

DAS MAGAZIN DER GEWERKSCHAFT PRO-GE

Ausgabe 3/2012

Glück auf!

Oida geht's no?

Schuffen bis ins hohe Alter?

Warum altersgerechtes Arbeiten immer wichtiger wird.

PRO-GE

Inhalt:



SCHUFEN BIS INS HOHE ALTER?

Was versteht man unter „alternsgerechter Arbeit“? Wann ist der richtige Zeitpunkt damit anzufangen? „Glück auf!“ legt den Schwerpunkt dieser Ausgabe auf „Arbeiten im Alter“ und gibt Tipps, welche Maßnahmen notwendig sind, um gesund die Pension antreten zu können.

Seiten 4 bis 9

KNALLEFFKT IN DER METALLINDUSTRIE

Die Arbeitgeber haben vor, die Beschäftigten für den Lohnabschluss 2011 zu bestrafen. Der große Fachverband Maschinen- und Metallwarenindustrie will aussteigen und getrennte Kollektivvertragsverhandlungen mit den Gewerkschaften führen. Wir zeigen auf.

Seite 11

FRÜHJAHRSLOHNRUNDE 2012

Seit Ende März läuft die Frühjahrslohnrunde mit Kollektivvertragsverhandlungen in sieben großen Industriezweigen. In drei Branchen konnten die Gewerkschaften PRO-GE und GPA-djp die Verhandlungen bereits erfolgreich abschließen.

Seiten 12 und 13

EUROPA IM VERGLEICH

In der Europäischen Union beträgt die Einkommensschere zwischen Männern und Frauen durchschnittlich mehr als 16 Prozent. Der Einkommensunterschied in Österreich hingegen liegt bei etwa 31 Prozent. Was läuft da falsch? Eine internationale Konferenz gibt Antworten.

Seite 15

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. Leitung: Mathias Beer. Chef vom Dienst: Robert Wittek. Redaktion (glueckauf@proge.at): Karin Prokop, Wolfgang Purer. Grafik & Layout: Peter-Paul Waltenberger, Niki Menger (Titel). Fotos: PRO-GE, Fotolia, Christian Redtenbacher, Museum Arbeitswelt Steyr, Gasteiner Bergbahnen AG, Kärnten Werbung. Cartoon: Bull. Rätsel: Vera Ribarich. Hersteller: Leykam Druck-GmbH & Co KG, 7201 Neudörfel, Bickfordstraße 1. Redaktionsschluss der folgenden Ausgabe: 24. Mai 2012.

ALLES, WAS RECHT IST!

Entsteht bei einer Übernahme aus einem Konkurs ein neuer Betrieb? Dieser scheinbar unerheblichen Frage kam bei einem Gerichtsstreit über dienstzeitabhängige Ansprüche große Bedeutung zu. „Glück auf!“ hat recherchiert.

Seite 21

Wirtschaftslogik des Monats

Kreislaufprobleme dürften nicht nur Menschen haben, sondern auch das erkrankte Wirtschaftssystem. Aktuelle Zahlen aus den ORF Nachrichten vermelden: US-Unternehmen haben im vergangenen Jahr mehr verdient als jemals zuvor. Und zwar im Vergleich zu 2008 um satte 20 Prozent. Schön und gut! Doch die prall gefüllten UnternehmerInnenentaschen gehen vor allem auf Kosten der in der dazwischenliegenden Krise massiv abgebauten Arbeitsplätze, die – wenn überhaupt – durch kostengünstige Arbeitskräfte in Billiglöhnländern ersetzt wurden. Wenn „kluge“ Köpfe an den Wirtschaftsunis immer noch die Lehre „höhere Gewinne bringen mehr Investitionen, das schafft wiederum Arbeitsplätze und fördert den Konsum“ predigen, ist ihnen wohl der Kreislaufkollaps in Amerika entgangen. Trotz traumhafter Gewinne und grandioser Ausbeute investieren US-amerikanische Unternehmen nämlich nur sehr wenig. Leidtragende dieser Wirtschaftslogik sind vor allem die Arbeitslosen, die sich über die satten Profite nur wundern können.

KURZ NOTIERT

Unbezahlter Krankenstand

Geht es nach dem ÖVP-Wirtschaftsbund und der Wirtschaftskammer, sollen Unternehmen künftig den ersten Krankenstandstag ihrer MitarbeiterInnen nicht mehr bezahlen. Dies ist unsinnig und unverfroren, kritisieren Gewerkschaften und ÖGB: ArbeitnehmerInnen melden sich nicht aus Jux und Tollei krank. Im Gegenteil: Der Druck auf die Beschäftigten steigt und eher neigen sie dazu, sich krank in die Arbeit zu schleppen, aus Angst, ihren Arbeitsplatz zu verlieren. Zu diesem Vorschlag kann man nur sagen: Nicht genügend, setzen!

Arbeitszeitverkürzung

Die Debatte um Arbeitszeitverkürzung ist neu eröffnet. Zumal in der SPÖ intern darüber diskutiert wird und die WirtschaftsvertreterInnen sofort öffentlich die Ohren anlegen. Dabei sollten die Fakten eigentlich zum Handeln anregen: 2011 wurden wieder 300 Millionen Überstunden geleistet, ein Drittel davon unbezahlt. Die PRO-GE jedenfalls wird das Thema Arbeitszeit weiter vorantreiben. Zurzeit laufen dazu Mitgliederbefragungen.

Video I: Unterschriftenaktion Textilindustrie

Die Zustände in der internationalen Textil- und Bekleidungsproduktion wirken sich auch auf den europäischen Arbeitsmarkt aus. Der Wettbewerb um die günstigsten Produktionsstandorte darf nicht zulasten der Gesundheit der Beschäftigten gehen. Mit einer Aktion vor einer H&M-Filiale in der Wiener Innenstadt machten Südwind und ÖGB für ihre Unterschriftenaktion gegen schlechte Arbeitsbedingungen mobil. In der Petition werden die Regierungen dazu aufgefordert, weltweit grundlegende Rechte für die ArbeitnehmerInnen sicherzustellen.

Video II: Vermögenssteuer her!



Im Rahmen eines Projektes des 61. Lehrganges der Sozialakademie haben die TeilnehmerInnen beschlossen, mit einem eigenen Webvideo für ein faires Steuersystem zukämpfen. Die Belastungen auf Arbeitseinkommen müssen verringert und jene zur Kasse gebeten werden, die die Krise verursacht haben, heißt es im Begleittext.

Die Videos gibt's unter: www.proge.at

Die Videos gibt's unter: www.proge.at



Rainer Wimmer,
Bundesvorsitzender der PRO-GE

STARKE FRÜHJAHRSLOHNRUNDE

Für mehr als 120.000 Kolleginnen und Kollegen in der Industrie laufen im Frühjahr die Kollektivvertragsverhandlungen. In der Textil- sowie in der Elektro- und Elektronikindustrie (EEI) konnten bereits Ende März Abschlüsse erzielt werden, die mit der hervorragenden Herbstlohnrunde im Metallbereich vergleichbar sind. Bis zu 4,5 Prozent mehr Lohn konnten wir etwa für die Kolleginnen und Kollegen in der EEI erkämpfen.

Solidarischer Lohnkampf

Man kann es nicht oft genug wiederholen: In den Bereichen, wo starke Betriebsrätinnen und Betriebsräte sowie viele Mitglieder solidarisch an einem Strang ziehen, lassen sich gute Lohnabschlüsse erzielen. Diese Voraussetzung zeichnet gerade die PRO-GE aus. Noch nie haben die ArbeitgeberInnen freiwillig ein Angebot mit einem ordentlichen Reallohnzuwachs vorgelegt. Bei jeder Kollektivvertragsrunde gilt es, mit guten Argumenten zu überzeugen und gemeinsam den Druck auf die ArbeitgeberInnenseite zu erhöhen. Dies ist besonders in einer sich rasant verändernden Wirtschaftswelt nicht einfach. Die Prognosen über die Konjunkturentwicklung sind zurückhaltend und alles andere als genau. Böse Zungen vergleichen die Prognosen bereits mit „Kaffeesud lesen“. Denn auch in diesem Frühjahr ist die tatsächliche Lage bedeutend besser als von vielen Expertinnen und Experten vorhergesagt. Produktion, Umsätze und vor allem die Gewinnausschüttungen an EigentümerInnen und AktionärInnen haben Rekordwerte erreicht. Nicht zu vergessen die Prämien und Gehaltsbezüge der ManagerInnen.

Plus 2.211 Mitglieder

Damit aber nicht nur einige Dividendenkaiser vom wirtschaftlichen Erfolg profitieren, kämpfen wir als Produktionsgewerkschaft in rund 140 Kollektivvertragsverhandlungen pro Jahr um einen kräftigen Anteil für die ArbeitnehmerInnen. Die Beschäftigten sind es, die den Erfolg erarbeitet haben und unsere Hauptaufgabe als Gewerkschaft ist, das beste Ergebnis für die ArbeitnehmerInnen zu verhandeln und wenn es sein muss auch zu „erstreiten“. Unser unermüdlicher Einsatz für dieses gemeinsame Ziel hat sich 2011 auch positiv auf die Mitgliederentwicklung ausgewirkt. Wir konnten einen sensationellen Zuwachs von 2.211 Mitgliedern erreichen. Die PRO-GE ist stärker geworden. Die Richtung stimmt.

Glück auf!
Rainer Wimmer



Schuffen bis ins hohe Alter. Warum altersgerechtes Arbeiten immer wichtiger wird.

Oida geht's no?

