

DAS MAGAZIN DER GEWERKSCHAFT **PRO-GE**

Ausgabe 3/2016

Glück auf!

- **KV Metallindustrie**
Neues Zeitkontenmodell vereinbart
- **Wertschöpfungsbeitrag**
Sozialsystem neu finanzieren

Keine halben Sachen

Herausforderung Chancengleichheit –
für eine gerechtere Arbeitswelt

Foto: PantherMedia / Andriy Popov

PRO-GE

Inhalt:

GLEICHSTELLUNG IN DER ARBEITSWELT

Am Arbeitsmarkt geht es vielerorts ungerecht zu. Häufig sind Frauen von Benachteiligungen betroffen, Geschlechtergerechtigkeit ist in der Berufswelt noch immer nicht selbstverständlich. Wir wollen Probleme aufzeigen und mögliche Lösungen anregen. *Seiten 4–9*

POWERFRAUEN BEI MAGNA

Bei Magna Powertrain in Lannach werden besonders Frauen gefördert und motiviert, eine Facharbeiterinnen-Ausbildung zu absolvieren. Einige der Facharbeiterinnen erzählen von den Schwierigkeiten und Erfolgen. *Seiten 10 und 11*

ZEITKONTENMODELL METALLINDUSTRIE

Seit 1. Juli gibt es im Kollektivvertrag der Metallindustrie ein neues Zeitkontenmodell, das mit Betriebsvereinbarung in Betrieben eingeführt werden kann, die maximal im Zwei-Schicht-Betrieb arbeiten. *Seiten 14 und 15*

SOZIALSYSTEM NEU FINANZIEREN

Der digitale Wandel in der Arbeitswelt findet statt und mit ihm muss man sich Gedanken machen, wie das Sozialsystem in Zukunft gerecht finanziert werden kann. Ein Wertschöpfungsbeitrag wird in diesem Zusammenhang wieder neu diskutiert. *Seiten 16 bis 17*

IMPRESSUM:

Glück auf! – Zeitschrift für Mitglieder der Gewerkschaft PRO-GE. ZVR-Nr.: 576439352. DVR-Nr.: 0046655. 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: zeitschriften@oegbverlag.at, www.oegbverlag.at. Leitung: Mathias Beer. Chefin vom Dienst: Barbara Trautendorfer. Redaktion (glueckauf@proge.at): Sabine Weinberger, Mathias Beer, Karin Prokop, Wolfgang Purer. Grafik & Layout: Peter-Paul Waltenberger, Niki Menger (Titel). Fotos: PRO-GE, Fotolia, Panthermedia. Cartoon: Bulcartoons. Hersteller: Leykam Druck-GmbH & Co KG, 7201 Neudörfel, Bickfordstraße 1. Redaktionsschluss der folgenden Ausgabe: 2. September 2016.

Offenlegung gemäß Mediengesetz, § 25: www.glueckauf.at/offenlegung

RECHT: KRANK IM URLAUB

Erkrankt man im Urlaub länger als drei Kalendertage, werden die Urlaubstage wieder gutgeschrieben. *Seite 21*

Die aktuelle Zahl

2.637 Fans hat die Seite der PRO-GE auf der Social-Media-Plattform Facebook. Und es werden täglich mehr. Schau auch du vorbei, like die Seite und du bleibst immer auf dem Laufenden, was sich gerade tut, wofür wir kämpfen und wo wir erfolgreich waren!

www.facebook.com/Produktionsgewerkschaft



Find us on
Facebook

KURZ NOTIERT

industriAll: Aktionsplan für Arbeitsplätze

Der Dachverband der europäischen Industriegewerkschaften industriAll European Trade Union hielt Anfang Juni seinen zweiten Kongress ab. Im beschlossenen Aktionsplan werden Investitionen in die Realwirtschaft und bessere Arbeitsbedingungen gefordert. Weiters verlangten die Delegierten eine glaubwürdige und humane Strategie zum Umgang mit der Flüchtlingskrise, die Umsetzung des zugesagten europäischen Stahlaktionsplans sowie die Ablehnung des Marktwirtschaftsstatus für China.

Überstunden belasten die Gesundheit

78 Prozent der Arbeitnehmer und 61 Prozent der Arbeitnehmerinnen leisten Woche für Woche zumindest eine Überstunde, 18 Prozent arbeiten mehrmals im Monat über zehn Stunden an einem Tag und sechs Prozent arbeiten länger als 50 Stunden pro Woche, erhob die Forschungs- und Beratungsstelle Arbeitswelt im Auftrag der AK Oberösterreich und wies auch gleich den Preis dafür aus: 29 Prozent derer, die schwankende Arbeitszeiten haben, beschreiben ihren Gesundheitszustand als mittelmäßig, schlecht oder sehr schlecht. Die AK Oberösterreich fordert daher, Überstunden für Arbeitgeber zu verteuern. Mehr auf ooe.arbeiterkammer.at

Erntehilfe: Betrugsverdacht in Tirol

Ein Gemüsebauer im Großraum Innsbruck wird der organisierten Schwarzarbeit und Steuerhinterziehung verdächtigt. Mittels „schwarz“ geführter Lohnlisten soll über Jahre hinweg die Finanz um mehrere Millionen Euro geprellt worden sein. Zudem sollen ErntehelferInnen teils bis zu 350 Stunden im Monat gearbeitet und zum Teil weder Überstunden- noch Sonntagszuschläge erhalten haben. Die Tiroler PRO-GE forderte eine Aufstockung der Finanzpolizei. Gemeinsam mit mehreren nicht staatlichen Organisationen betreibt die PRO-GE auch die Sezonierte-Kampagne für die Rechte von ErntehelferInnen. Mehr dazu auf www.sezonieri.at

GewinnerInnen der Mitgliederwerbaktion



Mit der heuer erstmals ausgesandten Leistungsbilanz forderte die PRO-GE alle Mitglieder auf, die Vorteile einer Mitgliedschaft weiterzugeben und ArbeitskollegInnen, Freunde oder Bekannte davon zu überzeugen. Als Dankeschön wurden 5 x 2 Nächte im

Hotel Bad Hofgastein verlost. Wir bedanken uns bei allen, die mitgemacht haben, und gratulieren den GewinnerInnen Samir Cavkunovic aus Klagenfurt, Christian Gruber aus Marchtrenk, Robert Fauland aus St. Stefan ob Stainz, Barbara Hernler aus Paternion und Gerald Kolinsky aus Wien. Ein Sonderpreis geht an Franz Maihofer aus Kumberg für 27 neu geworbene Mitglieder!



Rainer Wimmer,
Bundesvorsitzender der PRO-GE

REALLÖHNE MÜSSEN STEIGEN

Die Herbstlohnrunde wird heiß. Unser Ziel sind deutliche Einkommenszuwächse.

Die Vorbereitungen für den Start der diesjährigen Herbstlohnrunde mit den Kollektivvertragsverhandlungen in den großen Bereichen Metallindustrie und Metallgewerbe sind in vollem Gange. Mitte September werden unsere Verhandlungsteams die Forderungen an die Arbeitgeber übergeben und die Lohnrunden einleiten.

Für unsere Gewerkschaft steht ein deutliches Plus für die Beschäftigten im Vordergrund. Die Wirtschaftsdaten ergeben eine sehr solide Situation, die Konjunktur hat 2016 an Fahrt gewonnen und die Inflation ist mit unter einem Prozent weiterhin äußerst niedrig. Das Produktionsniveau ist hoch. Die Arbeitgeber sehen allerdings die wirtschaftliche Lage – wie immer vor Lohnverhandlungen – naturgemäß anders und lassen gerne die „schwarzen Wolken am Konjunkturm Himmel“ aufziehen. Diesmal muss wohl auch der „Brexit“ dafür herhalten.

Unsere Richtung bei den kommenden Kollektivvertragsverhandlungen ist trotzdem klar: Die Beschäftigten müssen am Erfolg teilhaben. Und dieser Kampf für einen ordentlichen Reallohnzuwachs wird intensiv geführt werden müssen, denn Geschenke verteilen Arbeitgeber bei Lohnrunden bekanntlich nie. Wir werden dafür die Solidarität aller Kolleginnen und Kollegen in den Betrieben und viel Überzeugungskraft am Verhandlungstisch brauchen.

Glück auf!

Gleichstellung in der Arbeitswelt

RAUS AUS DER ROLLE

Nächstes Jahr werden es 100 Jahre, dass das erste Mal „Gleicher Lohn für gleiche Arbeit“ gefordert wurde. Seither hat sich viel getan, trotzdem herrscht am Arbeitsmarkt nach wie vor große Ungleichheit, bei der Entlohnung als auch bei den Arbeitsbedingungen. Die Unterschiede findet man nicht nur, aber besonders häufig zwischen den Geschlechtern. Das Problem wird oft geleugnet oder als spezielles Frauenproblem abgetan. Dabei betrifft es die ganze Gesellschaft: Alle würden davon profitieren, gäbe es weniger Unterschiede.

