

Dein Kollektivvertrag

Wir bringen Licht ins Dunkel



■ Mehr Geld für uns!

Aktuelle Lohnabschlüsse
im Überblick

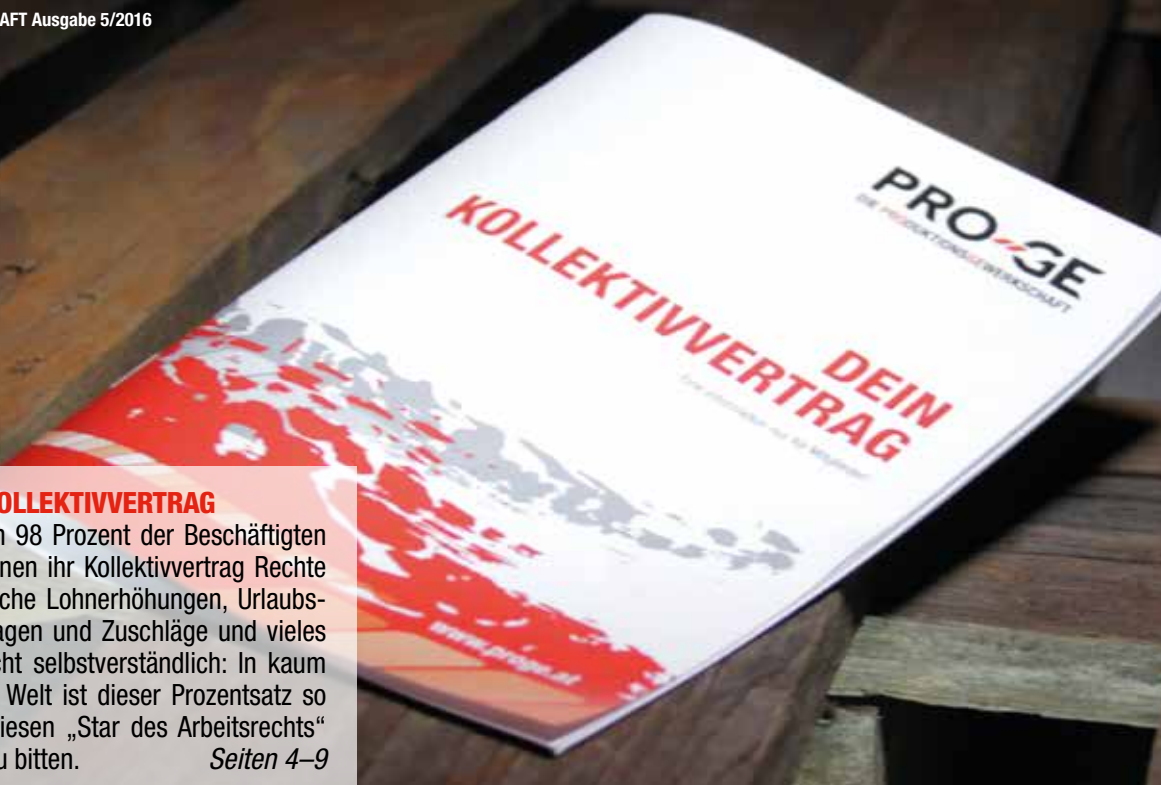
■ Urlaub und Kultur

Exklusive Angebote
für Mitglieder

■ Weihnachtszeit und Leiharbeit

Stehzeiten müssen
bezahlt werden

Inhalt:



VORHANG AUF FÜR DEINEN KOLLEKTIVVERTRAG

In Österreich können sich 98 Prozent der Beschäftigten darauf verlassen, dass ihnen ihr Kollektivvertrag Rechte und Ansprüche wie jährliche Lohnerhöhungen, Urlaubs- und Weihnachtsgeld, Zulagen und Zuschläge und vieles mehr sichert. Das ist nicht selbstverständlich: In kaum einem anderen Land der Welt ist dieser Prozentsatz so hoch. Ein guter Grund, diesen „Star des Arbeitsrechts“ einmal vor den Vorhang zu bitten. *Seiten 4–9*

HERBSTLOHNRUNDE 2016

Sieben Wochen, 14 Runden: Die Kollektivvertragsverhandlungen Metallindustrie & Bergbau 2016 sind abgeschlossen. Die 180.000 Beschäftigten erhalten bis zu zwei Prozent mehr Lohn. Und mit der vollständigen Anrechnung von Karenzzeiten wurde ein sozialpolitischer Meilenstein gesetzt. *Seiten 10 und 11*

GLEICHSTELLUNG VON FRAUEN UND MÄNNERN

In Sachen Chancen- und Einkommensgleichheit herrscht immer noch eine große Kluft zwischen theoretischem Anspruch und gelebter Praxis. Die „Glück auf!“ sprach mit Gleichbehandlungsanwältin Theresa Hammer über Arbeits-, Einkommens- und Machtverteilung zwischen Frauen und Männern. *Seiten 14 und 15*

BETRIEBSREPORTAGE

Das Collini-Werk Wien ist auf die Oberflächenbeschichtung von Metallteilen spezialisiert. Um den hohen Qualitätsansprüchen gerecht zu werden, wird auf das Fachwissen langjähriger MitarbeiterInnen gesetzt und auf die Ausbildung von Lehrlingen. *Seiten 18 und 19*

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. Chef vom Dienst: Robert Wittek. Redaktion (glueckauf@proge.at): Barbara Trautendorfer, Sabine Weinberger, Mathias Beer, Wolfgang Purer, Martina Schneller. Grafik & Layout: Peter-Paul Waltenberger, Niki Menger (Titel). Fotos: PRO-GE, APA-Picturedesk, Lisa Lux, Fotolia. Cartoon: Bulcartoons. Hersteller: Leykam Druck-GmbH & Co KG, 7201 Neudorf, Bickfordstraße 1. Redaktionsschluss der folgenden Ausgabe: 10. Februar 2017.

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

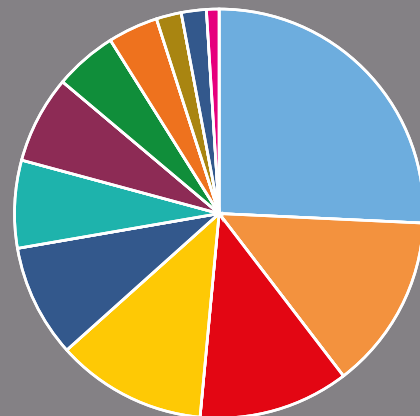
LEIHARBEIT: KEINE UNBEZAHLTEN WEIHNACHTEN

In den Weihnachtsferien geht's auch in vielen Betrieben eher ruhig zu. Damit sinkt ebenfalls der Bedarf an Leiharbeit. Wenn LeiharbeiterInnen an den Überlasserbetrieb zurückgestellt werden, gilt: Stehzeiten müssen bezahlt werden. „Stempeln schicken“ ist gesetzeswidrig. *Seite 20*

Statistik des Monats:

Die durchschnittlichen monatlichen Verbrauchsausgaben privater Haushalte in Österreich liegen laut Konsumerhebung 2014/15 bei rund 2.990 Euro. Mit mehr als einem Viertel (26,1 %) entfällt der größte Anteil der Haushaltsausgaben auf den Bereich „Wohnen, Energie“. An zweiter Stelle stehen die Ausgaben für „Verkehr“ mit 14,2.

- Haushaltsausgaben in %:
- Wohnen, Energie 26 %
 - Verkehr 14 %
 - Ernährung, alkoholfreie Getränke 12 %
 - Freizeit, Sport, Hobby 12 %
 - Sonstige Ausgaben 9 %
 - Wohnungsausstattung 7 %
 - Café, Restaurant 7 %
 - Bekleidung, Schuhe 5 %
 - Gesundheit 4 %
 - Alkoholische Getränke, Tabakwaren 2 %
 - Kommunikation 2 %
 - Bildung 1 %



KURZ NOTIERT

Arbeitsklima Index

Eine aktuelle Auswertung des Österreichischen Arbeitsklima Index der AK Oberösterreich zeigt: Die Arbeitszufriedenheit ist in den vergangenen zehn Jahren zurückgegangen. Eine halbe Million Menschen findet die Situation schlechter als vor zehn Jahren. Besonders Reinigungskräfte, BauarbeiterInnen und TextilarbeiterInnen sind am unzufriedensten. Der Arbeitsklima Index misst und beschreibt seit 19 Jahren vierteljährlich die wirtschaftlichen und sozialen Entwicklungen aus Sicht der ArbeitnehmerInnen.

40 Prozent der ArbeitnehmerInnen unter Zeitdruck



Arbeiten unter ständigem Zeitdruck steht für die meisten ArbeitnehmerInnen immer wieder auf der Tagesordnung: Fast 40 Prozent der Erwerbstätigen leiden „häufig“ (28,2 Prozent) oder „immer“ (11,1 Prozent) un-

ter zeitlich bedingtem Stress. Das geht aus einer Befragung von 10.761 Österreichern im Rahmen des Mikrozensus der Statistik Austria hervor.

Kürzere Arbeitszeiten wegen Industrie 4.0

Infrastrukturminister Jörg Leichtfried (SPÖ) stellte bei einer ORF-„Pressestunde“ in den Raum, dass man aufgrund der digitalen Umwälzungen über kürzere Arbeitszeiten und mehr Freizeit reden sollte anstatt über einen 12-Stunden-Tag, den die Wirtschaft derzeit wieder vehement fordert.

