten nur für Ehepaare, nicht aber für eingetragene Partnerschaften. Er setzte durch, dass in den Rahmenkollektivverträgen der Lebens- und Genussmittelindustrie bzw. Gewerbe (2011) und später in anderen KV eingetragene Partnerschaften den Ehen gleichgestellt wurden.

Vorschriften – nur für Frauen



JAPANISCHE UNTERNEHMEN scheinen ganz genaue Vorstellungen davon zu haben, wie eine Frau im Beruf aussehen soll – nämlich generell „femininer“. Vor allem Firmenbosse im Dienstleistungssektor verlangen von ihren weiblichen Angestellten, bestimmte Frisuren zu tragen, falsche Wimpern aufzukleben, ihre Nägel machen zu lassen und Kontaktlinsen statt Brillen zu tragen. Japans Frauen wollen sich das nicht mehr gefallen lassen, immer mehr wehren sich gegen die strengen Vorschriften. Eine Gruppe von Aktivistinnen will in einer Petition die Regierung auffordern, frauenfeindliche Vorschriften in einem geplanten Gesetz gegen Belästigung am Arbeitsplatz mit einzubeziehen. Gut so!

GUT GEBRÜLLT /// UNS ZUGEMÜLLT

»Die Gewerkschaften sind das Stärkste, was die Schwachen haben.«

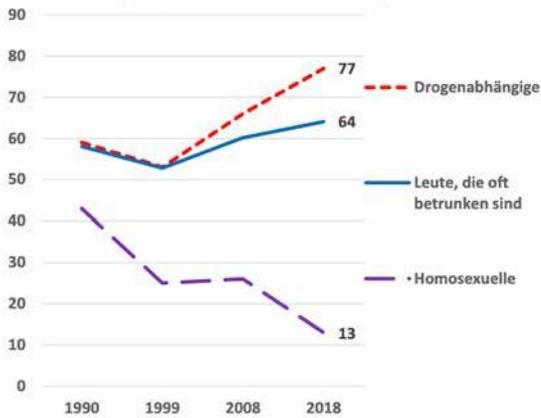


Michael Sommer, DGB-Bundesvorsitzender (2002–2014)

Wie wahr: Erst mit der Gründung und dem Aufbau von Gewerkschaften in der zweiten Hälfte des 19. Jahrhunderts konnten sich die damals Schwächsten – die Arbeiterinnen und Arbeiter – Gehör und Stimme für ihre Anliegen verschaffen. Bessere Arbeitsbedingungen, höhere Löhne, soziale Absicherung bei Krankheit, im Alter oder bei Arbeitslosigkeit und nicht zuletzt das allgemeine Wahlrecht für Frauen und Männer sind der organisierten Arbeiterschaft zu verdanken. Nach elfjährigem Verbot der freien Gewerkschaften, Krieg und Diktatur wurde im April 1945 der Österreichische Gewerkschaftsbund gegründet. So feiert der ÖGB heuer sein 75-jähriges Bestehen. Der ÖGB hat maßgeblichen Anteil am heute sozialen und wirtschaftlich erfolgreichen Österreich, doch müssen soziale Sicherheit und Verteilungsgerechtigkeit immer wieder erkämpft oder auch verteidigt werden.

© photocase/bastografie

MEHR ALS EIN ZEHNTTEL WILL KEINEN SCHWULEN NACHBARN



Österreich wird toleranter. So kann man die Ergebnisse der „Europäischen Wertestudie 2018“ zusammenfassen. Die Uni Wien hat dafür 1.948 repräsentativ ausgewählte Menschen befragt. Während im Jahr 1990 noch über 40 Prozent

nicht gerne Homosexuelle als Nachbarn haben wollten, hat sich dieser Wert im Jahr 2018 auf 13 Prozent reduziert. Demnach besteht noch immer enormer Handlungsbedarf. Ebenso erschreckend wird es, wenn man sich weitere Zahlen anschaut: 28 Prozent wollen keine Roma und Sinti als Nachbarn, Muslime hinter der Nebentür lehnen 21 Prozent ab. Die volle Brandbreite des Unverständnisses bekommen mittlerweile Suchtkranke ab: 64 Prozent wollen keine „Leute, die oft betrunken sind“, in ihrer Nähe, und 77 Prozent lehnen Drogenabhängige in der Nachbarschaft ab.

DISKRIMINIERUNG: WARUM ES UNS ALLE BETRIFFT

Laut einer aktuellen Studie haben 44 Prozent der ÖsterreicherInnen in den letzten drei Jahren Diskriminierung erlebt. Ob am Arbeitsplatz, im Bildungs-, Wohn- oder Gesundheitsbereich – immer wieder werden Menschen aufgrund bestimmter Merkmale wie Alter, Geschlecht, sexuelle Orientierung

oder Herkunft benachteiligt. Welche konkreten Auswirkungen und Nachteile hat das für die Betroffenen? Die Zeitschrift „Arbeit & Wirtschaft“ hat sich ausführlich mit diesem Thema auseinandergesetzt.

Mehr dazu lesen Sie unter:
www.soli.at

KORINNA SCHUMANN,
ÖGB-Vizepräsidentin,
über Vielfalt in der Arbeitswelt

JA ZU VIELFALT



© Mirjam Reither

Die Welt ist groß, bunt und vielfältig. Genauso vielfältig ist auch unsere Arbeitswelt. Menschen unterschiedlichen Geschlechts, Alters, unterschiedlicher Herkunft, Religion, Sprache und sexueller Orientierung treffen am Arbeitsplatz aufeinander. Es gilt, die Vorteile und Chancen der Vielfalt zu erkennen – für ArbeitnehmerInnen gleichermaßen wie für Unternehmen.

Denn Menschen, die in vielfältigen Teams arbeiten, sind nicht nur zufriedener, sondern auch produktiver. Es ist erwiesen, dass ein positiver Umgang mit der Vielfalt in der Arbeitswelt ein Garant für Unternehmenserfolg und ein gutes Arbeitsklima ist.

Jeder Mensch verfügt über individuelle Voraussetzungen, Erfahrungen und Fähigkeiten, die sie oder er mit an den Arbeitsplatz bringt. Um eine Arbeitswelt zu schaffen, die den Bedürfnissen der ArbeitnehmerInnen von heute gerecht wird, ist es daher beson-

»Vielfalt in der Arbeitswelt ist ein Garant für Unternehmenserfolg und ein gutes Arbeitsklima.«

Korinna Schumann

ders wichtig, diese Vielfalt zu fördern und zu nutzen. Ein offener und wertschätzender Umgang mit all den Unterschiedlichkeiten im Betrieb motiviert nicht nur MitarbeiterInnen, ihr volles Potenzial einzubringen, sondern leistet auch einen wichtigen Beitrag, um Diskriminierungen zu verhindern und Chancengleichheit zu fördern.

Und eines ist auch klar: So unterschiedlich wir auch alle sind, so viel haben wir doch gemeinsam. Wenn wir alle an einem Strang ziehen, kommen wir schneller an unser Ziel: ein gutes Leben für alle. Denn nur gemeinsam sind wir stark.

EXKLUSIVE NEWS & PREISVORTEILE

ÖGB-NEWSLETTER

Jede Woche die wichtigsten News und Preisvorteile – gratis, kompakt und jederzeit kündbar.

JETZT ABONNIEREN:
www.oegb.at/newsletter



Ein Kind kann sich nicht aussuchen, in welche Familie es hineingeboren wird



Ein gutes Leben für alle, nicht nur für wenige

Vom Kindergarten bis zur Pension – die soziale Absicherung in Österreich ist gut, dennoch gibt es viele Schwachstellen. Die „Solidarität“ hat analysiert, an welchen Schrauben gedreht werden muss, damit ein gutes Leben für alle möglich wird – nicht nur für die, die es sich leisten können.

Autorinnen: Corinna Bürgmann, Amela Muratovic

Auf Reisen gehen, genug Zeit für Hobbys und Familie haben oder einfach in einem schönen Zuhause entspannen – so stellen sich viele ArbeitnehmerInnen ihre Zukunft im Alter vor. Für viele bleibt aber ein solches Szenario oft leider nur eine Traum. Sie müssen schauen, wie sie über die Runden kommen, und sparen, um unerwartete Rechnungen zu bezahlen und die Wohnung angemessen heizen zu können. Besonders betroffen sind Frauen, wie beispielsweise die 70-jährige Helene P. Deshalb setzt sich der ÖGB für ein gutes, selbstbestimmtes und unabhängiges Leben in allen Lebensphasen

ein. Um Altersarmut und massive Ungleichheit zu verhindern, müssen alle arbeitsmarkt- und frauenpolitischen Maßnahmen viel früher in Gang gesetzt werden.

Aus Arbeitslosigkeit in Pension

Bis auf zwei Unterbrechungen hat Helene ihr ganzes Leben lang gearbeitet, aufgrund von Kinderbetreuungspflichten jedoch viele Jahre nur in Teilzeit. Dass sie kurz vor ihrer Pension ihren Job verlor, führte dazu, dass sie aus der Arbeitslosigkeit in die Pension ging, die Pensionshöhe sich deutlich verringerte und sie heute zu der Gruppe Frauen zählt, die besonders von

Auch heute bleiben Frauen auf einem Großteil der unbezahlten Arbeit sitzen, wie etwa Kinderbetreuung, Pflege von Angehörigen und Haushalt. Aus diesem Grund gehen viele nur einer Teilzeitbeschäftigung nach – mit finanziellen Auswirkungen auf ihr Einkommen und die spätere Pension. 80 Prozent aller Teilzeitbeschäftigten sind weiblich

Altersarmut bedroht sind. „Ich habe schon immer gerne gelesen, aber heute kann ich mir nur selten ein neues Buch leisten. Das erinnert mich stark an die Zeit, als meine Kinder klein waren und ich jeden Cent sparen musste, um ihnen ab und an eine Freude machen zu können und ihnen die Möglichkeit zu bieten, an Schulausflügen teilzunehmen“, erzählt Helene im Gespräch mit der „Solidarität“.