Die gute Nachricht: Wir leben länger als die Generationen vor uns. Dieser angenehme Umstand führt zu Veränderungen in der Gesellschaft und der Arbeitswelt. Sind wir dafür gewappnet? Was erwartet die Beschäftigten künftig in der Arbeitswelt? Wann ist der richtige Zeitpunkt, um mit „altersgerechter Arbeit“ zu beginnen?

als Prozess gerecht wird. Junge wie ältere ArbeitnehmerInnen dürfen sich im Laufe ihrer Erwerbstätigkeit nicht so verausgaben, dass sie zu irgendeinem Zeitpunkt einfach nicht mehr können, umfallen und arbeitsunfähig werden.

Schon in jungen Jahren. Altersgerechtes Arbeiten muss schon bei den jüngsten ArbeitnehmerInnen beginnen. Nur durchgehend gesunde Beschäftigte können auch im Alter ihre Leistung abrufen. Altersgerechte Maßnahmen werden oftmals im Rahmen von Gesundheitsprojekten gesetzt. Gesundheit und Qualifizierung stehen dabei in einem engen Zusammenhang. Von Weiterbildungsmaßnahmen ausgeschlossen zu sein bewirkt das Gefühl, nicht mehr gebraucht zu werden, und demotiviert die Betroffenen. Umgekehrt trägt Weiterbildung zur Gesundheitsförderung und Motivation bei. Eine Studie der Arbeiterkammer Wien von 2009 zeigt jedoch, dass ArbeitnehmerInnen über 45 Jahre in Österreich völlig unzureichend in die betriebliche Weiterbildung eingebunden werden. Hier gilt es, anzusetzen.

Was tun? Viele ältere ArbeitnehmerInnen verfügen über spezifische Qualifikationen. Häufig wird bei Veränderungen der Arbeitsorganisation nicht darauf Rücksicht genommen. Wenn Menschen länger in Beschäftigung bleiben sollen, dann müssen sie auch in diesem Prozess unterstützt werden. Maßnahmen können dabei auf drei Ebenen erfolgen:

Auf der individuelle Ebene:

Hier können zum Beispiel maßgeschneiderte Weiterbildungsmaßnahmen für jeden/jede ArbeitnehmerIn angeboten werden.

ment allerdings ist dabei die Vorstellung von schwitzenden ArbeitnehmerInnen, die aufgrund der Schwerarbeit am Hochofen oder bei holzfällerischen Forstarbeiten den körperlichen Herausforderungen nicht mehr gewachsen sein werden. Wo sind sie also, die Beschäftigungsfelder der älteren Menschen? Wie wird auf die demografische Entwicklung Rücksicht genommen und wie sehen passende Arbeitsplätze aus?

Vorurteil und Irrglaube: Leistungsabbau.

Jahrzehntelang wurde Altern mit Leistungsabfall gleichgesetzt, was Vorurteile schürte. Wissenschaftlich ist inzwischen jedoch belegt, dass es Bereiche gibt, in denen die Kompetenzen der Älteren gleich bleiben oder sogar steigen. Altern ist also kein Abbauprozess der Leistungskapazitäten, sondern ein Umbau. So nimmt zwar das körperliche Potenzial zwischen dem 20. und dem 65. Lebensjahr ab, aber die psychische Leistungsfähigkeit verändert sich nicht und die geistig-sozialen Kompetenzen nehmen sogar zu. Diesen Veränderungsprozess gilt es auch im Arbeitsablauf zu nutzen.

Altersgerecht heißt nicht nur, gezielt für die älteren ArbeitnehmerInnen Arbeitsplätze zu schaffen. Vielmehr bedeutet es, die Arbeit so zu organisieren, dass sie dem Altern

LINKTIPP:

Mehr Informationen unter www.arbeitundalter.at

Eines ist klar, Europa erlebt eine tiefgreifende Veränderung der Altersverteilung in der Bevölkerung, die sich in den kommenden Jahrzehnten beschleunigen wird. Dieser Umstand wird fälschlicherweise immer wieder zum Anlass genommen, um Pensionsdebatten und kreative Vorschläge für das „länger Arbeiten“ vom Zaun zu brechen. Doch darum soll es hier nicht gehen, wir legen den Fokus auf die Menschen in den Betrieben.

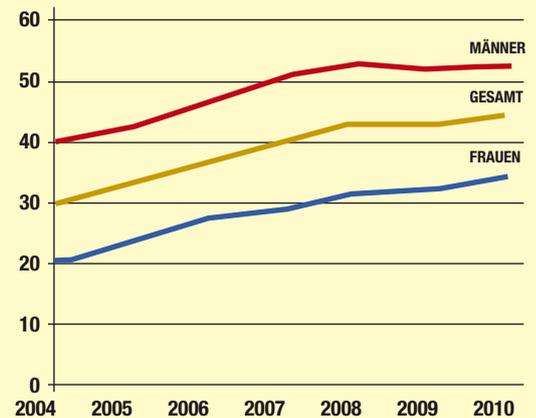
Demografie. Die demografische Entwicklung schlägt sich naturgemäß auch in den Beschäftigtenstrukturen der Unternehmen nieder. Schon in wenigen Jahren werden es die über 45-Jährigen sein, die als größte Gruppe die Produktion am Laufen halten und für ein steigendes Bruttoinlandsprodukt sorgen wird. Beklem-



ERWERBSTÄTIGENQUOTE in Prozent

Anteil der Erwerbstätigen zwischen 55 und 64 Jahren an der Gesamtbevölkerung

	Gesamt	Frauen	Männer
2004	28,8	19,3	38,9
2005	31,8	22,9	41,3
2006	35,5	26,3	45,3
2007	38,6	28,0	49,8
2008	41,0	30,8	51,8
2009	41,1	31,7	51,0
2010	42,4	33,7	51,6



Quelle: STATISTIK AUSTRIA, Bundesanstalt Statistik Österreich

Auf der betriebliche Ebene:

Dazu gehören etwa die Unternehmenskultur, die Arbeitsbedingungen, der ArbeitnehmerInnenschutz, die Gesundheitsförderung oder auch die Personalentwicklung. Die Veränderung von Arbeitszeitregelungen und von Arbeitsaufgaben oder die ergonomische Gestaltung von Arbeitsplätzen helfen ebenfalls, Menschen länger im Erwerbsleben zu halten.

Auf der gesellschaftliche Ebene:

Dies sind z. B. bildungspolitische Maßnahmen, Veränderungen im Arbeitsrecht, Arbeitsmarktpolitik, Weiterentwicklung der ArbeitnehmerInnen-Schutzbestimmungen sowie umfassende Information und Sensibilisierung für Vorurteile älteren Beschäftigten gegenüber.

Altersgerechtes Arbeiten kann nicht von heute auf morgen verwirklicht werden. Es ist ein Prozess der permanenten Verbesserung. Die Maßnahmen müssen an konkrete persönliche und betriebliche Probleme anknüpfen, wie z. B. Schichtarbeit, hohe körperliche Belastungen, Stress, Mangel an Weiterbildung, Unternehmenskultur, Führungsverhalten und Betriebsklima.

Vorteil auch für die Unternehmen. Einige Betriebe haben bereits erkannt, dass altersgerechte Arbeitsgestaltung Vorteile bringt. Es ist auch sozialpartnerschaftlicher Konsens, dass Anstrengungen in diesem Bereich Sinn machen. Ausgearbeitete Sozialpartnerpapiere belegen die ernsthaften Absichten. Dennoch klagen Expertinnen und Experten, dass in vielen Bereichen altersgerechtes Arbeiten noch nicht in ausreichendem Maß angekommen ist. Die PRO-GE kümmert sich im Rahmen der Abteilung Arbeitstechnik um Projekte und stellt SpezialistInnen zur Verfügung. Nachahmenswerte Beispiele, wie etwa in Teilen der Papierindustrie und bei der Voest, können anderen als Hilfe dienen.

Ältere nicht in die Pension mobben. Zu dem Thema haben sich kürzlich auch die Seniorenratspräsidenten Karl Blecha (SPÖ) und Andreas Khol (ÖVP) zu Wort gemeldet und eine Idee der Gewerkschaftsbewegung aufge-

griffen. Sie verweisen auf die Verantwortung der Unternehmen, für ältere Menschen entsprechende Jobs zu schaffen. Der Vorschlag: Betriebe, die Menschen in die Frühpension mobben, sollen dafür auch die Kosten tragen. Dass sich die PRO-GE dem Thema auch im Kollektivvertrag engagiert annimmt, belegen die aktuellen Verhandlungen der Chemischen Industrie. Dort wurden umfangreiche altersgerechte Maßnahmen im Rahmen von Arbeitszeit- und Freizeitausgleichmodellen gefordert. Leider lehnten die ArbeitgeberInnen bisher fast alle Forderungspunkte ab. Älterwerden bringt viele berechtigte Ängste, neue Chancen, aber auch große Herausforderungen mit sich. Erfolgreich meistern lassen sich diese Aufgaben nur mit einem durchgehend gesunden Erwerbsleben und einem Prozess, der nicht dem Zufall überlassen wird. Denn nur dies ist der Garant, dass der Generationsunterschied in den Betrieben auch zu keinem Generationskonflikt wird.

Tipps von der Arbeitstechnik der PRO-GE

Altersgerechtes Arbeiten – was kann getan werden?

Betroffene Beschäftigte stellen sich die Frage, welche Maßnahmen angegangen werden können. Dazu ein kleiner Leitfaden und einige Tipps.

Teamwork: Die richtigen Partner suchen

Alle Personen, die im Betrieb zur Gesundheit, Sicherheit, Arbeitszeit und zu Arbeitsabläufen etwas zu sagen haben, sind wichtige PartnerInnen. Das können z. B. BetriebsrätInnen, JugendvertrauensrätInnen, Sicherheitsvertrauenspersonen, Personalchefs, SchichtleiterInnen, ArbeitsmedizinerInnen, Sicherheitsfachkräfte sowie weitere Expertinnen und Experten (Arbeitspsychologen/-innen) sein. Auch die SpezialistInnen der PRO-GE stehen als AnsprechpartnerInnen zur Verfügung.