Massive Jobumschichtung durch Digitalisierung

Der deutsche Arbeitsmarkt steht mit der bevorstehenden Digitalisierung der Wirtschaft nach Prognosen von ArbeitsmarktforscherInnen vor einer massiven Job-Umschichtung. Hunderttausende Beschäftigte müssten sich beruflich neu orientieren, geht aus einer Studie des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung hervor.

Arbeitsunfälle bei Wald- und Holzarbeiten

Wie das Kuratorium für Verkehrssicherheit meldet, verletzen sich jedes Jahr laut Statistik 1.600 ArbeiterInnen bei Wald- und Holzarbeiten. Die Ursachen für die Arbeitsunfälle sind oft zu wenig Erfahrung mit den Geräten oder die falsche Ausstattung. Die meisten Unfälle ereignen sich im November.



Rainer Wimmer,
Bundesvorsitzender der PRO-GE

DANKE FÜR EURE SOLIDARITÄT!

Entscheidend für unseren Erfolg ist Solidarität. Nur so lassen sich die Branchenkollektivverträge verteidigen und weiterentwickeln. Nur so konnten wir heuer sehr gute Lohnabschlüsse in der Industrie und im Gewerbe erzielen sowie zahlreiche Verbesserungen in den Kollektivverträgen erreichen. Ein sozialpolitischer Meilenstein ist dabei in der Metallindustrie gelungen. Karenzen werden künftig zur Gänze angerechnet. Nachteile, vor allem für Frauen beim Urlaubsanspruch oder Krankentgelt, gehören damit der Vergangenheit an.

Vor drei Jahren habe ich an dieser Stelle kurz die politischen Grundzüge unserer Gewerkschaftsarbeit mit den Worten skizziert: „Es geht um Verteilungs- und Chancengerechtigkeit beim Einkommen, bei der Arbeitszeit, der Gesundheit und der Bildung sowie bei den Pensionen. Die PRO-GE wird mit aller Kraft für soziale Sicherheit und für eine gerechte Arbeitswelt kämpfen.“

An diesen Grundpositionen hat sich bis heute nichts geändert. Die Erfahrungen der letzten Jahre zeigen, wie wichtig Solidarität im Kampf um die Rechte für ArbeitnehmerInnen ist. Gerade in einer immer komplexeren und unübersichtlicheren Welt braucht es eine kraftvolle gewerkschaftliche Organisation, die bei Notfällen helfen oder bei Konflikten den nötigen Druck erzeugen kann.

Das heißt, die wahre Stärke unserer Bewegung seid ihr, liebe Kolleginnen und Kollegen. Eure Mitgliedschaft erzeugt jene Durchsetzungskraft, die Erfolge erst möglich macht. Ich bedanke mich herzlich für diese tatkräftige Unterstützung und wünsche euch allen schöne Festtage und einen erfolgreichen Start ins Jahr 2017!

Glück auf!



PRO
DIE PRODUKTIONSGEW

D
KOLLEKTIVVERTI

Eine Information nu

Im Rampenlicht

VORHANG AUF FÜR DEN KOLLEKTIVVERTRAG

Wann habe ich Feierabend? Wie viel verdiene ich und welche Zulagen bekomme ich? Viele Rechte von ArbeitnehmerInnen stehen nicht im Gesetz, sondern sind nur im Kollektivvertrag verankert. Als Vertretung der ArbeitnehmerInnen verhandeln wir jährlich viele Kollektivverträge mit den Arbeitgebern. Obwohl der Kollektivvertrag also für jede/n ArbeitnehmerIn maßgeblich ist, führt er oft ein Schattendasein. Wir holen den Kollektivvertrag heute ins Rampenlicht.

Rechte und Ansprüche, die du sonst bestimmt nur sehr schwer mit deinem Arbeitgeber allein ausverhandeln könntest, gelten für dich automatisch aufgrund des Kollektivvertrages. Das stärkt von vornherein deine Position. Regelungen des Kollektivvertrages dürfen grundsätzlich durch Betriebsvereinbarungen und Arbeitsverträge nicht verschlechtert werden.

Kollektivverträge haben denselben Status wie Gesetze und sind traditionell das zentrale Instrument der österreichischen Lohnpolitik. Sie werden nicht von staatlicher Seite verordnet, sondern von den RepräsentantInnen der unmittelbar Be-

troffenen, also Arbeitgebern und ArbeitnehmerInnen, ausgehandelt. Neben den Lohn- und Gehaltserhöhungen werden auch Verbesserungen im Rahmenrecht verhandelt.

Die wichtigsten Inhalte

- Die wöchentliche und tägliche Arbeitszeit in deiner Branche
- Überstundenregelungen und deren Abgeltung
- Bezahlung von Zulagen (z. B. Schmutz- oder Schichtzulagen, Erschwerniszulagen)
- Einstufung in ein Gehaltsschema, daraus resultierende Mindestentlohnung und z. B. Vorrückungen
- Urlaubs- und Weihnachtsgeld
- Lehrlingsentschädigung

GE
WERKSCHAFT

DEIN
RAG

ur für Mitglieder!

Ein Kollektivvertrag ...

... schafft gleiche Wettbewerbsbedingungen zwischen den Unternehmen.

... schafft gleiche Mindeststandards bei Entlohnung und Arbeitsbedingungen in einer Branche.

... schafft ein Machtgleichgewicht zwischen ArbeitnehmerInnen und Arbeitgebern.

... verhindert, dass die ArbeitnehmerInnen gegeneinander ausgespielt werden.

Welcher Kollektivvertrag gilt für mich?

Es gibt gesetzlich festgelegte Spielregeln, welcher Kollektivvertrag anzuwenden ist: Die Wirtschaftskammer (WKO) ordnet jedes Unternehmen einem Fachverband oder einem anderen Gremium zu. Die Zugehörigkeit entscheidet darüber, welcher Kollektivvertrag auf das Arbeitsverhältnis angewendet wird. Dafür ist auch irrelevant, welchen Beruf der/die ArbeitnehmerIn erlernt hat bzw. tatsächlich ausübt. Wenn z. B. ein Kfz-Mechaniker in einer Werkstätte mit Verkaufsraum arbeitet, ist es möglich, dass er nach dem Handelskollektivvertrag bezahlt wird. Als

Gewerkschaft können wir bei der Zuordnung der Unternehmen nicht mitbestimmen, was in der Praxis oft Probleme verursacht. Nur bei ganz offensichtlichem Missbrauch der Spielregeln kann ein Verfahren zur Korrektur der Zuordnung angestrengt werden.

Was passiert, wenn die Arbeitgeberseite einfach sagt: „Wir steigen aus dem Kollektivvertrag aus“?

Grundsätzlich kann jede Vertragsseite den Kollektivvertrag kündigen. Während der Kündigungsfrist sind die Vertragsparteien aber verpflichtet, über die Erneuerung oder Abänderung des Kollektivvertrages zu verhandeln. Wird ein Kollektivvertrag

gekündigt, gilt die sogenannte „Nachwirkung“. Das heißt, dass für bestehende Arbeitsverhältnisse der Branche auch weiterhin die Regelungen aus dem Kollektivvertrag gültig bleiben, solange keine anderen Einzelverträge abgeschlossen werden. Würde ein/e ArbeitnehmerIn also einen Einzelvertrag unterschreiben, der z. B. eine geringere Entlohnung vorsieht, wäre dieser gültig. In so einem Fall sollte man mit Unterschriften sehr vorsichtig sein.

Warum kündigen Arbeitgeber nur selten einen Kollektivvertrag?

Auch Unternehmen profitieren von den klar geregelten Rechten und Pflichten in

Kollektivverträgen. Sie schaffen Verlässlichkeit und sorgen für gleiche Wettbewerbsbedingungen zwischen den Unternehmen einer Branche. Würde ein Kollektivvertrag gekündigt, gelten die Bestimmungen daraus für bestehende Unternehmen durch die Nachwirkung weiter. Neue Unternehmen der Branche und Unternehmen aus dem Ausland würden allerdings keinen Regelungen unterliegen, was Schmutzkonkurrenz bedeuten würde.

Wo finde ich meinen Kollektivvertrag?

Gewerkschaftsmitglieder haben es besser. Es gibt einerseits gedruckte Kollektivverträge, die du bei deiner Gewerkschaft oder beim Betriebsrat bekommst. Die PDF-Dokumente findest du außerdem im Kollektivvertrags-Bereich auf unserer Website www.proge.at oder auf www.kollektivvertrag.at.

Das Arbeitsverfassungsgesetz schreibt außerdem vor, dass der aktuelle Kollektivvertrag in jedem Betrieb zur Einsichtnahme aufliegen muss.

Was ist ein Rahmenkollektivvertrag?

Manchmal gibt es sogenannte Rahmenkollektivverträge, z. B. im Nahrungs- und Genussmittelbereich. Hier sind die gemeinsamen Regelungen für 28 Bran-

Schon gewusst?

