

DAS MAGAZIN DER GEWERKSCHAFT PRO-GE

Ausgabe 3/2010

Glück auf!

Arbeit auf Bestellung boomt

Die Gewerkschaft fordert bessere Absicherung der Leiharbeit (Seite 4)

PRO-GE

Inhalt:

ZEITARBEIT

Zwischen 60.000 und 65.000 Beschäftigte arbeiten derzeit in Österreich als überlassene Arbeitskräfte. Nicht nur die Branche boomt, auch der Handlungsbedarf wird immer dringlicher. In unserem Schwerpunktthema gehen wir auf das Spannungsfeld von Zeitarbeit zwischen Chance und Ausbeutung ein. *Seiten 4–9*



AUF MONTAGE

Schwere körperliche Arbeit bei jeder Witterung steht bei MontagearbeiterInnen auf der Tagesordnung. Für die Betriebsräte der Branche steht fest: 45 Jahre in diesem Job sind mehr als genug. *Seite 12*



ARBEITSZEIT

Seit knapp zehn Jahren arbeiten die Beschäftigten in der Papierindustrie weniger als 38 Stunden pro Woche. Der Kollektivvertrag in der Papierindustrie ist ein gutes Beispiel, wie Arbeit sinnvoll verteilt werden kann. *Seite 14*



SCHLAFLOS

Lange Arbeitszeiten sorgen bei immer mehr ÖsterreicherInnen für Schlafstörungen. Wenigen ist bewusst, wie sich das auf ihre Gesundheit auswirkt. Die Folgen können fatal sein. *Seite 16*



GEWERKSCHAFTSMITGLIED

Alfred Rozporka ist seit 82 Jahren Mitglied der Gewerkschaft. In seinen 98 Lebensjahren hat er vom Krieg bis zum Computerzeitalter vieles miterlebt. Nur die schwindende Solidarität stimmt ihn bedenklich. *Seite 18*



BEHINDERUNG

94.000 Menschen sind in Österreich begünstigt behindert. Robert Hauser, Leiter der Rechtsabteilung der PRO-GE, gibt Einblick in die Rechte und Ansprüche von Menschen mit begünstigter Behinderung in der Arbeitswelt. *Seite 20*

IMPRESSUM:

Glück auf! – Zeitschrift für Mitglieder der Gewerkschaft PRO-GE. ZVR-Nr.: 576439352. Herausgeber: Österreichischer Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft PRO-GE, 1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1, (01) 534 44 69. Medieninhaber: Verlag des Österreichischen Gewerkschaftsbundes GmbH, 1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1; Tel. (01) 662 32 96-0, Fax (01) 662 32 96-39793, E-Mail: office@oegbverlag.at, www.oegbverlag.at. Redaktion (glueckauf@proge.at): Mathias Beer, Claudia Granadia, Karin Prokop, Wolfgang Purer, Irene Steindl, Barbara Trautendorfer, Robert Wittek. MitarbeiterInnen: Robert Hauser, Doris Jonas-Witzeneder. Grafik & Layout: Peter-Paul Waltenberger, Niki Menger (Titel). Fotos: PRO-GE, Fotolia, Michael Seemayer, Christian Redtenbacher, Robert Wittek, Therme Bad Gastein. Rätsel: Vera Ribarich. Hersteller: Leykam Druck-GmbH & Co KG, 7201 Neudörfel, Bickfordstraße 1. Redaktionsschluss der folgenden Ausgabe: 25. Mai 2010.

Pro +

AKTION ZUKUNFT JUGEND

Alle jugendlichen Arbeitslosen zwischen 19 und 24 Jahren sollen innerhalb von sechs Monaten ein Angebot für einen Arbeitsplatz, eine zielgerichtete Schulung oder eine geförderte Beschäftigung bekommen. Mit der „Aktion Zukunft Jugend“ und der Ausbildungsgarantie für Jugendliche bis 18 Jahren setzt die Bundesregierung die größte Jugendbeschäftigungsoffensive um, die je in Österreich beschlossen wurde. Laut dem Sozialministerium werden im Jahr 2010 rund 40.000 Jugendliche von der Aktion profitieren. Insgesamt fließen heuer 500 Millionen Euro in Initiativen, um junge Menschen in den Arbeitsmarkt zu integrieren.

KURZ NOTIERT

Opfer von Arbeitsunfällen

Mehr als zwei Millionen Menschen sterben jährlich weltweit an den Folgen von Arbeitsunfällen. Die Bau- und die Zeitungsbranche haben ein besonders hohes Unfallrisiko. Am 28. April wurde am Internationalen Gedenktag für die Opfer von Arbeitsunfällen auch der Ausbau betrieblicher Gesundheitsförderungen ins Zentrum gerückt.

Sozialplan für Gabor-Beschäftigte

Mitte März erhielten die MitarbeiterInnen der Schuhfabrik Gabor in Kärnten die Mitteilung, dass mit Ende 2010 auch die letzte Produktionsstätte in Österreich geschlossen wird. Der Betriebsrat konnte nun mit Unterstützung der Produktionsgewerkschaft (PRO-GE) einen Sozialplan für rund 160 betroffene ArbeitnehmerInnen abschließen.

100.000 nicht versichert

Laut der Armutskonferenz leben in Österreich rund 100.000 Menschen ohne Krankenversicherung. Darunter sind vor allem junge Menschen, die keine fixe Anstellung haben und sich daher von Beruf zu Beruf weiterhanteln.

Aktionsplan für Behinderte

Sozialminister Rudolf Hundstorfer plant einen Nationalen Aktionsplan für Behinderte. Dieser soll die Leitlinien der österreichischen Behindertenpolitik für die nächsten zehn Jahre festlegen. Neben der Beschäftigungsförderung für Menschen mit Behinderungen soll der Plan eine umfassende Sicherung von Betreuung und Pflege sowie Maßnahmen zur Barrierefreiheit in allen Lebensbereichen beinhalten.

Kontra - FACHKRÄFTEMANGEL

Ein Zittern um die nächste FacharbeiterInnen-Generation macht sich breit. Die oberösterreichische Wirtschaft befürchtet, dass der Geburtenrückgang dramatische Folgen auf den Lehrstellenmarkt in den nächsten Jahren haben könnte. Der Wirtschaftsbund will ein besseres Image der Lehre, um diese attraktiver zu machen. Jetzt fehlen nur noch die Lehrstellenplätze, um die zahlreichen Lehrstellersuchenden auch ausbilden zu können. Würde es nicht die Ausbildungsgarantie geben, wären noch mehr Jugendliche auf der Straße. Nicht die Lehre ist unattraktiv, sondern das fehlende Angebot an Lehrplätzen in den Betrieben!



Liebe Leserin, lieber Leser!

Bis Ende April hätten die Verhandlungen zur Arbeitszeit in der Metallindustrie abgeschlossen sein sollen (die vorige Glück auf! hat darüber berichtet). Was die Unternehmer unter „Flexibilisierung der Arbeitszeit“ verstehen, hat sich allerdings seit den KV-Verhandlungen im Herbst vergangenen Jahres nicht geändert: nämlich massive Verschlechterungen für die ArbeitnehmerInnen bei der Entlohnung von Überstunden.

Für die PRO-GE stand von Anfang an fest, dass bei einer Neuregelung auch Vorteile für die ArbeitnehmerInnen dabei sein müssen, zum Beispiel in Form einer Verkürzung der Normalarbeitszeit. Am 12. April wurden die Verhandlungen von der Arbeitgeberseite für beendet erklärt (mehr dazu auf Seite 11). Eine Arbeitszeitverkürzung könne nicht akzeptiert werden, hieß es aus der Wirtschaftskammer.

Dabei gäbe es durchaus Beispiele, dass Arbeitszeitverkürzung funktioniert, etwa in der Papierindustrie. Dort wurde vor zehn Jahren auf 36 Wochenstunden im Schichtbetrieb umgestellt. Die Branche ist konkurrenzfähig geblieben und die ArbeitnehmerInnen sind mit den neuen Arbeitszeitmodellen zufrieden, wie anhand eines Besuchs in der Papierfabrik in Steyrmühl festgestellt werden kann (Seite 14).

Während den Arbeitgebern der Metallindustrie also kürzere Arbeitszeiten den Schlaf rauben, ist es bei den ArbeitnehmerInnen umgekehrt: Schlafstörungen gehören zu den häufigsten Gesundheitsbeeinträchtigungen durch Belastungen am Arbeitsplatz. Die Ursache dafür ist meistens: zu lange Arbeitszeiten (Seite 16).

Wir wünschen anregendes Lesen,
die Redaktion

Zeitarbeit wächst gerade in wirtschaftlich unsicheren Zeiten

Geborgte Arbeit – ArbeitnehmerInnen auf Zeit

Die einen sind strikt dagegen und sehen darin Ausbeutung, die anderen wollen und befürworten ein solch „flexibles“ Arbeitsmodell: Zur Zeitarbeit gibt es sehr unterschiedliche Meinungen. Eines ist aber so gut wie fix: Die Branche wird weiter wachsen und die ArbeitnehmerInnen brauchen eine starke Vertretung.

LINKTIPP:

www.leiharbeiter.at

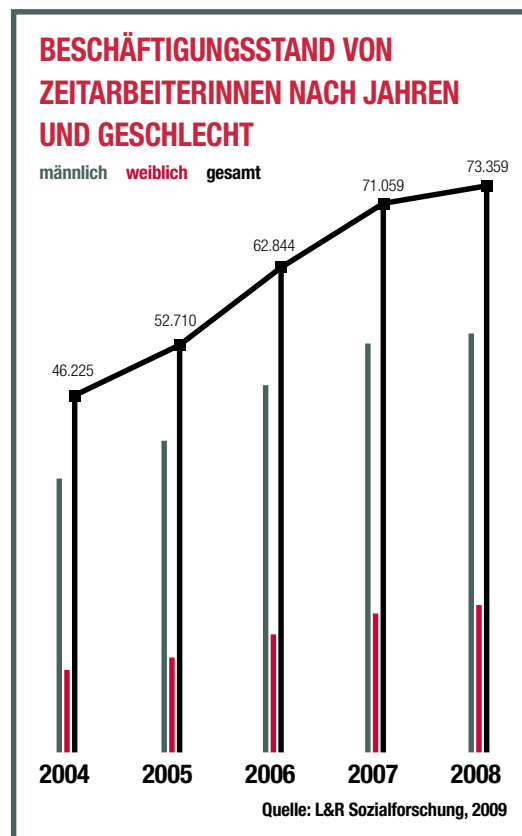
Die Website der PRO-GE
für ZeitarbeiterInnen

mal mehr die Hälfte der rund 7.000 ZeitarbeiterInnen werktätig. Demnach ist nicht verwunderlich, dass in der Industrie 90 Prozent der befragten Zeitarbeitskräfte, das Risiko arbeitslos zu werden als sehr hoch einschätzen.