Wissen sammeln: Altersgerechtes Arbeiten zum Thema machen

Überlege, welches Know-how genutzt werden kann. Welche Erfahrung können langjährige MitarbeiterInnen in den Betrieb einbringen? Ein weiterer Schritt ist es, sich bewusst zu machen, welche Herausforderungen durch eine älter werdende Belegschaft auf den Betrieb zukommen.

Vom Start weg: Die Jungen gesund erhalten

Damit junge ArbeitnehmerInnen ein langes und gesundes Berufsleben vor sich haben, sollte von Anfang an darauf geachtet werden, dass es zu keiner Überforderung mit schweren Lasten oder durch großen Zeitdruck kommt. Einschulungen und Hebevorrichtungen sowie das Einhalten von Pausen beugen späteren Problemen vor.

Ein guter Mix: Vorhandene Erfahrungen nutzen

Es ist wichtig, den Erfahrungsschatz der älteren ArbeitnehmerInnen im Betrieb einzubringen. Eine gute und ausgewogene Mischung von verschiedenen Altersgruppen hilft, die Erfahrung der Älteren und den Mut zur Kreativität der Jüngeren zu nutzen.

Lebenslange Weiterbildung

Der Trend zeigt, dass in ältere ArbeitnehmerInnen nicht gerne investiert wird und diese von Bildungsmaßnahmen ausgeschlossen werden. Das Gegenteil ist jedoch notwendig. Langjährige ArbeitnehmerInnen müssen in der betrieblichen Aus- und Weiterbildung berücksichtigt und in die Planung miteinbezogen werden.



Monotonie vermeiden: Mut zu Veränderungen

Für viele ArbeitnehmerInnen sind einseitige Tätigkeiten über einen längeren Zeitraum keine Herausforderung. Die Arbeit wird als monoton empfunden. Das birgt nicht nur die Gefahr der „innerlichen Kündigung“, sondern erhöht auch das Risiko von Arbeitsunfällen. Weiterentwicklung bedeutet nicht nur den Aufstieg auf der Karriereleiter, sondern kann auch ein anderer, gleichwertiger Arbeitsplatz mit neuen Aufgaben sein.

Lebensplanung: Mut zur Auszeit

Warum alle privaten Projekte oder Ausbildungspläne erst in der Pension verwirklichen? Eine Auszeit (z. B. ein Sabbatical) zwischendurch ermöglicht, lang gehegte Wünsche während des Berufslebens zu erfüllen und neue Kraft zu tanken.

Erholung: Altersteilzeit anders nützen

Wenige Jahre vor der Pension kann Altersteilzeit auch zur kontinuierlichen Verkürzung der Arbeitszeit genutzt werden. So können ältere Beschäftigte nach wie vor ihr Know-how einbringen und dennoch mehr Freiraum für ihre Familie nutzen.



Die Broschüre „Ältere ArbeitnehmerInnen - Das verborgene Gold im Unternehmen“ vom ÖGB bietet umfangreiche Hilfestellung zum Thema.

Download unter: www.oegb.at

Altersgerechte Arbeit beginnt in jungen Jahren

Gabriela Kuta, Gesundheitsspezialistin bei der PRO-GE, steht Rede und Antwort rund ums altersgerechte Arbeiten und erklärt, warum sinnvolle Maßnahmen kein Altersmascherl haben.

LINKTIPP:

Mehr Informationen unter www.proge.at/gesundheit

Glück auf!: Warum engagiert sich die Gewerkschaft in Sachen altersgerechtes Arbeiten?

Gabriela Kuta: Die Anforderungen in der Arbeitswelt steigen und wir müssen als Gewerkschaft darauf schauen, dass keine Altersgruppe, ob jünger oder älter, aufgrund ihrer Fähigkeiten diskriminiert wird und dass jede/r gesund bleibt. Für die Gewerkschaft war und ist die Gesundheit am Arbeitsplatz immer ein Anliegen gewesen. Es geht letztendlich darum – in welchem Alter auch immer – gesund die Pension anzutreten und einige schöne Lebensjahre vor sich zu haben.

Glück auf!: Wie kann man altersgerechte Arbeit im Betrieb zum Thema machen?

Kuta: Meistens beginnt es damit, dass sich Personalverantwortliche und BetriebsrätInnen Gedanken über die Altersstruktur und das Betriebsklima in einem Unternehmen

machen. Wenn dann der Blick in die Zukunft geworfen wird, ist meistens schnell klar, dass die Maßnahmen für altersgerechtes Arbeiten sowohl den Beschäftigten als auch den Unternehmen helfen, Herausforderungen besser zu meistern.

Glück auf!: Wer gilt eigentlich als „alt“ und wann soll man mit den Maßnahmen zum altersgerechten Arbeiten beginnen?

Kuta: Das ist eine gute Frage. Gerade in unseren Produktionsbereichen kommt es oft zu körperlichen Belastungen.

Da werden Beschäftigte ab 40 Jahren durchaus schon mal als alt abgestempelt. Körperliche und sozialkompetente Veränderungen beginnen aber bereits im früheren Alter. Daher haben sinnvolle Maßnahmen kein Altersmascherl und müssen schon in jungen Jahren begonnen werden. Eigentlich sollte jeder von altersgerechten Maßnahmen betroffen sein, unabhängig vom Alter.

Glück auf!: Wie kann die Arbeitsfähigkeit über die Jahre hinweg erhalten und gefördert werden?

„Es geht darum, nicht die jungen Beschäftigten schon auszupowern.“

Kuta: Es geht darum, nicht die jungen Beschäftigten schon auszupowern. Man hat aufgrund des geringeren Einkommens in den jungen Jahren ja oft den Willen, sich zu verausgaben, um für mehr Einkommen zu sorgen. Da beginnt der negative Kreislauf. Altersgerecht bedeutet, durch konkrete Maßnahmen die Arbeit so zu organisieren, dass sie dem Altern als Prozess gerecht wird, und das das ganze Arbeitsleben lang. Dazu gibt es vielfältige Möglichkeiten, wie Qualifizierung oder die Beleuchtung der Arbeitsbedingungen und Arbeitskultur in einem Unternehmen.

Glück auf!: Wie darf man sich das konkret vorstellen?

Kuta: Naja, es findet ja eine Umwandlung der Fähigkeiten statt. Ältere ArbeitnehmerInnen verlieren zwar an physischen Möglichkeiten, gewinnen aber soziale Kompetenzen und Erfahrungen. Ein Traum wäre es, wenn eine Arbeitsstruktur geschaffen wird, wo ältere Beschäftigte den jüngeren Kolleginnen und Kollegen mit ihrem Know-how zur Seite stehen. Man kann das durchaus mit einer Mentorenrolle

Gabriela Kuta ist in der Abteilung Arbeitstechnik der PRO-GE verantwortlich für Gesundheitskampagnen und Spezialistin in Fragen altersgerechten Arbeitens.

vergleichen. Aber diese Arbeitsorganisation muss ein Betrieb auch zulassen und planen.

Glück auf!: Gibt es da nicht die Gefahr eines Generationenkonflikts?

Kuta: Genau darum geht es. Die Arbeitsorganisation kann darauf hinarbeiten, dass alle Altersgruppen in ihrer Arbeit aufgrund ihrer Fähigkeiten eingebunden sind. Je mehr auf altersgerechtes Arbeiten geachtet wird, desto weniger sind Generationskonflikte zu erwarten.

Glück auf!: Was haben eigentlich Unternehmen davon? Warum sollen sich Betriebe das antun?

Kuta: Die ArbeitgeberInnen wollen oft billige und ihrer Ansicht nach schnelle Arbeitskräfte. Das geht aber nicht in hochqualifizierten Branchen, wo Facharbeit und Erfahrung notwendig sind. Es ist erwiesen, dass ein guter Mix an MitarbeiterInnen mit ihren unterschiedlichen Voraussetzungen bessere Konkurrenzfähigkeit bedeutet. Ein bunter Beschäftigungsmix tut auch dem Unternehmen gut.

» Bildungsmaßnahmen und die Beteiligung an Qualifizierung der älteren Beschäftigten sind wichtige Schritte.«

Glück auf!: Welche konkreten Handlungsmöglichkeiten gibt es?

Kuta: Nun, da sind natürlich sehr individuelle, auf die Bedürfnisse der einzelnen Menschen abgestimmte Maßnahmen möglich, und diese sollten nicht verallgemeinert werden. Aber insgesamt gesehen sind Bildungsmaßnahmen und die Beteiligung an Qualifizierung der älteren Beschäftigten wichtige Schritte. Der erste Schritt ist jedoch immer eine Bewusstseins-schaffung, sich dem Thema zu stellen.

Glück auf!: Was kann die Gewerkschaft dabei leisten?

Kuta: Uns geht es darum, Aufklärungsarbeit zu leisten und eine Sensibilisierung für dieses Thema zu schaffen. Einzelne erfolgreiche Betriebsprojekte geben uns recht. Da wurden im Rahmen von gesundheitsfördernden Projekten Maßnahmen zur altersgerechten Arbeit umgesetzt. Auch der Kollektivvertrag kann durchaus als Instrument für bessere Regelungen eingesetzt werden. Leider ist das Bewusstsein noch nicht in den Betrieben angekommen. Wir arbeiten daran, das Thema noch stärker in den Köpfen zu verankern.



MUSEUM ARBEITSWELT STEYR

Global arbeiten erfordert dringender denn je auch global handeln. Diese Notwendigkeit steht im Sommerhalbjahr 2012 im Zentrum einer dreiteiligen Ausstellungsmelange im Museum Arbeitswelt Steyr, bestehend aus der Dauerausstellung „Arbeiten und Leben in der Globalisierung“ und zwei Sonderschauen, unter anderem von „weltumspannend arbeiten“. Zum 25-jährigen Jubiläum rückt das Museum Arbeitswelt Steyr auch im Veranstaltungsbereich das Thema Arbeit in den Fokus. Referenten wie Stephan Schulmeister oder Günter Wallraff widmen sich der Zukunft der Arbeit.

