

DAS MAGAZIN DER GEWERKSCHAFT PRO-GE

Ausgabe 6/2010

# Glück auf!

**Zeit für**

**KRÄFTIGE  
LOHNERHÖHUNGEN**

Herbstlohnrunde 2010:  
ArbeitnehmerInnen am Aufschwung beteiligen

**PRO-GE**

# Inhalt:

## HERBSTLOHNRUNDE

Der Startschuss zu den Metaller-Lohnrunden ist gefallen. Aber warum sind Lohnerhöhungen so wichtig? Wie geht es den Unternehmen tatsächlich, und was sagt Rainer Wimmer als Verhandlungsführer? Alle Fakten zur Herbstlohnrunde gibt es hier. *Seiten 4–9*

## GLASKLARE VERHÄLTNISS

In unserer Betriebsreportage nehmen wir die größte österreichische Produktionsstätte von Internorm Fenster und Türen unter die Lupe. Betriebsrat Ewald Baumann führt uns durch den Betrieb und erklärt, wie er es geschafft hat, den Betrieb zu 93 Prozent zu organisieren. *Seiten 14-16*



## EUROBETRIEBSRAT

Welche Aufgaben ein Eurobetriebsrat hat, beantwortet Johann Greimel, der im Frühjahr zum Eurobetriebsratsvorsitzenden von Heineken gewählt wurde. Er erzählt uns von seinen Zielen, und warum er heimisches Bier bevorzugt. *Seite 17*



## GEWINNSPIELE

Die Gewinnspiele dieser Ausgabe der Glück auf! haben etwas gemeinsam: sie drehen sich um Film. Wer besonders schnell ist, kann Kinokarten bei den Filmtagen „Hunger.Macht.Profite.4“ gewinnen. Und Rätselfreunde können eine DVD des Dokumentarfilms „Plastic Planet“ gewinnen. *Seite 11 und 23*



## 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. MitarbeiterInnen: Mag. Manuela Majeranowski. Grafik & Layout: Peter-Paul Waltenberger, Niki Menger (Titel). Fotos: PRO-GE, Fotolia, Therme Bad Gastein, Johann Müllegger, Lisa Lux, www.hungermachtprofite.at, www.farbfilm-verleih.de, Oliver Franke/IFMXE.com, oeticket. Cartoon: Bull. Rätsel: Vera Ribarich. Hersteller: Leykam Druck-GmbH & Co KG, 7201 Neudorf, Bickfordstraße 1. Redaktionsschluss der folgenden Ausgabe: 25. Oktober 2010.



## 3-GENERATIONEN-UNTERNEHMEN

Dr. Rudolf Karazman erklärt im Rahmen der PRO-GE-Gesundheitskampagne seine Idee eines 3-Generationen-Unternehmens. Damit wäre es möglich, altersgerecht zu arbeiten, Krankenstände und Frühpensionen könnten verringert werden. *Seite 13*



## ALLES WAS RECHT IST!

Profunde Rechtsauskunft zur Pflegefreistellung gibt uns in dieser Ausgabe Manuela Majeranowski, Rechtsexpertin der PRO-GE. Sie klärt uns über Anspruch, Dauer und Pflichten bei einer Inanspruchnahme auf. *Seite 20*

# Pro +

## KRÄFTIGE LOHNERHÖHUNG

Gehts der Wirtschaft gut, gehts uns allen gut – heißt es zumindest. Die Auftragsbücher vieler Unternehmen sind prall gefüllt. Aktionäre können sich auf saftige Ausschüttungen freuen. Und die ArbeiterInnen? Sonderschichten werden eingelegt, Überstunden angehäuft. Ist ja auch nicht schlecht, so kann so manche/r das Gehalt aufbessern. Oder? Besser wäre es auf jeden Fall, wenn es selbstverständlich ist, die ArbeiterInnen am Erfolg der Betriebe teilhaben zu lassen. Eine kräftige Lohnerhöhung ist nur fair und stärkt auch wieder das Vertrauen in die Wirtschaft.



## KURZ NOTIERT

### Kein Auskommen mit dem Einkommen

Laut dem Arbeitsklima Index der oberösterreichischen Arbeiterkammer sind nur noch 58 Prozent der Befragten mit ihrem Einkommen zufrieden. Am unzufriedensten sind LeiharbeiterInnen und freie DienstnehmerInnen. Je schlechter die Arbeitsbedingungen, desto geringer ist auch die Zufriedenheit mit dem Einkommen. Alarmierend ist die Zahl jener, die trotz Arbeit zu wenig Geld zum Leben haben. Sie ist in den letzten zehn Jahren um 40 Prozent gestiegen.

### Die alte Dame ist 90

Am 1. Oktober 1920 wurde durch einstimmigen Beschluss der Konstituierenden Nationalversammlung das Bundes-Verfassungsgesetz (B-VG) ins Leben gerufen. Mit dem B-VG wurde eine wichtige Grundlage der Demokratie geschaffen: „Österreich ist eine demokratische Republik. Ihr Recht geht vom Volk aus“ heißt es in Artikel 1 des B-VG. Heuer ist die „alte Dame“ neunzig Jahre alt und somit eine der ältesten in Europa. Ihr Jubiläum wurde festlich gefeiert.

### WearFair 2010

Immer mehr KonsumentInnen setzen beim Kleidungskauf auf Fairness und Nachhaltigkeit. So auch die 4.000 BesucherInnen der „WearFair 2010“ in Linz von 8. bis 10. Oktober, Österreichs Messe für faire und ökologische Mode. Über 50 AusstellerInnen präsentierten ihre Kleidungsstücke aus sozial verantwortlicher Produktion. Gut besucht waren auch die Modeschauen und Diskussionsforen der Messe, die heuer zum dritten Mal von Südwind und dem Klimabündnis Oberösterreich veranstaltet wurden.

## Kontra - BELOHNUNG FÜR PLEITE?

In den vergangenen Jahren mussten die SteuerzahlerInnen tief in die Tasche greifen. Misswirtschaft und Fehlgriffe von ManagerInnen, die zu hoch pokerten, mit einem schielenden Auge auf die eigenen Boni, mussten ausgebügelt werden. Jetzt geht es darum, die Rechnung zu begleichen. Massensteuern und Einsparungen zulasten von Familien und Armen werden aktuell diskutiert. Und während sich die Gesellschaft spaltet und in Neiddiskussionen verfällt, streifen die ManagerInnen wieder fette Boni ein. Zum Teil als Belohnung für Milliarden-Verluste. Das Argument: Nur so kann gutes Wirtschaften garantiert werden.



## Liebe Leserin, lieber Leser!

Der Herbst zieht ins Land. Und damit stehen die traditionellen „Metallerlohnrunden“ vor der Tür. Am 14. Oktober findet die erste Verhandlungsrunde statt. **Laura Pretterebner**, zuständig für Betriebswirtschaft in der PRO-GE kommentiert auf Seite 5, wie es den Unternehmen wirklich geht. Auf den Seiten 4 bis 7 erklären wir, warum die Löhne steigen müssen, und warum wir kürzere Arbeitszeiten fordern. Interessante Zahlen und Daten rund um die Verhandlungen werden ebenfalls geliefert.

Dass Verhandlungen nicht immer einfach sind, belegt das Beispiel der Brauindustrie. Erst nach drei Verhandlungen konnte ein Abschluss erzielt werden (Seite 12). **Rainer Wimmer** erklärt uns im Interview, wie man sich als Verhandlungsführer auf Lohngespräche vorbereitet, worauf es ankommt, und was ihm spontan zu der Herbstlohnrunde einfällt (Seiten 8 und 9).

In vielen Unternehmen mit Schichtbetrieb konnten bereits alternative Arbeitszeitmodelle umgesetzt werden. Ein gutes Beispiel ist BMW Motoren in Steyr, wo Betriebsratsvorsitzender **Andreas Brich** gemeinsam mit seinem Team und dem Unternehmen, kürzere Arbeitszeiten durch die Umstellung des Schichtbetriebs erreichen konnte (Seite 10).

Wie sehr die gute Vertretung von Belegschaftsinteressen geschätzt wird, zeigt die Betriebsreportage bei der Firma Internorm in Oberösterreich. Zentralbetriebsratsvorsitzender **Ewald Baumann** schaffte es, dass 93 Prozent der ArbeiterInnen bei der Gewerkschaft sind. Dennoch lehnt er sich nicht zurück (Seiten 14 bis 16).

Und weil neben der Arbeit auch noch Zeit für Vergnügen sein sollte, gibt es für PRO-GE-Mitglieder ermäßigte Angebote von oeticket (Seite 22). Und mit etwas Glück können bei den beiden **Gewinnspielen** tolle Preise gewonnen werden: etwa eine Karte für die Filmtage „Hunger.Macht.Profite.4“ in Innsbruck, Lenzing, Freistadt oder Wien (Seite 11) oder eine „Plastic Planet“-DVD (Seite 23) beim Preisrätsel.

Wir wünschen anregendes Lesen,  
die Redaktion



Lohnverhandlungen Metallbereich 2010

# Jetzt müssen unsere Löhne steigen!

Der Startschuss ist gefallen. Die Lohnverhandlungen für die Beschäftigten der Metallindustrie, des Bergbaus sowie des Metallgewerbes haben am 30. September mit den Forderungsübergaben begonnen. Die Herbstlohnrunde ist richtungsweisend für alle anderen Kollektivvertragsverhandlungen. Nach einem provokanten Start geht es am 14. Oktober mit der ersten Verhandlungsrunde für die Metallindustrie und den Bergbau weiter.

**Höhere Löhne** und Gehälter für 165.000 Beschäftigte in der Metallindustrie und im Bergbau und für rund 110.000 ArbeiterInnen und Lehrlinge im Metallgewerbe sind das vorrangige Ziel der Lohnverhandlungen. Für Rainer Wimmer, Chefverhandler und Vorsitzender der PRO-GE, ist klar: „Das richtige Signal an die Beschäftigten nach der Wirtschaftskrise sind ordentliche und faire Lohn- und Gehaltserhöhungen.“ Gleichzeitig wird auch das Thema Arbeitszeit in die Verhandlungen eingebracht. Die PRO-GE setzt sich für kürzere Arbeitszeiten ein, um mehr Beschäftigung zu erreichen. Von Arbeitgeberseite kam die Forderung nach günstigeren Überstunden.