Rund 60.000 bis 65.000 ZeitarbeiterInnen gibt es zurzeit in Österreich. Sie sind stark von der aktuellen Wirtschaftsentwicklung abhängig – bei Auftragsspitzen werden sie schnell angefordert, bei Flaute werden sie in die Zeitarbeitsfirma zurückgeschickt. Die ArbeitnehmerInnen haben zwar genau definierte Rechte, einige Zeitarbeitsfirmen versuchen diese jedoch immer wieder zu umgehen. Eine Handvoll schwarzer Schafe bringt damit eine ganze Branche in Verruf. Für die Beschäftigterbetriebe hingegen werden ZeitarbeiterInnen immer wichtiger, besonders in wirtschaftlich unsicheren Zeiten. „Um zu vermeiden, dass Betriebe überwiegend ZeitarbeiterInnen anstellen ist eine Beschränkung in den einzelnen Betrieben auf maximal fünf Prozent der Belegschaft nötig“, fordert Rainer Wimmer, Bundesvorsitzender der PRO-GE.

Industrie besonders betroffen. Laut einer Studie von L&R Sozialforschung wuchs die Branche seit 1997 kontinuierlich an, bis sie 2008 den Höchststand von rund 80.000 Beschäftigten erreichte. Mit der Krise schrumpfte auch der Bereich der Arbeitskräfteüberlassung. Innerhalb kürzester Zeit verloren Tausende ihren Job. In der Sparte Industrie waren bis 2008 die meisten ZeitarbeiterInnen beschäftigt. Umso dramatischer war der Beschäftigungsrückgang während der Wirtschaftskrise. Über ein Drittel der ZeitarbeiterInnen wurde nicht weiter beschäftigt, in der Metallindustrie war 2009 nicht ein-

Unregelmäßige Beschäftigung. Zeitarbeit ist noch immer sehr kurzweilig und stark von saisonalen Einflüssen abhängig. Jedes vierte Quartal steigt die Arbeitslosigkeit rapide an und erreicht Spitzen von 20 Prozent. Bei den ArbeiterInnen ist die Dauer der durchgehenden Beschäftigung besonders kurz. Während etwas mehr als die Hälfte der Angestellten über zwölf Monate durchgehend beschäftigt war, sind das bei den ArbeiterInnen nur 22 Prozent. Kein Wunder also, wenn die Hälfte der ZeitarbeiterInnen ein normales Arbeitsverhältnis „sehr bevorzugen“ würde.





← Rainer Wimmer,
Bundesvorsitzender der PRO-GE

KLARES „NEIN“ ZU MEHRARBEIT UM WENIGER GELD

Arbeitgeber haben Anfang April die Gespräche zur Arbeitszeit-Flexibilisierung in der Metallindustrie und des Bergbaus abgebrochen. Die PRO-GE bleibt gesprächsbereit, steht aber für Lohnkürzungen nicht zur Verfügung.

Danke, liebe Kolleginnen und Kollegen, für die massive Unterstützung bei den Arbeitszeitgesprächen in der Metallindustrie. Wir haben die Arbeitgeberforderung nach Verlängerung der Arbeitszeit und der Streichung von Überstundenzuschlägen mit eurer Hilfe erfolgreich abgewehrt. Zuletzt haben mehr als 700 Betriebsrätinnen und Betriebsräte bei der österreichweiten Konferenz in Vösendorf (Niederösterreich) ein deutliches Signal gesetzt: „Wir lassen uns sicher nicht mit Kündigungsdrohungen der Arbeitgeber eine Änderung diktieren“, war die einhellige Antwort in Richtung Wirtschaftskammer. Und das war richtig und wichtig: Die Forderung nach Streichung von Zeit- und Überstundenzuschlägen und jahrelanges Warten auf Zeitausgleich sind Einsparungsmodelle, denen keinerlei Vorteil für die Beschäftigten gegenübersteht. Die Umsetzung der Arbeitgeberpläne würde für die Beschäftigten schlicht mehr arbeiten um weniger Geld bedeuten. Viele Unternehmen müssen sich zudem die Kritik gefallen lassen, dass sie die seit Jahren bestehenden Flexibilisierungsmöglichkeiten im Kollektivvertrag nur zum Teil genutzt haben.

VORSICHT VOR EINVERNEHMLICHEN AUFLÖSUNGEN!

Einvernehmliche Auflösungen von Dienstverhältnissen sind in der Zeit- arbeitsbranche gang und gäbe. Damit werden die Kündigungsbestimmungen, die sich aus dem geltenden Kollektivvertrag ergeben würden, einfach umgangen.

2008 wurden laut Daten von L&R Sozialforschung 53 Prozent aller Dienstverhältnisse einvernehmlich aufgelöst. Zieht man die Personen ab, die selbst eine einvernehmliche Auflösung wollten, bleibt ein Anteil von 39 Prozent. Um die Unterschrift zu bekommen, tendieren manche Zeitarbeitsfirmen dazu, die ArbeitnehmerInnen unter Druck zu setzen. Auch im Krankenstand wird ZeitarbeiterInnen, vor allem jenen mit geringem Qualifikations- bzw. Tätigkeitsniveau, immer wieder eine einvernehmliche Auflösung „angeboten“. Einvernehmliche Auflösungen sollten nur nach genauer Überlegung und schon gar nicht im Vorhinein unterzeichnet werden, denn damit verzichtet man freiwillig auf viel Geld!

Zeit ist reif. Auch wenn die Arbeitgeber nun die Gespräche abgebrochen haben, werden wir das Thema Arbeitszeitgestaltung in den kommenden Monaten bis hin zur Herbstlohnrunde auf unsere Agenda setzen und mit den Betriebsrätinnen und Betriebsräten sowie Beschäftigten intensiv diskutieren. Die Konjunktur ist noch zu schwach, um Tausende verloren gegangene Arbeitsplätze in der Industrie zurückzugewinnen. Und wenn sich der Arbeitsmarkt so weiter entwickelt, sind wir bis 2012 „unter Wasser“.

Wir brauchen Maßnahmen zur Beschäftigungssicherung und für neue Arbeitsplätze. Die Arbeit muss besser verteilt werden – durch Verringerung von regelmäßigen Überstunden und Verkürzung der Normalarbeitszeit. Die Zeit ist reif dafür.

Glück auf!
Euer Rainer Wimmer

Doch die Brückenfunktion ist sehr schwach: In acht Jahren konnten nur rund 20 Prozent in eine Standardbeschäftigung wechseln. Viele der Beschäftigten haben deshalb das Gefühl „einmal Randbelegschaft – immer Randbelegschaft“ und glauben, es sei nur sehr schwer möglich in die Stammbesellschaft eines Betriebes zu wechseln.

Vertretung durch Betriebsrat. Die PRO-GE vertritt als Gewerkschaft die ZeitarbeiterInnen. In den Betrieben können sie sich sowohl an den Betriebsrat in der Zeitarbeitsfirma als auch an jenen im Beschäftigerbetrieb wenden. Doch 35 Prozent der Befragten wissen nicht einmal, ob es in der Zeitarbeitsfirma einen Betriebsrat gibt. Immerhin wissen mehr Befragte von den Betriebsräten in den Beschäftigerbetrieben – hier werden auch deutlich mehr ZeitarbeiterInnen aktiv vertreten. Die Zufriedenheit mit

der Vertretung durch Betriebsräte ist insgesamt relativ hoch, allerdings sind 14 Prozent damit gar nicht zufrieden. Viele Betriebsräte haben das Problem, von der eigenen Firma nicht oder nur unzureichend über die Anstellung von ZeitarbeiterInnen informiert zu werden. Die Einhaltung bzw. Ausweitung der Informationspflicht der Firma gegenüber dem Betriebsrat über die genaue Anzahl und Dauer der Überlassungen, kann hier Abhilfe schaffen. Nur wenn die BetriebsrätInnen im Beschäftigerbetrieb auch die nötigen Informationen, zum Beispiel über die Lohnhöhe der ZeitarbeiterInnen etc., haben, können sie den Beschäftigten auch helfen.

Benachteiligt bei Weiterbildung. Im Jahr 2008 haben 13 Prozent der ZeitarbeiterInnen an einer Weiterbildung teilgenommen, die zumindest teilweise in der Arbeitszeit stattfand und/oder zumindest teilweise durch die Zeitarbeitsfirma bezahlt wurde. Ein Vergleich dieses Ergebnisses mit dem Weiterbildungs-

verhalten der unselbstständig Beschäftigten deutet darauf hin, dass ZeitarbeiterInnen hier benachteiligt sind. Je geringer das Tätigkeitsniveau ist, das eine Person ausübt, desto geringer ist auch die Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen. Umso bemerkenswerter ist das enorme Interesse an Weiterbildung. Knapp die Hälfte der Befragten äußerte ihr Interesse, etwa an Kursen im Metallbereich, im EDV- bzw. IT-Bereich oder an Fremdsprachenkursen. Leider ist unter den Befragten der „Weiterbildungsfonds für ZeitarbeiterInnen“ weitgehend unbekannt.

Handlungsbedarf. In vielen Punkten besteht noch Handlungsbedarf. Die PRO-GE hat mit dem europaweit ersten Kollektivvertrag für die Arbeitskräfteüberlassung seit 2002 eine Vorreiterrolle eingenommen. Doch es gibt noch viel zu tun. Um die ZeitarbeiterInnen besser über ihre Rechte, Pflichten und Möglichkeiten (z. B. Weiterbildungsfonds) zu informieren, hat die PRO-GE eine Webseite ins Leben gerufen, die als Plattform für alle Anliegen von ZeitarbeiterInnen dienen soll. Unter www.leiharbeiter.at sind sämtliche Informationen rund um das Thema Zeitarbeit gesammelt abrufbar.