Anmeldungen und weiterführende Infos:

Museum Arbeitswelt Steyr

4400 Steyr

Tel.: 07252/773 51-14

Web: www.museum-steyr.at



Gewinne Eintrittskarten für das Museum Arbeitswelt Steyr

Unter allen E-Mail-Einsendungen an presse@proge.at bzw. Postkartensendungen an die PRO-GE Presse- und Öffentlichkeitsabteilung, Johann-Böhm-Platz 1, 1020 Wien verlosen wir fünf Mal zwei Eintrittskarten. Stichwort „Global“. Einsendeschluss ist der 04. Juni 2012.

JOHANN-BÖHM-PLAKETTE FÜR FRANZ RIEPL



PRO-GE ehrt scheidenden Stv. Bundesvorsitzenden.

Die höchste Auszeichnung des ÖGB, die Johann-Böhm-Plakette, wurde am 11. April 2012 im Rahmen des Bundesvorstandes der PRO-GE an den Stv. Bundesvorsitzenden Franz Riepl verliehen. Riepl wird mit Mai 2012 aus seinen Gewerkschaftsfunktionen ausscheiden.

Weiterbildung zahlt sich aus:
Erfolgreiche AbsolventInnen des BRI-Kurses zusammen mit dem Leiter der PRO-GE Bildung Peter Schissler (l.) im Linzer Jägermayrhof.



SOMMERSEMINAR IN TIROL

Jetzt anmelden zum PRO-GE Sommerseminar „Erfolgreiche Kommunikation im Alltag“ mit Rhetoriktrainer Richard Saller vom 19. bis 24. August 2012 im Hotel Alpenhof in Kirchberg/Tirol. Teilnahmevoraussetzungen sind die Mitgliedschaft bei der Produktionsgewerkschaft und ein aktives Betriebsratsmandat. Familie, Kinder und PartnerIn sind ebenfalls willkommen. Anmeldung und Infos: Bildungsabteilung der PRO-GE, Tel.: 01/534 44-69230, E-Mail: bildung@proge.at und im Web unter www.proge.at/bildung.

Kostenbeitrag (inkl. Kommunikationsseminar, Vollpension und Kinderbetreuung):

PRO-GE Mitglied (aktive BetriebsrätInnen)	€ 0
Erwachsene Begleitperson	€ 518,00
Kinder 7–15 Jahre	€ 180,00
Kinder 3–6 Jahre	€ 145,00

TAG DER GEWERKSCHAFTEN

Die Zirkusprinzessin

Am Ufer des Stubenbergsees (Steiermark) befindet sich im Sommer 2012 das Festspielareal mit dem fantastischen 18 Meter hohen Zirkuspalastzelt. Es handelt sich um Österreichs größtes Theaterzelt mit einem Fassungsvermögen von 1.800 BesucherInnen. Am Spielplan steht die beliebte Operette „Die Zirkusprinzessin“.

Für PRO-GE Mitglieder gibt es am „Tag der Gewerkschaften“, Samstag, 7. Juli, 17.30 Uhr, bis zu 25 Prozent Ermäßigung.

Preise für Mitglieder:

Kat. A:	39 statt 49 Euro
Kat. B:	29 statt 39 Euro
Kat. C:	26 statt 29 Euro

Mehr Infos bei der ÖGB-Kartenstelle

Johann-Böhm-Platz 1, 1020 Wien.

E-Mail: ticketsservice@oegb.at

Web: kartenstelle.oegb.at





Metallindustrie

Arbeitgeber kündigen Sozialpartnerschaft auf!

Die Arbeitgeber haben vor, die Beschäftigten für den Lohnabschluss 2011 zu bestrafen. Denn der große Fachverband Maschinen- und Metallwarenindustrie will nun aussteigen und getrennte Kollektivvertragsverhandlungen mit den Gewerkschaften führen.

einanderzuidividieren und zu schwächen. „Die Beschäftigten sollen nun für den guten Lohn- und Gehaltsabschluss in der Metallindustrie des vergangenen Herbstes bestraft werden. Die Arbeitgeberseite will die bewährte Sozialpartnerschaft damit zerstören. Dies werden wir nicht hinnehmen. Wir sehen darin eine Kampfansage, auch wenn mit Engelszungen die Sozialpartnerschaft weiter beschworen wird“, sagt Rainer Wimmer, Bundesvorsitzender der PRO-GE.

Schwächung der ArbeitnehmerInnen. Wimmer stellt klar, dass die Abspaltung vom bishe-

rigen Verhandlungsteam ein Angriff auf die Sozialpartnerschaft ist. Bereits am 30. Mai wird es bei der Auftaktveranstaltung zur Herbstlohnrunde eine „klare Antwort“ geben. Die PRO-GE wird nicht kampfflos zulassen, dass die Wirtschaft immer kleinere und damit immer schwächere Gruppen als Gegenüber bei den Lohnverhandlungen festschweißen will. Die Verhandlungen für die Herbstlohnrunde beginnen dann, „wenn alle da sind“, sprich alle Arbeitgeberverbände – wie auch in den vergangenen 40 Jahren – gemeinsam an einem Tisch sitzen.

Knalleffekt in der Metallindustrie: Nach dem Fachverband der Gießereien hat nun auch der Fachverband der Maschinen- und Metallwarenindustrie die Absicht bekundet, aus der Kollektivvertragsgemeinschaft Metallindustrie und Bergbau auszutreten und in der kommenden Herbstlohnrunde getrennte Verhandlungen mit den beiden Gewerkschaften PRO-GE und GPA-djp aufzunehmen. Die PRO-GE wertet dies als eindeutige Strategie, die ArbeitnehmerInnen aus-

Lohnabschluss 2011

Nach Betriebsversammlungen und Warnstreiks konnten die Gewerkschaften am 18. Oktober des Vorjahres einen neuen Kollektivvertrag für die etwa 165.000 Beschäftigten abschließen. Die Einkommen erhöhten sich durchschnittlich um 4,2 Prozent. Durch einen Mindestbetrag von 80 Euro stiegen die Ist-Löhne in den unteren Beschäftigtengruppen um bis zu 5,3 Prozent.

Der Hintergrund der Erhöhung: 2010 und 2011 waren für die Metallindustrie sehr erfolgreiche Jahre. Produktion, Umsätze und Gewinne sind enorm gestiegen. Hinzu kam die hohe Inflationsbelastung für die Menschen.

Frühlingslohnrunde 2012

Voll im Laufen



KV-Verhandlungen der chemischen Industrie: Im Vorjahr kamen 200 Betriebsrätinnen und Betriebsräte nach Wien um für faire Lohnerhöhungen zu demonstrieren. Auch in diesem Jahr müssen die Gewerkschaften Protestmaßnahmen starten.

Seit Ende März läuft die Frühlingslohnrunde mit Kollektivvertragsverhandlungen für über 120.000 Beschäftigte. In drei Branchen konnten die Gewerkschaften PRO-GE und GPA-djp die Verhandlungen bereits erfolgreich abschließen.

In sieben großen Industriezweigen verhandeln PRO-GE und GPA-djp jedes Frühjahr Lohn- und Gehaltserhöhungen sowie rahmenrechtliche Verbesse-

rungen für ArbeiterInnen und Angestellte. Den Auftakt machte die Elektro- und Elektronikindustrie (EEI), Österreichs zweitgrößte Industriebranche nach der Metallindustrie. Nach zwei Runden konnten die Verhandlungen bis zu 4,5 Prozent mehr Lohn für die Beschäftigten erreichen. Bereits zuvor waren die Verhandlungen in der Textilindustrie erfolgreich abgeschlossen worden. In der Papier- und Pappenindustrie waren drei Verhandlungsrunden und eine BetriebsrätInnenkonferenz nötig, um Realloohnerhöhungen für die Beschäftigten durchzusetzen.

Chemische Industrie: Maßnahmen eingeleitet. Ohne Ergebnis blieben zur Druck-

legung dieser Ausgabe der „Glück auf!“ die Verhandlungen für die rund 43.000 ArbeitnehmerInnen der chemischen Industrie. Nachdem die dritte Runde am 27. April gescheitert war, haben die Gewerkschaften mit ersten Protestmaßnahmen begonnen. Ein neuer Verhandlungstermin stand noch nicht fest. Die Kollektivvertragsverhandlungen der Glasindustrie, der Bekleidungsindustrie, sowie der Leder erzeugenden Industrie starten im Mai und Juni.

Den Stand der jeweiligen Verhandlungen und alle weiteren Informationen zu den KV-Verhandlungen gibt's tagesaktuell im Internet auf www.proge.at.