**Warum die Löhne steigen müssen?** Die Gewerkschaft fordert von den Sozialpartnern Solidarität und Verantwortung für die Beschäftigten, denn die Wirtschaft zieht wieder kräftig an, die Entwicklungen sind durchwegs positiv. Vor allem die Exportnachfrage hat die Konjunktur angekurbelt. Zuletzt haben Wirtschaftsforscher die Prognosen deutlich nach oben korrigiert: zwei Prozent Wachstum für 2010.

Aber viele Beschäftigte, vor allem ArbeiterInnen in der Industrie, haben durch die Krise ihre Arbeit verloren. „Jetzt müssen wir den ArbeitnehmerInnen durch faire Lohn- und Gehaltserhöhungen positive Signale senden. Wir müssen sie teilhaben lassen am Aufschwung“, ist Wimmer überzeugt und fordert einen realen Zuwachs bei den Löhnen und Gehältern. „Die Menschen müssen wieder Vertrauen in die Wirtschaft gewinnen. Das kann sicher erreicht werden, indem sie an den positiven Entwicklungen beteiligt werden. Der Wirtschaftsaufschwung wird nur nachhaltig sein, wenn die wichtige Binnennachfrage gestärkt wird“, betont Wimmer.

**Warum kürzere Arbeitszeiten?** Im Mittelpunkt der Verhandlungen steht für die Gewerkschaften PRO-GE und GPA-djp auch das Thema Arbeitszeitverkürzung. Die Wirtschaft erholt sich, die Konjunktur zieht kräftig an und die Produktivität ist in letzter Zeit stark gestiegen, was sinkende Lohnstückkosten für die Unternehmen bedeutet. Zudem ist Österreich noch weit von Vollbeschäftigung entfernt, die Arbeitslosenquote bleibt laut AMS-Prognose auch 2011 nur knapp unter sieben Prozent. „Unsere Forderung nach kürzeren Arbeitszeiten macht Sinn. Kürzere Arbeitszeiten bedeuten mehr Beschäftigung, dadurch eine Stärkung der Kaufkraft und mehr Gesundheit“, begründet Wimmer die Forderung. Vor allem bei sehr belastenden Tätigkeiten, wie zum Beispiel Schichtarbeit, sind kürzere Arbeitszeiten notwendig.

### Verhandlungstermine im Überblick

#### Metallindustrie und Bergbau

30. Sept. Übergabe der Forderungen  
14. Okt. 1. Verhandlungstermin  
21. Okt. 2. Verhandlungstermin  
5. Nov. Ersatztermin

#### Metallgewerbe

30. Sept. Übergabe der Forderungen  
13. Okt. 1. Verhandlungstermin  
10. Nov. 2. Verhandlungstermin  
17. Dez. Ersatztermin

### Wer führt die Verhandlungen in Metallindustrie/Bergbau?

**Rainer Wimmer** – Vorsitzender der Gewerkschaft PRO-GE

**Karl Proyer** – stv. Bundesgeschäftsführer der Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier (GPA-djp)

**Christoph Hinteregger** – Obmann der Sparte Industrie der Wirtschaftskammer Vorarlberg

**Alfred Hintringer** – Geschäftsführer der Firma Buntmetall Amstetten GesmbH



Mag. Laura Pretterebner,  
Expertin für  
Betriebswirtschaft  
in der PRO-GE

## METALLINDUSTRIE IM AUFWIND

Die wirtschaftliche Lage hat sich in Österreich merkbar verbessert. Insgesamt verläuft die Wirtschaftsentwicklung positiver als erwartet. Eine Kurz-Analyse.

Die Wirtschaft ist 2010 wieder im Aufwind: Die Wachstumsprognose wurde auf zwei Prozent erhöht. Getragen wird der Aufschwung vor allem von der erstarkten Exportnachfrage: Heuer wird die Ausfuhr-Steigerung bei etwa zwölf Prozent liegen. Auch der Verlauf der Auftragseingänge in der Metallindustrie zeigt nach einem Rückgang Anfang 2010 eine deutliche Steigerung. Die meisten Sparten erzielen Steigerungsraten im zweistelligen Bereich.

### Fairer Anteil am Wachstum.

Die Beschäftigten in der Metallindustrie haben einen hohen Beitrag zur Krisenbewältigung geleistet. Bis Anfang dieses Jahres wurden massiv MitarbeiterInnen abgebaut und die Personalkosten gesenkt. In vielen Fällen wurden nun bei zunehmender Auftragslage überlassene Arbeitskräfte eingestellt. Dabei handelt es sich immer wieder um vorher gekündigte MitarbeiterInnen des Unternehmens. Der Trend ist offensichtlich: Die Stammbesellschaft wird nicht vergrößert, zusätzlicher Bedarf an Beschäftigten wird über Leiharbeit abgedeckt. Übernahmen in die Stammbesellschaft sind dabei auf lange Zeit – wenn überhaupt – nicht vorgesehen.

Wenn also von Einsparungen die Rede ist, kann nicht immer nur die Belegschaft gemeint sein. Die Produktivität ist überwiegend der guten Arbeitsleistung der Beschäftigten zu verdanken. Es ist höchst an der Zeit, an die Situation der Beschäftigten in der Metallindustrie zu denken, damit auch sie einen fairen Anteil am wieder zunehmenden Wirtschaftswachstum erhalten!



Herbstlohnrunde 2010

# Der **Metaller-Barometer**



Die wirtschaftlichen Rahmenbedingungen stimmen, ein Lohnzuwachs für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ist gerechtfertigt. Die Auftragseingänge und die Produktion befinden sich im Aufwärtstrend. Für 2010 prognostiziert das WIFO ein gutes Wirtschaftswachstum und sinkende Lohnstückkosten. Und während die Personalkosten für Unternehmen in der Krise stark sanken, wurden extrem hohe Gewinne ausgeschüttet. Der Metaller-Barometer zeigt, wie es der Branche geht.

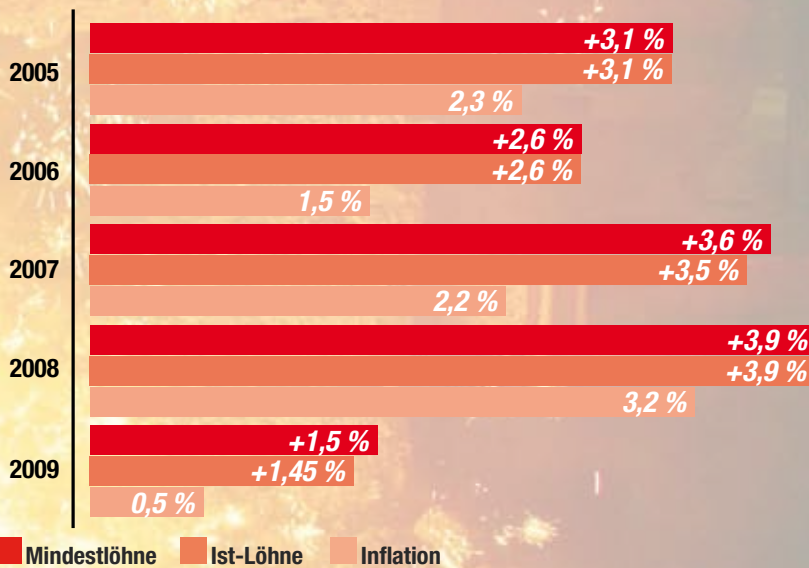
### PRODUKTION IM AUFTRIEB

Im Krisenjahr 2009 hat die Rezession alle Sparten der Metallindustrie stark getroffen. Nun ist der Tiefpunkt der Krise überschritten. In den ersten fünf Monaten des Jahres 2010 wurde gegenüber dem Vorjahresvergleichszeitraum ein **Produktionsplus von 3,4 Prozent** erzielt.

### HOHE AUSSCHÜTTUNGEN TROTZ WIRTSCHAFTSKRISE

Im Jahr 2009 haben die untersuchten Unternehmen trotz Wirtschaftskrise **2,2 Mrd. Euro** aus den Unternehmen abgezogen und an die Eigentümer bzw. Muttergesellschaften ausgeschüttet. Damit wurden **74,6 Prozent** der im Jahr 2008 erzielten Gewinne der Branche, aus den Unternehmen abgezogen.

### LOHNABSCHLÜSSE DER VERGANGENEN JAHRE IM VERGLEICH ZUR INFLATION



### AUFTRAGSEINGÄNGE IM AUFWÄRTSTREND

Die Entwicklung der Auftragseingänge zeigt deutlich, dass sich die Metallindustrie im Aufwärtstrend befindet. In den ersten fünf Monaten des Jahres 2010 war ein **Plus von 23,2 Prozent** zu verzeichnen nachdem 2008 und 2009 die Auftragseingänge stark gesunken sind.

### BESCHÄFTIGUNG UND PERSONALAUFWAND

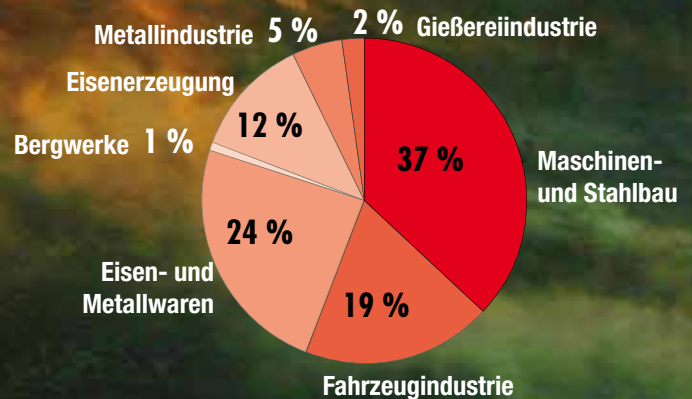
Die Wirtschaftskrise und der Einbruch der Produktion hatten starke Auswirkungen auf die Beschäftigungssituation in der Metallindustrie. Bei den ArbeiterInnen war der Abbau besonders stark mit **minus 9 Prozent** oder **9.705 Personen 2009** und in den ersten fünf Monaten des Jahres 2010 nochmals **minus 9 Prozent**. Für die Unternehmen ist damit 2009 der ordentliche Personalaufwand pro Beschäftigten **um 4,4 Prozent** gesunken.