Von armen und reichen Eltern

Wenn ein Kind auf die Welt kommt, kann es sich nicht aussuchen, in welches Land, in welche Familie und in welche finanziellen Verhältnisse es hineingeboren wird. Um ein gutes Leben führen zu können, braucht es daher von Anfang an gleiche Chancen – sei es in der Bildung, in der Gesundheit oder am Arbeitsmarkt. Die Realität sieht jedoch anders aus: Die Bildung eines Kindes hängt nach wie vor wesentlich vom Bildungsniveau und vom Einkommen der Eltern ab. Sind die Eltern wohlhabend, haben auch die Kinder eine bessere Chance auf Bildung und einen guten Start ins Leben.

Helene hat immer zu den NiedrigverdienerInnen gezählt. Ihre familiäre und finanzielle Situation wäre viel einfacher gewesen, wenn ihre Kinder einen Rechtsanspruch auf einen Gratis-Kinderbetreuungsplatz gehabt hätten. Zum einen hätte sie Vollzeit arbeiten und somit mehr Geld verdienen können, zum anderen hätten ihre Kinder die gleichen Startvoraussetzungen wie alle anderen gehabt.

Unfaire Arbeitswelt

Gute Startvoraussetzungen und Bildungschancen sind nicht nur in ganz jungen Jahren enorm wichtig, sondern vor allem auch im jungen Erwachsenenalter. Ein Schulabschluss oder eine abgeschlossene Berufsausbildung verringert das Risiko, später arbeitslos zu werden. Denn der Start ins Berufsleben gestaltet sich ohnehin oft sehr holprig. Viele junge Menschen werden in prekäre Arbeitsverhältnisse und unbezahlte Praktika gedrängt – einen fixen Arbeitsvertrag gibt es anfangs oft nicht.

Außerdem wird man im Berufsleben immer wieder mit Diskriminierungen aufgrund von Alter, Geschlecht, Behinderungen, sexueller Orientierung oder Nationalität konfrontiert. Das beginnt oft schon damit, dass BewerberInnen gar nicht erst zu Bewerbungsgesprächen eingeladen werden, und endet damit, dass man seinen Job an jemand Jüngeren verliert. Diese Erfahrung musste auch Helene machen: „Ich habe meine Arbeit immer gut und gerne gemacht. Warum ich gekündigt wurde, habe ich nie verstanden. Als ich erfuhr, dass ich durch eine viel jüngere Frau ersetzt worden war, hat mich das hart getroffen.“

Ein Leben mit Sorgen

Statt der Kündigung hätte Helene Unterstützung gebraucht, um auch im Alter ein gutes Leben führen zu können. Denn ein gutes Leben im Alter ist nicht nur dadurch gekennzeichnet, dass Krankheiten und Verletzungen ausbleiben. Im Alter gut leben können heißt vielmehr, genug Einkommen zum Leben zu haben, aktiv zu sein, sich am gesellschaftlichen Leben zu beteiligen. Auch der Ort, an dem man wohnt, und die Möglichkeiten, die er bietet, sind bestimmend für die Lebensqualität im Alter. „Derzeit reicht meine Pension zwar aus, um die Miete zu bezahlen. Aber ich muss immer vorbereitet sein – darauf, dass die Waschmaschine repariert werden muss, der Fernseher nicht mehr funk-

tioniert oder die Strom- und Mietkosten steigen. Das bereitet mir oft große Sorgen“, so Helene.

Wenn Wohnen zum Luxus wird

Sie ist aber nicht die Einzige, der die hohen Mietkosten Kopfzerbrechen bereiten. Eine Eigentumswohnung oder ein eigenes Haus können sich immer weniger Menschen in Österreich leisten und die Mietpreise sind innerhalb der letzten zehn Jahre um rund 35 Prozent angestiegen. Während die ÖsterreicherInnen vor einigen Jahren noch etwa ein Viertel ihres Einkommens für das Wohnen bezahlt haben, liegen die Kosten heute schon bei über einem Drittel – Tendenz weiter steigend. Die Suche nach einer passenden und vor allem leistbaren Wohnung wird immer schwieriger.

Ziel des ÖGB

Ein gutes Leben für alle: Nichts weniger ist das Ziel des ÖGB. Dazu gehören vor allem Chancengleichheit und Selbstbestimmung für jeden Menschen in diesem Land. Notwendig dafür sind gute Ausbildungsmöglichkeiten, stabile Arbeitsverhältnisse, sichere Einkommen und Unterstützungsmaßnahmen für Menschen, die es am Arbeitsmarkt schwer haben, aber auch ein Ausbau und erleichteter Zugang zum sozialen Wohnbau – denn nur so können wir allen die gleichen Chancen für ein gutes Leben ermöglichen.

Die Mietpreise steigen und besonders für junge und alte Menschen ist es kaum mehr erschwinglich, in Städten zu wohnen. Daher unterstützt der ÖGB die Europäische Bürgerinitiative „Housing for All“, die mehr leistbaren Wohnraum für alle fordert. Auch Sie können die Initiative mit Ihrer Unterschrift bis zum 20. März 2020 unterstützen: www.housingforall.eu



Mutige MigrantInnen gründen Betriebsrat

Geschichten über MigrantInnen werden in den Massenmedien oft negativ zugespitzt. Über positive Erlebnisse und Erfahrungen mit Menschen mit Migrationshintergrund, die den Großteil ausmachen, wird viel seltener berichtet

Wer die Zeitung durchblättert oder den Fernseher einschaltet, stolpert immer wieder über fremde Namen – meistens in einem negativen Zusammenhang: Ibrahim, der unzuverlässige Arbeiter, Zeljko, der Betrüger, Habiba, die unterdrückte Hausfrau. Entsprechend auch die öffentliche Wahrnehmung: zu viele MigrantInnen, zu viele Probleme.

Dass es sich dabei meistens um einzelne Fälle handelt, daran denkt kaum jemand. Kein Wunder, denn die anderen, die positiven Geschichten über Migration und MigrantInnen werden viel seltener erzählt. Da wäre zum Beispiel die Geschichte über Niyazi Coban, der für seinen Einsatz für eine Betriebsratsgründung mit dem Betriebsrats-Award ausgezeichnet wurde.

Im Einsatz gegen Ungerechtigkeit im Job

Niyazi Coban kam eigentlich aus der Türkei nach Österreich, nur um sein Studium in Verwaltungsmanagement abzuschließen. Nun ist er seit fast neun Jahren Betriebsratsvorsitzender bei der Großbäckerei Fischer Brot. In dieser Zeit hat er viel erreicht: Die Urlaubsplanung ist geregelt, der Maschinenbediener-Zuschlag verdoppelt und seit 2015 werden die Löhne in Etappen an die des Kollektivvertrages der Großbäcker angeglichen.

Doch der Weg dorthin war kein einfacher: Neben seinem Studium arbeitete Coban in der Nacht an der Semmelmaschine bei Fischer Brot. Dabei fielen ihm zahlreiche Ungerechtigkeiten auf: „Im Betrieb gab es damals kein einziges Gewerkschaftsmitglied, dafür aber jede Menge Ungerechtigkeiten. Es gab zum Beispiel keine fixen Arbeitszeiten oder Schichtpläne, die Arbeitszeitaufzeichnungen waren lückenhaft“. Also beschloss er, gemeinsam mit seinen

Kollegen einen Betriebsrat zu gründen. Obwohl sein Arbeitgeber drohte, die Produktion ins Ausland zu verlegen und somit alle ihren Arbeitsplatz verlieren werden, hielten sie zusammen und ließen sich von ihrem Weg nicht abbringen. Mit Erfolg: Bei der Betriebsratswahl gewann Cobans Liste. „Die Unzufriedenheit der ArbeiterInnen mit der Ungleichbehandlung siegte über die Angst vor dem Jobverlust“, erzählt Coban. Eine seiner ersten Handlungen als Betriebsrat war es, alle Lohnzettel händisch nachzurechnen und Nachzahlungen einzufordern. „ArbeiterInnen verdienen auf einmal bis zu 300 Euro mehr pro Monat“, so Coban. Zudem konnte er erreichen, dass Hygieneschulungen während der Arbeitszeit abgehalten werden.

Bestätigung für seine Arbeit

Für sein Engagement wurden Coban und sein Team 2013 mit dem Betriebsrats-Award des ÖGB Oberösterreich in der Kategorie „Widerstand“ ausgezeichnet. Mittlerweile weiß auch das Unternehmen den Betriebsrat und dessen Arbeit zu schätzen. Die österreichischen Beschäftigten bei Fischer Brot profitieren von den besseren Arbeitsbedingungen ebenso wie die Firmenleitung. Viele Missverständnisse und Unklarheiten konnten gemeinsam innerbetrieblich gelöst werden und die Arbeitszufriedenheit der MitarbeiterInnen ist gestiegen.

Coban ist nicht nur ein ausgezeichnetes Beispiel für gelungene Integration, sondern beweist mit seinem Engagement, dass vieles möglich ist, wenn man es wirklich will. Der Zusammenhalt seines Betriebsratsteams ist gerade für ArbeitnehmerInnen mit Migrationshintergrund ein gutes Vorbild, wenn es darum geht, sich gewerkschaftlich zu organisieren.



Denner, Merfeld & Bergmann

LEBE DAS LEBEN

Mehr auf LebeDasLeben.com

IHRE SORGEN MÖCHTEN WIR HABEN

Reden wir miteinander!

ÖGB-Präsident Wolfgang Katzian trifft burgenländische ArbeitnehmerInnen und fragt nach, was sie für ein besseres Leben brauchen



© Achim Eichberger

Am Abend traf der ÖGB-Präsident im ÖGB-Haus in Eisenstadt rund 80 interessierte Mitglieder zum Get-together.

