

DAS MAGAZIN DER GEWERKSCHAFT PRO-GE

Ausgabe 1/2011

Glück auf!

Wo ist meine Abfertigung?

Im Blick: Kassen, Kosten, Beiträge und Strategien

PRO-GE

Inhalt:

ABFERTIGUNG NEU

Vor rund acht Jahren wurde das System der Abfertigung reformiert. Seither gilt für 75 Prozent der Beschäftigten die „Abfertigung neu“. Was ist zu beachten, wer hat Anspruch darauf, und wie werden die Gelder veranlagt? Ein Überblick. *Seiten 4–9*



BILDUNG UND ERHOLUNG!

So schätzen unsere Mitglieder die Seminar- und Urlaubshäuser in Hofgastein, Velden und Krumpendorf. Um den Werterhalt der Häuser zu sichern, wird ab Sommer 2011 saniert bzw. umgebaut. *Seiten 14–15*

HÖHERE LÖHNE

Neuer Kollektivvertrag ab 1. Februar für ArbeitnehmerInnen in der Mineralölindustrie. Abschluss und Rahmenrecht im Überblick. *Seite 13*



ALLES WAS RECHT IST!

Manche Firmen bieten ihren Beschäftigten Abgeltungen für Fahrtaufwendungen, das sogenannte Jobticket an. Auch die Pendlerpauschale wurde angehoben, um steigenden Benzinpreisen entgegenzuwirken. *Seite 21*



Offenlegung gemäß Mediengesetz, § 25:

Verlag des Österreichischen Gewerkschaftsbundes GmbH, 1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1. Unternehmensgegenstand: Herstellung und Verbreitung literarischer Werke aller Art, Datenverarbeitung für Dritte, Handelsgewerbe und Handelsagenden, Werbung und Marktkommunikation. Geschäftsführung: Mag. Gerhard Bröthaler, MBA, DI (FH) Roman Grandits. Einziger Gesellschafter: Österreichischer Gewerkschaftsbund, Österreichische Gewerkschaftliche Solidarität Privatstiftung. Sitz: Wien. Betriebsgegenstand: Herstellung und Verbreitung sowie der Verlag literarischer Werke aller Art, insbesondere von Büchern, Zeitungen und Zeitschriften, Kunstblättern, Lehrmitteln und Buchkalendern; die Erbringung von Dienstleistungen in der Informationstechnik, der Handel mit dem Betriebsgegenstand dienenden Waren sowie das Ausüben der Tätigkeiten einer Werbeagentur. Die Blattlinie entspricht jenen Grundsätzen, die in den Statuten und der Geschäftsordnung des Österreichischen Gewerkschaftsbundes (Fassung gemäß Beschluss durch den 17. Bundeskongress des ÖGB) festgehalten sind.

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. Chefin vom Dienst: Karin Prokop. Redaktion (glueckauf@proge.at): Mathias Beer, Claudia Granadia, Karin Prokop, Wolfgang Purer, Irene Steindl, Barbara Trautendorfer. MitarbeiterInnen: Mag. Michaela Puhm, Prof. Walter Nöslinger, Mag. Florian Rettenecker. Grafik & Layout: Peter-Paul Waltenberger, Niki Menger (Titel). Fotos: PRO-GE, ÖGJ, fotolia, Erich Müllegger, Architekt Krainer, Transfair Deutschland, Lisa Lux, Thomas Reimer. Cartoon: Bull. Rätsel: Vera Ribarich. Hersteller: Leykam Druck-GmbH & Co KG, 7201 Neudorf, Bickfordstraße 1. Redaktionsschluss der folgenden Ausgabe: 24.2.2011.

Pro +

SELBSTBEWUSST WIE SCHWEDEN

In Sachen Gleichbehandlung können sich die meisten Länder ein Stück von Schweden abschneiden. Dort herrscht ein „Mehr“ an allem: Väter in Karenz, Frauen in Führungspositionen, Einkommenstransparenz und folglich Zufriedenheit in der Arbeitswelt. Das können wir auch in Österreich! Mit dem neuen Gesetz zur Einkommenstransparenz wird ab 1. März 2011 endlich Schluss sein mit dem ewigen Versteckspiel um die Gehälter von Frauen und Männern. Die Devise lautet: Transparenz, Kampf gegen Diskriminierung und ein neues Selbstbewusstsein für Österreich. Mehr dazu auf Seite 11.

KURZ NOTIERT

Neue Werte

Seit 1. Jänner 2011 gelten neue Beträge in der Sozialversicherung. Einen Überblick über die neuen Werte für Höchstbeitragsgrundlagen, Geringfügigkeitsgrenzen, Rezeptgebühren oder bei der Pensions- und Krankenversicherung gibt es unter: www.hauptverband.at

Neues Jahr, teureres Leben

Das Leben wird für die ÖsterreicherInnen im neuen Jahr kostspieliger. Das Sparpaket beschert vor allem den Familien, den StudentInnen sowie den Behinderten Kürzungen. Teurer werden insbesondere das Autofahren, das Fliegen und das Rauchen. Die SparerInnen bekommen für ihr Geld noch weniger Zinsen.

Irrtum bei Card-Angebot

In der Ausgabe 8/2010 der „Glück auf!“ hat sich im Inhaltsverzeichnis (Seite 2) ein Fehler eingeschlichen. Günstige Tickets mit der PRO-GE-Card gibt es nur für die Bergbahnen Werfenweng. Nicht aber für die auch erwähnten Gasteiner Bergbahnen.

Krisenfeste Dividende

Die Ergebnisse einer AK-Untersuchung zeigen, dass die Ausschüttungen der heimischen Unternehmen gemessen an den Löhnen in den letzten fünf Jahren massiv gestiegen sind: 2008 hat dieses Verhältnis mit mehr als 40 Prozent den bisherigen Höhepunkt erreicht. Umso erstaunlicher erscheint, dass dieses hohe Niveau auch im Krisenjahr 2009 (39,7 Prozent) beibehalten wurde. Zum Ausschüttungskaiser im Jahr 2009 hat sich die heimische Energiewirtschaft gekrönt: 74,7 Prozent der Lohn- und Gehaltssumme gingen an die EigentümerInnen.

Kontra -

MAULKORB

Bei aller Freude über die Einkommenstransparenz darf aber der Wermutstropfen in der Regelung nicht übersehen werden. Der Wirtschaftskammer ist es gelungen, einen Maulkorb für Beschäftigte im Gesetz zu verankern. Wer Gehaltsdetails ausplaudert, soll mit bis zu 360 Euro bestraft werden. Keine Strafen gibt es hingegen für Betriebe, die Beschäftigte unterschiedlich entlohnen. Die Wirtschaftskammer schützt damit ihre schwarzen Schafe. Warum diese Angst vor der Transparenz? Wer korrekt bezahlt, hat sowieso nichts zu befürchten!



Rainer Wimmer,
Bundesvorsitzender der PRO-GE

LOHNDUMPING WIRD STRAFBAR

Mit 1. Mai können fast alle EU-OsteuropäerInnen in Österreich arbeiten. Der Schutzschirm: unsere Kollektivverträge und ein Gesetz gegen Lohndumping.

Ab 1. Mai 2011 wird der österreichische Arbeitsmarkt auch für ArbeitnehmerInnen aus Polen, Tschechien, der Slowakei, Ungarn, Slowenien, Estland, Lettland und Litauen offenstehen. Die Übergangsfristen für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aus diesen Ländern waren Teil der damaligen EU-Beitrittsverhandlungen. Österreich und Deutschland haben die Übergangsfristen für diese Staaten bis 2011 beibehalten. Nur Bulgarien und Rumänien müssen noch bis 2013 warten.

Die Arbeitsmarkt-Öffnung für EU-BürgerInnen aus dem Osten lässt befürchten, dass das heimische Lohnniveau nach unten gedrückt werden könnte. Die österreichischen Sozialpartner haben hier große Lösungskompetenz bewiesen. Die PRO-GE hat sich massiv eingesetzt, dass konkrete Maßnahmen beschlossen werden: Das Gesetz gegen Lohn- und Sozialdumping wird nun umgesetzt. Damit wird sichergestellt, dass eine Bezahlung unter dem Kollektivvertrag auch spürbare Konsequenzen nach sich zieht. Der Strafrahmen reicht von 1.000 bis 50.000 Euro. Das wird sowohl für ausländische Firmen gelten als auch für österreichische Arbeitgeber.

Das neue Anti-Lohn- und Anti-Sozialdumping-Gesetz ist eine zentrale Maßnahme für den Schutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und sorgt für einen fairen Wettbewerb zwischen den Unternehmen. Klar muss sein, dass die kontrollierenden Behörden über genügend Personal und ausreichend Ressourcen verfügen. Denn nur wenn kontrolliert wird, zeigt dieses Gesetz auch Wirkung.

Doch nicht nur empfindliche Strafen helfen gegen Lohnbetrug. Österreichs Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer können zudem auf ein starkes Kollektivvertragssystem vertrauen. Denn im Gegensatz zu Deutschland gibt es praktisch flächendeckend für alle Branchen in Österreich Kollektivverträge und Mindestlöhne. Diese sind generell, auch nach der Arbeitsmarktöffnung, einzuhalten und zu bezahlen. Ein guter Schutz und wichtiger Grund mehr, Gewerkschaftsmitglied zu sein: Weil nur starke Gewerkschaften sichern die Kollektivverträge.

Glück auf!
Euer Rainer Wimmer



Betriebliche Vorsorgekassen

So funktioniert die „Abfertigung neu“

Vor rund acht Jahren wurde das System der Abfertigung reformiert. Seither gilt für 75 Prozent der Beschäftigten die „Abfertigung neu“. Was ist zu beachten, wer hat Anspruch darauf, und wie werden die Gelder veranlagt? Ein Überblick.

Drei Millionen Beschäftigte sind mittlerweile im System „Abfertigung neu“ und damit in der betrieblichen Vorsorge erfasst. Seit der Einführung des Systems am 1. Jänner 2003 hat sich einiges verändert. Die Anzahl der Anspruchsberechtigten ist rapide gestiegen, weitere Personengruppen wurden in das Gesetz einbezogen und mittlerweile werben bereits zehn Vorsorgekassen (VK) um die Gunst der Kunden.