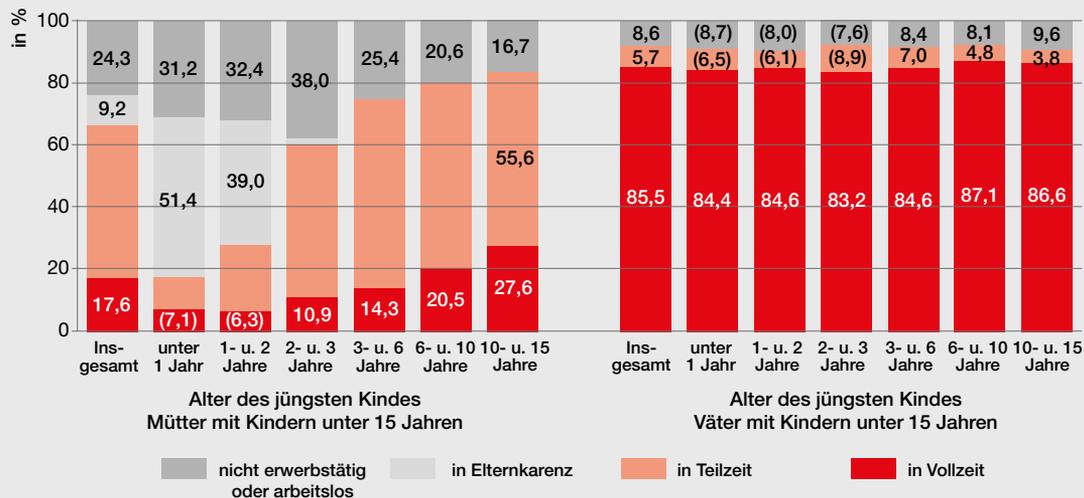
Die Probleme der Ungleichbehandlung von Personen am Arbeitsmarkt sind vielfältig, die Ursachen demnach schwierig zu bekämpfen. Die Palette reicht von der Frage, welchen Wert unbezahlte und bezahlte Arbeit an sich hat, über die Tatsache, dass Spitzenpositionen nach wie vor überall vorwiegend von Männern besetzt werden, bis zur Bewertung einzelner Berufe und deren Stellenwert in der Gesellschaft – zum Beispiel: Warum ist die pädagogische Arbeit mit Kleinkindern so viel weniger wert als die Instandhaltung von Maschinen? Studien, die belegen, dass die Gehälter einer Branche sinken, je mehr Frauen hier beschäftigt sind, legen den Schluss nahe, dass es um strukturelle Benachteiligung geht.

Unbezahlt = nichts wert? Frauen erledigen in der Gesellschaft den Großteil der unbezahlten Arbeit, am Arbeitsmarkt stehen die meisten nur Teilzeit zur Verfügung. Das führt zu einer höheren Armutsgefährdung, vor allem im Alter und von Alleinerzieherinnen. Aber auch Männer werden oft in Rollen gedrängt, denen sie nur schwer entkommen. Viele würden sich etwa mehr Zeit für ihre Kinder wünschen. Nur wenige Unternehmen zeigen hier Entgegenkommen, sei es bei Väterkarenz, Papamonat oder Teilzeitangeboten für Männer.

Verfestigte Rollenbilder. Die Rollenbilder sind in unserer Gesellschaft noch immer sehr verfestigt, ein Umdenken geht sicher nicht von heute auf morgen. Um den Prozess (aufs Neue) zu starten, müssen wir aber erst einmal den Mut haben, wieder offen über die Benachteiligung verschiedenster Gruppen am Arbeitsmarkt und in der Gesellschaft zu sprechen. Es gibt viele Ursachen, warum etwa MigrantInnen und Ältere besonders häufig arbeitslos sind oder warum Frauen besonders oft armutsgefährdet sind. Vorurteilsfrei über die Gründe zu sprechen wäre bereits der erste Schritt in Richtung Lösung.



Erwerbsbeteiligung von Müttern und Vätern mit Kindern unter 15 Jahren



Q: STATISTIK AUSTRIA, Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung 1994–2014. – Nach ILO-Konzept; ohne Präsenz- und Zivildienst. – () Werte mit hochgerechnet weniger als 6.000 Personen sind sehr stark zufallsbehaftet. Erstellt am 29. 01. 2016.

Umverteilung

Arbeitszeit verkürzen, Gerechtigkeit steigern

Wenn man über die Vereinbarkeit von Beruf und Familie spricht, meint man damit meist, wie berufstätige Frauen die Versorgung ihrer Kinder gewährleisten können. Dabei profitieren Mann und Frau, wenn die Arbeitszeit gerechter aufgeteilt wird.

Teilzeit ist weiblich. Jüngste Erhebungen der Statistik Austria haben gezeigt, dass fast jede zweite erwerbstätige Frau Teilzeit arbeitet. Lag die Teilzeitquote von Frauen 1994 noch bei 26 Prozent, so ist sie heute bei 48,2 Prozent. Die Ursachen dafür sind vielfältig: In manchen Branchen – wie beispielsweise dem Handel – werden immer weniger Vollzeitstellen angeboten. Ebenso wird die Kinderbetreuung ins Treffen geführt. Noch immer gibt es für viele Frauen nicht die Möglichkeit, einer Vollzeit-Erwerbstätigkeit nachzugehen, da die Kinderbetreuungseinrichtungen nicht den Erfordernissen entsprechen. Vor allem in ländlichen Gebieten gibt es Nachholbedarf, was die Öffnungszeiten betrifft. Teilzeitarbeit, die sich über

einen längeren Zeitraum erstreckt, hat aber negative Auswirkungen. Es steigt die Wahrscheinlichkeit für Altersarmut und bei Arbeitslosigkeit fallen die Unterstützungsleistungen gering aus.

Unbezahlte Arbeit ist in Frauenhand.

Dass Teilzeitarbeit vorwiegend ein weibliches Phänomen ist, liegt auch daran, dass Frauen nach wie vor den Großteil der unbezahlten Arbeit im Haushalt leisten. In Österreich wirkt das früher bestimmende „Ernährermodell“ nach, das heißt, der Mann sorgt für den finanziellen Unterhalt, während die Frau die Familienarbeit übernimmt. Auch die politischen Maßnahmen, die getroffen werden, sind teilweise noch davon beeinflusst.

Neue Argumente für Arbeitszeitverkürzung. In den 1970er-Jahren wurde in Österreich die 40-Stunden-Woche einge-

führt, seither hat sich bei der Arbeitszeit nichts mehr verändert. Dabei wollen auch Männer zunehmend mehr Zeit mit den Kindern verbringen, der Stellenwert der Freizeit wird immer höher eingeschätzt. Während knapp 62 Prozent der Frauen die Zeit für ihr Kind als ausreichend empfinden, sind es bei den Männern nur rund 35 Prozent. Im Zuge der Wirtschaftskrise wurde in den vergangenen Jahren immer wieder die Forderung nach einer Arbeitszeitverkürzung auf 35 Stunden laut. Diskutiert wird sie allerdings meist unter dem Aspekt, so ausreichend Arbeitsplätze erhalten zu können, da man befürchtet, die Gesamtzahl der Arbeitsplätze könnte durch die Industrie 4.0 sinken. Weniger Beachtung finden in der Debatte jedoch gleichstellungspolitische Argumente. Dabei könnten schon einige Arbeitsstunden pro Woche weniger dazu beitragen, dass die Versorgungsarbeit fairer zwischen den Geschlechtern geteilt und eine Umverteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit zwischen Männern und Frauen erreicht wird. Dadurch würden sich die Chancen für Frauen auf eine Vollzeitarbeitsstelle erhöhen, wovon die ganze Familie profitiert.

Familie & Beruf

Ein Konto für alle Fälle



Familie und Beruf sind oftmals nicht leicht unter einen Hut zu bringen. Mit dem neuen Kinderbetreuungsgeldkonto soll der Spielraum für Eltern vergrößert werden.

Mit 1. März 2017 ändert sich für junge Eltern einiges: Das neue Kinderbetreuungsgeldkonto tritt in Kraft. Bereits im Regierungsprogramm von 2012 haben SPÖ und ÖVP festgehalten, dass es einer Reform der bisherigen Pauschalvarianten beim Kindergeld bedarf, und das Kinderbetreuungsgeldkonto angekündigt. Nach langem, zähem Ringen zwischen Frauen- und Familienministerium wurde im April dieses Jahres endlich eine Einigung präsentiert. Statt vier Optionen, zwischen denen die Eltern bisher wählen mussten, gibt es jetzt ein Kindergeldkonto, das mehr Flexibilität verspricht. Das erwerbsabhängige Kinderbetreuungsgeld wurde zwar ebenfalls reformiert, bleibt aber weiterhin als eigenständige Variante bestehen.

Gestaltungsmöglichkeiten verbessert.

Eine Überarbeitung des derzeit noch gültigen Modells war dringend notwendig, da es nicht mehr den Erfordernissen der Zeit entspricht. Derzeit wird den Eltern wenig Flexibilität geboten. Hat man sich für eine der vier Varianten entschieden, hat man nur binnen 14 Tagen nach Antragstellung die Möglichkeit zu wechseln. Beim neuen Kindergeldkonto ist man nicht mehr an eine starre, vorgegebene Variante gebunden, sondern kann individuell bestimmen, welchen Zeitraum man beansprucht, ein einmaliger Wechsel während des Kindergeldbezugs ist möglich.

Ebenso ist derzeit die Höhe der Leistungen je nach gewählter Dauer unterschiedlich. Eine Familie, die die längste Variante wählt, also 30 plus 6 Monate (30 Monate ein Elternteil, 6 Monate der andere), erhält 15.696 Euro an Kindergeld, wäh-

rend man bei 12 plus 2 Monaten lediglich 14.000 Euro erhält. Entscheidet man sich also dafür, möglichst rasch wieder an den Arbeitsplatz zurückzukehren, wird man benachteiligt. Das neue Modell gestattet eine Länge von 12 bis rund 28 Monaten für einen Elternteil bzw. 15 bis 35 Monaten für beide Elternteile, der Pauschalbetrag bleibt bei 15.449 Euro, wenn beide Elternteile beziehen. Wichtig dabei: Wollen beide Elternteile Kindergeld beziehen, muss ein Elternteil mindestens 20 Prozent der Dauer beanspruchen. Ist nur ein Elternteil Kindergeldbezieher, beläuft sich der Betrag auf 12.366 Euro.

Anreiz zu mehr Partnerschaftlichkeit.