EINE BAUSTELLE in Steinbrunn um 8 Uhr früh. Erste Station von ÖGB-Präsident Wolfgang Katzian, der im Zuge seiner Bundesländer-Tour einen Tag im Burgenland verbringt. Bei einem Hacklerfrühstück kommen die Arbeiter mit dem Präsidenten ins Gespräch. Eines der Themen: Lohn- und Sozialdumping. Aufgrund seiner geografischen Lage ist das Burgenland davon besonders betroffen. 18.000 der 100.000

Beschäftigten im Burgenland kommen aus Ungarn, 2.000 aus Rumänien. Aufgrund sprachlicher Barrieren wissen diese ArbeitnehmerInnen meist nicht über ihre Rechte Bescheid und werden so leicht Opfer von Lohn- und Sozialdumping. „Wir kennen viele Beispiele dafür, dass Unternehmen glauben, die Ausnutzung ihrer Beschäftigten wäre ein lukratives Geschäftsmodell. Das Burgenland ist ein Hotspot, was Lohn- und Sozialdumping betrifft – aber die Gewerkschaften, der ÖGB und die AK wissen Betroffenen zu helfen“, so ÖGB-Präsident Katzian. 90.000 Beratungsgespräche wurden in den vergangenen 15 Jahren geführt.

Nach österreichischem Vorbild

Die Gewerkschaften haben mit aller Kraft und mit Erfolg für die European Labour Agency, die europäische Arbeitsagentur, kurz ELA, gekämpft. Sie hat am 15. Oktober 2019 in Bratislava ihre Arbeit aufgenommen. Diese Behörde soll und wird den Vollzug des Grundsatzes „Gleicher Lohn für gleiche Arbeit“ unterstützen. „Wir fordern aber auch ein europäisches Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetz nach österreichischem Vorbild. Der Weg dahin ist sicher noch weit, aber das schreckt uns nicht ab. Schließlich waren es auch die Gewerkschaften in Europa, die sich mit vereinten Kräften für ELA eingesetzt und sie durchgesetzt haben. Wir haben einen langen Atem, wenn es um das gute Leben der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer geht“, betont Katzian.

KOMMENTAR /// Erich Mauersics, ÖGB-Landesvorsitzender Burgenland

1.700 EURO NETTO: EINE FRAGE DER GERECHTIGKEIT



© ÖGB Burgenland

Immmer wenn es um faire Einkommen geht, kommt die Wirtschaft mit den Schreckgespenstern „schwache Konjunktur“ oder „schwierige wirtschaftliche Zeiten“.

Das kennen wir schon von den Kollektivvertragsverhandlungen. In der Diskussion um 1.700 Euro netto Mindestlohn, wie sie derzeit im Burgenland geführt wird, brauchen wir jedoch keine Panikmache. Das Einzige, was wir brauchen, ist eine Antwort auf die Frage,

was uns eine Arbeitsstunde wert ist. Und als Gewerkschafter meine ich: 10 Euro pro Stunde ist nur fair! Tatsache ist, dass das Burgenland mit einem Mindestlohn von 1.700 Euro netto einen wichtigen Diskussionsprozess darüber begonnen hat, was uns Arbeit wert ist. Die Antworten kennen wir bereits. 1.700 Euro netto pro Monat ist eine Frage der Gerechtigkeit – egal in welcher Branche oder in welchem Bereich. Die Lebenshaltungskosten sind für eine Reinigungskraft, eine Friseurin, eine Alleinerzieherin oder einen Mechaniker gleich hoch wie die eines Landesbediensteten oder einer Juristin in der

Privatwirtschaft. Außerdem wird das Argument der WirtschaftsvertreterInnen über eine schwächelnde Wirtschaft vom WIFO klar widerlegt. Österreich befindet sich nach wie vor auf einem wirtschaftlich guten Kurs, von einer Rezession sei man mit einem Konjunkturwachstum von 1,7 Prozent für 2019 und 1,4 Prozent für 2020 weit entfernt. Vor allem der private Konsum ist nach wie vor ein wichtiger Stabilitätsfaktor.

Wenn die Burgenländerinnen und Burgenländer mehr Geld im Börsel haben, werden sie auch mehr ausgeben, was wiederum der Wirtschaft zugutekommt.

Gay Cops: Ein Outing ist nie einfach

Immer mehr homosexuelle, bisexuelle und trans BeamtInnen outen sich heute.
Der Verein "Gay Cops Austria" unterstützt sie dabei und kämpft für Respekt und Anerkennung



Jahrelang hielt Christina Gabriel ihre Beziehung zu einer Frau geheim

DASS ES BEI DER ÖSTERREICHISCHEN POLIZEI homosexuelle, bisexuelle und transidente BeamtInnen gibt, wurde lange Zeit unter den Teppich gekehrt. Heute outen sich immer mehr PolizistInnen auch am Arbeitsplatz und machen damit positive Erfahrungen.

Versteckspiel kostet viel Energie

Christina Gabriel ist Polizistin beim Landeskriminalamt. Jahrelang hat sie ihre Beziehung zu einer Frau geheim gehalten. Die Zeit des Doppellebens bezeichnet sie heute als sehr „energieraubend“. „Einerseits, weil man sich ständig Gedanken darüber macht, wie man das eine oder andere verbergen kann, und andererseits, weil man sich nicht offen mit KollegInnen unterhalten kann – wo und mit wem man das Wochenende verbracht hat, erzählt man einfach nicht“, so Gabriel, die es als eine der ersten Frauen bei der Polizei ohnehin nicht einfach hatte. 2008 entschied sie sich dann für ein Coming-Out in ihrem Berufsumfeld und machte damit mehrfach positive Erfahrungen. Heute möchte sie ein Vor-

bild für junge KollegInnen sein und den Menschen zeigen, dass es auch bei der Polizei die gleiche Vielfalt gibt wie in der Bevölkerung.

Anlaufstelle „Gay Cops Austria“

Gabriel ist auch Obfrau des Vereins „Gay Cops Austria“. Der Verein wurde 2007 von einer Gruppe homosexueller PolizistInnen gegründet. Er versteht sich als erste Anlaufstelle für schwule, lesbische und transidente Exekutivbeamte und will Vorurteile innerhalb der Polizei und der Bevölkerung abbauen. „Wir wollen den Menschen zeigen, dass es auch bei der Polizei vielfältige sexuelle Orientierungen und geschlechtliche Identitäten gibt“,

erklärt Gabriel und fügt hinzu: „Alle sollen sich akzeptiert fühlen. Gerade Personen aus der LGBTIQ-Community wenden sich bei körperlichen Übergriffen, Diskriminierung und Mobbing nicht an die Polizei.“ Aktuell zählt der Verein 60 Mitglieder. Dass es nicht mehr sind, liegt laut Peter Oberortner, Mitglied der Gay Cops, daran, dass BeamtInnen heute mit ihrer Homosexualität viel offener umgehen als früher.

Unterstützende KollegInnen

Oberortner selbst outete sich vor 26 Jahren als schwul. „Ich hatte deswegen nie Probleme in der Arbeit – vielleicht auch, weil ich die Kollegen vorher schon lange gekannt habe“, erzählt der mittlerweile pensionierte Polizist. Sein damaliger Vorgesetzter meinte einfach: „Dienst ist Dienst und privat ist privat“, somit war das Thema erst mal erledigt. Ähnlich erging es Marek Wimberger, der die Polizeischule noch unter einem weiblichen Vornamen absolviert hatte: „Ich bin ein Mann, der mit weiblichen Geschlechtsmerkmalen geboren wurde. Da Polizist schon immer mein Traumberuf war, habe ich aus Angst lange verschwiegen, dass ich trans bin.“ Als er dem Druck



„Ich bin ein Mann, der mit weiblichen Geschlechtsmerkmalen geboren wurde“, sagt Marek Wimberger

nicht mehr standhalten konnte, ging er in die Offensive: Er outete sich zuerst bei seiner Funkwagenpartnerin, ein halbes Jahr später bei seinem Vorgesetzten. „Beide haben super reagiert und standen hinter mir. Mein Gruppenchef entschuldigte sich sogar im Vorhinein, falls ihm beim Namen ein Fehler passiert. Ein paar Tage später bekam ich einen Männerspind und meine Kollegen halfen mir, die Sachen umzuräumen“, erzählt Wimberger.

Der 28-Jährige weiß, dass ein Outing nie einfach ist: Man legt viel Privates offen und weiß nicht, wie es ankommt. Er ist aber froh, dass er den Schritt gewagt hat: „Der Anfang ist zwar schwer, aber es zahlt sich aus. Ich wünsche allen Kollegen, denen es ähnlich geht, dass sie den Mut finden und sich outen.“



Vieles hängt vom Chef ab

Auch wenn Gabriel, Oberortner und Wimberger keine Schwierigkeiten beim Coming-out erlebt haben, heißt das aber nicht, dass es keine gibt. Nach wie vor gibt es etliche BeamtInnen, die sich noch nicht geoutet haben. Ob es zu Problemen kommt, hängt oft auch vom direkten Vorgesetzten ab, ist Gabriel überzeugt.

„Wenn man zum Beispiel KollegInnen mit einer diskriminierenden Einstellung hat und der Chef nicht gleich einschreitet, dann kann es sehr schwierig sein“, sagt sie: „Auch wenn sich in den vergangenen Jahren viel verbessert hat, bedeutet das nicht, dass überall alles in Ordnung ist.“

Mehr Informationen:

www.gaycops-austria.at, www.soli.at



Peter Oberortner outete sich vor 26 Jahren als schwul

© UGB/De-Roo

Wenn das Gesundheitssystem ins Wanken gerät

Durch das türkis-blaue Umrühren in der gesetzlichen Krankenkasse verschlechtern sich die Bedingungen für Versicherte maßgeblich



© Chimapong

Die Umstrukturierung der gesetzlichen Krankenkassen könnten bei vielen ArbeitnehmerInnen künftig zu Bauchschmerzen führen

STEIGENDE SELBSTBEHALTE, mehr Privatisierung und längere Wartezeiten: Mit der Umstrukturierung der gesetzlichen Krankenkassen, die von der vergangenen Regierung losgetreten wurde, entstehen viele Nachteile für ArbeitnehmerInnen. Die „Kassenfusion“ verschiebt das Kräfteverhältnis von ArbeitnehmervertreterInnen hin zu ArbeitgebervertreterInnen.