BEVORZUGUNG EINER STANDARDBESCHÄFTIGUNG GEGENÜBER DER ZEITARBEIT NACH GESCHLECHT

in Prozent

Quelle: L&R Sozialforschung, 2009

MÄNNLICH: ja sehr	48,3	teilweise 16,6	nein 35,1
WEIBLICH: ja sehr	51,9	teilweise 15,5	nein 32,6



Stiftung für Zeitarbeit & KMU

Der Jugend eine Chance

Seit August 2009 gibt es eine Jugendstiftung für Zeitarbeitsfirmen und Klein- und Mittelbetriebe. Für zahlreiche Jugendliche ist sie eine zweite Chance am Arbeitsmarkt.

LINKTIPP:

www.aufleb.at

Arbeitslos, jung und niedriger Ausbildungsstand – in dieser Kategorie werden seit 2009 die meisten Arbeitslosen-zuwächse verzeichnet. Vor allem Jugendliche unter 25 Jahren in den Bereichen Zeitarbeit und Klein- und Mittelbetriebe (KMU) waren und sind von der Wirtschaftskrise besonders betroffen. Durch die Arbeitsstiftung „JUST Aufleb – die Jugendstiftung für Zeitarbeit und KMU“ erhalten sie eine neue Chance zur Integration in den Arbeitsmarkt.

Erfolgreiches Instrument. Individuelle Berufsorientierung, maßgeschneiderte Aus- und Weiterbildungen sowie Unterstützung bei der Arbeitssuche sind die Schwerpunkte der Jugendstiftung. Erfahrene TrainerInnen erstellen gemeinsam mit den Jugendlichen einen Bildungsplan als Grundlage für das Ausbildungsziel. Neben theoretischem Wissen steht vor allem die praktische Erfahrung in den Betrieben im Vordergrund. Im Bereich der KMU besteht die Möglichkeit einer Rückkehr in den entsendenden Betrieb.

Voraussetzungen. Teilnehmen können Jugendliche bis 25 Jahre (20 Prozent der TeilnehmerInnen können auch älter sein), deren Ausbildung nicht über eine Lehre hinausgeht, die mindestens drei Monate im Unternehmen gearbeitet haben und deren Dienst-

verhältnis gekündigt oder einvernehmlich aufgelöst wurde. Die Verweildauer beträgt für Jugendliche maximal 156 Wochen. Insgesamt 1.420 Stiftungsplätze werden derzeit von den Fördergebern (Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz sowie Arbeitsmarktservice) finanziert.

Vorteile für alle. Unternehmen profitieren von der Jugendstiftung ebenso wie die jungen StiftungsteilnehmerInnen. Der Organisationsaufwand wird von den regionalen KooperationspartnerInnen übernommen. Die Qualifizierungskosten werden vom AMS, den Bundesländern und dem Insolvenzentgeltfonds getragen. Die TeilnehmerInnen erhalten vom AMS ein Stiftungsarbeitslosengeld sowie eine monatliche Unterstützung vom ehemaligen Unternehmen.

Aufleb wurde 1995 auf Initiative der Sozialpartner gegründet. Ursprünglich für die Beschäftigten der Nahrungs- und Genussmittelbetriebe zuständig, verwaltet Aufleb derzeit die Jugendstiftung, drei Betriebsstiftungen und den Weiterbildungsfonds für ZeitarbeiterInnen im Auftrag der Gewerkschaft PRO-GE und der Wirtschaftskammer. Auskünfte zur Jugendstiftung erteilt Thomas Grammelhofer, Branchensekretär der PRO-GE unter: Tel. (01) 534 44-69580 bzw. per E-Mail an thomas.grammelhofer@proge.at



Zeitarbeit – zwischen Chance und Ausbeutung

LINKTIPP:

www.leiharbeiter.at

www.proge.at

Kontakt: Thomas Grammelhofer
Telefon: (01) 534 44-69265
E-Mail: thomas.grammelhofer@proge.at

Glück auf!: ZeitarbeiterIn, LeiharbeiterIn, Arbeitskräfte-überlassung – die Begriffe werden oft verwendet – was bedeuten sie, und wo liegen die Unterschiede?

Grammelhofer: Unterschiede gibt es in Wirklichkeit keine. Alle Begriffe meinen Arbeitskräfte, die von einer Zeitarbeitsfirma an einen Betrieb für eine bestimmte Zeit überlassen werden. Seit einigen Jahren gibt es in Österreich die Tendenz, den negativ behafteten Begriff „Leiharbeit“ nicht mehr zu verwenden, weil Beschäftigte an sich ja nicht „verliehen“ werden können. Der Begriff „Leiharbeit“ ist weiterhin üblich und insbesondere dann berechtigt, wenn das Gesetz und der Kollektivvertrag nicht eingehalten werden. Im Ausland gibt es nur die Bezeichnung „Leiharbeit“. Arbeitskräfteüberlassung ist der Fachbegriff für die Branche und stammt aus dem sogenannten Arbeitskräfteüberlassungsgesetz.

Glück auf!: Nach der Krise erlebt die Branche wieder einen Aufschwung. Wo liegen die Vorteile für Betriebe, die ZeitarbeiterInnen beschäftigen?

Grammelhofer: Der Vorteil liegt oftmals im Nachteil der Beschäftigten. Ist die Auftragslage schlecht, werden die Beschäftigten in die Zeitarbeitsfirma zurückgeschickt. Dort wird das Dienstverhältnis oft mittels einvernehmlicher Auflösung beendet. Damit werden die Kündigungsbedingungen, die sich aus den jeweiligen Kollektivverträgen ergeben würden, einfach ausgeschaltet. Bei Krankheit wird oft das gleiche Spiel gespielt. Es gibt immer wieder schwarze Schafe, die Beschäftigte während des Krankenstandes von der Krankenversicherung abmelden. Alle Zeitarbeitskräfte sollten im Krankheitsfall prüfen, ob sie bei der Krankenkasse noch angemeldet sind. Generell ist die Tendenz erkennbar, dass das Unternehmerrisiko immer mehr auf die Beschäftigten abgewälzt wird.

Glück auf!: Kann man bereits abschätzen, wie sich die Branche in Zukunft entwickeln wird?

Grammelhofer: Ja, in einigen Betrieben zeichnet sich bereits ein Trend ab: Sehr viele Stammarbeitsplätze, die aufgrund der Krise abgebaut wurden, werden nur noch über Zeitarbeitskräfte nachbesetzt. Man kann also davon ausgehen, dass die Branche insgesamt stärker anwachsen wird als vor der Krise. In Betrieben kann aber durch eine Betriebsvereinbarung unter anderem die Anzahl der Zeitarbeiterinnen und Zeitarbeiter begrenzt werden. Diese Betriebsvereinbarung ist erzwingbar – stimmt der Arbeitgeber nicht zu, entscheidet das Gericht.

Glück auf!: Die PRO-GE konnte bereits 2002 einen Kollektivvertrag für Zeitarbeitskräfte erreichen. Österreich ist damit Vorreiter in Europa. Wie sieht die Entwicklung in anderen Ländern aus?

Grammelhofer: Es gibt eine EU-Richtlinie zur Zeitarbeit, die bis Dezember 2011 durch die jeweilige nationale Gesetzgebung der Mitgliedsstaaten umgesetzt werden muss. Hier kann man hoffen, dass die Zeitarbeiterinnen und Zeitarbeiter von der Umsetzung profitieren, und es bessere Regelungen in der Branche geben wird. Die Schwierigkeit liegt



Thomas Grammelhofer ist in der PRO-GE für den Bereich der Arbeitskräfteüberlassung zuständig.



darin, dass es in den Ländern Europas in vielen Bereichen unterschiedliche Regelungen und keine Kollektivverträge gibt. Eine einheitliche Lösung und Umsetzung wird deshalb eher schwierig werden.

Glück auf!: Manchmal hört man von illegalen Klauseln in Arbeitsverträgen. Was sollten ZeitarbeiterInnen bei Vertragsunterzeichnung unbedingt beachten?

Grammelhofer: Grundsätzlich gilt, den Arbeitsvertrag von der Gewerkschaft überprüfen zu lassen, wenn man sich nicht sicher ist. Denn hat man erst seine Unterschrift geleistet sind viele ungünstige Bestimmungen im Vertrag auch rechtsgültig. Wichtig ist, richtig eingestuft zu werden: Viele Beschäftigte werden zu gering entlohnt, weil sie in der falschen Lohngruppe sind. Manche Zeitarbeitsfirmen verlangen von den Beschäftigten bereits bei Abschluss des Arbeitsvertrages, blanko die einvernehmliche Auflösung zu unterschreiben. Davon ist unbedingt abzuraten, weil damit jeder Anspruch auf Kündigungsleistungen, die sich aus dem Kollektivvertrag ergeben würden, erlischt. Wenn jedoch der Druck zu unterschreiben so groß

ist, rate ich unbedingt, möglichst viele Beweise zu sichern, zum Beispiel Kopien von den Verträgen und Abmachungen. Zudem ist nicht erlaubt, den Arbeitskräften die Schutzausrüstung für die Arbeit – zum Beispiel Helm, spezielle Arbeitsschuhe usw. – in Rechnung zu stellen. Firmen, die solche Methoden anwenden, haben einen unfairen Wettbewerbsvorteil gegenüber Firmen, die mit Zeitarbeiterinnen und Zeitarbeitern korrekt umgehen. Aus diesem Grund sollten nicht korrekte Arbeitsverträge unbedingt gemeldet werden.

Glück auf!: An wen können sich ZeitarbeiterInnen wenden, wenn sie nicht korrekt behandelt werden?

Grammelhofer: Gibt es einen Betriebsrat in der Zeitarbeitsfirma und im Beschäftigterbetrieb, kann man sich grundsätzlich an beide Betriebsräte wenden. Überlassene Arbeitskräfte können sich aber auch an mich oder den in den Regionen zuständigen Sekretär der PRO-GE wenden. Auch wenn Interesse an der Gründung eines Betriebsrates in einer Zeitarbeitsfirma besteht, gibt die Gewerkschaft gerne die nötige Unterstützung.

Glück auf!: Die PRO-GE hat für ZeitarbeiterInnen schon viel erreicht. Was sind die Ziele für die Zukunft?