Abfertigung alt und neu. Im Gegensatz zum System „Abfertigung alt“ orientiert sich die „Abfertigung neu“ an den Beiträgen, die monatlich vom Arbeitgeber in eine Vorsorgekasse einbezahlt werden. Im alten System hat man erst nach drei Jahren Betriebszugehörigkeit beim selben Arbeitgeber Anspruch auf eine Abfertigung. Die Anwartschaft dafür wächst in Stufen, sodass zum Beispiel nach einer 25-jährigen Firmenzugehörigkeit ein Anspruch auf ein ganzes Jahresgehalt besteht. Ob der Anspruch an den/die MitarbeiterIn ausbezahlt wird, hängt davon ab, wie das Dienstverhältnis beendet wurde. Bei Selbstkündigung verfällt im alten System die Abfertigungsanwartschaft. Darin liegt der wesentlichste Vorteil der „Abfertigung neu“, denn die An-

sprüche an die Beschäftigten bleiben auch bestehen, wenn sie selbst das Arbeitsverhältnis auflösen. Allerdings schreibt das System eine dreijährige Wartezeit vor, bis es zu einer möglichen Auszahlung kommen kann. Die Höhe der Beiträge ist seit 2003 unverändert. Sie beträgt 1,53 Prozent des Bruttolohnes.

Wer hat Anspruch auf „Abfertigung neu“? Grundsätzlich haben ArbeitnehmerInnen, die ab 1. Jänner 2003 in ein neues Dienstverhältnis eingetreten sind, Anspruch auf „Abfertigung neu“. Beschäftigte, deren Dienstverhältnis davor begonnen hat, können in das neue System übertreten. Die bisherigen Anwartschaften werden dann entweder „eingefroren“ und gelten nach altem Recht weiter oder sie werden in die Vorsorgekasse übertragen. Dazu muss zwischen ArbeitnehmerIn und Arbeitgeber ein Betrag frei vereinbart werden. 2008 wurden auch freie DienstnehmerInnen, Selbstständige und Bauern in dieses Gesetz einbezogen. Vor allem die Einbeziehung von freien DienstnehmerInnen war ein wichtiger Schritt, für den sich die Gewerkschaften lange eingesetzt hatten. Damit ist es endlich gelungen, diese Beschäftigtengruppe besser abzusichern.

Wahlmöglichkeit. Seit der Reform der Abfertigung können ArbeitnehmerInnen wählen, ob sie sich die Abfertigung ausbezahlen lassen oder die Ansprüche als Zusatzpension weiter veranlagern möchten. Derzeit entscheiden sich mehr als 90 Prozent für die Ausbezahlung der Beträge, die allerdings mit sechs Prozent versteuert werden müssen. Die Abfertigung ist Bestandteil des Einkommens, das heißt, es obliegt den ArbeitnehmerInnen über eine Ausbezahlung oder Veranlagung zu entscheiden.

Bemessungsgrundlagen. Beitragsgrundlage ist das sozialversicherungspflichtige Entgelt inklusive Sonderzahlungen. Auch Entgeltbestandteile über der Höchstbeitragsgrundlage und unter der Geringfügigkeitsgrenze sind beitragspflichtig. Über die Gebietskrankenkasse werden die Beiträge an die Betriebliche Vorsorgekasse weitergeleitet. Das gilt auch in Zeiten des Präsenz- und Zivildienstes sowie bei Bezug von Wochen- und Krankengeld nach dem Allgemeinen Sozialversicherungsgesetz (ASVG). Bemessungsgrundlage für Präsenz- und Zivildienst ist das Kinderbetreuungsgeld.

Die endgültige Höhe der Abfertigung ergibt sich aus den vom Arbeitgeber in die Betriebliche Vorsorgekasse einbezahlten Beiträgen, plus der Zinsen und abzüglich der Verwaltungskosten. Bei der Einführung der Abfertigung neu lagen die Erwartungen bei bis zu sechs Prozent. Allerdings schafft der Kapitalmarkt nicht die geforderten Renditen. Nach acht Jahren gehen ExpertInnen von einem durchschnittlichen Veranlagungsergebnis von rund drei Prozent aus.

Auswahl der Vorsorgekassen. In Betrieben mit Betriebsrat erfolgt die Auswahl der Vorsorgekassen durch eine Betriebsvereinbarung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat. In betriebsratslosen Betrieben wählt der Arbeitgeber die Vorsorgekasse aus, sofern nicht mindestens ein Drittel der MitarbeiterInnen binnen zwei Wochen Einspruch dagegen erhebt. Vor der Auswahl einer Abfertigungskasse sollten gründliche Informationen über die Form der Veranlagung eingeholt werden. Immer mehr Kassen achten darauf, dass die Gelder der Beschäftigten nach sozialen Kriterien investiert werden.



Mag. Christian Böhm,
Vorstandsvorsitzender
der APK Vorsorgekasse AG

„ABFERTIGUNG NEU“: VERTEILUNGSPOLITISCH GERECHT

Wie war die Realität vor der Einführung des neuen Systems im Jahr 2003? Vier von fünf Dienstverhältnissen endeten, ohne dass ein Anspruch auf Abfertigung entstand. Zumeist, weil das Dienstverhältnis kürzer als drei Jahre dauerte oder im Falle einer Selbstkündigung auch bei längerer Beschäftigungsdauer. Für all diese Fälle ist die Unverfallbarkeit der erworbenen Ansprüche in der Vorsorgekasse eine große Errungenschaft. Eine neue Chance am Arbeitsmarkt zu ergreifen ist nicht mehr mit dem Preis verbunden, einen Abfertigungsanspruch gänzlich zu verlieren.

MitarbeiterInnen, die sehr lange Zeit im gleichen Unternehmen tätig sind und dann in Pension gehen, werden das Vorsorgekassenmodell aber nur als teilweisen Erfolg sehen. Die Höhe des Anspruches wird voraussichtlich niedriger sein als nach der alten Rechtslage.

Ursache dafür sind die bei den Gesetzesverhandlungen im Jahr 2002 von den Sozialpartnern und der Politik angenommenen Ertragsersparungen von jährlich sechs Prozent, die zum damaligen Zeitpunkt vielleicht erreichbar erschienen. Aus heutiger Sicht ist diese Annahme unrealistisch. Ein aktuell sehr niedriges Zinsniveau in Verbindung mit der gesetzlichen Kapitalgarantie schränken die Ertragsersparungen einer Vorsorgekasse auch in Zukunft deutlich ein.

Demgegenüber stehen die Vorteile, dass der Abfertigungsanspruch nicht mehr komplett verloren gehen kann und das neue System verteilungspolitisch gerechter ist, wenn die Abfertigung vom Lebensinkommen und nicht mehr vom Entgelt zum Beendigungszeitpunkt abhängig ist.

Nachhaltigkeit. Spätestens seit der Finanzkrise sind auch soziale und ökologische Kriterien bei Finanzveranlagungen ein Thema. Auch bei den Betrieblichen Vorsorgekassen sind ethische und soziale Kriterien immer öfter Teil der Veranlagungsstrategie (siehe Interview). So etwa beurteilt die Österreichische Gesellschaft für Umwelt und Technik (ÖGUT) die Veranlagungsstrategien der Kassen und vergibt ein Nachhaltigkeitszertifikat. Grundsätzlich stellt jede Kasse mit alternativer Veranlagung einen Katalog zusammen, der positive Kriterien, wie soziale und ökologische Engagements, und negative Kriterien, wie zum Beispiel Verstöße gegen Arbeits- und Grundrechte oder Kinderarbeit, enthält. Da solche Bewertungen bei verzweigten Konzernen oft nicht einfach sind, wird auf spezielle Ratingagenturen zurückgegriffen.

Sicherheit. Sicherheit und Werthaltigkeit der angesparten Guthaben sind für BetriebsrätInnen die wichtigsten Auswahlkriterien, wie aus der Studie „Betriebliche Vorsorgekassen 2009 – Bewertung der Anbieter“ hervorgeht. Um die Risiken des Kapitalmarktes zu verringern, hat der Gesetzgeber strenge Veranlagungs- und Aufsichtsratsvorschriften erlassen. Der Aufsichtsrat setzt sich aus vier KapitalvertreterInnen und zwei ArbeitnehmervertreterInnen zusammen. Hinzu kommt die gesetzliche Kapitalgarantie. Der Auszahlungsbetrag darf nie geringer sein als die Summe der eingezahlten Beiträge. Manche Kassen bieten zusätzlich eine Zinsgarantie an.

Kosten. Je nach Anbieter liegen die Verwaltungskosten zwischen 3,5 und 1,45 Prozent. Auch werden gestaffelte Verwaltungskosten angeboten, abhängig von der Dauer der Zugehörigkeit. Laut der Kassenstudie werden die Kostenunterschiede durch die Veranlagungsergebnisse ausgeglichen. Je geringer die Rendite, umso größer die Frage der Kostenhöhe. Dies führt auch zu Kritik von den Gewerkschaften: Sie fordern geringere Gebühren und dafür einen höheren Beitragssatz als derzeit 1,53 Prozent.



„Abfertigung neu“ auf einen Blick

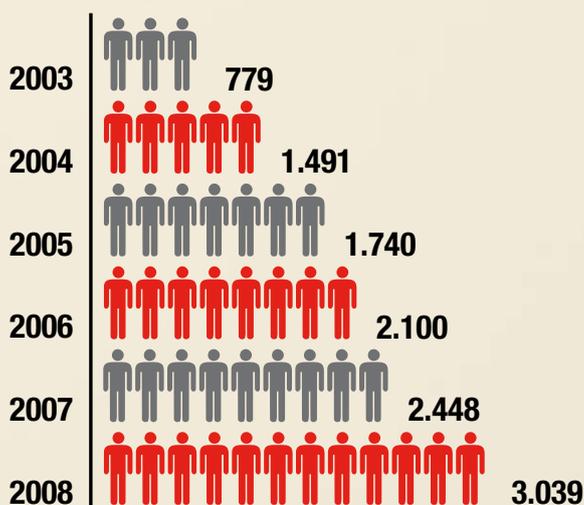
- Gilt für alle seit 1.1.2003 begonnenen Arbeitsverhältnisse
- Seit 2008 auch für freie DienstnehmerInnen
- Arbeitgeber zahlt monatlich 1,53 Prozent des Bruttolohnes an BVK
- Wahlfreiheit der ArbeitnehmerInnen über Ausbezahlung oder Veranlagung der Ansprüche
- Abfertigungsanspruch auch bei Selbstkündigung
- Vorauszahlung mindestens 36 Monate Beitragszahlungen notwendig

Betriebliche Vorsorgekassen in Österreich

- APK Vorsorgekasse
- BAWAG Allianz Vorsorgekasse
- BONUS Vorsorgekasse
- ÖVK Vorsorgekasse
- VBV Vorsorgekasse
- Victoria-Volksbanken Vorsorgekasse
- BUAK Betriebliche Vorsorgekasse
- Niederösterreichische Vorsorgekasse
- Siemens Mitarbeitervorsorgekasse AG
- fair-finance Vorsorgekasse AG

ANZAHL DER ANWARTSCHAFTSBERECHTIGTEN

in Tausend, Quelle: HVB



Beratung für BetriebsrätInnen & Mitglieder

Beratung zum Thema Vorsorgekassen

PRO-GE-Betriebswirtschaft, Johann-Böhm-Platz 1, 1020 Wien

Mag. Laura Pretterebner (Vorsorgekassen)

E-Mail: laura.pretterebner@proge.at, Tel.: (01) 534 44-69022

Kerstin Schiefer (Alternative Veranlagung)

E-Mail: kerstin.schiefer@proge.at, Tel.: (01) 534 44-69022

Rechtliche Beratung zur „Abfertigung neu“

PRO-GE-Rechtsabteilung, Johann-Böhm-Platz 1, 1020 Wien

Tel.: (01) 534 44-69142 bzw. -69143, E-Mail: recht@proge.at

Als Betrieb hat man damit ein gutes Gewissen

Finanzexperte Mag. Markus Zeilinger im Interview
über Trends bei Abfertigungskassen, und wie ein
nachhaltiger Kapitalmarkt funktionieren kann.