Arbeitgeber haben künftig das Sagen

Ein Blick auf die Zahlen zeigt die Ungleichheit in der neuen Österreichischen Gesundheitskasse: Während nur 21 Prozent der Einnahmen von den Arbeitgebern beigetragen werden, kommen rund 79 Prozent von den ArbeitnehmerInnen. Trotzdem liegt das Stimmrecht aber de facto bei den Arbeitgebern. Dies führt auch zu mehr Dienstgebereinfluss. Mehr Kontrolle bei Unternehmern kann auch bedeuten, dass die Kontrollrechte der Dienstgeber etwa bei Krankenständen ausgebaut werden. Eine Auskunftspflicht für Gründe von Krankenständen könnte eingeführt werden, Ausgehzeiten bei langen Krankenständen aufgrund psychischer Erkrankungen könnten von der Zustimmung der Dienstgeber abhängig sein. **Mehr Infos:** www.oegb.at – im Themenbereich Gesundheit.



Nachhaltigkeit
sichert unsere Vorsorge
für die Zukunft



KR Mag. Andreas Zakostelsky
Vorsitzender des Vorstandes

„Vielen Dank an alle Betriebsrätinnen und Betriebsräte und alle Mitarbeitenden! Durch Ihr Vertrauen sind wir die klare Nr.1 bei der Abfertigung NEU und bei der nachhaltigen Veranlagung von Sozialkapital. – Dies honoriert auch der VKI* zum vierten Mal in Folge mit SEHR GUT.“

*Verein für Konsumenteninformation:
Vergleich Betriebliche Vorsorgekassen

VBV-Vorsorgekasse

Verantwortungsvoll vorsorgen für eine lebenswerte Zukunft! Deshalb veranlagt die VBV Ihre Beiträge nicht nur stabil und nachhaltig, sondern wirtschaftet bewusst klimaneutral bei maximaler Sicherheit und Transparenz. Seit über 16 Jahren ist die VBV Pionier für nachhaltige Veranlagung mit sozialen und ökologischen Kriterien.

Gute Ergebnisse mit gutem Gewissen erzielen wir auch mit Investitionen in Österreich. Durch unser gelebtes – Vorbild bewegen wir die Finanzbranche.

Dafür wurden wir vielfach ausgezeichnet:
u.a. mit dem **Österreichischen Klimaschutzpreis** sowie dem **Staatspreis für Unternehmensqualität** und mehrfach als **Exzellentes Unternehmen Österreichs**.

Nähere Auskünfte bei Österreichs führender Vorsorgekasse: ☎ 01 217 01 8123

Das Ende der Arbeit?

Arbeit wird es immer ausreichend geben. Die Frage ist aber, wie diese Arbeit gesellschaftlich bewertet und bezahlt wird



© ÖGB Niederösterreich

UNTER DEM TITEL „Das Ende der Arbeit?“ fand im Oktober 2019 eine gemeinsame Veranstaltung von ÖGB Niederösterreich und Urban Forum statt. Die Frage im Titel bezog sich darauf, wie sich die Arbeit und damit die Arbeitsplätze im Zuge von Digitalisierung, Robotik und wohl auch bei der Bekämpfung der Klimakrise verändern werden.

Angst ist ein schlechter Ratgeber

Die Keynote hielt Markus Wieser, AK-Niederösterreich-Präsident und Vorsitzender des ÖGB NÖ, der gleich zu Beginn betonte, dass man zwischen den Begriffen Arbeit und Arbeitsplätze unterscheiden müsse. „Die Gesellschaft schafft mit ihren Bedürfnissen Arbeit und die Wirtschaft schafft dafür Arbeitsplätze. Das tut sie nur so lange mit Menschen, solange diese weniger kosten als Ma-

schinen“, so Wieser. „Für die Wirtschaft sind ArbeitnehmerInnen Kostenfaktoren. Dennoch dürfen wir vor der Zukunft keine Angst haben, denn Angst ist fast immer ein schlechter Ratgeber. Es wird immer genügend Arbeit geben. Die Frage wird lauten, wie wir diese Arbeit gesellschaftlich bewerten und somit auch bezahlen.“

Ein noch langer, mühsamer Weg

„Viele Menschen gehen arbeiten, um ihre Existenz abzusichern. Und daraus leiten sich wiederum mehrere Anliegen und Ansprüche ab. Arbeiten wir, um zu leben, oder leben wir, um zu arbeiten?“, so Wieser. Damit gemeint sind die großen Themen faire Verteilung von Arbeit und faire Aufteilung des Erarbeiteten. „Hier ist eine Schiefelage entstanden, die es immer schwerer macht, notwendige gesellschaftliche Bedürfnisse zu finanzieren: Konzerne, die ihre Gewinne in Steueroasen verschieben, und Manager, die das X-Fache ihrer MitarbeiterInnen verdienen und zugleich kein Verständnis dafür haben, wofür ihr Einkommen besteuert wird“, so Wieser. Um die Herausforderungen der Zukunft zu bewältigen, schlägt er eine grundlegende Steuerreform vor, die auf folgenden Maßnahmen beruht: Einführung einer Finanztransaktionssteuer, Erbschafts- und Vermögenssteuern, Emissionssteuern als Beitrag zur Bekämpfung der Klimakrise und eine Wertschöpfungsabgabe zur finanziellen Absicherung unseres Solidarstaates. Zum Abschluss erklärte Wieser: „Wir haben noch einen langen und mühsamen Weg vor uns, der unsere ganze Kraft benötigen wird. Aber ein Ende der Arbeit, das wird es nicht geben.“

KOMMENTAR /// Christian Farthofer, ÖGB-Landessekretär Niederösterreich

ZEITENWENDE



© ÖGB NÖ

Nicht nur weil gerade ein Jahr zu Ende gegangen ist und ein neues begonnen hat, möchte ich von einer Zeitenwende sprechen. Es hat vielmehr damit zu tun, dass große Herausforderungen auf uns zukommen, die man zusammen als eine Zeitenwende bezeichnen könnte. Digitalisierung, Globalisierung und der nun seit einigen Monaten omnipräsente Klimawandel werden uns in den kommenden Jahren massiv beschäftigen. Mein Anliegen ist es, dass wir bei all den Diskussionen nicht so

tun, als wäre der Mensch nicht viel mehr als eine Ressource, über die man einfach verfügen kann und die man nach Belieben verschieben kann. Gerade die Digitalisierung und mit ihr einhergehend der Vormarsch der künstlichen Intelligenz und der Robotisierung werden massive Auswirkungen auf die ArbeitnehmerInnen haben. Das sind aber keine Naturgesetze – wir haben es in der Hand, wie wir diesen Wandel in der Arbeitswelt gestalten. Darum plädiere ich für einen digitalen Humanismus. Der muss dazu führen, dass wir Regeln definieren, unter denen die Digitalisierung umgesetzt wird, und eine ganz entscheidende muss dabei sein, dass die Internet- und Digitalkonzerne ihren

fairen Steueranteil zu verrichten haben. Nur so ist weiterhin ein halbwegs fairer Wettbewerb möglich und nur so können auch österreichische Firmen von der Digitalisierung profitieren. Das gilt auch für die Bewältigung der Klimakrise.

Gerade in einem Flächenbundesland wie Niederösterreich können wir nicht so tun, als würde es keine PendlerInnen geben und als würden die Betroffenen alle nur aus Bequemlichkeit mit dem eigenen Pkw zur Arbeit fahren. Wenn wir als Gesellschaft an dieser Frage nicht scheitern wollen, müssen wir alle gerecht mitnehmen. Ich hoffe, das beherzigt auch die neue Bundesregierung. Wenn ja, kann die Zeitenwende gelingen.

Arbeit ohne Papiere – aber nicht ohne Rechte!

5 Jahre UNDOK: Schutz für undokumentiert Arbeitende bedeutet Kampf gegen Schwarzarbeitgeber

UNDOKUMENTIERT ARBEITENDE MENSCHEN haben einen ungeklärten Aufenthaltsstatus, keine Papiere und de facto ein Arbeitsverbot. Sie arbeiten, um ihre Familie zu ernähren oder schlichtweg um zu überleben. Ihre Situation macht sie gegenüber Arbeitgebern leichter erpressbar und ausbeutbar.

Arbeit ohne Papiere ...

Zu wenig oder keinen Lohn erhalten?
Du kannst ihn einklagen.

Arbeitsunfall oder krank?
Du hast Recht auf medizinische Versorgung und Lohnfortzahlung.

Keinen Urlaub?
Du kannst ihn einfordern.

14 Stunden gearbeitet –
nur für 8 Stunden bezahlt worden?
Da fehlt noch Geld!

... aber nicht ohne Rechte!



www.undok.at

„Undokumentierte Lohnarbeit ist meist unsicher, schlecht bezahlt und gefährlich“, erklärt Vina Yun von der Anlaufstelle UNDOK. Denn jeder illegal in Österreich arbeitende Mensch hat auch einen österreichischen Schwarzarbeitgeber, der auf illegale Weise von seinem rechtlosen Status profitiert. Manche Branchen sind dabei besonders betroffen. Während Männer vor allem undokumentiert am Bau oder im Hotel- und Gastgewerbe arbeiten, sind undokumentierte Frauen ebenso in der letzteren Branche sowie in der Reinigung oder in privaten Haushalten zu finden.

Kostenlose Beratung

Die UNDOK-Anlaufstelle gibt es seit fünf Jahren. Sie ist die erste gewerkschaftliche Anlaufstelle für undokumentierte ArbeiterInnen. In dieser Zeit wurden bereits über 600 Beratungen durchgeführt und unzählige arbeitsrechtliche Ansprüche eingefordert. Außerdem bietet UNDOK Workshops an, um das Bewusstsein der Menschen zu stärken, wie man sich gegen Ausbeutung wehren und Lohn- und Sozialdumping aktiv bekämpfen kann. Die Angebote der Anlaufstelle sind kostenlos, die Beratung erfolgt anonym und in über zehn verschiedenen Sprachen.