Grammelhofer: Wir wollen erreichen, dass die Arbeitsverhältnisse insbesondere zu den Zeitarbeitsfirmen länger andauern – Zeitarbeit muss stetiger werden. Die Arbeitgeberseite soll sich dazu nicht nur bekennen, sondern es auch umsetzen. Außerdem muss endlich Schluss sein mit den vielen einvernehmlichen Auflösungen, bei denen sehr viele Beschäftigte stark unter Druck gesetzt werden. Stehzeiten, das sind Zeiten zwischen zwei Arbeitseinsätzen, müssen tatsächlich bezahlt werden. Arbeitsverträge dürfen nicht aufgelöst werden, nur weil der letzte Arbeitseinsatz beendet wurde. Ein weiteres Ziel ist die bessere Nutzung des Weiterbildungsfonds, der im Kollektivvertrag der Arbeitskräfteüberlassung vereinbart ist. Diese Regelung bietet sowohl für die Arbeitgeber als auch für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer einige Chancen. Einerseits können Stehzeiten durch Bildungsmaßnahmen überbrückt werden. Andererseits können sich Zeitarbeitskräfte im aufrechten Dienstverhältnis weiter qualifizieren, um zukünftig bessere Chancen am Arbeitsmarkt zu haben.



Meilenstein: Einheitliches Entgeltsystem

Faire Spielregeln für ein faires Entgelt

Jahrzehntelang hat sich die Gewerkschaft bemüht, die Rechte der ArbeiterInnen und Angestellten in der Metallindustrie und im Bergbau anzugleichen. Mit der Aufnahme des „Verteilungsvolumens“ in den Kollektivvertrag wurde ein wichtiger Schritt gesetzt.

LINKTIPP:

Registrierte BetriebsrätInnen können die Broschüre unter www.proge.at/betriebsrat downloaden und ausdrucken

Erstmals 2010 tritt das kollektivvertragliche Verteilungsvolumen für die ArbeiterInnen in der Metallindustrie und im Bergbau in Kraft. MitarbeiterInnen erhalten auf Basis klarer Rahmenbedingungen aus diesem „Topf“ einmal jährlich eine Lohner-

höhung. Betriebsrat und Arbeitgeber bestimmen jedes Jahr neu jene ArbeitnehmerInnen, welche nach den Kriterien „Leistung“ und „Verbesserung der Lohnstruktur“ eine Lohnerhöhung erhalten.

Gesicherte Einkommensentwicklung. Bei der Auswahl der MitarbeiterInnen wird vor allem auf die Verbesserung der niedrigeren Einkommen und auf die Beachtung der Gender-Kriterien Wert gelegt. Außerdem darf das Verteilungsvolumen nur für Lohnerhöhungen verwendet und darf etwa nicht in Einmalzahlungen umgewandelt werden. Neben den jährlichen Lohnrunden und den Vorrückungen sichert das Verteilungsvolumen die Einkommensentwicklung. Für die ArbeitnehmerInnen werden so die positiven Auswirkungen des einheitlichen Entgeltsystems erlebbarer.

Neue Herausforderung. Mit Einführung des kollektivvertraglichen Verteilungsvolumens kommen auf die BetriebsrätInnen der Branche zusätzliche Herausforderungen zu. Als Hilfestellung für die BetriebsrätInnen ist die Broschüre „Das kollektivvertragliche Verteilungsvolumen“ erhältlich. Gemeinsam können Gewerkschaft und Betriebsrat das Verteilungsvolumen zu einer Erfolgsstory für die ArbeitnehmerInnen machen!

AKTUELLE KOLLEKTIVVERTRAGSABSCHLÜSSE

Ab 1. März 2010: **Geflügelindustrie:** KV-Mindestlöhne, Zehrgelder, Dienstalterszulagen +1,15 Prozent; neuer KV-Mindestlohn 1.226,84 Euro; Überzahlungen bleiben in voller Höhe aufrecht.

Kaffeemittelindustrie: KV-Mindestlöhne, Dienstalterszulagen +1,2 Prozent; neuer KV-Mindestlohn 1.311,55 Euro; Überzahlungen bleiben aufrecht; Regelung zur Bezahlung von Schutzimpfungen.

Ab 1. April 2010: **Textilindustrie:** KV-Mindestlöhne +1,3 Prozent; Ist-Löhne +1,05 Prozent jedoch mindestens 20 Euro/Monat; Lehrlingsentschädigungen, Reisekosten-, Trennungentschädigung, Messsegelder +1,3 Prozent; rahmenrechtliche Verbesserungen.

Stärkeindustrie: KV-Mindestlöhne, Dienstalterszulagen, Lehrlingsentschädigungen, Zehrgelder +1,15 Prozent; Erschwerniszulage +2,8 Prozent.

Ab 1. Mai 2010: **Elektro- und Elektronikindustrie:** KV-Mindestlöhne, Ist-Löhne, Lehrlingsentschädigungen +1,6 Prozent; neuer KV-Mindestlohn 1.454,35 Euro; Zulagen +0,5 Prozent; Verteilungs- oder Einmalzahlungsoption durch Betriebsvereinbarung möglich; Aufwandsentschädigungen bleiben unverändert.

Alle Infos zu Kollektivverträgen unter www.lohnrunder.at

Metaller-BetriebsrätInnen

Arbeitszeitverkürzung notwendig

↑ Allein in der Metallindustrie liegt zurzeit eine Lohn- und Gehaltssumme von 350 Mio. Euro auf den Zeitausgleichskonten.

Arbeitgeber lassen Gespräche zur Arbeitszeit scheitern. Mehr als 700 TeilnehmerInnen bei Betriebsrätekonferenz legen Strategie für weitere Verhandlungen in Metallindustrie und Bergbau fest.

über eine Neugestaltung der erweiterten Bandbreite in der Arbeitszeit abgelegt, allerdings müssten die Vor- und Nachteile einer neuen Regelung fair auf alle verteilt werden. „Arbeitgeberforderungen nach Streichung von Zeit- und Überstundenzuschlägen sind reine Einsparmodelle, denen keinerlei Nutzen für die ArbeitnehmerInnen gegenüberstehen“, wird die Position klar abgesteckt. In Wirklichkeit ist eine Diskussion über die faire Verteilung der Arbeit durch Verkürzung der Normalarbeitszeit und der Verringerung der regelmäßigen Überstunden höchst an der Zeit.

„Auch wenn die Arbeitgeber nun die Gespräche abgebrochen haben, werden wir das Thema Arbeitszeitgestaltung in den kommenden Monaten bis hin zur Herbstlohnrunde auf unsere Agenda setzen und mit den Beschäftigten intensiv diskutieren. Eine weitere Flexibilisierung der Arbeitszeit wird nur dann eine Chance auf Realisierung haben, wenn auch die Beschäftigten einen Nutzen daraus ziehen. Für ein Lohn- und Gehaltskürzungsprogramm werden wir auch in Zukunft sicher nicht zur Verfügung stehen“, stellen Wimmer und Proyer klar.

LINKTIPP:

Das Video von der BR-Konferenz
<http://www.youtube.com/GewerkschaftPROGE>

Das beschlossene Positionspapier
der Konferenz unter www.proge.at

werden. „Drohungen sind keine gute Grundlage für ergebnisorientierte Verhandlungen. Nicht wir haben die Verhandlungen abgebrochen, sondern die Arbeitgeber. Wir lassen uns sicher nicht mit Erpressungen eine Lösung diktieren. Das entspricht auch nicht der bisherigen Gesprächskultur in dieser Branche“, erklären Rainer Wimmer und der stv. Bundesgeschäftsführer der GPA-djp Karl Proyer im Rahmen der Betriebsrätekonferenz.

Die Gewerkschaft

bleibt auch weiter gesprächsbereit, wenn es „um neue und innovative Arbeitszeitmodelle in den Betrieben geht“, richtet Rainer Wimmer, Bundesvorsitzender der PRO-GE, den Arbeitgebern der Metallindustrie nach dem Abbruch der Flexibilisierungsverhandlungen aus. Die Arbeitgeber hatten am 12. April verlautet, dass die seit Dezember 2009 geführten Gespräche über eine Arbeitszeitflexibilisierung nicht fortgesetzt werden. „Hinter der Überschrift Arbeitszeit-Flexibilisierung steckt im Wesentlichen nur eine Verlängerung der Arbeitszeit und die Streichung der Überstundenzuschläge“, kritisiert Wimmer: „Beschäftigungssicherung und neue Arbeitsplätze werden damit nicht erreicht.“

Verwundert zeigten sich die mehr als 700 TeilnehmerInnen der BetriebsrätInnenkonferenz in Vösendorf über die von der Wirtschaftsseite offen ausgesprochenen Drohungen mit weiteren Kündigungen in der Metallindustrie, falls ihre Forderungen nicht umgesetzt

Arbeitszeitverkürzung. In einem einstimmig beschlossenen Positionspapier steckten die BetriebsrätInnen der Metallindustrie die weitere Vorgehensweise nach den von den Arbeitgebern einseitig aufgekündigten Verhandlungen zur Arbeitszeitgestaltung ab. Darin wird ein klares Bekenntnis zu weiteren Verhandlungen

Positionspapier – was wirklich notwendig ist!

- *Arbeit endlich fair zu teilen – durch Verkürzung der Normalarbeitszeit und Verringerung der regelmäßigen Überstunden.*
- *Gleitzeit nicht für grenzenlose Ausdehnung der (Normal-)Arbeitszeit zu missbrauchen.*
- *Mitbestimmungsrechte der ArbeitnehmerInnen bei Lage, Ausmaß und Verteilung der Arbeitszeit auszubauen.*
- *Rahmenbedingungen bei All-in-Verträgen zu verbessern.*
- *Ständige Leistungsverdichtung und Zunahme von Stress einzuschränken.*
- *Flexibilität bei der Arbeitszeitgestaltung für die Sicherung der Arbeitsplätze nutzen, statt immer mehr Beschäftigte durch überlassene ArbeitnehmerInnen zu ersetzen.*
- *Die Einhaltung des Arbeitsrechtes strenger zu kontrollieren.*
- *Flexibilität der Arbeitgeber – auch dann, wenn es um die Anliegen der ArbeitnehmerInnen geht.*



↑ Körperliche Arbeit bei jeder Witterung.
Montagearbeit ist Schwerarbeit!