### WIRTSCHAFTSINDIKATOREN UND PROGNOSEN FÜR 2010

Wirtschaftswachstum	2,0 Prozent
Private Konsumausgaben	0,9 Prozent
Inflation	1,8 Prozent
Arbeitslosenquote in % der unselbstständigen Erwerbspersonen	6,9 Prozent
Lohnstückkosten Sachgüterproduktion	-2,9 Prozent

### DIE GRÖSSTE INDUSTRIEBRANCHE

Die Metallindustrie ist mit einem **41%-Anteil** an der gesamten österreichischen Sachgüterindustrie die weitaus größte Industriebranche. Sie erwirtschaftete **2009 einen Produktionswert von 44,5 Mrd. Euro**. Die Sparten **Maschinen- und Stahlbau (37 %)** und **Eisen- und Metallwarenindustrie (24 %)** haben die größte Bedeutung.





# „Wir sind gut vorbereitet und werden kämpfen!“

Rainer Wimmer im Interview über die Herbstlohnrunde 2010, den Wirtschaftsaufschwung und das Thema kürzere Arbeitszeiten.

## LINKTIPP:

Alle Informationen zur Herbstlohnrunde 2010 im Internet unter [www.lohnrunden.at](http://www.lohnrunden.at)

**Die Medien sagen für dieses Jahr schwierige Lohnverhandlungen für die Beschäftigten in der Metallindustrie und den Bergbau voraus. Wie siehst du das, wird es ein „heißer Herbst“?**

**Rainer Wimmer:** Immer wenn Lohn verhandelt wird, gehts ein bisserl heißer zu. Weil uns die ArbeitgeberInnen noch nie etwas geschenkt haben. Wir haben immer gute Argumente gebraucht, und wenn nötig, mussten wir manchmal etwas nachhelfen, um die Arbeitgeber zu überzeugen. Wir wollen auch heuer eine ordentliche, gescheite Lohnerhöhung. Die ArbeitnehmerInnen haben in der Krise Federn gelassen, sie dürfen nicht wieder die Zeche zahlen, wenn es um die Lohnerhöhung beim Aufschwung geht. Die Kolleginnen und Kollegen müssen die Lohnerhöhung spüren.

**Was ist heuer anders bei den Verhandlungen?**

**Rainer Wimmer:** Wir haben gerade die größte Wirtschaftskrise seit 1945 überwunden. Jetzt gibt es wieder volle Auftragsbücher, Überstunden werden gefahren auf Teufel komm raus, und die Produktivität ist gestiegen. Was uns Sorgen macht ist die hohe Arbeitslosenrate. Von Vollbeschäftigung sind wir auch in den kommenden Jahren noch weit entfernt. Wir müssen daher über Arbeitszeitverkürzung sprechen. Wir müssen die Arbeit auf mehr Menschen aufteilen.

**„Lohnerhöhungen sind nicht leistbar und gefährden Arbeitsplätze“ beklagt die Industrie gern die Forderungen der Gewerkschaften. Wandern Betriebe wirklich ab, wenn die Löhne steigen?**

**Rainer Wimmer:** Wenn ein Unternehmen entscheidet abzuwandern, hat das nichts mit dem Lohnniveau zu tun. Österreichs Wirtschaft ist wettbewerbsfähig, weil unsere Betriebe unglaublich gute Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben: Sie sind unser größtes Kapital. Darum ist die Qualität der Pro-

dukte enorm hoch, und darum ist auch die Innovation sehr hoch. Sogenannte Nulllohn-runden sind sinnlos und kontraproduktiv. Nicht Dumpinglöhne, sondern qualitative Arbeitsplätze und ständige Weiterbildung der Beschäftigten helfen unseren Unternehmen.

**Im Krisenjahr 2009 haben die ArbeitnehmerInnen starke Einschnitte hinnehmen müssen – sei es durch Kurzarbeit, Aussetzungsverträge oder Kündigung. Wie schaut es bei den Gewinnausschüttungen aus?**

**Rainer Wimmer:** Die Metallindustrie war von der Krise besonders betroffen. Wir rechnen damit, dass weit mehr als 25.000 Arbeitsplätze seit Krisenbeginn verloren gingen. Trotzdem haben im Jahr 2009 die Metallbetriebe mehr als 2,2 Milliarden Euro aus den Unternehmen abgezogen und an die Eigentümer bzw. Muttergesellschaften ausgeschüttet. Damit wurden fast 75 Prozent der im Jahr 2008 erzielten Gewinne der Branche aus den Unternehmen abgezogen. Das ist schlicht verrückt. Die Beschäftigten haben dafür auch kein Verständnis.





Rainer Wimmer wurde im November 2009 zum Bundesvorsitzenden der Produktionsgewerkschaft PRO-GE gewählt. Von 1984 bis 2009 war der gebürtige Oberösterreicher und gelernte Elektriker Zentralbetriebsratsvorsitzender der Salinen Austria AG. Im Vorjahr war er erstmals Verhandlungsführer seitens der ArbeiterInnen in der Herbstlohnrunde.



### **Immer häufiger ist von Umverteilung und Arbeit „fair-teilen“ die Rede. Was haben die Kollektivvertragsverhandlungen damit zu tun?**

**Rainer Wimmer:** Wir haben schon seit fast einem Jahr das Thema kürzere Arbeitszeiten zusammen mit den Betriebsrätinnen und Betriebsräten diskutiert. Eine überwältigende Mehrheit in den Betrieben hat sich für Arbeitszeitverkürzung ausgesprochen und uns beauftragt, das Thema bei allen kommenden Kollektivvertragsverhandlungen – nicht nur in der Metallindustrie – voranzutreiben. Denn Kollektivverträge sind adäquate Mittel, um Beschäftigung sichernde Maßnahmen wie kürzere Arbeitszeiten zu vereinbaren.

### **Wie kann eine solche Arbeitszeitverkürzung ausschauen?**

**Rainer Wimmer:** Wir wollen das Thema umfassend angehen. Das können auch neue Lebensarbeitszeitmodelle sein oder natürlich auch kürzere Wochenstunden, vor allem in Bereichen mit erschwerten Bedingungen wie zum Beispiel der Schichtarbeit. Hier fällt auch der sensible Bereich der Überstunden hinein. Keiner will

Überstunden verbieten, aber wir sind Europa-meister bei den regelmäßigen Überstunden: Unglaubliche 314 Mio. im Krisenjahr 2009. Wir werden sicher nichts über den Kamm scheren, aber hier braucht es Änderungen, und diese ganz sicher nicht zulasten der ArbeitnehmerInnen, wie von der Wirtschaft gewünscht.

### **Die Industrie weigert sich, über Arbeitszeitverkürzung zu reden – für die Gewerkschaften ist Arbeitszeitflexibilisierung zulasten der Beschäftigten kein Thema. Was wird dann Thema bei der heurigen Herbstlohnrunde sein?**

**Rainer Wimmer:** Die Vorschläge der Arbeitgeber zielen darauf ab, Überstundenzuschläge zu verschlechtern oder abzuschaffen. Das kommt für uns nicht infrage, denn dies käme einer Arbeitszeitverlängerung mit weniger Einkommen gleich. Wir werden aber sehr wohl reden über Beschäftigungssicherung, über mehr Arbeitsplätze, Lehrstellen und über die Auswirkungen von langen Arbeitszeiten auf die Gesundheit. Denn je öfter im Monat lange Arbeitstage vorkommen bzw. je länger die

wöchentlichen Arbeitszeiten sind, desto häufiger kommt es zu negativen gesundheitlichen Auswirkungen. Wir gehen mit sehr guten Argumenten in die Verhandlungen.

### **Du warst ja bereits 2009 Chefverhandler. Wie bereitet man sich als Verhandlungsführer auf die Gespräche vor?**

**Rainer Wimmer:** Dem Verhandlungsverlauf kann man nicht vorgreifen. Aber meine Pflicht und die Aufgabe des Verhandlungsteams ist, das beste Ergebnis das möglich ist für die Kolleginnen und Kollegen herauszuholen. Dafür trage ich als Verhandlungsleiter für die Gewerkschaften auch die Verantwortung. Wir sind gut vorbereitet, und wenn es sein muss, werden wir verhandeln bis zum Morgengrauen. Aber wir sind auch bereit zu kämpfen, wenn wir sehen, dass sich nichts bewegt.

### **Welche drei Schlagwörter fallen dir ein, wenn du an die kommenden Verhandlungen denkst?**

**Rainer Wimmer:** Gute Argumente, eine schlagkräftige PRO-GE und Durchsetzungskraft.



Die ArbeitnehmerInnen der BMW Motoren GmbH profitieren von kürzeren Arbeitszeiten nach der Schichtplanumstellung.

Neues Schichtmodell entlastet ArbeitnehmerInnen

## Besser leben mit kürzeren Arbeitszeiten

In der mechanischen Fertigung der BMW Motoren GmbH in Steyr läuft die Produktion wie geschmiert. Der Arbeiterbetriebsrat konnte mit einem neuen Schichtplanmodell kürzere Arbeitszeiten, die Entlastung der ArbeitnehmerInnen und zusätzliches Personal erreichen. Eine wirtschaftlich sinnvolle und gesunde Maßnahme, die Schule machen kann.



**Erfreulich** gut ist die Auftragslage bei 4-Zylinder-Kurbelwellen. Unerfreulich war der Anstieg an Überstunden, der sich daraus ergeben hat. „Für die KollegInnen war das zu viel“, erinnert sich der Betriebsratsvorsitzende Andreas Brich. Zwischen Unternehmen und Betriebsrat wurde ein 17-Schicht-Modell entwickelt.