Alle Informationen zu UNDOK finden Sie unter:

www.undok.at

30 JAHRE KINDERRECHTE

VON DER MITBESTIMMUNG bis zur Bildung: Kinderrechte sorgen dafür, dass sich die Situation für Kinder weltweit verbessert. Sie sichern nicht nur das Überleben, sondern geben Kindern selbst eine Stimme, um für ihre eigenen Anliegen einzutreten. Am 20. November 1989 wurde die Kinderrechtskonvention von den Vereinten Nationen verabschiedet, 2018 feierten Kinderrechte also ihr 30-jähriges Jubiläum. Die wichtigsten Kinderrechte finden Sie unter:

www.soli.at

40 JAHRE GLEICHBEHANDLUNGSGESETZ

IM JUNI 1979 wurde das Gleichbehandlungsgesetz beschlossen, das die Gleichheit aller Menschen vor dem Gesetz garantiert. Das Gesetz hat über die Jahre viele Verbesserungen gebracht, aber: Obwohl Frauen also seit 40 Jahren gleicher Lohn für gleiche Arbeit gezahlt werden sollte, beträgt der Einkommensunterschied noch immer rund 20 Prozent. Die ÖGB-Frauen fordern daher verpflichtende Einkommensberichte in Betrieben ab 100 ArbeitnehmerInnen.

www.soli.at

50 JAHRE ARBEITSZEITGESETZ

AM 11. DEZEMBER 1969 verabschiedete das Parlament das von den Gewerkschaften lange geforderte Arbeitszeitgesetz mit der etappenweisen Einführung der 40-Stunden-Woche. Vier Gesetzesentwürfe wurden abgelehnt, bis das erfolgreiche Volksbegehren zur Einführung der 40-Stunden-Woche schließlich den Weg für die gesetzliche Regelung ebnete. Der nun eingeführte 12-Stunden-Tag und die 60-Stunden-Woche sind letztlich eine Aushöhlung der 40-Stunden-Woche.

UNTERSCHIEDE ERKENNEN, VIELEFALT FÖRDERN



BERUF(UNG): DIVERSITY-MANAGERIN

ALS DIVERSITY-MANAGERIN – frei übersetzt: Managerin der Vielfalt – ist Traude Kogoj bei den ÖBB eine Art Vermittlerin zwischen Management auf der einen und MitarbeiterInnen und Belegschaftsvertretung auf der anderen Seite. „Diversity geht davon aus, dass gemischte Teams aus zum Beispiel Älteren und Jüngeren, Frauen und Männern, Menschen mit Behinderungen und aus unterschiedlichen Kulturen zu besseren Ergebnissen kommen“, bringt sie ihre Arbeit auf den Punkt. Traude Kogoj bringt alles mit, was man für die Arbeit als Diversity-Managerin braucht: das Interesse an den Menschen und an gesellschaftlichen Entwicklungen sowie die Fähigkeit, Unterschiede zu erkennen, um Vielfalt zu fördern. Dabei kann sie auf langjährige Erfahrung zurückgreifen, unter anderem war sie Mitinitiatorin des ersten Frauenvolksbegehrens. Wie ihre Arbeit in der Praxis aussieht, erklärt sie anhand eines Beispiels: So hat sich das ÖBB-Management aktuell zum Ziel gesetzt, den Frauenanteil in der Belegschaft zu erhöhen.

Die Diversity-Managerin steht bei der konkreten Umsetzung den Führungskräften beratend und begleitend zur Seite. Ihre Arbeit ist es, bei der konkreten Umsetzung der Ziele, z. B. die Anhebung der Frauenquote maßgeblich zu fördern, sodass am Ende auch mehr ältere Frauen und mehr MigrantInnen zu den ÖBB kommen.

Damit alle gleiche Chancen haben – unabhängig von Geschlecht, Religion, Behinderung oder sexueller Orientierung – stehen Kogoj regionale Gleichstellungsbeauftragte zur Seite. Diese arbeiten immer paarweise: eine Person aus dem Management und eine aus dem Betriebsrat. An sie können sich alle Beschäftigten der ÖBB wenden, wenn es ein Gleichbehandlungsproblem gibt. Es handle sich dabei um „eine unternehmenskulturelle Frage“, sagt Kogoj: „Dass es auch in den Regionen einen Paarlauf von Management und Betriebsrat gibt, ist ausgesprochen wichtig.“

Weitere Infos: www.soli.at



Burgenländische Tourismusbeschäftigte sind unzufrieden

„Während der Aufwärtstrend im heimischen Tourismus weiter anhält und immer mehr Gäste zu uns kommen wollen, laufen der Branche die Beschäftigten davon. Die Jobzufriedenheit sinkt drastisch. Das belegen die Daten einer durchgeführten Sonderauswertung des Arbeitsklima Index, die vom IFES im Auftrag der vida durchgeführt wurde“, erklärt vida-Landesvorsitzender Erich Mauersics.

Verglichen mit anderen Branchen, sind die Beschäftigten in der Gastronomie und Hotellerie mit ihrem beruflichen Umfeld deutlich unzufriedener. Die Beschäftigten sind stärker als je zuvor mit dem Führungsstil unzufrieden. Erneut gesunken ist auch die Zufriedenheit mit der Dienstplangestaltung und dem Einkommen. Zunehmend skeptischer beurteilen viele ArbeitnehmerInnen zudem ihre Aufstiegschancen und Entwicklungsmöglichkeiten innerhalb ihres Betriebes.

Im Vergleich mit anderen Branchen setzen den Beschäftigten im Tourismus vor allem hohe körperliche Belastungen und Stress zu. Das lasten die Beschäftigten oft ihrer Führungskraft an. „Es zeigt sich, wie wichtig eine gute Zeiteinteilung durch die Führungskraft für ein gutes Arbeitsklima ist. Es ist sogar einer der Grundpfeiler“, betont Silvia Windisch, vida-Landesfachgruppensprecherin im Bereich Tourismus und Betriebsratsvorsitzende der Sonnentherme Lutzmannsburg.

Wenn schlechte Führung krank macht

Schlechte Führung hat auch gesundheitliche Folgen. Beschäftigte, die mit ihren direkten Vorgesetzten unzufrieden sind, sind deutlich öfter von körperlichen Schmerzen und gesundheitlichen Beeinträchtigungen betroffen als Zufriedene. Gute Führung dagegen ebnet den Weg dafür, dass die ArbeitnehmerInnen länger in der Branche bleiben. „Die Branche muss es schaffen, die Menschen mit sozialer Kompetenz an sich zu binden“, betont Mauersics abschließend.

„UNFRE AUSBILDUNG, UNFRE HOCK'N, UNFRE ZUKUNFT!“



RUND 80 DELEGIERTE und Ehrengäste trafen sich zur Landeskonferenz der Österreichischen Gewerkschaftsjugend (ÖGJ) Burgenland. Peter Reitter

wurde zum neuen Landesjugendvorsitzenden gewählt. Seine StellvertreterInnen sind Alice Amon und Christoph Frühstück. Beschlossen wurde ein Leitantrag mit dem Titel „Unsre Ausbildung, unsre Hock'n, unsre Zukunft!“. Darin fordert die ÖGJ Burgenland die Absicherung der Fachkräfteausbildung, indem es in Betrieben ab 25 MitarbeiterInnen verpflichtend eine Lehrstelle geben soll.

RATGEBER FÜR BETRIEBSRÄTINNEN

SEXUELLE BELÄSTIGUNG am Arbeitsplatz ist ein weit verbreitetes Problem. 38 Prozent der ArbeitnehmerInnen geben an, schon einmal mit abfälligen Bemerkungen konfrontiert worden zu sein. 31 Prozent wurden angestarrt und 12 Prozent erlitten sogar schon körperliche Übergriffe. Eine neue Broschüre von AK, ÖGB und Land Burgenland soll Betroffene und BetriebsrätInnen bei solchen Problemen

unterstützen. Die Broschüre wird allen Betriebsratskörperschaften im Burgenland zur Verfügung gestellt. Über die ÖGB-Frauen wird die Broschüre vor allem an BetriebsrätInnen verteilt. Sie liegt auch im Landesfrauenreferat auf und kann bei allen drei Organisationen online oder telefonisch bestellt werden.

Info unter frauen.burgenland@oegb.at oder 02682/770-64.

KAMPF UM DEN WANDERPOKAL



DAS RUNDE LEDER rollte wieder auf Initiative des ÖGB Burgenland. Sieben Firmenmannschaften aus dem Bezirk Oberpullendorf spielten in

der Sporthalle Kurz in Oberpullendorf um den Sieg. „Der Titelverteidiger Becom musste heuer den Wanderpokal abgeben. Das Team der Firma KROSCHU holte sich ganz klar den Sieg“, betonte der Organisator Mathias Rehr.

Zweiter wurde die Elf der Firma Pfnier, als Dritter ging das Mix-Team von AK/ÖGB nach Hause. Die weiteren Mannschaften: Umweltdienst Burgenland (UDB), Becom, Alu Sommer und Swarco Futurit.

„Ich möchte einfach als Mensch gesehen werden“

Christina Paul ist seit ihrem 16. Lebensjahr auf einen Rollstuhl angewiesen. In ihrer Karriere behindert er sie aber nicht



Christina Paul wünscht sich mehr Toleranz gegenüber Menschen mit Behinderung – vor allem in der Arbeitswelt

sind und dass es einen Lift und ein barrierefreies WC in Büronähe gibt.“

Mittel zum Zweck

Mit 15 hatte Christina einen Unfall. Am Schulhof fiel ein morscher Baum auf sie, der eine Querschnittslähmung zur Folge hatte. Ihre Lebensfreude verlor sie dadurch aber nicht. „In meinem Privatleben und auch im Job möchte ich einfach als Mensch gesehen und wahrgenommen, und nicht auf meinen Rollstuhl reduziert werden“, so Christina. Der Rollstuhl ist für sie Mittel zum Zweck, um am gesellschaftlichen Leben teilnehmen zu können. Im Job möchte sie nach ihrem Können und ihren Fähigkeiten eingesetzt und beurteilt werden. „Ich denke,

das habe ich auch von Anfang an in meinem Job so vermittelt und ist größtenteils so angenommen worden. Genauso habe ich gesagt, dass ich mich melde, wenn ich wo Hilfe brauche. Das bedeutet nicht, dass ich es nicht schätze oder mich freue, wenn mir in gewissen offensichtlichen Situationen Hilfe angeboten wird.“ Bei Fragen einfach fragen, ist ihre Devise.