Noch immer leisten Frauen den Großteil der Betreuungsarbeit, und sie sind es meist auch, die den längeren Anteil der Kinderbetreuungszeiten in Anspruch nehmen. Mit dem Kinderbetreuungskonto wird ein neuer Anreiz geschaffen, dass auch Väter länger zu Hause bleiben und somit die Chance haben, mehr Zeit mit ihren Kindern zu verbringen. Teilt man sich die Kinderbetreuungszeit fair, das heißt jeder Elternteil nimmt 50 Prozent in Anspruch, winkt ein Partnerschaftsbonus von 1.000 Euro.

Im Zuge der Einführung des Kindergeldkontos wurde auch der erste Schritt hin zum sogenannten „Papamonat“ gesetzt. Mit dem Familienzeitbonusgesetz wird es Vätern nun ermöglicht, sich innerhalb eines Zeitraumes von 91 Tagen nach der Geburt rund einen Monat um seine Familie zu kümmern. Der Vater erhält für diesen Zeitraum 700 Euro, ist krank- und pensionsversichert und hat einen Kündigungsschutz nach dem Gleichbehandlungsgesetz. Ein Rechtsanspruch auf die Familienzeit fehlt allerdings.

Wer sich zum Thema Beruf & Familie und zu den gesetzlichen Neuerungen beraten lassen möchte, kann sich an die Frauenabteilung der PRO-GE unter 01/534 44-69040 oder frauen@proge.at wenden.

Interview

„Wir wollen Rechtsanspruch auf Papamonat“



Klaudia Friebe ist gf. Bundesfrauenvorsitzende und stv. Bundesvorsitzende der PRO-GE.

Die Frauenvorsitzende der PRO-GE, Klaudia Friebe, im Gespräch mit der „Glück auf!“ über die Stärken und Schwächen des Kinderbetreuungsgeldkontos.

Ist das neue Kinderbetreuungsgeldkonto ein Fortschritt für die Eltern?

Klaudia Friebe: Im Grunde ist die Reform positiv zu bewerten, auch wenn Euphorie unangebracht ist. Es ist zu begrüßen, dass die Eltern die Bezugszeit flexibler gestalten können und dass mit dem Partnerschaftsbonus versucht wird, auch Väter stärker in die Kinderbetreuung einzubeziehen.

Wo siehst du die Schwächen des Modells?

Die technische Umsetzung stellt eine große Herausforderung dar. Durch den Wegfall der vorgegebenen Modelle werden sich Eltern intensiv damit auseinandersetzen müssen, welche Bezugsdauer sie wählen und wie sie aufgeteilt werden soll. Wir fordern daher einen Online-Rechner, damit sich Eltern einfach einen Überblick schaffen können.

Wurde genug getan, um eine gleichberechtigte Aufteilung der Kinderbetreuung zu ermöglichen?

Mit dem Familienzeitbonus sehen wir erste Ansätze, die in die richtige Richtung weisen. Was uns jedoch fehlt, ist der Rechtsanspruch auf den „Papamonat“. So sind die Väter nach wie vor vom Goodwill der Arbeitgeber abhängig. Und auch beim Kündigungsschutz hätten wir

„Kinderbetreuung muss bundeseinheitlich geregelt werden.“

uns mehr gewünscht. Ebenso fordern wir den Wegfall der 182-tägigen Wartezeit, was heißt, dass man sechs Monate im Betrieb beschäftigt sein muss, um den „Papamonat“ beantragen zu können.

Während in skandinavischen Staaten über 90 Prozent der Väter in Karenz gehen, lag der Wert im Jahr 2015 in Österreich bei rund 17 Prozent. Was machen andere Länder besser?

Österreich hat sich lange Zeit auf Geld-

leistungen für Familien konzentriert und weniger darauf geachtet, die Rahmenbedingungen so zu gestalten, dass eine gleichberechtigte Teilhabe für Mütter und Väter möglich ist. Während vor allem die Länder des Nordens seit den 1970er-Jahren den Fokus auf die Geschlechtergerechtigkeit der Karenzregelungen legen, haben wir damit erst relativ spät begonnen. Aber wir sind auf einem guten Weg.

Abseits der Kindergeldreform: Was muss in Österreich verbessert werden, damit Beruf und Familie leichter vereinbart werden können?

Wichtig ist, bei der Kinderbetreuung anzusetzen. Wir wollen eine bundesweit einheitliche Regelung, damit die Kosten und auch die Öffnungszeiten der Kindergärten in allen Bundesländern gleich sind. Ebenso brauchen wir eine bessere Betreuungssituation für ältere Kinder. Die flächendeckende Einführung der Ganztagschule könnte hier Abhilfe schaffen.



Franziska Marinic

Franziska wollte unbedingt an den Maschinen arbeiten. Dafür nahm sie einiges auf sich: Die Alleinerzieherin von zwei Kindern absolvierte die elfmonatige Ausbildung vor ihrer Nachtschicht, um tagsüber Zeit für die Kinder zu haben. Die Buben sind heute stolz auf ihre Mama.

Reportage

Frauenpower bei Magna Powertrain

Magna Powertrain in Lannach, Ilz und Albersdorf benötigt permanent FacharbeiterInnen und bietet den Beschäftigten daher Weiterbildungsmöglichkeiten. Das Unternehmen unterstützt auch gezielt Frauen, um sie als Facharbeiterinnen auszubilden, und ist für den diesjährigen Anton-Benya-Preis nominiert. Die „Glück auf!“ hat fünf Frauen zur Ausbildung befragt.

Frauen bei Magna Powertrain beweisen, dass sie auch in männerdominierten Bereichen wie der Automobilindustrie ihre beruflichen Chancen nützen. Seit 2004 absolvierten 61 Beschäftigte eine elfmonatige FacharbeiterInnenausbildung, die mit einer Lehrabschlussprüfung abgeschlossen wird. Die Kurskosten dafür betragen rund 4.000 Euro, davon bezahlen die TeilnehmerInnen 875 Euro. Die Betriebsrätin Sabine Resch und Betriebsratsvorsitzender Gerald Fabian sind sichtlich stolz auf diese Möglichkeit. Ihre Hauptaufgabe ist vor allem zu motivieren, denn die Ausbildung bedeutet auch einen großen zusätzlichen Zeitaufwand, der mit dem Privatleben nicht immer einfach zu vereinbaren ist. Vor allem das Familienleben muss gut organisiert werden, wie etwa Franziska Marinic (l.) und Sylvia Herregger (o. r.) berichten.

Insgesamt arbeiten mehr als 3.200 Beschäftigte in Lannach, Ilz und Albersdorf, rund 570 davon sind Frauen. Produziert werden unter anderem Verteilergetriebe, Kupplungssysteme sowie Vorder- und Hinterachsgetriebe.



Sylvia Herregger

Sylvia war Siebdruckerin. Die Mutter von zwei Kindern machte ebenfalls die Ausbildung, obwohl es nicht leicht war, Familie und Lernen unter einen Hut zu bringen. Ihr Ehrgeiz war, zu beweisen, dass Frauen auch Technik und Maschinen beherrschen. Das ist ihr gelungen.

Sabine Resch

Betriebsrätin Resch und ihr Kollege Gerald Fabian (u. 3. v. l.) sind stolz auf das Ausbildungsprogramm und die Teilnehmerinnen.



Nominiert für Benya-Preis

Das Betriebsklima passt sichtlich im Hauptwerk Lannach. Super Stimmung gab es auch beim Besuch der PRO-GE Frauenabteilung im Februar. Ausbilder, Betriebsrätinnen und die erfolgreichen Absolventinnen machten Eindruck. Bundesfrauenvorsitzende Klaudia Frießen (r.) nominierte nun das Ausbildungsprogramm für den Anton-Benya-Preis zur Förderung der Facharbeit.

Linktipp: www.magna.com



Eva Gutschi

Eva war Schneiderin und kam 2004 aus Tirol in die Steiermark. Sie wurde als Anlernkraft bei Magna aufgenommen. Teile sortieren und die Waschmaschinen bedienen waren auf Dauer keine Herausforderung, daher begann sie 2008 ihre Ausbildung zur Werkzeugmaschineurin.

Nadja Hillbrand

Nadja absolvierte erfolgreich die Ausbildung zur Zerspanungstechnikerin. Ihr nächstes Ziel hat sie bereits in Angriff genommen: Teamleaderin.

Theresia Motl

Theresia war Näherin und verlor nach 16 Jahren den Arbeitsplatz. Zu Magna kam sie über eine Leiharbeitsfirma. Zur Ausbildung sagt sie: „Ich gehe anders zur Arbeit, wenn ich eine Ahnung habe, was, wo, wie und warum et-was passiert.“ Heute ist sie Werkzeugmaschineurin.



SOZAK-Projekt: Der Mensch in der Industrie 4.0

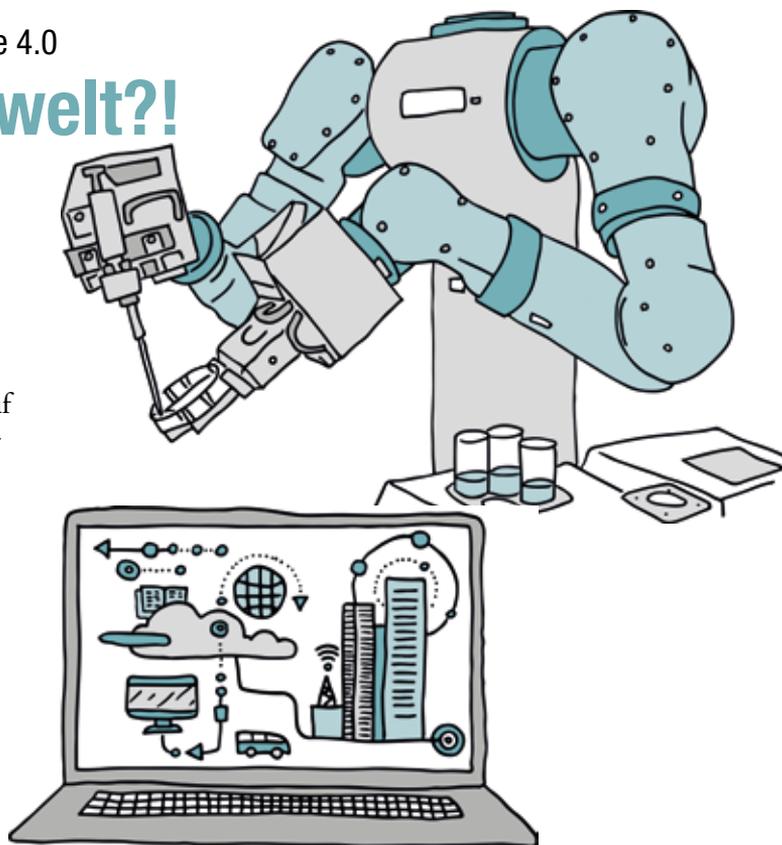
Schöne neue Arbeitswelt?!