LINKTIPP:

Alle Informationen unter
<http://www.fair-finance.at/>

Glück auf! Seit acht Jahren gibt es das System Abfertigung neu und damit Mitarbeitervorsorgekassen (MVK). Was hat sich seit der Einführung des Systems getan?

Zeilinger: Zum einen sind mehr Anbieter am Markt als zu den Anfangszeiten – derzeit gibt es zehn Abfertigungskassen. Zum anderen hat sich auch das Verhalten der Betriebsräte geändert. Beim Umstieg ins neue System waren viele Betriebsräte selbst noch im alten System. Das ist heute anders. Sie informieren sich daher besser und hinterfragen auch kritisch, was mit dem veranlagten Geld passiert. Das wiederum „zwingt“ die Anbieter zu mehr Nachhaltigkeit.

Glück auf! Durch die Finanzkrise ist das Vertrauen in Vorsorgekassen durchaus erschüttert. Welche Lehren hatten Abfertigungskassen daraus zu ziehen?

Zeilinger: Die Krise hatte zwar starke Auswirkungen auf die Pen-

sionskassen, aber kaum auf Abfertigungskassen. Dies liegt vor allem auch in der gesetzlichen Kapitalgarantie begründet. Ein überwiegender Teil der Gelder ist in Staatsanleihen gebunden, also eher risikoarm. Kurzfristig hat sich nur die Aktienquote geändert. Während 2008 die Kassen durchschnittlich 15 Prozent in Aktien investiert haben, ist dieser Wert 2009 gegen Null gesunken. Derzeit liegt er wieder bei zehn Prozent.

Glück auf! Zurück zur „Nachhaltigkeit“ – ein Thema, das auch für Vorsorgekassen immer wichtiger wird. Wie sehen nachhaltige Veranlagungsformen derzeit aus?

Zeilinger: Wie die Kassen das Geld aus den Abfertigungsbeiträgen investieren, ist sehr unterschiedlich. Einige investieren ausschließlich nach finanziellen Aspekten. Andere erfüllen ein Mindestmaß an Nachhaltigkeit. Das sind jene, die sich von der Österreichischen Gesellschaft für Umwelt und Technik (ÖGUT) zertifizieren haben lassen. Und dann gibt es Kassen, die mehr

als die Mindestanforderungen erfüllen und sicherstellen, dass nach qualitativen Kriterien gehandelt wird. Der Schwerpunkt dieser Kriterien liegt auf sozialen oder ökologischen Aspekten. Aber auch hier gibt es Unterschiede zwischen den Anbietern. Einige haben ihr gesamtes Vermögen den Kriterien unterworfen, andere nur einen Teil.

Glück auf! Welchen Einfluss können Betriebsräte und Arbeitgeber auf eine faire Veranlagung ausüben?

Zeilinger: Es gibt einen gewissen Marktdruck, der die Anbieter zu mehr Nachhaltigkeit drängt. Betriebsräte können bei der Auswahl der Abfertigungskassen mitentscheiden und sollten daher auch mehr Nachhaltigkeit fordern. Außerdem liegt es auch an den Betrieben, sich über die Investitionen der Kassen zu informieren. Heute ist das viel einfacher als noch vor einigen Jahren. Mittlerweile gibt es eine große Anzahl von „sozialen“ Unternehmen und auch Staaten, in die investiert werden kann. Als Betrieb hat man damit ein gutes Gewis-

„Betriebsräte können bei der Auswahl der Abfertigungskassen mitentscheiden.“





Mag. Markus Zeilinger ist Vorstandsvorsitzender und Gründer der Vorsorgekasse fair-finance

sen und die Zuversicht, dass mit dem eigenen Vermögen positive gesellschaftliche Entwicklungen ausgelöst oder verstärkt werden.

Glück auf! Derzeit zahlen Arbeitgeber 1,53 Prozent des Bruttolohnes ihrer Beschäftigten in die Abfertigungskasse. Für viele ist dieser Beitrag zu gering ...

Zeilinger: Man muss darauf achten, wer höhere Arbeitgeberbeiträge fordert. Mitarbeitervorsorgekassen tun das aus gewissem Eigennutzen, denn höhere Beiträge bedeuten mehr Geld für die eigene Veranlagung und somit höhere Erlöse aus den Verwaltungsgebühren. Für ArbeitnehmerInnen würde es natürlich auch Sinn machen. Derzeit ist die Wirtschaftskammer aber noch strikt dagegen. Persönlich glaube ich, es ist nur eine Frage des Zeitpunkts und der Rahmenbedingungen bis die Beiträge erhöht werden.

Glück auf! MVK werden kaum als Zukunftsvorsorge eingesetzt. Sind sie dafür überhaupt geeignet?

Zeilinger: Vorsorgekassen wären eigentlich sehr zukunftsorientiert organisiert. Ich meine damit Aspekte wie Sicherheit, Transpa-

renz, Kosteneffizienz und vor allem auch das Modell selbst mit Kapitalgarantie. Dennoch veranlassen die wenigsten ArbeitnehmerInnen ihre Ansprüche freiwillig länger als sie müssen in der Kasse. Meiner Ansicht nach sind aber MVK im Bereich der Zukunftsvorsorge derzeit das beste Instrument. Bevor man das Versicherungsprodukt „Zukunftsvorsorge“

mit mindestens 30 Prozent Aktienquote und vergleichsweise hohen Provisionsbelastungen fördert oder staatliche Prämien und Zuschüsse anderweitig ausschüttet, sollte man besser das System der Abfertigungskassen ausbauen. Auch dazu wären höhere Arbeitgeberbeiträge wichtig.

Glück auf! Wie müsste das System bezüglich Nachhaltigkeit ausgebaut werden?

Zeilinger: Zum einen ist noch mehr Transparenz über die Veranlagung der Gelder notwendig. Aber auch eine stärkere Differenzierung, was der einzelne Anbieter unter Nachhaltigkeit versteht. Wovon ich nicht

» *Es liegt auch an den Betrieben, sich über die Investitionen der Kassen zu informieren.* «

viel halte, sind gesetzliche Regelungen. Die dienen meist dazu, unterlaufen zu werden. Es ist vernünftiger, wenn Beschäftigte und Betriebsräte Druck auf die Kassen ausüben, als gesetzlich was vorzuschreiben.

Glück auf! Wagon wir einen Blick in die Zukunft – wie wird sich ein nachhaltiger Kapitalmarkt entwickeln?

Zeilinger: Er wird weiter wachsen. Soziale und ökologische Entscheidungskriterien werden im Verhältnis zu rein ökonomischen Anforderungen an Bedeutung gewinnen. Es sind zwar keine sprunghaften Veränderungen zu erwarten, aber eine kontinuierliche Entwicklung zu mehr Nachhaltigkeit im Kapitalmarkt. Auch die Vorsorgekassen sind diesbezüglich gefordert. Gerade mit institutionellen, treuhänderischen Geldern der ArbeitnehmerInnen, wie sie von Vorsorgekassen verwaltet werden, ist die Entwicklung auch nicht mehr umkehrbar. Private Investoren hingegen sind mehr kurzfristig orientiert und könnten das Thema Nachhaltigkeit mehr als Trend sehen.



100 Jahre: Bruno Kreisky

Phänomen und „Sonnenkönig“. Am 22. Jänner 2011 jährte sich zum 100. Mal der Geburtstag von Bruno Kreisky. Der Sozialist gilt als prominentester und einflussreichster Politiker im Österreich der Nachkriegszeit. Etwa dreißig Jahre lang gestaltete er die Politik in Österreich, als Staatssekretär, als Außenminister und von 1970 bis 1983 als Bundeskanzler. Seinen Spitznamen „Sonnenkönig“ bekam Kreisky in den 1970er-Jahren, als er von einem Wahlsieg zum nächsten eilte. Nicht nur seine lebenslange Vision, die Menschen in Arbeit zu halten, machte ihn zu einer bedeutenden Persönlichkeit für die gewerkschaftliche Bewegung.

LINKTIPP:

Das Kreisky-Archiv unter www.kreisky.org

Sinnvoll Blumen schenken

Valentinstag 2011. Ob eine einzelne Rose oder ein prächtiger Strauß – Blumen sind das beliebteste Geschenk zum Valentinstag am 14. Februar. Erzeugt werden diese zum Großteil in Entwicklungsländern, häufig unter Einsatz giftiger Pflanzenschutzmittel, bei schlechter Bezahlung und langen Arbeitszeiten. Blumen mit Gütesiegeln wie Fairtrade oder Flower-Label-Program (FLP) bieten dazu eine echte Alternative: Die ArbeiterInnen auf Fairtrade-Farmen etwa bekommen gerechte Löhne, soziale Grundrechte, Gewerkschaftsfreiheit, Mitspracherecht. Verbot von Kinderarbeit sowie Gesundheits- und Umweltschutz sind garantiert.