Unterstützung im Job

Wenn am Arbeitsplatz etwas umgebaut werden muss, sollte das mit der betroffenen Person vorab besichtigt und besprochen werden, „damit es in der Umsetzung tatsächlich so gemacht wird, wie es sein sollte“. Bei einem früheren

Praktikum beim Radio hat man Christina zum Beispiel ein Podest gebaut, damit sie besser zum Mischpult kommt. Aktuell sind Dienstreisen mit Übernachtung Thema. Ende Jänner muss sie nach Bratislava. „Hier werde ich eine Begleitperson brauchen, da ich die Gegebenheiten vor Ort nicht kenne und ein als barrierefrei angepriesenes Zimmer nicht immer tatsächlich barrierefrei ist.“ Vor Kurzem hatte sie in einem Hotel in Salzburg das Problem, dass Bad und Zimmer rolligerecht waren, das Bett allerdings viel zu hoch. Ohne Hilfe hätte sie es nicht geschafft, vom Rollstuhl ins Bett zu wechseln. „Wäre ich alleine gewesen, hätte ich die Nacht sitzend im Rolli verbringen müssen.“

Offenheit und Toleranz

Besonders wichtig sei die Kommunikation, dass der Betroffene sagt, welche Unterstützung er braucht, und die Bereitschaft des Arbeitgebers, sich darauf einzulassen. Eine gewisse Offenheit und Toleranz braucht es von allen, am meisten vom Arbeitgeber. Wenn man mehr Menschen mit Behinderung in den Arbeitsmarkt integriert, sensibilisiert das automatisch. „Da braucht es in der Gesellschaft noch viel Aufklärungsarbeit“, ist Christina sicher. Es müsse einfach normal werden, dass Menschen mit Beeinträchtigungen in Unternehmen arbeiten.

ÖGB CHANCEN NUTZEN BÜRO

Das ÖGB Chancen Nutzen Büro will die Beschäftigungssituation von Menschen mit Behinderungen, chronisch Erkrankten und psychisch belasteten Personen verbessern. Die Beratungen und Workshops sind kostenlos und werden an individuelle Bedürfnisse angepasst.

Kontakt: chancen.nutzen@oegb.at



„WENGAN LEIWAND SEIN WARATS“

32. Landeskonferenz der ÖGJ Niederösterreich: Daniel Musil zum neuen Vorsitzenden gewählt

DIE 32. LANDESKONFERENZ der ÖGJ Niederösterreich fand unter dem Motto „Wengan leiwand sein warats“ im Seminar-Park-Hotel Hirschwang statt. Die ÖGJ NÖ bewies mit dieser Konferenz, dass sie zu den aktivsten Teilen der niederösterreichischen Gewerkschaftsbewegung gehört, und zeigte zugleich, wie wichtig eine eigenständige gewerkschaftliche Vertretung für die Jugend ist.

Höhepunkt der Konferenz war eine Podiumsdiskussion mit dem ÖGB-NÖ-Vorsitzenden und AK-NÖ-Präsidenten Markus Wieser sowie den Landesjugendvorsitzenden der Fachgewerkschaften, bei der via Livestream auf Social Media von den ZuseherInnen Fragen gestellt werden

konnten. Im Anschluss fand zum ersten Mal die Verleihung des Jugendvertrauensrat-Awards statt. Jede Fachgewerkschaft hatte die Möglichkeit, einen Jugendvertrauensrat oder eine Jugendvertrauensrätin für besonderes Engagement zu ehren.

Über Anträge abgestimmt

Die Anträge zu den Themen Pflichtpraktikum, Digitalisierung, Lehre und Weiterbildung und „Ein gutes Leben für alle“ wurden diskutiert und abgestimmt. Auch das neue Präsidium wurde mehrheitlich gewählt. Daniel Musil wurde mit 100 Prozent zum neuen Vorsitzenden der ÖGJ Niederösterreich gewählt.



Neuer Vorsitzender der ÖGJ Niederösterreich

Seit 2013 ist Daniel Musil als Jugendvertrauensrat im Betrieb Bühler Food Equipment GmbH engagiert. Seine gewerkschaftlichen Ziele für die Zukunft sind eine starke Gewerkschaftsjugend, eine Erhöhung der Lehrlingsentschädigung über alle Branchen sowie eine anrechenbare Zwischenprüfung für die Lehrabschlussprüfung.

VIEL LOS IN DER THERMENREGION

DIE AKTIVITÄTEN DES ÖGB

in der Thermenregion sind breit gefächert und sehr aktiv gestalten die PensionistInnen ihre organisierte Arbeit. Bei einer Diskussionsveranstaltung mit dem Bundesvorsitzenden Werner Thum war ein Hauptanliegen, wie sich PensionistInnen in den Gewerkschaften einbringen und weiterhin aktiv mitgestalten können. Thema waren auch die gesetzlichen Änderungen bei den Pensionsansprüchen. Man war sich einig: Nach 45 Versicherungsjahren soll jede/r abschlagsfrei in Pension gehen können.



IM ALLIANZSTADION fand der Regionalvorstand in Kärnten statt. Über die Bundesländergrenzen hinweg von KollegInnen zu lernen, war das Ziel des Regionalvorstands. Vor allem das gemeinsame Ziel der Mitgliederwerbung stand beim Austausch auf dem Programm. Einen schönen Abschluss bildete der Besuch bei der Firma Fundermax in St. Veit.



DIE GEWERKSCHAFTSSCHULE absolvierte eine Einheit bei der Firma EVN und tauschte sich mit dem Betriebsrat Paul Hofer über Betriebsratsarbeit aus.

Wo sind die schwulen Fußballer?

In ganz Österreich gibt es nur einen schwulen Fußballer – zumindest offiziell.
Warum eigentlich?

Mit 22 Jahren hat sich Oliver Egger geoutet. Heute, fünf Jahre später, ist der Spieler vom Fünftligisten FC Gratkorn immer noch allein: Er ist der einzige offen schwule Fußballer Österreichs. Dabei waren die Reaktionen auf sein Coming-out fast durchwegs positiv, wie er im Gespräch mit der „Solidarität“ erzählt. Von Anfang an habe er Unterstützung erfahren, von den Vereinsverantwortlichen, vom Trainer, von den Mitspielern. Der Präsident sei zu ihm gekommen und habe gesagt: „Wenn irgendwer ein Problem mit dir hat, dann muss der gehen – und nicht du.“ Dass bis heute keiner seinem Beispiel gefolgt ist, kann Oliver dennoch nachvollziehen. Die Angst vor Beschimpfungen und Diskriminierungen sei einfach zu groß.

ES GIBT KEINE GARANTIE, DASS ES FUNKTIONIERT

Dass es vor allem diese Angst ist, die Spieler daran hindert, sich zu outen, belegt auch eine Studie der Sporthochschule Köln, nach der sich viele Schwule nicht trauen, in einem Verein Sport zu betreiben, weil sie sich vor Ausgrenzung, Diskriminierung, Beschimpfungen und Hass fürchten.

„Es ist bei mir zwischendurch ja auch so“, erzählt Oliver. Bei jeder Transferanfrage habe er sich bisher gedacht: „Wenn du jetzt dorthin wechselst, dann fängt der Prozess wieder von Neuem an. Was machst du, wenn die Situation dort vielleicht wirklich nicht zum Aushalten ist?“ Es gebe einfach keine Garantie, dass es bei einem anderen Verein genauso funktioniert wie beim FC Gratkorn.

FRAUEN SIND EINEN SCHRITT WEITER

Auffallend ist jedenfalls, dass es im Frauenfußball besser läuft. Starfußballerinnen wie Megan Rapinoe zeigen die Liebe zu ihrer gleichgeschlechtlichen Partnerin ganz offen. Für ÖFB-Kapitänin Viktoria Schnaderbeck ist der Grund dafür genau diese Vorbildwirkung, die Star-Kickerinnen haben. Im Interview mit der „Solidarität“ erklärt sie: „Im Frauenfußball haben sich in der Vergangenheit immer wieder weibliche Stars öffentlich mit ihrer Partnerin gezeigt oder

sich geoutet“, weshalb das Thema im Männerfußball noch stärker tabuisiert werde als im Frauenfußball. Aber Schnaderbeck nennt noch einen weiteren Grund: „Vermutlich ist die Fankultur hinsichtlich Homosexualität im Männerfußball auch nicht so tolerant wie im Frauenfußball.“

FRÜHER WAR HOMOSEXUALITÄT GAR KEIN THEMA

Von homophoben Äußerungen und Sprechchören am Platz kann auch Oliver Prudlo von der Fußballergewerkschaft Vereinigung der Fußballer (VdF) einiges berichten. Seit seiner aktiven Karriere – Prudlo war zwischen 1987 und 2002 Profi, spielte unter anderem beim Wiener Sportclub und beim FC Tirol – habe sich aber auch vieles verbessert: „Damals hat nicht einmal jemand daran gedacht, dass irgendein Fußballer homosexuell sein könnte. Es war überhaupt kein Thema.“ Was man mit homophoben Beschimpfungen bei einem Menschen, der homosexuell ist, anrichte – dafür habe keiner einen Kopf gehabt. „Da ist heute schon ein anderes Bewusstsein in der Gesellschaft, und auch im Fußball.“

SICHTBARE ENTWICKLUNG: „FUSSBALL FÜR ALLE“

Auch in den österreichischen Fußballinstitutionen scheint sich das Bewusstsein für das Thema mittlerweile entwickelt zu haben: Seit Juni 2019 ist Oliver Egger nämlich Ombudsmann der von Bundesliga und ÖFB neu eingerichteten Anlaufstelle „Fußball für alle“. In dieser Funktion unterstützt er alle Menschen im Fußball, die aufgrund ihrer Sexualität Diskriminierung erfahren haben. Wer also ganz offiziell der zweite schwule Fußballer Österreichs sein möchte, weiß, wo er Unterstützung bekommt.