Schwerarbeit auf Industriebaustellen

Auf Montage

Montagearbeiter leisten schwere körperliche Arbeit bei jeder Witterung und sind jährlich noch Tausende Kilometer unterwegs. Für die Betriebsräte der Branche steht fest: 45 Jahre in diesem Job sind mehr als genug.

„Unsichtbar“ wird in den Hohen Tauern seit 2007 an einem neuen Pumpspeicherkraftwerk gearbeitet. Mit Limberg II, so der Name des Projekts, soll die Leistung der Speicherkraftwerke Kaprun schon bald verdoppelt werden. Galten die beeindruckenden Staumauern inmitten Österreichs höchster Berge in der Nachkriegszeit noch als sichtbare Symbole für Wiederaufbau und Fortschritt, sollen heute die Eingriffe in die Alpenlandschaft so minimal wie möglich bleiben. Die Anlagen von Limberg II werden daher komplett unterirdisch in Kavernen errichtet.

Was der Landschaft zugute kommt, bedeutet für die Montagearbeiter der Firmen Kremsmüller und VAM Anlagentechnik, die hier auf rund 2.000 Höhenmetern Rohranlagen errichten, zusätzliche Belastungen. „In der Früh in den Stollen, am Abend wieder heraus – während die TouristInnen hier das Bergpanorama genießen, müssen unsere Leute den Großteil ihrer Arbeitszeit ohne Tageslicht auskommen“, berichtet Kurt Mühleder, Betriebsratsvorsitzender bei VAM.

Zwischen den Extremen. Montagearbeit findet häufig unter erschwerten Bedingungen statt und die Stollen im Kaprunertal sind nur ein Beispiel. Zusätzlich zur körperlichen Arbeit müssen die rund 12.000 österreichischen MontagearbeiterInnen mit sommerlicher Hitze oft ebenso zurechtkommen wie mit extremer Kälte im Winter. Arbeiten in schwindelerregenden Höhen auf riesigen Industrieanlagen gehören ebenso zu den Herausforderungen, wie die Arbeit in engen und feuchten Künetten. Und nach einer harten Arbeitswoche wartet meistens noch eine lange Heimfahrt, bevor das Wochenende genossen werden kann.

„Die Heimreisen an den Wochenenden sind einfach notwendig, wenn man ein halbwegs intaktes Familien- und Sozialleben erhalten will –

Nach einer harten Arbeitswoche →
wartet meist noch eine
lange Heimfahrt.

diesen Job bis 60 durchsteht und nicht schon vorher in Invaliditätspension gehen muss, hat sich den Ruhestand redlich verdient. Ein Pensionsantritt erst mit 65 würde für viele Kollegen bedeuten, einen Großteil ihrer Pensionszeit zu verlieren“, sagt Hermann Behringer, Betriebsratsvorsitzender der YIT Anlagenbau. „Abgesehen davon: Die Firmen sind nicht besonders interessiert, 60- bis 65-jährige Monteure zu beschäftigen.“

2013 läuft die Langzeitversichertenregelung, landläufig besser bekannt als „Hacklerregelung“, aus – und das macht den Betriebsräten Sorgen. „Nicht, dass wir damit übermäßig glücklich gewesen sind: Die sogenannte ‚Hacklerregelung‘ hat die eigentliche Zielgruppe eher verfehlt“, stellt der Betriebsratsvorsitzende der Firma Integral, Ernst Halwachs, fest. Nur 14 Prozent der unter dieser Regelung beanspruchten Pensionen gingen an ArbeiterInnen, der Rest an Angestellte, Beamte/Beamtinnen, Bauern/Bäuerinnen und Gewerbetreibende. „Aber immerhin ist damit derzeit sichergestellt, dass die Monteure zumindest nach 45 Arbeitsjahren ohne Abschläge in Pension gehen können.“



nisteriums geregelt. „Monteur/Monteurin“ ist aber keine eigenständige Berufsbezeichnung, die ArbeiterInnen auf den Baustellen üben verschiedenste Berufe aus, nur eben „auf Montage“. Manche dieser Berufe sind in der derzeit gültigen Fassung der Verordnung erfasst, viele aber auch nicht. Wer nicht aufgrund des ausgeübten Berufes Anspruch auf eine Schwerarbeitspension hat, kann schwere körperliche Arbeit noch über den Verbrauch an „Arbeitskilojoule“ nachweisen. Die Forderung der Betriebsräte ist ebenso einfach wie eindeutig: Die Montagearbeit als solche muss als Schwerarbeit gelten!

egal, wie weit die Baustelle von zu Hause entfernt ist“, stellt Fritz Zecher, Betriebsratsvorsitzender bei Kremsmüller Anlagenbau fest. Die Distanzen werden tendenziell immer größer, berichtet Hannes Wischer, Betriebsratsvorsitzender der Firma FMT: „Die Aufträge in Österreich gehen schon seit einiger Zeit zurück, der Anteil der Baustellen im Ausland steigt entsprechend an.“ Spanien, Skandinavien, Polen: Österreichische MontagearbeiterInnen sind in ganz Europa tätig und manchmal auch auf anderen Kontinenten. Entsprechend steigen nicht nur die Reisekosten (Heimfahrten aus dem Ausland werden vom Arbeitgeber nur alle sechs Monate bezahlt), sondern auch die Reisesrapazen.

Mit 60 muss Schluss sein. Eines steht für die Betriebsräte der Branche jedenfalls fest: 45 Arbeitsjahre sind für Montagearbeiter mehr als genug. Auch weil die durchschnittliche Lebenserwartung der Montagearbeiter deutlich unter jener der Gesamtbevölkerung liegt. Diese traurige Tatsache haben die Betriebsräte der Firmen Kremsmüller, Integral, YIT, VAM und FMT anhand der Todesfälle der vergangenen zwei Jahre unter ihren bereits pensionierten Kollegen errechnet. „Wer

Montage ist Schwerarbeit! Mit dem Auslaufen der Langzeitversichertenregelung wird die seit 2007 gültige Schwerarbeitsregelung relevant. Allerdings hat die Sache einen Haken: Denn welche Tätigkeiten als „Schwerarbeit“ gelten, ist durch Verordnung des Sozialmi-

Kraftwerksbau Limberg II:
Extreme Bedingungen
für die Beschäftigten.





PapierarbeiterInnen arbeiten kürzer

Kollektivvertrag in der Papierindustrie

Es gibt sie durchaus: Branchen, die kürzer arbeiten als 38 Stunden in der Woche. Ihre Existenz ist der Beweis dafür, dass eine kürzere Arbeitszeit nicht unbedingt die wirtschaftliche Katastrophe für eine Branche bedeutet.

LINKTIPP:

<http://www.austropapier.at>

Ein Überblick beim Fachverband



WALTER WEIDLINGER ERINNERT SICH

Arbeiter Walter Weidlinger arbeitet seit 1972 in der Papierfabrik Steyrermühl und kennt beide Seiten. Er hat noch 40 Stunden gearbeitet und die Arbeitszeitverkürzungsschritte miterlebt.

Wie war das damals mit der Umstellung?

Walter Weidlinger: „Zunächst war es ungewiss, was das neue Schichtsystem bringen wird. Doch bald war klar, dass die kürzere Zeit mehr Lebensqualität brachte.“

Inwiefern mehr Lebensqualität?

Walter Weidlinger: „Die Freizeit wurde besser planbar. Ich kann einfach die Zeit mit meiner Familie besser einteilen. Die längeren Freizeitblöcke ermöglichen auch größeren Erholungswert.“

Was wäre, wenn das alte Arbeitszeitmodell wieder käme?

Walter Weidlinger: „Ich kann mir gar nicht mehr vorstellen, so wie vor 20 Jahren zu arbeiten.“

Branchen mit kürzeren Arbeitszeiten sind konkurrenzfähig, wenn die Gestaltung im Interesse der Branche und der Beschäftigten und in einem globalen Kontext liegt. Dazu bedarf es kreativer Lösungen, die beiden Seiten Vorteile bringen. Ein gutes Beispiel für eine solche vernünftige Vereinbarung bietet die Papierindustrie. Vor knapp zehn Jahren wurde auf kollektivvertraglicher Ebene eine Arbeitszeitverkürzung auf eine 36-Stunden-Woche für die Beschäftigten im Schichtbetrieb – und das bei vollem Lohnausgleich – eingeführt.

Maschinen rund um die Uhr. Die Hauptmotivation für die damaligen Gespräche lag vor allem im Interesse der Arbeitgeber, die teuren Papiermaschinen rund um die Uhr betreiben zu können. Die Papierindustrie weist im Vergleich zu anderen Wirtschaftsbereichen eher niedrige Personalkosten auf. Unsichere Sonn- und Feiertagsregelungen führten jedoch zu teuren Sonderzahlungen und undurchschaubaren Individualvereinbarungen.

Es galt, sichere Schichtsysteme zu finden, die das Durchfahren der Maschinen unter berechenbaren Bedingungen gewährleisten. Diese Rahmenbedingungen ermöglichten kreative Gespräche zur Verkürzung der Arbeitszeit, um neue planbare Schichtmodelle einzuführen. Viele Betriebe zeigten großes Interesse, von einem Vierschicht-System auf ein Fünfschicht-System umzustellen.



↑ Die Papierindustrie ist ein gutes Beispiel für eine sinnvolle Verteilung der Arbeit.

Neue Arbeitsplätze. Die kürzere Arbeitszeit schuf nachweislich neue Arbeitsplätze. Im Gegenzug ermöglichten die neuen Schichtsysteme den Unternehmen eine berechenbare Auslastung der teuren Maschinen rund um die Uhr, jeden Tag, das ganze Jahr hindurch. Eine klassische Win-Win-Situation.

Fragt man z. B. ArbeiterInnen der Steyermühler Papierfabrik nach ihrer Arbeitszeit, wird schnell von einer 33,6-Stunden-Woche gesprochen. Sollten die Beschäftigten tatsächlich so kurz arbeiten? Bei dieser kurzen Arbeitszeit wird die Differenz zu den 36 Stunden in Form von Einspringtagen oder Urlaubstagen in das Schichtplanmodell mit eingebracht. Kurzum, die ArbeitnehmerInnen arbeiten kürzer, verrichten Einspringtage oder verzichten im Einvernehmen auf einen Teil ihres Urlaubs. Um zu verstehen, dass dies zu keinem Protest führt, müssen die Schichtsysteme genauer betrachtet werden.