LINKTIPPS:

Fairtrade-HändlerInnenliste unter www.fairtrade.at
FLP-HändlerInnenliste unter www.fian.at



HERUNTERLADEN

Infomaterial der PRO-GE

Ab sofort gibt es auf www.proge.at einen eigenen Download-Bereich. Unter „Service“ und „Downloads“ findest du sämtliche Drucksorten der PRO-GE gesammelt zum Herunterladen.

KOMMUNIZIEREN

Die PRO-GE im Web 2.0

Kommunikation und Austausch im Internet werden immer wichtiger. Auch die PRO-GE ist stark im Internet vertreten. Du kannst dich mit uns auf „Facebook“ vernetzen, die Videos der PRO-GE auf „Youtube“ ansehen oder in den Fotoalben der PRO-GE auf „Flickr“ blättern. Auf www.proge.at findest du die Links dazu!

INFORMIEREN

Gut informiert in den Tag

Das Team der PRO-GE-Presseabteilung erstellt jeden Morgen eine „Presseinfo“, in der gewerkschaftlich relevante Meldungen aus den Onlineausgaben der österreichischen Tageszeitungen zusammengefasst sind. Mit einer E-Mail an presse@proge.at kannst du dich dafür anmelden, und du bist immer top informiert.

FLO'S BUCHTIPP



GEMEINWOHL-ÖKONOMIE – Das Wirtschaftsmodell der Zukunft

Christian Felber stellt in „Gemeinwohl-Ökonomie“ seine Idee eines neuen Wirtschaftskonzeptes vor. Laut dem Globalisierungskritiker und Mitbegründer von Attac Österreich hat das derzeitige System der Marktwirtschaft versagt und eine Krisenlandschaft hinterlassen. Kern seines neuen Systems ist eine Gemeinwohl-Bilanz, welche den Erfolg eines Unternehmens nicht mehr rein durch Gewinn definiert. Voraussetzungen dafür sind gravierende Änderungen des Finanzsystems, Anreiz-Mechanismen für die Wirtschaft und eine weitgreifende Demokratisierung. Sein Konzept birgt eine Vielzahl von Ideen, welche das bestehende System wohl nicht kippen, jedoch durchaus zum Hinterfragen und zur weiteren Diskussion anregen werden.

Christian Felber

Gemeinwohl- Ökonomie

Das Wirtschaftsmodell
der Zukunft

ÖKONOMIE
SELBSTLEBEND

Christian Felber, *Gemeinwohl-Ökonomie, Das Wirtschaftsmodell der Zukunft*
Deuticke, 2010, 158 S., € 16,40, ISBN 978-3-552-06137-8

Erhältlich in der ÖGB-Fachbuchhandlung, 1010 Wien, Rathausstraße 21,
Tel.: (01) 405 49 98-132, E-Mail: fachbuchhandlung@oegbverlag.at

100 Jahre Internationaler Frauentag

KEIN SCHERZ!

Frauen schneiden immer noch schlechter ab: in der Einstufung, der Weiterbildung und im Aufstieg.

Mehr Transparenz für mehr Gerechtigkeit. Rechtzeitig zum 100. Frauentag treten am 1. März wesentliche Änderungen des Gleichbehandlungsgesetzes in Kraft. Unternehmen sind dann verpflichtet, Löhne und Gehälter nach Geschlechtern getrennt zu erheben, und diese Einkommensberichte den BetriebsrätInnen vorzulegen. „Damit wurde eine Grundlage geschaffen, im Betrieb offen über Einkommensunterschiede reden zu können“, so Anderl. Begrüßt wird von den PRO-GE-Frauen auch, dass künftig in Stellenausschreibungen die kollektivvertragliche Mindestentlohnung und die Möglichkeit der Überzahlung angegeben werden muss. „Wir haben seit langem mehr Transparenz gefordert, um die Ursachen der Einkommensschere sichtbar zu machen. Mit diesen Maßnahmen ist ein großer Schritt in diese Richtung gelungen“, ist Anderl erfreut.

LINKTIPPS:

Mehr Informationen unter www.proge-frauen.at

Demo für Frauenrechte am 19. März am Wiener Ring www.20000frauen.at

Am 19. März 1911 fand in Dänemark, Deutschland, Österreich, der Schweiz und den USA der erste Internationale Frauentag statt, um länderübergreifend auf die Ausbeutung von Arbeiterinnen aufmerksam zu machen. Seit 1921 am 8. März begangen, jährt sich der Internationale Frauentag heuer also zum 100. Mal. „Feierliche Veranstaltungen werden bei diesem Jubiläum sicherlich viele stattfinden“, erwartet PRO-GE-Frauenvorsitzende Renate Anderl. „Die PRO-GE-Frauen werden sich heuer daher ganz bewusst auf Aktivitäten direkt in den Betrieben und in der Arbeitswelt konzentrieren.“

Thema Chancengleichheit. Allerdings liegt die Ungleichheit nicht allein bei den Einkommen. Am diesjährigen Frauentag werden die PRO-GE-Frauen daher verstärkt andere Bereiche zum Thema machen, wo Frauen gegenüber Männern benachteiligt sind. „Und nicht nur die offensichtlicheren, wie etwa Fragen nach Schwangerschaft oder Familienplanung bei Bewerbungsgesprächen“, kündigt die PRO-GE-Frauenvorsitzende an. „Gerade Benachteiligungen, denen sich viele nicht so bewusst sind, werden wir unsere Aufmerksamkeit widmen.“

Ein Beispiel wäre, wenn Vollzeitkräfte in der Arbeitszeit an Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen können, Teilzeitkräfte aber nicht. „Da Frauen überproportional häufig in Teilzeit arbeiten, kann in solchen Fällen meistens eine versteckte Diskriminierung festgestellt werden“, erklärt Anderl. „Die Beispiele ließen sich noch leicht fortsetzen. Auch wenn der Internationale Frauentag heuer zufällig am Faschingsdienstag stattfindet: Dass Frauen noch immer nicht die gleichen Chancen in der Arbeitswelt haben, ist leider kein Scherz.“

Rahmenkollektivvertrag Nahrungs- und Genussmittelindustrie

Gleichstellung eingetragener Partnerschaften



Für die Verpartnerung selbst gibt es drei Tage frei.

Seit rund einem Jahr können gleichgeschlechtliche Paare eine eingetragene Partnerschaft eingehen. Im neuen Rahmenkollektivvertrag für die Nahrungs- und Genussmittelindustrie werden diese Partnerschaften erstmals auch kollektivvertraglich berücksichtigt.

Der Kollektivvertrag (KV) regelt mehr als nur die Löhne: Arbeitszeiten, Schutzbestimmungen bei Kündigung, die Bezahlung von Überstunden und vieles mehr sind darin festgelegt. In vielen Kollektivverträgen finden sich Bestimmungen, die verheirateten ArbeitnehmerInnen besondere Rechte zuerkennen. Generell gelten diese auch für eingetragene Partnerschaften, auch wenn sie darin nicht explizit genannt werden.

Freizeit für die Verpartnerung. Besonders bei Freizeitansprüchen finden sich derartige Regelungen häufig. Zum Beispiel bekommen ArbeitnehmerInnen in der Nahrungs- und Genussmittelindustrie drei freie Tage für die Eheschließung selbst – oder eben für die Verpartnerung. Auch für Beistand in weniger gu-

ten Zeiten hält der KV Vorkehrungen bereit: Bei plötzlicher Krankheit oder einem Unfall des Partners oder der Partnerin steht ebenfalls Freizeit zu, sofern Pflegebedürftigkeit vorhanden ist.

Rechtssicherheit. Seit Anfang 2010 besteht das Eingetragene Partnerschaftsgesetz (EPG). Gleichzeitig wurden das Arbeits-, Sozial- und Sozialversicherungsrecht angepasst. Allerdings regeln diese nicht jeden Einzelfall. In der Nahrungs- und Genussmittelindustrie wurde nun erstmals durchgängig in einem Kollektivvertrag die Gleichstellung mit Ehen festgeschrieben. „Damit Rechtssicherheit herrscht, haben sich PRO-GE und Industrie für explizite Klarstellungen entschieden“, erklärt Gerhard Riess, Branchensekretär der PRO-GE.

Vorbildwirkung. „Es geht dabei auch um Sensibilisierung auf ArbeitnehmerInnen- wie auf Arbeitgeberseite, dass homosexuelle Paare in allen Bereichen die gleichen arbeitsrechtlichen Ansprüche haben.“ Die Branche der Arbeitskräfteüberlassung ist dem Beispiel bereits gefolgt und hat die Gleichstellung ebenfalls vollständig in den KV übernommen.

AKTUELLE KOLLEKTIVVERTRAGSABSCHLÜSSE

Ab 1. Dezember 2010: Alkoholfreie Erfrischungsgetränke-Industrie: KV-Löhne +2 Prozent, Dienstalterszulagen +2 Prozent, Lehrlingsentschädigungen +2 Prozent, Zehrgelder und Verkaufsprovisionen +1,8 Prozent, Prämien für Lehrlinge: „Praxistest“ EUR 300,-, zusätzlich EUR 350,- für erfolgreich bestandene Lehrabschlussprüfung, Übernahme Kurskosten durch Arbeitgeber für verpflichtende Weiterbildung der KraftfahrerInnen, neuer KV-Mindestlohn: EUR 1.469,60

Ab 1. Jänner: Sattler & Lederwaren: KV-Löhne +2,2 Prozent, Lehrlingsentschädigungen +3,2 Prozent (gerundet auf den nächsten vollen Euro), neuer KV-Mindestlohn 1.127,53, Erfolgsprämie für Lehrlinge nach Praxistest und Lehrabschlussprüfung, Neudefinition der Lohnkategorien

Österreichische Bundesforste: KV-Löhne +2,2 Prozent, Zulagen +2,2 Prozent, Überzahlungen bleiben in voller Höhe aufrecht

Arbeitskräfteüberlassung: KV-Löhne +2,45 Prozent, Aufrechterhaltung der Überzahlung beim Grundlohn, neuer KV-Mindestmonatslohn EUR 1.327,48, Zulagen +2,2 Prozent

Bekleidungsbranche: KV-Löhne +2,2 Prozent, Lehrlingsentschädigungen +2,2 Prozent, Zulagen, Zuschläge und Prämien +2,2 Prozent

Vulkaniseure: KV-Löhne +2,4 Prozent, Lehrlingsentschädigungen +2,4 Prozent, Umstellung von Stundenlohn auf Monatslohn, neuer KV-Mindestlohn EUR 1.374,94

Chemisches Gewerbe: KV-Löhne +2,2 Prozent, Lehrlingsentschädigungen +2,2 Prozent, neuer KV-Mindestlohn EUR 1.115,65, volle Übernahme der Internatskosten für Lehrlinge

Obst-, Gemüseveredelungs- und Tiefkühlindustrie: KV-Löhne +2 Prozent, Dienstalterszulage zwischen 2,8 Prozent und 7,2 Prozent, Gesamtabschluss beträgt daher 2,1 Prozent, Begünstigungsklausel für Beibehaltung bei Überzahlung, volle Übernahme der Internatskosten für Lehrlinge, neuer Mindestlohn LK 4 EUR 1.421,-

Alle KV-Abschlüsse unter www.lohnstunden.at



Neuer Kollektivvertrag ab 1. Februar

Höhere Löhne in der Mineralölindustrie

Kollektivvertragliche Mindestlöhne werden um 2,7 Prozent erhöht, Ist-Löhne steigen um 2,5 Prozent. Bei den Lehrlingsentschädigungen gibt es ebenfalls um 2,7 Prozent mehr.