**Beschäftigung gesichert.** Bereits im Juli 2010 startete das neue Schicht-Modell in der mechanischen Fertigung. Das Grundprinzip sieht für vier Arbeitsplätze fünf KollegInnen

vor, wobei eine/r der fünf jeweils frei hat. Der Schichtplan setzt sich aus Früh-, Spät- und Nachtschicht zusammen, die Schichtzeiten blieben unverändert. Die kurze Nachtschicht (6,65 Stunden) wurde beibehalten. Der Monatslohn bleibt ebenfalls gleich. Das besondere am Modell: Arbeitszeiten in der Nacht- bzw. Spätschicht werden höher bewertet als am Tag, da sie gesundheitlich belastender sind.

**Freizeitblöcke zur Erholung.** Alle freien Tage, die sich aus dem Schichtplan ergeben, sind mit dem Wochenende verbunden. Dadurch entstehen Freizeitblöcke, in denen sich die ArbeiterInnen gut erholen können. Eine fallweise 6-Tage-Woche ist jedoch nicht vermeidbar. „Nach einem urlaubsbedingt etwas holprigen Start hat sich der Rhythmus eingependelt, und die Freizeittage wirken sich positiv auf die MitarbeiterInnen aus“, zieht Brich Resümee.

Die ExpertInnen der Abteilung Arbeitstechnik, Sicherheit und Gesundheit in der Gewerkschaft PRO-GE helfen dir bei Fragen zur Schichtplanerstellung unter der Tel.-Nr. (01) 534 44-69625 oder per E-Mail an [arbeitstechnik@proge.at](mailto:arbeitstechnik@proge.at) gerne weiter.



## Unterstützung für LeiharbeiterInnen

**Der PRO-GE sind LeiharbeiterInnen ein besonderes Anliegen.** Die Webseite [www.leiharbeiter.at](http://www.leiharbeiter.at) bietet umfassende Informationen, die PRO-GE organisiert Vorträge, Diskussionen und erarbeitet Lösungsansätze. Dank dem gewerkschaftlichen Engagement hat Österreich europaweit eine Vorreiterrolle: Nur bei uns gibt es flächendeckend einen Kollektivvertrag für die Arbeitskräfteüberlassung.

**Bei der Interessenvertretung von LeiharbeiterInnen ist entscheidend, wie viele Beschäftigte organisiert sind.** Bei einer Werbeaktion der PRO-GE Wien bei General Motors konnten 63 LeiharbeiterInnen von der Wichtigkeit einer PRO-GE-Mitgliedschaft überzeugt werden.

**„Leiharbeit nach der Krise“ war das Thema einer Podiumsdiskussion Ende September im „Catamaran“.** Rund 90 BetriebsrätInnen diskutierten über Probleme und Herausforderungen.

**Linktipp: [www.leiharbeiter.at](http://www.leiharbeiter.at) – Das Informationsportal für LeiharbeiterInnen**



### AKTUELLE ZAHL

**314,000.000**

314 Millionen Überstunden haben die ÖsterreicherInnen 2009 geleistet. Viele haben die ArbeitnehmerInnen nicht einmal bezahlt bekommen. Im Durchschnitt arbeitet jeder/jede ArbeitnehmerIn pro Woche 8,2 Stunden mehr als im Arbeitsvertrag vorgesehen. Kein Wunder, dass sich die Hälfte aller ÖsterreicherInnen laut einer ÖGB/SORA-Befragung eine Reduktion der Überstunden wünscht.

### VIDEO

#### Forstarbeit im Fokus

Ein neuer Kurzfilm auf [www.youtube.com/GewerkschaftPROGE](http://www.youtube.com/GewerkschaftPROGE) beleuchtet die Forstarbeit. Fern jeglicher „Forsthaus Falkenau“-Romantik leisten die ForstfacharbeiterInnen in unseren Wäldern Schwerarbeit. Der Kurzfilm verdeutlicht die Probleme der ArbeiterInnen: gefährliche und anstrengende Arbeit, fehlende Durchbeschäftigung und geringer Lohn. Dennoch würden die Forstfacharbeiter im Video nie mit einem Job im Büro tauschen wollen.



### LEINWAUND!

## Gewinnspiel: „Hunger.Macht.Profite.4“

Zum vierten Mal jähren sich heuer im Oktober die **Filmtage „Hunger.Macht.Profite.4“**. In Wien, Lenzing, Freistadt und Innsbruck werden politische Filme über Nahrung gezeigt. Die Filme behandeln verschiedene Aspekte von Hunger und machen damit die strukturellen Ursachen von Hunger sichtbar. Die PRO-GE unterstützt die Filmtage. Mehr Informationen und ein detailliertes Programm für die einzelnen Spielstätten gibt es unter [www.hungermachtprofite.at](http://www.hungermachtprofite.at).

**Wir verlosen 5 x 1 Karte für einen Film im Rahmen von „Hunger.Macht.Profite.4“ im Kino deiner Wahl! Bist du Gewerkschaftsmitglied, dann schicke ein E-Mail mit dem Betreff „Filmtage“ an [presse@proge.at](mailto:presse@proge.at) und vergiss nicht deinen Namen, den gewünschten Film, Tag und das Kino anzugeben! Viel Glück!**

### FRAUENTREFFEN

#### Deutsche Chemiefrauen bei Henkel

Der Frauenausschuss Leverkusen der deutschen Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie (IGC BCE) besuchte Ende Juli die Firma Henkel in Wien. Betriebsrätinnen namhafter Konzerne aus dem Chemie- und Pharmabereich informierten sich über die aktuelle Branchenentwicklung sowie über die Lage der Frauen in Österreich. Erstmals fand damit auf europäischer Ebene ein Austausch zwischen der PRO-GE-Bundesfrauenabteilung und Kolleginnen aus dem Chemiebereich statt.



### PRO-GE

## Wir wollen's wissen!

**Du willst Kritik,** Lob, einen Verbesserungsvorschlag oder deine Meinung zur „Glück auf!“ loswerden? Schreib einfach eine E-Mail an [presse@proge.at](mailto:presse@proge.at) oder per Post an PRO-GE Öffentlichkeitsarbeit, Johann-Böhm-Platz 1, 1020 Wien. Wir freuen uns auf deine Nachricht!

Kollektivvertragsverhandlungen:

# Brauindustrie: plus 1,85 Prozent

**Für die rund 4.000 Beschäftigten der Brauindustrie konnte die PRO-GE am 23. September in der dritten Verhandlungsrunde höhere Löhne und Gehälter erreichen. Rückwirkend mit 1. September werden die Mindest- und Ist-Löhne um 1,85 Prozent erhöht.**

#### LINKTIPP:

Informationen zu den KV-Verhandlungen sowie alle Kollektivverträge der PRO-GE  
[www.lohnrunden.at](http://www.lohnrunden.at)

„Ziel der Verhandlungen waren die Nachhaltigkeit des Abschlusses, und die Erfüllung der Nebenforderungen“, kommentiert Franz Rigler, zuständiger Branchensekretär der PRO-GE, die abgeschlossenen Kollektivvertragsverhandlungen in der Brauindustrie.

**Weiterbildungskosten.** „Mir persönlich war sehr wichtig, dass die Kurskosten für verpflichtende Weiterbildungen der Kraftfahrer übernommen werden“, betont Rigler. Immerhin

machen die 700 bis 750 KraftfahrerInnen ein Drittel der ArbeiterInnen der Brauindustrie aus. „Außerdem war mir die Qualitätsprämie für gute Leistungen der Lehrlinge ein wichtiges Anliegen“, so der Branchensekretär. In Zukunft erhalten Lehrlinge der Brauindustrie eine Qualitätsprämie für den erfolgreich bestandenen „Praxistest“ und die Lehrabschlussprüfung (mehr dazu auf Seite 19).

**Schnelle Einigung.** Der erfolgreiche Abschluss nach drei Verhandlungsrunden ist eher eine Ausnahme. In der Vergangenheit waren zähe Verhandlungen, die erst bei einem vierten oder fünften Termin abgeschlossen wurden, keine Seltenheit. „Ich denke, wir haben heuer einen Abschluss für die Beschäftigten geschafft, mit dem wir alle sehr zufrieden sein können“, so Rigler.

#### Der Abschluss im Detail

- KV-Löhne/Gehälter, Ist-Gehälter, Zulagen, Überstundenpauschale und Lehrlingsentschädigung +1,85 Prozent
- Zehrgelder und Trennungentschädigungen +1,30 Prozent
- Qualitätsprämie für Lehrlinge für erfolgreich bestandenen „Praxistest“ und für die erfolgreich bestandene Lehrabschlussprüfung
- Übernahme der Kurskosten durch Arbeitgeber für verpflichtende Weiterbildung der Kraftfahrer
- Der Hastrunk wird zu Weihnachten 2010 einmalig und unentgeltlich um zwei Kisten pro DienstnehmerIn aus dem Hastrunksortiment erhöht

## AKTUELLE KOLLEKTIVVERTRAGSABSCHLÜSSE

Ab 1. August: **Gewerbliche Mischfuttererzeugung:** KV-Mindestlöhne +1,35 Prozent (gerundet auf nächsten Euro), Lehrlingsentschädigung +1,35 Prozent (gerundet auf nächsten Euro), günstigere betriebliche Regelungen bleiben aufrecht, neuer KV-Mindestlohn EUR 1.243,50.

**Mühlengewerbe:** KV-Mindestlöhne +1,37 Prozent, Aufrundung in allen Lohnkategorien (ergibt wertmäßig +1,40 Prozent), Lehrlingsentschädigung (gerundet auf nächsten Euro) und Zulagen laut Lohnvertrag +1,40 Prozent, Dienstalterszulage +1,45 Prozent, günstigere betriebliche Regelungen bleiben aufrecht, neuer KV-Mindestlohn EUR 1.081,46.