- In erster Linie gelten Kollektivverträge nur für die Arbeitgeber und ArbeitnehmerInnen, die der jeweiligen kollektivvertragsfähigen Körperschaft angehören – in der Regel sind das Gewerkschafts- bzw. WKO-Mitglieder. Da auf Arbeitgeberseite durch die Pflichtmitgliedschaft aber sowieso für alle die Kollektivverträge gelten, sagt das Gesetz, dass sie auch für alle ArbeitnehmerInnen gelten sollen, auch wenn sie nicht Mitglied sind („Außenseiterwirkung“).
- In Österreich gibt es über 800 Kollektivverträge. Rund 98 Prozent der ArbeitnehmerInnen sind durch Kollektivverträge abgesichert, ein weltweiter Spitzenwert.
- Auf deinem Dienstzettel steht, welcher Kollektivvertrag auf das Arbeitsverhältnis angewendet wird und wo der Kollektivvertrag im Betrieb aufliegt.
- Wird ein Kollektivvertrag ungültig, weil z. B. die Verhandlungen bis zum neuen Geltungstermin nicht abgeschlossen sind, wird durch die Nachwirkung sichergestellt, dass den ArbeitnehmerInnen das Entgelt- und Leistungsniveau erhalten bleibt.

chen zusammengefasst. Weil der Rahmenkollektivvertrag so verschiedene Branchen wie z. B. die Brauer und Zuckerbäcker umfasst, gibt es zusätzlich Lohnverträge für jede Branche. Diese Lohnverträge werden im Gegensatz zum Rahmenkollektivvertrag jedes Jahr neu

verhandelt. Gegenstand sind die Lohn-erhöhungen und Verbesserungen im Rahmenrecht. Gibt es genug Branchen, die dieselben Regelungen z. B. zu Karenzzeitrechnungen beinhalten, wird versucht, sie in den Rahmenkollektivvertrag aufzunehmen.

Neue Ausgabe „Arbeit&Wirtschaft“

Wer noch mehr Infos über den Kollektivvertrag will, dem sei die aktuelle Ausgabe der „Arbeit&Wirtschaft“, herausgegeben von Arbeiterkammer und ÖGB, ans Herz gelegt. Neben Berichten aus den Verhandlungen und Historischem über die Entwicklung des Kollektivvertrags kommen ExpertInnen zu Wort, die beleuchten, welchen Einfluss Kollektivverträge auf die Weiterentwicklung des Rechts haben und welche Auswirkungen die Nichteinhaltung eines KV hat. Eingegangen wird auch auf die europäische Perspektive, denn die Mitbestimmung der ArbeitnehmerInnen wurde in den vergangenen Jahren kontinuierlich zurückgedrängt. Bei einem „runden Tisch“ diskutieren GewerkschafterInnen über ihre Erfahrungen bei den KV-Verhandlungen und es werden die Unterschiede der verschiedenen Branchen herausgearbeitet.

Webtipp: www.arbeit-wirtschaft.at

Lohnverhandlungen sind „ka Lercher!“

Bei den Verhandlungen zum Metaller-Kollektivvertrag geht es alljährlich zur Sache. Doch was passiert hinter den verschlossenen Türen der Verhandlungssäle? Der frühere stv. Vorsitzende der PRO-GE, Franz Riepl, gibt auf seinem Blog „hirn statt bauch“ Einblicke und erzählt so manche Anekdote. So habe sich ein Betriebsrat bei einer Verhandlung von der Gegenseite derartig provoziert gefühlt, dass er sich über den Tisch beugte und den Verhandlungsleiter der Gegenseite an der Krawatte packte. Trotz allen Emotionen, dem harten Ringen um einen tragbaren Kompromiss und der Belastung durch die nächtelangen Verhandlungen müsse man darauf achten, den gegenseitigen Respekt zu wahren, denn, so Riepl: „Man will sich auch im nächsten Jahr wieder treffen.“

Webtipp: <https://hirnstattbauch.wordpress.com/>

Hinter den Kulissen

Wie laufen Kollektivvertragsverhandlungen ab?

Kollektivvertragsverhandlungen laufen zwar je nach Branche unterschiedlich, im Kern aber ähnlich ab. Zu den Verhandlungen treffen sich Verhandlungsteams der ArbeitnehmerInnen und Arbeitgeber, die in den jeweiligen Interessenverbänden – in der Regel sind das WKO und Gewerkschaften – gewählt werden.



Die Belegschaft beim Warnstreik 2014 in der Papierfabrik Smurfit Kappa Nettingsdorf in OÖ.



BR-Konferenzen sind der erste Schritt, um über den Stand von Verhandlungen zu berichten. Hier eine Konferenz der Metallindustrie von 2015 in Wien.

Die Forderungsprogrammübergabe für die Verhandlungen in der Metallindustrie (hier von heuer) findet traditionell große Beachtung.



Die Verhandlungsteams. In den Verhandlungen sitzen sich BetriebsrätInnen und GewerkschafterInnen auf der einen und UnternehmerInnen und Wirtschaftskammerer auf der anderen Seite gegenüber. In vielen Bereichen besteht so ein Verhandlungsteam aus nicht mehr als zehn Personen auf jeder Seite. Bei sehr großen Branchen, die gut organisiert sind, wie zum Beispiel in der Metallindustrie, sind bis zu 80 BetriebsrätInnen im Verhandlungsteam. Dass nicht alle gleichzeitig verhandeln können, liegt auf der Hand. Daher wird aus diesem großen Komitee vor Ort eine kleine Verhandlungsgruppe gewählt, die die eigentlichen Gespräche mit der Gegenseite führt. In regelmäßigen Abständen wird dann das große Team über den Fortschritt informiert. Diese direkte Informationskette ist wichtig: Denn je nachdem was passiert, im großen Verhandlungsteam wird immer darüber beraten und demokratisch abgestimmt. Die BetriebsrätInnen müssen das erzielte Ergebnis gemeinsam beschließen oder im Falle von Kampfmaßnahmen sofort die KollegInnen im Betrieb informieren und mobilisieren.

So entsteht das Forderungsprogramm.

Vor Beginn von Verhandlungen werden Lohnerhebungen durchgeführt, die BetriebsrätInnen der Branche befragt und es wird über Probleme und Herausforderungen diskutiert. Auch die wirtschaftliche Situation der Branche und Betriebe wird genau analysiert und bewertet. Aus all diesen Daten und Diskussionen wird

das Forderungsprogramm zu den Kollektivvertragsverhandlungen erstellt.

Gute Nerven und Gespür gefragt. Wie schnell es zu einem Ergebnis kommt, ist sehr unterschiedlich und hängt von den Rahmenbedingungen ab. Es gibt Verhandlungen, in denen es rasch zu einer Einigung kommt, dann gibt es aber auch schier endlose Runden. Die Verhandlungsteams brauchen oft gute Nerven, viel Sitzfleisch und ein gutes Gespür dafür, ob es sich noch lohnt, weiterzuverhandeln, oder ob es besser ist, zu vertagen. Oft hakt es aber beim Geld, warum kein Abschluss erzielt wird.

Nach der Einigung. Sind sich beide Seiten einig, wird das in einem Abschlussprotokoll schriftlich festgehalten und unterschrieben. Entsprechend diesem Protokoll wird der Kollektivvertragstext in den einzelnen Punkten abgeändert bzw. wird der neue Kollektivvertrag ausformuliert.

Streik als letztes Mittel. Grundsätzlich wird in allen Branchen versucht, am Verhandlungstisch zu einem Ergebnis zu kommen. Scheint das aussichtslos, gibt es verschiedene Möglichkeiten der ArbeitnehmerInnen, den Druck zu erhöhen. Als erster Schritt versammeln sich meistens alle BetriebsrätInnen der Branche, um den Stand der Verhandlungen zu diskutieren und weitere Maßnahmen zu besprechen. Der nächste Schritt sind Betriebsversammlungen, bei denen die BetriebsrätInnen die ArbeiterInnen und Angestellten eines Betriebes informieren und abstimmen lassen, wie weiter vorgegangen werden soll. Das stärkste Mittel, um Druck auszuüben, sind Warnstreiks und unbefristete Streiks. Deshalb sind viele Mitglieder in einer Branche so entscheidend. Sie sind das beste Druckmittel in Verhandlungen.

Mimimimi ...

Alle Jahre wieder findet im Vorfeld der Verhandlungen zum Metaller-KV ein altbekanntes Ritual statt. Die Arbeitgebervertreter sehen dunkle Wolken am Konjunkturhimmel aufziehen und prophezeien den Niedergang des Wirtschaftsstandorts, sollten die Lohn- und Gehaltsabschlüsse zu hoch ausfallen. Dabei steht die Metallindustrie durchaus auf solidem Fundament: Wie die Arbeiterkammer in ihrem Branchenreport nachgewiesen hat, konnten die Gewinne 2015 gegenüber dem Vorjahr um 6,1 Prozent gesteigert werden. Wir präsentieren die besten Sager der Arbeitgeberverhandler der letzten Jahre.



Foto: www.Fablio.at

„Wir sind als Unternehmer extrem unter Druck!“

*Christian Knill,
2015*

„Alles andere als ein moderater Abschluss ist Gift für den Standort.“

*Christian Knill,
2016*

„Die Prognosen für unsere Branche zeigen leider weiter nach unten.“

*Christian Knill,
2014*

„Die Entwicklung ist dramatisch. ... Wir spüren die internationale Krise stark.“

*Christian Knill,
2013*

„Uns geht es schlecht.“

*Christian Knill,
2014*

„Der Wind wird rauer als noch im Sommer erwartet – auch für uns Maschinenbauer.“

*Christian Knill,
2012*

„Ein Lohnabschluss in dieser Höhe würde die gesamte österreichische Metallindustrie überfordern.“

*Christoph Hinteregger,
2011*

„Es ist angenehmer zu verhandeln, wenn es etwas zu verteilen gibt.“

*Hermann Haslauer,
2009*

„Die Zeiten werden täglich schlechter.“

*Hermann Haslauer,
2008*

KV-Abschluss

Deutliches Lohnplus im Metallgewerbe

PRO-GE erreicht Freizeitoption und verbesserte Karenzanrechnung.