AKTUELLE KOLLEKTIVVERTRAGSABSCHLÜSSE

Ab 1. Februar: Schuhmachergewerbe: KV-Löhne +3,6 Prozent, neuer Mindestlohn 1.127,53 Euro, Lehrlingsentschädigungen +3,6 Prozent, Zulagen, Zuschläge und Prämien +3,6 Prozent

Ab 1. März: Gewerbliche Forstunternehmen: KV-Löhne in den Lohngruppen 1 bis 4 +3,8 Prozent, Lohngruppen 5 und 6 +3,7 Prozent, neuer Mindestlohn 1.330,94 Euro, Motorsägenpauschale +3,7 Prozent, Motorsägenpauschale für die Instandhaltung +3,7 Prozent

Geflügelindustrie: KV-Löhne +3,63 Prozent erhöht, neuer Mindestlohn 1.299,46 Euro, Zehrgelder und Dienstalterszulagen +3,63 Prozent, Überzahlungen bleiben in voller Höhe aufrecht

Kürschner- und Gerbergewerbe: KV-Löhne +3,6 Prozent, neuer Mindestlohn 1.130,99 Euro, Lehrlingsentschädigung +3,6 Prozent (gerundet auf den nächsten vollen Euro), Zulagen, Zuschläge und Prämien +3,6 Prozent

Feinkostindustrie/Fisch- und Feinkostgewerbe: KV-Löhne +3,52 Prozent, neuer Mindestlohn 1.111,00 Euro, Überzahlungen bleiben in voller Höhe aufrecht

Landwirtschaftliche Gutsbetriebe NÖ, Bgld. und Wien: KV-Löhne +3,7 Prozent, neuer Mindestlohn 1.466,19 Euro, Zulagen +3,7 Prozent, Bestehende Überzahlungen bleiben aufrecht

Alle KV-Abschlüsse der PRO-GE: www.lohnrunden.at



ELEKTRO- UND ELEKTRONIKINDUSTRIE

In der zweiten Verhandlungsrunde konnten PRO-GE und GPA-djp am 30. März für die rund 50.000 Beschäftigten einen Abschluss erzielen. Die Lohnerhöhung ab 1. Mai beträgt für die ArbeiterInnen zwischen 4 und 4,5 Prozent, die Lehrlingsentschädigungen stiegen um 4,5 Prozent. „Damit werden die niedrigen Einkommensgruppen deutlich gestärkt und es konnte ein mit den Ergebnissen der Metallindustrie vergleichbares Einkommensplus erzielt werden“, betont PRO-GE Verhandlungsleiter Rainer Wimmer. „Der erreichte Reallohnzuwachs ist nachhaltig und stärkt die Kaufkraft der Beschäftigten.“

Das Ergebnis im Überblick:

- KV- und Ist-Löhne:
BG A +4,5 Prozent
BG B, C +4,3 Prozent
BG D, E, F +4,2 Prozent
BG G +4,0 Prozent
- Neuer Mindestlohn: 1.568,43 Euro
- Lehrlingsentschädigungen: +4,5 Prozent
- Zulagen: +3,3 Prozent
- Aufwandsentschädigung: +3,3 Prozent
- Verteilungsoption und Einmalzahlung (Betriebsvereinbarung) möglich
- Gültigkeitstermin: 1. Mai 2012

PAPIER- UND PAPPENINDUSTRIE

Nachdem die BetriebsrätInnen der Branche bei einer österreichweiten Konferenz ihren Forderungen Nachdruck verliehen hatten, konnten in der dritten Verhandlungsrunde wesentliche Verbesserungen gegenüber den ursprünglichen Angeboten der Arbeitgeber erreicht werden. Zusätzlich zu den Lohn- und Gehaltserhöhungen für die rund 8.000 Beschäftigten konnten mit der Umwandlungsoption der letzten beiden Dienstjubiläen in Zeitguthaben und der Ausweitung der Karenzanrechnung auf 16 Monate für jedes Kind auch im Rahmenrecht Erfolge erzielt werden.

Das Ergebnis im Überblick:

- KV-Löhne und -Gehälter: +4,1 Prozent
- IST-Löhne und -Gehälter Papierindustrie:
bis 2.115 Euro +4,1 Prozent
bis 4.230 Euro +3,8 Prozent
mehr als 4.230 Euro +3,6 Prozent
- IST-Löhne und -Gehälter Pappenindustrie:
bis 2.115 Euro +3,8 Prozent
mehr als 2.115 Euro + ,6 Prozent
- Zulagen und Lehrlingsentschädigungen:
+4,1 Prozent
- Tages- und Nächtigungsgelder: +3,3 Prozent
- Rahmenrechtliche Verbesserungen:
Umwandlungsmöglichkeit der letzten beiden Dienstjubiläen in Zeitguthaben,
Anrechnung der Karenzen für Vorrückungen
bis zu 16 Monate pro Kind
- Gültigkeitstermin: 1. Mai 2012

TEXTILINDUSTRIE

Nach harten, aber konstruktiven Verhandlungen einigten sich am 28. März PRO-GE und GPA-djp mit den Arbeitgebern der Textilindustrie auf Lohn- und Gehaltserhöhungen für rund 12.700 Beschäftigte. Ab 1. April werden die Ist-Löhne und -Gehälter zwischen 3,3 Prozent und 4 Prozent erhöht. Zudem erreichten die Gewerkschaften eine Verbesserung der Anrechnung des Urlaubszuschusses und der Weihnachtsremuneration für ArbeiterInnen. Damit wurde eine langjährige Forderung umgesetzt. Somit bedeutet der Abschluss für ArbeiterInnen im Schnitt eine Erhöhung der KV-Löhne von 3,96 Prozent.

Das Ergebnis im Überblick:

- Ist-Löhne und -Gehälter:
bis Euro 1.500: +4,0 Prozent
bis Euro 1.700: +3,8 Prozent
bis Euro 2.000: +3,7 Prozent
bis Euro 2.500: +3,6 Prozent
bis Euro 4.230: +3,5 Prozent
ab Euro 4.230: +3,3 Prozent
- KV-Löhne und -Gehälter: +3,75 Prozent
- Lehrlingsentschädigungen: +3,75 Prozent
- Reisekosten-, Trennungsentschädigung, sowie Messgegelder: +3,75 Prozent
- Erhöhung der Betriebshandwerkerzulage auf 0,29 Euro (+3,3 Prozent)
- Rahmenrechtliche Verbesserungen:
Aufnahme von Gesprächen zur Aus- und Weiterbildung, voller Urlaubszuschuss und Weihnachtsremuneration von einem Monatsverdienst, Anpassung der Empfehlung betreffend Dienstjubiläen
- Geltungsbeginn: 1. April 2012



Scher on Tour 2012

Frauen machen sich stark

„Scher dich drum“ ist eine Kampagne der PRO-GE Frauen, die Frauen Mut machen soll, für ihr Einkommen einzutreten. Sie soll aber auch bei engagierten Männern das Bewusstsein dafür schärfen, dass unfaire Einkommen nicht allein Frauensache, sondern ein wichtiges Anliegen unserer Gesellschaft sein muß.

Das zentrale Symbol, eine rote Schere, steht für „Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit!“. Sie besuchte im Rahmen der „Scher on Tour“ in den vergangenen Wochen viele Orte Österreichs. Mit Unterschriften- und Verteilaktionen sowie anderen Aktivitäten der „Scher on tour“ wurde auf öffentlichen Plätzen und in Betrieben für gleichen Lohn für gleiche Leistung geworben. Und die Tour geht weiter ...



Renate Anderl, PRO-GE Bundesfrauenvorsitzende (li) und Klaudia Frießen, PRO-GE Bundesfrauensekretärin (re) beim Tour Auftakt.

Unterschriftenaktion in Klagenfurt.



Auch in Salzburg fanden Betriebsaktionen statt.

„Scher on Tour“ in Niederösterreich hier bei der Firma Eaton.





Forderung nach Verringerung der Einkommensunterschiede

Europa im Vergleich

In der Europäischen Union beträgt die Einkommensschere durchschnittlich mehr als 16 Prozent. Der Einkommensunterschied in Österreich hingegen liegt bei etwa 31 Prozent. Was läuft da falsch?

LINKTIPP:

Mehr Infos unter
www.proge-frauen.at

Mehr als einhundert BetriebsrätInnen und GewerkschafterInnen aus der Metallbranche waren aus ganz Europa nach Wien gekommen, um über Einkommensunterschiede zwischen Männern und Frauen zu beraten. „Der Kampf gegen Lohnungleichheit muss auf mehreren Ebenen geführt werden. Es braucht Gesetze, Sanktionsmöglichkeiten und betriebliche Maßnahmen, um die Einkommensschere zu verringern. Der Vergleich der Situation in den verschiedenen Ländern hat dies

deutlich aufgezeigt“, fasste Renate Anderl, Bundesfrauenvorsitzende der Gewerkschaft PRO-GE, die internationale Konferenz zusammen.

Zwischen Spanien und Finnland. Die Beiträge aus den verschiedenen europäischen Ländern, wie z. B. aus Finnland oder Spanien, haben gezeigt, dass Lohnunterschiede viele Ursachen haben, aber dass es auch unterschiedliche Lösungsansätze gibt. Branchen mit niedrigen Löhnen weisen häufig einen hohen Frauenanteil auf. Dazu gehört etwa der Dienstleistungssektor, aber auch der Textilbereich. Außerdem ist die berufliche Laufbahn von Frauen oft gekennzeichnet durch Teilzeitarbeit und Unterbrechungen. Die geringen Chancen am Arbeitsmarkt und die hohe Teilzeitquote von 44 Prozent sind auf fehlende Möglichkeiten zurückzuführen, Beruf und Familie zu vereinbaren. Eine Wahlmöglichkeit haben viele Frauen nicht.

Teilzeitarbeit als Einkommenskiller. Gabriele Ulbrich von der IG Metall, Vorsitzende des Gleichstellungsausschusses im Europäischen Metallgewerkschaftsbund, sah einige Parallelen zur Situation in Deutschland. Zwar sei die Frauenerwerbsquote gestiegen, aber meist durch mehr Teilzeitarbeit (89 Prozent Frauen) oder durch Mini-Jobs (77 Prozent Frauen). „Die Entgeltlücke steigt mit dem Alter und liegt am Schluss bei 30 Prozent. Die Gefahr der Altersarmut steigt“, warnte Ulbrich. Sie forderte Maßnahmen wie strenge Regelung von Leiharbeit bzw. prekärer Arbeit oder Entgeltchecks in Unternehmen durch BetriebsrätInnen. In Österreich wurden 2011 mehrere Maßnahmen gesetzt. Zum einen auf Gesetzesebene mit den verpflichtenden Einkommensberichten in Unternehmen und der Angabe von Lohnhinweisen bei Stellenausschreibungen, zum anderen mit verbesserten Anrechnungen von Karenzzeiten in den Kollektivverträgen. „Frauen werden beim Berufseinstieg vielfach zu niedrig eingestuft. Die Überprüfung der Einstufung durch BetriebsrätInnen und eine deutliche Anhebung der Löhne in den unteren Beschäftigungsgruppen ist von enormer Bedeutung“, sagte Klaudia Friebe von der PRO-GE in ihrem Österreichbericht.