Die TeilnehmerInnen des 65. Jahrgangs der Sozialakademie haben sich auf Anregung der PRO-GE mit dem Thema Industrie 4.0 auseinandergesetzt.

Der dabei entstandene Kurzfilm „Schöne neue Arbeitswelt?!“ gibt einen Einblick, wie das Arbeitsleben der Zukunft aussehen und welchen Einfluss Digitalisierung und Vernetzung auf Arbeitsabläufe, Infrastrukturen, Privatleben und soziale Kontakte haben könnte.

Neben dem Kurzfilm bitten die SOZAK-TeilnehmerInnen per Online-Fragebogen alle Interessierten um Ideen und Erfahrungen. Denn als ArbeitnehmervertreterInnen wollen sie den Wandel in der Arbeitswelt aktiv mitgestalten, um sicherzustellen, dass der Mensch in der Industrie 4.0 nicht zu kurz kommt.

Mehr dazu unter www.proge.at/industrie4.0



Auszeichnungen für BetriebsrätInnen

Betriebsrats-Awards 2016

Der ÖGB Oberösterreich ehrte am 9. Juni wieder couragierte und engagierte ArbeitnehmervertreterInnen. Zwei Preise gingen an BetriebsrätInnen der PRO-GE.



Ewald Baumann und sein Betriebsratsteam bei Internorm haben mit klugen Ideen und neuen Prämiemodellen erreicht, dass saisonal bedingte Kündigungen abgestellt und nur fixes Personal beschäftigt wird. Die KollegInnen danken es mit einem Organisationsgrad von 96 Prozent, die Gewerkschaftsbewegung mit dem Betriebsrats-Award in der Kategorie Mitgliederwerbung. In der Kategorie Solidarität wurden die BetriebsrätInnen der Papierindustrie Oberösterreich für ihren Zusammenhalt während der Kollektivvertragsverhandlungen gewürdigt.



Top-Angebote speziell für Mitglieder



Mit der PRO-GE Card erhalten Mitglieder zahlreiche Vergünstigungen und Angebote rund um Auto, Bildung, Gesundheit, Kultur, Urlaub und vieles mehr in ganz Österreich.

Zum Beispiel:
Minimundus Klagenfurt:
 10 Prozent ermäßigter Eintritt

DDSG Blue Danube Schifffahrt:
 10 Prozent Ermäßigung auf Themenschifffahrten in Wien und der Wachau
 20 Prozent Ermäßigung auf Linienschifffahrten in Wien und der Wachau
 20 Prozent Ermäßigung auf Sonntagsausflüge ab Wien

Hartberger Erholungs- und Freizeitzentrum:
 20 Prozent Ermäßigung auf den Tageseintrittspreis

Alle Details und weitere Angebote auf www.proge.at/card.

Jubiläum

70 Jahre Betriebsrat bei Manner

Erst letztes Jahr feierte der Wiener Traditionsbetrieb sein 125-jähriges Jubiläum, seit sieben Jahrzehnten gibt es einen Betriebsrat.

Als 2014 ein Teil des Gebäudes im Wiener Manner-Werk zusammengebrochen war, saß der Schock tief, die MitarbeiterInnen wurden psychologisch betreut. „Unser wichtigstes Anliegen war, dass nach dem Vorfall nicht auch noch Arbeitsplätze verloren gehen“, erzählen ArbeiterInnenbetriebsrat Christian Hackl und Angestelltenbetriebsrat Peter Freudenschuß. Die beiden arbeiten eng zusammen und vertreten mit neun weiteren BetriebsrätInnen 120 ArbeiterInnen, 250 Angestellte und rund 100 LeiharbeiterInnen, die derzeit vorwiegend durch den

Umbau, der noch heuer abgeschlossen werden soll, beschäftigt sind.

Rückgang von Leiharbeit. Positiv bewerten Hackl und Freudenschuß, dass das Unternehmen wieder vermehrt auf eigenes Personal anstatt auf Leiharbeit setzt. „Fix Beschäftigte haben eine andere Bindung zum Unternehmen, das Arbeiten läuft ganz anders. Das merkt jetzt auch die Unternehmensführung“, erklärt Hackl.

Standort gesichert. „Das Herz der Firma Manner bildet unser Werk hier im 17. Wiener Gemeindebezirk. Der Standort ist gesichert“, erklären Hackl und Freudenschuß stolz. Vor Kurzem übersiedelte auch der weltgrößte Schnitten-Ofen aus dem oberösterreichischen Werk in Perg nach Wien. Daneben gibt es noch den Produktionsstandort in Wolkersdorf in Niederösterreich



Angestelltenbetriebsrat Peter Freudenschuß und ArbeiterInnenbetriebsrat Christian Hackl sind stolz auf ihre gute Zusammenarbeit.

Gute MitarbeiterInnen. Das Klima zwischen Firmenleitung und Betriebsrat bewerten auch beide Betriebsräte gut: „Wir stimmen überein, dass gute MitarbeiterInnen einerseits sorgfältige Arbeit leisten müssen, sich aber auch trauen müssen, etwas zu sagen. Nur so können Dinge verbessert werden.“

Kein Patent auf Leben!

Voller Erfolg für Petition

127.500 Unterschriften wurden für die Petition „Keine Patente auf Pflanzen und Tiere“ gesammelt. Die Politik kommt den Forderungen der UnterzeichnerInnen nach.



Iga Niznik (Arche Noah), Gerhard Riess (PRO-GE) und Gertraud Grabmann (Bio Austria) freuen sich über den großen Zuspruch der Bevölkerung.

Seit Februar hat sich die PRO-GE gemeinsam mit Arche Noah und Bio Austria gegen Patente auf Pflanzen und Tiere eingesetzt. Der Hintergrund: Multinationale Saatgutkonzerne wie Monsanto patentieren zunehmend herkömmlich – das heißt ohne den Einsatz von Gentechnik – gezüchtete Pflanzen. Obwohl derartige Patente laut EU-Biopatentrichtlinie eigentlich verboten sind, interpretiert das Europäische Patentamt die Rechtsgrundlage in fragwürdiger Weise und untersagt zwar die Patentierung von herkömmlichen Züchtungsmethoden, aber nicht die der Pflanzen, die daraus entstehen. Die Folgen sind gravierend: So wird zum einen die Artenvielfalt bedroht und einige wenige Konzerne erlangen die Kontrolle über die Wertschöpfungskette, vom Saatkorn bis zum Teller.

Nationales Verbot. Aufgrund der großen Unterstützung aus der Bevölkerung ist auch die Politik tätig geworden. In Österreich wurde der erste Schritt hin zu einem nationalen Verbot von Patenten auf Pflanzen und Tiere gemacht. Und auch die EU-Kommission hat zugesagt, im zweiten Halbjahr eine Klarstellung in der EU-Biopatentrichtlinie vorzunehmen.

Europaweiter Protest. Auch in anderen europäischen Staaten wurde mobilisiert. Ende Juni konnten daher 800.000 Unterschriften – 127.500 aus Österreich – dem Europäischen Patentamt in München übergeben werden. Nun gilt es, weiter darauf zu drängen, dass die Politik ihre Versprechen einhält und es zu einer EU-weiten Lösung kommt.

Kollektivvertrag Metallindustrie

Neues Zeitkontenmodell vereinbart

Bei den Kollektivvertragsverhandlungen im Herbst 2015 wurde in der Metallindustrie vereinbart, ein neues, zusätzliches Arbeitszeitmodell zu schaffen. Dies wurde nun Anfang Juni von den Gewerkschaften PRO-GE und GPA-djp mit den Arbeitgeberverbänden finalisiert.

„Das neue Zeitkontenmodell ist für die heimische Metallindustrie und ihre Beschäftigten eine weitere Möglichkeit, einerseits noch mehr notwendige betriebliche Flexibilität zu gewährleisten und andererseits die individuelle Mitgestaltung der Arbeitszeit für die Beschäftigten auszubauen“, erläutert PRO-GE Bundesvorsitzender Rainer Wimmer. Die vereinbarten Zeitzuschläge werden dafür auf eigenen Zeitkonten gesammelt. „Das ist ein starkes Signal an den heimischen Industriestandort, für die Sicherung von Arbeitsplätzen und auch für die Lösungskompetenz der Sozialpartnerschaft.“

Nur mit Zustimmung des Betriebsrates.

Voraussetzung für die Anwendung des Modells ist eine Betriebsvereinbarung. Nicht angewandt werden kann das Modell bei Schichtbetrieb mit mehr als zwei Schichten, auch eine Kombination mit Gleitzeit ist nicht möglich. Im Kollektivvertrag tritt das Modell mit 1. Juli 2016 in Kraft und gilt zur Erprobung bis zum 30. Juni 2019.