Die PRO-GE erreichte bei den Kollektivvertragsverhandlungen für rund 105.000 ArbeiterInnen und 18.500 Lehrlinge des Metallgewerbes am 23. November nach rund sieben Stunden einen Abschluss. Die Mindestlöhne steigen um 1,43 Prozent. Zudem werden die Beschäftigten der untersten Lohngruppe künftig beim Mindestlohn mit der nächsthöheren Lohngruppe gleichgestellt. Dies bedeutet für diese ArbeiterInnen eine Erhöhung von 2,55 Prozent. Die Ist-Löhne steigen zwischen 1,33 Prozent und 1,74 Prozent. Lehrlingsentschädigungen sowie Zulagen und Aufwandsentschädigungen werden um 1,43 Prozent erhöht.

Erneut konnte für das Metallgewerbe eine Freizeitoption abge-



schlossen werden. Die Beschäftigten können sich anstelle der Ist-Erhöhung für mehr Freizeit entscheiden. Karenzzeiten werden künftig im Metallgewerbe in vollem Ausmaß für den Urlaubsanspruch, für die Kündigungsfrist und für das Krankentgelt angerechnet.

Der Geltungsbereich des Kollektivvertrags betrifft viele verschiedene Berufsgruppen: Unter anderem Elektrotechnik, Metalltechnik, Mechatronik und Kfz-Mechanik sowie die Gruppe der Installateure.

Der Abschluss im Detail:

- Mindestlöhne: +1,43 Prozent
- Ist-Löhne: +1,33 Prozent, mindestens um 30 Euro
- Lehrlingsentschädigungen: +1,43 Prozent
- Zulagen, Aufwandsentschädigungen: +1,43 Prozent
- Ermöglichung der Freizeitoption
- Volle Karenzanrechnung bei Urlaubsanspruch, Kündigungsfrist und Krankentgelt
- Neuer Mindestlohn: 1.769,47 Euro
- Geltungstermin: 1. Jänner 2017

AKTUELLE KOLLEKTIVVERTRAGSABSCHLÜSSE

Ab 1. August:

Mühlengewerbe: KV-Löhne +1,2 Prozent, neuer Mindestlohn 1.290,30 Euro; Lehrlingsentschädigungen +1,27 Prozent; Dienstalterszulagen +1,2 Prozent, Schmutzzulage +1,2 Prozent, Zehrgelder, Verpflegung und Quartier +1,2 Prozent.

Ab 1. September:

Brauindustrie: KV-Löhne +1,25 Prozent, neuer Mindestlohn 1.654,46 Euro; Ist-Löhne +1,25 Prozent; Lehrlingsentschädigungen +1,25 Prozent, Trennungskostenentschädigungen, Zehrgelder und Zulagen +1,25 Prozent, Einmalzahlung von 150 Euro; günstigere betriebliche Regelungen bleiben aufrecht.

Ab 1. Oktober:

Großbäcker: KV-Löhne +1,27 Prozent, neuer Mindestlohn 1.488,06 Euro; Lehrlingsentschädigungen +1,27; Zulagen laut Lohnvertrag +1,27 Prozent.

ALLE KV-ABSCHLÜSSE DER PRO-GE: WWW.LOHNRUNDEN.AT

Ab 1. November:

Molkereien und Käseereien: KV-Löhne +1,2 Prozent, neuer Mindestlohn 1.706,53 Euro; Dienstalterszulagen +1,2 Prozent, Zehrgelder +1,2 Prozent, Bienniumsstufen +1,2 Prozent; Lehrlingsentschädigungen +1,2 Prozent, Angleichung Lehrlingsentschädigungen der gewerblichen und genossenschaftlichen Molkereien und Käseereien an jene der Milchindustrie.

Ab 1. Jänner:

ForstarbeiterInnen der Privatwirtschaft: KV-Löhne +1,3 Prozent, neuer Mindestlohn 1.608,06 Euro; Lehrlingsentschädigung +1,3 Prozent; Vergütung für motormanuelle Schlägerung +1,3 Prozent, Motorsägenanschaffungspauschalien +1,3 Prozent.

Glasbläser- und Glasinstrumentenerzeugergewerbe: KV-Löhne +1,35 Prozent, neuer Mindestlohn 1.382,01 Euro; Lehrlingsentschädigungen +1,35 Prozent.

Metallindustrie

Bis zu zwei Prozent mehr Lohn!

Trotz getrennter Verhandlungen mit den einzelnen Fachverbänden setzten PRO-GE und GPA-djp den einheitlichen Branchen-Kollektivvertrag durch. Freifahrt für Lehrlinge und volle Karenzanrechnung erreicht.

Sieben Wochen nach der Forderungsübergabe und nach insgesamt 14 Verhandlungsrunden mit den sechs Fachverbänden bzw. Berufsgruppen der Metallindustrie haben die Gewerkschaften PRO-GE und GPA-djp am 14. November ihr Ziel eines einheitlichen Branchen-Kollektivvertrages und eines einheitlichen Lohn- und Gehaltsabschlusses für alle 180.000 Beschäftigten erreicht.

Knackpunkt der diesjährigen KV-Runde waren wieder die Verhandlungen mit dem Arbeitgeberverband Maschinen- und Metallwarenindustrie. Erst nach österreichweiten BetriebsrätInnenkonferenzen mit rund 1.300 TeilnehmerInnen und der Einberufung von Betriebsversammlungen konnte am 4. November in der vierten Verhandlungsrunde nach 16 Stunden ein erster Abschluss erreicht werden.

Die Einkommen werden im Schnitt um 1,68 Prozent erhöht, dabei wurde eine gestaffelte Erhöhung der Ist- und KV-Löhne und -Gehälter erreicht. Untere Einkommensgruppen finden besondere Berücksichtigung und werden um zwei Prozent erhöht. „Wir konnten das Ziel, vor allem für niedrige Lohn- und Gehaltsgruppen mehr herauszuholen, durchsetzen. Zwei Prozent sind bei einer durchschnittlichen Inflationsrate von 0,73

Prozent ein hohes Reallohnplus“, betont Chefverhandler Rainer Wimmer.

Ebenso konnten rahmenrechtliche Verbesserungen erzielt werden. So werden Karennzeiten künftig in vollem Ausmaß auf dienstzeitabhängige Ansprüche angerechnet und auch die Fahrtkosten für Lehrlinge zum Berufsschulinternat übernommen, sofern diese nicht bereits von öffentlichen Förderungen abgedeckt sind (mehr dazu auf Seite 12). „Die vollständige Anrechnung von Karennzeiten ist ein sozialpolitischer Meilenstein in

Der Abschluss im Detail:

Erhöhung der KV- und Ist-Löhne:

- Lohngruppe A: +2,0 %
- Lohngruppe B-F: +1,75 %
- Lohngruppe G-H: +1,5 %
- Lohngruppe I-K: +1,2 %

- Neuer Mindestlohn 1.785,03 Euro
- Lehrlingsentschädigung: +1,75 %
- Zulagen: +1,75 %
- Aufwandsentschädigungen: +1,0 %

NEU:

- Fahrtkosten für günstigstes öffentliches Verkehrsmittel vom/zum Berufsschulinternat trägt der Arbeitgeber.
- Elternkarenzen werden ab jetzt zur Gänze auf dienstzeitabhängige Ansprüche, ausgenommen auf Vorrückungen, angerechnet.

Freizeitoption:

- Für Bergbau-Stahl, Fahrzeugindustrie

Das monatliche Freizeitmaß nach Beschäftigungsgruppen (BG):

- BG A: 3 Stunden
- BG B-F: 2 Stunden 38 Minuten
- BG G-H: 2 Stunden 15 Minuten
- BG I-K: 1 Stunden 48 Minuten



der Kollektivvertragspolitik: Die Nachteile etwa beim Urlaubsanspruch, Krankenentgelt oder bei Jubiläumsgeldern gehören damit der Vergangenheit an“, sagt Rainer Wimmer.

Zusätzlich ist es gelungen, auch dieses Jahr die Freizeitoption wieder für die Bereiche Bergbau-Stahl und Fahrzeugindustrie zu vereinbaren. Die Beschäftigten können sich anstelle der Ist-Erhöpfung für mehr Freizeit entscheiden. Für die Freizeitoption ist eine Betriebsvereinbarung notwendig, der zusätzliche Freizeitanspruch kann zur Verringerung der wöchentlichen Arbeitszeit verwendet, stundenweise, in ganzen Tagen oder ganzwöchig verbraucht oder für eine längere Freizeitphase über mehrere Jahre angespart werden.

Anrechnung der Karenzzeit großartiger Erfolg

Meilenstein für Frauen

Neue Regelungen haben gesellschaftspolitische Vorbildwirkung.

LINKTIPP:

Mehr Informationen unter www.proge.at/frauen

Ein Meilenstein auf dem Weg zu mehr Gleichstellung ist die volle Anrechnung der Karenzzeiten auf dienstzeitabhängige Ansprüche in der gesamten Metallindustrie. Sie bringt Verbesserungen vor allem für die weiblichen Beschäftigten.

Was ändert sich durch die neue Regelung? Frauen waren bisher benachteiligt, was das Erreichen der sechsten Urlaubswoche betrifft. Wurden bisher lediglich 22 Monate der Karenzzeiten angerechnet – egal ob die Frau ein oder mehrere Kinder hat –, wird jetzt die volle Karenzzeit angerechnet. Gleiches gilt für Krankentgelt und Krankengeldzuschuss.