Acht Tage am Stück frei. Das Schichtsystem, wie zum Beispiel in der Papierfabrik UPM Kymmene in Steyermühl, ist ein 6.2.6.2.6.8-System. Die Zahlen stehen dabei für den Rhythmus, in dem die ArbeiterInnen arbeiten und frei haben. Es ergibt sich also ein Rhythmus von sechs Tagen Arbeit, zwei Tagen frei, sechs Tagen Arbeit, zwei Tagen frei, sechs Tagen Arbeit und danach acht Tage

geblockt frei. Das Schichtmodell ist bereits für das ganze Jahr voraus berechnet, zwischen den Früh-, Spät- und Nachtschichten wird rotiert. Den Freizeitblock von acht Tagen pro Monat wissen die ArbeitnehmerInnen in Steyermühl sehr zu schätzen.

Natürlich gibt es in der Papierindustrie auch andere Schichtregelungen. Wichtig dabei ist, den Schichtablauf und die Schichtwechsel so gesundheitsfördernd wie möglich zu gestalten, sofern bei Nacht- und Schichtarbeit überhaupt von gesunder Arbeit gesprochen werden kann.

Es gibt auch nachteilige Entwicklungen bei solchen Schichtsystemen. Der Arbeiterbetriebsratsvorsitzende der Papierfabrik in Steyermühl Bruno Aschauer beklagt, dass Einsparungsmaßnahmen in den Betrieben zu Personalknappheit geführt haben, sodass die Beschäftigten zunehmend in ihren Freizeitschichten als Reservepersonal bereitstehen müssen. Und dadurch bleibt kaum Zeit für Einschulungsmaßnahmen.

Arbeitszeitverkürzung ein Segen. Widerstand gegen das Abbuchen von Urlaubstagen gäbe es keine. „Für jene Beschäftigten, die sich noch an die Umstellung erinnern können, war die Arbeitszeitverkürzung ein Segen. Die neuen Schichtmodelle sorgten für längere Freizeitblöcke und damit auch für mehr Lebensqualität. Pausen von acht Tagen schaffen Spielraum zur Planung von Urlauben“, erzählt Aschauer.

Letztendlich ist die Papierindustrie ein gutes Beispiel für die sinnvolle Verteilung der Arbeit auf mehrere Menschen, die durchaus auch im Sinne der Wirtschaft liegen kann. Möglich wurde die Arbeitszeitverkürzung durch vernünftige sozialpartnerschaftliche Gespräche und die Tatsache, dass sich die Beschäftigten in der Papierindustrie traditionell gut organisiert haben. Es zahlt sich also aus, Gewerkschaftsmitglied zu sein.

Gesund in die Arbeit – gesund von der Arbeit

Schlaflos in der Alpenrepublik

Immer weniger ÖsterreicherInnen gönnen sich einen gesunden Schlaf. Für böses Erwachen sorgen meist lange Arbeitszeiten und mangelnde Möglichkeiten bei deren Mitbestimmung.

LINKTIPP:

www.proge.at/gesundheit

Alle Informationen zur Gesundheitskampagne der PRO-GE

3,2 Millionen ÖsterreicherInnen werden von Schlafstörungen geplagt. Ob Einschlafstörungen, häufiges Aufwachen, lange Wachphasen oder zu wenig Schlaf – die Ursachen liegen meist im beruflichen Stress und bei langen Arbeitszeiten. Auch die deutsche Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin hat hier bei einer Untersuchung 2009 einen auffallenden Zusammenhang festgestellt.

Tendenz steigend. Insgesamt 50.000 Beschäftigte wurden in Deutschland zum Thema Ar-

beitsbedingungen befragt. Jede/r Fünfte mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von 35 bis 44 Stunden gab an, unter Schlafstörungen zu leiden. Bei Personen, die bis zu 60 Stunden in der Woche arbeiten, war sogar jede/r Vierte betroffen, hingegen aber nur jede/r Zehnte unter den Teilzeitbeschäftigten. Schichtarbeit, variable Arbeitszeiten, Wochenenddienste oder eine schlechte Planbarkeit der Arbeitszeit wirken sich verstärkend aus. Auch die Häufigkeit von Herzbeschwerden, Herz-Kreislauf-Erkrankungen sowie Rückenschmerzen gehen mit der Arbeitszeit einher.

Kranke Arbeitszeiten. Je höher die geleistete Wochenarbeitszeit ist, desto häufiger treten auch gesundheitliche Beeinträchtigungen auf. Im März 2010 präsentierte das Institut für Empirische Sozialforschung (IFES) gemeinsam mit der Gewerkschaft PRO-GE die Ergebnisse einer Umfrage zu Arbeitszeiten

und Gesundheit. Rund 7.000 Beschäftigte aus 112 Betrieben in ganz Österreich nahmen an der Studie teil. 88 Prozent der Befragten gaben an, regelmäßig Überstunden zu leisten, viele davon auch an Wochenenden und in Schichtdiensten. Bei der Umfrage konnte ein klarer Zusammenhang zwischen gesundheitlichen Beschwerden und langen sowie unregelmäßigen Arbeitszeiten festgestellt werden. Neben Rückenschmerzen und Erkrankungen des Bewegungsapparates gehören Schlafstörungen zu den am häufigsten genannten Beeinträchtigungen durch Belastungen am Arbeitsplatz.

Mitgestalten. Für einen gesunden Schlaf spielt die Mitgestaltung der eigenen Arbeitszeit eine wesentliche Rolle. Beschäftigte, die ihre Arbeitszeit selbst planen können, schlafen besser, sind seltener psychisch krank und weisen bessere Blutdruckwerte auf. Zu diesem Ergebnis sind britische WissenschaftlerInnen in einer Untersuchung mit knapp 17.000 TeilnehmerInnen gekommen. Dabei wurde auch festgestellt, dass SchichtarbeiterInnen, die selbst Einfluss auf ihren Schichtplan nehmen können, klare Gesundheitsvorteile haben. Arbeitszeiten, die ausreichend Schlaf und Erholung gewähren und gemeinsam mit den Beschäftigten gestaltet werden, sind aus gesundheitlicher und volkswirtschaftlicher Sicht ein Gewinn für alle Beteiligten.

Die Möglichkeit zur Mitgestaltung der Arbeitszeit kann für gesunden Schlaf sorgen. ↓



Europäischer Aktionstag in Brüssel

1.000 DemonstrantInnen für fairen Wettbewerb

Über 1.000 TeilnehmerInnen versammelten sich am 22. April in Brüssel, um sich beim Europäischen Aktionstag für einen fairen Wettbewerb in der Metallindustrie einzusetzen.

LINKTIPP:

www.proge.at/international

Zu den Forderungen des EMB und der EMCEF

Time to act. „Energie- und Rohstoffverfügbarkeit zu angemessenen, konkurrenzfähigen Preisen müssen einen besonderen Stellenwert haben. Dies muss die EU durch ihre Politik sicherstellen – im Interesse der Wettbewerbsfähigkeit der europäischen Industrien und der damit verbundenen Arbeitsplätze“, so Peter Scherrer (Generalsekretär des EMB) und Reinhard Reibsch (Generalsekretär der EMCEF). Die TeilnehmerInnen – darun-

ter auch VertreterInnen der PRO-GE – unterstützten mit ihrem Protestmarsch diese Forderungen.

Arbeitsplätze sichern. In einem gemeinsamen Gespräch zwischen VertreterInnen der Europäischen Kommission, des EMB und

der EMCEF herrschte Einigkeit darüber, dass die Wettbewerbsfähigkeit europäischer Industrien einen wichtigen Faktor darstellt. Hier gilt es in intensiver Arbeit, geeignete Lösungen zu finden, um Europas Arbeitsplätze – nicht nur in der Metallindustrie – zu sichern.



↑ Über 1.000 Menschen versammelten sich in Brüssel.

IUL-Weltkonferenz der MolkereiarbeiterInnen

Gemeinsamer Ansatz gegen globale Probleme

120 GewerkschafterInnen aus 22 Ländern tagten Mitte März auf der bisher größten IUL-Weltkonferenz in Buenos Aires.

LINKTIPP:

www.iuf.org/www/de

Weltweit steigt der Druck auf die Beschäftigten entlang der Produktionskette für Molkereierzeugnisse. Durch die zunehmende Konzentration auf dem Sektor beherrschen wenige multinationale Konzerne den Weltmarkt. Um auf diese Herausforderungen besser reagieren zu können, werden sich VertreterInnen des Molkereisektors in

Zukunft jährlich treffen und an einem gemeinsamen Ansatz gegen die globalen Probleme arbeiten.

Konzerne zur Rechenschaft ziehen. Besonders hervorgehoben wurden die permanenten Schwierigkeiten im Umgang mit einigen

transnationalen Unternehmen, im Besonderen mit dem Weltmarktführer Nestlé. Solche Konzerne müssten für Beschäftigungsbedingungen und die Achtung der Gewerkschaftsrechte, auch in ihren Joint Ventures, stärker zur Rechenschaft gezogen werden.

Österreich-Marke. Österreich hat vor allem das Problem, mit der Massenproduktion nicht mithalten zu können. „Nur indem wir auf Qualität setzen, bleiben wir wettbewerbsfähig“, ist Franz Galler, als zuständiger PRO-GE-Sekretär für die MolkereiarbeiterInnen, sicher. Viele KonsumentInnen wissen nicht, dass die meisten Eigenmarken-Produkte der Supermärkte aus dem Ausland stammen. „Eine eigene ‚Österreich-Marke‘ würde durchschaubarer machen, welche Produkte aus Österreich stammen und hätten in Folge auch Einfluss auf das Kaufverhalten“, ist Franz Galler überzeugt.





Seit 82 Jahren Mitglied der Gewerkschaft

Mit 98 ist noch lange nicht Schluss



Vom Ersten Weltkrieg bis ins Computerzeitalter: Albert Rozporka hat mit 98 Jahren ganze Epochen miterlebt. In der heutigen Zeit stört ihn vor allem, dass Solidarität für viele nicht mehr wichtig zu sein scheint.