Maximal neun Stunden pro Tag und 45 pro Woche.

Mit dem neuen Zeitkontenmodell kann in einem Durchrechnungszeitraum von bis zu 52 Wochen die Normalarbeitszeit von durchschnittlich 38,5 Stunden pro Woche flexibel verteilt werden. Als Höchstgrenze gelten neun Stun-

den pro Tag und 45 Stunden pro Woche. Umgekehrt dürfen die Wochenstunden nicht unter 32 fallen, außer der Zeitausgleich erfolgt in ganzen Tagen. Zusätzliche Arbeit muss mindestens zwei Wochen im Voraus angekündigt werden. Während der Nacht, an Sonn- und Feiertagen sowie an Samstagen ab 14.00 Uhr darf keine zusätzliche Arbeit im Rahmen des Zeitkontenmodells geleistet werden.

Höchstens 167 Stunden Mehrarbeit.

Die geleistete Mehrarbeit wird auf einem Zeitkonto aufgezeichnet, das Zeitguthaben auf diesem Konto darf maximal 167 Stunden betragen. Wie Zeitguthaben wieder verbraucht werden können, muss in der Betriebsvereinbarung geregelt werden. Dabei ist sicherzustellen, dass Arbeitgeber und ArbeitnehmerIn gleiche Rechte beim Zugriff haben. Überschreitet das Zeitkonto am Monatsletzten 60 Stunden, fallen für alle im Folgemonat geleisteten Mehrarbeitsstunden 10 Prozent Zuschlag an, bei mehr als 100 Stunden 20 Prozent.

AKTUELLE KOLLEKTIVVERTRAGSABSCHLÜSSE

Ab 1. Mai:

Speiseöl- und Fettindustrie: KV-Löhne durchschnittlich +1,32 Prozent, neuer Mindestlohn beträgt 1.793,00 Euro, überproportionale Erhöhung der Schichtzulage; Regelungen über Ist-Erhöhung und Dienstalterszulage laut Lohnvertrag.

Ab 1. April:

Schuhmacher- und Orthopädieschuhmachergewerbe: KV-Löhne +1,3 Prozent (+1,2 Prozent Berufsgruppe Orthopädieschuhmacher), neuer Mindestlohn 1.523,60 Euro (Orthopädieschuhmacher) und 1.175,20 Euro (Schuhmacher), Einmalzahlung nach Betriebszugehörigkeit zwischen 400,00 und 1.200,00 Euro; Lehrlingsentschädigungen +1,3 Prozent, Anhebung der Lehrlingsentschädigungen Orthopädieschuhmacher an das Schuhmachergewerbe (im Durchschnitt +4,03 Prozent); Fortführung der Überarbeitung des Rahmenkollektivvertrags, Arbeitsgruppe zur Überarbeitung der Lohngruppenbezeichnungen sowie Regelung für AbsolventInnen einer Teilqualifizierung.

Ab 1. Juni:

Glasbe- und -verarbeitende Industrie: KV-Löhne +1,4 Prozent, Mindestlohn 25,00 Euro (Erhöhung bis 1,72 Prozent), neuer Mindestlohn 1.476,17 Euro; Ist-Löhne +1,35 Prozent, Mindestlohn 25,00 Euro; Lehrlingsentschädigungen +1,4 Prozent, Schicht- und Nachtarbeitszulagen +1,4 Prozent, innerbetriebliche Zulagen +1,4 Prozent, Aufwandsentschädigungen +1,4 Prozent; Empfehlung zur Einführung eines Jubiläumsgeldes, Einführung einer Freizeitoption.

Glashüttenindustrie: KV-Löhne +1,4 Prozent, neuer Mindestlohn 1.698,21 Euro; Ist-Löhne +1,4 Prozent, Mindestlohn 28,00 Euro; Lehrlingsentschädigungen +1,4 Prozent, Zulagen +1,4 Prozent, Reisezulagen +1,4 Prozent; neue Regelung für PraktikantInnen; Gleichstellung von ArbeiterInnen und Angestellten bei der bezahlten Freizeit von Hochzeit und Todesfall.

Lederwaren- und Kofferindustrie: KV-Löhne +1,35 Prozent (gerundet auf den nächsten vollen Euro), überdurchschnittliche Erhöhung in der niedrigsten Lohnstufe auf 1.300,00 Euro; Lehrlingsentschädigungen +1,35 Prozent (gerundet auf den nächsten vollen Euro), Zulagen, Zuschläge und Prämien +1,35 Prozent; Aufrechterhaltung der bestehenden Überzahlung.

Zuschläge gehören dem/der ArbeitnehmerIn. Diese Zeitzuschläge sind auf einem eigenen Zeitkonto gutzuschreiben. Den Verbrauch von Guthaben auf diesem Zeitkonto 2 kann der/die ArbeitnehmerIn festlegen, muss sich aber um Einvernehmen mit dem Arbeitgeber bemühen. Kommt kein Einvernehmen zustande, kann der/die ArbeitnehmerIn den Verbrauch von bis zu fünf Arbeitstagen oder Schichten mit vierwöchiger Vorkündigung einseitig bestimmen.

Am Ende des Durchrechnungszeitraumes. Weist das Zeitkonto 1 am Ende des Durchrechnungszeitraumes noch ein Guthaben auf, können bis zu 40 Stunden auf ein weiteres Zeitkonto 3 übertragen werden. Alle nicht übertragenen Stunden werden zu Überstunden und müssen mit 50 Prozent Zuschlag ausbezahlt werden oder auf Wusch des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin alternativ mit 67 Prozent Zuschlag auf dem Zeitkonto 2 gutgeschrieben werden. Ändert der/die ArbeitnehmerIn die Meinung, kann dieses Zeitguthaben aber auch nachträglich in Entgelt umgewandelt werden.

Prophylaxe gegen Wirtschaftsflaute. Der Verbrauch von Zeitguthaben auf Zeitkonto 3 erfolgt einvernehmlich und nach Möglichkeit in mehrwöchigen zusammenhängenden Zeiträumen. Einmal



pro Jahr kann der/die ArbeitnehmerIn aber die Hälfte des Guthabens bis maximal fünf Arbeitstage bzw. Schichten festlegen. Jedenfalls sind übertragene Zeitguthaben innerhalb von drei Jahren zu verbrauchen. Darüber hinaus kann dieses Zeitkonto zur Arbeitsplatzsicherung bei Krisen eingesetzt werden. Mit einer eigenen Betriebsvereinbarung kann bei konjunkturell bedingter Unterauslastung ein Abbau der Guthaben festgelegt werden. Mit Zustimmung des Betriebsrates können auch bis zu 120 „Minustunden“ geschrieben werden. Können diese negativen Zeitsalden nicht wieder eingearbeitet werden, verfallen sie zwei Jahre nach dem Ende jenes Kalenderjahres, in dem sie entstanden sind.

Erstmals Anspruch auf Altersteilzeit.

Der Stand der Zeitkonten muss den Beschäftigten in monatlichen Abrechnungen bekannt gegeben werden. Besteht auf Zeitkonto 2 ein Guthaben, ist auf Wunsch des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin der Verbrauch im Rahmen von Altersteilzeit zu vereinbaren, sofern dies betrieblich möglich ist. Erstmals wurde damit ein Anspruch auf Altersteilzeit in einem Kollektivvertrag verankert. Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses sind alle Zeitguthaben selbstverständlich abzugelten. Negative Zeitsalden verfallen, mit Ausnahme von verschuldeter Entlassung oder unbegründetem vorzeitigem Austritt.

Schuhindustrie: KV-Löhne +1,4 Prozent (gerundet auf den nächsten Cent), neuer Mindestlohn 1.307,06 Euro; Ist-Löhne +1,4 Prozent; Lehrlingsentschädigungen +1,4 Prozent (gerundet auf den nächsten vollen Euro); Zulagen, Zuschläge und Prämien +1,4 Prozent, Urlaubszuschuss 2016 wird von der erhöhten Basis gerechnet; Einführung einer Reisekostenregelung (Inlands- und Auslandsdienstreisen), Arbeitsgruppe zur Reform des Lohngruppenschemas und Ausarbeitung eines Stufenplans zur Erreichung der Mindestlohnforderungen.

Textilgewerbe: KV-Löhne +1,4 Prozent (Lohngruppen 1–6), 1,2 Prozent (Lohngruppen 7–12), neuer Mindestlohn 1.244,53 Euro (Vorarlberg 1.360,67 Euro); Lehrlingsentschädigung +1,4 Prozent (gerundet auf den nächsten vollen Euro); Fortsetzung der Reform Arbeitskategorien/Lohngruppeneinteilung.

Ab 1. Juli:

Bekleidungsindustrie und Industrielle Wäschereien: KV-Löhne +1,35 Prozent, neuer Mindestlohn 1.211,60 Euro; Ist-Löhne +1,35 Prozent; Lehrlingsentschädigungen +1,35 Prozent, Zulagen, Zuschläge und Prämien +1,35 Prozent; Urlaubszuschuss 2016 auf der Basis der neuen Werte; Einführung von Reisekosten- und Aufwandsentschädigungen für Auslandsdienstreisen, voller Fahrtkostensersatz zum Berufsschulinternat,

Fortsetzung der Überarbeitung der Lohn tafeln zu einem summarischen Lohngruppensystem; Verlängerung der KV-Regelung gemäß § 12a ARG Feiertagsarbeit bis 30.06.2017 (Wäschereien).