Lohnschere schließen. Die Anrechnung ermöglicht Frauen auch, Jubiläumsgelder früher zu erhalten, und all jene, die sich noch in der Abfertigung alt befinden, können mit einem höheren Auszahlungsbetrag rechnen. „Diese Maßnahmen tragen dazu bei, die Lohnschere zu schließen. Österreich hat in dieser Frage noch Aufholbedarf. KV-Abschlüsse wie diese müssen daher beispielgebend für andere Branchen sein“, betont die PRO-GE Bundesfrauenvorsitzende Klaudia Frießen.

Ebenso sollen die neuen Regelungen ein Anreiz für Männer sein, längere Karenzzeiten in Anspruch zu nehmen und sich so verstärkt in die Kinderbetreuung einzubringen. „Der neue KV hat gesellschaftspolitische Vorbildwirkung. Wir werden uns auch weiterhin dafür einsetzen, dass Gleichstellungsthemen im Fokus der Gewerkschaftsarbeit liegen“, freut sich Frießen über den großartigen Verhandlungserfolg der PRO-GE.



Foto: Fotolia

„We are looking for a Freifahrt“ – Jugendkampagne

Lehrlingsfreifahrt erreicht

LINKTIPP:

www.proge.at/jugend



Lehrlinge können mit diesem Abschluss viel Geld sparen, denn die Fahrtkosten ins Internat werden ab jetzt in der gesamten Metallindustrie vergütet. Zusammen mit der Internatskostenregelung, welche ebenfalls im Kollektivvertrag geregelt ist, ergibt das eine stolze Summe, für die die Lehrlinge jetzt nicht mehr selbst aufkommen müssen.

Gemeinsam kämpfen. Der PRO-GE Bundesjugendvorsitzende Sascha Ernszt ist mit dem Ergebnis sehr zufrieden. „Wie man sieht, macht es Sinn, Gewerkschaftsmitglied zu sein und für ein Anliegen gemeinsam zu kämpfen. Diese neue Regelung bringt eine enorme Erleichterung für die Lehrlinge“, so Ernszt.

Schutz gegen Billig-Stahl

23.000 Unterschriften für den Schutz der Stahlindustrie.

Erfreut über den großen Zuspruch zur parlamentarischen Bürgerinitiative zum Schutz der europäischen Stahlindustrie zeigt sich PRO-GE Vorsitzender Rainer Wimmer: „Mehr als 23.000 Menschen haben die Bürgerinitiative bereits über den Sommer unterzeichnet. Somit wurde die formale Hürde von 500 Unterstützungserklärungen für die Behandlung im Parlament mit Leichtigkeit übersprungen.“

Ziel ist, höhere und raschere Schutzzölle gegen Billigstahl aus China zu erreichen. Die Bürgerinitiative kann jetzt online unter www.parlament.gv.at unterstützt werden.



16 Tage gegen Gewalt an Frauen



Kostenlose Broschüre mit Anlaufstellen für Opfer.

Zwischen dem 25. November – dieser wurde von der UNO als internationaler Gedenktag für die Opfer von Gewalt an Frauen und Mädchen anerkannt – und dem 10. Dezember (Internationaler Tag der Menschenrechte) ist ein Aktionszeitraum, in dem Gewalt gegen Frauen in all ihren Ausprägungen thematisiert und ins Bewusstsein gerückt werden soll. Die Bundesfrauenabteilung der Gewerkschaft PRO-GE unterstützt die Maßnahmen bzw. Einrichtungen, die Gewalt an Frauen verhindern und Opfer unterstützen.

In der Broschüre „Gewalt gegen Frauen – Das Gewaltschutzgesetz“ der PRO-GE Frauen sind alle wichtigen Adressen und Telefonnummern angeführt, unter denen Frauen Hilfe bekommen, wenn ihnen Gewalt angetan wird oder wurde.

Die Broschüre als Download gibt es unter www.proge-frauen.at

Finanzamtsbestätigung online

Dein Mitgliedsbeitrag ist von der Steuer absetzbar!

Gewerkschaftsbeiträge sind als Werbungskosten von der Lohnsteuer absetzbar. Wird der Beitrag bereits bei der Lohnauszahlung einbehalten, wird er automatisch auch bei der Lohnsteuerberechnung berücksichtigt.



Wird der Mitgliedsbeitrag selbst eingezahlt, z. B. per Erlagschein, kann er bei der ArbeitnehmerInnenveranlagung geltend gemacht werden. Das Finanzamt kann dann eine Bestätigung verlangen. Ab Mitte Dezember kann die Finanzamtsbestätigungen für 2016 online erstellt, gespeichert und ausgedruckt werden – und das für fünf Jahre rückwirkend! Für die KollegInnen ohne Internetzugang kann die Finanzamtsbestätigungen beim Mitgliederservice unter 01/534 44-69100 angefragt werden.

Mehr unter www.proge.at/finanzamtsbestaetigung



Amnesty International

Über sieben Millionen Mitglieder, UnterstützerInnen und AktivistInnen in 150 Staaten machen Amnesty International (AI) zur größten Menschenrechtsbewegung der Welt. Das gemeinsame Ziel der Organisation: schwerwiegende Menschenrechtsverletzungen verhindern oder stoppen. Die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte bildet dabei die Grundlage.

Gemeinsam die Welt verändern

Von Taxenbach in Salzburg bis Ulan-Bator in der Mongolei, von Ontario in Kanada über Rabat in Marokko bis Kapstadt in Südafrika – weltweit zeigen Menschen, dass Zusammenhalt stärker ist als Unterdrückung! Jedes Jahr im Dezember schreibt AI gemeinsam mit Hunderttausenden Menschen im Rahmen des Amnesty-International-Briefmarathons Briefe, Appelle, E-Mails und Postkarten zugunsten von Menschen in Gefahr. Mit diesen Aktionen übt Amnesty International Druck auf die politischen Verantwortlichen aus und setzt ein Zeichen der Solidarität!

Mehr Infos unter www.amnesty.at

Interview

„Intransparente Entgeltsysteme sind besonders anfällig für Diskriminierung“

Frauen und Männer sind im Berufsleben gleichzustellen, so will es zumindest das Gesetz. In der Praxis hält sich die männliche Dominanz in den Führungsebenen ebenso hartnäckig wie der Einkommensunterschied zwischen den Geschlechtern. Die „Glück auf!“ sprach mit Gleichbehandlungsanwältin Mag.^a Theresa Hammer über Ursachen, Auswirkungen und mögliche Gegenmaßnahmen.

Wie oft wendet sich jemand wegen Geschlechterdiskriminierung in der Arbeitswelt an Sie?

Pro Jahr werden etwa 2.000 bis 2.500 Anfragen zu diesem Themenbereich an die Gleichbehandlungsanwaltschaft gerichtet. Das umfasst Rechtsauskünfte wie auch Beratungen und Begleitungen in konkreten Einzelfällen.

Wie kommt es überhaupt zu Diskriminierungen wegen des Geschlechts?

Das Geschlecht ist nach wie vor ein wesentliches Merkmal, wonach wir Menschen einteilen und nach dem unsere Gesellschaft strukturiert ist. Benachteiligungen passieren zum Teil durch bewusste, direkte Diskriminierungen aufgrund von Vorurteilen und stereotypen Zuschreibungen, zum Teil aber auch aufgrund von strukturellen Faktoren, wie der unterschiedlichen Verteilung von Ressourcen und Macht in unserer Gesellschaft. Ein wesentlicher Punkt ist, dass Frauen oft nach wie vor als hauptverantwortlich für die unbezahlte Versorgung von Kindern und Angehörigen betrachtet werden – und das hat Auswir-

kungen auf ihre Stellung im Arbeitsverhältnis.

Wie manifestieren sich diese Diskriminierungen im Berufsleben?

Das beginnt bei Fragen nach der Kinderbetreuung im Bewerbungsgespräch und der darauffolgenden Entscheidung für einen Mann ohne Kinder und setzt sich bei Lohnfestsetzung und Aufstiegschancen im Betrieb fort. Ungleiche Machtverteilung zwischen den Geschlechtern und stereotype Rollenbilder führen leider auch zu vielen Fällen von Würde verletzendem Verhalten und sexuellen Belästigungen. In letzter Zeit sind wir auch wieder mit zahlreichen Fällen von diskriminierenden Kündigungen oder Nichtverlängerung von befristeten Arbeitsverträgen im Fall einer Schwangerschaft oder generell aufgrund von Kinderbetreuungspflichten konfrontiert. Vermehrt wenden sich auch Männer an uns, die Karenz oder Elternteilzeit in Anspruch nehmen und in der Folge im Job benachteiligt werden.

Der Einkommensunterschied zwischen Männern und Frauen geht seit Langem kaum zurück? Woran liegt das?

Ungleiche Entlohnung aufgrund des Geschlechts ist ein wesentliches und besonders hartnäckiges Hindernis auf dem Weg zu tatsächlicher Gleichstellung. Gesamtgesellschaftlich geht es dabei um die Verteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit zulasten von Frauen und um die unterschiedliche Entlohnung von typischen Frauen- und typischen Männerberufen, was durchaus im Zusammenhang zu sehen ist. Auf betrieblicher Ebene geht es oft um die Bewertung von Arbeit: Wie werden Tätigkeiten eingestuft und werden auch die Belastungen in typischen „Frauenjobs“ entsprechend gewertet? Darüber hinaus spielt sich Diskriminierung oft im Bereich von Überzahlungen, die meist auf Verhandlung basieren, ab. In diesem Zusammenhang hat der Oberste Gerichtshof jedoch bereits 1998 entschieden, dass ein Arbeitgeber gleiche Arbeit gleich entlohnen muss, auch wenn die Frau im Bewerbungsgespräch „schlechter verhandelt“ hat. Und generell können wir aufgrund unserer Erfahrung sagen: Intransparente Entgeltsysteme sind besonders anfällig für Diskriminierung.