Überall dabei. Hinter der Eingangstür stehen in einem Regal zahlreiche Pokale, an den Wänden zeigt Albert Rozporka auf die vielen Urkunden und Ehrungen. Seit 82 Jahren ist der lebenslustige Pensionist Gewerkschaftsmitglied und nach wie vor überzeugt vom gewerkschaftlichen Solidaritätsgedanken. Beim örtlichen Turnverein ist er ebenfalls seit er 16 Jahre alt war. Noch immer geht er jeden Montag zum Turnen. Eine Urkunde gilt der mittlerweile 79-jährigen Mitgliedschaft bei der SPÖ. Er geht zu allen Seniorentreffen und ist bei allen Ausflügen und Reisen, ob nach Spanien, Griechenland, Portugal oder in die Türkei, dabei.

Solidarität ernst nehmen. In seinem langen Leben hat Albert Rozporka viel erlebt. Vor allem der Zweite Weltkrieg, die Gefangenschaft und die Nachkriegszeit haben ihn geprägt: „Als

wir zurückgekommen sind, war es nicht leicht. Die Leute haben nichts gehabt – vor allem die Frauen und Kinder waren oft arm.“ Einer seiner beiden Brüder, Walter Rozporka, engagierte sich nach dem Krieg sehr für arme Leute, weshalb auch eine Straße in Leobersdorf nach ihm benannt wurde. Dass es heute immer weniger Solidarität gibt, ärgert Albert Rozporka: „Heute sagen viele: ‚Wozu brauch ich denn schon die PRO-GE?‘, aber wenn es dann etwas zu holen gibt sind das die Ersten, die davon profitieren wollen.“

Jeden Tag ein Achterl Rot. „Die Gewerkschaftsbewegung liegt mir sehr am Herzen, denn nur gemeinsam können die Rechte der Arbeiter und Arbeiterinnen durchgesetzt werden“, ist der rüstige Rentner überzeugt. Auch der 1. Mai ist für ihn ein denkwürdiger Tag: „Der 1. Mai wurde so stark erkämpft, und die Jungen wissen das gar nicht mehr. Dabei müsste das zur politischen Aufklärung gehören, ihnen den Gedanken des 1. Mai zu erklären.“ 1971 ist Albert Rozporka in Pension gegangen, langweilig ist ihm seither nie geworden. Sein Geheimnis bis ins hohe Alter so fit zu bleiben: „Vor allem das regelmäßige Turnen gehen und jeden Vormittag ein Achterl Rot.“

Gestützt auf einen Stock geht Albert Rozporka durch seinen großen Garten hinter seinem Haus in Leobersdorf in Niederösterreich und deutet stolz auf die vielen Obstbäume und das neu bepflanzte Blumenbeet: „Um den Garten und das Haus kümmere ich mich immer noch ganz allein, da gibt es immer viel zu tun.“ 2011 feiert der gelernte Schlosser seinen 100. Geburtstag. Geistig und körperlich merkt man ihm sein hohes Alter nicht an.

Aus der Serie: Aktiv für Beschäftigte

Bonus auch für Lehrlinge

Während Betriebe Förderungen für positive Leistungen ihrer Lehrlinge kassieren – „Glück auf!“ berichtete bereits – gehen in vielen Unternehmen die Auszubildenden leer aus. Aber es funktioniert auch anders. So in einem Welser Betrieb der Metallindustrie.

LINKTIPP:

www.proge-jugend.at

Jugendliche sollen für positive Leistungen und ihr Engagement im Betrieb auch entsprechend belohnt werden. „Wir sind stolz darauf, dass wir als Jugendvertrauensrat diese außergewöhnliche Leistung für Lehrlinge mit der Geschäftsführung aushandeln konnten“, so Klaus Bachmair, der sich als Vorsitzender des Jugendvertrauensrates bei TGW Transportgeräte für rund 60 Lehrlinge in seinem Betrieb einsetzt.

Leistung wird belohnt. Bei TGW werden bereits für alle Lehrlinge leistungsorientierte Erfolgsprämien ausbezahlt. Die Höhe hängt einerseits vom schulischen Erfolg ab. Gelingt die Lehrabschluss-Prüfung mit ausgezeichnetem Erfolg, gibt es ein zusätzliches Zuckerl in Form einer Prämie, so auch beim Lehrlingswettbewerb. Andererseits ist auch der zusätzliche monatliche Bonus für besonderes Engagement im Betrieb ein weiterer Ansporn.

„BetriebsrätInnen, JugendvertrauensrätInnen und Gewerkschaften bilden gemeinsam mit den Mitgliedern eine starke Gemeinschaft. Nur gemeinsam können Verbesserungen in der Arbeitswelt erzielt und die Rechte der ArbeitnehmerInnen vertreten werden“, so Klaus Bachmair.



JUGENDVERTRAUENS RAT

Was ist ein Jugendvertrauensrat (JVR)?

Er ist eine wichtige Anlaufstelle für Lehrlinge und tritt als Vermittler zwischen den Anliegen der Lehrlinge und der Betriebsleitung ein.

Wann kann ein JVR gewählt werden?

Wenn in einem Betrieb mindestens fünf ArbeitnehmerInnen beschäftigt sind, die das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, so können diese für die Vertretung ihrer besonderen Interessen einen Jugendvertrauensrat wählen.

Wie lange dauert die Funktionsperiode?

Die Tätigkeit des Jugendvertrauensrates beträgt zwei Jahre. Danach wird neu gewählt.

Die Jugendabteilung der PRO-GE hilft dir bei Fragen zum JVR gerne unter der Tel.-Nr. (01) 534 44-69062 weiter.



Robert Hauser ↑
Leiter der Rechtsabteilung der PRO-GE.

Alles was Recht ist!

Begünstigte Behinderung

Susanne R. arbeitet seit 14 Jahren in einem metallverarbeitenden Betrieb. Im Oktober 2009 hatte sie einen Unfall und gilt seither als begünstigt behindert. Jetzt möchte Susanne R. gerne wissen, ob sie aufgrund ihrer Behinderung nun besonderen Schutzbestimmungen unterliegt, und was sich rechtlich für sie ändert.

LINKTIPP:

www.proge.at/recht

In Österreich gibt es rund 94.000 Menschen mit einer begünstigten Behinderung. Rechtlich gilt man als begünstigt behindert, wenn das Bundessozialamt per Bescheid einen Behinderungsgrad von mindestens 50 Prozent festgestellt hat. Der Arbeitgeber hat gegenüber begünstigten Behinderten eine „besondere Fürsorgepflicht“ und muss daher auf deren Gesundheitszustand jede mögliche Rücksicht nehmen. Darüber hinaus haben Dienstgeber Maßnahmen zu ergreifen, um Menschen mit Behinderungen den Zugang zur Beschäftigung, die Ausübung eines Berufes, den beruflichen Aufstieg und die Teilnahme an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen zu ermöglichen, sofern diese Maßnahmen den Dienstgeber nicht unver-

hältnismäßig belasten. Der Gesetzgeber hat im Behinderteneinstellungsgesetz (BEinstG) einige Schutz- und Förderungsmaßnahmen für begünstigte Behinderte vorgesehen.

Kündigungsschutz. Für ArbeitnehmerInnen mit begünstigter Behinderung gilt ein besonderer Kündigungsschutz. Die Kündigung eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber ist erst nach vorheriger Zustimmung des Behindertenausschusses rechtswirksam. Dieser Kündigungsschutz hat allerdings auch Einschränkungen, z. B. in den ersten sechs Monaten eines neuen Arbeitsverhältnisses, während der Probezeit, bei beiderseitigem Einverständnis etc.

Entgeltsschutz. Der Lohn einer begünstigt behinderten Person darf bei gleicher Tätigkeit nicht geringer sein als das Entgelt nichtbehinderter Kolleginnen und Kollegen.

Diskriminierungsschutz. Das BEinstG schützt behinderte Menschen vor Diskriminierung in der Arbeitswelt. Der Schutz gilt für körperlich, geistig, psychisch behinderte oder sinnesbehinderte Menschen. So dürfen behinderte Menschen zum Beispiel weder bei der Bewerbung oder Einstellung diskriminiert werden, noch bei Beförderungen, bei Maßnahmen zur Aus- und Weiterbildung oder bei der Beendigung von Arbeitsverhältnissen.

Zusatzurlaub. Oftmals wird vermutet, dass Menschen mit begünstigter Behinderung Anspruch auf Zusatzurlaub haben. Hier ist Vorsicht geboten, denn weder das BEinstG noch das Urlaubsgesetz sehen einen Zusatzurlaub für begünstigte Behinderte vor. Allerdings kann es diesbezügliche Regelungen in Kollektivverträgen, Betriebsvereinbarungen oder Arbeitsverträgen geben.

Die ExpertInnen der PRO-GE-Rechtsabteilung stehen bei rechtlichen Fragen mit Rat und Tat zur Seite. Mitglieder der PRO-GE haben auch Anspruch auf eine kostenlose Vertretung (Kündigungsverfahren, Berufung gegen Bescheid usw.) bei Verfahren am Arbeits- und Sozialgericht sowie beim Bundessozialamt.

Die Rechtsabteilung der PRO-GE erreicht man unter der Tel.-Nr. (01) 534 44-69140 bzw. per E-Mail an recht@proge.at



Urlaubsverein der PRO-GE

Haus Hofgastein

Krumpendorf und Velden am Wörthersee

Genießen Sie erholsame Urlaubstage am Wörthersee ...

In der Vorsaison bis 3. Juli besteht die Möglichkeit, die Ferienwohnungen auch tageweise und inklusive Frühstücksbuffet (Aufzahlung € 6,10 pro Person) zu buchen. Bei Aufenthalten unter 3 Nächten wird eine Wäschepauschale von € 5,90 pro Person verrechnet.