LINKTIPP:

Informationen zu den KV-Verhandlungen sowie alle Kollektivverträge der PRO-GE
www.lohnrunden.at

Am 20. Jänner 2011 konnten die Gewerkschaften PRO-GE und GPA-djp die Kollektivvertragsverhandlungen für die ArbeitnehmerInnen der österreichischen Mineralölindustrie erfolgreich abschließen. „Das Ergebnis trägt der wirtschaftlichen Lage der Mineralölindustrie sowie der gestiegenen Inflation Rechnung und sichert den Beschäftigten einen gerechten Anteil an den Unternehmenserfolgen“, zieht PRO-GE-Verhandlungsleiter Manfred Anderle Bilanz über die Verhandlungen.

Erfolge auch für Lehrlinge. Im Rahmenrecht konnte erstmalig eine Regelung zu All-in-Vereinbarungen erreicht werden. Bestimmte Überstundenzuschläge für Nacht- und Wo-

chenendarbeit sind künftig auch bei diesen Pauschalvereinbarungen zu berücksichtigen. Verbesserungen gibt es auch für Lehrlinge: Diese haben künftig Anspruch auf bezahlte Freizeit zur Vorbereitung auf die Teilprüfungen zur Berufsreifeprüfung. Mit diesem Abschluss konnte die PRO-GE auch in einem weiteren Kollektivvertrag Prämien für erfolgreich absolvierte Prüfungen durchsetzen: In der Mineralölindustrie betragen diese 150,- Euro für die bestandene Zwischenprüfung zur Lehrzeitmitte und 250,- Euro für den guten bzw. ausgezeichneten Erfolg bei der Lehrabschlussprüfung.

Der Abschluss im Überblick:

- +2,7 % Mindestlohn/-gehalt
- neuer Mindestbezug € 1.608,81
- +2,5 % Ist-Lohn/-Gehalt
- +2,7 % Lehrlingsentschädigung
- +2,7 % Zulagen + Trennungskosten-entschädigungen
- 0,42 Euro Kilometergeld – unbefristet verlängert

Verbesserungen im Rahmenrecht

- Erstmalig Regelungen zu All-in-Verträgen
- Bezahlte Freizeit für Vorbereitung auf Berufsreifeprüfung
- Lehrlinge: 150 Euro bei Zwischenprüfung
- 250 Euro bei ausgezeichneter/guter Lehrabschlussprüfung



Franz Riepl
 Stv. Bundesvorsitzender
 der PRO-GE
 Verantwortlich für den
 Bereich Arbeitsmarktpolitik
 und Kurzarbeit

Als Gewerkschaft haben wir immer betont, wie wichtig die Kurzarbeit – im Betrieb vereinbart und von der Gewerkschaft bewilligt! – zur Beschäftigungssicherung in Krisenzeiten ist. Und waren dafür nicht selten heftiger Kritik ausgesetzt: Kurzarbeit ist zu teuer, die Behaltezeiten gehören abgeschafft, Entgeltsicherung von 90 Prozent netto ist für die Betriebe nicht finanzierbar, in anderen Ländern geben es die Gewerkschaften billiger und vieles mehr. Wir mussten in einigen Betrieben massive „Überzeugungsarbeit“ leisten, konnten dadurch aber Kündigungen vermeiden. Gemeinsam mit dem ÖGB verlangte die PRO-GE gesetzliche Verbesserungen und setzte diese („Arbeitsmarktpakete 1 und 2“) auch durch.

Jetzt, wo nur noch wenige Betriebe in Kurzarbeit sind, kommt auch bei vielen Unternehmen die Einsicht. Dazu ein Zitat aus einem Schreiben von einem Metallbetrieb aus Ternitz: „Durch die Kombination der Flexibilität in den einzelnen Fertigungsbereichen mit dem Instrument der Kurzarbeit, welches klar dazu beigetragen hat, die Krise zu bewältigen, konnten wir, bei einem Nachfrageeinbruch von bis zu 50 Prozent und mehr, einen Personalabbau vermeiden und gleichzeitig unsere Stammebelegschaft und damit das Know-how an Bord halten.“ Diese Erkenntnisse sollten vor allem den „Hardlinern“ unter den Betriebsinhabern ins Stammbuch geschrieben werden, jenen, die – meist in Betrieben ohne Betriebsrat – auf Kündigungen statt Kurzarbeit gesetzt haben. Interessanterweise sind es nicht selten dieselben, die jetzt über einen Mangel an FacharbeiterInnen klagen, den sie selbst verursacht haben.

Die Lehre, die wir daraus ziehen können: Die BetriebsrätInnen und Gewerkschaften haben in der Krise richtig gehandelt und können darauf auch ein bisschen stolz sein.



Velden: So werden die neuen Ferienwohnungen aussehen.

PRO-GE-Urlaubsverein

Ausbau für die Zukunft

Der Urlaubsverein blickt auf eine lange Tradition zurück und genießt hohe Wertschätzung bei unseren Mitgliedern und Gästen.

Bildung und Erholung. Rund 150 Seminare für etwa 2.800 BetriebsrätInnen und JugendvertrauensrätInnen sind mehr als 5.800 Stunden pro Jahr gute Ausbildung für unsere Mitglieder, um sie kompetent in den Betrieben vertreten zu können. Urlaubsangebote können von allen Mitgliedern zu besonders günstigen Preisen gebucht werden.

Nach Gewerkschaftsfusionen und Neugründung der PRO-GE war es die richtige Entscheidung, sich auf drei Häuser (Bad Hofgastein – Velden – Krumpendorf) zu konzentrieren. Das zeigt die gute Auslastung der angebotenen Seminare für FunktionärInnen, aber auch die Buchungen der Urlaubsangebote durch unsere Mitglieder, die Ruhe und Erholung suchen.

Werterhalt der Häuser. Die letzten Umbauten waren vor 20 Jahren. Veraltete Technik, undichte Rohrleitungen, ungenügender Schallschutz u. v. m. entsprechen nicht mehr der heutigen Zeit. Um den Werterhalt der Häuser zu garantieren, ist eine Sanierung unumgänglich.

Der Bundesvorstand der PRO-GE hat daher am 15.12.2010 die notwendigen Beschlüsse für den gesamten Umbau- bzw. Sanierungsplan gefasst. Neu- und Umbauten bedeuten zwar Schließzeiten, danach erwarten unsere Gäste moderne, funktionelle und behindertengerechte Seminar- bzw. Urlaubshäuser.

Über den Stand der Umbauarbeiten inkl. Fotos werden wir laufend in der Glück auf! berichten.

LINKTIPP:

Alle Infos unter
www.proge.at/urlaub

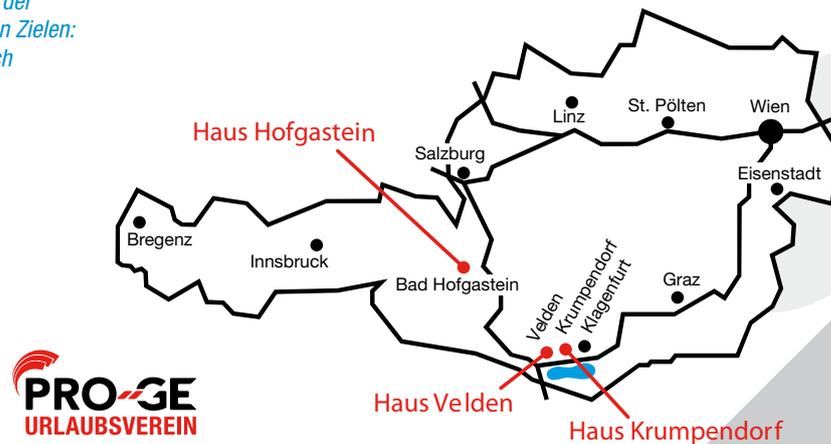


Alfred Artmayer
Stv. Bundesvorsitzender PRO-GE:

Erholung pur am Wörthersee
für unsere Mitglieder – bald
im neuen Look!



„ In meinen Zuständigkeitsbereich fällt auch der
Urlaubsverein und damit auch die Um- und Neu-
bauten in allen drei Urlaubshäusern der PRO-GE.
Seit August arbeite ich gemeinsam mit Architekten
und Baufirmen an der optimalen Planung der
notwendigen Arbeiten mit den vorrangigen Zielen:
barrierefrei, funktionell, modern, aber auch
wirtschaftlich sparsam. “



PRO-GE
URLAUBSVEREIN



HOFGASTEIN. Schon von der Größe des Hauses ist Hofgastein das umfangreichste Projekt. Es gibt mehrere Herausforderungen. Ein Beispiel sind veraltete Technik für Heizung, Klima und Lüftung. Allein durch die Umstellung der Heizung auf Fernwärme und wärmedämmende Maßnahmen werden zukünftig rund € 40.000 pro Jahr eingespart. Der Schallschutz zwischen den Etagen und den Zimmern wird verbessert. Die Raumaufteilung der Zimmer wird optimiert und die Bäder werden generalsaniert.

KRUMPENDORF. Die Umbauten in Krumpendorf betreffen fast ausschließlich das Haupthaus. Der Einbau eines Personenliftes, die Schaffung einer modernen Sauna mit Freibeck, verbesserter Schallschutz in den Gängen und ein durchgängiger Sonnenschutz auf der Südwest-Seite der Zimmer sind die vorrangigen Umbauziele.