Manche melden sich, viele nehmen Benachteiligungen aber einfach hin. Was hält Betroffene davon ab, sich zu melden? Wir beraten jedes Jahr viele, zum Teil sehr drastische Fälle von Entgeltdiskriminie-

„Frauen werden nach wie vor als hauptverantwortlich für die Kinderbetreuung betrachtet.“





Die Gleichbehandlungsanwaltschaft ist eine staatliche Einrichtung zur Durchsetzung des Rechts auf Gleichbehandlung und zum Schutz vor Diskriminierung. Mag.ª Theresa Hammer arbeitet als Anwältin im Bereich Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt.

rung. Aber: Frauen verdienen im Durchschnitt ca. 23 Prozent weniger als Männer. Es müssten also noch viel mehr Fälle sein. Ich denke, das liegt zum Teil am fehlenden Bewusstsein der Betroffenen, weil sie nicht über die Rechtslage informiert sind oder wegen mangelnder Entgelttransparenz gar nicht wissen, was ein vergleichbarer Kollege verdient. Zum anderen ist die Hemmschwelle hoch, gegen den eigenen Arbeitgeber ein Rechtsverfahren zu führen, gerade in wirtschaftlich härteren Zeiten.

Wenden sich auch BetriebsrätInnen an Sie?

Ja. Die Rolle von BetriebsrätInnen ist für eine effektive Umsetzung des Gleichbehandlungsrechts essenziell. Sie können KollegInnen vor Ort im Betrieb unterstützen, wichtige Informationen in einem Fall von vermuteter Diskriminierung beisteuern, Begleit- und Vertrauensperson oder Zeuge oder Zeugin in einem Rechtsverfahren sein. Es geht aber auch darum, das Thema Gleichbehandlung im Betrieb auf die Tagesordnung zu setzen und etwa Betriebsvereinbarungen im Bereich Gleichstellung oder Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu verhandeln oder anhand der Einkommensberichte das Thema ungleiche Entlohnung zu bearbeiten.

Sind die Einkommensberichte geeignet, um Einkommensunterschiede zu bekämpfen?

Jein. Die Einkommensberichte sind ein erster wichtiger Schritt, um das Thema auf der betrieblichen Ebene in den Fokus zu nehmen und Arbeitgeber zu verpflichten, sich damit auseinanderzusetzen. Wesentlich ist aber, was dann mit dem Bericht passiert. Hier sind die BetriebsrätInnen gefragt, den Bericht als Basis für weitere Schritte zu nutzen:

z. B. genauere Zahlen zu verlangen über Grundentgelt, Überzahlung, Überstunden etc., regelmäßig die Einstufungs- und Überzahlungspraxis zu überprüfen sowie wenn möglich eine Arbeitsplatzbewertung von Frauen und Männern durchzuführen. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft bietet gemeinsam mit den Gewerkschaften immer wieder Schulungen zum Thema an.

Was müsste sich noch ändern, um Chancen- und Einkommensgleichheit schneller zu erreichen?

Das ist eine vielschichtige Frage. Hier sind zum einen Änderungen im Privaten gefragt, konkret eine faire Aufteilung von unbezahlter Haus- und Betreuungsarbeit.

„Die Arbeitswelt sollte mehr an den Bedürfnissen der Menschen ausgerichtet sein und nicht umgekehrt.“

Als Gleichbehandlungsanwältin sehe ich aber vor allem auch die Chance, die gesellschaftspolitische und rechtliche Maßnahmen bieten: Individuell Betroffene brauchen wirksamere Rechtsinstrumente, um ihren Anspruch auf Gleichbehandlung durchsetzen zu können. Arbeitgeber müssen auch verstärkt in die Pflicht genommen werden, aktiv Maßnahmen zur Gleichstellung und zum Abbau struktureller Benachteiligungen zu setzen, etwa durch Verbesserung der Einkommensberichte, eine Verankerung von Gleichstellungsplänen auf Betriebsebene, die Verpflichtung zu Vereinbarkeitsmaßnahmen etc. Zusätzlich sollte die Arbeitswelt generell mehr an den Bedürfnissen der Menschen ausgerichtet sein und nicht umgekehrt. Das betrifft neben der Entlohnung vor allem die Themen Arbeitszeit und Belastung am Arbeitsplatz.

genommen werden, aktiv Maßnahmen zur Gleichstellung und zum Abbau struktureller Benachteiligungen zu setzen, etwa durch Verbesserung

der Einkommensberichte, eine Verankerung von Gleichstellungsplänen auf Betriebsebene, die Verpflichtung zu Vereinbarkeitsmaßnahmen etc. Zusätzlich sollte die Arbeitswelt generell mehr an den Bedürfnissen der Menschen ausgerichtet sein und nicht umgekehrt. Das betrifft neben der Entlohnung vor allem die Themen Arbeitszeit und Belastung am Arbeitsplatz.

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft berät und unterstützt, vertraulich und kostenfrei, sowohl von Diskriminierung Betroffene als auch alle, die sich in Unternehmen oder Organisationen für Gleichstellung einsetzen. Mehr Information unter www.gleichbehandlungsanwaltschaft.at

Achtung Kamera



ExpertInnen der Gewerkschaft in Weißrussland informierten sich im Oktober über ArbeitnehmerInnenenschutz in Österreich. Auf Einladung des OMV-Betriebsrates besichtigten sie dabei auch Sicherheitseinrichtungen der Raffinerie in Schwechat.



Eine hochrangige Delegation des Vietnamesischen Gewerkschaftsbundes (VGCL) hielt sich Anfang November in Wien auf, um sich über Kollektivvertragspolitik und Gleichstellung in Österreich zu informieren.



Beim Leistungsbilanz-Gewinnspiel wurden drei iPads verlost. Wir gratulieren den GewinnerInnen: Gernot Jörg (oben), Eva Strobl und Denise Haberl (rechts).



Am 9. November demonstrierten rund 15.000 StahlarbeiterInnen aus ganz Europa in Brüssel, um die Stahlindustrie vor chinesischem Billigstahl zu schützen. Auch aus Österreich waren rund 200 Beschäftigte der Stahlindustrie dabei.



Am 12. September ehrte das Land Oberösterreich engagierte Betriebsräte der Gewerkschaft PRO-GE. Landeshauptmann-Stv. Mag. Thomas Stelzer überreichte das Goldene Verdienstzeichen an Josef Brandstötter, ehem. ZBRV der Fa. SKF Österreich AG in Steyr (rechts).

OÖ-PRO-GE Vertreter gratulieren Walter Lehner, ehem. BR der Fa. BMW Motoren GmbH in Steyr, zur Überreichung der Verdienstmedaille Oberösterreich (links).

Bei der PRO-GE Burgenland-Jubilarehrung in Neustift/Lafnitz konnte vielen Jubilaren zur langjährigen Mitgliedschaft gratuliert werden. Beispielhaft für die vielen treuen Mitglieder sind auf dem Bild zu sehen: Johann Riegler für das 50-jährige sowie Johann Strassner und Josef Pleyer für das 65-jährige Jubiläum. Die „Glück auf!“ gratuliert.





Kongress von IndustriALL Global Union

La luta continua!

1.500 Delegierte aus über 100 Ländern trafen sich Anfang Oktober in Rio de Janeiro, um drei Tage lang über Strategien zu diskutieren, wie Gewerkschaften ihr Gegengewicht zu den multinationalen Unternehmen weltweit stärken können.

„La luta continua!“ – der Kampf geht weiter – war das Motto des zweiten Kongresses von IndustriALL Global Union in Rio de Janeiro (Brasilien). Die rund 1.500 Delegierten aus aller Welt wählten den Deutschen Jörg Hoffmann zum Präsidenten des Dachverbandes. Der Kongress beschloss auch eine Intensivierung der Jugendarbeit sowie eine Erhöhung des Frauenanteiles in den Gremien.

Erfolgreiche Kampagnen. Der Einsturz des Rana-Plaza-Gebäudes in Bangladesch, bei dem über 1.100 TextilarbeiterInnen ums Leben kamen, sorgte für weltweite Bestürzung. Das von IndustriALL in den

letzten Jahren erreichte Abkommen zur Verbesserung der Brand- und Gebäudesicherheit ist daher für die Gesundheit und Sicherheit von Millionen von TextilarbeiterInnen enorm wichtig. Damit wurde die Verantwortung der Textilkonzerne für ihre Zulieferer auf eine neue Ebene gehoben.

IndustriALL reagierte energisch auf Rechtsverletzungen wie etwa beim Bergbaukonzern Rio Tinto. Weitere Kampagnen betrafen Hugo Boss in der Türkei und Nissan in den USA.

Aufbau von Netzwerken. IndustriALL hat mit neun Konzernen Vereinbarungen über globale gewerkschaftliche Netzwerke getroffen: Ford, General

Motors, AB Volvo, VW, BMW, Daimler, Bosch, PSA und Renault. Die jeweiligen Konzernleitungen beteiligen sich an den Netzwerken, berichten über ihre globalen Strategien und geben den Gewerkschaften vor Ort zusätzliche Informationen über die Pläne der Unternehmen.

Fakten-Box:

IndustriALL Global entstand im Juni 2012 in Kopenhagen durch den Zusammenschluss von drei internationalen Verbänden der Metall-, Chemie-, Bergbau-, Energie sowie der Textil-, Bekleidungs- und Lederarbeitergewerkschaften zu einem gemeinsamen Gewerkschaftsverband, der heute weltweit 50 Millionen Mitglieder in 600 Mitgliedsorganisationen in über 140 Ländern vertritt.