Die vollständigen Interviews mit Oliver Egger, Viktoria Schnaderbeck und Oliver Prudlo finden Sie auf soli.at.

Alle Informationen zur Ombudsstelle gibt es unter fussballfueralle.at.

Oliver Egger ist der einzige offen schwule Fußballer Österreichs



„Die Reaktionen im Verein waren durchwegs positiv.“

Oliver Egger

Neues Design
&
verbessertes
Einkaufs-
erlebnis!



Alle Bestellungen österreichweit
versandkostenfrei!

ÖGB-VERLAG LAUNCHT NEUEN ONLINE-SHOP!

Alles ist in Zukunft besser, schneller und einfacher – zumindest für die Kundinnen und Kunden des neuen ÖGB-Verlag-Shops. Neben einem komplett neuen Design überzeugt der ÖGB-Verlag-Shop durch eine übersichtlich gestaltete und leicht zu bedienende Nutzeroberfläche. Zusätzlich erwarten Sie zahlreiche technische Neuerungen, die ein zufriedenstellendes Einkaufserlebnis für unsere Kundinnen und Kunden garantieren.

Nach einer umfassenden Modernisierung ist der neue Shop nun mit seinem hochwertigen Buchsortiment rund um die Themen Arbeit, Recht und Soziales unter dem neuen Link shop.oegbverlag.at erreichbar. Erfreulich: Die Lieferungen sind in ganz Österreich versandkostenfrei!

Darüber hinaus ist der ÖGB-Verlag stolz darauf, dass gerade die im Onlinehandel häufig vorherrschenden schlechten Arbeitsbedingungen hier garantiert keinen Platz haben!

ÖGB-Verlag-Shop:

Die faire Alternative zu Amazon & Co.

URL: www.shop.oegbverlag.at



© Adobe Stock / Kaaslar Media

MUTTERSPRACHLICHE BERATUNG

Wenn die notwendigen Deutschkenntnisse fehlen, kann das zu Schwierigkeiten im Arbeitsalltag führen. Die muttersprachliche Beratung des ÖGB unterstützt daher Menschen, die in Österreich arbeiten und die deutsche Sprache nicht ausreichend beherrschen. Hilfe gibt es bei arbeits- und sozialrechtlichen Fragen, aber auch wenn es darum geht, eigene Rechte einzufordern.

Die Beratungen werden in allen Bundesländern und in den verschiedensten Sprachen angeboten: Arabisch, Bulgarisch, Bosnisch, Kroatisch, Rumänisch, Serbisch und Ungarisch. Unter www.mitgliederservice.at finden Sie im Menüpunkt „Unterstützungen“ alle Beratungsangebote in Ihrer Umgebung sowie die jeweiligen Ansprechpersonen.

Die kostenlose Hotline
für LeiharbeiterInnen
0800/311 900

LEIHARBEITERINNEN

Alle wichtigen Infos auf einen Blick

Das Thema Leiharbeit ist nicht neu. Atypische Beschäftigungsformen wie Zeitarbeit, Befristungen, Neue Selbstständige und Co. gehören schon seit einiger Zeit zur Normalität. Rund 850.000 Menschen sind in Österreich als LeiharbeiterInnen beschäftigt, viele kennen ihre Rechte nicht.

Egal, ob Sie vor der Entscheidung stehen, einen Job als LeiharbeiterIn anzunehmen, bereits LeiharbeiterIn sind oder als Betriebsrat/rätin LeiharbeiterInnen vertreten – auf der Informationsplattform www.leiharbeiter.at erfahren Sie alles Wissenswerte zum Thema.

Außerdem stehen unter der kostenlosen Hotline 080/311 900 ExpertInnen der Gewerkschaft PRO-GE telefonisch zur Verfügung und beantworten alle wichtigen Fragen.

GEWINNSPIEL: JETZT MITMACHEN UND GEWINNEN

Die **Solidarität** verlost je zwei Exemplare der Piatnik-Spiele „**Kurioses Österreich-Quiz**“ und „**Activity Solo & Team**“. Füllen Sie jetzt das Kreuzworträtsel auf Seite 23 aus und schicken Sie die richtige Antwort an gewinnspiel@oegb.at. Mit ein wenig Glück gehören Sie zu den GewinnerInnen.



- Das „Kurioses Österreich-Quiz“ sorgt mit skurrilen Fragen aus unterschiedlichen Themengebieten rund um die rot-weiß-rote Alpenrepublik für viel Spaß, aber auch Kopfschütteln.



- Bei „Activity Solo & Team“ müssen die gesuchten Begriffe umschrieben, gezeichnet, pantomimisch oder – und das ist neu – mittels selbst erzeugter Geräusche dargestellt werden.

Bessere
Antworten
Wie
Alles
Geht.

Unser Angebot für den
Kredit Ihrer alten Bank:

**Kredit
tauschen
und
weniger
zahlen!**

Oder
100 Euro
geschenkt

Mehr dazu bei Ihren BAWAG P.S.K. Finanzierungs-Experten in der Filiale.

Neukundenaktion für Konsumkredite oder neue Wohnbaukredite mit vollständig grundbücherlicher Besicherung und positiver Bonitätsprüfung.
Stand: Dezember 2019, Änderungen vorbehalten.



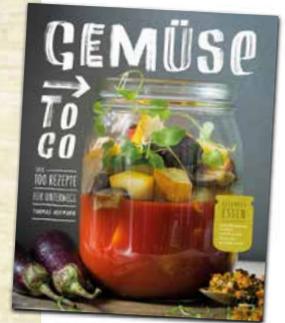
Der Suppenwürfel aus dem eigenen Backrohr

von Florian Kräftner

Zutaten

Basis für 3 Liter Suppe

- ◆ 4 Zehen Knoblauch
- ◆ jeweils ½ EL Fenchelkörner, schwarzer Pfeffer, Piment
- ◆ 2 gelbe Zwiebeln
- ◆ 1 Stange Lauch
- ◆ 3 getrocknete Tomaten
- ◆ evtl. 1 Handvoll schwarze Oliven
- ◆ 2 Karotten
- ◆ 2 gelbe Rüben
- ◆ 2 Pastinaken
- ◆ 2 Stangen Sellerie
- ◆ jeweils ½ Bund Thymian, Rosmarin, Basilikum
- ◆ Saft von 1 Zitrone
- ◆ 50 Gramm grobes Meersalz
- ◆ 3 EL Olivenöl



Gemüse to go.
Über 100 Rezepte
für unterwegs.
 Von Thomas Hofmann.
 Löwenzahn Verlag,
 200 Seiten, 19,90 Euro.
Bestellen:
www.besserewelt.at

© Florian Kräftner, Illu: Isabelle Carhoun

Zu kurz die Mittagspause, zu wenig der Platz in der Teeküche. Ein Problem, das hier schon mehrfach Thema war. Nun ist die bisher beste Lösung in Buchform erschienen. Neben vielen Speisen, die sich gut einpacken und aufwärmen lassen, und vielen Dressings, Dips und Pestos gibt es einen ganzen Abschnitt mit Rezepten für zum Beispiel Suppen, die man vorbereiten kann und im Büro nur mehr mit kochendem

Wasser aufgießen muss. Wesentlich dabei sind „Aromenpasten“, die man für Monate im Voraus zubereiten kann, damit es dann, wenn es sein muss, schnell geht. Hier eine vegane mediterrane Variante für so einen Suppenwürfel-Ersatz (Kurzfassung des Rezepts aus dem Buch):

Ofen auf 100 Grad vorheizen. Knoblauch und Gewürze mörsern. Gemüse und Kräuter putzen und klein schnei-

den. Gemüse mit Kräutern, Gewürzen, Salz, Öl und Zitronensaft mit einem Stabmixer pürieren. Masse auf Backpapier streichen, Rohr auf 70 Grad zurückdrehen, circa 2 Stunden trocknen lassen. Abkühlen lassen, in sterile (abgekochte) Gläser füllen. Hält gekühlt bis zu einem halben Jahr. Ergibt bis zu 3 Liter Suppe. Anwendungsbeispiel im Buch: Grüne Basilikum-Minestrone (u. a. mit Pesto Genovese und Babyspinatblättern).

HITLER-BIOGRAFIE VON 1971 IN COMIC-FORM – 2019 AUCH AUF DEUTSCH ERSCHIENEN



Comic-Biografien mögen in Europa ein relativ neues Phänomen sein, in Japan hat Shigeru Mizuki bereits 1971 das Leben Adolf Hitlers in Manga-Form nachgezeichnet: vom gescheiterten Kunstmaler zum Führer der NS-DAP, vom Obdachlosen zum Diktator. Der Rest ist grausame Geschichte. Shigeru Mizuki behält dabei stets eine Frage im Blick: Wer war der Mensch hinter dem Monster? Was dabei zu kurz kommt, ist der Antisemitismus der Bevölkerung als Vorausset-

zung für den Aufstieg der Nazis. Auch der Holocaust kommt so gut wie gar nicht vor. Die Schilderung von Hitlers Aufstieg erinnert jedoch daran, dass demokratisch gewählte Politik nicht automatisch legitim ist: Die Nazis wurden in den Reichstag gewählt und die Abgeordneten haben mit dem Ermächtigungsgesetz Hitlers Alleinherrschaft durchgewunken. Und die Naziherrschaft ist nicht so



»MEIN SCHICKSAL WÄRE EIN ANDERES GEWESEN. MEIN LEBEN WÄRE NICHT IM KRIEG RUINIERT WORDEN, UND OHNE HITLER HÄTTE ICH IMMER NOCH MEINEN LINKEN ARM. WIE ALSO KÖNNTE ICH NICHT INTERESSIERT SEIN AN DER FRAGE, WAS FÜR EIN MENSCH ER WIRKLICH WAR?«

automatisch gekommen, wie das im Nachhinein vielleicht scheint: Immer wieder standen die Nazis vor der Spaltung, vor dem Bankrott – es hätte zu mancher Zeit gar nicht viel gebraucht, und die Geschichte wäre ohne sie verlaufen.