Freie Termine im Haus Velden:

15. Mai bis 22. Mai 2010	22. Mai bis 19. Juni 2010
3. bis 10. Juli 2010	10. bis 17. Juli 2010
ab 14. August	

Freie Termine im Haus Krumpendorf:

21. Mai bis 29. Mai 2010	30. Mai bis 6. Juni 2010
3. bis 10. Juli 2010	10. bis 17. Juli 2010
17. bis 24. Juli 2010	ab 7. August 2010



Familientage Hofgastein im Sommer 2010 – Leistungen

3 oder 4 Halbpensionen mit reichhaltigem Frühstücksbuffet, Abendbuffet oder wahlweise Mittagessen; freie Benützung von Sauna und Dampfbad im Haus, freier Eintritt in die Alpentherme Gastein mit Relax-, Family-, Sauna- und Ladies World. Die Therme ist bequem durch einen unterirdischen Verbindungsgang direkt vom Hotel aus im Bademantel erreichbar. Die Gratisbenützung der Alpentherme Gastein beginnt mit der Entgegennahme des Zimmerschlüssels ab 15.00 Uhr und endet am Abreisetag um 8.00 Uhr.

PREISE PRO PERSON

in €	3 Nächte	4 Nächte
PRO-GE Erwachsene	164,10	218,80
Kinder v. 6–15 Jahre	61,80	82,40
Jugendliche 15–18 Jahre	100,80	134,40

Preise pro Person inklusive aller Abgaben exklusive Kurtaxe/Ortstaxe. Kinder bis 6 Jahre logieren frei im Zimmer der Eltern. Aufzahlung Kinderhalbpension ab 4 Jahre € 7,90 pro Nacht. Aufzahlung für Einzelpersonen im Doppel- bzw. Mehrbettzimmer sowie Kinder im eigenen Zimmer € 5,60 pro Nacht. Ermäßigung für Erwachsene im Einbettzimmer der Kategorie B (ohne Balkon).

Die Preise für ÖGB- und Nichtmitglieder entnehmen Sie bitte unserer Homepage www.proge.at/urlaub, oder Sie wenden sich telefonisch an unseren Urlaubsverein.

INFOS UND BUCHUNGEN:

Infos über Preise und aktuelle Angebote des Urlaubsvereins der PRO-GE gibt es im Internet unter www.proge.at/urlaub. Wer keinen Zugang zum Internet hat, kann sich direkt im Urlaubsverein telefonisch informieren bzw. das gewünschte Angebot dort buchen: Urlaubsverein der PRO-GE, Johann-Böhm-Platz 1, 1020 Wien, Tel.: (01) 534 44-69705 od. 69707, Fax: (01) 534 44-103211, E-Mail: urlaub@proge.at

Haus Hofgastein – Anmeldung Winter 2010/2011 ab 1. Juni 2010! Haus Hofgastein – Anmeldung Winter 2010/2011 ab 1. Juni 2010! Haus Hofgastein – Anmeldung Winter 2010/2011 ab 1. Juni 2010! Haus Hofgastein – Anmeldung Winter 2010/2011 ab 1. Juni 2010! Haus Hofgastein – Anmeldung Winter 2010/2011 ab 1. Juni 2010!



Das Ballereignis im Juni

Sommerball 2010 der PRO**GE**

Am 5. Juni wird der „Catamaran“ zum Ballsaal.

Denn an diesem Abend lädt die PRO-GE Landesleitung Wien zum ersten Sommerball der PRO-GE in das neue Gewerkschaftshaus. Eröffnet wird der Ball von der Tanzschule „Dance4fun“, danach sorgen die „Red Devils“ für Tanzspaß. Den Ehrenschutz übernimmt Wiens Bürgermeister Michael Häupl.

Sommerball 2010 der PRO-GE

**AM 5. JUNI 2010 IM „CATAMARAN“,
JOHANN-BÖHM-PLATZ 1,1020 WIEN**

**EINLASS: 19 UHR
BEGINN: 20 UHR
KARTENPREIS: EUR 20,-**

**KARTEN NUR IM VORVERKAUF
bei der PRO-GE Landesleitung Wien
Tel.: (01) 534 44-69662**

Preisrätsel



Den Kupon in ein Kuvert stecken, falls nötig, Adresskleber auf der Rückseite korrigieren und mit dem Vermerk „Postgebühr zahlt Empfänger“ bis 25. Mai 2010 senden an: PRO-GE, Johann-Böhm-Platz 1, 1020 Wien

Waagrecht:

- 6 Nachtkokal, akustisch wahrzunehmen? Wie der verwirrte *Rabe roh* krächzt!
- 7 Punktgenaues Englisch hat am Game-Screen einen guten Stand (!)
- 9 Echt fett: streichfähige Zugabe zum täglich Brot
- 10 Fröhliches Wecken: „Munter aus dem Bett gehüpft,/ sobald man nur die Decke –!“
- 11 Reduktion, wie sie arbeitszeit-lich auf S. 11 gefordert wird
- 13 Südamerikanische Hauptstadt der „guten Lüfte“, wo jüngst MolkereiarbeiterInnen konferierten (siehe S. 17)
- 17 Hallo, Dienstmann: Namentlich welcher Dame brachte er um Reimes Willen die Dahlie?
- 18 War hierzulande Vorläufer des Scooters – wirkt mit Motor vespasianisch
- 19 Was die Kehrforce in Deutschland tut, klingt fast vorhöllenfeurig
- 20 Einkommen, soll system-atisch einheitlich erlebbar werden, wie auf S. 10 nachzulesen

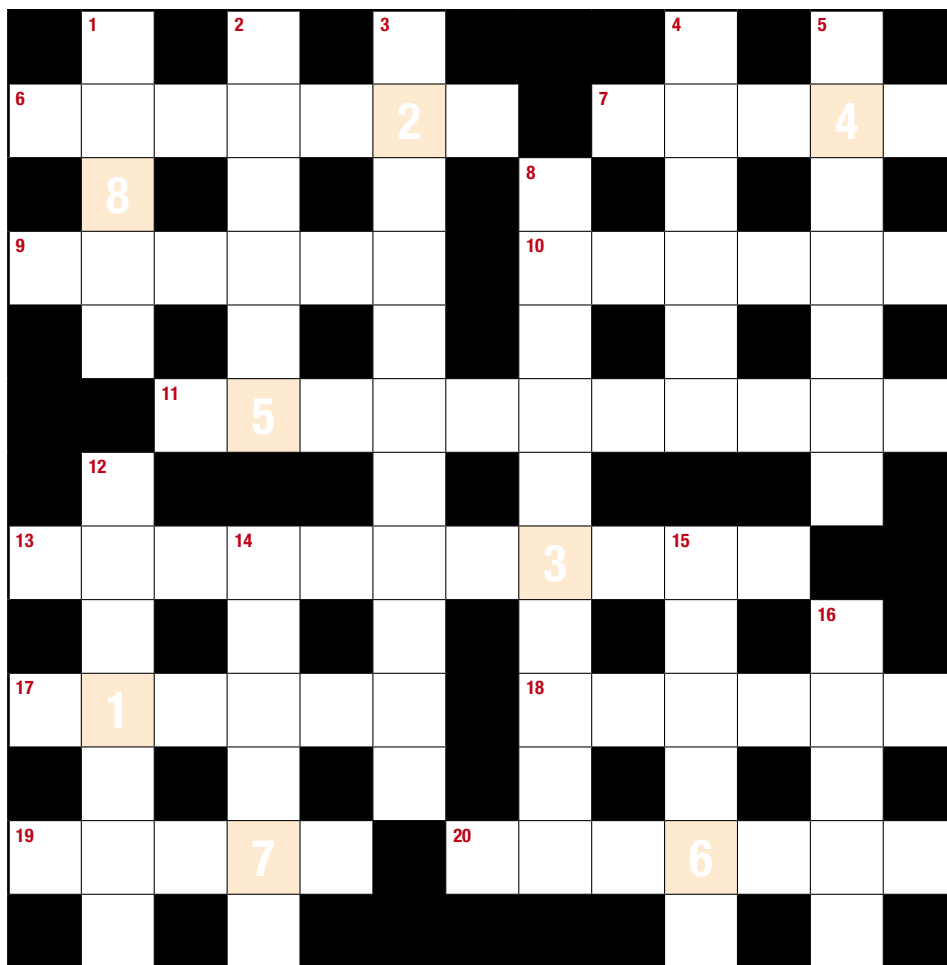
Senkrecht:

- 1 Lateinischen Zuschlag zum 20 waagrecht kriegen auf S. 19 auch Lehrlinge
- 2 Fischerlehrling fischte Frischfisch ganz zungenbrecherisch
- 3 Verkehr-te Ausgaben? Was PendlerInnen pauschal abrechnen können!
- 4 Ein Witz: Vom Endstück vom Brot fehlt dabei was?
- 5 Teils Sucherfolg: tiefgreifend wie die Seite 20
- 8 Dich ruhig zu verjüngen (!), muss dich nicht genieren./ Schlimm ist's jedoch, sich aufgeregt zu –!“
- 12 Das Gewürz gehört drauf, wenn die Schweineschwarte kracht
- 14 Blumenschmuck zum 1. Mai passt auch ins Apfelkompott (Mz.)
- 15 Waidmänner wissen: „Wenn sich das Wild nicht mehr bewegt,/ hat's der Jäger wohl –!“
- 16 Maurerwerkzeug kommt der deutschen Suppenköchin schöpfer-isch vor



Zu gewinnen gibt es:
2 Eintrittskarten inklusive Tischreservierung
für den Sommerball der PRO-GE am 5. Juni 2010

HINWEIS: Die Buchstaben in den unterlegten Feldern ergeben aneinandergereiht ein saisonal segensreiches Wetterphänomen.



Rätsel: Vera Ritterich

LÖSUNGSWORT aus der vorigen Ausgabe GLÜCK AUF!: PROGNOSEN

W: 1 TEILEN 4 OBST 7 NOCKERL 8 HOOD 9 WEHRLÖS 12 HUT AB 14 NACHTARBEIT 15 CHINA
 16 PAZNAUN 19 BETONEN 20 NADEL 21 PLUM 22 GESANG

S: 2 EINVERNEHMEN 3 ENKEL 4 ORLY 5 SCHAUKELN 6 MOZARTKUGELN 10 ROCK N ROLL
 11 OTTO 13 ARIA 17 ZANGE 18 HELM

Gewinner aus der vorigen Ausgabe GLÜCK AUF!:
 Josef Fritschek, 4181 Oberneukirchen

Ein Ersuchen des Verlages an den/die Briefträger/in:

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

PRO-GE

www.leiharbeiter.at

Die Website der Produktionsgewerkschaft für Arbeiter
und Arbeiterinnen in der Arbeitskräfteüberlassung.