Zentrale Ziele sind unter anderem der Kampf gegen prekäre Beschäftigung oder Abschlüsse von globalen Rahmenvereinbarungen, in denen multinationale Konzerne ihre soziale Verantwortung wahrnehmen müssen.

Betriebsreportage Collini-Werk Wien

Die Verschiedenheit der Menschen macht den Erfolg aus!

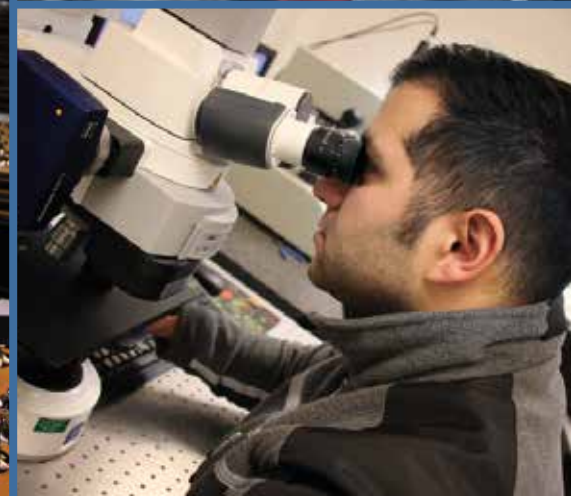


Das zur Collini-Gruppe gehörende Werk in Wien hat sich auf Oberflächenbeschichtung durch verschiedene galvanische Verfahren spezialisiert. Rund 100 Beschäftigte fertigen hier im 3-Schicht-System unter anderem Produkte für die Fahrzeugtechnik, den Maschinenbau oder die Elektro- und Starkstromtechnik.

Eigentlich würde man vom Ruf her einen klassischen „Metallerbetrieb“ erwarten. Doch die Produktion entspricht eher jener eines chemischen Unternehmens. Denn bei der Veredelung der Metalle kommen spezielle und hoch komplizierte chemische Verfahren zum Einsatz.

Diversität ist einer der Erfolgsfaktoren des Standortes von Collini in Wien. Die Beschäftigten kommen aus 22 verschiedenen Nationen und der Betriebsrat ist stolz, dass die Unterschiedlichkeit gefördert wird. „Hier im Werk schauen wir, dass die verschiedenen Bedürfnisse unter einen Hut kommen, und wir haben ein gutes Gesprächsklima mit der Geschäftsleitung. Dazu gehört auch, dass wir Familie und Beruf unter einen Hut bringen. Das ist uns bei der Arbeitszeitgestaltung wichtig“, beschreibt Arbeiterbetriebsratsvorsitzender Nermin Burzic (links) das Arbeitsklima. In der Produktion wird schon aus Qualitätsgründen auf langjährige MitarbeiterInnen gesetzt und auf LeiharbeiterInnen so gut wie möglich verzichtet.

Wegen der hohen Produktqualität wird auch auf die eigene Lehrlingsausbildung gesetzt. Acht Lehrlinge bekommen zurzeit fundierte Fachkenntnisse vermittelt. Lisa Müllek (rechts oben) lernt z. B. den Beruf der Oberflächenmechanikerin und wird nächstes Jahr ihre Lehrabschlussprüfung absolvieren. Sie ist der Beweis, dass Frauen in klassischen Metaller-Berufen keine Ausnahme sein müssen.



Alles, was Recht ist

Keine unbezahlten Weihnachten für LeiharbeiterInnen!

Während der Weihnachtsfeiertage geht es in vielen Betrieben ruhiger zu als sonst. Für LeiharbeiterInnen bedeutet das oft, dass ihr Einsatz unterbrochen wird. Aber: Auch Stehzeiten müssen ihnen bezahlt werden!

LINKTIPP:

Das PRO-GE Informationsportal für LeiharbeiterInnen:
www.leiharbeiter.at

Während der Weihnachtsferien ist in vielen Betrieben wenig los. Angenehm für die Beschäftigten, die es jetzt in der Arbeit auch einmal ruhiger angehen lassen können, falls sie nicht ohnehin Urlaub nehmen. Für viele LeiharbeiterInnen bedeutet das allerdings, aus mangelndem Bedarf in dieser Zeit an die Überlasserfirmen „zurückgestellt“ zu werden. Der Kollektivvertrag für die Arbeitskräfteüberlassung stellt dazu eindeutig klar: Stehzeiten sind (grundsätzlich und nicht nur zu Weihnachten) vom Überlasserbetrieb zu bezahlen!

„Abmeldung“ ist gesetzlich verboten. LeiharbeiterInnen dürfen in solchen Fällen weder vom Arbeitgeber gezwungen werden, für überlassungsfreie Tage Urlaub zu nehmen, und schon gar nicht dürfen sie „stempeln geschickt“ werden. Das ist gesetzlich ausdrücklich verboten. „Wird ein Dienstverhältnis vor Weihnachten aufgelöst und danach neu begründet und sogar im selben Beschäftigterbetrieb weitergearbeitet, dann liegt eindeutig ein Gesetzesverstoß vor“, stellt Andreas Schlitzer von der PRO-GE Rechtsabteilung fest. Und zwar so eindeutig, dass in diesem Fall selbst eine „eilvernehmliche Auflösung“ als Rechtsmissbrauch erkennbar wäre. Trotzdem rät der PRO-GE Rechtsexperte, niemals in eine eilvernehmliche Auflösung einzuwilligen, sondern zuerst einmal mit der PRO-GE Kontakt aufzunehmen.

Betriebsferien: auch für LeiharbeiterInnen. Wird im Einsatzbetrieb während der Feiertage überhaupt zugesperrt und den Beschäftigten frei gegeben, greift eine andere Regelung zum Schutz von LeiharbeiterInnen. Denn das Arbeitskräfteüberlassungsgesetz bestimmt, dass zusätzlich zum Kollektivvertrag auch alle im Beschäftigterbetrieb



Foto: Helmut Fohringer / APA / picturedesk.com

Von der Leiharbeitsfirma „über die Feiertage abgemeldet“? Das ist ungesetzlich. Die PRO-GE holt dir dein Geld, wenn's trotzdem passiert!

geltenden Arbeitszeitregelungen genauso für LeiharbeiterInnen gelten. Werden also Tage „eingearbeitet“, z. B. auf Basis flexibler Arbeitszeitgestaltung wie der erweiterten Bandbreite in der Metallindustrie, bekommen LeiharbeiterInnen ebenso frei wie ihre KollegInnen der Stammbesellschaft. Die Überlassung zu unterbrechen ist damit gar nicht möglich.

Schenk dein Geld nicht her! Die Rechtslage ist eindeutig. Sollte sich dein Arbeitgeber also nicht an die Regeln halten und dich zu unbezahlten Weihnachtsferien drängen, gilt: umgehend Kontakt zur PRO-GE aufnehmen! Auch für Befürchtungen, vom Arbeitgeber deswegen benachteiligt zu werden, besteht in diesem Fall kein Grund. „Die Möglichkeit, diese Ansprüche einzufordern, besteht noch drei Jahre lang“, erläutert Schlitzer. „Wir helfen dir, die nötigen Beweise zu sichern, und holen dir dein Geld zu einem günstigen Zeitpunkt zurück.“

Arbeitslose Weihnachten?

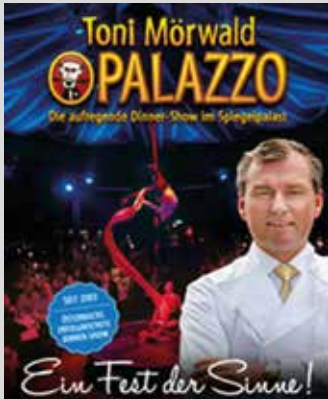
LeiharbeiterInnen, deren Dienstverhältnis während der Weihnachtsfeiertage gesetzeswidrig unterbrochen wurde, hilft die **PRO-GE Rechtsabteilung** unter der **Tel.-Nr. 01/534 44-69142** bzw. per **E-Mail: recht@proge.at** gerne weiter.

OGB Kartenstelle

Mehr kulturelle Angebote unter: kartenstelle.oegb.at

Tel.: 01/534 44-39675, 39677, 39679, 39681 – Öffnungszeiten: Mo, Di, Mi: 9 bis 16 Uhr;
Do: 9 bis 18 Uhr; Fr: 9 bis 13 Uhr. Adresse: Johann-Böhm-Platz 1, 1020 Wien,

E-Mail: ticketservice@oegb.at. Bei der Kartenbestellung bitte Ihre Gewerkschaftsmitgliedschaft nachweisen.



Toni Mörwald PALAZZO im Spiegelpalast WIEN

Glücksjäger – die neue Show bis 12. März 2017

PALAZZO – die aufregende Dinershow kommt bereits zum 14. Mal in Folge nach Wien und präsentiert im atemberaubenden Spiegelpalast im Wiener Prater die fabelhafte neue Show „Glücksjäger“.

Kulinarischer Gastgeber von PALAZZO Wien ist heuer erneut Haubenkoch Toni Mörwald, der mit einem neuen Vier-Gang-Menü verzaubern wird, während preisgekrönte ArtistInnen, AkrobatInnen und KünstlerInnen für unvergessliche Momente sorgen.