Betriebsreportage

In die Länge gezogen ...

Der Strudelteig, einst von Hausfrauen erfunden, ist das Hauptprodukt der Firma Frisch & Frost in Wien.

Seit über 40 Jahren

produziert die Firma Frisch & Frost Tiefkühlprodukte für Handel und Gastronomie. Im Industriegebiet im 22. Wiener Gemeindebezirk werden in zwei Schichten verschiedene Strudelvariationen und Kaiserschmarren erzeugt. Von den rund 50 Beschäftigten sind zirka 40 Prozent FacharbeiterInnen aus den Bereichen Bäckerei und Konditorei. Einige LeiharbeiterInnen und angelernte Kräfte ergänzen das Team.

Aus sorgfältig ausgewählten Zutaten heimischer Hersteller entsteht hier ein Teig, der in zwei flexiblen Schichten verarbeitet wird. 1.600 Kilo Eier werden pro Tag in einer Schicht zu Schmarren verarbeitet. Mittels flüssigen Stickstoffs wird er eingefroren und danach sofort verpackt. Ein faszinierender Vorgang, wenn der Teig mit den Rosinen – durch den rauchenden Stickstoff gefroren – wieder aus der Maschine kommt und zum Folieren weiterläuft. Das Etikettieren und Verpacken in Kartons erfolgt händisch.

Die Maschine für das Ziehen von Strudelteig wurde von einem Mitarbeiter – ein Schlossermeister – erfunden. Damals waren noch 100



Frauen pro Tag mit dem Ziehen des Teiges beschäftigt. Heute werden 250 Kilogramm Teig pro Stunde in einem Fließbandvorgang von einer Kugel zu dem Teig, wie ihn alle aus dem Kühlregal kennen: bis auf 0,3 mm gewalzt, gezogen und gefaltet.

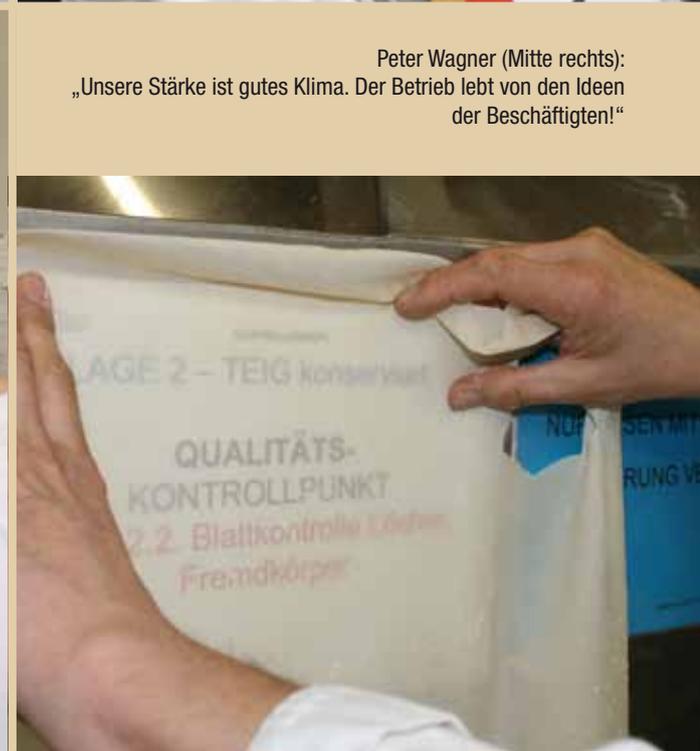
„Auf die Entwicklung und Ideen der eigenen MitarbeiterInnen wird sehr viel Wert gelegt“, sagt Peter Wagner, der Angestelltenbetriebsrat und stellvertretende Produktionsleiter. Er ist seit 25 Jahren im Unternehmen und war auch 13 Jahre als Betriebsrat für ArbeiterInnen tätig. „Daher leben in meiner Brust auch zwei Seelen“, meint er augenzwinkernd.

„Teamarbeit und Kreativität sind wichtige Erfolgsfaktoren für das Unternehmen“, stellt Wagner fest und erzählt stolz: „Wir sind zwar ein kleiner Betrieb, ein bisschen größer als eine Konditorei, aber mit sehr guten Gewinnen.“

„Geliefert wird nach Deutschland, Norditalien und in die Schweiz sowie kleinere Mengen in die EU, nach Saudi Arabien, Russland und Amerika. Das nächste Ziel ist die Erzeugung ohne künstliche Zusatzstoffe („E-Nummern“) für Westeuropa. Doch das bedarf den richtigen Zeitpunkt zu finden, weil Menschen nicht unbedingt gerne mehr Geld ausgeben, nur weil gesund erzeugt wird.“



Peter Wagner (Mitte rechts):
„Unsere Stärke ist gutes Klima. Der Betrieb lebt von den Ideen
der Beschäftigten!“



Achtung Kamera

Wie wichtig ein Jugendvertrauensrat ist, haben auch die Lehrlinge bei der SCA Laakirchen erkannt. Sie haben mit Unterstützung des Betriebsrates und der PRO-GE Jugend Oberösterreich David Bracher zu ihrem JVR-Vorsitzenden gewählt.



KV Chemie: Großer Andrang bei der BetriebsrätInnenkonferenz in Linz. Vor der dritten Runde der Kollektivvertragsverhandlungen für die rund 43.000 ArbeiterInnen und Angestellten der Chemischen Industrie beschlossen rund 300 BetriebsrätInnen, den Druck auf die ArbeitgeberInnenseite zu erhöhen.



Bianca Wimmer holte sich beim internationalen Berufswettbewerb für BäckerInnen den ersten Preis. Der internationale Wettstreit wurde von ZUWINS (Zukunftsraum Wien – Niederösterreich – Südmähren) in Kooperation mit dem Fachausschuss Bäcker in der PRO-GE organisiert. Berufsschulen aus Znaim, Brünn, Baden und Wien nahmen daran teil. Die PRO-GE gratuliert.



Proteste vor Mayr-Melnhof-Hauptversammlung: Die britische Gewerkschaft UNITE protestierte in Wien auf einer internationalen Kundgebung gegen die vor Kurzem in der Wiener Zentrale des Konzerns beschlossene Vollschließung des Mayr-Melnhof-Werkes in Liverpool. Die PRO-GE unterstützt die Proteste der Gewerkschaften in Großbritannien.



Sieben Mannschaften kämpften heuer in Leoben um den ersten Platz beim bundesweiten Hallenfußballturnier der PRO-GE Jugend. Wie im Vorjahr sicherte sich die Mannschaft von voest Donawitz den Turniersieg.

Mehr als zehn Millionen ArbeitnehmerInnen folgten dem Aufruf der spanischen Gewerkschaftsverbände UGT und CCOO und legten am 29. März die Arbeit nieder. Die „Glück auf!“ sprach mit dem spanischen Metallgewerkschafter Javier Urbina über die Hintergründe.



Spanien: Widerstand gegen Arbeitsmarktreform

Spaniens heißer Frühling

Unfair für die Arbeitenden, wirkungslos für die Wirtschaft, nutzlos für die Beschäftigung - so fassen die spanischen Gewerkschaften die Arbeitsmarktreform der Regierung zusammen. „Die Reform ist ein Angriff auf die Rechte der Beschäftigten, gegen Kollektivvereinbarungen und gegen Gewerkschaften“, sagt Javier Urbina, internationaler Sekretär der spanischen Metallarbeitergewerkschaft MCA-UGT. „Es ist keine wirtschaftliche Reform, sondern eine ideologische.“

Was droht den ArbeitnehmerInnen durch die Reform?

Javier Urbina: Unternehmen bekommen die Möglichkeit aus Kollektivverträgen auszusteigen. Sie könnten dann einseitig Löhne reduzieren und Arbeitsbedingungen ändern. Beschäftigte zu entlassen wird künftig leichter, schneller und billiger möglich sein. Der Trend zu pre-

kärer Arbeit wird verstärkt, vor allem für junge Menschen. Die Maßnahmen laufen alle auf ein Ziel hinaus: Arbeitsverhältnisse, in denen ArbeitnehmerInnen weniger Rechte haben und weniger verdienen.

Welche Maßnahmen betreffen direkt die Gewerkschaften?

Javier Urbina: Mit der Reform zielt die Regierung direkt auf Rechte und Möglichkeiten von Kollektivvereinbarungen ab. Neben der Ausstiegsoption für Unternehmen wird auch die Wirksamkeit der Kollektivverträge eingeschränkt. Bisher blieben sie gültig, wenn bei den Neuverhandlungen keine Einigung erzielt werden kann, das soll geändert werden. Wer bei Verhandlungen stur bleibt und Einigungen verhindert, kann also künftig dafür sorgen, dass überhaupt kein Kollektivvertrag mehr gilt.

Wie groß sind die Hoffnungen, die Reform noch verhindern zu können?

Javier Urbina: 2002 haben wir ähnliche Maßnahmen, wenn auch in kleinerem Maßstab, verhindern können. Diesmal wird es aber



Javier Urbina, internationaler Sekretär der spanischen Metallarbeitergewerkschaft MCA-UGT

schwieriger, weil der Druck von außen größer ist. Der Internationale Währungsfonds verfolgt eine konservative Politik, auch die Mehrzahl der EU-Länder wird derzeit von Konservativen regiert. Sie fordern harte Einschnitte und die konservative Regierung Rajoy möchte sich als Musterschüler profilieren. Deshalb ist internationale Solidarität für unsere Anliegen jetzt besonders wichtig.