Alle baulichen Maßnahmen können außerhalb des Seminar- und Urlaubsbetriebes durchgeführt werden.

VELDEN. Die Bausubstanz der sogenannten B-Häuser in Velden wurde von zwei Architekten unabhängig voneinander geprüft. Die Häuser sind weder winterfest noch behindertengerecht, daher wurde von einer Sanierung abgeraten und sie werden neu gebaut. Zubauten im Küchen- und Terrassenbereich, ein neuer Wellnessbereich sowie die Generalsanierung der Umkleieräume, Duschen und WC im Seebereich sind die Schwerpunkte der Arbeiten.

Uneingeschränkter Hotelbetrieb bis 12.8. 2011 – voraussichtliche Wiedereröffnung Juli 2012.

Die Kategorie-A-Häuser und das Haupthaus können bis Saisonende genutzt werden, durch die Umbauarbeiten kann es zu Beeinträchtigungen kommen. Die B-Häuser sind ab 1.9.2011 nicht mehr benützbar.



Betriebsreportage A. Haberkorn

Intelligente Textilien aus dem Mühlviertel

Von A wie Airbags bis Z wie Zurrgurte – die Textilfirma A. Haberkorn in Freistadt, Oberösterreich, hat sich auf Nischenprodukte im Sicherheitsbereich spezialisiert. 104 ArbeiterInnen, davon 70 Prozent Frauen, erzeugen rund 120.000 Meter Schläuche, 800.000 Meter Gurte und etliche Kilometer Seile pro Monat.

Textilbetriebe in Österreich haben vor allem mit Billigkonkurrenz aus Ländern wie China zu kämpfen“, erklärt Erich Rumetshofer, Vorsitzender des ArbeiterInnenbetriebsrats der Firma Haberkorn. „Würden wir nur Gurte und nicht fertige Produkte, wie Sicherheits- und Klettergurte, Rettungssets, Gürtel oder Abschleppseile herstellen, könnten wir mit dieser Konkurrenz nicht mithalten.“

Geschickte Handarbeit. Obwohl das Zwirnen, Weben und Flechten größtenteils maschinell funktioniert, gibt es auch personalintensive Bereiche wie die Näherei. Rund 30 Näherinnen stellen hier in geschickter Handarbeit die zahlreichen Produkte fertig. Ein Bereich mit Wachstumspotenzial, ist der Betriebsrat überzeugt. Jede Öse muss millimetergenau angenäht werden. Die Bänder, Seile und Gurte werden zuvor unterschiedlichen Reiß- und Beständigkeitsproben unterzogen. „Hier gehts um viel Verantwortung“, klärt der Abteilungsleiter auf, „denn bei ungenauer Arbeit steht die Sicherheit von Menschen am Spiel.“

In der Näherei arbeiten überwiegend Frauen. Millimetergenau müssen die Ösen und verschiedenen Attribute angenäht werden.

Schwitzen im Winter. In der Rundweberei erfüllt lautes Hämmern und Klopfen der Maschinen die Halle. Hier werden vollautomatisiert Schläuche im Rundwebverfahren hergestellt, die bei der Feuerwehr, in der Landwirtschaft, Industrie oder beim Militär zum Einsatz kommen. Zu schnell für das Auge werden die Garne zu qualitativ hochwertigen Schläuchen gewebt. Obwohl draußen ein Schneesturm tobt, eilt ein Arbeiter in kurzer Hose die Treppe herauf, um einen Schussfaden zu wechseln. „Hier tragen wir das ganze Jahr über kurze Hosen. Durch die Motorenwärme kann es schon sein, dass wir im Sommer an die 40 Grad bekommen“, erklärt ein Betriebsratskollege Rumetshofers.

Wichtiger Arbeitgeber der Region. In der Region ist A. Haberkorn einer der größten Arbeitgeber. „Viele Leute sind froh, wenn sie nicht nach Linz pendeln müssen. Schließlich ersparen sie sich damit einige Hundert Euro“ im Monat, schildert Rumetshofer. Den größten Bereich der Firma A. Haberkorn macht der Handel mit Spielzeug, Gartenzubehör und Babyprodukten aus. Um den Produktionsbereich möglichst sicher und effizient zu gestalten, gibt es den „Kontinuierlichen Verbesserungsprozess“.

Alle 14 Tage beraten kleine Teams, denen auch Beschäftigte angehören, über mögliche



Verbesserungen für mehr Sicherheit im Produktionsablauf. Leiharbeit sei laut Rumetshofer kein großes Problem. „Derzeit arbeiten neun LeasingarbeiterInnen bei uns. Als Betriebsrat sind wir stets bemüht, dass die ArbeiterInnen nach einem halben Jahr übernommen werden. Bis jetzt ist uns das auch immer gelungen.“

Flinke Hände. Eine Arbeiterin in blauem Arbeitsmantel knüpft geschickt einen Haken an ein Seil. Flink verknotet sie es mehrmals, schneidet das Endstück an einem glühenden Draht ab und verschmilzt das Ende konzentriert mit einer Plastikhülle. 50 Stück würde sie davon in einer Schicht produzieren, erzählt sie. „Um so viel an einem Tag zu schaffen, ist viel Erfahrung nötig“, ergänzt Rumetshofer. Die ArbeiterInnen werden zwar über dem Kollektivvertrag entlohnt und zusätzlich konnte eine leistungsbezogene Prämie mit der Geschäftsleitung ausverhandelt werden.

Die Betriebszugehörigkeit schlägt sich aber nicht in der Bezahlung nieder, obwohl die durchschnittliche Verweildauer in der Firma bei zwölf Jahren liegt. „Als Betriebsrat sind wir natürlich der Meinung, dass sich die Betriebszugehörigkeit auch auf das Gehalt auswirken sollte“, so Rumetshofer.

Eine Branche im Wandel. Den Blick in die Zukunft scheut Rumetshofer nicht: „Unsere Nischenprodukte werden auch international gut nachgefragt. In der Näherei haben wir in den vergangenen Jahren sogar Personal aufgestockt.“

Seit der Fusion mit den „Metallern“ im Jahr 2000 habe sich in der Textilbranche vieles verbessert, erinnert sich der Betriebsrat und gelernte Betriebsschlosser zurück: „Mittlerweile gibt es für jede Arbeiterin und jeden Arbeiter gemäß Kollektivvertrag ein Monat Urlaubs- und Weihnachtsgeld, früher wurden nur drei Wochen ausbezahlt. Die Freizeittage wurden besser geregelt und Bandbreitenmodelle, die für uns und die Firma sehr wichtig sind, eingerichtet.“

Rumetshofer ist froh, mit der PRO-GE eine große Gewerkschaft hinter sich zu wissen: „So sind wir stärker – wir können mehr für die ArbeiterInnen erreichen.“

Die Mitarbeiter der firmeneigenen Werkstatt werden mit allen Problemen selbst fertig. Hier ist eine Webmaschine defekt, mit der Gurte und Bänder gewebt werden.



Geschickt verknotet eine Arbeiterin einen Haken an ein Seil und verschmilzt das Ende mit einer Plastikhülle. Um, wie diese Arbeiterin, 50 Stück an einem Tag zu schaffen, ist viel Erfahrung nötig.



ArbeitnehmerInnenschutz

100.000 gute Gründe für Sicherheit und Gesundheit

Rund 100.000 Arbeitsunfälle sowie Tausende Berufskrankheiten und arbeitsbedingte Erkrankungen sind die traurige jährliche Bilanz am Arbeitsmarkt. Der ArbeitnehmerInnenchutz regelt die Pflichten, Rechte und Aufgaben von Arbeitgebern und Betriebsrat.



Die Gesundheitskampagne der Gewerkschaft PRO-GE

unfall zu erleiden oder durch belastende Arbeitsbedingungen krank zu werden. Der Auftrag lautet: „Arbeit darf nicht krank machen.“ Der Arbeitgeber bzw. von ihm zu beauftragende Sicherheitsfachkräfte (SFK) und Arbeitsmediziner (AMed) haben daher alle bestehenden physischen und psychischen Gefahren für die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten zu ermitteln, diese unverzüglich durch jeweils geeignete Maßnahmen zu beseitigen und regelmäßig zu überprüfen, ob diese auch wirksam sind. In der Praxis laufen Evaluierung, Gefahrenbeseitigung und innerbetriebliche Nachkontrolle allerdings oft nicht sehr effizient ab, sonst gäbe es nicht jährlich so viele Arbeitsunfälle, Berufskrankheiten und arbeitsbedingte Erkrankungen.

Welche Aufgaben hat der Betriebsrat? Nach § 38 Arbeitsverfassungsgesetz hat der Betriebsrat u. a. die Aufgabe, die gesundheitlichen Interessen der ArbeitnehmerInnen des Betriebes wahrzunehmen und zu fördern. Damit er diesem Gesetzauftrag nachkommen kann, hat er das Recht, die Durchführung und Einhaltung der Vorschriften über den ArbeitnehmerInnenchutz zu überwachen. Doch in der Praxis sind notwendige Verbesserungen oft nur sehr schwer durchzusetzen.

Was sollte der Betriebsrat wissen? Der Betriebsrat sollte über Gefahrenquellen gut informiert sein. Sehr wichtig wäre die Teilnahme an der Evaluierung, weil es hier nicht nur

um das Auffinden aller Gefahren durch Experten (SFK, AMed etc.) nach Regeln geht (Stand der Technik etc.), sondern auch um die Frage, mit welchen geeigneten Maßnahmen diese beseitigt werden können. Gleiches gilt für Nachevaluierungen, wenn es im Betrieb etwa durch Umbau oder neue Arbeitsmittel zu Änderungen kommt. Die wichtigsten Details darüber – wer hat was festgestellt, welche Gefahren sind zu beseitigen – sind immer schriftlich zu dokumentieren.

Natürlich müssen auch die MitarbeiterInnen über die Ergebnisse der Evaluierung ihrer Arbeitsplätze und das notwendige Verhalten zum Schutz vor Gefahren informiert werden. Schließlich hat jede und jeder einzelne Beschäftigte das Recht auf Schutz der eigenen Gesundheit.