10 % Ermäßigung auf alle Logen- und Rangplätze bei allen Jänner-Terminen



Eckart Witzigmann PALAZZO

erstmalig im Spiegelpalast GRAZ

Graziös – die neue Show bis 26. Februar 2017

Freuen Sie sich auf vergnügliche Stunden, in denen meisterhafte Kochkunst auf preisgekrönte Akrobatik trifft, erlesene Köstlichkeiten mit herzerfrischem Humor garniert werden und Momenten genießerischen Schwelgens spannungsgeladene Drahtseilakte folgen. Erleben Sie erstklassige Unterhaltung und exquisite Gaumenfreuden zubereitet vom „Koch des Jahrhunderts“ Eckart Witzigmann im einzigartigen Ambiente des Spiegelpalastes!

10 % Ermäßigung auf alle Logen- und Rangplätze



DAVID GUETTA – UNITY TOUR 2017 KRIEAU – WIEN

Superstar DAVID GUETTA kommt nach Österreich! 29. Juli 2017 – 15 Uhr

Das Testimonial der UEFA EURO 2016 wird für das elektronische Konzertspektakel des Jahres 2017 sorgen. Bereits am Nachmittag (Einlass: 15 Uhr) starten internationale Top-Acts des EDM, welche ebenfalls nicht mehr aus der elektronischen Musik-Welt wegzudenken sind, in das ultimative Open Air Event.

Ermäßigte Preise bei Wavebreaker- und Stehplatztickets



SCHIKANEDER RAIMUNDTHEATER

Die turbulente Liebesgeschichte hinter der Zauberflöte Musical-Weltpremiere im Raimundtheater

Publikumsliebbling Mark Seibert wird ab Herbst die Rolle des wohl größten Theatermanns des 18. Jahrhunderts verkörpern und als Schauspieler, Sänger, Regisseur, Dichter und Theaterdirektor „Emanuel Schikaneder“ auf der Bühne stehen! Das – vom Broadway bis West-End – hochkarätige internationale Kreativ- und Leading-Team zeigt mit „Schikaneder“ eine romantische Musical-Komödie über eines der wohl schillerndsten Wiener Theater-Ehepaare.

Ermäßigte Preise

Wertgutscheine - das ideale Geschenk

Sollten Sie Urlaubsgutscheine für Weihnachten wünschen, so bitten wir Sie, diese bis spätestens **16. Dezember 2016** in der PRO-GE Urlaub&Seminar GmbH zu bestellen.



Zeit für Anmeldung

Hauptsaison Kärnten 2017

von **01. Juli** bis **09. September**

Haus **Velden**
am Wörthersee

Haus **Krumpendorf**
am Wörthersee

Die Anmeldung für die Hauptsaison im Haus Krumpendorf und im Haus Velden ist wieder in den **ersten beiden Dezemberwochen 2016** in der PRO-GE Urlaub&Seminar GmbH möglich. Zusagen ergehen schriftlich bis Ende Jänner 2017.



Winter *im* Hotel **Bad Hofgastein**



Freie Termine 2017:

14. Jänner	bis	21. Jänner
25. März	bis	27. März
26. März	bis	30. März
7. April	bis	18. April

Preise für PRO-GE Mitglieder
pro Nacht inklusive Halbpension:

Erwachsene € 71,00
exkl. Kurtaxe/Ortstaxe

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) 53 444-69705 DW
oder (01) 53 444-69707 DW

Nähere Infos unter:

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

Preisrätsel

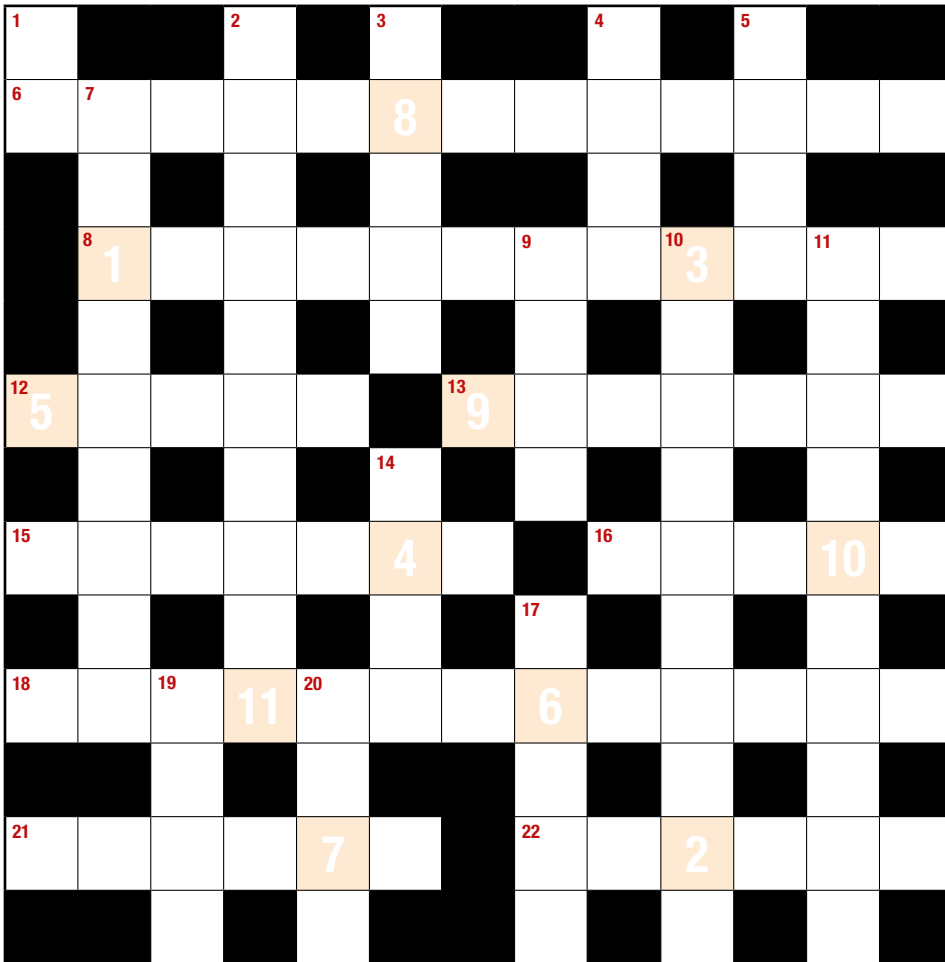


Zu gewinnen gibt es

3 PRO-GE Goodiebags

bestehend aus: einer trendigen Umhängetasche, einem Coffee-to-go-Keramik-Becher und einem PRO-GE T-Shirt.

HINWEIS: Die Buchstaben in den unterlegten Feldern ergeben aneinandergereiht, was beim Verhandlungsmarathon strapaziert wird.



Rätsel: Vera Ribarich

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

Der Gewinner der Ausgabe 4/2016 GLÜCK AUF!
Adolf Bindeus, Wolfgang Kahr, Christian Koppensteiner

Schicke das Lösungswort mit **Namen, Mitgliedsnummer und Adresse** bis 10. Februar 2017 an **PRO-GE**, Johann-Böhm-Platz 1, 1020 Wien (bitte ausreichend frankieren) oder per Mail an glueckauf@proge.at

Waagrecht:

- 6 Als Fisch mit scharfen Zähnen beißt er sich durch den Wohnungsmarkt
- 8 Womit Gewerkschaften stark werden – Dank dafür gibt's auf S. 3
- 12 Weit ist's her: Woraus bewundert der Verehrer die distanzierte(!) Geliebte?
- 13 Hast du bloß Münzen, reicht's für kleine/Rechnungen nur; sonst brauchst du –
- 15 Italienischer Adelssitz mit Restaurantbetrieb – Einladung siehe S. 21
- 16 Im Verwechseln zu finden: Reptil kriecht hier verkehrt(!) ins Bild
- 18 Die sind vor dem KV-Abschluss rundenweise abzusitzen (siehe S. 7/8), wobei ...
- 21 ... diese am besten drahtseilartig sein sollten (S. 8)
- 22 Von den Schmähs leben Animationsfilmer zauberhaft

Senkrecht:

- 1 Mit Faktor 3,14 beim Schiffbruch mit Tiger zu finden
- 2 Bühnenreifer Ratschlag: „Ein Liebhaber, der altersschwach,/ wechsele schnell das --!“
- 3 Mit Rosa wird der Baum zur Fledermaus-Figur
- 4 Luftige Einleitung bringt den Kopter zum Abheben
- 5 Voll im Trend: Samen mit Superfood-Ruf
- 7 Faschingsvergnügen, heiter – Gesicht dabei: bedeckt
- 9 Klingt auch kleid-sam: Die Musik begann so ca. mit „Roll over Beethoven“
- 10 Profund bedacht und schwer ergündet/ist, was ein Denker so empfindet
- 11 Weihnachtliche Empfehlung: „Wie man Präsentemangel einrenkt?!/ndem man halt beim Punsch gut --!“
- 14 Dreimal O kann im Sommer oft zu viel werden
- 17 Aalsogleich eine Alternative zum Verkehrt-Stricken
- 19 Wer das Steak so bestellt, will Blut sehen
- 20 Was zuletzt im Rätsel steht, beendet es (wie im Gebet)



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

Heuer gibt es kein gesetzliches Weihnachtsgeld!

- Dein Weihnachtsgeld gibt es NUR, weil es einen Kollektivvertrag gibt.
- Den Kollektivvertrag gibt es NUR, weil ihn deine Gewerkschaft verhandelt.
- Deine Gewerkschaft ist NUR stark, wenn sie viele Mitglieder hat.

Gewerkschaftsmitglied zu sein zahlt sich aus!

Frohe Weihnachten!

PRO-GE
DIE PRODUKTIONSGEWERKSCHAFT

www.proge.at

Dinkel