**Mühlenindustrie:** KV-Mindestlöhne +1,37 Prozent, Aufrundung in allen Lohnkategorien (ergibt wertmäßig +1,40 Prozent), Lehrlingsentschädigung (plus Einmalzahlung von EUR 10,00) und Zulagen laut Lohnvertrag +1,40 Prozent, Dienstalterszulage +1,45 Prozent, Überzahlungen bleiben in voller Höhe aufrecht, neuer KV-Mindestlohn EUR 1.587,45.

Ab 1. September: **Futtermittelindustrie:** KV-Mindestlöhne +1,35 Prozent (gerundet auf nächsten Euro), überproportionale Erhöhung der Dienstalterszulage, Zehrgelder +1,41 Prozent, Aufrechterhaltung der bestehenden Überzahlung in euromäßigem Ausmaß, neuer KV-Mindestlohn: EUR 1.268,50.

**Zuckerindustrie:** KV-Mindestlöhne und -gehälter +1,80 Prozent, Zulagen, Zehrgelder, Diäten, Lehrlingsentschädigung +1,80 Prozent, Verkürzung der Durchrechnung/Wochenruhe von zwei auf eine Woche; der Abschluss hat einen Wert von 1,94 Prozent.

Ab 1. Oktober: **Bäckergewerbe:** KV-Mindestlöhne +1,65 Prozent, Lehrlingsentschädigungen und Zulagen +1,65 Prozent, neuer KV-Mindestlohn EUR 1.155,66.



Gesundheitskampagne: Alternsgerechtes Arbeiten

# Fit für ein 3-Generationen- Unternehmen

**Für Junge und die Generation 45+ führen Überforderung und Unterforderung zu höheren Krankenständen. Auch Frühpensionen sind das Ergebnis kultureller und struktureller Verdrängungen aus einer altersungerechten Arbeitswelt. Ein 3-Generationen-Unternehmen könnte Abhilfe schaffen.**



## LINKTIPPS:

Institut für Humanökologische Unternehmensführung GmbH  
[www.ibg.co.at](http://www.ibg.co.at)  
 PRO-GE-Gesundheitskampagne  
[www.proge.at/gesundheits](http://www.proge.at/gesundheits)  
 Website der Sozialpartner zur altersgerechten Arbeitsorganisation  
[www.arbeitundalter.at](http://www.arbeitundalter.at)

liche Entwicklung mit bester Leistung verbindet. Dies verlangt altersgerechte Einstellungen, Führung und Personalvertretung, Prozesse und Fähigkeiten entsprechend den Stärken und Bedürfnissen jeder Altersgruppe.

## Meilensteine zur altersgerechten Arbeitsorganisation

- **Arbeitsvermögen in den Mittelpunkt:** Arbeit selbst fördert Gesundheit, wenn die Arbeit menschengerecht organisiert ist. Hohes Arbeitsvermögen besteht bei Sinnfindung, Einbeziehung und Arbeitsbewältigung und wird mit dem „Human Work Index“ gemessen.
- **Älterwerden als Wachstum:** Älterwerden ist kein Abbau, sondern Umbau der Leistungspotenziale: die körperliche Leistungsfähigkeit sinkt, die psychische Leistungsfähigkeit bleibt gleich und die professionelle und soziale nimmt zu!
- **Einstellungen:** Gesundheit und Arbeitsfähigkeit brauchen menschen- und altersgerechte Einstellungen bei Managern, Vorgesetzten, BetriebsrätInnen und MitarbeiterInnen.
- **Humane Flexibilisierung der Arbeitsorganisation:** Wir sind verschiedene Menschen während eines Arbeitslebens, daher brauchen wir Flexibilisierung von Arbeitszeiten, Prozessen, Karrieren, Ergonomie, Zielvereinbarungen und Fortbildung, damit wir wählen und in jeder Altersgruppe richtig gefordert werden.



Dr. Rudolf Karazman ist Leiter und Gründer des Instituts für Humanökologische Unternehmensführung (IBG), Facharzt für Psychiatrie, Lektor am WU-Institut HRM (Prof. v. Eckardstein) und wissenschaftlicher Beirat für die MedUni Wien und die Universität Zagreb.

**Prozesse,** Anforderungen und Einstellungen in den meisten Unternehmen sind an der Kernbelegschaft der Sechziger ausgerichtet – Männer zwischen 20 und 40 Jahren. Dieses Einheitsunternehmen führt zu gesundheitlichen wie wirtschaftlichen Schäden, die steigen werden, weil die „Nebengruppe“ 45+ nun Hauptgruppe ist und die Jungen Mangelware werden.

**Altersgerechte Arbeitsorganisation** führt vom Einheitsunternehmen zum 3-Generationen-Unternehmen, wo beste Entwicklung in und zwischen jeder Generation und vom Eintritt bis zur Pension beste persön-

- **Wandel in Sicherheit:** Ein längerer Verbleib im Arbeitsprozess wird notwendig, weil ein späterer Eintritt ins Arbeitsleben aufgrund längerer und besserer Bildungssysteme kommen wird. Ein längerer Verbleib braucht Anerkennung, Einsicht, Vertrauen und Sicherheit in den wirtschaftlichen und gesundheitlichen Bedingungen.



Die Gesundheitskampagne der  
Gewerkschaft PRO-GE

Der aktuelle Schwerpunkt der PRO-GE-Gesundheitskampagne „Gesund in die Arbeit – gesund von der Arbeit“ befasst sich mit dem Thema altersgerechtes Arbeiten. Alle Informationen und Unterlagen dazu im Internet unter [www.proge.at/gesundheits](http://www.proge.at/gesundheits).





Betriebsreportage Internorm, Werk Sarleinsbach

# Glasklare Verhältnisse

**Ob Hitzeschutz, Lärm-, Wärmedämmung oder optische Feinheiten – an ein Fenster werden hohe Ansprüche gestellt. So auch an die rund 600 ArbeiterInnen des Fenster- und Türenproduzenten Internorm am Produktionsstandort Sarleinsbach, Oberösterreich. Dennoch sind sie immer zu Scherzen aufgelegt. Betriebsratsvorsitzender Ewald Baumann hat es geschafft, die ArbeiterInnen zu 93 Prozent zu organisieren.**

**Gleichmäßig** zwischen, schnattern und klopfen die Maschinen in einer der Werkshallen der Firma Internorm, seit 2002 Tochter des Internationalen Fensternetzwerks (IFN), in Sarleinsbach. Vom Glas bis zum Rahmen werden auf vier Produktionslinien täglich rund 3.000 Fenstereinheiten erzeugt. Stapler lenken zügig Materialien zu den einzelnen Arbeitsplätzen der unterschiedlichen Produktionslinien. Profile, Glasplatten, fertige Fenster – alles ist ordentlich verstaut.

**Weltweit die Nase vorn.** Im Mühlviertler Werk sind rund 640 ArbeitnehmerInnen beschäftigt. Internorm ist damit der größte Arbeitgeber der Region. Die Fenster und Türen werden zu hundert Prozent in Österreich hergestellt. Über 600.000 Hightech-Kunststofffenster verlassen jährlich das Werk. Keines gleicht dem anderen, jedes wird auf Bestellung und Kundenwunsch gefertigt. Neben Sarleinsbach gibt es weitere Produktionsstandorte in Lannach (Steiermark) und in Traun (Oberösterreich). Von der Krise war dank des Trends zur thermischen Sanierung keines der Werke betroffen. In Österreich ist Internorm mit großem Abstand Marktführer, auch global hat das Unternehmen bei Fenstern klar die Nase vorn.





**Zu 93 Prozent organisiert.** Im Betriebsratsbüro klopft es an der Tür. Ein gut gelaunter Arbeiter tritt ein und wünscht ein Gespräch am Nachmittag. Kurze Zeit später erneutes Klopfen. Ein Arbeiter bedankt sich für die positive Erledigung seiner Angelegenheit. Auch in der Produktionshalle herrscht reges Interesse an einem Gespräch mit dem Betriebsrat. Dazwischen wird gegrüßt, gescherzt und freundschaftlich auf die Schulter geklopft. „Man muss die Beschäftigten ernst nehmen, ihnen zuhören und konstruktiv aufeinander zugehen“, ist der Betriebsrat überzeugt. Der Erfolg gibt ihm recht: 93 Prozent der ArbeiterInnen sind Mitglieder der Gewerkschaft PRO-GE. Bei seiner Wahl zum Betriebsrat 1996 waren es 16 Prozent.

**Profit für Beschäftigte.** Die meisten ArbeitnehmerInnen stammen aus der Umgebung, die Fluktuation im Betrieb ist gering. Überstunden gibt es kaum. Notwendige Sonderschichten sind freiwillig und werden an Samstagen von 6.00 bis 12.00 Uhr eingelegt. Ein großer Erfolg für die Beschäftigten konnte vor drei Jahren erzielt werden: „2007 haben wir eine bestehende Ergebnisbeteiligung

neu ausverhandelt. Das macht pro Mitarbeiter 2.000 bis 3.200 Euro Prämie pro Jahr aus.“ Die MitarbeiterInnen können zwischen Geld und Zeit auswählen. Rund 80 Prozent entscheiden sich für Zeitausgleich mit einem 18-prozentigen Zuschlag. „Zeit für Erholung wird immer wichtiger“, so Baumann, der die Forderung der PRO-GE nach einer Arbeitszeitverkürzung unterstützt.

**Rotationsprinzip.** „Für die MitarbeiterInnen bedeuten Nachtschichten eine große Belastung“, weiß Baumann. „Deshalb ist der Schichtplan so gestaltet, dass die Beschäftigten nur an acht Wochen 5-Tage-Nachtschichten im Jahr haben.“ Auch das Rotationsprinzip an den Arbeitsplätzen hat klare Vorteile: „Einerseits wird der Monotonie am Arbeitsplatz vorgebeugt, andererseits macht es die Beschäftigten flexibler. Das bringt auch mehr Geld“, erklärt der Betriebsrat. Um die Gesundheit der MitarbeiterInnen zu fördern, gibt es im Unternehmen regelmäßige Gesundheitschecks und Gesundheitsbefragungen. Sportliche Aktivitäten werden innerhalb und außerhalb des Unternehmens gefördert.