Fleischergewerbe und Fleischwarenindustrie: KV-Löhne durchschnittlich +1,34 Prozent, neuer Mindestlohn 1.458,00 Euro (Fleischergewerbe Wien) und 1.466,60 Euro (Fleischwarenindustrie); Lehrlingsentschädigungen Fleischergewerbe +5,0 Prozent plus Aufrundung auf den nächsten vollen Euro, Dienstalterszulagen und Zehrgelder +1,30 Prozent (kaufmännische Aufrundung); keine Erhöhung bei Kost und Quartier; Anwartschaft zur nächsthöheren Lohnkategorie (LadnerIn sowie ArbeitnehmerIn) von 6 auf 3 Monate reduziert, für Lehrlinge voller Ersatz der Fahrtkosten von und zum Internat; günstigere betriebliche Regelungen bleiben aufrecht, vertragliche Überzahlung bleibt aufrecht.

Ledererzeugende Industrie: KV-Löhne +1,2 Prozent, neuer Mindestlohn 1.225,47 Euro; Lehrlingsentschädigungen +1,2 Prozent; Aufrechterhaltung der bestehenden Überzahlung; Umsetzung der Arbeitskategorien/Lohngruppen-Reform.

Wertschöpfungsbeitrag

Sozialsysteme neu finanzieren

Kommt die Maschinensteuer? Die langjährige Forderung der Gewerkschaften wird wieder heiß diskutiert. Der digitale Wandel in unserer Arbeitswelt sorgt für ein Revival des Wertschöpfungsbeitrags, denn selbst WirtschaftsforscherInnen räumen ein, dass Löhne nicht auf ewig die einzige Grundlage zur Berechnung der Sozialbeiträge sein können. Die „Glück Auf!“ beantwortet die wichtigsten Fragen zum Thema.

Warum ist ein Wertschöpfungsbeitrag notwendig?

Derzeit wird das Sozialsystem fast ausschließlich über Abgaben auf Löhne und Gehälter finanziert. Entweder direkt, durch Beiträge zur Sozialversicherung oder zum Familienlastenausgleichsfonds (FLAF). Oder indirekt, durch die Lohnsteuer.

Warum ist jetzt der richtige Zeitpunkt für einen Wertschöpfungsbeitrag?

Immer mehr ArbeitnehmerInnen werden durch Maschinen, Roboter und Computer ersetzt. Die Arbeitslosigkeit steigt, immer mehr Menschen arbeiten Teilzeit oder in atypischer Beschäftigung. Der Anteil der Arbeitseinkommen sinkt, derjenige der Kapitaleinkommen steigt. Mit Spekulation lässt sich viel Geld verdienen, ohne dass darauf Sozialabgaben anfallen.

Müssten auch internationale Konzerne zahlen, oder kämen die wieder einmal davon?

Auch internationale Konzerne, die regelmäßig mit ihren Steuervermeidungsmodellen in den Medien zu finden sind, kämen an einem Wertschöpfungsbeitrag nicht vorbei. Denn für die Wertschöpfung, die in Österreich entsteht, müsste die Abgabe auch hierzulande entrichtet werden.

Abwechselnd ist die Rede von Wertschöpfungsbeitrag und Maschinensteuer. Ist das dasselbe?

Maschinen können, müssen aber nicht belastet werden. Zur Wertschöpfung gehören neben den Abschreibungen, also zum Beispiel für Maschinen, auch andere Komponenten wie Gewinne oder Zinsen. Der Begriff Maschinensteuer ist also nur zum Teil zutreffend.

Wer profitiert, wer zahlt drauf?

Personalintensive Betriebe würden prinzipiell profitieren. Mehr zum Sozialsystem beitragen müssten Unternehmen, die mit sehr wenigen Beschäftigten sehr hohe Gewinne einfahren.

Sollen alle Sozialbeiträge auf Wertschöpfungsbasis umgestellt werden?

Die Beiträge der ArbeitnehmerInnen durch einen Wertschöpfungsbeitrag zu ersetzen wäre schwierig, weil davon ja auch konkrete Versicherungsleistungen abhängen (Pensionen, Arbeitslosengeld), deren Höhe auf den Einkommen basiert. Umgestellt könnten hingegen die Arbeitgeberbeiträge werden. Als erster Schritt könnten die Beiträge zum Familienlastenausgleichsfonds umgestellt werden.

Warum soll der FLAF den Anfang machen?

Dafür gibt es nicht nur einen Finanzierungsgrund, sondern auch einen Gerechtigkeitsgrund. Wenn eine Firma einen Angestellten hat, zahlt sie für ihn FLAF-Beiträge. Wenn sie ihn aber auf Werkvertragsbasis beschäftigt, zahlt sie derzeit gar nichts ein. Anspruch auf Kinderbetreuungsgeld, das aus dem FLAF finanziert wird, haben aber beide. Wäre nicht Lohn, sondern Wertschöpfung die Beitragsgrundlage, dann wären für beide Beiträge eingezahlt worden.

In welchen Ländern gibt es einen Wertschöpfungsbeitrag?

Innerhalb der EU in Italien auf regionaler Ebene und in Frankreich mit der „Allgemeinen Sozialabgabe“. Sie finanziert Familien- und Pflegeleistungen.



IndustriALL Global Union

Mehr Sicherheit für Bergleute

IndustriALL-Weltkonferenz für Bergbau. BetriebsrätInnen kritisieren weltweite Arbeitsbedingungen.

LINKTIPP:

Mehr Informationen unter
www.industriall-union.org

Leipzig. Ende Mai fand in Deutschland die Weltkonferenz für Bergbau statt. Mehr als hundert Delegierte aus 50 nationalen Gewerkschaften (32 Ländern) berieten sich über die weltweiten Arbeitsbedingungen. Österreich war vertreten durch die Betriebsräte Bernhard Rothleitner (VA Erzberg), Siegfried Hofbauer (RHI Werk Breitenau), Peter Schissler (PRO-GE) und Monika Kemperle (IndustriALL Global Union).

Nach wie vor ist der Bergbau ein gefährlicher Arbeitsplatz, Sicherheitsmaßnahmen und -vorkehrungen werden leider oftmals ignoriert. Zudem wird die Umwelt derart belastet, dass es immer wieder zu Katastrophen kommt, wie etwa in Brasilien, Argentinien, Mexiko oder Kolum-



„Die Konferenz war für uns sehr einprägsam. Einerseits, weil Österreich bei Sicherheit, Bezahlung, Umwelt und Sozialem einen hohen Standard hat, und andererseits, weil man sieht, wie groß der Nachholbedarf in der restlichen Welt ist“, sagen die Österreich-TeilnehmerInnen.

bien. Tote und Verletzte, darunter auch Kinder, sind die tragische Folge. Mitverantwortlich dafür – so die Kritik – sind nationale Regierungen, die ausschließlich Investoren und multinationale Konzerne unterstützen und sich nicht um die Sicherheit der Beschäftigten kümmern.

Weltweites Treffen von Brauerei-BetriebsrätInnen

Prekäre Jobs werden mehr



Gewerkschaftsdachverband IUF wird von großen Bierkonzernen weiterhin nicht anerkannt.

LINKTIPP:

www.iuf.org

Istanbul. Mitte Juni informierten sich Brauerei-BetriebsrätInnen und GewerkschafterInnen in der Türkei über die weltweiten Arbeitsbedingungen. Birgit Rieger und Thomas Kinberger wa-

ren aus Österreich bei dem von der Internationalen Union der Lebensmittel-, Landwirtschafts-, Hotel-, Restaurant-, Café- und Genussmittelarbeiter-Gewerkschaften (IUF) organisierten Gewerkschaftskongress dabei.

Der Weltmarkt wird dominiert von drei Großkonzernen: AB Inbev, Heineken und Carlsberg. Immer noch wird der IUF von den großen Bierkonzernen nicht anerkannt. Das macht es schwierig, die Arbeitsbedingungen in verbundenen Konzernstandorten und Produktionswerken zu verbessern. Mängel bei Arbeitssicherheit und die Zunahme von prekären Arbeitsverhältnissen aufgrund des hohen Preisdrucks sind die Hauptprobleme. Die Brauerei-GewerkschafterInnen kündigen daher gemeinsame Aktionen an.

Achtung Kamera



Donauinselfest 2016
Gut besucht waren auch beim diesjährigen Donauinselfest die Stände der PRO-GE Wien auf der Arbeitsweltinsel. Die Fachausschüsse der PRO-GE Wien boten Kindern und Erwachsenen die Möglichkeit, Berufe kennenzulernen und Dinge selbst herzustellen.



Besuch aus Kroatien
Auf Einladung der PRO-GE war die kroatische Landwirtschafts-, Lebensmittel-, Tabakgewerkschaft Syndikat PPDIV zu einem Seminar Gast in Bad Hofgastein. Themen waren die Auswirkungen von Industrie 4.0 auf die Arbeitswelt und die Vorbereitung von Lohnverhandlungen.



Arbeitstagung
Selbstbestimmung und Gleichberechtigung: Mit Strategien, um diese Themen weiterzubringen, beschäftigte sich der PRO-GE Bundesfrauenvorstand bei seiner Arbeitstagung im April in Bad Hofgastein.

Türkisch-Oberösterreichische Freundschaft
Seyit Aslan, Vorsitzender der türkischen Lebensmittelgewerkschaft Gida-is, besuchte mit PRO-GE Sekretär Manuel Koller die Firma Fischer Brot zum Erfahrungsaustausch. Im Bild ArbeiterInnen-Betriebsratsvorsitzender Niyazi Coban, ÖGB-Sekretär Bülent Karabulut, Manuel Koller, Seyit Aslan und Fischer-Brot-Geschäftsführer Dipl.-Ing. Stefan Huemer.



Internationales Seminar
BetriebsrätInnen der Süßwaren-, Konserven-, Tiefkühl- und Kaffeemittelindustrien trafen im April in Bad Hofgastein mit litauischen KollegInnen zum Erfahrungsaustausch zusammen. Litauen erlebt wie auch einige skandinavische Länder derzeit eine extreme Einschränkung der ArbeitnehmerInnenrechte.