Prof. Walter Nöstlinger, AK Oberösterreich

LINKTIPP:

Gesund in die Arbeit –
Gesund von der Arbeit
www.proge.at/gesundheit

Viele ArbeitnehmerInnen, nicht zuletzt im Produktionsbereich, arbeiten unter gefährlichen oder die Gesundheit belastenden Bedingungen. Der Umgang mit gefährlichen Arbeitsmitteln führt leider allzu oft zu Arbeitsunfällen. Gefährliche Arbeitsstoffe, Lärm, Staub, das Hantieren mit schweren Lasten, ständiger Zeitdruck usw. können die Gesundheit auf Dauer schwer schädigen. Schmerzen, Krankenstände, Berufsunfähigkeit, finanzielle Nachteile sind nur einige der Folgen.

„Arbeit darf nicht krank machen.“

Der Arbeitgeber hat auf Grundlage der Fürsorgepflicht die Arbeitsbedingungen in seinem Betrieb so zu gestalten, dass die Beschäftigten nicht Gefahr laufen, einen Arbeits-

„Arbeit darf nicht krank machen“ Checkliste für den Betriebsrat

- Aufgabe: Gesundheitliche Interessen der Beschäftigten wahrnehmen und fördern
- Recht: Überwachung der Durchführung und Einhaltung der Vorschriften
- Wissen: Gefahrenquellen im Betrieb ausmachen (Beschäftigte miteinbeziehen!)
- Teilnahme an Evaluierungen, Nachprüfungen (z. B. bei Umbauten, neue Arbeitsmittel, ...)
- Dokumentation der wichtigsten Details (z. B. wer hat welche Gefahren festgestellt etc.)
- Information der MitarbeiterInnen

Überblick über die ArbVG-Novelle im Jugendbereich

2011: Rechte für die Jugend

Seit 1. Jänner 2011 gelten einige Neuerungen im Arbeitsverfassungsgesetz (ArbVG), die auch jungen ArbeitnehmerInnen und Lehrlingen mehr Mitbestimmung im Betrieb ermöglichen.

LINKTIPP:

www.proge-jugend.at

Wer sind jugendliche Arbeitnehmer? Der Begriff „jugendliche Arbeitnehmer“ wurde im ArbVG neu geregelt. Bisher galten alle ArbeitnehmerInnen bis zum 18. Lebensjahr als jugendlich. Nun fallen in diese Definition auch Lehrlinge bis zum 21. Lebensjahr. Immer mehr Lehrlinge beginnen erst mit über 18 Jahren ihre Lehre. Durch die neue Regelung können nun alle Lehrlinge bis 21 ihren Jugendvertrauensrat (JVR) wählen.

(§ 123 Abs. 3 ArbVG)

Aktives und passives Wahlalter. Durch den Druck der PRO-GE-Jugend konnte das Wahlrecht an die betriebliche Situation angepasst werden. Wer bisher als JVR kandidieren



wollte, konnte dies nur bis zur Vollendung des 21. Lebensjahres tun. Das passive Wahlalter wurde durch die Novelle „bis zur Vollendung des 23. Lebensjahres“ erhöht. Außerdem können Lehrlinge nun bis zu ihrem 21. Lebensjahr – drei Jahre länger als vor der Gesetzesänderung – ihren Jugendvertrauensrat wählen.

(§ 126 Abs. 4 und 5 ArbVG)

Teilnahme an Sitzungen des Betriebsrates.

Zu den monatlichen Sitzungen des Betriebsrates ist seit 1. Jänner auch der Jugendvertrauensrat einzuladen. Bisher hat der JVR nur dann an den Besprechungen teilnehmen können, wenn er vom Betriebsrat dazu eingeladen wurde. Jetzt muss er dazu eingeladen werden. Durch diese Neuregelung kann der JVR die Anliegen seiner jungen KollegInnen einfacher einbringen und ist zugleich besser informiert.

(§ 67 Abs. 1 ArbVG)

Sozialplan für ehemalige Intercold-MitarbeiterInnen

1,6 Millionen Euro erkämpft

Nach einem Jahr harten Kampfes ist eine lange Zeit des Wartens für die ehemaligen Intercold-Beschäftigten in Hermagor, Kärnten, endlich vorüber. Trotz zahlreicher Widerstände konnten die PRO-GE und der Betriebsrat 1,62 Millionen Euro für die rund 100 Ex-Beschäftigten erstreiten. „Es war ein sehr langer Kampf, aber wir haben nicht aufgegeben und schlussendlich in allen Instanzen gewonnen“, freut sich Betriebsratsvorsitzender Kurt Wastian über diesen Erfolg.

Proteste im Vorfeld. Die Unternehmensspitze mit Sitz in Italien hatte mit allen Mitteln versucht, das Verfahren hinauszuzögern, um sich Abfertigungszahlungen für die Beschäftigten zu sparen. Ein Jahr zuvor wurde der einzige Standort in Österreich wie aus heiterem Himmel geschlossen und die Beschäftigten auf die Straße gesetzt. Während sich Gewerkschaft und Betriebsrat um einen fairen Sozialplan bemühten, zeigte die Geschäftsführung keinerlei Einigungswillen. Die Folge waren mehrfache Straßen-Proteste der MitarbeiterInnen.

Dass die Beschäftigten noch vor Weihnachten zu ihrem Geld gekommen sind, führt PRO-GE-Landessekretär Gernot Kleißner auf das gemeinsame Durchhaltevermögen zurück: „Unser Ergebnis macht deutlich, dass trotz heftigen Widerstandes Erfolge möglich sind, sofern alle gemeinsam an einem Strang ziehen. In Betrieben ohne Betriebsrat und ohne gewerkschaftliche Vertretung wäre dieser Erfolg nicht gelungen.“





General Motors

Netzwerk gegen die Krise

Renate Blauensteiner ist Betriebsrätin im Opel-Werk Wien-Aspern. Gerade als die Wirtschaftskrise über Europa hereinbricht, übernimmt sie das Mandat im Eurobetriebsrat (EBR) von General Motors (GM).

Die vom Gesamtkonzern geforderte Krisenbewältigung traf auch den Standort Aspern mit voller Härte. 10,6 Millionen Euro pro Jahr verlangten Maßnahmen. Eine befristete Streichung von Sozialleistungen und andere Schichtmodelle mit längeren Arbeitszeiten waren die Folge. Dafür konnten Lohnkürzungen verhindert werden, und die im Eurobetriebsrat vereinbarte Gegenleistung für die Beschäftigten sieht eine Beschäftigungsgarantie bis 2014 und eine Gewinnbeteiligung nach der Krise für die MitarbeiterInnen vor. Ein gutes Beispiel, wie sich trotz Differenzen der verschiedenen Standorte der Eurobetriebsrat bewährt.

Nachwirkungen. Noch heute, zwei Jahre später, spürt Renate Blauensteiner die Nachwirkungen der Krisenbewältigung bei ihren Rundgängen in der Produktionshalle. Sie will sobald wie möglich wieder andere Schichtmodelle. „Freizeit ist den MitarbeiterInnen sehr wichtig“, sagt sie. Das Werk Aspern hat wieder volle Auftragsbücher, Motoren und Getriebe werden in drei Schichten produziert.

LINKTIPP:

Mehr Infos unter

www.euro-betriebsrat.de

Der Eurobetriebsrat ein notwendiges Instrument, um Mitbestimmungsmöglichkeiten zu nutzen und die Mitspracherechte der Standorte gegenüber dem Konzern zu stärken. „Gerade in der Krise haben wir gemerkt, wie wichtig Vernetzung und Kommunikation zwischen den Standorten sind. Opel stand ja kurz vor der Insolvenz“, sagt Blauensteiner. 2011 erstreckt sich der Konzern über sieben EU-Länder – von Spanien bis Polen, von England bis Ungarn – mit rund 47.000 Beschäftigten.

An den GM-Standorten in Europa herrschen ganz unterschiedliche industrielle Beziehungen und gewerkschaftliche Strategien. Mit dem Eurobetriebsrat haben alle Standorte dasselbe Informations- und Konsultationsniveau, die Vernetzung erfolgt über Mails und zweimal pro Jahr gibt es ein verpflichtendes Treffen. Rückblick, Vorschau, die Auslastung aller Werke und in welches Land welche Aufträge vergeben werden muss von den Arbeitgebern berichtet werden. Vor- und Nachbesprechungen werden im kleinen Komitee ohne Geschäftsleitung durchgeführt. Die ArbeitnehmerInnenseite muss so rechtzeitig informiert werden, dass sie noch vor den Entscheidungen des Managements ihre Alternativen einbringen kann.



Renate Blauensteiner, Betriebsratsvorsitzende:

„Die MitarbeiterInnen haben ihr Möglichstes gegeben, daher soll erbrachte Leistung in Zukunft wieder abgegolten werden.“

Der EBR ist über folgende Fragen des Konzernes zu informieren sowie anzuhören:

- Struktur, wirtschaftliche und finanzielle Situation sowie voraussichtliche Entwicklung der Geschäftslage,
- Produktions-, Absatzlage und Beschäftigungslage sowie deren voraussichtliche Entwicklung,
- Investitionen und grundlegende Änderungen der Organisation,
- Einführung neuer Arbeits- und Fertigungsverfahren,
- Produktionsverlagerungen und Fusionen, Verkleinerungen oder Schließungen,
- Standortschließungen,
- Massenentlassungen.

Alles was Recht ist!

Was bekomme ich für den Weg zu und von der Arbeit?

2011 wurde die Pendlerpauschale angehoben und seit 1. Jänner ist ein kostenloses „Jobticket“ außerhalb von Großstädten möglich. Außerdem steht allen ArbeitnehmerInnen wie jedes Jahr ein Verkehrsabsetzbetrag zu.



Mag. Michaela Puhm,
Rechtsexpertin der PRO-GE

LINKTIPP:

Mehr Rechtsinfos unter
www.proge.at/recht

Auch heuer wird bei jedem/r ArbeitnehmerIn ein Verkehrsabsetzbetrag in Höhe von € 291 jährlich berücksichtigt. Bei lohnsteuerpflichtigen Einkommen aus einem bestehenden Arbeitsverhältnis wird, als Abgeltung für den Arbeitsweg, die tatsächlich vom Beschäftigten zu bezahlende Lohnsteuer dadurch gemindert. Der/die ArbeitnehmerIn braucht sich nicht darum zu kümmern, die Verrechnung geschieht automatisch.

Mehr für Pendler. Zusätzlich besteht Anspruch auf eine sogenannte Pendlerpauschale für ArbeitnehmerInnen, die einen längeren Anfahrtsweg zur Arbeitsstätte haben, oder wenn die Benutzung eines öffentlichen Verkehrsmittels überwiegend unzumutbar ist. 2011 wurde die Pendlerpauschale ange-

hoben, um den steigenden Treibstoffpreisen und den damit verbundenen Belastungen der PendlerInnen entgegenzuwirken.