Nachgeben werden die Gewerkschaften jedenfalls nicht so schnell. Der 1. Mai stand in Spanien heuer im Zeichen des Protests und auch für die kommenden Monate sind Kundgebungen und Aktionen in Planung.

Newsticker international

EUROPA:

Ratingagenturen: Drehen wir den Spieß um!

Die Plattform „Europeans for Financial Reform“, an der auch ÖGB und AK beteiligt sind, setzt sich für eine gesetzliche Regulierung und die Reduktion der Macht der Ratingagenturen ein. Mehr unter: www.stopratingagencies.eu

PORTUGAL:

Generalstreik gegen strenges Sparpaket

Mit einem Generalstreik am 22. März setzte sich Portugals größter Gewerkschaftsverband CGTP gegen die einseitig gegen ArbeitnehmerInnen gerichteten Maßnahmen der Regierung zur Wehr.

EUROPA:

Strategien gegen atypische Beschäftigung

GewerkschafterInnen aus vier Ländern trafen am 11. und 12. April in Wien zu einem internationalen Austausch über Strategien zur Bekämpfung prekärer Beschäftigung zusammen.

PRO-GE Jugend

Acht Fragen an Manuel Koller

Manuel Koller ist seit Anfang April neuer Bundesjugendsekretär der PRO-GE.

Ein Kurzinterview.

Du ärgerst dich besonders über ... ?

Intolerante PolitikerInnen, die gegen MigrantInnen hetzen, jedoch selbst nichts zu einem friedlichen Zusammenleben beitragen.

Du freust dich sehr über ... ?

Erfolgreiche Kollektivvertragsabschlüsse, die unseren Mitgliedern mehr Geld bringen.

Hängt gute Ausbildung vom Geldbörsel der Eltern ab?

In Österreich zum Glück nicht. Aber wir müssen auch in Zukunft für einen freien Bildungszugang kämpfen.

Warum sollen Jugendliche Gewerkschaftsmitglieder sein?

Ganz einfach: Um eine verlässliche Absicherung in der Arbeitswelt zu haben. Je mehr Mitglieder wir sind, umso besser können wir Lehrlinge gegenüber den Arbeitgebern vertreten und ihre Interessen durchsetzen. Nicht zu vergessen: gratis Führerschein-CD, Sport- und Bildungswochen, Sommercamp, Rabatt bei Konzertkarten usw.

Deine Ziele als Bundesjugendsekretär?

Das riesige Engagement unserer FunktionärInnen und JugendsekretärInnen macht uns zur stärksten Jugendorganisation innerhalb des ÖGB. Meine Hauptaufgabe ist es, sie mit ganzer Kraft zu unterstützen und wichtige Themen voranzutreiben. Dazu gehört etwa die Verbesserung von Kollektivverträgen und Berufsausbildung oder das aktive Auftreten gegen Faschismus.

Welche Kampagnen laufen derzeit?

Wir setzen uns mit der Kampagne „Zum Teu-



Manuel Koller, Bundesjugendsekretär der PRO-GE

fel mit der Prüfungshölle“ für die Verbesserung der Lehrausbildung ein. Als PRO-GE Jugend unterstützen wir die Forderung der Gewerkschaftsjugend nach einer Fachkräftemilliarde, um die Berufsausbildung in Österreich finanziell abzusichern.

Und wer wird Fußball-Europameister?

England, England und nochmals England.

Zur Person Manuel Koller

Jahrgang: 1987
 Geburtsort: Kirchdorf an der Krems
 Lieblingsmusik: Heavy Metal, Rock
 Lieblingssport: Fußball (zusehen ;-))
 Lieblingslokal: Hard Rock Cafe

Fachkräftemilliarde

Lehrausbildung solidarisch finanzieren!

ÖGB und Gewerkschaftsjugend fordern Reform der Lehrstellenförderung.

LINKTIPP:

Mehr Infos unter
www.proge-jugend.at
www.oegj.at

Zurzeit ist die Lehrstellenförderung unübersichtlich und trägt weder zur Schaffung neuer Lehrplätze noch zur Qualitätssicherung bei. Wer also gut ausgebildete Fachkräfte will, muss treffsicher in die Ausbildung investieren. Und weil die Betriebe freiwillig immer weniger ausbilden, hat die Gewerkschaftsjugend ein Modell entwickelt, wonach die Unternehmen ein Prozent der Bruttolohnsumme einzahlen müssen.

Aus den zur Verfügung stehenden Mitteln kann dann nicht nur die Lehrstellenförderung, sondern auch die überbetriebliche Lehrausbildung sowie die Weiterqualifizierung finanziert werden. „Dann würden sich wieder mehr Betriebe selbst an der Beseitigung des vielbejammerten ‚Fachkräftemangels‘ beteiligen, und die überbetriebliche Ausbildung müsste nicht mehr das Budget des Arbeitsmarktservice belasten“, so PRO-GE Bundesjugendvorsitzender Jürgen Michlmayr.

So funktioniert die ÖGJ-Fachkräftemilliarde:

- Höhe ein Prozent der Jahresbruttolohnsumme
- Förderung von qualitativ hochwertiger Ausbildung und Beschäftigung von Jugendlichen, sowie Weiterqualifizierungsmaßnahmen
- Einrichtung von Kompetenzzentren zur Kontrolle der Qualität der Ausbildung
- Überbetriebliche Ausbildungskosten sollen von diesem Fond kommen
- Paritätisch besetztes Gremium



Mag. Andreas Schlitzer, Rechtsexperte der PRO-GE.

Alles, was Recht ist

9.792 Euro Entschädigung erstritten

Entsteht bei einer Übernahme aus einem Konkurs ein neuer Betrieb? Dieser scheinbar unerheblichen Frage kam bei einem Gerichtsstreit über dienstzeitabhängige Ansprüche große Bedeutung zu.

LINKTIPP:

Mehr Rechtsinfos unter www.proge.at/recht

Seit seiner Lehre war Harald D.* in einem Unternehmen der metallverarbeitenden Industrie beschäftigt. 2010 wurde er nach fast 30 Jahren gekündigt und wandte sich daraufhin an die PRO-GE Rechtsabteilung. Die Kündigung musste D. hinnehmen, eine Anfechtung wegen Sozialwidrigkeit blieb erfolglos: Als gelernter Dreher mit Zusatzausbildungen sei er auf dem Arbeitsmarkt ein gefragter Mann. Bei der Kündigungsfrist und der ausbezahlten Abfertigung (nach „altem“ System) ergaben sich allerdings Zweifel an der Richtigkeit.

Konkurs und Übernahme. Denn das Unternehmen legte bei der Berechnung der Ansprüche eine Betriebszugehörigkeit von 15 statt 25 Jahren zugrunde und gestand nur vier Monate Kündigungsfrist und sechs Monatslöhne Abfertigung zu. Der Hintergrund: In den 90er-Jahren schlitterte die Firma in den Konkurs und wurde von einem neuen Eigentümer übernommen. Die ArbeitnehmerInnen wurden formal gekündigt und gleich darauf neu eingestellt. Harald D. erhielt für seine damals zehnjährige Zugehörigkeit vier Monatslöhne Abfertigung.

25 ist mehr als nur 10 plus 15. Im Zuge seiner Kündigung holte die lange zurückliegende Vergangenheit D. aber wieder ein. Denn mit mehr als 25-jähriger Betriebszugehörigkeit hätte er Anspruch auf einen zusätzlichen Monat Kündigungsfrist und auf zwölf Monatslöhne Abfertigung anstatt der zusammen zehn, die er bekommen hatte. Mit Unterstützung der PRO-GE klagte er die ausstehenden Ansprüche ein.

Das Gericht gab D. Recht. Denn der Kollektivvertrag der Metallindustrie regelt, dass für dienstzeitabhängige Ansprüche Zeiten „in Betrieben des gleichen Unternehmens“, die nicht länger als 90 Tage (60 Tage vor 1988) unterbrochen wurden, zusammengezählt werden müssen. Das Gericht befand, dass ein Eigentümerwechsel allein noch nicht ausreichend ist, um einen „neuen Betrieb“ entstehen zu lassen, und die Dienstzeiten entsprechend dem Kollektivvertrag zusammenzuzählen sind. Inklusive Zinsen erhielt D. eine Entschädigung von fast 10.000 Euro zugesprochen.

Noch anzumerken ist: Das Gesetz sieht vor, dass der Abfertigungsanspruch durch kollektivvertragliche Regelungen nicht geschmälert werden kann. Hätte sich also bei getrennten Dienstzeiten ein insgesamt höherer Anspruch ergeben als durch die Zusammenrechnung, wäre die Anwendung dieser KV-Regelung nicht zulässig und es bestünde auch dann das Anrecht auf die höhere Abfertigung.

* Name von der Redaktion geändert.

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.



Hotel Bad Hofgastein

Familientage – 3 oder 4 Nächte:

Preisbeispiel: Familie / 2 Erwachsene + 1 Kind
 3 Nächte / Halbpension **Euro 429,00**

Leistungen: reichhaltiges Frühstücksbuffet, Abendbuffet oder wahlweise Mittagessen, freie Benützung von Sauna und Dampfbad im Hotel, freier Eintritt in die Alpentherme Gastein mit Relax-, Family-, Sauna- & Ladies-World. Die Gratisbenützung der Alpentherme beginnt mit der Entgegennahme des Zimmerschlüssels ab 15.00 Uhr und endet am Abreisetag um 8.00 Uhr.