Erfolgreicher Abschluss

Alle zur Prüfung angetretenen 21 TeilnehmerInnen des diesjährigen Lehrgangs der Betriebsrätinnen-Akademie der AK Niederösterreich haben diese auch bestanden. Stv. PRO-GE Bundesvorsitzender Manfred Artmäuer und Landessekretär Patrick Slacik gratulierten den neun TeilnehmerInnen aus der PRO-GE. Besonders zusammenschweißend wurde der BRAK-Jahrgang durch eine dramatische Erkrankung einer Teilnehmerin. Mit vorbildlicher Erstversorgung konnten ihre MitschülerInnen, Schulleitung und ÄrztInnen ihr Leben retten.



Mitgliederehrung Steyr

Bei 236 Mitgliedern konnte sich die Gewerkschaft PRO-GE bei ihrer diesjährigen Ehrungsveranstaltung im Museum Arbeitswelt Steyr für langjährige Mitgliedschaften bedanken, bei zweien sogar für 70 Jahre Gewerkschaftszugehörigkeit. Im Bild: PRO-GE Bezirkssekretär Steyr Reinhold Binder, Bezirksvorsitzender Erich Schwarz, 70er-Jubililar Rudolf Öhlinger, PRO-GE Bundesvorsitzender Rainer Wimmer und Landessekretär Walter Schopf.

Glashüttenindustrie

In einer eindrucksvollen Betriebsrätinnen-Konferenz holte sich das PRO-GE Verhandlungsteam der Glashüttenindustrie die nötige Rückendeckung, um die Kollektivvertragsverhandlungen in der zweiten Runde erfolgreich abzuschließen.



Mitgliederehrung Wien-Nord

51 KollegInnen ehrte die PRO-GE Bezirksorganisation Wien-Nord Ende April für langjährige Mitgliedschaft. Bei elf Mitgliedern bedankten sich PRO-GE Bezirksvorsitzende Renate Blauensteiner, Bundesfrauenvorsitzende Klaudia Friebe und Landesvorsitzender Paul Kovanda für 70 Jahre Gewerkschaftsmitgliedschaft.



Sezonieri-Kampagne

GewerkschafterInnen und AktivistInnen unter anderem aus Italien, der Schweiz, Deutschland und Irland trafen sich auf Einladung der von der PRO-GE und mehreren nicht staatlichen Organisationen getragenen Initiative für die Rechte von ErntehelferInnen in Wien. Ausgehend von den internationalen Erfahrungen wurden bei der zweitägigen Veranstaltung Strategien erarbeitet, die für die lokale Arbeit in der Kampagne und auf dem Feld anwendbar sind.



CETA-Protest

Bei einer Kundgebung vor dem Bundeskanzleramt forderte die Plattform „TTIP Stoppen“ am 31. Mai Bundeskanzler Kern und sämtliche Ministerinnen und Minister auf, dem Freihandelsabkommen CETA eine Absage zu erteilen (siehe auch Seite 20).

Handelsabkommen verhindern

Breiter Widerstand gegen CETA

Trotz wachsenden Widerstands der europäischen BürgerInnen gegen CETA, das bereits ausverhandelte Handelsabkommen zwischen der EU und Kanada, soll es kommen. Es gilt als Blaupause für TTIP, das geplante Abkommen mit den USA. Eine Ablehnung von CETA würde höchstwahrscheinlich auch das Aus für TTIP bedeuten.

LINKTIPP:

Mehr Informationen unter www.ttip-stoppen.at



In Österreich gibt es bereits eine breite Front gegen CETA und TTIP und sie wächst weiter. Auch die PRO-GE spricht sich klar gegen die Freihandelsabkommen aus.

Lippenbekenntnisse nutzlos. „Alle europäischen Staaten ratifizierten die acht Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO), in denen die Mindeststandards von ArbeitnehmerInnenrechten definiert sind. Kanada und die USA hingegen nicht, so zum Beispiel auch nicht das Recht auf Vereinigungsfreiheit oder das Recht auf Kollektivvertragsverhandlungen“, erklärt Gerhard Riess, Branchensekretär der PRO-GE. „Wir fordern deshalb die Aufnahme aller acht ILO-Kernarbeitsnormen in alle Handelsabkommen, denn die enthaltenen Lippenbekenntnisse zu ArbeitnehmerInnenrechten sind zwar herzig, aber nutzlos“, so Riess.

Europa geht auf die Straße. Am 17. September finden wieder Demonstrationen gegen CETA und TTIP in allen größeren europäischen Städten statt.

WIDERSTAND IN ZAHLEN

45.000 Menschen haben sich an der Aktion der Plattform „TTIP Stoppen“ beteiligt und in einer E-Mail die Bundesregierung aufgefordert, Nein zu CETA zu sagen.

400 Gemeinden in ganz Österreich deklarierten sich TTIP- und CETA-frei, fast

50 Ortsbauernausschüsse und

2.000 UnterzeichnerInnen unterstützen die Initiative „Bauern und Bäuerinnen gegen TTIP“,

2.500 kleine und mittlere Unternehmen sprechen sich gegen TTIP und CETA aus.

Nachruf

PRO-GE trauert um Rudolf Baldinger

Baldinger verunglückte Ende April bei einer Skitour.



Rudolf Baldinger, 1954 bis 2016

Im oberösterreichischen Leitbetrieb, der Lenzing AG, gab es niemanden, der den Rudi Baldinger nicht kannte. Von 1998 bis zu seiner Pensionierung im November des vergangenen Jahres war der gelernte Betriebsschlosser als Betriebsratsvorsitzender tätig. Er war ein Mensch mit Handschlagqualität, einer der lieber länger über Lösungen nachdachte, als übereilte Entscheidungen zu treffen. „Ich habe ihn immer bewundert, wie er auch in Streitsituationen ruhig und gelassen blieb, um letztendlich zur Problemlösung beizutragen“, sagt sein langjähriger Weggefährte Alfred Artmayer, stv. Bundesvorsitzender der PRO-GE. Baldinger war seit 1970 Gewerkschaftsmitglied, von 1973 bis 1977 Jugendvertrau-

ensrat, danach Betriebsrat und ab 1998 Betriebsratsvorsitzender der Lenzing AG. Nach verschiedenen Funktionen in der damaligen Chemiegewerkschaft war er ab 2009 Präsidiums- und Bundesvorstandsmitglied der PRO-GE. „Über Jahrzehnte haben wir gemeinsam mit unserem Team den Kollektivvertrag der chemischen Industrie verhandelt. Auch hier, in oftmals sehr schwierigen Verhandlungsrunden, schätzte ich seine Souveränität, Kollegialität und Paktfähigkeit. Rudi Baldinger war nie laut, aber er wurde gehört“, erinnert sich Artmayer. Der 61-Jährige war vierfacher Vater und begeisterter Sportler. Unser Mitgefühl gilt der Familie und den Freunden von Rudi Baldinger.

Alles, was Recht ist

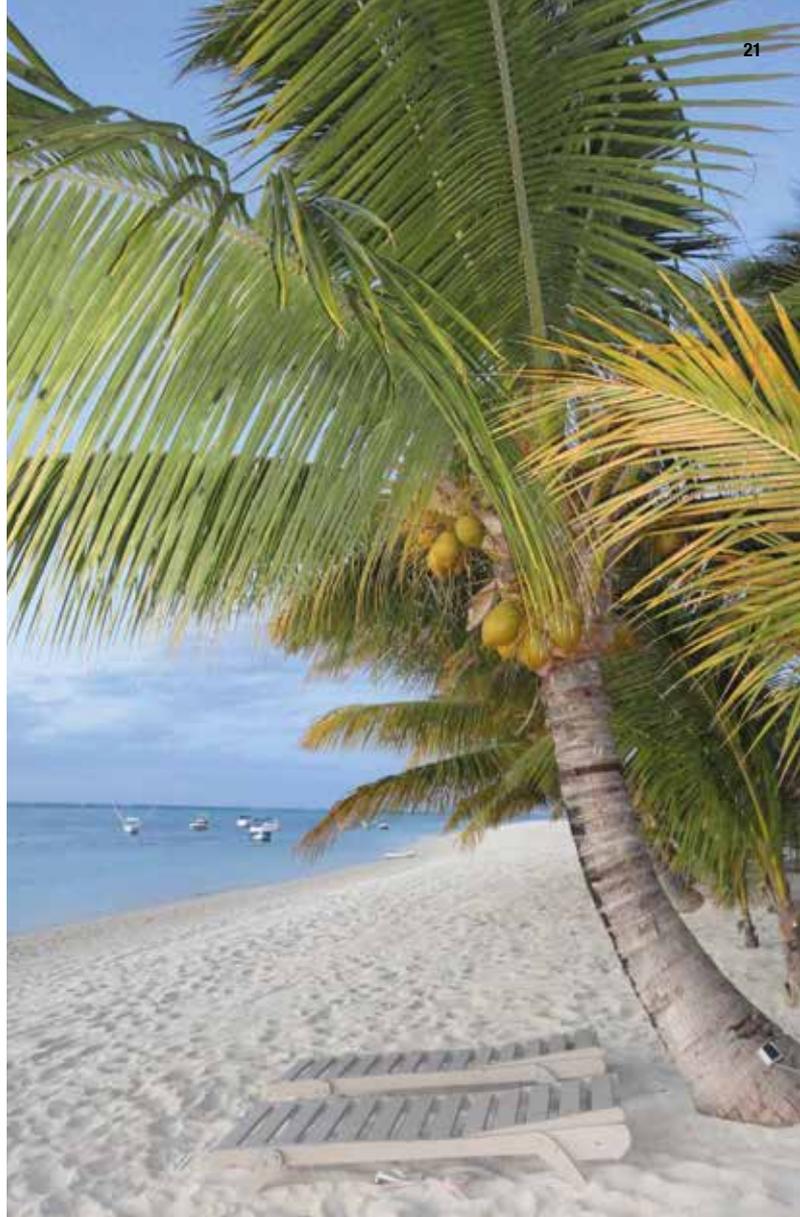
Krank im Urlaub – was tun?