Die neuen Werte ab 1.1.2011

Kleine Pendlerpauschale

(„Öffis“ zumutbar)

20–40 km jährlich € 696,-

40–60 km jährlich € 1.356,-

über 60 km jährlich € 2.016,-

Große Pendlerpauschale

2–20 km jährlich € 372,-

20–40 km jährlich € 1.476,-

40–60 km jährlich € 2.568,-

über 60 km jährlich € 3.672,-

Sofern die Pendlerpauschale nicht bereits direkt vom Arbeitgeber bei der Lohnabrechnung berücksichtigt wird, können sie Beschäftigte rückwirkend bei der ArbeitnehmerInnen-Veranlagung geltend machen.

„Jobticket“ ab 2011 von Lohnsteuer befreit.

Manche Arbeitgeber bieten ihren Beschäftigten zusätzliche Erleichterungen als Abgeltung für die tatsächlichen Fahrtaufwendungen an. So gibt es in vielen Betrieben etwa

die Möglichkeit der privaten Nutzung eines Firmenautos für Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsplatz. Weitaus häufiger wird aber der Geldwert einer Jahres- bzw. Monatskarte für öffentliche Verkehrsmittel zur Verfügung gestellt. Dieses sogenannte „Jobticket“ wertet der Gesetzgeber für Lohnsteuer und SV-Beiträge als „Sachbezug“. Bis jetzt war das „Jobticket“ zwar sozialversicherungsfrei, aber noch immer lohnsteuerpflichtig. Die Befreiung von der Lohnsteuer ab 2011 ist eine zusätzliche Entlastung der ArbeitnehmerInnen.

Gelegenheit nutzen! Wenn der Arbeitgeber also kostenlos eine Monats- oder Jahreskarte für die Wegstrecke von zu Hause in die Arbeit zur Verfügung stellt und der/die ArbeitnehmerIn Anspruch auf Pendlerpauschale hat, fallen für diese Sozialleistungen keine Lohnsteuer oder SV-Beiträge an. Eine gute Gelegenheit also für alle BetriebsrätInnen und Erwerbstätigen, ihre Chefs aufzufordern, die Gebühren für die „Öffis“ zu ersetzen! Eine Lohnkürzung gegen Gewährung einer solchen Sozialleistung („Umwandlung“) ist jedoch unzulässig und gewerkschaftspolitisch außerdem abzulehnen.

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 gerne weiter.

Haus Krumpendorf

Sommer am Wörthersee

Die Ferienanlage in Krumpendorf ist ideal für Familien mit Kindern.

Das Haus liegt in unmittelbarer Nähe des Wörthersees und besteht aus einem Haupthaus mit 27 Ferienwohnungen und zehn Bungalows. Die Ausstat-

tung ist komplett mit Küchenblock, Dusche, WC, Sat-TV und Radio. Der eigene Badestrand, mit Liegewiese, zwei Badestegen und einem Strandbuffet, liegt

nur zwei Gehminuten von den Ferienhäusern entfernt. Als Freizeiteinrichtungen stehen Sauna, Tischtennis, Tischfußball und ein Kinderspielplatz zu Verfügung.



Preise pro Nacht und Ferienwohnung (vom 2.7. bis 3.9.2011)

	PRO-GE	ÖGB	Nichtmitglieder
für 4–5 Personen	Euro 77,60	Euro 85,80	Euro 101,50
für 2–3 Personen	Euro 57,80	Euro 69,90	Euro 84,10

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

CARTOON:



Preisrätsel



Den Kupon in ein Kuvert stecken, falls nötig, Adresskleber auf der Rückseite korrigieren und mit dem Vermerk „Postgebühr zahlt Empfänger“ bis 21. Februar 2011 senden an: PRO-GE, Johann-Böhm-Platz 1, 1020 Wien



Zu gewinnen gibt es:

5 x je 1 Warnweste und 1 CD

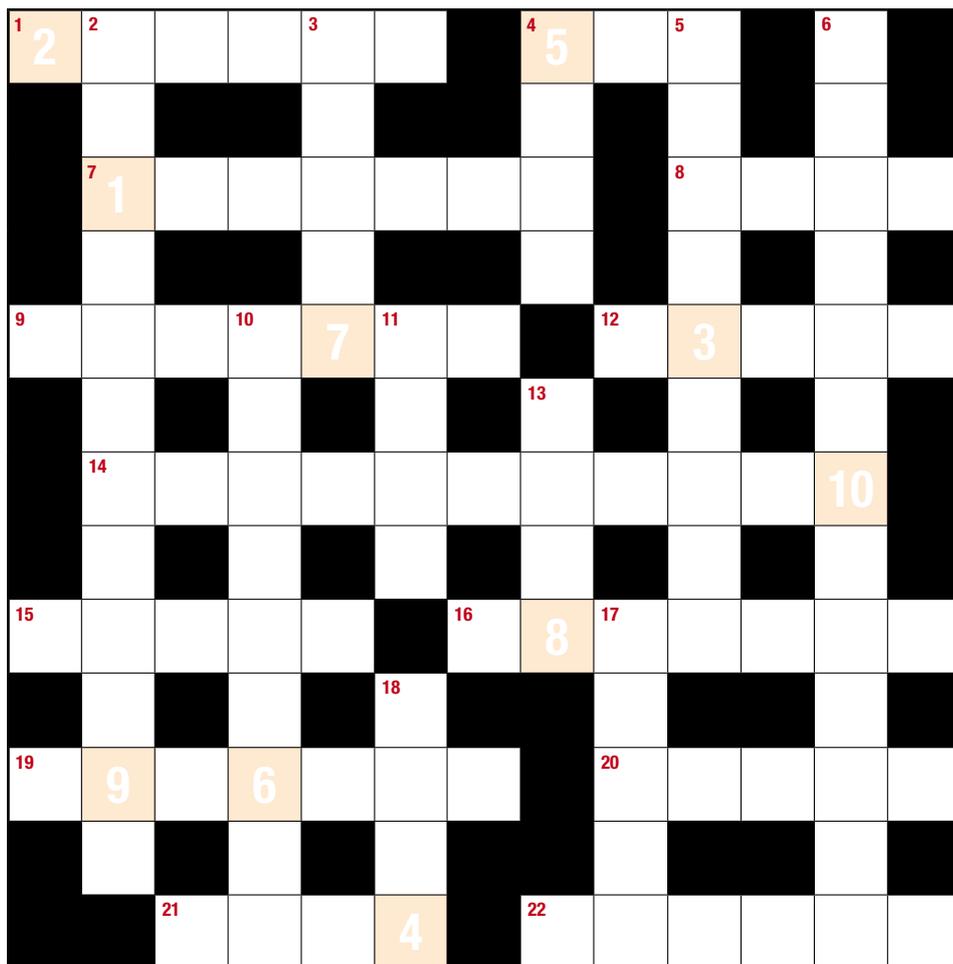
Waagrecht:

- 7 Auf den Standort von S. 20 könnte man, anders buchstabiert, *sparen*
- 4 Wer das sagt, muss als DJ auch Hop sagen
- 7 Gefälle-ige Eigenschaft ist irgendwie schon ein Hang
- 8 Nebeltrübe Farbe, hier von rechts aufzumalen
- 9 Berufsbedingte Vielfahrer, finden auf S. 21 ein Ticket zum Job
- 12 Bereits(!) gesagt: Behütliche Aufforderung vor Kost und Bezügen
- 14 Belcanto-Kritiker: „Was dem Teekessel mit Dunst gelang,/ ist noch lang kein –!“
- 15 R-eduzierter Bahnsteig kann als Evitas Gatte durchgehen
- 16 Dehne-barer Begriff für den Fahrtabschnitt
- 19 Moderne Gymnastik lässt manche an Pontius denken
- 20 ... ist angeblich schlimmer als Heimweh, das Verlangen nach Flüssigem
- 21 Nobel-Schiort erstickt in BLECHLAWINEN?
- 22 Sie sollst du zum Valentinstag sinnvoll schenken (siehe S. 10)

Senkrecht:

- 2 Schein-bar monarchischer Beiname, Bruno I. nachgesagt (siehe S. 10)
- 3 Vorschrift, bestätigt durch die Ausnahme
- 4 Umsonst ist für ihn: steht namentlich nach Victor und vor Portisch
- 5 Letztthin erhöhte Einnahmen können 9 waagrecht in groß oder klein kassieren (siehe S. 21)
- 6 Alternative zur hohen Kante: von ihr wirst du eines Tages abgefertigt (siehe S. 4f)
- 10 Ein Tänzer aus dem russischen Männerchor
- 11 Bürger des Baltikums ist im WESTEN angekommen?
- 13 Klingt zwar krank, aber wer in Ungarns Hauptstadt Buda sagt, muss auch ... sagen?
- 17 Horde oder Haufen, wozu sich buchstäblich jedes *Luder* verwandeln lässt
- 18 So ein Unglück klebt wie am Schwefel?

HINWEIS: Die Buchstaben in den unterlegten Feldern ergeben aneinandergereiht ein nicht zu kurzfristiges Lösungswort.



Rätsel: Vera Ribarich

LÖSUNGSWORT aus der vorigen Ausgabe **GLÜCK AUF!: FREIWILLIG**

W: 7 PEPI 8 EHRENAMT 9 SCHRAUBEN 10 ART 12 BEREIT 13 STEPPE 15 AKTEUR 17 LEHRER 18 OFT 20 STEPHANIE 22 PAPAGENO 23 HIER

S: 1 GESCHENK 2 EIERLEGEN 3 GEBURT 4 GRUESS 5 ONE 6 AMOR 11 WEIHNACHT 14 PREDIGEN 16 RATTEN 17 LAPTOP 19 FLAN 21 PAN

Gewinner aus der vorigen Ausgabe GLÜCK AUF!:

Franz Stocker, 7342 Kaisersdorf

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
 proge-shop.at

PRO-GE Online-Shop

Starke Artikel im auffälligen PRO-GE-Design für BetriebsrätInnen und Mitglieder.

Vom USB-Stick bis zum Badetuch, im neuen Webshop der PRO-GE gibt es ein breites Angebot an qualitativ hochwertigen Produkten im starken Design unserer Gewerkschaft. Ob für die Mitgliederwerbung, als Geschenk oder zur eigenen Verwendung – es ist bestimmt für jeden etwas dabei.

www.proge-shop.at



www.proge.at