Alles ist ordentlich verstaut am größten Produktionsstandort der Firma Internorm.



**Glasklarer Durchblick.** Andi Höglinger, ebenfalls Betriebsrat und seit elf Jahren bei Internorm, bedient den Computer beim Glaszuschnitt. Ein computerunterstütztes Datensystem wird in allen Bereichen zur Qualitätskontrolle, Planung oder Steuerung verwendet. Großteils automatisiert werden die Fenstergläser passgenau zugeschnitten. „Ich bin sehr zufrieden hier. Durch die Automatisierung ist der Arbeitsdruck geringer, es ist körperlich weniger anstrengend, und es gibt weniger Verschnitt“, beschreibt Höglinger die Vorteile. Für glasklaren Durchblick sorgen Spezialhandschuhe und -geräte, die auf dem sensiblen Glas im Fertigungsprozess keine Spuren hinterlassen.

„Man muss die MitarbeiterInnen ernst nehmen und ihnen zuhören“, ist Betriebsrat Ewald Baumann überzeugt.





Eine ausgeklügelte Logistik macht die Anlieferung der Glasplatten zum Einbau in der richtigen Reihenfolge möglich.



Mit einem Kran werden die schweren Glasplatten gehoben.

**Gewerkschaft muss immer Thema sein.** Die Uhr in einer der Hallen der Fensterfertigung zeigt 13.45 Uhr. Der Schichtwechsel steht knapp bevor. MitarbeiterInnen der Spätschicht stellen ihren Pkw am Parkplatz ab. Für den Betriebsrat ist der Arbeitstag noch nicht zu Ende. „Als Betriebsrat gibt es immer etwas zu tun, auch wenn die Arbeit nicht immer leicht ist“, erzählt Baumann. „1996, als ich mich das erste Mal zur Wahl aufstellen ließ, habe ich nicht gewusst, was auf mich zukommen wird, und ob das was für mich ist“, erinnert sich Baumann an die Anfänge. „Heute empfinde ich die Betriebsratsarbeit als eine tägliche Herausforderung, der ich mich für die Kolleginnen und Kollegen gerne stelle.“

Die MitarbeiterInnen bekommen seit 2007 eine Ergebnisbeteiligung.





Een beetje Nederlands

# „In Österreich bevorzuge ich heimisches Bier“



**Johann Greimel, seit 1993 Arbeiterbetriebsratsvorsitzender der Brauerei Puntigam und seit 1997 Vorsitzender der Konzernvertretung der Brau Union, wurde im Mai 2010 zum Vorsitzenden des Eurobetriebsrates von Heineken mit Konzernsitz in den Niederlanden gewählt. Im Interview erzählt er uns mehr über seine neuen Aufgaben und verrät uns, warum ihm Heineken-Bier Freude macht, er aber dennoch auf heimisches Bier setzt.**



EBRV Johann Greimel spricht „een beetje“ niederländisch, mit seinen KollegInnen kommuniziert er aber auf Englisch, offizielle Sitzungen werden gedolmetscht.

**Glück auf!: Warum ist dir internationale Arbeit wichtig?**

**Greimel:** Für mich ist es wichtig, die Rahmenbedingungen für ArbeitnehmerInnen in osteuropäischen Ländern zu verbessern. Denn nur so bleiben auch heimische Arbeitsplätze gesichert.

**Glück auf!: Hast du ein paar Worte Niederländisch gelernt?**

**Greimel:** Een beetje (dt: ein wenig)! Ich verstehe zwar teilweise die Sprache, da jedoch vorwiegend Englisch kommuniziert wird, kann ich nur einige Brocken Niederländisch sprechen.

**Glück auf!: Was unterscheidet die Arbeit eines Arbeiterbetriebsratsvorsitzenden von jener des Eurobetriebsratsvorsitzenden (EBRV)?**

**Greimel:** Der Betriebsratsvorsitzende ist sicher näher an der Basis. Bei acht Standorten mit 300 Beschäftigten bleibt die Lage übersichtlich, auf Probleme kann individuell eingegangen werden. Bei ca. 45.000 Beschäftigten in 18 Ländern mit 14 Sprachen, für die der EBR von Heineken zuständig ist, gilt es für mich als Eurobetriebsratsvorsitzenden in erster Linie, die unterschiedlichen Kulturen sowie Sprachbarrieren zu überwinden und Netzwerke aufzubauen, um Informationen rasch an die ArbeitnehmerInnen weiterleiten zu können.

**Glück auf!: Was hat der EBR des Brauriesen den Beschäftigten bisher gebracht? Was sind die Ziele für die Zukunft?**

**Greimel:** Wir sind stolz, dass wir unter anderem europaweit Minimumstandards für die ArbeitnehmerInnen (Anhörung, Information, Konsultation) im Heineken-Konzern erreicht haben. Ein wichtiges Ziel ist, diese Richtlinien auch weltweit auf den Konzernen auszuweiten. Weiters arbeiten wir daran, Netzwerke aufzubauen, damit sich die Länder untereinander austauschen können.

**Glück auf!: Bringt dich ein begehbarer Schrank mit Heineken-Bier auch wie ein Kind zum Jubeln, oder bevorzugst du lieber „heimische“ Biersorten?**

**Greimel:** Klar gefällt es mir, vor allem wegen der genialen Werbung, aber auch des Geschmacks wegen. In Österreich bevorzuge ich aber nach wie vor heimisches Bier, am liebsten Puntigamer.



**Europäische Betriebsräte (EBR)**

vertreten ArbeitnehmerInnen eines Unternehmens, das grenzüberschreitend tätig ist. Durch die internationale Vernetzung der Arbeitswelt ist auch eine internationale Vertretung von ArbeitnehmerInnen notwendig geworden. 2009 gab es knapp 1.000 solcher Körperschaften in Europa.

Equal Pay Day 2010

# Verhandeln Frauen schlechter?



Für Renate Anderl, Bundesfrauenvorsitzende der PRO-GE, hat Lohndiskriminierung gesellschaftliche Wurzeln. Diese auszureißen muss gemeinsames Anliegen sein.

#### LINKTIPP:

Website der PRO-GE Frauen  
[www.proge-frauen.at](http://www.proge-frauen.at)

#### Glück auf!: Verhandeln Frauen ihre Einkommen schlechter?

**Anderl:** Das Problem liegt eher darin, dass Frauen meist gar nicht verhandeln. Aus Gesprächen mit Frauen weiß ich, dass die wenigsten mit klaren Gehalts- oder Lohnvorstellungen in ein Bewerbungsgespräch gehen. Viele Frauen sagen „Ich brauch ja den Job.“ Daher sind sie auch eher bereit, einer schlechter bezahlten Arbeit nachzugehen. Dass ab Jänner 2011 bei Jobausreibungen auch das zu zahlende Gehalt angegeben werden soll, ist daher ein ganz wichtiger Schritt!

„Bezahlt wird nicht!“ lautet ein witziges Theaterstück des Italieners Dario Fo. Seit 29. September trifft das leider für viele Frauen zu. Statistisch gesehen arbeiten Frauen seither gratis, denn für die gleiche Arbeit verdienen sie in Österreich durchschnittlich 25 Prozent weniger als ihre männlichen Kollegen. Mangelndes Verhandlungsgeschick? PRO-GE-Bundesfrauenvorsitzende Renate Anderl erklärt, was es mit Mythen und Fakten auf sich hat.

#### Glück auf! „Bei uns gibt es ein Lohnschema, das ist für alle gleich!“, heißt es oft. Was hat es damit auf sich?

**Anderl:** In den meisten Unternehmen ist das tatsächlich so. Das „gleiche“ Lohnschema mag aber täuschen, denn die Frage ist eher, wer wird wo und warum eingestuft? Was wird an Vordienstzeiten und Ausbildungen angerechnet? Welche Zulagen werden vereinbart? Hier gibt es oftmals Unterschiede zulasten von Frauen, die schwer begründbar sind.

#### Glück auf!: Ist den Unternehmen ihre unfaire Praxis bewusst?

**Anderl:** Bewusste Diskriminierung ist wohl eher die Ausnahme. Den meisten Unternehmen, wie auch den Arbeitnehmerinnen selbst, ist gar nicht bewusst, dass geschlechtsspezifische Unterschiede bei der Entlohnung oder Einstufung gemacht werden. Das ist historisch so gewachsen und hat sich somit ganz selbstverständlich in einer unfairen Praxis verankert. Leider kommt hinzu, dass viele Frauen auch Einkommensunterschiede akzeptieren, weil sie ihren Arbeitsplatz nicht aufs Spiel setzen möchten.

**Glück auf!: Den Grundsatz „Gleiches Entgelt für gleiche Arbeit“ gibt es doch schon seit den 50er-Jahren. Warum ist er im 21. Jahrhundert noch immer nicht umgesetzt?**

**Anderl:** Lange und zum Teil noch immer sind Frauen als Zuverdienerinnen gesehen worden. Auf gesetzlicher Ebene haben wir zwar vieles erreicht, aber in der Gesellschaft war die Sensibilität noch nicht ausreichend vorhanden. Heute setzen sich auch mehr Männer gegen Lohndiskriminierung von Frauen ein, nicht zuletzt, weil durch ein gutes Einkommen der Frauen auch das Familieneinkommen besser ist. Die Mühlen mahlen leider sehr langsam, aber sie mahlen. Wichtig ist, dass wir gemeinsam diesen Prozess beschleunigen können, wenn wir an einem Strang ziehen. Und wir sind auf einem guten Weg!