Hitler. Von Shigeru Mizuki.

Aus dem Japanischen von Jens Ossa. Reprodukt, 288 Seiten, 18,50 Euro.

Bestellen: www.besserewelt.at

Verlost werden ...

... je zwei Exemplare der Spiele „Kurioses Österreich-Quiz“ und „Activity Solo & Team“ – siehe Seite 20.

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

1 2 3 4 5 6 7 8

LÖSUNG BITTE EINSENDEN AN:

Redaktion Solidarität, Johann-Böhm-Platz 1, 1020 Wien oder gewinnspiel@oegb.at

Einsendeschluss: 27. Jänner 2020

Auflösung des Rätsels Solidarität - Nr. 985

■ ■ L ■ ■ K ■ ■ ■ G ■
 A S U ■ R A I L W A Y
 ■ H E C H T ■ A A S ■
 Z U G ■ E ■ S U E S S
 ■ T ■ D I O P T R I E
 S T E I N ■ A ■ M ■ I
 ■ L ■ L ■ G E B E L L
 S E E L E U T E ■ O ■
 ■ ■ G ■ ■ R ■ S A C K
 ■ B A D E T A S C H E
 S O L I D E ■ E H E R
 ■ E ■ E I N B R E N N

mit von der Partie	ein Erdteil	in der Nähe von	ein Schiff kapern	▼	Hand- oder Fußrücken	Kurstadt in Südtirol	▼	bestimmter Artikel	▼	innerer Körperteil
▶	▼	▼	▼		Pariser U-Bahn (Kurzw.)	▶				
der begehrte Sitzplatz am ...	5							Krankheits-erreger		dt. Fußballtorwart (Manuel)
▶			8		öst.-amer. Schau-spieler (Peter) †		Auto-mobil-bauform	1		
Fußstoß		Stammvater einer ung. Dynastie			stür-zende Schnee-masse	7				
Steif-papier, Pappe	▶						Nähr-mutter		Lied-vortrag	
▶					österr. Ski-springer (Sepp) †		Sehorgan	▶		
Nieren-aus-scheidung	dt. Auto-pionier † 1929		eh. Eisen-bahner-beruf unverletzt							
Trag-gestell	▶	6				Styling-produnkt für die Haare		franzö-sisch: Straße		persönl. Fürwort, 3. Person Plural
▶					Stift im nördli-chen NÖ		3			
Trauer-spiel v. Grill-parzer		geistige Vor-stellung	▶				Hoch-schule (Kurz-wort)	▶		2
ugs.: Grenz-behörde	▶				Ruhe-möbel	4				

s1112-78



OGB
MITGLIEDER-
RABATT ¹⁾
8%
ZUSÄTZLICH

1) Der Mitgliederrabatt gilt vom bisherigen Verkaufspreis für Neuaufträge und on top auf alle Prozentaktionen, gilt auch für Werbe- und Aktionsware sowie bei Aktionen der Kika Kundenkarte und der Leiner Vorteilskarte, ausgenommen davon sind bereits reduzierte Ausstellungsprodukte, Warengutscheine, Serviceleistungen, Bücher, Elektrogeräte/Zubehör und Lebensmittel. Gültig bis 31.12.2020

Unser kika Service für Sie

SELBST ABHOLBUS ²⁾
 Keine Platzprobleme beim Transport mit dem kika Selbstabholbus.

24h ³⁾
EXPRESS LIEFERUNG
 IN GANZ ÖSTERREICH AUF LAGERNDE ARTIKEL

EINFACH
BEQUEM
INKL. MONTAGE

Nähere Informationen in Ihrer kika-Filiale und auf www.kika.at

UNSER LEINER SERVICE FÜR SIE

SELBST ABHOLBUS ²⁾
 GROSSE MÖBELSTÜCKE EINFACH SCHNELL NACH HAUSE BRINGEN.

24 Std. ³⁾
EXPRESS LIEFERUNG
 IN GANZ ÖSTERREICH AUF LAGERNDE ARTIKEL

Nähere Informationen bei Ihrem Leiner Einrichtungsberater und auf www.leiner.at

2) Die Vollkostenbeteiligung beträgt € 19,90 pro Tag und beinhaltet eine Fahrstrecke von max. 200 km

3) Manchmal muss es schnell gehen. Kommen Sie in Ihr Einrichtungshaus, treffen Sie Ihre Auswahl aus unseren lagernden Produkten und in 24 Stunden wohnen Sie, wie es Ihnen gefällt. Auf Wunsch inklusive Montage. Wir sind so schnell wie das Leben. Nähere Informationen erhalten Sie in Ihrem Einrichtungshaus.



**Wasser- und
windabweisend**

Bestellen leicht gemacht!
bestellung@personalshop.com

☎ 0 512 / 34 33 44
FAX 0 512 / 34 33 44-400

**25% Rabatt auf ALLES erhalten Sie auf
www.personalshop.com**



25%
Neukunden-Rabatt
auf ALLE Artikel!

SO SPAREN SIE 25%:

1. Loggen Sie sich mit Ihrem Code **A30200** im Shop ein.
2. Wählen Sie Ihre Wunschartikel
3. Geben Sie Ihren Code unten im Warenkorb ein für 25% Rabatt!

Widerrufsrecht: Sie haben das Recht, 14 Tage lang ohne Angabe von Gründen diesen Vertrag gegenüber der Servus Handels- und Verlags-GmbH schriftlich, telefonisch, per Fax oder per E-Mail an A-6404 Polling in Tirol, Gewerbezone 16, Tel: 0 512 / 34 33 44, Fax: 0 512 / 34 33 44-400, office@personalshop.com, zu widerrufen. Die Widerrufsfrist beginnt ab dem Tag, an dem Sie die Waren in Besitz genommen haben. Senden Sie uns die Ware spätestens 14 Tage nach Ihrem Widerruf zurück. Wir gewähren Ihnen neben dem gesetzlichen Widerrufsrecht eine freiwillige Rückgabegarantie von insgesamt 30 Tagen ab Erhalt der Ware, sofern die Ware sich in ungebrauchtem und unbeschädigtem Zustand befindet. Impressum: Servus Handels- und Verlags-GmbH, Gewerbezone 16, A-6404 Polling in Tirol.

5-Sterne-Personalshop-Garantie

- ★ 2 Jahre Garantie ohne „Wenn und Aber“
- ★ Schnelle Lieferung
- ★ Höchster Qualitätsstandard
- ★ Bestpreis-Garantie
- ★ 30-tägiges Umtausch- und Rückgaberecht**

Gleich einsenden an:
**Servus Handels- und
Verlagsgesellschaft m.b.H.**
Postfach 2, A-6050 Hall in Tirol

* Stappreise beziehen sich auf unverbindliche Preisempfehlung des Herstellers (UVP). Solange der Vorrat reicht.

** Detaillierte Angaben zum Rücktrittsrecht und Informationen zum Datenschutz finden Sie auf: www.personalshop.com

BESTELLSCHEIN A30200 mit 30 Tage Rückgaberecht

Menge	Art.-Nr.	Größe	Artikelbezeichnung	NEUKUNDEN- PREIS
	62.155.941		Nordcap Herren Thermohose	€ 29,99
	62.155.952		Nordcap Damen Thermohose	€ 29,99

Absender (Bitte deutlich ausfüllen): Frau Herr

Bearbeitungs- und Versandkostenanteil € 5,90

Name, Vorname:

Straße / Nr.:

PLZ / Ort:

Geb. Datum:

E-Mail:

Wir verwenden Ihre E-Mail-Adresse, um Sie über Aktionsangebote zu informieren. Dem können Sie jederzeit widersprechen.

Thermohose: wasser- und windabweisend!



2 schräg
gesetzte
Taschen vorne

1 Gesäß-
tasche



1 Ober-
schenkel-
tasche

Für Damen

Für Herren

Innenfutter
mit optimalem
Wärmerückhalt

UVP*-Preis 99,-
Personalshop-Preis 39,99
NEUKUNDEN-Preis
€ 29,99
Sie sparen €69,01
gegenüber dem UVP*

Herren Thermohose

anthrazit Art.-Nr. 62.155.941

Damen Thermohose

anthrazit Art.-Nr. 62.155.952

Damenmodell

Damen-Größe = Bestellgröße							
Kurzgröße	19	20	21	22	23	24	25
Bundweite in cm	80	84	88	92	96	100	104
Normgröße	36	38	40	42	44	46	50
Bundweite in cm	76	80	84	88	92	96	100

Herrenmodell

Herren-Größe = Bestellgröße							
Kurzgröße	25	26	27	28	29	30	
Bundweite in cm	91	95	99	103	107	111	
Normgröße	48	50	52	54	56	58	60
Bundweite in cm	85	89	93	97	101	105	109

- Wasser- und winddichtes Thermogewebe aus 100% Polyester
- Äußere atmungsaktive Ripstop-Gewebeschicht
- Allround-Thermohosen für multifunktionalen Einsatz
- 4 Taschen mit robustem Reißverschluss und farblich abgesetzten Zipper-Pullern

Ein Ersuchen des Verlages an den/die BriefträgerIn:
Falls Sie diese Zeitschrift nicht zustellen können, teilen Sie
uns bitte hier den Grund und gegebenenfalls die neue oder
richtige Anschrift mit

Straße/Gasse

Haus-Nr./Stiege/Stock/Tür

Postleitzahl

Ort

Besten Dank