Preise für PRO-GE Mitglieder:

Erwachsene	Euro 180,00	Euro 240,00
Kinder 6–15 Jahre	Euro 69,00	Euro 92,00
Jugendliche 15–18 Jahre	Euro 111,00	Euro 148,00

Preise für ÖGB Mitglieder:

Erwachsene	Euro 216,00	Euro 288,00
Kinder 6–15 Jahre	Euro 93,00	Euro 124,00
Jugendliche 15–18 Jahre	Euro 135,00	Euro 180,00

Alle Preise inklusive aller Steuern, exklusive Kur-/Ortstaxe.
 Kinder bis 6 Jahre frei im Zimmer der Eltern. Aufzahlung Halbpension für Kinder 4–6 Jahre € 10,00 pro Nacht. Aufzahlung für Einzelpersonen im Doppel- bzw. Mehrbettzimmer sowie Kinder im eigenen Zimmer € 7,00 pro Nacht

Haus Krumpendorf

Freie Appartements in Krumpendorf:

07.07.–25.08.	2–3 Personen
30.06.–28.07.	4–5 Personen
11.08.–25.08.	4–5 Personen

Buchungen sind auch tageweise möglich.

Leistungen: Strom- und Heizkosten, Bettwäsche*, Hand- und Duschtücher, Koch- und Essgeschirr, Tischtennis (Schlägerverleih), Sauna, Benützung des hauseigenen Badestrandes.

NEU: Lift im Haupthaus und Infrarotkabine

Appartements bis 3 Personen für 1 Woche:

PRO-GE-Mitglieder	Euro 420,00
ÖGB-Mitglieder	Euro 504,00
NICHT-Mitglieder	Euro 651,00

Alle Preise inklusive aller Steuern, exklusive Kur-/Ortstaxe.

Appartements bis 5 Personen für 1 Woche:

PRO-GE-Mitglieder	Euro 560,00
ÖGB-Mitglieder	Euro 644,00
NICHT-Mitglieder	Euro 868,00

Alle Preise inklusive aller Steuern, exklusive Kur-/Ortstaxe.

* Bei einer Aufenthaltsdauer von weniger als 3 Nächten wird eine einmalige Wäschepauschale von € 6,50 pro Person verrechnet.

INFOS UND BUCHUNGEN:

Infos über Preise und aktuelle Angebote der PRO-GE Urlaub & Seminar GmbH gibt es im Internet unter www.proge.at/urlaub. Wer keinen Zugang zum Internet hat, kann sich direkt in der PRO-GE Urlaubs & Seminar GmbH telefonisch informieren bzw. das gewünschte Angebot dort buchen: PRO-GE Urlaubs & Seminar GmbH, 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



Schicke das Lösungswort mit Namen und Adresse bis 4. Juni 2012 an
PRO-GE, Johann-Böhm-Platz 1, 1020 Wien
 (bitte ausreichend frankieren)
 oder per Mail an glueckauf@proge.at

Waagrecht:

- 7 Eine Rundreise, ist z. B. für 13 waagrecht „on“ (siehe S. 14)
- 8 Altes Bauwerk aus Ägypten zeigt demografisch Alters-Aufbau (siehe S. 5)
- 9 Kastilische Universitätsstadt hat streckenweise was mit ungarischer Wurst gemeinsam
- 10 Was trinken zum Abwarten?
- 12 Meteoro-logisch: Unter den Wolken sind sie das Höchste
- 13 Sie gilt als schneidiges (!) Symbol des Einkommensunterschieds (siehe S. 15)
- 15 Die Tempelanlage aus dem Land der 8 waagrecht kann *ka Kran* derheben?
- 17 In die indische Teigtasche ist eine griechische Wein-Insel gepackt
- 18 Kommt kalendarisch grade recht: „Ist der April erst mal vorbei,/ folgt wonniglich darauf der –!“
- 20 So viel sollte Fachkräfteausbildung wohl wert sein (siehe S. 20)
- 22 Rentierliche Weltgegend in Europas Norden lässt sich auf S. 15 orten
- 23 Sie spielt im österreichischen Film vornämlich proll-ige Rollen

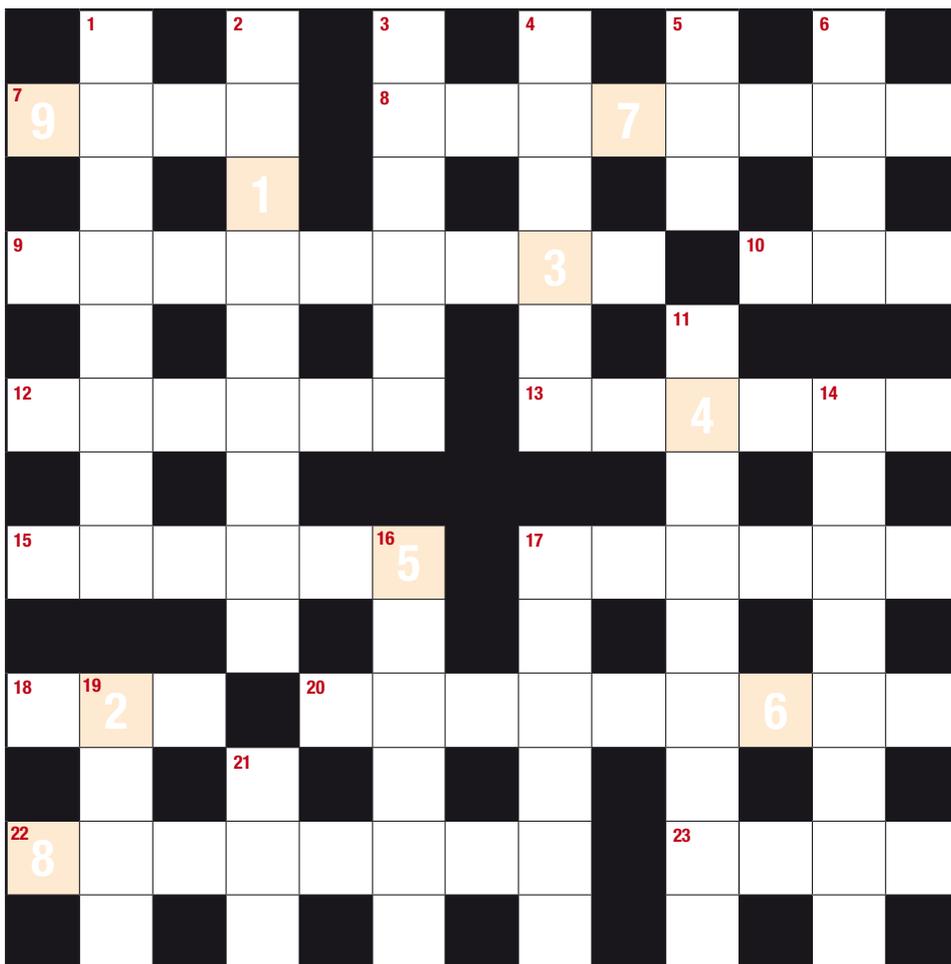
Senkrecht:

- 1 Leonardos Lächlerin im Louvre (2 Worte)
- 2 Alters-adäquat auf S. 5: „Was du erlebt hast, ist die Nahrung,/ aus der sich bildet die –“
- 3 Sie gibt's für Haar und Haut in kleinen Dösen (Mz.)
- 4 Wirbel, wie man ihn von den Börsen kennt (Mz.)
- 5 Wem Gott das gibt, dem gibt er (angeblich) auch Verstand
- 6 Hier ist ein Einfall (!) gefragt
- 11 Französische Region, wo der Wein nur so sprudelt (!)
- 14 Immoblie Einschätzung: „Das Wohnhaus einer Eminenz/ beeindruckt meist als –“
- 16 Der Alligator findet sich namentlich vor den Inseln der Steuerflüchtigen
- 17 *Solche* Arbeit ist fest (!) erwünscht
- 19 Französische Freunde, könnten aber auch aus den USA sein?
- 21 Lateinischer Vorname für ein (!) Mädchen



Zu gewinnen gibt es:
 5 x USB Stick mit 8GB im trendigen
PRO-GE Design Metallgehäuse
 erhältlich auch im PRO-GE Shop unter
www.proge-shop.at

HINWEIS: Die Buchstaben in den unterlegten Feldern ergeben aneinandergereiht eine Lösung mit Bildung.



Rätsel: Vera Ritzsch

LÖSUNGSWORT aus der vorigen Ausgabe GLÜCK AUF!: EUROZONE

W: 1 OBERARZT 6 HONIG 7 LADERAUM 9 RAHM 10 ANGESTELLT 12 PENSIONALTER
 17 ARBEITSAMT 19 CGTP 20 SPARKURS 21 MEILE 22 BROT 23 GEH

S: 1 OELLAMPE 2 ERDOGAN 3 ZAUDERN 4 MOERTEL 5 LICHT 8 ROSEI 11 BRITISCH
 13 STAPELN 14 ASTER 15 TRAUUNG 16 EGGER 18 EMPOR

Die GewinnerInnen aus Ausgabe 2 GLÜCK AUF!

Erika Lindner, 1230 Wien, David Gatterwe, 3871 Alt-Nagelberg

Ein Ersuchen des Verlages an die/den 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

Perfekt ausgerüstet in den Urlaub



15,41 EUR

(Inkl. 20 Prozent MwSt. zzgl. Versand)

Fünffach verwendbare Sporttasche:

Als **Rucksack**, als **Umhängetasche**,
als **kleine Sporttasche**, als **Bauchtasche**
oder als **große Sporttasche**.

Größe: ca. 58 x 37 x 28 cm



13,69 EUR

(Inkl. 20 Prozent MwSt. zzgl. Versand)

Campingsessel:

Sehr bequemer Campingsessel mit Armlehnen,
100 Prozent Polyester Oxford, robustes Metall-
gestänge, Netz-Becherhalter in der Armlehne.

Größe: 50 x 50 x 85 cm

**Zusätzliche Werbung wie Betriebsratslogos
oder Ähnliches ist auf diesen Produkten
ebenfalls möglich!**

Nimm dafür bitte direkt Kontakt
mit der Fa. KOLIBRI auf.

Tel.: +43 (0) 2254/763 33-20 od. -21

E-Mail: proge@kolibri.eu

www.proge-shop.at

www.proge.at