#### Glück auf!: Wie können Arbeitnehmerinnen und die Gewerkschaft gegen unfaire Bezahlung vorgehen?

**Anderl:** Ein wichtiger Schritt ist, das Thema auch im Betrieb aus der Tabuecke zu holen und unfaire Bezahlung aufzuzeigen. Das gilt für Frauen wie auch für Männer. BetriebsrätInnen sind gute AnsprechpartnerInnen dafür. Aber auch die Gewerkschaften oder die Gleichbehandlungsanwaltschaft bieten Unterstützung an. Wir setzen uns zum Beispiel bei Kollektivvertragsverhandlungen dafür ein, dass untere Einkommen mehr angehoben werden. Aber auch auf gesetzlicher Ebene arbeiten wir intensiv mit. Zum Beispiel sind bei der Novelle zum Gleichbehandlungsgesetz auch die Sozialpartner einbezogen gewesen. Mit unserer Kampagne „Ein paar Zentimeter mehr ...“ möchten wir Beschäftigte in den Betrieben für das Thema Lohndiskriminierung sensibilisieren.

#### Folder und Plakate zur Kampagne „Ein paar Zentimeter mehr ...“

können in der PRO-GE-Bundesfrauenabteilung unter der Tel.-Nr. (01) 534 44-69042 bzw. per E-Mail an [frauen@proge.at](mailto:frauen@proge.at) bestellt werden.



Kampagne der PRO-GE-Jugend

# Weil sonst deine Mäuse flöten gehen!



**Über den Ausbildungsnachweis der Lehrlinge zur Mitte der Lehrzeit, den sogenannten Praxistest, kommen Betriebe an mehr Geld. Die Lehrlinge selbst gehen dabei meist leer aus. Die PRO-GE-Jugend will das ändern!**

LINKTIPP:

[www.proge-jugend.at](http://www.proge-jugend.at)



Prüfungen sind mit großem Arbeits- und Lernaufwand, oft auch „unbezahlt“ in der Freizeit, verbunden. Ein Missstand, auf den die PRO-GE-Jugend mit ihrer Kampagne „Weil sonst deine Mäuse flöten gehen“ österreichweit aufmerksam macht. Das Ziel der PRO-GE-Jugend ist eine möglichst flächen- und branchendeckende Beteiligung der Lehrlinge an der Fördersumme.

**So gibts Mäuse.** Aufgrund der Kampagne ist es bereits gelungen, in etlichen Betrieben eine Betriebsvereinbarung abzuschließen, durch die Lehrlinge an der Fördersumme für gute Leistungen beteiligt werden. Sogar in ganzen Branchen hat sich seit der Kampagne einiges getan. Bisher konnte in drei PRO-GE-Kollektivverträgen rechtlich verankert werden, dass Lehrlinge bei guten Erfolgen einen Teil der Förderung erhalten: in der Elektro- und Elektronikindustrie, der Glasbe- und -verarbeitung und seit September auch Lehrlinge der Brauindustrie.

**Hilf auch du mit!** Bei rund 60.000 PRO-GE-Lehrlingen österreichweit bleibt allerdings noch vieles zu tun. Auch du kannst einiges beitragen, damit die Mäuse der Lehrlinge nicht flöten gehen. Mit dem Kampagnen-Material (Folder, Plakat, Unterschriftenkarte) kannst du im Betrieb auf das Thema aufmerksam machen.

**Lehre fördern** – bei diesem Ziel sind sich VertreterInnen der Wirtschaft und der ArbeitnehmerInnen einig. Um eine gute Ausbildung von Lehrlingen als zukünftige Fachkräfte zu garantieren, müssen finanzielle Anreize geschaffen werden. Mit den Fördergeldern, die Betriebe seit 2008 für gute Leistungen ihrer Lehrlinge erhalten, werden solche geschaffen. 3.000 Euro pro Lehrling kassiert ein Betrieb für den bestandenen Praxistest – den Ausbildungsnachweis zur Mitte der Lehrzeit. Wird der Test nicht bestanden, dafür aber die Lehr-

abschlussprüfung beim ersten Antreten, bekommen die Betriebe 1.500 Euro pro Lehrling. Lehrlinge, die durch ihre Leistung das Geld erwirtschaftet haben, sehen meist keinen Cent davon.

**Unbezahlte Arbeit.** Die PRO-GE-Jugend begrüßt diese Förderungen, da damit Betriebe unterstützt werden, die sich für qualitativ hochwertige Ausbildungen ihrer Lehrlinge einsetzen. Zugleich müssen aber auch Lehrlinge an der Förderung für erfolgreiche Zwischen- und Lehrabschlussprüfungen beteiligt werden. Die Vorbereitungen auf die



**Mehr Information zur Kampagne**  
Muster-Betriebsvereinbarungen und Materialien sind bei der PRO-GE-Jugend unter der Tel.-Nr. (01) 534 44-69062 oder per E-Mail an [jugend@proge.at](mailto:jugend@proge.at) erhältlich.



Mag. Manuela Majeranowski  
Rechtsexpertin der PRO-GE

Alles was Recht ist!

# Tipps zur Pflegefreistellung

Umgangssprachlich ist oft von Pflegeurlaub die Rede. Die Pflegefreistellung hat mit Urlaub aber nur wenig am Hut. Sie ermöglicht ArbeitnehmerInnen, von der Arbeit fernzubleiben, um sich der Pflege naher Angehöriger zu widmen. Unter bestimmten Voraussetzungen muss der Arbeitgeber dafür weiter das Entgelt bezahlen.

#### LINKTIPP:

Rechtsinfos auf der Website der PRO-GE

[www.proge.at/recht](http://www.proge.at/recht)

**Anspruch** auf Pflegefreistellung besteht laut Urlaubsgesetz, wenn ein im gemeinsamen Haushalt lebender naher Angehöriger erkrankt ist und notwendiger Pflege bedarf. Anspruch besteht aber auch, wenn ein Kind betreut werden muss, weil die ständige Betreuungsperson aus bestimmten Gründen ausfällt.

**Wer sind nahe Angehörige?** Als nahe Angehörige gelten hier Ehegatten, eingetragene PartnerInnen und LebensgefährtenInnen, Kinder, Adoptiv- und Pflegekinder, Eltern, Groß- und Urgroßeltern. Voraussetzung dafür ist aber immer, dass diese Angehörigen im gemeinsamen Haushalt leben. Laut diesen Bestimmungen steht ArbeitnehmerInnen somit keine Pflegefreistellung zu, wenn zum Beispiel ein Bruder oder eine Schwester erkrankt ist.

**Dauer und Entgeltanspruch.** In der Regel besteht der Anspruch auf Pflegefreistellung im Ausmaß einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit pro Arbeitsjahr. Das bedeutet bei Vollzeitbeschäftigten je nach Kollektiv- bzw. Arbeitsvertrag 38,5 bzw. 40 Stunden. Bei Teilzeitarbeit gilt die entsprechend kürzere wöchentliche Arbeitszeit. Die Pflegefreistellung kann aber auch stunden- oder tageweise erfolgen. Regelmäßige Mehrarbeits- und Überstunden sind bei der Bemessung des Anspruchs zu berücksichtigen. Während der Pflegefreistellung muss der Arbeitgeber jenes Entgelt weiterzahlen, das auch ohne Pflegefreistellung gebührt hätte.

**Information an den Arbeitgeber.** Liegen die genannten Voraussetzungen vor, bedarf es keiner Genehmigung des Arbeitgebers, allerdings muss er davon unverzüglich informiert werden. Der Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin hat das Vorliegen der Pflegebedürftigkeit und deren notwendige Dauer nachzuweisen. Verlangt der Arbeitgeber eine ärztliche Bestätigung, muss der Arbeitgeber deren Kosten übernehmen.

**Zweite Woche Pflegefreistellung.** Das Urlaubsgesetz sieht einen Anspruch auf eine zweite Woche Pflegefreistellung vor. Dieser besteht allerdings nur wegen der notwendigen Pflege eines erkrankten Kindes unter zwölf Jahren, das im gemeinsamen Haushalt lebt (auch Adoptiv- und Pflegekinder!). Jedoch kann dieser Anspruch nicht mit dem Anspruch auf die erste Woche Pflegefreistellung verknüpft werden. Das heißt, das Recht auf diese zweite Woche besteht nur dann, wenn das unter 12-jährige Kind neuerlich erkrankt, nicht aber, wenn es durchgehend zwei Wochen krank ist. Für die Pflege anderer naher Angehöriger gebührt diese zweite Woche laut Gesetz nicht. Kollektivverträge können aber bezahlte Freistellungen vorsehen. Daher immer die Bestimmungen im Kollektivvertrag beachten!

**Anspruch aufgebraucht – was nun?** Wenn alle Ansprüche auf Pflegefreistellung (Gesetz, Kollektivvertrag etc.) ausgeschöpft sind, kann für die Pflege eines erkrankten unter 12-jährigen Kindes auch Urlaub angetreten werden. In diesem Fall braucht es ausnahmsweise keine Urlaubsvereinbarung mit dem Arbeitgeber.

Die ExpertInnen der PRO-GE Rechtsabteilung helfen bei rechtlichen Fragen unter der Tel.-Nr. (01) 534 44-69140 bzw. per E-Mail an [recht@proge.at](mailto:recht@proge.at) gerne weiter.





**PRO-GE**  
URLAUBSVEREIN

## Wellness in Gastein – Herbst im Haus Hofgastein

Erholsame Tage im Haus Hofgastein, erkunden Sie die herrliche Bergwelt des Gasteinertals und entspannen Sie in der Alpentherme Gastein ...

**Preise für PRO-GE-Mitglieder pro Person und Nacht  
Halbpension und freie Benützung der Alpentherme Gastein**  
(exkl. Kur-/Ortstaxe)

Kategorie A (Doppelzimmer) **Euro 54,70**

Kategorie B (Einbettzimmer) **Euro 51,80**

### Freie Termine im Haus Hofgastein:

17. Oktober bis 20. Oktober 2010

26. Oktober bis 29. Oktober 2010

01. November bis 9. November 2010\*

11. November bis 15. November 2010\*

19. November bis 25. November 2010

26. November bis 04. Dezember 2010

03. Dezember bis 08. Dezember 2010

\*In der Zeit von 8.–12.11.2010 ist die Relaxworld der Alpentherme wegen Revisionsarbeiten geschlossen. Alle anderen Bereiche der Alpentherme (Family-, Sauna-, Ladies-, Sports- und Gustoworld) stehen zur Verfügung.