Krank sein macht schon im „normalen Alltag“ keinen Spaß – noch bitterer ist, wenn davon auch noch der Urlaub eingetrübt wird. Immerhin: Wer durch Erkrankung oder Verletzung mehr als drei Urlaubstage verliert, bekommt seinen Urlaubsanspruch wieder zurück. Dabei gilt es aber, das eine oder andere zu beachten.

Wenn ArbeitnehmerInnen während des Urlaubs erkranken oder einen Unfall erleiden, so werden die Tage der Erkrankung auf das Urlaubsausmaß nicht angerechnet, das regelt § 5 des Urlaubsgesetzes. Das gilt aber nur, wenn die Erkrankung oder Verletzung länger als drei Kalendertage dauert. Als Kalendertag gilt dabei jeder Tag, also auch Tage, an denen im Betrieb nicht gearbeitet wird (z. B. Samstage, Sonntage und Feiertage). Diese zeitliche Dauer bezieht sich allerdings auf die einzelne Krankheit oder Verletzung. Treten während desurlaubes zwei miteinander nicht zusammenhängende Erkrankungen ein, deren Dauer jeweils drei Tage nicht übersteigen, können diese Zeiten nicht zusammengerechnet werden.

Neuen Urlaub vereinbaren! Wird der Urlaub nun durch eine Erkrankung oder einen Unfall unterbrochen, ändert sich vorerst einmal wenig. Der Urlaub wird danach einfach bis zum vorher vereinbarten Urlaubsende fortgesetzt. Nicht erlaubt ist, den Urlaub wegen einer Erkrankung eigenmächtig über die getroffene Urlaubsvereinbarung hinaus zu verlängern. Sobald der vereinbarte Urlaub zu Ende ist und der/die ArbeitnehmerIn wieder gesund ist, muss die Arbeit unverzüglich wieder angetreten werden! Die Tage des Krankenstandes werden zu dem noch bestehenden Urlaubsguthaben dazugerechnet. Wann dieser Urlaubsanspruch verbraucht werden kann, muss dann erneut vereinbart werden.

Erkrankung mitteilen! Um den Urlaubsanspruch aus der krankheitsbedingten Unterbrechung nicht zu verlieren, sind aber Voraussetzungen zu erfüllen. Nach dreitägiger Krankheitsdauer muss die Erkrankung bzw. Verletzung unverzüglich dem Arbeitgeber gemeldet werden. Ist dies durch äußere Umstände nicht möglich, muss die Meldung sofort erfolgen, sobald die Möglichkeit wieder be-



Statt Sommer, Strand und Sonnenschein nur Taschentuch, Essigpatscherl und Kamillentee? KleinerTrost: Krankentage werden auf das Urlaubsausmaß nicht angerechnet.

steht. Für die Mitteilung ist keine bestimmte Form vorgesehen, sie kann schriftlich, mündlich oder telefonisch erfolgen. Aus Gründen der Beweissicherheit ist aber eine schriftliche Mitteilung empfehlenswert.

Ärztliche Bestätigung. Nach dem Wiederantritt der Arbeit muss dem Arbeitgeber eine ärztliche Bestätigung über Beginn, Dauer und Ursache der Arbeitsunfähigkeit vorgelegt werden. Bei Erkrankung im Ausland muss neben dem ärztlichen Zeugnis auch eine behördliche Bestätigung beigebracht werden, aus der hervorgeht, dass dieses ärztliche Zeugnis von einer zum Arztberuf zugelassenen Person ausgestellt wurde. Im Falle der Behandlung in einem Krankenhaus genügt eine entsprechende Bescheinigung dieser Anstalt.

Die ExpertInnen der PRO-GE Rechtsabteilung helfen bei rechtlichen Fragen unter der **Tel.-Nr. 01/534 44-69142** bzw. per **E-Mail: recht@proge.at** gerne weiter.

Herbst *im* Hotel **Bad Hofgastein**

Schnupperwochenende 2 Nächte

Preise für PRO-GE Mitglieder

2 Nächte

Erwachsene € 138,00

Verlängerungsnacht

bis Montag

Erwachsene € 49,00

Preise exkl. Kurtaxe/Ortstaxe

Leistungen

- reichhaltiges Frühstücksbuffet
- Abendbuffet oder wahlweise Mittagessen
- freie Benützung von Sauna & Dampfbad im Haus
- freier Eintritt in die Alpentherme Gastein (mit Relax-, Family-, Sauna- & Ladies World)

9. September bis 30. September	11. September bis 2. Oktober	4. November bis 11. November	6. November bis 13. November
14. Oktober bis 21. Oktober	16. Oktober bis 23. Oktober	18. November bis 25. November	20. November bis 27. November

Ladies Weekend 2 Nächte

Preise für PRO-GE Mitglieder

2 Nächte

Erwachsene € 226,00

Preis exkl. Kurtaxe/Ortstaxe

Leistungen

- reichhaltiges Frühstücksbuffet
- Abendbuffet oder wahlweise Mittagessen
- Begrüßungsaperitif
- Gesundheitstees zur freien Entnahme
- Bademantel im Zimmer
- € 100,- Gutscheine für Anwendungen in der Beauty Residenz
- freie Benützung von Sauna und Dampfbad im Haus
- freier Eintritt in die Alpentherme Gastein (mit Relax-, Family-, Sauna- & Ladies World)

14. Oktober bis 16. Oktober	11. November bis 13. November
-----------------------------	-------------------------------

Anmeldung:

PRO-GE Urlaub & Seminar GmbH,
1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1,
Telefax (01) 53 444-103211,
E-Mail: urlaub@proge.at

Reservierung & Information:

Telefon (01) 53 444-69707 DW

Nähere Infos unter:

<http://www.proge-urlaub.at>





Immer ein Gewinn: Eine PRO-GE Mitgliedschaft zahlt sich aus!

Die PRO-GE schützt deine Rechte im Job. Schon 230.127 sind dabei und nützen unsere Leistungen. Als Danke an alle Mitglieder verlosen wir drei iPads.

Jetzt zusätzlich gewinnen: eines von drei iPads!

Und so funktioniert's:

Einfach bis 31. August 2016 unter www.proge.at/gewinnspiel Mitgliedsnummer, Name und E-Mail-Adresse eintragen und du nimmst an der Verlosung teil.

Teilnahmeberechtigt sind alle Mitglieder der Gewerkschaft PRO-GE, ausgenommen Beschäftigte. Der Rechtsweg ist ausgeschlossen, eine Barablöse des Gewinns ist nicht möglich. Die Gewinner werden schriftlich verständigt. Teilnahmebedingungen unter www.proge.at/gewinnspiel

Jetzt mitmachen auf www.proge.at/gewinnspiel

DAS GEWOHNTE PREISRÄTSEL ENTFÄLLT LEIDER IN DIESER AUSGABE. TROTZDEM HABEN WIR UNS EINE RÄTSELFRAGE AUSGEDACHT:



Zu gewinnen gibt es

einen PRO-GE Reisetrolley in der Größe 41 x 23 x 57 cm

WANN WURDE DIE 40-STUNDEN-WOCHE EINGEFÜHRT?

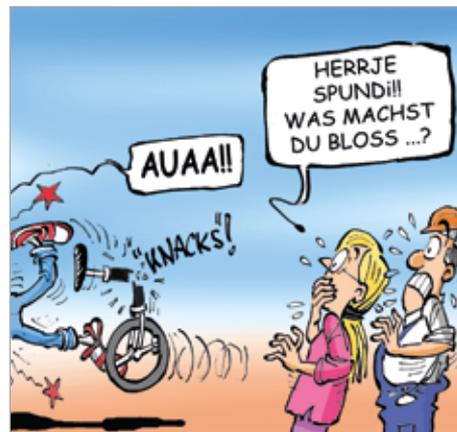
- A) IN DEN 1960ER-JAHREN
- B) IN DEN 1970ER-JAHREN
- C) IN DEN 1980ER-JAHREN

Schicke die Lösung mit **Namen, Mitgliedsnummer und Adresse** bis 2. September 2016 an **PRO-GE**, Johann-Böhm-Platz 1, 1020 Wien (bitte ausreichend frankieren) oder per Mail an glueckauf@proge.at

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

Die GewinnerInnen der Ausgabe 2/2016 Glück auf!

Linda Schustereder, 5230 Mattighofen und Johannes Schrimpf, 2102 Bisamberg



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	F-13

_____/_____/_____ Straße/Gasse Haus-Nr. / Stiege/ Stock/ Tür	
_____ Postleitzahl Ort	
Besten Dank	

Stahlinitiative

Unterschreibe für unsere Industriearbeitsplätze!

**Jetzt unterschreiben
für eine parlamentarische Bürgerinitiative**

Foto: Erich Müllegger

Durch stark angestiegene Billigimporte aus China sind die gesamte europäische Stahlindustrie und die dort Beschäftigten massiv gefährdet.

Daher starten PRO-GE und GPA-djp eine Unterschriftenaktion mit dem Ziel einer parlamentarischen Bürgerinitiative, um die Stahlindustrie und deren Arbeitsplätze in Europa zu schützen.

Schützt die Metaller 

Was du tun kannst:

Unterschreibe unsere Petition und fordere auch KollegInnen dazu auf.

Unterschriftenlisten und Informationen bekommst du bei deinem Betriebsrat und auf www.proge.at/stahlinitiative

Schicke die gesammelten Unterschriften bis 12. September 2016 an
Gewerkschaft PRO-GE, Abteilung Organisation, Johann-Böhm-Platz 1, 1020 Wien.