## Haus Krumpendorf und Haus Velden

**Sommer 2011: Anmeldung von 1. bis 14. Dezember 2010**

Die Anmeldung für die Hauptsaison (2.7.2011–3.9.2011) in Krumpendorf und Velden ist wieder in den ersten beiden Dezemberwochen 2010 im Urlaubsverein der PRO-GE möglich.

Alle AnmelderInnen bekommen bis Mitte Februar 2011 schriftlich Bescheid. Wie immer werden PRO-GE-Mitglieder mit schulpflichtigen Kindern vorrangig berücksichtigt.

### INFOS UND BUCHUNGEN:

Infos über Preise und aktuelle Angebote des Urlaubsvereins der PRO-GE gibt es im Internet unter [www.proge.at/urlaub](http://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](mailto:urlaub@proge.at)

Erstmals in Wien: „Night of the Jumps“

Neu für PRO-GE-Mitglieder

# Tolle Veranstaltungen zu Top-Preisen

Durch eine Kooperation zwischen der PRO-GE und oeticket können Mitglieder Tickets zu besonderen Konditionen bestellen.



#### LINKTIPP:

Die oeticket- und alle anderen Cardangebote der PRO-GE [www.proge.at/card](http://www.proge.at/card)

**Motocross in seiner spektakulärsten Variante.** Motocross in seiner spektakulärsten Variante. Ein besonderes Zuckerl findet sich im aktuellen Programm für die Motorsportfans unter den PRO-GE-Mitgliedern: In ihrer zehnten Saison macht die „Night of the Jumps“ heuer erstmals in Wien Station. An gleich zwei Wettkampftagen, dem 26. und dem 27. November, fährt die Weltelite des Freestyle-Motocross in der Stadthalle um WM-Punkte. Als Draufgabe gibts neben dem Wettkampf ein nicht minder spektakuläres Showprogramm.

**Schon** bisher bekamen PRO-GE-Mitglieder mit ihrer PRO-GE-Card Vergünstigungen bei zahlreichen Kooperationspartnern. Vor kurzem kam ein neuer dazu: oeticket, der führende österreichische Vertrieb von Eintrittskarten. Ab sofort können PRO-GE-Mitglieder bei ausgewählten Veranstaltungen in ganz Österreich spezielle Vorteile genießen, von Preisermäßigungen bis hin zu persönlichem Sektempfang.

**Volles Programm.** Musik, Kabarett, Sport oder Museum: Alles ist dabei. Das Programm reicht von der Swingnight über den Musikklassiker Evita bis zu ermäßigten Tickets für die Wiener Albertina. Ein weiterer Höhepunkt des diesjährigen Herbstes: Die Blue Man Group kommt im November mit ihrer preisgekrönten Bühnenshow erstmals nach Österreich.

Viel Spaß bei den Veranstaltungen wünschen die PRO-GE und oeticket!

#### CARTOON:





# Preisrätsel



Den Kupon in ein Kuvert stecken, falls nötig, Adresskleber auf der Rückseite korrigieren und mit dem Vermerk „Postgebühr zahlt Empfänger“ bis 9. November 2010 senden an:  
**PRO-GE**, Johann-Böhm-Platz 1, 1020 Wien

## Waagrecht:

- 1 Teils situation-adäquat, was die Kammermitgliedschaft kostet
- 4 Fuglich zu hören als Komponist, was sonst ein Wasserlauf bloß ist
- 7 Mit Tischerl bei Seancen zu tun, was als Körperteil entzücken kann
- 8 Eingangs(!) zu erwähnen: *Das Blatt hängt am Angelpunkt* (lieferbar auch von S. 14)
- 9 Weil er früher kommt: Avantgardist unter den Briefträgern?
- 12 Ausruf beim Anblick der Großmutter, in USA staatstragend zu verstehen (1–2 Worte)
- 14 Starke Steuer-Männer mit Lenkungsaufgaben, machen ein Drittel der Brauindustrie-Belegschaften aus (siehe S. 12)
- 15 Im Rennen gegen Amundsen blieb er am Südpol ewig Zweiter
- 16 Der Tiefseeforscher: „Macht im Meer an flachen Fund er,/ ist der Fisch wohl eine –“
- 19 Was die Verfassung zählt an Jahren? (Auf Seite 3 ist's zu erfahren!)
- 20 Auch ein Ruhegenuss, falls keine Voll-Pension vorhanden
- 21 Das kann auch der Forscher be-ackern
- 22 Im Osten liegt das Nachbarland, wo man auch einen Faden fand

## Senkrecht:

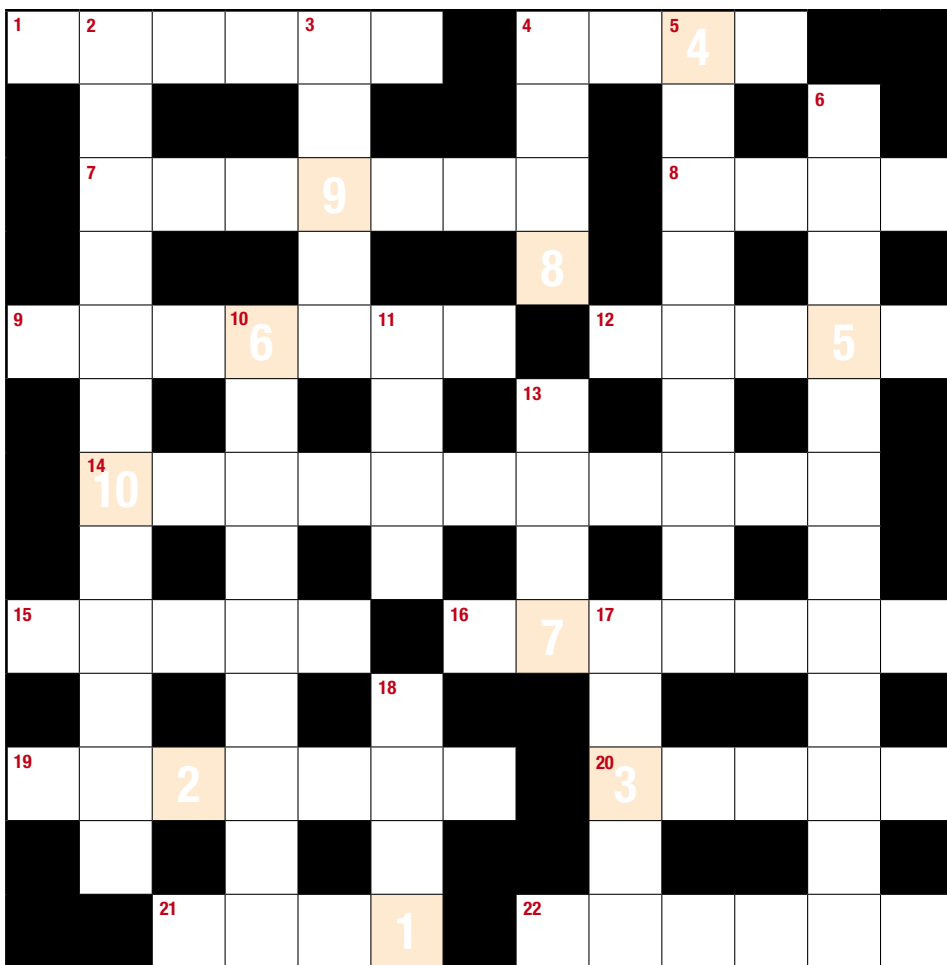
- 2 Kalksteinharte Konditorware? Farbliches Zweierlei aus dem Backrohr!!
- 3 Die Echse erinnert namentlich an Finanzhai Gordon von der Wall Street ...
- 4 ... dem welche Sonderzahlungen ganz gut(!) in den Rachen geworfen werden? (s. S. 3)
- 5 Bootmäßige Bezeichnung für das neue PRO-GE-Gebäude (s. S. 11)
- 6 Sie haben nur hierzulande einen KV – und eine Webseite auf S. 11
- 10 Beschwipst eingefärbter Christbaum?
- 11 Als Kroatien noch bei Serbien war, marschierte der Marschall an der Spitze
- 13 Echoklang, in der SCHALLABURG zu finden
- 17 Räderwerke, von Mechanikerhand ge-zeit-igt, können z. B. am Handgelenk gehen (Mz.)
- 18 Gar nicht zahm, was als Jägers Büchsen-Fleisch derzeit Saison hat



## Zu gewinnen gibt es:

Drei DVDs des packenden Dokumentarfilms „Plastic Planet“ vom österreichischen Regisseur Werner Boote.

**HINWEIS:** Die Buchstaben in den unterlegten Feldern ergeben aneinandergereiht ein transparentes Lösungswort.



Rätsel: Vera Ribarich

## LÖSUNGSWORT aus der vorigen Ausgabe GLÜCK AUF!: STREIKRECHT

**W:** 1 ASTRAL 4 RUHR 7 HOLLAND 8 MAUT 9 FLEHEND 12 MUEHE 14 EINSCHLAGEN 15 OSTEN 16 QUERELE 19 WERTLOS 20 LAUCH 21 GRAT 22 TANDEM

**S:** 2 SCHULMEISTER 3 ALLEE 4 RADI 5 HAMBURGER 6 KUCHENBLECHE 10 HUNDERTER 11 NICK 13 FLAU 17 ERLAA 18 POTT

## Gewinner aus der vorigen Ausgabe GLÜCK AUF!:

Martin Höllerbauer, 8665 Langenwang; Gerhard Mally, 1100 Wien; Gerlinde Meidl, 3910 Zwettl

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

**Zeit für**

## **KÜRZERE ARBEITSZEITEN**

Die Arbeitslosigkeit ist hoch, viele Arbeitsplätze sind gefährdet. Wir von der PRO-GE setzen alles daran, Beschäftigung zu sichern und Arbeitsplätze zu schaffen. Jetzt Arbeit fair teilen!

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